

01

AGOTAMIENTO LABORAL

**EN DOCENTES UNIVERSITARIOS: UNA PERSPECTIVA DESDE
LA AUTOEXIGENCIA Y EL PERFECCIONISMO**

AGOTAMIENTO LABORAL

EN DOCENTES UNIVERSITARIOS: UNA PERSPECTIVA DESDE LA AUTOEXIGENCIA Y EL PERFECCIONISMO

WORK EXHAUSTION IN UNIVERSITY PROFESSORS: A PERSPECTIVE ON SELF-DEMAND AND PERFECTIONISM

Teresa de Jesús Molina-Gutiérrez¹

E-mail: ui.teresamolina@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5957-3482>

Wilmer Medardo Arias-Collaguazo¹

E-mail: ui.wilmerarias@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1438-4012>

Daniel Alfredo Meza-Molina²

E-mail: dmezavech@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-3735-2444>

Lenin Horacio Burbano-García¹

E-mail: ui.leninburbano@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7115-4205>

¹Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Ibarra. Ecuador.

²Empresa Binder Dijkker Otte. Ibarra. Ecuador.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Molina-Gutiérrez, T. J., Arias-Collaguazo, W. M., Meza-Molina, D. A., & Burbano-García, L. H. (2025). Agotamiento laboral en docentes universitarios: una perspectiva desde la autoexigencia y el perfeccionismo. *Revista Mexicana de Investigación e Intervención Educativa*, 4(S1), 6-17.

RESUMEN

El agotamiento laboral en docentes universitarios es un fenómeno en crecimiento, influenciado por la carga de trabajo, la autoexigencia y el perfeccionismo. Este estudio cuantitativo de diseño descriptivo-de campo analiza la percepción de 40 docentes universitarios respecto a cinco variables: carga de trabajo, autoexigencia y perfeccionismo, fatiga y salud mental, reconocimiento y apoyo, e hiperactividad y productividad. Los resultados evidencian altos niveles de estrés y agotamiento, afectando el bienestar personal y el desempeño profesional. A través de un análisis de Chi-Cuadrado, se determinó que no existen diferencias significativas en la percepción del agotamiento laboral según edad y género. Se concluye que es necesario un enfoque institucional para reducir el impacto del agotamiento, promoviendo un equilibrio saludable entre productividad y bienestar.

Palabras clave:

Profesores universitarios, estrés laboral, autoexigencia, perfeccionismo.

ABSTRACT

Work exhaustion among university professors is a growing phenomenon influenced by workload, self-demand, and perfectionism. This quantitative, field-descriptive study analyzes the perceptions of 40 university professors regarding five variables: workload, self-demand and perfectionism, fatigue and mental health, recognition and support, and hyperactivity and productivity. The results show high levels of stress and exhaustion, affecting both personal well-being and professional performance. A Chi-Square analysis determined that there are no significant differences in work exhaustion perception based on age and gender. The study concludes that an institutional approach is necessary to mitigate exhaustion by promoting a healthier balance between productivity and well-being.

Keywords:

University professors, work stress, self-demand, perfectionism.

INTRODUCCIÓN

En el campo de la investigación, resulta comprensible que el área de la salud se considere una de las más sensibles y fascinantes, ya que no solo permite comprender su compleja y eficiente estructura funcional, sino que además está vinculada directamente con el fin último de toda especie, es decir, su preservación y supervivencia. De igual forma, los ámbitos educativo y laboral se destacan por su dinamismo y relevancia, al estar interconectados y ser vistos como procesos esenciales. En este contexto, la noción de bienestar adquiere una relevancia singular; desde 1946, la Organización Mundial de la Salud (OMS o WHO, por sus siglas en inglés) la ha establecido como el concepto clave que define la salud, distinguiéndola en tres componentes principales: el bienestar físico, mental y social (Millán et al., 2017).

Desde una perspectiva histórica, el trabajo y las condiciones laborales han experimentado cambios continuos que impactan directamente en el bienestar de los trabajadores. La actividad laboral, inherente al ser humano, ocupa aproximadamente el 60% de sus horas de vigilia y contribuye tanto a su integración social como a su bienestar subjetivo. En particular, el empleo remunerado se ha visto afectado por las transformaciones del mercado laboral, influenciado en gran medida por el avance tecnológico y las dinámicas impuestas por la globalización y el modelo capitalista, los cuales demandan profesionales cada vez más calificados (Charria Ortiz et al., 2022).

Por otro lado, se entiende por condiciones de trabajo al conjunto de circunstancias y características económicas, políticas, sociales, jurídicas, técnicas, ecológicas, materiales y organizacionales en las que se desarrollan las relaciones y actividades laborales. Esto abarca aspectos tales como los diferentes tipos o modalidades de contratos, el entorno físico y la ergonomía de los puestos, el clima organizacional, la seguridad e higiene, las características propias de las tareas, y las exigencias tanto cuantitativas como cualitativas, cognitivas y emocionales, además de la carga laboral y los niveles de autonomía y responsabilidad, entre otros factores (Charria Ortiz et al., 2022).

Estos factores pueden dar lugar a riesgos psicosociales asociados con la organización y el ritmo del trabajo, así como con la gestión, el control, y la disponibilidad de recursos en los ámbitos social, organizacional y personal, incluyendo además el tiempo y horario laboral. En contraste, el bienestar en el entorno de trabajo se define, según varios autores, como la experiencia de sentirse bien en el ámbito laboral, resultado de la combinación de variables situacionales y personales que pueden influir en el bienestar psicosocial y provocar efectos colaterales, tales como trastornos mentales, digestivos, depresión, ansiedad y burnout (Charria Ortiz et al., 2022).

Estos elementos pueden originar riesgos psicosociales vinculados a la organización y el ritmo del trabajo, así

como a la gestión, control y acceso a recursos en los ámbitos social, organizacional y personal, incluyendo el tiempo y la estructuración del horario laboral. Por otro lado, el bienestar laboral se define, según diversos autores, como la experiencia de sentirse a gusto en el trabajo, resultado de la interacción entre factores situacionales y personales que pueden afectar el equilibrio psicosocial y generar efectos secundarios, como trastornos mentales, problemas digestivos, depresión, ansiedad y burnout (García-Moncada et al., 2023).

