



Doi: <https://doi.org/10.70577/asce.v5i3.1081>

Recibido: 2026-07-24

Aceptado: 2026-08-07

Publicado: 2026-08-21

Vocación docente y síndrome de burnout: estudio correlacional en una institución educativa de la ciudad de Quito

Teaching Vocation and Burnout Syndrome: A Correlational Study in an Educational Institution in the City of Quito

Autor(s)

Christian Eduardo Mosquera Córdova¹

Magister en Gestión Educativa

cmosquera@est.unibe.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0004-7010-7521>

Autor independiente

Puerto Ayora - Ecuador

Rosario Elizabeth Toscano Reinoso²

Magister en Gestión Educativa

rtoscano@est.unibe.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0001-0367-0283>

Autor independiente

Quito – Ecuador

Marco David Puruncaja Toscano³

Master en Inteligencia Artificial y Educación Digital

marcopuruncaja@hotmail.com

<https://orcid.org/0009-0006-5194-5882>

Autor independiente

Quito – Ecuador

Jefferson Xavier Pacheco Peralta⁴

Licenciado en Turismo y Hotelería

jefferson_galaisland@outlook.com

<https://orcid.org/0009-0007-2301-5861>

Autor independiente

Puerto Ayora – Ecuador

Cómo citar

Mosquera Córdova, C. E., Toscano Reinoso, R. E., Puruncaja Toscano, M. D., & Pacheco Peralta, J. X. (2026). Vocación docente y síndrome de burnout: estudio correlacional en una institución educativa de la ciudad de Quito. *ASCE MAGAZINE*, 5(3), 2233–2260. <https://doi.org/10.70577/asce.v5i3.1081>

Resumen

El presente estudio analizó la relación entre la vocación docente (VD) y el síndrome de burnout (SB) en profesores de una institución educativa de la ciudad de Quito. La muestra estuvo conformada por 95 docentes, mediante muestreo no probabilístico. El enfoque fue cuantitativo, descriptivo, correlacional, no experimental y transversal. Para VD se aplicó el Cuestionario de Vocación Docente de Torres-Hernández (2022), (CVOC-D; 21 ítems); ($\alpha=0.885$), con dimensiones: satisfacción con la docencia (V1_D1_SD); consciencia vocacional (V1_D2_CV); compromiso educacional (V1_D3_CED). Para el SB se utilizó el Maslach Burnout Inventory (MBI) de Maslach y Jackson (1981), estructurado en tres dimensiones: cansancio emocional (V2_D1_CE); despersonalización (V2_D2_DS); realización personal en el trabajo (V2_D3_RP). Debido a su naturaleza multidimensional, la fiabilidad se calculó por dimensión: V2_D1_CE ($\alpha=0.907$), V2_D2_DS ($\alpha=0.683$) y V2_D3_RP ($\alpha=0.852$). El procesamiento estadístico se realizó en Jamovi 2.6.26.0. Se calcularon frecuencias, porcentajes por niveles y correlaciones por el Test-Spearman. La prueba de normalidad se realizó por Kolgomorov-Smirnov (K-S). V1_D1_SD=0.265; V1_D2_CV=0.205; V1_D3_CED=0.226; V2_D1_CE=0.0867; V2_D2_DS=0.1974; V2_D3_RP=0.1402. En VD, prevaleció el nivel muy alto V1_D1_SD (80.0%); V1_D2_CV (83,2%); V1_D3_CED (86.3%). En SB destacó el nivel bajo V2_D1_CE (50.5%); V2_D2_DS (86.3%); V2_D3_RP (81.1%). La prueba de normalidad K-S evidenció que la mayoría de las dimensiones no cumplió el supuesto de normalidad ($p<0.05$). Se encontró una correlación negativa, significativa y moderada entre VD y SB ($Rho=-0.357$; $p<.001$), rechazándose la hipótesis nula. En cambio, los años de experiencia docente no presentaron relación significativa con VD ($Rho=-0.019$; $p=0.854$) ni con SB ($Rho=0.109$; $p=0.291$), aceptándose la hipótesis nula en ambos casos.

Palabras clave: Vocación docente; Síndrome de burnout; Bienestar docente; Compromiso educacional; Estrés laboral; Salud mental.



Abstract

The present study analyzed the relationship between teaching vocation (TV) and burnout syndrome (BS) among teachers at an educational institution in the city of Quito. The sample consisted of 95 teachers selected through non-probabilistic sampling. The study followed a quantitative, descriptive, correlational, non-experimental, and cross-sectional approach. TV was assessed using the Teacher Vocation Questionnaire by Torres-Hernández (2022) (CVOC-D; 21 items; $\alpha=0.885$), comprising the following dimensions: satisfaction with teaching (V1_D1_ST), vocational awareness (V1_D2_VA), educational commitment (V1_D3_EC). BS was measured using the Maslach Burnout Inventory (MBI) by Maslach and Jackson (1981), structured into three dimensions: emotional exhaustion (V2_D1_EE), depersonalization (V2_D2_DPS), and personal accomplishment at work (V2_D3_PA). Due to its multidimensional nature, reliability was calculated by dimension: V2_D1_EE ($\alpha=0.907$), V2_D2_DPS ($\alpha=0.683$), V2_D3_PA ($\alpha=0.852$). Statistical processing was carried out using Jamovi 2.6.26.0. Frequencies, percentages by levels, and correlations through the Spearman test were calculated. Normality was assessed using the Kolmogorov-Smirnov test (K-S): V1_D1_ST=0.265; V1_D2_VA=0.205; V1_D3_EC=0.226; V2_D1_EE=0.0867; V2_D2_DPS=0.1974; V2_D3_PA=0.1402. In TV, the very high level prevailed in V1_D1_ST (80.0%), V1_D2_VA (83.2%), and V1_D3_EC (86.3%). In BS, the low level predominated in V2_D1_EE (50.5%), V2_D2_DPS (86.3%), and V2_D3_PA (81.1%). The K-S normality test showed that most dimensions did not meet the assumption of normality ($p<0.05$). A negative, significant, and moderate correlation was found between TV and BS ($\text{Rho}=-0.357$; $p<.001$), leading to the rejection of the null hypothesis. In contrast, years of teaching experience showed no significant relationship with TV ($\text{Rho}=-0.019$; $p=0.854$) or with BS ($\text{Rho}=0.109$; $p=0.291$), accepting the null hypothesis in both cases.

Keywords: Teaching Vocation; Burnout Syndrome; Teacher Well-being; Educational Commitment; Occupational Stress; Mental Health.



Introducción

La sociedad actual se caracteriza por un ritmo de vida acelerado y altamente exigente, donde las obligaciones profesionales exigen nuevos desafíos en el ámbito laboral (Manzano, 2020). Bajo este enfoque, la labor docente ha experimentado cambios significativos en el desarrollo de sus competencias profesionales y responsabilidades de formación continua, es decir, estas exigencias en la actualidad requieren mejoras en la calidad educativa y en las metodologías aplicadas en el aula (Juárez, 2020). Por lo tanto, el nivel de exigencias que conlleva esta labor requiere una atención inmediata y urgente debido a las constantes presiones. En consecuencia, esto puede derivar a procesos de desgaste laboral tanto físico como mental, lo que favorece el apareamiento de síntomas de estrés relacionado con el síndrome del quemado (Aguilar & Mayorga, 2020).

Por su parte, la docencia es una profesión con un gran impacto social, debido a su aporte significativo en formar integralmente a los ciudadanos para servir y contribuir en la sociedad de forma consciente (Ramos et al., 2024). Por consiguiente, debe estar orientada a promover experiencias positivas de realización personal y de beneficio en la salud mental del educador, lo cual puede influir de forma positiva en su entorno familiar, en otras palabras, debe estar relacionada con su vocación profesional. Sin embargo, la sobrecarga laboral generada por las exigencias institucionales puede favorecer la aparición del estrés y el agotamiento físico, condiciones que pueden afectar la motivación laboral en el docente (Juárez, 2020).

