

Desgaste emocional en la academia: El *burnout* en docentes de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras

Emotional exhaustion in academia: Burnout among faculty at the University of Puerto Rico, Río Piedras Campus

Recibido: 16 de agosto de 2025

Aceptado: 13 de abril de 2026

Publicado: 26 de mayo de 2026

Keila Lebrón Rojas¹, Verónica González Martínez², Yaniris Colón Rivera³,
Julián Laboy Rodríguez⁴
Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras

Resumen

Este estudio describe los niveles de *burnout* en una muestra de docentes de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras. Mediante un enfoque mixto de ejecución concurrente, se administró el *Oldenburg Burnout Inventory* (OLBI) y una pregunta abierta de exploración cualitativa a 129 docentes durante el año académico 2024-2025. Los resultados cuantitativos revelaron niveles moderado-altos de *burnout*, con una mayor prevalencia de agotamiento emocional, identificando la experiencia docente como un factor protector significativo. Por su parte, el análisis temático cualitativo evidenció que la falta de recursos, el deterioro de la infraestructura y la precarización laboral son los principales estresores percibidos por el profesorado. La integración de ambos componentes refuerza la necesidad de atender el *burnout* no solo como un padecimiento individual, sino desde una perspectiva de salud organizacional y estructural.

Palabras clave: *burnout* docente, profesorado universitario, agotamiento emocional, desapego laboral, bienestar psicológico

¹ Estudiante doctoral en el Programa Graduado de Psicología con énfasis en Psicología Clínica y posee un bachillerato en Psicología de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras (UPR-RP). Su línea de investigación se enfoca en el entendimiento de procesos psicológicos y sociales. La correspondencia relacionada con este artículo debe ser dirigida a: keila.lebron2@upr.edu. ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-6815-0358>.

² Estudiante de maestría en Administración Pública con énfasis en Recursos Humanos y Relaciones Laborales en la UPR-RP. Además, posee un bachillerato en Psicología y Recursos Humanos. Se desempeña como Representante de Recursos Humanos en el sector de la salud y los seguros. ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-8614-3012>.

³ Estudiante de maestría en Psicología Investigativa en Neurocognición y Desarrollo Humano en la UPR-RP. Su experiencia en investigación incluye la colaboración en estudios sobre salud mental derivada de la violencia vehicular, síndrome de *burnout* en docentes universitarios, el papel de las experiencias religiosas cristianas como recurso para afrontar el estrés académico, entre otros. ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-8269-6592>.

⁴ Ph.D. en Psicología, con énfasis en Psicología Industrial-Organizacional. Catedrático auxiliar y coordinador del Programa Graduado de Psicología en la UPR-RP. ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-2174-7594>.

Abstract

This study describes the levels of burnout in a sample of faculty members at the University of Puerto Rico, Río Piedras Campus. Using a concurrent mixed-methods approach, the Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) and a qualitative open-ended question were administered to 129 faculty members during the 2024-2025 academic year. Quantitative results revealed moderate-to-high levels of burnout, with a higher prevalence of emotional exhaustion, identifying teaching experience as a significant protective factor. Meanwhile, qualitative thematic analysis evidenced that lack of resources, deteriorating infrastructure, and job insecurity are the primary stressors perceived by the faculty. The integration of both components reinforces the need to address burnout not merely as an individual ailment, but from an organizational and structural perspective.

Keywords: faculty burnout, university faculty, emotional exhaustion, work disengagement, psychological well-being

La Universidad de Puerto Rico (UPR) fue fundada hace más de 120 años como institución pública con once recintos, ofreciendo una educación accesible orientada a la formación profesional y la mejora de la calidad de vida en Puerto Rico. (Consejo General de Estudiantes, 2025). No obstante, esta ha enfrentado desafíos financieros que redujeron recursos y personal docente (Consejo General de Estudiantes, 2025). En particular, el Recinto de Río Piedras ha sufrido recortes en beneficios, aumento de exigencias administrativas y sobrecarga laboral. La UPR también podría perder fondos para investigaciones en salud, limitando oportunidades académicas y poniendo en riesgo los empleos (Rodríguez Velázquez, 2025). Este panorama de incertidumbre y precarización favorece el agotamiento emocional y profesional del profesorado.

La educación universitaria no puede sostenerse sin el apoyo fundamental del profesorado, quienes guían y proveen al estudiantado las herramientas necesarias para su desarrollo en el ámbito profesional. Su bienestar es clave para el desempeño académico, por lo que mediante esta investigación se examinó cómo el estado mental de los docentes influye en su relación con el trabajo desde una perspectiva psicológica. Específicamente, se exploró el fenómeno del *burnout* en profesores del sistema público de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras

(UPR-RP). Durante el primer semestre del año académico 2024-2025, se recolectaron datos de docentes activos con el fin de visibilizar sus experiencias en el contexto institucional actual. Por consiguiente, el objetivo general de esta investigación fue examinar la prevalencia del *burnout* en el profesorado del Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico y analizar su relación con las condiciones institucionales y variables sociolaborales. Se planteó como hipótesis que la carga académica elevada y la inestabilidad contractual se asocian significativamente con mayores niveles de agotamiento emocional y desapego laboral en los docentes.