El bienestar se encuentra relacionado con el compromiso laboral, es importante la existencia del primero, para asegurar el segundo, aunque también podrían darse casos exclusivos donde a pesar de existir adversidades en el ambiente de trabajo, por la vocación profunda, podría promoverse un adecuado engagement; esto podría darse en profesiones relacionadas a la salud, educación; donde por lo general, se eleva la probabilidad de laborar bajo presión, con recursos limitados, pero el amor vocacional supera tales condiciones.

De acuerdo con Byung-Chul (2010), en “La sociedad del cansancio”, la cultura contemporánea conmina a los ciudadanos a centrarse en la productividad y en la auto explotación. En ese sentido, se discute sobre temas como: transición de la sociedad disciplinaria a la sociedad del rendimiento, es imperativo el rendimiento, se vive en la auto explotación, predomina una positividad tóxica, se trabaja en multiplicidad de proyectos sin profundizar debidamente, el tiempo es el recurso más escaso y se mercantiliza la atención. Desde su perspectiva la sociedad del rendimiento produce individuos exhaustos, deprimidos y desgastados mentalmente.

El agotamiento no es simplemente una condición individual, sino síntoma de una patología social más amplia. En la sociedad del rendimiento, los individuos creen que son libres porque eligen sus actividades, pero en realidad se están auto explotando. Esta libertad aparente es una forma de control más insidiosa que la disciplinaria. El autor también critica la cultura del desempeño y la meritocracia, donde el valor de las personas se mide exclusivamente por su rendimiento y logros. Esta cultura genera un entorno competitivo y altamente estresante en el que hay poco espacio para la reflexión y la contemplación, elementos esenciales para una vida equilibrada y significativa. En consecuencia, se vive en una hiperactividad y el constante hacer reemplazan el tiempo necesario para la introspección.

Los planteamientos de Byung-Chul Han encuentran evidencia científica en abundantes datos aportados por los estudios sobre estrés laboral. De acuerdo con Cross Ogohi (2019), ese es un fenómeno común que actualmente agobia a la mayoría de los trabajadores generando problemas físicos y psicológicos, por lo que se ha convertido en un problema de salud pública, cuyo origen son las múltiples exigencias, las elevadas expectativas autoimpuestas y la sobreexplotación laboral (Bada et al., 2020).

El concepto de calidad en la educación superior se entiende como el conjunto de atributos que permiten identificar un programa o institución académica y evaluar cómo se ofrece un servicio en comparación con su nivel óptimo. En el ámbito del proceso enseñanza-aprendizaje y en el contexto de la denominada “educación globalizada”, las instituciones educativas enfrentan el desafío de proporcionar servicios de altos estándares, manteniéndose flexibles, dinámicas y capaces de responder a una demanda multicultural y en constante evolución, acorde a las necesidades del entorno socioeconómico (Peñaherrera-Larenas et al., 2015).

La Organización Mundial de la Salud sostiene que las condiciones laborales pueden afectar negativamente la salud mental de los docentes, provocando síntomas como estrés, ansiedad, depresión, agotamiento, problemas del sueño, dificultades para concentrarse y conflictos en las relaciones interpersonales. Además, estos efectos se han intensificado durante la pandemia de COVID-19, la cual ha agravado el aislamiento social, incrementado la incertidumbre sobre el futuro, aumentado la carga laboral y dificultado la conciliación entre la vida profesional y personal (Pacheco Peralta et al., 2025).

El bienestar en el trabajo y la salud mental son elementos fundamentales para el rendimiento y la satisfacción de los empleados en cualquier organización. En el ámbito universitario, estos aspectos adquieren una importancia especial debido a las particularidades del trabajo académico y administrativo. Las universidades, además de ser espacios de enseñanza y aprendizaje, funcionan como centros de investigación y desarrollo personal, donde la presión y el estrés pueden impactar de manera considerable la salud mental y el bienestar del personal (Pacheco Peralta et al., 2025).

Los profesores universitarios que asumen funciones tanto académicas como administrativas deben lidiar con una carga laboral considerable, lo que puede impactar negativamente en su bienestar y desempeño profesional. Investigaciones han evidenciado que estos docentes se ven en la necesidad de compaginar diversos roles, abarcando la enseñanza, la investigación y la gestión administrativa. Esta diversidad de tareas frecuentemente resulta en una sobrecarga de trabajo, aumentando los niveles de estrés y disminuyendo la satisfacción laboral (Herrera-Sánchez et al., 2024).

Además, la necesidad de cumplir con plazos estrictos y la presión constante para adaptarse a nuevas tecnologías incrementan la complejidad de su trabajo diario. La intensificación de la carga laboral puede resultar en una menor calidad de enseñanza y una reducción en la eficiencia de las tareas administrativas, afectando negativamente el ambiente de trabajo y, en última instancia, la calidad educativa que los estudiantes reciben (Herrera-Sánchez et al., 2024).

En la era digital, la integración de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) en los entornos educativos y

administrativos ha transformado significativamente los procesos y prácticas profesionales. Aunque estas herramientas ofrecen innumerables beneficios para la gestión del conocimiento y la eficiencia operativa, también han introducido desafíos notables, especialmente en el bienestar de los docentes, exponiéndolos a factores que activan el tecnoestrés. El tecnoestrés definido como el estrés experimentado por los usuarios debido al uso frecuente de tecnologías digitales (Herrera-Sánchez et al., 2024).

En Latinoamérica, se han presentado en las últimas décadas distintas reformas educativas, que han repercutido en el grado de bienestar en el trabajo de los docentes.

Estas reformas educativas han tenido un impacto en la organización escolar y en las formas de enseñar y evaluar; y a su vez en la labor del docente, dado que durante su jornada de trabajo destinan tiempo para la atención de los estudiantes y los padres de familia, sumado a las reuniones para la planificación y la evaluación (Charria Ortiz et al., 2022).