Desde una perspectiva conceptual, el síndrome de burnout (SB) también conocido como el síndrome del quemado se caracteriza por la presencia de síntomas emocionales y físicos asociados al desgaste profesional y al estrés laboral. Por consiguiente, el burnout se desarrolla en ambientes de altas demandas ocupacionales sostenidas por alcanzar resultados (Ramos et al., 2020). De forma complementaria, el SB en la educación es una problemática cuyos efectos se ven reflejados en el desempeño pedagógico del educador y esto a su vez puede afectar su motivación, compromiso y la calidad de su ejercicio profesional (Manzano, 2020). Asimismo, diversos estudios confirman que el estrés afecta negativamente la capacidad del docente para desarrollar una enseñanza efectiva, limitando su eficacia pedagógica en el aula y, en consecuencia, el disfrutar de su ocupación profesional (Mero et al., 2023).

El SB no se limita únicamente al ámbito laboral del docente, sino que se extiende en su vida personal donde aparece el desgaste emocional y la pérdida de energía causando repercusiones negativas en su dinámica familiar (Cruz-Gutiérrez, 2022). Desde una perspectiva teórica, el SB se conceptualiza a partir de las siguientes dimensiones: el agotamiento emocional, comprendido como el desgaste físico; la despersonalización, entendida como una actitud fría y distante hacia otras personas; y la baja realización personal, percibida como una disminución de la satisfacción laboral (García-Avalos et al., 2024). Por lo tanto, estas dimensiones permiten entender el grado de

importancia de este estudio y su impacto en el desempeño profesional y el bienestar de la salud mental del docente.

Al abordar el SB en el contexto educativo, es fundamental considerar las condiciones interpersonales e institucionales del docente. De esta forma, Herrera-Herrera et al. (2025) señalan que los procesos sociales dentro de las instituciones educativas pueden influir significativamente en el desarrollo del síndrome, especialmente cuando existen dificultades de integración, fragmentación de horarios o limitadas oportunidades de interacción entre pares. Asimismo, los autores destacan que la salud mental es primordial para el bienestar biopsicosocial del ser humano, por lo tanto, priorizarla en el educador no solo genera un adecuado bienestar integral, sino que repercute directamente en los procesos de enseñanza y aprendizaje del estudiantado.

En este marco, el SB puede entenderse como un fenómeno ocupacional vinculado al estrés crónico laboral, cuya relevancia ha sido reconocida por la Organización Mundial de la Salud (OMS) durante las últimas cinco décadas. No obstante, su limitada aceptación como enfermedad profesional continúa representando una barrera para el tratamiento, atención y acompañamiento de los trabajadores afectados, incluido los docentes (Demerouti, 2024). En esta misma línea, el autor reconoce la necesidad de aceptarlo como una enfermedad laboral. Asimismo, este reconocimiento se articula con su inclusión en la clasificación internacional ICD-10 de la OMS, particularmente en la categoría Z73.0, relacionada al desgaste profesional y a la sensación de agotamiento vital (García-Avalos et al., 2024).

El síndrome del quemado debe comprenderse a partir de las condiciones ocupacionales en las que los individuos se exponen a ambientes llenos de tensión y estrés lo que puede generar altos niveles de fatiga física, mental y de exigencia emocional (Edokpolor et al., 2022). En consecuencia, cuando estas condiciones son habituales en ambientes laborales poco saludables, pueden alterar gravemente a la salud de los trabajadores, es decir, pueden aparecer afectaciones psicológicas, como la ansiedad y la depresión, deteriorando el bienestar integral de las personas (Cruz-Gutiérrez, 2022). De igual manera, tales efectos pueden extenderse al plano físico mediante problemas cardiovasculares y trastornos intestinales afectando la salud del trabajador (Mero et al., 2023).

En el marco de esta problemática, Villanueva y Flores (2021) mencionan que el SB no solo se presenta a profesionales vinculados a la docencia, sino también a personal administrativo, personal médico, y otros campos de especialidad, poniendo en riesgo el ambiente laboral y la interacción con estudiantes, pacientes u otros actores del contexto profesional donde se desarrolle dicha actividad laboral, en este sentido, factores como la sobrecarga de trabajo, la falta de motivación y la ausencia de reconocimiento constituyen condiciones que pueden producir inconformidad y favorecer el Burnout en los trabajadores. En el contexto educativo, (Cruz-Gutiérrez, 2022; Vega-Feijoó et al., 2020) mencionan que los conflictos permanentes entre pares, tales como: la escasa motivación del estudiantado, la exigencia de los padres de familia, la escases de recursos, la



cantidad numerosa de la nómina de estudiantes por cada aula y el poco incentivo laboral, pueden favorecer manifestaciones emocionales y físicas, y a su vez, ocasionar niveles altos de estrés laboral en los educadores.

Asimismo, diversos estudios evidencian que los años de experiencia docente y el compromiso profesional pueden desempeñar un papel relevante para afrontar los síntomas del estrés. En este sentido, Manzano (2020) revela que los docentes con mayor experiencia laboral y compromiso profesional tienden a manifestar un menor grado de desgaste emocional, sin embargo los educadores con menor involucramiento en actividades curriculares presentan un mayor índice de agotamiento mental. En la misma línea, Mero et al. (2023) complementan que la edad y los años de trayectoria profesional pueden mitigar los efectos del estrés laboral. No obstante, otro estudio desarrollado en Chile revela un dato diferente a lo anterior expuesto, ya que Vásquez-Vielma et al. (2025) señalan que ciertos educadores con mayor años de servicio en la profesión pueden experimentar mayor desgaste asociado a la burocratización institucional y a las exigencias propias del sistema escolar.

Anzules-Guerra et al. (2021) manifiestan que el exceso de trabajo en la jornada laboral puede afectar la salud de los trabajadores a mediano y largo plazo a nivel físico, afectivo, emocional y cognitivo. De igual forma, Vásquez-Vielma et al. (2025) revelan una serie de dificultades que los docentes afirman sobre el entorno educativo, lo cual puede constituirse en un espacio desafiante caracterizado por el agotamiento mental y el estrés laboral, lo que evidencia la necesidad de fortalecer el apoyo institucional implementando políticas de cuidado de la salud mental del docente. A pesar de ello, Ramos et al. (2024) sostienen que la salud mental de los educadores es una cuestión desatendida y poca abordada, sin embargo, su atención se vuelve cada vez más urgente atender debido a los desafíos y exigencias que se presentan en el entorno pedagógico actual.

En la literatura revisada, el estrés laboral se asocia con el agotamiento físico y mental difícil de afrontarlo, además es causante de trastornos depresivos y de ansiedad (Castañeda-Santillán & Sánchez-Macías, 2022). Un estudio realizado en Italia revela que el estrés laboral en el docente es una preocupación urgente de atender (Vettori et al., 2022), por lo tanto, el estrés puede ser considerado un riesgo significativo para el docente, dado que, podría llevar al educador a perder su sentido motivacional por enseñar. No obstante, un estudio realizado en Colombia indica que aquellos docentes que se dedican al quehacer educativo por un llamado vocacional, les permite superar barreras derivado por el estrés laboral, la falta de estímulo y el reconocimiento social e institucional (Fernández et al., 2024).

En virtud de lo expuesto, las instituciones educativas necesitan fortalecer el cuidado del bienestar docente. En este sentido, Godínez y Cano (2025) señalan que la implementación de programas de apoyo psicoemocional, la gestión equitativa de las cargas laborales y el reconocimiento a la labor docente dentro del sistema educativo constituyen factores relevantes para prevenir el avance del



burnout. De igual manera, Nuñez (2024) complementa que los docentes al beneficiarse de programas de apoyo emocional, la gestión del estrés y el equilibrio entre las obligaciones ocupacionales y la vida personal, podrían proteger la salud integral del docente mitigando los efectos negativos del SB y contribuyendo a la calidad pedagógica dirigida a los estudiantes.

Ante este escenario, la resiliencia se propone como un recurso eficaz para prevenir y contrarrestar los efectos del burnout, favoreciendo el desarrollo personal, profesional y social del educador (Rodríguez et al., 2023; Vásquez-Vielma et al., 2025), lo que fortalece aspectos como el aprendizaje enriquecido, una actitud menos centrada en las quejas y orientada a la búsqueda consciente de soluciones eficaces a los desafíos del entorno educativo. En complemento a estas estrategias, se plantea la técnica del mindfulness para reducir el estrés en los educadores, disminuyendo la ansiedad y aumentando el bienestar emocional, este recurso psicológico implica prestar atención de manera consciente y sin tener juicio de las experiencias presentes (Mero et al., 2023). Por lo tanto, estas estrategias psicológicas adquieren importancia en la prevención del desgaste docente.