***Burnout* y sus factores relacionados**

En Psicología, el bienestar es un elemento central de estudio, y analizar las variables que lo afectan permite identificar problemáticas y proponer soluciones. La literatura señala que el *burnout*, la carga laboral y la calidad de vida en el trabajo influyen significativamente en la salud psicológica, tanto de manera positiva como negativa (Velasguí, 2022; Canales et al., 2018; Beutel et al., 2023; Rodríguez Alava et al., 2018). El *burnout*, frecuente en el profesorado, se caracteriza por agotamiento físico y mental y es una de las principales causas de estrés laboral, asociado a las demandas y la calidad de vida en el trabajo (Velasguí, 2022).

El *burnout* es una condición de agotamiento físico y mental asociada al estrés laboral, que puede manifestarse a nivel emocional y físico (Velasguí, 2022). El monitoreo de esta condición implica una comprensión integral del profesional. La American Psychological Association (2018) lo define como un "agotamiento físico, emocional o mental acompañado de una disminución de la motivación, un menor rendimiento y actitudes negativas hacia uno mismo y hacia los demás", resultado de un nivel elevado y sostenido de esfuerzo físico o mental, o de una carga de trabajo excesiva.

El bienestar físico y mental está estrechamente vinculado con la calidad de vida laboral, entendida como el grado de satisfacción con el entorno de trabajo (Evans et al., 2022; Palafox Carvajal & Domínguez Guedea, 2021; Hall et al., 2019). Factores como el agotamiento, la carga laboral y el bienestar general pueden afectarla (Almhdawi et al., 2021; Canales et al., 2018). Estudios con profesorado evidencian una fuerte relación entre trastornos de salud mental y baja percepción de calidad de vida (Canales et al., 2018; Beutel et al., 2023; Rodríguez Alava et al., 2018), lo cual refuerza la importancia de promover el bienestar psicológico de los educadores y reducir el *burnout*.

La carga laboral, entendida como la cantidad y complejidad de tareas asignadas, influye en la calidad de vida laboral, el bienestar y desempeño del trabajador (Pace et al., 2021). En el ámbito universitario, los docentes combinan docencia, investigación, asesoramiento y tareas administrativas, lo que puede generar sobrecarga y afectar su calidad de vida (Almhdawi et al., 2021). Algunos estudios han señalado que el aumento de responsabilidades sin recursos o apoyo adecuados favorece el *burnout*, sobre todo cuando exceden la capacidad de manejo (Canales et al., 2018; Evans et al., 2022). Asimismo, se ha evidenciado que la percepción de una carga laboral elevada se asocia con niveles más altos de agotamiento emocional y desapego laboral, dos dimensiones fundamentales del burnout (Ratanasiripong et al., 2021).

En el caso de Puerto Rico, los recortes presupuestarios han reducido los recursos disponibles para la educación superior; actualmente, solo se destina un 5% del presupuesto general a este sector (Consejo General de Estudiantes, 2025). Esta situación ha tenido un impacto directo en las compensaciones y beneficios del personal docente, afectando aspectos como el sistema de retiro, el plan médico, las plazas docentes, los ascensos, los bonos de Navidad y la estructura institucional (Consejo General de Estudiantes, 2025; Santiago-Estrada & García-

Ramos, 2024). En consecuencia, el profesorado puede experimentar una intensificación de su carga laboral sin el respaldo necesario, lo que agrava los efectos negativos del *burnout* y compromete tanto su bienestar psicológico como su desempeño profesional.

Finalmente, otra variable relevante en el estudio del *burnout* es el desapego laboral. Azeem et al. (2020) lo definen como una experiencia psicológica, tanto consciente como inconsciente, que se manifiesta a través de la falta de motivación y la desconexión emocional respecto al trabajo. Laja y Reyes (2016) han examinado la relación entre la salud mental del profesorado universitario y su desempeño laboral, encontrando que un nivel significativo de agotamiento emocional se asocia con resultados laborales adversos. Este tipo de desapego puede conllevar una disminución en la calidad del trabajo y un incremento en las tasas de rotación laboral (Azeem et al., 2020).

Por tanto, el *burnout* en el profesorado universitario no puede entenderse de forma aislada, sino como el resultado de una interacción compleja entre factores individuales, organizacionales y contextuales. La carga laboral excesiva, la falta de recursos institucionales y la percepción de una baja calidad de vida en el trabajo son elementos que contribuyen significativamente al agotamiento emocional y al desapego laboral.