Con relación a los estudios referenciales se deben precisar los siguientes: Londoño et al. (2019), abordaron la descripción de aspectos cualitativos y cuantitativos sobre la percepción de los docentes de básica secundaria, respecto de la carga laboral del sector público colombiano; sus hallazgos indicaron que los profesores consideran que hay niveles de sobrecarga laboral, lo cual genera insatisfacción laboral, frustración e inconformidad. Por su parte, Limaymanta & Turpo (2021), se interesaron en analizar los factores asociados a la satisfacción laboral del profesorado de dos universidades: pública y privada, ubicadas en Lima, Perú; los resultados evidencian que valorar logro, condiciones de trabajo, compensación y oportunidades de promoción se relacionan con la satisfacción laboral, asimismo, sobre este último mismo aspecto, no se encontraron diferencias significativas entre las instituciones públicas y privadas.

Actualmente, a los docentes se les demanda realizar esfuerzos, asumir compromisos y desarrollar un perfil profesional competente y acorde a un ambiente laboral cambiante y con nuevos desafíos, entre los que se destaca el conocimiento y uso de la tecnología como estrategia de enseñanza y apoyo de las relaciones entre docente y alumno. Además, los docentes deben estar preparados para trabajar con poblaciones estudiantiles de diferentes culturas, generaciones y contextos; lo que implica capacitación y creación de metodologías inclusivas, que permitan brindar una educación integral (Charria Ortiz et al., 2022).

Lo descrito es una realidad que experimentan los docentes universitarios en Ecuador y en muchas regiones del mundo ya que la presión por rendir constantemente, la auto explotación bajo la apariencia de libertad, la cultura del desempeño y la falta de tiempo para la reflexión, son elementos que contribuyen significativamente al cansancio en el entorno académico.

Resulta significativo reflexionar sobre las repercusiones de la sociedad del cansancio en la salud mental y emocional de los profesores, por lo tanto, buscar opciones para incentivar habilidades que permitan enfrentar con capacidad los efectos de la cultura de la productividad, así como considerar formas alternativas de vivir que valoren el equilibrio, la profundidad y el bienestar integral.

En este contexto, los planteamientos de Byung-Chul Han, especialmente en lo que respecta a la “sociedad del cansancio” y la autoexplotación, ofrecen un marco teórico valioso para comprender las dinámicas del agotamiento laboral. La hipótesis central es que los docentes universitarios experimentan altos índices de agotamiento como consecuencia de la sobreexigencia, la competitividad y la constante autoevaluación, características propias de una sociedad neoliberal. Precisamente este trabajo tiene como objetivo describir y analizar dichos índices en búsqueda de evaluar el riesgo y bienestar en el ambiente docente.

MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación adoptó un enfoque cuantitativo utilizando un diseño descriptivo-de campo. Este diseño fue elegido porque permite caracterizar y analizar las percepciones de los docentes universitarios sobre el estrés laboral en un contexto específico y definido, proporcionando datos cuantitativos que pueden ser estadísticamente analizados para identificar tendencias y relaciones significativas (Gil Álvarez et al., 2017). La elección del diseño descriptivo-de campo se justifica por la necesidad de obtener una comprensión detallada y precisa del fenómeno de estudio en su entorno natural. Este enfoque permite recolectar datos directamente de los sujetos en su lugar de trabajo, lo que garantiza la relevancia y aplicabilidad de los resultados a las condiciones reales experimentadas por los docentes universitarios.

A. Variable Carga de trabajo

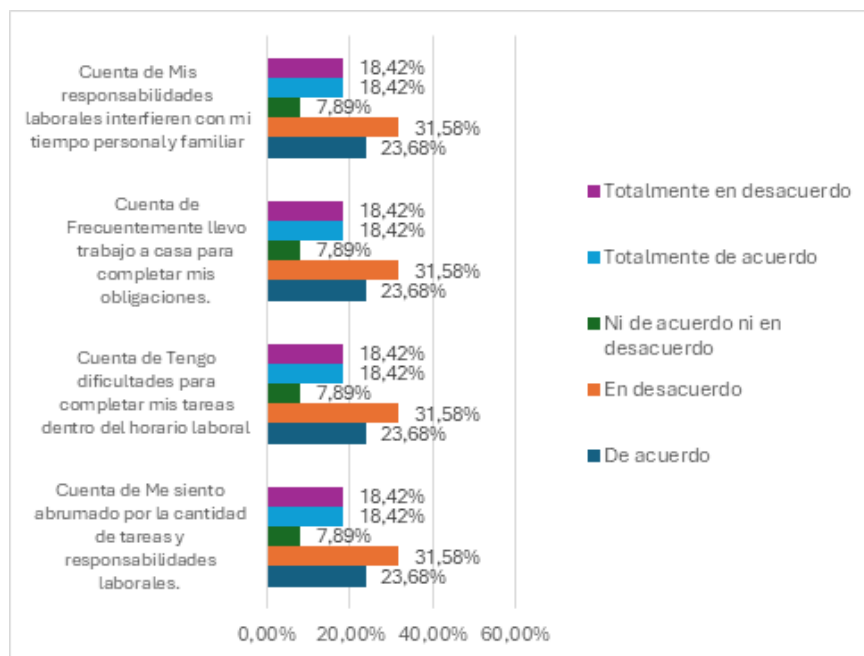


Figura 1. Variable Carga de trabajo.

Población y Muestra

La población objetivo del estudio estuvo conformada por todos los docentes universitarios activos de la Universidad 1USCL. A continuación, se presenta una tabla que resume la población según datos demográficos específicos:

Para la selección de la muestra se aplicó un muestreo probabilístico estratificado, considerando tres estratos:

- Tipo de jornada laboral (tiempo completo / medio tiempo / hora clase).
- Área académica
- El tamaño de muestra final fue de 40 docentes universitarios.

El instrumento principal de recolección de datos fue un cuestionario estructurado, diseñado específicamente para capturar las percepciones de los docentes sobre el estrés laboral. El cuestionario incluyó 25 ítems distribuidos en cinco variables: Carga de trabajo, Autoexigencia y perfeccionismo, Fatiga y Salud Mental, Reconocimiento y Apoyo, Hiperactividad y Productividad.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Para los datos demográficos, a continuación, se consideran los mayores índices obtenidos y expresados en porcentajes. Así se obtuvo que la mayoría de la muestra (31,6%) se ubica en el rango de 40 a 49 años. Mientras que el 52,6% es de género femenino, el 39, 5% cuenta con 11 a 20 años de experiencia docente, respecto del área de enseñanza el 42, 2% de los profesores se desempeña en el área de Ciencias Sociales.