En este sentido, García-Avalos et al. (2024) señalan que las estrategias para prevenir el SB radican en mejorar la salud mental y el bienestar integral de los trabajadores, por lo tanto, se deben establecer condiciones laborales adecuadas, promover entornos laborales positivos, generar oportunidades de desarrollo profesional y ofrecer una remuneración justa acorde a sus necesidades básicas. Asimismo, Godínez & Cano (2025) mencionan que frente a las altas demandas administrativas y sociales, la vocación y el compromiso ético del educador se constituye como un protector frente al desgaste profesional.

El llamado a ser docente se vincula con un propósito de vida que requiere vocación, paciencia, amor y una convicción profunda por enseñar, orientada a encontrar valor y sentido en lo que se hace (Fernández et al., 2024). Por lo tanto, el rol docente no se limita únicamente a la transmisión de conocimiento sino que también es un formador integral del estudiante (Nurtanto et al., 2022); por consiguiente, el docente es un potenciador de valores, cualidades relacionadas con su llamado vocacional (Benoit, 2021). De igual forma, un estudio desarrollado en Quito evidencia que la docencia se fortalece a través de una vocación genuina por enseñar, la cual se fortifica a través de procesos de mejora continua, y esto no depende únicamente de factores como los años de experiencia docente o alcanzar niveles alto de formación profesional (Mosquera et al., 2025), es decir, esta profesión es una decisión de vida que implica determinación y compromiso del educador.

En este contexto, la vocación se presenta como un recurso motivacional intrínseco que impulsa a un sujeto a realizar su trabajo con satisfacción y sobre todo, voluntad propia y con responsabilidad (Cruz-Gutiérrez, 2022). Asimismo, los autores mencionan que la motivación vocacional se presenta como una herramienta efectiva, en el cual les permite a los docentes sobrellevar las cargas



laborales del ejercicio docente. Por lo tanto, la vocación es esa herramienta que sirve como protector de la motivación frente a factores como la frustración y la desmotivación laboral (Coterón et al., 2024).

Por su parte, Torres-Hernández (2025b) determina que la vocación es un recurso clave, por el cual los docentes desarrollan su profesión con un adecuado desempeño laboral y responden a las expectativas de su labor profesional y del entorno educativo en el que se desenvuelven. Asimismo, Ossa-Cornejo et al. (2024) revelan que la motivación es ese componente clave en la docencia, que permite satisfacer las necesidades y demandas del quehacer educativo. De igual forma, Venegas & Prados (2020) sostienen que la motivación se caracteriza por la actitud profesional del docente en su práctica educativa.

En coherencia con lo anterior, los aspectos vocacionales en los docentes deben considerarse una prioridad al momento de elegir y permanecer en esta profesión. Un estudio realizado en Ecuador menciona que la educación es la base para su desarrollo social y el bienestar general de sus ciudadanos, no obstante, esta investigación señala que en los últimos años los docentes contratados no cuentan con la vocación ni la preparación adecuada, afectando la calidad educativa del país (Mendoza et al., 2024). De igual forma, una investigación realizada en Alemania resalta la importancia de prestar atención a las causas de deserción de la formación pedagógica, así como también indagar las motivaciones iniciales de quienes deciden formarse en esta profesión (Stellmacher et al., 2020), en otras palabras, estos factores podrían afectar el perfil profesional del futuro educador en este país.

Asimismo, Sabino (2023) menciona que los docentes que deciden obtener su titulación sin mucho esfuerzo, es decir, solo por culminar una carrera profesional, no siempre responden a una vocación genuina, sino que optan por elegir esta carrera por la posibilidad de acceder a una retribución salarial digna, lo que evidencia una falta de compromiso en su desempeño pedagógico. Por consiguiente, Camacho & Palacios (2022) evidencian que los procesos de admisión a una carrera en pedagogía están basados en evaluaciones generales que no consideran las motivaciones iniciales de los diferentes aspirantes a ser docentes, lo que conlleva a un rendimiento académico deficiente, deserción de la carrera y pérdida de tiempo.

Desde una perspectiva conceptual, la vocación se ha concebido como una noción de carácter tradicional, a partir de los estudios desarrollados por los primeros educadores donde debatían si un sujeto poseía o no dicha cualidad. Por lo tanto, la vocación se la relaciona con tres criterios fundamentales: primero como un llamado de Dios a servir; segundo como una profesión y por último, como parte de la identidad propia del sujeto (Torres-Hernández, 2023). En virtud de lo expuesto, la vocación docente (VD) se la puede definir como un llamado interno propio de un individuo motivado por enseñar, es decir, este deseo nace en una etapa determinada de su vida, que le impulsa a iniciar una especialización formativa universitaria, con la finalidad de obtener un título



profesional que le permita desempeñarse como docente en una institución educativa (Herrera-Espinoza et al., 2023).

La VD no solo incide en el desarrollo profesional del docente a través de ese llamado a servir a la sociedad, sino que también puede cumplir un rol de protector frente al Burnout (Zhao et al., 2022). De igual manera, se ha comprobado que la VD fortalece el desarrollo profesional del educador (Mosquera et al., 2025), y se vincula positivamente con el quehacer docente, es decir, contribuye a reducir síntomas de estrés asociado al SB (Torres-Hernández, 2025a). En consecuencia, la VD es ese componente clave en la regulación emocional y motivacional del docente, en la cual, fortalece ese llamado y compromiso profesional mitigando así los efectos asociados al estrés producto del desgaste laboral.

En este sentido, la VD puede actuar como un recurso motivacional que ayuda a los docentes a mantener activo el entusiasmo, la pasión por enseñar y el compromiso con su labor dentro del aula. Al respecto, Coterón et al. (2024) sostienen que los profesores con mayor vocación tienden a percibir menor frustración frente a determinadas presiones que se presentan del ejercicio profesional. De manera complementaria, Zhao et al. (2022) afirman que los docentes con un alto llamado vocacional suelen involucrarse más en su trabajo, lo cual puede contribuir indirectamente a reducir los niveles del SB.

La VD es un elemento clave donde el educador puede desarrollarse de manera eficiente en la gestión del aula, construir conocimiento crítico, aplicar estrategias didácticas y de pensamiento reflexivo en sus estudiantes, por lo tanto, la VD contribuye de forma efectiva en el fortalecimiento de las competencias del educador, es decir, en la planificación educativa, así como también, en la práctica pedagógica en la clase (Fernández et al., 2024). Bajo esta misma línea, la VD favorece el acompañamiento integral al estudiante, en la cual, se vincula con el desempeño profesional docente, cuyo propósito es promover el bienestar y el progreso de los estudiantes contribuyendo con su desarrollo efectivo en la sociedad (Mimbela et al., 2022).

En cuanto a la relación entre las variables, se evidencia que la VD y el SB han sido poco analizadas, el único estudio desarrollado se encontró en México, constituyéndose el antecedente base de la presente investigación (Torres-Hernández, 2023), el mismo autor aclara que no existen investigaciones en español o inglés que describan de manera explícita la relación entre la VD y el SB. Dadas las circunstancias a las que se enfrentan los docentes, esto respalda la idea de investigar su relación entre ambas variables en nuestro contexto local.

Finalmente, ambas variables aportan valiosas reflexiones que fortalecen el bienestar social docente en el contexto educativo. Por un lado, la VD emerge como un instrumento valioso para reducir niveles de cansancio laboral y síntomas del desgaste profesional, concretamente con el factor de realización personal (Salgado y Leria, 2018, citado en Torres-Hernández, 2023). Mientras tanto, el



SB se asocia con el estrés laboral crónico, caracterizado por el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal. Sin embargo, en el contexto laboral donde se ha manifestado niveles bajo de estrés, no necesariamente se desarrolla en el sujeto, lo que hace posible que el compromiso profesional docente y la motivación intrínseca fortalezcan el quehacer educativo. En fin, este estudio se muestra la relación entre la Vocación Docente (VD) y el Síndrome de Burnout (SB), de los docentes de una institución educativa de la ciudad de Quito.

Material y métodos

El estudio se enmarcó en un enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional, y un diseño no experimental, con una recolección de datos transversal. Se llevó a cabo en una unidad educativa de la ciudad de Quito cuya identidad se mantiene en reserva por motivos éticos. La institución se ha caracterizado a lo largo de muchos años por ser una de las más emblemáticas de la ciudad de Quito, cuenta con una infraestructura de alta calidad, laboratorios de computación, plataformas digitales y ambientes educativos para fomentar el aprendizaje. El estudio se llevó a cabo con 95 docentes. Se solicitó el consentimiento informado respetando los aspectos éticos como: manejo de datos, confidencialidad, honestidad, transparencia y responsabilidad en el proceso.