El contexto cultural del *burnout*

Para comprender esta temática, es necesario considerar también cómo el contexto cultural de cada país influye de manera significativa en los niveles de *burnout* entre los educadores. Öztürk (2020) sostiene que las metas educativas nacionales y el estatus social asignado a los docentes pueden afectar directamente su nivel de agotamiento. En países donde la educación es altamente valorada, los educadores suelen recibir un estatus social más elevado y condiciones laborales más favorables, lo cual contribuye a disminuir el riesgo de *burnout*.

En Puerto Rico, contexto en el cual se desarrolló esta investigación, tanto el enfoque institucional hacia el profesorado como las condiciones estructurales de la universidad pública pueden constituir factores determinantes en la experiencia del *burnout*. La literatura indica que un ambiente laboral que no promueva la salud mental ni el bienestar del personal docente puede generar consecuencias adversas, tanto para los educadores como para su estudiantado (Tsukawaki & Imura, 2022; Falk et al., 2019).

Asimismo, una investigación previa realizada en el sistema universitario público de Puerto Rico señaló que el aumento en los niveles de *burnout* entre el profesorado se asocia con factores como la desigualdad profesional, la sensación de abandono institucional, la rigidez administrativa y la falta de espacios para el vínculo interpersonal (Motta Cruz & Vélez Cardona, 2022). Estos hallazgos sugieren que la experiencia del *burnout* no se limita únicamente a una sobrecarga laboral, sino que está profundamente influenciada por las estructuras políticas y educativas del país.

Algunos estudios han examinado la relación entre el bienestar del profesorado y el rendimiento estudiantil, destacando la importancia del estado emocional y mental del educador para lograr un aprendizaje efectivo. Por ejemplo, Jennings y Greenberg (2009) proponen que los docentes con mayor bienestar emocional pueden establecer relaciones más efectivas con su estudiantado y manejar mejor el clima del salón de clases. Indican que esto luego se traduce a mejores resultados académicos. De manera similar, Herman et al. (2018) encontraron que niveles elevados de *burnout* docente se asocian con un menor rendimiento académico en escuelas de nivel primario. Estos hallazgos subrayan cómo las condiciones emocionales del profesorado pueden influir significativamente en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

En el contexto puertorriqueño, Gutiérrez Berrios et al. (2023), documentan cómo el cuerpo docente universitario, tanto a tiempo parcial como completo, mencionaron enfrentar condiciones laborales precarias caracterizadas por pagos tardíos, sobrecarga de trabajo, presión para investigar y publicar, y una compensación económica insuficiente. Estas condiciones afectan negativamente su salud mental y física, generando estrés, agotamiento emocional, insomnio y dificultades para mantener un equilibrio entre la vida laboral y personal. Cabe señalar que las y los docentes participantes en dicho estudio formaban parte del Recinto de Río Piedras de la Universidad de Puerto Rico, una institución pública. A pesar de esto, muchos docentes expresan mantenerse en la profesión motivados por vocación y compromiso con sus estudiantes, aunque reconocen que el amor al oficio no compensa las exigencias estructurales del sistema universitario.

Método

Para cumplir con el objetivo de este estudio, se utilizó un enfoque de investigación mixto con un diseño de ejecución concurrente. El estudio tiene un alcance descriptivo y correlacional, dado que busca no solo caracterizar los niveles de agotamiento en la muestra, sino también identificar la relación y el valor predictivo de diversas variables sociodemográficas y laborales sobre el *burnout* docente. El componente cualitativo se integró de forma secuencial en la fase de análisis, utilizando los hallazgos cuantitativos para contextualizar las percepciones abiertas de los participantes.

Diseño

Se empleó un diseño no experimental y transversal. La recolección de datos ocurrió en un único punto en el tiempo (octubre 2024 a enero 2025) sin la manipulación deliberada de variables. La naturaleza del diseño es descriptiva-correlacional, orientada a examinar las

dimensiones del *burnout* y su asociación con factores como la carga académica, la facultad y el tipo de contrato mediante análisis inferenciales de regresión múltiple.

Participantes

La muestra final estuvo compuesta por 129 docentes de una población total de 1,078 profesores en la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras (12% de representatividad). Su distribución heterogénea por facultad, tipo de contrato y género sugiere una adecuada representatividad para los fines descriptivos del estudio (Polo Barrera, 2022). Se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, basado en la disponibilidad y participación voluntaria de los sujetos tras una convocatoria por correo electrónico masivo.

Como criterios de inclusión, se requirió que los participantes fueran docentes activos en la institución durante el año académico 2024-2025. Fueron excluidos aquellos que no ejercieran funciones docentes en el periodo señalado o cuya labor principal fuera del recinto. En cuanto a la composición de la muestra, el 54.5% se identificó con el género femenino, el 43.2% masculino y el 2.3% como no binario. Respecto al estatus laboral, la mayoría contaba con contrato permanente (45.5%), seguido por contratos a tiempo completo (22.7%), tiempo parcial (18.9%) y permanentes en periodo probatorio (12.9%). La experiencia docente promedio fue de 14.71 años ($DE = 12.08$) y la carga académica promedio se situó en 12.34 créditos ($DE = 4.72$).