Datos sobre agotamiento laboral

El gráfico de barras (Figura 1) correspondiente a la variable de *Carga de trabajo* (integrada por 4 preguntas) revela que una proporción significativa de los docentes universitarios se siente abrumada por sus responsabilidades laborales. Específicamente, el 23.68% está de acuerdo y el 18.42% está totalmente de acuerdo en que la cantidad de tareas es agobiante. Además, el 31.58% de los encuestados manifiesta estar en desacuerdo con esta afirmación, mientras que un 7.89% permanece neutral. La misma tendencia se observa en las dificultades para completar las tareas dentro del horario laboral, llevar trabajo a casa para cumplir con las obligaciones, y la interferencia de las responsabilidades laborales con el tiempo personal y familiar. Estos resultados indican que una parte considerable de los docentes experimenta un desequilibrio significativo entre sus responsabilidades laborales y su vida personal, lo cual puede contribuir al agotamiento y al estrés laboral.

B. Variable Autoexigencia y perfeccionismo

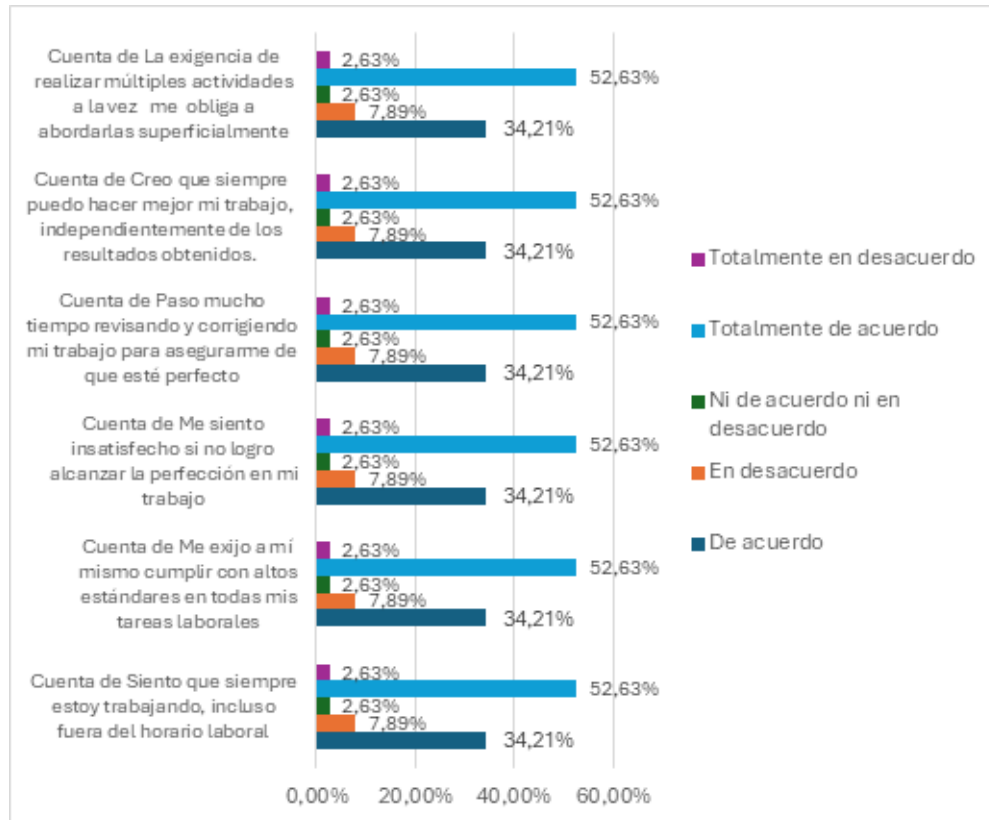


Figura 2. Variable Autoexigencia y perfeccionismo.

El gráfico de barras correspondiente (Figura 2) a la variable *Autoexigencia y perfeccionismo* (Agrupa 6 preguntas) muestra una tendencia significativa en la autoexigencia de los docentes universitarios. La mayoría de los encuestados, un 52.63%, está totalmente de acuerdo con las afirmaciones relacionadas con altos niveles de autoexigencia y perfeccionismo. Específicamente, este porcentaje refleja que los docentes creen que siempre pueden mejorar su trabajo, pasan mucho tiempo revisando y corrigiendo sus tareas para asegurarse de que están perfectas, y se sienten insatisfechos si no logran alcanzar la perfección en su trabajo. Además, el 34.21% de los docentes también está de acuerdo en que estas actividades les exige realizar múltiples tareas a la vez, lo cual les obliga a abordarlas superficialmente. Solo un pequeño porcentaje (2.63%) está en desacuerdo con estas afirmaciones, y otro 7.89% se encuentra en una posición neutral. Estos resultados indican una clara tendencia hacia la autoexigencia extrema y el perfeccionismo entre los docentes, lo cual puede llevar a una insatisfacción constante y a un desgaste significativo, afectando tanto su rendimiento como su bienestar personal.