La población encuestada representa una participación mayoritariamente masculina con el 62.1% frente al 37.9% de la participación femenina. En relación con la edad, el grupo de los docentes de 51 a 60 años corresponden el 36.8%, luego el rango de 41 a 50 años con el 29.5% y seguido el tercer grupo de 31 a 40 años correspondiente al 28.4%, lo que evidencia una población que se identifica por profesionales de etapa madura en su trayectoria profesional. Además, el 50.5% reporta estar casado, seguida de los solteros con el 30.5%, y en menor proporción unión libre y divorciados con el 9.5% respectivamente.

Respecto al nivel educativo en el que laboran, el grupo de docentes con mayor participación fue el nivel de Bachillerato General Unificado que representan el 64.2%, mientras que el nivel de Educación General Básica Superior con el 35.8%, demostrando una concentración de la labor docente en niveles avanzados de educación secundaria. En cuanto al nivel de formación académica, el 59.6% corresponden a profesionales de IV nivel, en cambio, el 40.4% tiene una formación de III nivel, lo que evidencia un nivel de preparación relativamente alto, en otras palabras, podría estar vinculado con el desarrollo profesional docente y con el compromiso educacional, sin embargo, esto no significa una relación con niveles superiores de vocación a la docencia.

Para la variable VD, se recogieron datos a través de una encuesta y se midió a través del instrumento validado Cuestionario Vocación Docente (CVOC-D) propuesto por Torres-Hernández (2022), el cual incluye 21 ítems. El instrumento reportó una confiabilidad de $\alpha = 0.885$ (Alpha de Cronbach). La escala es de tipo Likert, con opciones de respuestas: totalmente en desacuerdo, parcialmente en desacuerdo, en desacuerdo, parcialmente de acuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo. Para el

análisis de datos se estableció a través de una escala de niveles: nada, poco, medianamente, bastante y mucho.

La variable SB se midió con el Maslach Burnout Inventory (MBI) de Maslach & Jackson (1981). Dicho instrumento evalúa la intensidad y frecuencia del SB en sus tres dimensiones: Agotamiento emocional, Despersonalización y Realización personal en el ámbito laboral. Debido a la naturaleza multidimensional del instrumento, la fiabilidad se calculó de manera independiente para cada dimensión. Los resultados evidenciaron una consistencia interna excelente en cansancio emocional ($\alpha = 0.907$), aceptable en despersonalización ($\alpha = 0.683$) y buena en realización personal ($\alpha = 0.852$). Asimismo, para el cálculo del SB se consideró la inversión de la dimensión realización personal, debido a que esta se interpreta en sentido inverso dentro del modelo del MBI. La escala es de tipo Likert, con opciones de respuestas: nunca, pocas veces al año o menos, una vez al mes o menos, algunas veces al mes, una vez a la semana, pocas veces a la semana y diariamente.

Una vez obtenida la autorización y previo el consentimiento voluntario y confidencial de los participantes se procedió a realizar el cuestionario respetando la fecha y el horario establecido para su ejecución. Para el análisis estadístico de los datos recogidos para ambas variables se utilizó el software Jamovi 2.6.26.0., con el que se obtuvieron estadísticos descriptivos e inferenciales. Para determinar los estadísticos descriptivos se tomaron en cuenta las medidas de tendencia central. Para los estadísticos inferenciales, se llevó a cabo una correlación de Spearman (Rho: $\alpha: 0.05$).

El sistema de hipótesis estadísticas fue que:

H0: Rho entre VD y SB > 0.05 .

H1: Rho entre VD y SB ≤ 0.05 .

Resultados

Niveles en la vocación docente

En la Tabla 1, se presentan los estadísticos descriptivos de la variable VD. La dimensión V1_D1_SD, correspondiente a satisfacción con la docencia, obtuvo la media más alta, con 4.88 ± 0.434 y una mediana de 5.00, lo que evidencia una valoración elevada por parte de los docentes. Por su parte, la dimensión V1_D2_CV, referida a la conciencia vocacional, presentó una media de 4.21 ± 0.503 y una mediana de 4.00. Finalmente, la dimensión V1_D3_CED, relacionada con el compromiso educacional, alcanzó una media de 4.18 ± 0.483 y una mediana de 4.00.

En conjunto, estos resultados indican una tendencia favorable en la percepción de la VD, especialmente en la satisfacción con la docencia. Además, las DS muestran baja dispersión en las respuestas, lo que sugiere cierta homogeneidad entre los docentes evaluados.

Tabla 1.
Niveles de vocación docente

	V1_D1_SD	V1_D2_CV	V1_D3_CED
Media	4.88	4.21	4.18
Mediana	5	4	4
DS	0.434	0.503	0.483
Mínimo	4	4	4
Máximo	6	6	6

Leyenda: V1_D1_SD: satisfacción con la docencia; V1_D2_CV: consciencia vocacional; V1_D3_CED: compromiso educacional; DS: desviación estándar.

En la Tabla 2, se observa que la mayoría de los participantes se ubicaron en el nivel muy alto en las tres dimensiones de la VD. En la V1_D1_SD, correspondiente a satisfacción con la docencia, el 80.0 % de los docentes alcanzó el nivel muy alto, mientras que el 15.8 % se ubicó en nivel mediano y el 4.2 % en nivel muy bajo.

En la V1_D2_CV, referida a la consciencia vocacional, el 83.2 % presentó un nivel muy alto, seguido del 12.6 % en nivel mediano y el 4.2 % en nivel muy bajo. Finalmente, en la V1_D3_CED, relacionada con el compromiso educacional, el 86.3 % se ubicó en nivel muy alto, el 9.5 % en nivel mediano y el 4.2 % en nivel muy bajo. En conjunto, estos resultados evidencian una alta presencia de VD en la muestra, con predominio de satisfacción en la docencia, consciencia vocacional y compromiso educacional entre los docentes evaluados.

Tabla 2.
Frecuencia por niveles de vocación docente

	Frec. V1_D1_ SD	% del Total	Frec. V1_D2_ CV	% del Total	Frec. V1_D3_ CED	% del Total
Muy baja	4	4.2%	4	4.2%	4	4.2%
Mediana	15	15.8%	12	12.6%	9	9.5%
Muy alta	76	80.0%	79	83.2%	82	86.3%

Niveles en el Síndrome de Burnout.

En la Tabla 3, se presentan los estadísticos descriptivos de las dimensiones del SB. La dimensión V2_D1_CE, correspondiente al cansancio emocional, obtuvo la media más alta, con 5.38 ± 0.702 y una mediana de 6.00, seguida por V2_D3_RP, referida a la realización personal, con una media de 4.23 ± 0.515 y una mediana de 4.00. Por su parte, la dimensión V2_D2_DS, correspondiente a la despersonalización, presentó una media de 4.15 ± 0.385 y una mediana de 4.00. Las DS evidencian baja dispersión en las respuestas, especialmente en la V2_D3_RP, lo que sugiere una tendencia homogénea entre los docentes evaluados. Cabe señalar que la V2_D3_RP debe interpretarse en sentido inverso, de acuerdo con la estructura del MBI, dado que mayores puntuaciones en esta dimensión reflejan mayor realización profesional y, por lo tanto, menor presencia de burnout.

Tabla 3.

Niveles de síndrome de burnout

	V2_D1_CE	V2_D2_DS	V2_D3_RP
Media	5.38	4.15	4.23
Mediana	6	4	4
DS	0.702	0.385	0.515
Mínimo	4	4	4
Máximo	6	6	6

Leyenda: V2_D1_CE: cansancio emocional; V2_D2_DS: despersonalización; V2_D3_RP: realización personal en el trabajo; DS: desviación estándar.

En la Tabla 4, se observa que la mayoría de los participantes se ubicaron en el nivel bajo en las tres dimensiones del SB. En la dimensión V2_D1_CE, el 50.5 % de los docentes presentó nivel bajo, seguido del 36.8 % en nivel medio y el 12.6 % en nivel alto. En la dimensión V2_D2_DS, el predominio del nivel bajo fue más evidente, con el 86.3 %, mientras que el 12.6 % se ubicó en nivel medio y solo el 1.1 % en nivel alto.