Instrumentos

Se utilizaron dos herramientas principales de recolección de datos integradas en un cuestionario digital: *Oldenburg Burnout Inventory* (OLBI): Desarrollado originalmente por Demerouti y Nachreiner (1998), este instrumento evalúa el *burnout* a través de dos dimensiones fundamentales: cansancio (agotamiento físico y mental) y desapego laboral (distanciamiento cognitivo del trabajo). El OLBI consta de 16 ítems en una escala tipo Likert de cinco opciones.

El agotamiento emocional es solo una de las dimensiones que componen el constructo total del *burnout* medido por este inventario.

Dado que no existe una versión validada oficialmente al español para Puerto Rico, el equipo de investigación realizó un proceso de traducción doble (directa e inversa) para garantizar la equivalencia semántica y conceptual con la versión original en inglés. En el presente estudio, el instrumento demostró una consistencia interna satisfactoria con un alfa de Cronbach de $\alpha = .82$ para la escala total, $\alpha = .71$ para cansancio y $\alpha = .76$ para desapego. Estos fueron muy similares a los resultados obtenidos en una validación transcultural del OLBI para Brasil y Portugal (Sinval et al., 2019).

Además, se utilizó una pregunta abierta de exploración cualitativa con el fin de capturar variables contextuales no contempladas en el OLBI. La pregunta fue “¿Siente que los recursos disponibles, o falta de estos, en el recinto afectan su relación con su trabajo? Explique”. Esta pregunta fue diseñada por el equipo investigador para profundizar en las experiencias institucionales específicas de los docentes.

Procedimiento

La investigación comenzó con la solicitud y posterior aprobación del Comité Institucional para la Protección de Seres Humanos en la Investigación (CIPSHI) de la UPR-RP (protocolo #2425-004). Una vez obtenida la autorización ética, se inició el reclutamiento mediante el envío de correos electrónicos masivos a las cuentas institucionales del profesorado y la distribución digital de una promoción que incluía un código QR. Al acceder al enlace de Google Forms, el participante encontraba en primera instancia la hoja de consentimiento informado, donde se detallaba que el estudio era de riesgo mínimo y que su participación era estrictamente confidencial y voluntaria.

Tras aceptar el consentimiento, los docentes procedían a completar las secciones sociodemográficas, la escala OLBI y la pregunta abierta. La administración del cuestionario tuvo una duración promedio de 15 minutos, y los datos fueron recopilados durante el primer semestre del año académico 2024-2025.

Análisis de datos

Los datos fueron procesados y analizados utilizando el lenguaje de programación estadística R (versión 4.4.2). Para el componente cuantitativo, se realizaron análisis descriptivos (frecuencias, medias y desviaciones estándar) para caracterizar el perfil sociodemográfico y los niveles de *burnout*. Se utilizaron correlaciones de Pearson y modelos de regresión múltiple para examinar la relación entre las variables predictoras (carga de créditos, contrato, facultad, género y experiencia) y el nivel total de *burnout*.

Para el componente cualitativo derivado de la pregunta abierta, se empleó un análisis temático siguiendo el procedimiento de seis fases propuesto por Braun y Clarke (2006). Para garantizar el rigor científico, se utilizó la triangulación de investigadores, alcanzando un consenso en la identificación de tres categorías emergentes: (1) Infraestructura y materiales, (2) Apoyo administrativo y (3) Precarización laboral. Este proceso incluyó la familiarización con los datos, la generación de códigos iniciales, la búsqueda de temas, la revisión de temas, la definición de nombres de temas y la producción del informe final. Este análisis permitió identificar patrones recurrentes de descontento respecto a la infraestructura, la precariedad laboral y el apoyo administrativo.

Resultados

Resultados cuantitativos

El análisis de la muestra ($n = 129$) reveló que el 45.45% de los docentes cuenta con un contrato permanente, seguido por un 22.73% a tiempo completo, 18.94% a tiempo parcial y 12.88% en periodo probatorio. La mayor concentración de participantes se ubicó en las facultades de Ciencias Sociales (19.38%), Educación (16.28%) y Estudios Generales (16.28%).

En cuanto a la carga laboral (créditos por semestre), el promedio general fue de 12.34 (D.E. = 4.72). Por facultad, las cargas más altas se observaron en Estudios Generales ($M = 14.71$, D.E. = 4.91) y Ciencias Sociales ($M = 13.68$, D.E. = 4.22), mientras que la Escuela de Derecho reportó el promedio más bajo ($M = 7.33$, D.E. = 5.29). Respecto a la experiencia docente en la institución, el promedio fue de 14.71 años (D.E. = 12.08), destacando la Escuela de Derecho con la mayor antigüedad promedio ($M = 21.22$, D.E. = 15.39).