C. Variable Fatiga y Salud Mental

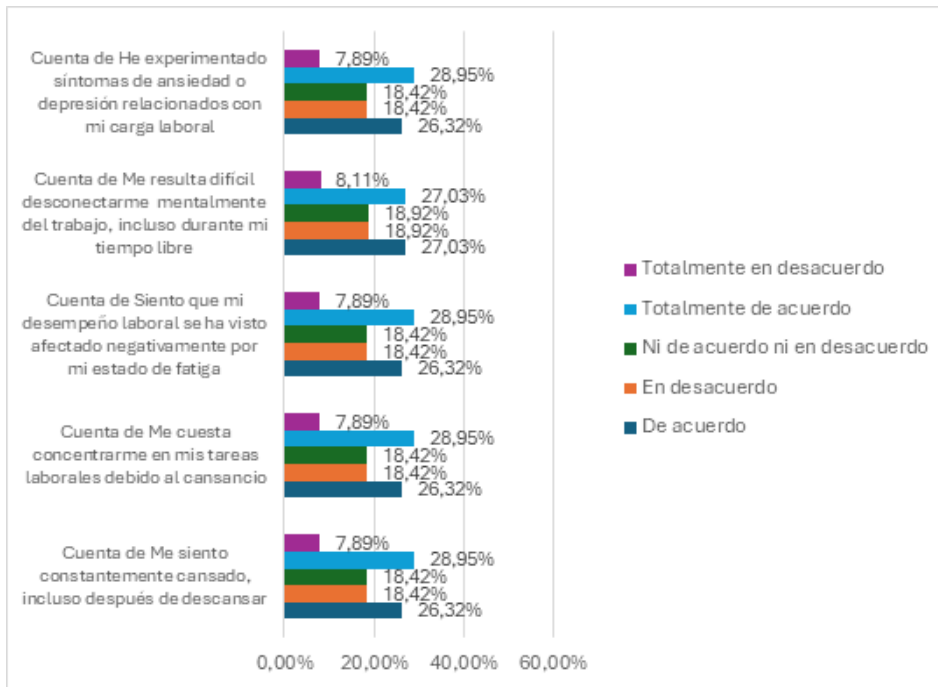


Figura 3. Variable Fatiga y Salud Mental.

El gráfico de barras correspondiente (Figura 3) a la variable *Fatiga y Salud Mental* (Contentiva de 5 preguntas) revela que un porcentaje considerable de docentes universitarios experimenta síntomas de agotamiento mental y físico relacionados con su carga laboral. Un 28.95% de los encuestados está totalmente de acuerdo en haber experimentado síntomas de ansiedad o depresión, y en sentir que su desempeño laboral se ha visto negativamente afectado por el estado de fatiga. Además, el 27.03% encuentra difícil desconectarse mentalmente del trabajo, incluso durante su tiempo libre. Esta misma proporción se muestra de acuerdo en que les resulta complicado concentrarse en sus tareas debido al cansancio. Otro 26.32% de los docentes expresa estar de acuerdo en sentirse constantemente cansados, incluso después de reposar. En conjunto, estos resultados indican que la fatiga y los problemas de salud mental son prevalentes entre los docentes universitarios, afectando tanto su bienestar personal como su rendimiento profesional. La alta prevalencia de síntomas de ansiedad y la dificultad para desconectarse del trabajo subrayan la necesidad urgente de intervenciones para mejorar las condiciones laborales y promover un equilibrio más saludable entre el trabajo y la vida personal.

D. Variable Reconocimiento y Apoyo

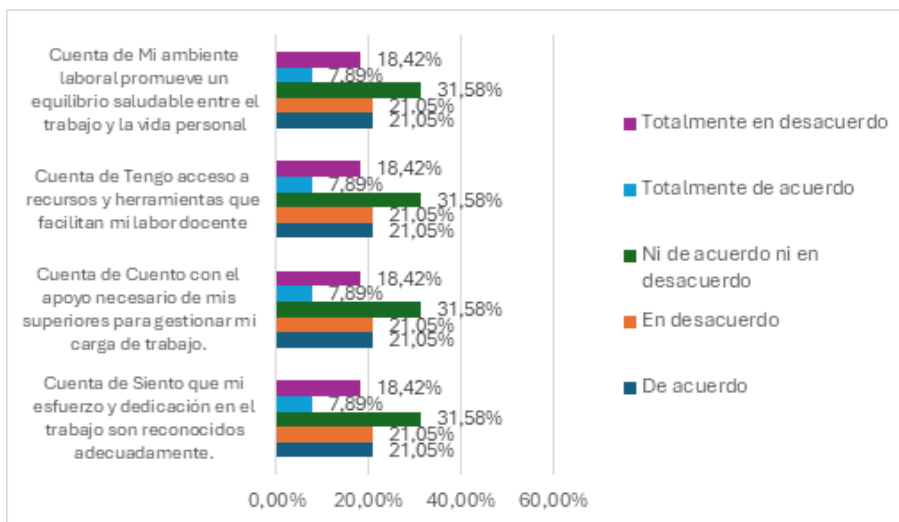


Figura 4. Variable Reconocimiento y Apoyo.

El gráfico de barras correspondiente (Figura 4) a la variable *Reconocimiento y Apoyo* (Organizada en 4 preguntas) refleja la percepción de los docentes universitarios sobre el equilibrio entre su vida laboral y personal, así como el apoyo recibido en su entorno laboral. Aproximadamente el 31.58% de los encuestados está de acuerdo en que su ambiente laboral promueve un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, y un porcentaje similar indica que tienen acceso a recursos y herramientas que facilitan su labor docente. Asimismo, el 31.58% de los docentes siente que cuentan con el apoyo necesario de sus superiores para gestionar su carga de trabajo, y que su esfuerzo y dedicación en el trabajo son reconocidos adecuadamente. Sin embargo, alrededor del 21.05% se mantiene neutral respecto a estas afirmaciones, y un 18.42% está en desacuerdo, indicando una variabilidad en las percepciones sobre el reconocimiento y apoyo recibidos. Estos resultados sugieren que, aunque una parte significativa de los docentes siente que recibe apoyo y reconocimiento adecuados, existe un grupo considerable que no percibe de la misma manera estos aspectos, lo cual puede influir negativamente en su motivación y satisfacción laboral.