Por su parte, en la dimensión V2_D3_RP, el 81.1 % se ubicó en nivel bajo, el 14.7 % en nivel medio y el 4.2 % en nivel alto. Cabe señalar que esta dimensión se interpreta en sentido inverso, por lo que el nivel bajo representa menor presencia de burnout y mayor realización personal. En conjunto, estos resultados evidencian una baja presencia del SB en la muestra, con predominio de respuestas favorables en las tres dimensiones evaluadas.

Tabla 4.*Frecuencia por niveles síndrome de burnout*

	Frec. V2_D1 _CE	% del Total	Frec. V2_D2_ DS	% del Total	Frec. V2_D3_ RP	% del Total
Bajo	48	50.5%	82	86.3%	77	81.1%
Medio	35	36.8%	12	12.6%	14	14.7%
Alto	12	12.6%	1	1.1%	4	4.2%

En la Tabla 5, se presentan los resultados de la prueba de normalidad Kolgomorov-Smirnov (KS) para las dimensiones del SB y la VD. En la variable VD, las dimensiones V1_D1_SD, V1_D2_CV y V1_D3_CED presentaron valores $p < .001$, por lo que no cumplen con el supuesto de normalidad.

Por otra parte, la variable SB reporta los resultados en la dimensión V2_D1_CE presentó un valor $p = 0.473$, por lo que cumple con el supuesto de normalidad. En cambio, V2_D2_DS ($p = 0.001$) y V2_D3_RP ($p = 0.048$) mostraron valores inferiores a 0.05, indicando que sus distribuciones se apartan de la normalidad. En consecuencia, considerando que la mayoría de las dimensiones no presentó distribución normal, se optó por aplicar el coeficiente Rho de Spearman para el análisis correlacional.

Tabla 5.*Prueba de normalidad (K-S)*

	Statistic K_S	P
V1_D1_SD	0.265	<.001
V1_D2_CV	0.205	<.001
V1_D3_CED	0.226	<.001
V2_D1_CE	0.0867	0.473
V2_D2_DS	0.1974	0.001
V2_D3_RP	0.1402	0.048



Correlación entre Vocación Docente y Síndrome de Burnout (Test de Spearman)

En la Tabla 6, se presentan las correlaciones entre las dimensiones de la VD: satisfacción con la docencia (V1_D1_SD), conciencia vocacional (V1_D2_CV) y compromiso educacional (V1_D3_CED) y las dimensiones del SB: cansancio emocional (V2_D1_CE), despersonalización (V2_D2_DS) y realización personal (V2_D3_RP). Para este análisis, la dimensión V2_D3_RP fue invertida previamente con el propósito de mantener una dirección homogénea en la interpretación del SB, de manera que puntuaciones más altas representan mayores niveles de desgaste profesional.

Los resultados evidencian que el V1_D3_CED fue la dimensión de la VD con mayor asociación respecto al SB. Se observaron correlaciones negativas y estadísticamente significativas con el V2_D1_CE ($\rho = -0.255$; $p = .013$), la V2_D2_DS ($\rho = -0.406$; $p < .001$) y la V2_D3_RP ($\rho = -0.514$; $p < .001$). Estos hallazgos sugieren que los educadores con mayores niveles de compromiso educacional hacia su labor profesional tienden a experimentar menores manifestaciones de desgaste ocupacional.

Asimismo, la dimensión V1_D1_SD presentó una correlación negativa significativa con la V2_D3_RP ($\rho = -0.331$; $p = .001$), mientras que la V1_D2_CV también mostró una relación negativa significativa con esta misma dimensión V2_D3_RP ($\rho = -0.215$; $p = .037$). Sin embargo, ambas dimensiones no evidenciaron asociaciones significativas con el V2_D1_CE ni con la V2_D2_DS. En conjunto, los resultados permiten determinar que el V1_D3_CED constituye el componente vocacional más estrechamente vinculado con menores niveles de SB dentro de la muestra estudiada, destacándose como un posible factor protector frente al desgaste profesional docente.

Tabla 6.
Matriz de correlaciones entre dimensiones

		V1_D1_S D	V1_D2_C V	V1_D3_CE D	V2_D1_C E	V2_D2_D S	V2_D3 _RP
V1_D1_ SD	Rho	—					
	valor p	—					
V1_D2_ CV	Rho	0.516***	—				
	valor p	<.001	—				
V1_D3_ CED	Rho	0.505***	0.490***	—			
	valor p	<.001	<.001	—			
V2_D1_ CE	Rho	-0.036	0.140	-0.255*	—		
	valor p	0.731	0.175	0.013	—		
V2_D2_ DS	Rho	-0.119	-0.039	-0.406***	0.561***	—	
	valor p	0.251	0.707	<.001	<.001	—	
V2_D3_ RP	Rho	-0.331**	-0.215*	-0.514***	0.149	0.306**	—
	valor p	0.001	0.037	<.001	0.149	0.003	—

Nota: * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

En la Tabla 7, se presentan los resultados de la correlación de Spearman entre los años de experiencia docente (AED), la vocación docente (VD) y el síndrome de burnout (SB). El puntaje global del SB fue calculado considerando la inversión de la dimensión realización personal (V2_D3_RP), conforme al procedimiento descrito en la metodología. Se observa una correlación negativa y significativa entre la VD y el SB ($\rho = -0.357$; $p < .001$), indicando que los docentes con mayores niveles de vocación tienden a presentar menores niveles de desgaste profesional. Este hallazgo respalda la existencia de una relación inversa entre ambas variables dentro de la muestra analizada.

En cuanto a los AED, no se evidenció una relación estadísticamente significativa con la VD ($\rho = -0.019$; $p = 0.854$), ni con el SB ($\rho = 0.109$; $p = 0.291$). Estos resultados sugieren que el tiempo de trayectoria profesional no constituye un factor determinante en los niveles de VD ni en la presencia del SB dentro de la muestra analizada. Aunque la literatura previa ha reportado resultados diversos respecto al papel de la experiencia profesional como factor asociado al bienestar docente y al SB, sin embargo, en la presente investigación no se encontraron evidencias suficientes para afirmar que

esta variable AED influya significativamente en los niveles de vocación o desgaste profesional de los docentes.

Tabla 7.

Matriz de correlaciones entre las variables VD y SB

		AED	V1_VD	V2_SB
AED	Rho	—		
	valor p	—		
V1_VD	Rho	-0.019	—	
	valor p	0.854	—	
V2_SB	Rho	0.109	-0.357***	—
	valor p	0.291	<.001	—

Nota: * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Discusión

De acuerdo con los resultados obtenidos de este estudio se evidencia una correlación negativa y significativa entre la vocación docente (VD) y el síndrome de burnout (SB). Este hallazgo evidencia que la vocación podría actuar como un recurso protector frente al desgaste ocupacional. Este resultado concuerda con lo planteado por Torres-Hernández (2023) quien expresa que la VD puede contribuir a reducir manifestaciones del burnout. Asimismo, Cruz-Gutiérrez (2022) sostiene que la vocación es un recurso motivacional intrínseco que favorece el compromiso educacional y la satisfacción laboral, aspectos que podrían constituirse en un factor indispensable para afrontar las exigencias del quehacer educativo. De forma complementaria, Mosquera et al. (2025) recalcan que la VD fortalece el desarrollo profesional del educador. Por lo tanto, estos antecedentes permiten entender que aquellos docentes con mayores niveles de VD tienden a presentar menores índices de cansancio emocional, despersonalización y de desgaste profesional.

Por otro lado, Ramos et al. (2020) mencionan que el Burnout se desarrolla en ambientes caracterizados por las altas demandas ocupacionales y exigencias laborales permanentes. De forma similar, Juárez (2020) sostiene que el exceso de trabajo generado por las instituciones educativas puede favorecer el surgimiento del cansancio físico, mental y emocional del educador, síntomas asociados al burnout. En consecuencia, Manzano (2020) afirma que sus efectos inciden

directamente en el desempeño docente en el cual afecta su motivación, compromiso y la calidad de su ejercicio profesional. Por lo tanto, los resultados obtenidos de esta investigación adquieren relevancia al considerar que el SB constituye una de las grandes problemáticas asociadas a la profesión docente.