La puntuación promedio de *burnout* total fue de 38.05 (D.E. = 7.21). Al desglosar el constructo, la dimensión de agotamiento emocional obtuvo una media de 21.16 (D.E. = 3.80), mientras que el desapego laboral registró 16.88 (D.E. = 4.37). El 25% de la muestra presentó niveles de *burnout* situados en el cuartil superior de la escala (puntuaciones entre 40 y 56 de un máximo de 64).

Por tipo de contrato, los niveles más altos de *burnout* se observaron en docentes permanentes ($M = 36.6$, D.E. = 7.02) y a tiempo completo ($M = 36.6$, D.E. = 5.28). A nivel de facultades (ver Tabla 1), Comunicación e Información ($M = 42.2$, D.E. = 7.50) y Arquitectura ($M = 39.83$, D.E. = 8.75) mostraron los niveles más elevados, en contraste con Derecho ($M = 30.22$, D.E. = 4.47). En términos de género, las personas no binarias reportaron promedios superiores (M

= 39.67, D.E. = 9.45) a los de hombres ($M = 37.41$, D.E. = 8.21) y mujeres ($M = 37.63$, D.E. = 6.71).

Tabla 1

Promedios y desviaciones estándar de varias medidas, según Facultad

Facultad	Carga Laboral (M ± D.E.)	Experiencia (M ± D.E.)	Burnout Total (M ± D.E.)	n
Administración de Empresas	11.71 ± 5.85	12.96 ± 11.48	33.50 ± 6.11	14
Arquitectura	10.17 ± 2.99	11.67 ± 10.21	39.83 ± 8.75	6
Ciencias Naturales	13.35 ± 2.18	14.25 ± 11.23	37.12 ± 5.46	17
Ciencias Sociales	13.68 ± 4.22	12.96 ± 9.15	36.04 ± 6.27	25
Comunicación e Información	12.00 ± 0.00	13.00 ± 10.27	42.20 ± 7.50	5
Derecho	7.33 ± 5.29	21.22 ± 15.39	30.22 ± 4.47	9
Educación	11.76 ± 5.45	17.29 ± 12.56	35.52 ± 6.62	21
Estudios Generales	14.71 ± 4.91	12.16 ± 12.23	35.90 ± 7.25	21
Humanidades	10.20 ± 2.10	15.90 ± 12.80	37.20 ± 6.96	10
Planificación	12.00 ± —	55.00 ± —	32.00 ± —	1

Nota: n= 129. Sin embargo, se descartó la información de personas que señalaron trabajar para más de una facultad.

Análisis de regresión múltiple

Se realizó un análisis de regresión múltiple para examinar el valor predictivo de la carga de créditos, tipo de contrato, facultad, género y años de experiencia sobre el *burnout* total. El modelo resultó estadísticamente significativo, $F(18, 111) = 1.704$, $p = .048$, con un R^2 ajustado de .089. Los resultados indican que la experiencia docente es un predictor significativo e inversamente proporcional al *burnout* ($\beta = -0.168$, $p = .014$). Asimismo, la pertenencia a la Facultad de Comunicación e Información mostró una asociación significativa con niveles más altos de agotamiento ($\beta = 7.47$, $p = .032$) en comparación con la categoría de referencia. El

género, el tipo de contrato y la carga de créditos no alcanzaron significancia estadística dentro de este modelo.

Resultados cualitativos

El análisis temático de las 119 respuestas a la pregunta abierta permitió identificar patrones de respuesta que fueron agrupados en tres categorías principales tras el consenso por triangulación de los investigadores.

Categoría 1. Infraestructura y materiales

Esta categoría fue la más recurrente. Los docentes reportaron que las deficiencias físicas del entorno afectan directamente su labor. Se mencionaron problemas crónicos con el aire acondicionado, presencia de hongos en salones, falta de conectividad a internet y carencia de materiales básicos (papel y tinta). Un participante señaló: “La necesidad de utilizar recursos económicos propios para poder tener materiales disponibles para las actividades académicas y de investigación resulta agobiante.”

Categoría 2. Apoyo administrativo

Los hallazgos reflejan una percepción de desconexión entre la administración y la facultad. Los docentes describieron una carga administrativa excesiva debido a la falta de personal de apoyo. Los testimonios aluden a sentimientos de abandono institucional: “Así como el país ha dado la espalda a su universidad pública, la administración de la universidad pública le ha dado la espalda a sus mejores profesores.”

Categoría 3. Precarización laboral

Esta categoría agrupa las preocupaciones sobre la inestabilidad de los contratos y la congelación de plazas. Los docentes sin permanencia manifestaron una inseguridad constante que permea su relación con el trabajo: “Lo que siento es una total falta de respeto por parte de la administración universitaria hacia los docentes sin plaza... Podemos entender que no hay garantía ni promesa de una plaza.” Finalmente, una minoría de participantes ($n = 17$) indicó que, aunque los recursos son insuficientes, han desarrollado mecanismos de adaptación que impiden que esta carencia afecte su vínculo profesional con la docencia.