E. Variable Hiperactividad y Productividad

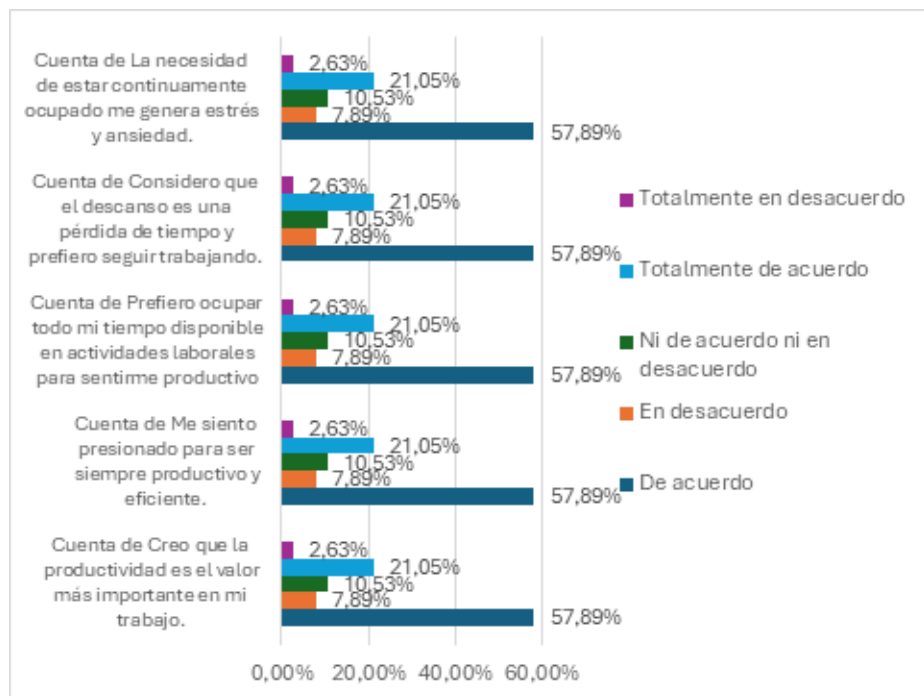


Figura 5. Variable Hiperactividad y Productividad.

El gráfico de barras (Figura 5) correspondiente a la variable *Hiperactividad y Productividad* (Estructurada en 5 preguntas) evidencia que una gran mayoría de los docentes universitarios se siente presionado para ser productivo y eficiente en todo momento. Un notable 57.89% de los encuestados está de acuerdo en que la necesidad de estar continuamente ocupados les genera estrés y ansiedad, y consideran que el descanso es una pérdida de tiempo, por lo que prefieren seguir trabajando. Además, este mismo porcentaje de docentes se inclina por ocupar todo su tiempo disponible en actividades laborales para sentirse productivos y experimentan presiones para mantener un alto nivel de productividad y eficiencia. Por otro lado, el 21.05% de los encuestados se muestra neutral respecto a estas afirmaciones, mientras que un pequeño porcentaje (10.53%) está totalmente de acuerdo con el apremio de ser productivos. Solo un 2.63% está en desacuerdo con estas afirmaciones. Estos resultados subrayan una fuerte cultura de productividad en el entorno laboral de los docentes, lo cual puede contribuir significativamente a niveles elevados de estrés y agotamiento, indicando la necesidad de intervenciones que promuevan un equilibrio más saludable entre trabajo y descanso.

Resultados inferenciales

Problema

Existe una percepción creciente de que los docentes universitarios experimentan altos niveles de autoexigencia, perfeccionismo y agotamiento laboral, lo que puede estar afectando negativamente su bienestar mental y físico. Sin embargo, no está claro si estas percepciones están uniformemente distribuidas entre diferentes grupos de docentes en función de variables demográficas como la edad y el género. Es necesario investigar si hay diferencias significativas

en las percepciones de autoexigencia, perfeccionismo y agotamiento laboral entre estos grupos.

¿Existen diferencias significativas en las percepciones de autoexigencia, perfeccionismo y agotamiento laboral entre los docentes universitarios según su edad y género?

Hipótesis Nula (H₀): No hay una diferencia significativa en las percepciones de autoexigencia, perfeccionismo y agotamiento laboral entre los docentes universitarios de diferentes grupos de edad y género.

Hipótesis Alternativa (H₁): Existe una diferencia significativa en las percepciones de autoexigencia, perfeccionismo y agotamiento laboral entre los docentes universitarios de diferentes grupos de edad y género.

Tabla 1. Tabla de Observación por Grupo de Edad.

Grupo de Edad	Autoexigencia - Acuerdo	Autoexigencia - Desacuerdo
<30	10	5
30-39	15	10
40-49	20	15
50+	5	5

Tabla 2. Tabla de Observación por Grupo de Género.

Género	Agotamiento - Acuerdo	Agotamiento - Desacuerdo
Masculino	20	15
Femenino	30	20

Las tablas de observación presentadas (Tabla 1 y 2) proporcionan una visión detallada de cómo se perciben los niveles de autoexigencia y agotamiento laboral entre los docentes universitarios, segmentados por grupos de edad y género. La primera tabla, “Tabla de Observación por Grupo de Edad”, muestra la distribución de respuestas en relación con la autoexigencia, dividiendo a los docentes en cuatro grupos etarios: menores de 30 años, entre 30 y 39 años, entre 40 y 49 años, y mayores de 50 años. Se observa la cantidad de docentes que están de acuerdo y en desacuerdo con la afirmación sobre autoexigencia en cada grupo de edad.

La segunda tabla, “Tabla de Observación por Grupo de Género”, segmenta las respuestas sobre el agotamiento laboral entre docentes masculinos y femeninos, mostrando el número de docentes que están de acuerdo y en desacuerdo con la afirmación sobre agotamiento laboral. Estas tablas son fundamentales para realizar el análisis estadístico de Chi-Cuadrado, el cual permitirá determinar si existen diferencias significativas en las percepciones de autoexigencia y agotamiento laboral entre los distintos grupos de edad y género. Este análisis contribuye a identificar áreas específicas de intervención para mejorar el bienestar laboral de los docentes universitarios.

Cálculo de Frecuencia Esperada para el Chi-Cuadrado

Para calcular las frecuencias esperadas, primero se determinó los totales de cada fila y columna. Para lo cual se usó la siguiente fórmula (F1):

$$E_{ij} = \frac{(Total\ Filas) \times (Total\ Columnas)}{Total\ General} \quad (F1)$$

Tabla 3. Frecuencia Esperada por Grupo de Edad.

Grupo de Edad	Autoexigencia - Acuerdo	Autoexigencia - Desacuerdo
<30	8.82	6.18
30-39	14.71	10.29
40-49	20.59	14.41
50+	5.88	4.12

Tabla 4. Frecuencia Esperada por Grupo de Género.