En el correspondiente análisis descriptivo, la variable vocación docente presentó niveles altos en sus tres dimensiones: V1_D1_SD (80.0 %), V1_D2_CV (83.2 %) y V1_D3_CED (86.3 %) evidenciando el perfil vocacional sólido entre los docentes de la institución educativa. Estos resultados sugieren que los educadores tienen una percepción positiva con su identidad profesional docente, es decir con relación a su labor pedagógica y su compromiso por formar integralmente a los estudiantes. Este hallazgo concuerda con Mosquera et al. (2025), quienes mencionan que la docencia se fortalece a través de una vocación genuina por enseñar, la cual se consolida mediante el proceso de formación continua, la trayectoria profesional y el compromiso asumido con la profesión como un propósito de vida.

En cuanto al análisis del síndrome de burnout, se observaron niveles bajo en las dimensiones: V2_D1_CE (50.5 %), V2_D2_DS (86.3 %) y V2_D3_RP (81.1 %), cabe indicar que esta última dimensión V2_D3_RP se interpreta en sentido inverso, por lo cual el nivel bajo representa menor presencia de burnout y mayor sentido de realización personal. Estos resultados se complementan con los niveles altos de VD observados en la muestra. De manera complementaria concuerdan con lo explicado por Coterón et al. (2024), quienes señalan que los educadores con una mayor vocación profesional podrían experimentar menores niveles de frustración frente a las exigencias propias de la labor docente. Estos hallazgos sugieren que los educadores mantienen una apreciación favorable con relación a su desempeño ocupacional y muestran una menor presencia de síntomas asociados al desgaste profesional.

En la relación con la variable sociodemográfica años de experiencia docente, los resultados en la presente investigación no evidenciaron una relación estadísticamente significativa con la VD ($p = -0.019$; $p = 0.854$), ni con el SB ($p = 0.109$; $p = 0.291$). Su análisis difiere parcialmente con los estudios previos encontrados que muestran que la trayectoria profesional docente puede actuar como un factor mitigador del estrés laboral (Manzano, 2020; Mero et al., 2023). Sin embargo, estos resultados muestran que la antigüedad laboral o la edad, por sí sola, no podría explicar manifestaciones asociadas con el síndrome del quemado. Al contrario, el descubrimiento encontrado en la dimensión V1_D3_CED sostiene que el carácter motivacional y vocacional podrían cumplir un papel relevante en la protección de la salud mental del educador y, además contribuir en la disminución de los niveles de desgaste ocupacional.

El burnout adquiere relevancia por su estrecha vinculación con el estrés laboral y sus repercusiones en la salud mental del educador. En la bibliografía consultada, Castañeda-Santillán y Sánchez-Macías (2022) mencionan que el cansancio laboral está relacionado con factores asociados a estados de ansiedad, depresión y trastornos emocionales. En la misma línea, Anzules-Guerra et al.

(2021) advierten que la sobrecarga laboral a mediano y largo plazo puede provocar afectaciones físicas, emocionales y cognitivas en los educadores. De forma complementaria, Vásquez-Vielma et al. (2025) señalan que las exigencias laborales, tales como: la burocratización del sistema educativo, la sobrecarga de los procesos administrativos y el deficiente apoyo institucional pueden convertir el ámbito escolar en un entorno de alta exigencia laboral para los profesores. En consecuencia, estas referencias plantean un debate del por qué el SB sigue siendo una problemática relevante dentro del sistema educativo y, además del por qué es necesario aplicar estrategias que fortalezcan el bienestar integral del docente en las instituciones educativas.

Ante este panorama, la vocación docente emerge como un recurso protector frente a las repercusiones derivadas por el estrés laboral y el desgaste profesional. En este sentido, Fernández et al. (2024) mencionan que los docentes que se desarrollan a partir de su llamado vocacional tienden a afrontar con mayor resiliencia las dificultades de su labor profesional. Por otro lado, Godínez y Cano (2025) destacan la importancia de implementar mecanismos de acompañamiento emocional, equilibrar las cargas laborales y establecer programas de reconocimiento profesional que fortalezcan el bienestar integral del docente. Asimismo, Nuñez (2024) sostiene que el apoyo psicoemocional, el manejo adecuado de la sobrecarga de trabajo y el equilibrio entre la vida laboral y personal se fundamentan como estrategias para prevenir el avance del Burnout y mejorar la calidad educativa de los estudiantes.

La integración entre la vocación docente y el síndrome de burnout, evidenciada en la correlación negativa ($\rho = -0.357$; $p < .001$), sustenta que a medida que aumentan los niveles de VD disminuyen las dimensiones asociadas al SB, es decir que ambas variables evolucionan en sentido opuesto. Este hallazgo concuerda con lo propuesto por Torres-Hernández (2025a), Zhao et al. (2022) y Coterón et al. (2024), quienes mencionan que la VD se presenta como un recurso motivacional que fortalece el compromiso educacional, reduce la frustración laboral y mejora la salud mental del docente.

Al analizar las dimensiones de ambas variables, se observó que el compromiso educacional sobresale como el componente vocacional con mayor asociación respecto al SB. Esta dimensión presentó asociaciones negativas y estadísticamente significativas con el V2_D1_CE ($\rho = -0.255$; $p = .013$), la V2_D2_DS ($\rho = -0.406$; $p < .001$) y la V2_D3_RP ($\rho = -0.514$; $p < .001$), siendo esta última la correlación de mayor magnitud encontrada en el estudio. Este resultado sugiere que los docentes que desarrollan un fuerte compromiso en su vocación profesional perciben un mayor sentido de pertenencia institucional, satisfacción con la formación de sus estudiantes y una clara identificación con su labor educativa, por lo tanto, aquellos profesores que presentan mayores niveles en el V1_D3_CED tienden a presentar menores niveles de V2_D1_CE y V2_D2_DS.

Torres-Hernández (2023), menciona que la VD puede contribuir a mitigar los síntomas asociados al burnout, específicamente en el elemento de V2_D3_RP. Este planteamiento permite entender que los profesores con mayor V1_D3_CED logran experimentar niveles más altos de V2_D3_RP en el ejercicio laboral de su profesión. Asimismo, concuerda con Fernández et al. (2024) quienes

sostienen que la VD favorece el desarrollo de competencias profesionales vinculadas con la gestión del aula, el planeamiento didáctico y los procesos de enseñanza-aprendizaje, aspectos que podrían fortificar el compromiso del educador con su labor docente. Asimismo, Nurtanto et al. (2022) afirman que el rol del educador va más allá del hecho de transmitir contenidos y se orienta a la formación integral de los estudiantes, fortaleciendo el compromiso con su vocación profesional.

En cuanto a la dimensión V1_D1_SD presentó de igual manera una relación estadísticamente significativa con la V2_D3_RP ($\rho = -0.331$; $p = .001$), lo que supone que los educadores que experimentan una gratificación positiva en su ejercicio profesional establecen mayores niveles de logro, eficacia y bienestar en su profesión. Este resultado se complementa con lo descrito por Cruz-Gutiérrez (2022), quien sostiene que la VD representa un recurso motivacional intrínseco que incentiva al profesor a realizar su trabajo con responsabilidad, satisfacción y compromiso. Por lo tanto, la satisfacción laboral podría favorecer experiencias satisfactorias de realización profesional, personal y fortalecer la salud mental del educador.

Los resultados de la presente investigación recomiendan aplicar estrategias orientadas al fortalecimiento de la vocación docente específicamente en el componente del compromiso educacional del educador, en el cual podrían constituirse en mecanismos preventivos frente a los síntomas asociados del síndrome de burnout. En este sentido, programas de acompañamiento emocional, fortalecimiento del vínculo institucional-docente y desarrollo del bienestar integral docente podrían favorecer la salud mental del educador y reducir el riesgo de desgaste ocupacional.

Conclusiones

Una vez analizado los resultados, se concluye que los docentes que formaron parte de la presente investigación evidenciaron que existe una relación negativa, significativa y de magnitud moderada entre la vocación docente (VD) y el síndrome de burnout (SB). Este hallazgo sostiene que niveles elevados de VD reflejados en las dimensiones: satisfacción con la docencia, conciencia vocacional y compromiso educacional, se asocian con una menor presencia de síntomas relacionados con el desgaste ocupacional, por lo tanto, la vocación se establece como un recurso importante al momento de afrontar las exigencias propias del ejercicio docente. Este resultado se sostiene con lo descrito por Torres-Hernández (2023) en el cual manifiesta que la VD fortalece el bienestar integral docente y puede actuar como un recurso importante frente a los efectos asociados al SB.