Discusión

En términos generales, los resultados sugieren una prevalencia de agotamiento emocional y desapego laboral, dimensiones fundamentales del *burnout*. Estos hallazgos son consistentes con investigaciones previas sobre el impacto de las condiciones laborales en el ámbito académico (Maslach & Leiter, 2016; Salavona et al., 2005; Santiago-Estrada & García-Ramos, 2024). Los participantes reportaron sentirse emocionalmente agotados y desconectados de su labor, lo que indica que el *burnout* no solo afecta su bienestar personal, sino también la calidad de la enseñanza y la experiencia educativa de los estudiantes.

Al analizar la estructura interna del constructo, se observa que el *burnout* en esta población está más influenciado por el agotamiento emocional que por el desapego laboral. Esta distinción es teóricamente relevante: mientras que el agotamiento emocional refleja una saturación de los recursos afectivos, el desapego es una respuesta defensiva de distanciamiento cognitivo. De acuerdo con Azeem et al. (2020), el desapego se desarrolla cuando los docentes perciben que sus esfuerzos no son reconocidos o que las condiciones institucionales limitan su desempeño eficaz. Los resultados respaldan esta postura, dado que los participantes con niveles

elevados de agotamiento evidenciaron una desconexión emocional que, según Tsukawaki e Imura (2022), influye negativamente en el ambiente de aprendizaje y la motivación estudiantil.

Respecto a las variables laborales, los docentes a tiempo parcial reportaron niveles ligeramente menores de desgaste. Esta diferencia podría estar asociada a una menor carga laboral administrativa y a un compromiso institucional delimitado por la naturaleza de sus contratos en comparación con los docentes permanentes. Por otro lado, la relación significativa e inversa entre la experiencia y el *burnout* sugiere que los años de servicio actúan como un factor protector. Asimismo, las variaciones encontradas por facultad pueden estar asociadas a diversas condiciones contractuales o a las características particulares del perfil profesional en cada unidad, como se vio en Comunicación e Información y Arquitectura.

Estos resultados coinciden con el estudio de Motta Cruz y Vélez Cardona (2022) en el mismo recinto, donde se identificó una prevalencia significativa de agotamiento, especialmente en contratos temporales y menor remuneración. Nuestro estudio reafirma que la sobrecarga y la falta de reconocimiento institucional son factores críticos. Sin embargo, el componente cualitativo permitió profundizar en estas causas: la falta de recursos y el deterioro de la infraestructura actúan como estresores ambientales que el profesorado interpreta como un "abandono" del sistema, llegando a afirmar que la administración universitaria le ha "dado la espalda a sus mejores profesores".

Por consiguiente, las soluciones al *burnout* no pueden limitarse a intervenciones individuales. Aunque el fenómeno se manifiesta individualmente, sus raíces son institucionales y sistémicas. Como proponen Motta y Vélez (2022), es necesario abordar las causas raíz mediante reformas administrativas que mejoren las condiciones laborales e infraestructura, creen espacios de participación docente y revisen las dinámicas de poder para garantizar una toma de decisiones

más inclusiva. Solo abordando estas condiciones estructurales se podrá proteger la salud emocional del cuerpo docente y prevenir el desgaste profesional a largo plazo.

Conclusión

El contexto actual de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras (UPR-RP), se ha visto caracterizado por recortes presupuestarios, reducción del personal docente y un aumento en las exigencias laborales y administrativas. Estas condiciones suelen generar malestar y afectar la salud física del profesorado, así como sus relaciones interpersonales (Santiago-Estrada & García-Ramos, 2024). Asimismo, se ha identificado que la falta de reconocimiento hacia la labor universitaria contribuye al desgaste emocional, influyendo en la generación de un ambiente laboral propicio para la aparición del *burnout* entre los docentes.

En este contexto, los resultados de la presente investigación confirman que el *burnout* constituye un problema relevante dentro de la comunidad docente de la UPR-RP. El estudio puso énfasis en la dimensión humana del profesorado, tomando la psicología como perspectiva fundamental para promover un desempeño académico efectivo. Esto resalta la necesidad de diseñar e implementar estrategias e intervenciones orientadas a favorecer el bienestar del profesorado, reconociendo la importancia de la estabilidad emocional en el ámbito laboral y educativo del sector público en Puerto Rico. Los hallazgos subrayan la pertinencia de establecer iniciativas institucionales, tales como grupos de apoyo, acceso a programas de asistencia psicológica y una revisión de las políticas relacionadas con la carga laboral.