Género	Agotamiento - Acuerdo	Agotamiento - Desacuerdo
Masculino	20.59	14.41
Femenino	29.41	20.59

Las tablas de frecuencia (Tablas 3 y 4) esperada se derivan de la distribución observada de respuestas sobre autoexigencia y agotamiento laboral entre diferentes grupos de edad y género. Estas frecuencias esperadas se calculan bajo la hipótesis nula de que no existe una diferencia significativa entre los grupos. En la “Tabla de Frecuencia Esperada por Grupo de Edad”, se espera, por ejemplo, que 8.82 docentes menores de 30 años estén de acuerdo con la afirmación sobre autoexigencia, si no hubiera un efecto significativo de la edad en las percepciones de autoexigencia. De manera similar, en la “Tabla de Frecuencia Esperada por Grupo de Género”, se espera que 20.59 docentes masculinos estén de acuerdo con la afirmación sobre agotamiento laboral, bajo la suposición de que el género no influye en estas percepciones. Comparando estas frecuencias esperadas con las observadas, se puede usar el test de Chi-Cuadrado para evaluar la validez de la hipótesis nula.

Cálculo Manual del Chi-Cuadrado

Para cada celda (F2):

$$\chi^2 = \sum \frac{(O-E)^2}{E} \quad (F2)$$

Donde O es el valor observado y E es el valor esperado.

Grupo de Edad:

$$\chi^2 = 0.82$$

Grupo de Género:

$$\chi^2 = 0.0697$$

Comparando estos valores de χ^2 con un valor crítico de χ^2 para el nivel de significancia (generalmente 0.05) y los grados de libertad apropiados (número de categorías menos 1), se puede determinar si se rechaza o no la hipótesis nula. Si los valores de χ^2 calculados son menores que el valor crítico, no se rechaza la hipótesis nula, indicando que no hay diferencias significativas en las percepciones de autoexigencia y agotamiento laboral entre los grupos analizados.

Los resultados del análisis de Chi-Cuadrado indican que no existen diferencias significativas en las percepciones de autoexigencia, perfeccionismo y agotamiento laboral entre los diferentes grupos de edad y género de los docentes universitarios. Los valores de Chi-Cuadrado calculados fueron menores que los valores críticos correspondientes, lo que lleva a no rechazar la hipótesis nula. Por lo tanto, se acepta la hipótesis planteada de que estas percepciones están uniformemente distribuidas entre los distintos grupos demográficos analizados.

Respecto de la variable **Carga de Trabajo** los datos más significativos indican que hay dificultades para cumplir con todas las tareas dentro del horario laboral, por lo que los docentes completan esas actividades en sus horas de descanso, lo que desde luego interfiere con el disfrute del tiempo familiar- personal. Con estos resultados concuerdan Castilla-Gutiérrez et al. (2021), pues su estudio arrojó que los docentes universitarios cumplen altas cargas de trabajo vinculadas con numerosas responsabilidades, lo que impacta la vida personal y genera riesgos psicosociales.

Al tratarse de la variable **Autoexigencia y Perfeccionismo**, se concluye que para la muestra el trabajo se extiende fuera de los límites de los horarios establecidos, también experimentan altos estándares de autoexigencia e insatisfacción al no lograr perfección en sus tareas, destinan muchas horas al tratar de mejorar y lograr excelencia, así como consideran que la abundancia de actividades no les permite abordar dichas actividades con la profundidad requerida. En concordancia con lo encontrado Aparicio-Flores et al. (2020), puntualizan que el perfeccionismo conlleva variables problemáticas como la sensación de fracaso por no alcanzar los estándares autoexigidos y por no identificar las propias limitaciones.

Sobre la variable **Fatiga y Salud Mental**, los datos permiten inferir que hay cansancio generalizado de la muestra, lo que conduce a la poca concentración, confrontan impedimento para desvincularse mentalmente del trabajo y experimentan depresión y ansiedad. La importancia de lo encontrado en la muestra en estudio es ratificado por Parra (2003) ;y Cobos-Sanchiz et al. (2022), al establecer que los factores de riesgo en el trabajo son indicadores de cómo la salud mental de los trabajadores puede verse perjudicada por el cargo que desempeñan, las características físicas del contexto, la edad, la repercusión de

la carga de trabajo y el tipo de relaciones sociales que establecen en las instituciones.

En cuanto a la variable **Reconocimiento y Apoyo**, la muestra asume actitud neutra acerca de si hay reconocimiento o no sobre el trabajo efectuado. Coinciden en que los jefes si dan apoyo para realizar las tareas, si cuentan con recursos y el contexto laboral si favorecen el equilibrio entre elementos personales y laborales. Al encontrar resultados similares Benavides Martínez (2020), indica que el reconocimiento social del docente universitario pasa por la valoración que ellos mismos hacen de la función que desempeñan, así se sienten reconocidos por los integrantes de su entorno laboral, pero, simultáneamente, se consideran escasamente reconocidos por el Estado.

Por último, la variable **Hiperactividad y Productividad**, indicó que la productividad es un valor fundamental, confrontan presiones para alcanzar la efectividad para lo cual invierten todo su tiempo disponible y se manifiestan neutrales sobre si la ocupación laboral permanente les ocasiona estrés. Esto concuerda con lo señalado por (Irigoyen Padilla & Martínez Alcántara (2015), al concluir que *“los nuevos modelos de incentivos a los académicos universitarios ocasionan que los jóvenes docentes se tengan que esforzar más que en épocas anteriores para bonificar su salario”*; lo cual acarrea más riesgos para la salud de los nuevos postulantes que para los docentes experimentados , pues éstos últimos han acumulado vicisitudes distintas.

CONCLUSIONES

El agotamiento laboral en docentes universitarios es un problema multifacético influenciado por una combinación de factores organizacionales, personales y sociales. Los datos presentados son una muestra de que los docentes universitarios en estudio enfrentan una presión constante para cumplir con múltiples responsabilidades: docencia, investigación, publicación de artículos, participación en conferencias y en labores administrativas. La presión por rendir continuamente en todas estas áreas puede llevar a un estado de agotamiento, tal como describe Byung-Chul (2010), donde la autoexigencia y la competitividad perpetuas resultan en fatiga crónica y Burnout.