Los resultados permiten determinar que la VD tiene cimientos muy fuertes y comprometidos en relación con el propósito de vida, la identidad profesional y el compromiso educacional en la profesión docente. Asimismo, es importante que la labor docente se desarrolle en un ambiente adecuado, saludable y acorde a las exigencias actuales. Fernández et al. (2024) mencionan que los docentes que se dedican al quehacer educativo motivado por su llamado vocacional, les permite



superar inconvenientes generado por las demandas institucionales, la falta de estímulo y el reconocimiento de su labor profesional. Por lo tanto, este hallazgo sugiere que la VD contribuye al fortalecimiento de la salud mental, emocional y de realización personal del profesor.

En virtud de lo expuesto, las instituciones educativas necesitan fortalecer el cuidado del bienestar docente. Autores como Ramos et al. (2024) sostienen que la salud mental de los educadores es una cuestión desatendida y poca abordada, sin embargo, los resultados obtenidos muestran una realidad opuesta en la institución educativa analizada, en el cual se caracteriza por una larga trayectoria académica y profesional, donde se desarrolla actividades de acompañamiento pedagógico a su planta docente, entre ellas talleres de convivencia, reconocimiento a la labor docente, espacio de trabajo colaborativo y acciones orientadas al fortalecimiento del compromiso institucional y del desarrollo socioemocional. Si bien la presente investigación no evaluó directamente el impacto de estas iniciativas, los hallazgos encontrados muestran elevados niveles de compromiso educacional y una baja presencia de síntomas relacionados al cansancio laboral, lo que sugiere la existencia de condiciones organizacionales adecuadas que podrían contribuir al fortalecimiento de la vocación docente y a la promoción del bienestar profesional.

Por su parte, los años de experiencia docente no mostraron una relación estadísticamente significativa con la VD ni con el SB, lo que indica que la presencia de vocación y la protección frente al desgaste ocupacional no dependen exclusivamente de la trayectoria profesional, sino principalmente de factores vocacionales relacionados con el compromiso, la motivación intrínseca y la identificación profesional. En este sentido, el V1_D3_CED constituye un elemento determinante para fortalecer la salud mental del profesorado y favorecer experiencias positivas de realización profesional.

Entre las estrategias prioritarias para la prevención del burnout, se recomienda que las instituciones educativas implementen programas orientados al fortalecimiento de la gestión emocional, la resiliencia, la autorregulación del estrés y el bienestar integral del docente. Asimismo, resulta pertinente fortalecer la psicoeducación y el entrenamiento en técnicas de mindfulness, con el propósito de favorecer una gestión proactiva del estrés y fortalecer la autorregulación emocional frente a las exigencias institucionales del contexto educativo (Rodríguez et al., 2023; Mero et al., 2023; Godínez y Cano, 2025; Nuñez, 2024).

Desde una perspectiva institucional, resulta fundamental promover una distribución equitativa de la carga laboral, fortalecer una comunicación transparente entre directivos, educadores y familias, e implementar programas permanentes de psicoeducación que fomenten la corresponsabilidad de los representantes en el proceso educativo. Del mismo modo, Solano-Jaramillo & Iglesias-León (2025) sugieren que las instituciones educativas diseñen programas de desarrollo socioemocional y acompañamiento dirigidos no solo a los estudiantes, sino también al personal docente y a las familias, con el propósito de consolidar una cultura institucional orientada al bienestar integral y a la prevención del síndrome de burnout.



Entre las limitaciones del estudio que no fueron considerados, tales como: el entorno familiar, la satisfacción emocional, las condiciones laborales como la explotación laboral, las cuales podrían influir en esta relación. Se sugiere diseñar propuestas orientadas a fortalecer la motivación laboral, el compromiso con el llamado vocacional docente y el sentido de pertenencia institucional mediante estrategias que incluyan talleres de formación profesional continua, reconocimiento laboral, trabajo colaborativo, mesas de diálogo y mejora del clima institucional, favoreciendo la salud mental, el bienestar integral del docente y la prevención del estrés laboral.

Por lo tanto, se recomienda ampliar esta línea de investigación en instituciones educativas públicas y privadas de diferentes contextos geográficos y socioculturales. Asimismo, sería pertinente incorporar variables relacionadas con la resiliencia, la inteligencia emocional, las habilidades socioemocionales y la identidad profesional docente, con el propósito de comprender de manera más sistémico los factores protectores asociados al bienestar integral docente. Esto permitirá profundizar en la comprensión de los factores que intervienen en la relación entre la VD y el SB, así como contrastar los resultados obtenidos en distintos escenarios educativos y con poblaciones diversas, para generar evidencias que fortalezca su desempeño.

Finalmente, la presente investigación permite explorar como la vocación docente no solo establece un compromiso con la educación y la sociedad, sino también aporta al fortalecimiento del bienestar psicológico del educador y de cómo prevenir el desgaste ocupacional, las sobrecargas laborales y demás factores relacionados con el síndrome de burnout. Asimismo, se requiere promover entornos educativos propicios que valoren el compromiso profesional, la salud mental y el desarrollo socioemocional del docente que constituye un desafío urgente para garantizar una educación de calidad, humanizada y centrada en formar las futuras generaciones.

Referencias bibliográficas

- Aguilar, A., & Mayorga, M. (2020). Relación entre Estrés Docente y Síndrome de Burnout en docentes de la Zona 3 de Ecuador. *Revista Uniandes Episteme*, 7(2), 265-278.
<https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/1599>
- Anzules-Guerra, J., Rojas-Gonzales, L., Párraga-Vera, L. V., Véliz-Zevallos, I. J., & Villacís-Meza, L. F. (2021). Programa educativo para la prevención del Síndrome de Burnout y Estrés Laboral en docentes universitarios de la Universidad Técnica de Manabí, República del Ecuador. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional*, 6(11), 124-139.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8219352>



- Benoit, C. (2021). La tutoría entre pares: Una estrategia para el fortalecimiento de la vocación pedagógica. *Transformación*, 17(1), 1-17.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2077-29552021000100001&lng=es&nrm=iso&tlng=pt
- Briceño, C. E. (2024). Incidencia del síndrome de burnout sobre el desempeño docente en educación superior. *Revista Educación y Sociedad*, 5(9), 3-14.
<https://doi.org/10.53940/reys.v5i9.166>
- Camacho, J., & Palacios, J. (2022). Teaching vocation and attitudes towards research in education students. *International Journal of Health Sciences*, 6(S7), Article S7.
<https://doi.org/10.53730/ijhs.v6nS7.11221>
- Castañeda-Santillán, L., & Sánchez-Macías, A. (2022). Satisfacción laboral y burnout en personal docente. *Retos*, 12(24), 230-246. <https://doi.org/10.17163/ret.n24.2022.03>
- Coterón, J., González-Peño, A., & Franco, E. (2024). Desmotivación en el profesorado de educación física: Una aproximación desde la percepción de presiones y su vocación. *Educación XXI*, 27(1), 185-207. <https://doi.org/10.5944/educxx1.36488>
- Cruz-Gutiérrez, S. E. (2022). Burnout: Depresión, creencias de eficacia y variables relacionadas con el trabajo entre profesores de escuela. *YUYAY: Estrategias, Metodologías & Didácticas Educativas*, 1(1), 144-174. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9508924>
- Demerouti, E. (2024). Burnout: A comprehensive review. *Zeitschrift Für Arbeitswissenschaft*, 78(4), 492-504. <https://doi.org/10.1007/s41449-024-00452-3>
- Edokpolor, J. E., Legg-Jack, D. W., & Imeokparia, P. O. (2022). The relationship between work burnout and job performance of vocational education lecturers in public universities in Nigeria. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 24(2).
<https://doi.org/10.26486/psikologi.v24i2.2863>