Esta investigación se alinea con estudios previos en la UPR-RP, como el de Motta Cruz y Vélez Cardona (2022), quienes identificaron que el *burnout* se vincula con condiciones institucionales, falta de autonomía y desvalorización del trabajo docente. A pesar de diferencias metodológicas, la coincidencia en los resultados enfatiza la importancia y urgencia de replantear

las políticas universitarias desde una perspectiva de salud organizacional y bienestar psicológico, abordando el *burnout* como un problema estructural más allá del plano individual.

No obstante, esta investigación presenta algunas limitaciones. En primer lugar, el diseño transversal impide observar la evolución de un fenómeno que puede cambiar a lo largo del tiempo. Factores como el momento del semestre en que se aplicó la escala OLBI, eventos sociohistóricos y culturales, así como la subjetividad inherente al ser humano, no pueden ser considerados en este tipo de estudio. En segundo lugar, la muestra, limitada a docentes de un solo recinto universitario, puede ofrecer una visión sesgada del fenómeno del *burnout* en el profesorado.

Futuras investigaciones podrían superar estas limitaciones incluyendo muestras de otros recintos del sector público y privado, con el fin de analizar si el contexto universitario influye en la experiencia de *burnout* en los docentes. Además, aunque el presente estudio empleó un instrumento validado para medir el *burnout* desde las dimensiones de cansancio emocional y desapego laboral, se reconoce que este fenómeno es multifacético y puede abordarse desde diversas perspectivas. En este sentido, sería valioso complementar este enfoque utilizando otros instrumentos, como el *Maslach Burnout Inventory*, que evalúa el cansancio emocional, la despersonalización y la realización personal (Maslach et al., 1997).

Adicionalmente, futuras investigaciones podrían mejorar el poder explicativo de los modelos al incorporar variables adicionales, como la percepción de apoyo institucional. Por otra parte, también podrían profundizar mediante metodologías cualitativas de corte fenomenológico o etnográfico para obtener una comprensión aún más profunda de la vivencia cotidiana del docente.

Asimismo, explorar intervenciones específicas para mitigar el *burnout* resulta fundamental para promover el bienestar del profesorado. Por otro lado, aunque no puede afirmarse que la afiliación al sistema público implique mayores niveles de *burnout*, esta es una posibilidad que merece ser explorada en futuras investigaciones. En función de estos hallazgos, resulta prioritario que las instituciones universitarias consideren el bienestar psicológico de sus docentes como un componente esencial para su sostenibilidad académica y humana.

Referencias

- Almhdawi, K. A., Obeidat, D., Kanaan, S. F., Hajela, N., Bsoul, M., Arabiat, A., Alazrai, A., Jaber, H., & Alrabbaie, H. (2021). University professors' mental and physical well-being during the COVID-19 pandemic and distance teaching. *Work: Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 69(4), 1153–1161. <https://doi.org/10.3233/WOR-205276>
- American Psychological Association. (2018). *Burnout*. En *APA Dictionary of Psychology*.
- Azeem, M., Bajwa, S. U., Shahzad, K., & Aslam, H. (2020). Psychological contract violation and turnover intention: The role of job dissatisfaction and work disengagement. *Employee Relations*, 42(6), 1291–1308. <https://doi.org/10.1108/er-09-2019-0372>
- Beutel, T., Koestner, C., Wild, P.S., Münzel, T., Beutel, M.E., Lackner, K.J., Pfeiffer, N., Nübling, M., Becker, J., & Letzel, S. (2023). Burnout, self-related general health and life satisfaction among teachers and other academic occupational groups. *Frontiers in Public Health*, 11, 1-11. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1209995>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Canales-Vergara, M. A., Valenzuela-Suazo, S. V., & Luengo-Machuca, L. H. (2018). Calidad de vida en el trabajo en profesores de colegios públicos de Concepción, Chile. *Enfermería Universitaria*, 15(4), 370–382. <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2018.4.544>
- Consejo General de Estudiantes (2025). Informe Especial Sobre el Presupuesto UPRRP [Diapositivas de PowerPoint]. Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras.
- División de Investigación Institucional y Avalúo. (2024). *Estadísticas de empleados*. <https://tinyurl.com/39vd22f4>