Los resultados reportados para las variables **Carga de Trabajo, Autoexigencia y perfeccionismo, Fatiga y Salud Mental, Reconocimiento y Apoyo e Hiperactividad y Productividad**, coinciden en que el síndrome del agotamiento es muy evidente entre los docentes universitarios que integraron la muestra, quienes a menudo reportan niveles elevados de estrés y fatiga. Las demandas institucionales y la escasez de recursos adecuados para apoyar su trabajo contribuyen a un entorno poco confortable y nada satisfactorio. Este agotamiento es un reflejo de una estructura académica y social que valora la productividad sobre el bienestar personal.

Aunque los docentes pueden tener cierta autonomía sobre cómo estructuran su tiempo y sus actividades, la presión para sobresalir en todas las áreas crea un ciclo de autoexigencia que resulta en agotamiento. La "libertad" de gestionar su carga de trabajo se convierte en una encrucijada, lo cual puede llevarles a sentirse atrapados en una espiral de auto explotación.

Abordar este problema requiere una estrategia integral que incluya intervenciones a nivel institucional, el desarrollo de habilidades personales y el fomento de un ambiente de trabajo positivo y de apoyo, entonces, urge una reestructuración profunda de las expectativas y el apoyo institucional, promoviendo así un equilibrio más saludable entre el rendimiento y el bienestar personal.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aparicio-Flores, M. del P., Vicent, M., & García-Fernández, J. M. (2020). *Perfiles de pensamientos automáticos perfeccionistas en estudiantes de magisterio: Diferencias en experiencia estética*. Espacios, 41(11). <https://revistaespacios.com/a20v41n11/20411127.html>
- Bada, O., Salas, R., Castillo, E., Arroyo, E., & Carbone, C. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *Medisur*, 18(6), 1138-1144. <http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v18n6/1727-897X-ms-18-06-1138.pdf>
- Benavides Martínez, B. (2020). El reconocimiento a la docencia universitaria: La visión del Estado, del mismo profesor y de la sociedad. *Foro educacional*, 35, 11-33. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7703923.pdf>
- Byung-Chul, H. (2010). *La sociedad del cansancio*. Herder.
- Castilla-Gutiérrez, S., Colihuil-Catrileo, R., Bruneau-Chávez, J., & Lagos-Hernández, R. (2021). Carga laboral y efectos en la calidad de vida de docentes universitarios y de enseñanza media. *Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades*, 15, 166-179. <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rchakin/n15/2550-6722-rchakin-15-00166.pdf>
- Charria Ortiz, V. H., Romero-Caraballo, M. P., & Sarsosa-Prowesk, K. (2022). Bienestar laboral y condiciones de trabajo en docentes de primaria y secundaria. *CES Psicología*, 15(3), 63-80. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2011-30802022000300063
- Cobos-Sanchiz, D., López-Noguero, F., Gallardo-López, J. A., & Martín, M. C. (2022). Incidencia del agotamiento en los docentes universitarios: Estudio de caso en una universidad española. *Formación universitaria*, 15(2), 83-92. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-50062022000200083&script=sci_abstract
- Cross Ogohi, D. (2019). Effects of job stress on employee's performance. *International Journal of Business, Management and Social Research*, 6(2), 375-382. <https://doi.org/doi:10.18801/ijbmsr.060219.40>
- García-Moncada, G.-P., Chávez-Ojeda, M. Z., Herrera-Espinoza, K. C., & Yparraguirre-Villanueva, A. R. (2023). Bienestar laboral y compromiso docente. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 8(16), 55-70. <https://ve.scielo.org/pdf/raiko/v8n16/2542-3088-raiko-8-16-55.pdf>
- Gil Álvarez, J. L., León González, J. L., & Morales Cruz, M. M. (2017). Los paradigmas de investigación educativa, desde una perspectiva crítica. *Revista Conrado*, 13(58), 72-74. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/476>
- Herrera-Sánchez, M. J., Casanova-Villalba, C. I., Moreno-Novillo, Á. C., & Mina-Bone, S. G. (2024). Tecnoestrés en docentes universitarios con funciones académicas y administrativas en Ecuador. *Revista Venezolana De Gerencia*, 29(11), 606-621. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/42471>
- Irigoyen Padilla, F. D., & Martínez Alcántara, S. (2015). Estímulos económicos, productividad y salud en docentes de la Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca. *Salud de los Trabajadores*, 23(2), 127-136. <https://ve.scielo.org/pdf/st/v23n2/art06.pdf>
- Limaymanta, C., & Turpo, O. (2021). Factores asociados a la satisfacción laboral del profesorado universitario. *Actualidades Investigativas En Educación*, 21(1), 1-23. <https://doi.org/doi.org/10.15517/aie.v21i1.42494>
- Londoño, S., Gómez, G., & González, V. (2019). Percepción de los docentes frente a la carga laboral de un grupo de instituciones educativas colombianas del sector público. *Revista Espacios*, 40(2). <https://www.revistaespacios.com/a19v40n02/19400226.html>
- Millán, A., Calvanese, N., & D'Aubeterre, M. E. (2017). Condiciones de trabajo, estrés laboral, dependencia universitaria y bienestar psicológico en docentes universitarios. *REDU. Revista de Docencia Universitaria*, 15(1), 195-218. <https://polipapers.upv.es/index.php/REDU/article/view/6009/7935>
- Pacheco Peralta, N. E., Castillo Hidalgo, E. G., Ordoñez García, S. C., & Viteri Chiriboga, E. A. (2025). Bienestar Laboral y Salud Mental en docentes universitarios: Una Revisión documental. *Polo del Conocimiento*, 10(1), 517-538. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/8691>
- Parra, M. (2003). Conceptos básicos en salud laboral. OIT. <https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/2003/368483.pdf>

Peñaherrera-Larenas, F., Cárdenas-Cobo, J., & Cedi-
llo-Fajardo, M. (2015). Percepción de la calidad de
vida laboral de los docentes universitarios. *Univer-
sidad, ciencia y tecnología*, 19(77), 166-173. [https://
ve.scielo.org/pdf/uct/v19n77/art03.pdf](https://ve.scielo.org/pdf/uct/v19n77/art03.pdf)