- Fernández, T. G., Parra, W. A., & Díaz, Y. T. (2024). La vocación docente: El proyecto de vida que otorga sentido a los profesores. *Tsafiqui: Revista científica en ciencias sociales*, 14(1), 41-51. <https://doi.org/10.29019/tsafiqui.v14i22.1248>
- García-Avalos, M. E., Carrera-Álvarez, E. R., & Peralta-Beltrán, Á. R. (2024). Relación entre la fatiga laboral y el síndrome de burnout en el personal docente universitario. *Gestio et Productio. Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales*, 6(1), 404-422. <https://doi.org/10.35381/gep.v6i1.103>
- Godinez, J. C., & Cano, A. L. P. (2025). Factores asociados al burnout docente en la zona escolar XIII de Mexicali, Baja California. *Horizonte Académico*, 5(2), 261-276. <https://doi.org/10.70208/3007.8245.v5.n2.134>
- Herrera-Espinoza, K., Gonzales-Saavedra, F., García-Moncada, G.-D.-P., & Ponce-Yactayo, D. (2023). Professional identity and teaching vocation. *Episteme Koinonía. Revista Electrónica de Ciencias de La Educación, Humanidades, Artes y Bellas Artes*, 6(12), 103-118. <https://doi.org/10.35381/e.k.v6i12.2531>
- Herrera-Herrera, K., Jiménez-Zumbado, K., Méndez-Anchía, V., & León-León, G. (2025). Desencadenantes del contexto laboral que pueden generar síndrome de burnout en docentes de secundaria. *Revista Electrónica Educare*, 29(1), 1-20. <https://doi.org/10.15359/ree.29-1.18599>
- Juárez, Z. (2020). El síndrome de burnout en el personal docente y la pedagogía del amor. *Revista EDUCARE - UPEL-IPB - Segunda Nueva Etapa 2.0*, 24(1), 134-152. <https://doi.org/10.46498/reduipb.v24i1.1230>
- Manzano, A. (2020). Síndrome de burnout en docentes de una Unidad Educativa, Ecuador. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 4(16), 499-511. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v4i16.132>
- Maslach y Jackson, C. (1981). MBI (Inventario de Burnout de Maslach) <https://psicogerontologiauneve.com/wp-content/uploads/2013/01/mbi-inventario-de-burnout-de-maslach.pdf>



- Mendoza, M., Panza, E., Domínguez, J., Taípe, L., Cortez, M., & Rodríguez, A. (2024). Educadores sin vocación ni preparación: La realidad de la contratación docente en Ecuador: Educators without vocation or preparation: the reality of teacher hiring in Ecuador. *Revista Científica Multidisciplinaria G-nerando*, 5(2), Article 2. <https://doi.org/10.60100/rcmg.v5i2.351>
- Mero, V. G. M., Maldonado, J. del R., Galeas, J. J., & Ríos, M. A. (2023). Importancia de reducir el estrés laboral en los docentes. *Revista Científica Multidisciplinaria Ogma*, 2(1), 21-30. <https://doi.org/10.69516/dwf3cn42>
- Mimbela, M., Sánchez, K., García, V., & Ramos, J. (2022). Vocación y desempeño docente en el Perú. *Franz Tamayo - Revista de Educación*, 4(9), Article 9. <https://doi.org/10.33996/franztamayo.v4i9.791>
- Mosquera, C. E., Toscano, R. E., & Sequera, A. G. (2025). Relación entre el conocimiento pedagógico y la vocación docente en profesores de una escuela de capacitación de la ciudad de Quito. *ASCE MAGAZINE*, 4(3), 2033-2053. <https://doi.org/10.70577/ASCE/2033.2053/2025>
- Nurtanto, M., Sudira, P., Sofyan, H., Kholifah, N., & Triyanto, T. (2022). Professional Identity of Vocational Teachers in the 21st Century in Indonesia. *Journal of Engineering Education Transformations*, 30-36. <https://doi.org/10.16920/jeet/2022/v35i3/22085>
- Ossa-Cornejo, C., Lagos-San-Martín, N., Palma-Luengo, M., & Hidalgo-Ortiz, J. P. (2024). Validez de constructo del Cuestionario de Vocación Docente para estudiantes de pedagogía. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 50(2), 51-67. <https://doi.org/10.4067/s0718-07052024000200051>
- Ramos, C., Castañón, M., Almendra, Y., & Monge, L. (2024). ¿Puede el Mindfulness Reducir el Burnout en los Docentes? *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinaria*, 8(1), 42-55. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i1.9384



- Ramos, M., Alfonso, I., Peñafiel, K., Macías, E., & Labrada, E. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de dos universidades de Ecuador. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v32i1.2030>
- Rodriguez, M. N., & Huapaya, G. A. (2021). Carga laboral y el Síndrome Burnout en el personal administrativo y docente universitario. *Revista Ecuatoriana de Psicología*, 4(8), 5-17. <https://doi.org/10.33996/repai.v4i8.47>
- Rodríguez, R. G., Chiriboga, M. E. V., Macías, V. G., & Zambrano, R. R. (2023). Resiliencia y prevención del síndrome de Burnout en docentes. *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS*, 5(5), 726-735. <https://doi.org/10.59169/pentaciencias.v5i5.801>
- Sabino, C. D. (2023). LA VOCACIÓN, CLAVE DE RESILIENCIA EN LA PROFESIÓN DOCENTE. *HOLOS*, 2(39). (IFRN). <https://www2.ifrn.edu.br/ojs/index.php/HOLOS/article/view/15185>
- Solano-Jaramillo, X., & Iglesias-León, M. (2025). Relación entre Síndrome de Burnout y habilidades Socioemocionales en un colegio particular de Quito. *Revista Mexicana de Investigación e Intervención Educativa*, 4(3), 263-274. <https://doi.org/10.62697/rmii.v4i3.241>
- Stellmacher, A., Ohlemann, S., Pfetsch, J., & Ittel, A. (2020). Pre-Service Teacher Career Choice Motivation: A Comparison of Vocational Education and Training Teachers and Comprehensive School Teachers in Germany. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 7(2), 214-236. <https://doi.org/10.13152/IJRVET.7.2.5>
- Torres-Hernández, E. F. (2022). Diseño y validación de un cuestionario de vocación docente para profesores (CVOC-D). *Revista Fuentes*, 24(1), Article 1. <https://doi.org/10.12795/revistafuentes.2022.15751>
- Torres-Hernández, E. F. (2023). Vocación y burnout en docentes mexicanos. *Educación XXI*, 26(1), Article 1. <https://doi.org/10.5944/educxx1.32954>



- Torres-Hernández, E. F. (2025a). Vocación a la docencia, estrés percibido y el efecto mediador de la inteligencia emocional. *Revista Educación*, 1-18. <https://doi.org/10.15517/revedu.v49i1.60905>
- Torres-Hernández, E. F. (2025b). Vocación a la Docencia: Su Relación con la Regulación Emocional y la Resiliencia. *Revista de estudios y experiencias en educación*, 24(54), 233-249. <https://doi.org/10.21703/rexe.v24i54.2953>
- Vásquez-Vielma, S., Moisan-Balmaceda, R., Castillo-Retamal, F., Vásquez-Vielma, S., Moisan-Balmaceda, R., & Castillo-Retamal, F. (2025). Abandono de la profesión docente: Perspectivas de profesores de escuelas públicas chilenas. *Práxis Educativa*, 20. <https://doi.org/10.5212/praxeduc.v.20.24628.050>
- Vega-Feijóo, P. K., García-Herrera, D. G., Ochoa-Encalada, S. C., & Erazo-Álvarez, J. C. (2020). Síndrome de Burnout: Un estudio con docentes de Educación Básica. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(Extra 1), 246-264. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7610740>
- Venegas, J. M. R., & Prados, C. F. (2020). La motivación de los docentes en la enseñanza secundaria. *Revista Reflexión e Investigación Educativa*, 2(2), 66-77. <https://doi.org/10.22320/reined.v2i2.4122>
- Vettori, G., Bigozzi, L., Vezzani, C., & Pinto, G. (2022). The mediating role of emotions in the relation between beliefs and teachers' job satisfaction. *Acta Psychologica*, 226, 103580. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2022.103580>
- Zhao, X., Wu, K., Sun, B., & Li, W. (2022). Teacher career calling reduces burnout: The mediation effects of work engagement and psychological capital. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.988467>



Conflicto de intereses:

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

Financiamiento:

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

Agradecimiento:

Los autores expresan su total agradecimiento a Dios por el conocimiento y la motivación que hicieron posible culminar esta investigación, así como a la institución educativa y a los docentes participantes por su apertura y colaboración durante el desarrollo del estudio.

Nota:

El artículo no es producto de una publicación anterior.