- Demerouti, E., Veldhuis, W., Coombes, C., & Hunter, R. (2019). Burnout among pilots: psychosocial factors related to happiness and performance at simulator training. *Ergonomics*, 62(2), 233–245. <https://doi.org/10.1080/00140139.2018.1464667>
- Evans, R., Bell, S., Brockman, R., Campbell, R., Copeland, L., Fisher, H., Ford, T., Harding, S., Powell, J., Turner, N., & Kidger, J. (2022). Wellbeing in secondary education (wise) study to improve the mental health and wellbeing of teachers: a complex system approach to understanding intervention acceptability. *Prevention Science: Official Journal of the Society for Prevention Research*, 23(6), 922–933. <https://doi.org/10.1007/s11121-022-01351-x>
- Falk, D., Varni, E., Finder Johna, J., & Frisoli, P. (2019). El bienestar docente en entornos afectados por escasez de recursos, crisis y conflictos: revisión general. *Education Equity Research Initiative*. <https://reliefweb.int/node/3722205>
- Gutiérrez Berríos, P., González Delgado, V. I., Núñez De Los Santos, Y. M., Hernández Resto, R., & Laureano Rocafort, S. (2023). Factores de ansiedad y precariedad laboral en profesores de la Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras. *Revista [IN]Genios*, 9(2), 1-11.
- Hall, N. C., Lee, S. Y., & Rahimi, S. (2019). Self-efficacy, procrastination, and burnout in post-secondary faculty: An international longitudinal analysis. *PLOS ONE*, 14(12), e0226716. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0226716>
- Laja, B., & Reyes, C. (2016). Burnout y estrategias de inteligencia emocional en profesores universitarios: implicaciones en la salud laboral educativa. *Psicología desde el Caribe [Edición Electrónica]*, 33(1), 31–46. <http://dx.doi.org/10.14482/psdc.33.1.8081>
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1997). *Maslach Burnout Inventory*, Scarecrow

Education.

Maslach, C., & Leiter, M. (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>

Motta Cruz, N. & Vélez Cardona, W. (2022) Síntesis del proyecto: Síndrome de desgaste profesional (burnout) en docente del recinto de Río Piedras: Un acercamiento transdisciplinario. Duprey, M. Jornadas de discusión en torno al pensamiento complejo. Departamento de Sociología y Antropología, Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras, 149-162.

Öztürk, Ö. (2020). Music teacher burnout: A discussion in terms of professional status and the value of school music education. *International Journal of Progressive Education*.

<https://doi.org/10.29329/ijpe.2020.277.23>

Pace, F., D'Urso, G., Zappulla, C., & Pace, U. (2021). The relation between workload and personal well-being among university professors. *Current Psychology*, 40(7), 3417–3424.

<https://doi.org/10.1007/s12144-019-00294-x>

Palafox Carvajal, R. F., & Domínguez Guedea, M. T. (2021). Stress in university research professors: a systematic review. *Salud Mental*, 44(5), 249–256.

<https://doi.org/10.17711/sm.0185-3325.2021.032>

Polo Barrera, D. R. (2022). La representatividad de una muestra en investigaciones educativas.

Ciencias Pedagógicas, 15(1), 182–190.

<https://www.cienciaspedagogicas.rimed.cu/index.php/ICCP/article/view/360>

- Ratanasiripong, P., China, T., Ratanasiripong, N. T., & Toyama, S. (2021). Resiliency and mental health of schoolteachers in okinawa. *Journal of Health Research*, 35(6), 470–481.
<https://doi.org/10.1108/JHR-11-2019-0248>
- Rodríguez Alava, L. A., Bermello Cantos, I. D., Pinargote Macías, E. I., & Colón Durán Pico, U. (2018). El estrés y su impacto en la salud mental de los docentes universitarios. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*. <https://www.eumed.net/rev/caribe/2018/03/estrés-docentes-universitarios.html>
- Rodríguez Velázquez, V. (12 de febrero de 2025). UPR en riesgo de perder \$5.4 millones para investigaciones sobre salud tras recortes propuestos por Trump. *Centro de Periodismo Investigativo*. <https://periodismoinvestigativo.com/2025/02/upr-riesgo-millones-investigaciones-salud/>
- Salanova, M., Martínez, I. M., & Llorens, S. (2005). Psicología organizacional positiva. En F. J. Palací Descals (Coord.), *Psicología de la organización* (pp. 350–376). Pearson Prentice Hall.
- Santiago-Estrada, S., & García-Ramos, T. (2024). *Trayectorias laborales y subjetividades emergentes del profesorado universitario del sector público y privado en Colombia y Puerto Rico*. Estudio presentado en reunión del Departamento de Psicología, Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras.
- Sinval, J., Queirós, C., Pasian, S., & Marôco, J. (2019). Transcultural Adaptation of the Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) for Brazil and Portugal. *Frontiers in Psychology*, 10, 338. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00338>

Tabares-Díaz, Y. A., Martínez-Daza, V. A., & Matabanchoy-Tulcán, S. M. (2020). Síndrome de burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Universidad y Salud*, 22(3), 265–279. <https://doi.org/10.22267/rus.202203.199>

Tsukawaki, R., & Imura, T. (2022). Students' perception of teachers' humor predicts their mental health. *Psychological Reports*, 125(1), 98–109. <https://doi.org/10.1177/0033294120972631>

Velasteguí, A. (2022). Técnicas de autocuidado frente al Síndrome de Burnout en profesores de educación básica media en tiempos de COVID-19 en la Unidad Educativa “Diez de Agosto” [Tesis de maestría, Universidad de Otavalo]. <http://repositorio.uotavalo.edu.ec/handle/52000/596>