

Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de nivel superior: Estudio comparativo, en contexto de pandemia y pos pandemia, entre universidades públicas y privadas de Mendoza, Argentina

María de los Ángeles Páramo

Instituto de Investigaciones de la Facultad de Psicología, Universidad del Aconcagua.

Aldo Bernabeu

Instituto de Investigaciones de la Facultad de Ciencias Económicas y Jurídicas, Universidad del Aconcagua.

Camila Lucentini

Instituto de Investigaciones de la Facultad de Psicología, Universidad del Aconcagua.

Aceptado: octubre 2024

Resumen *Objetivo: Estudiar la relación entre la satisfacción laboral (SL) y el nivel de síndrome de burnout (SBO) en docentes de universidades mendocinas, públicas y privadas. Muestra: intencional de 217 docentes de distintas carreras universitarias. Instrumentos: Escala de Satisfacción Laboral para Docentes (ESLA-Educación) Oros y Main (2004), e Inventario de Burnout, de Maslach (MBI; 1981a) Gil Monte y Peiró Silla, (2009). Resultados: en los 122 docentes de universidades públicas, el 32.79% presentan nivel elevado de SL, 45.08% moderado y 22.13% bajo. Se presentó SBO en 6 docentes y 18 están en riesgo. Mayores dificultades en “despersonalización”. En los 95 docentes de universidades privadas, el 30.73% presentan nivel elevado de SL, 57.89% moderado y 11.58% bajo. Cinco docentes presentan SBO y 14 están en riesgo, destacándose “agotamiento emocional” y “despersonalización”. Se obtuvo correlación leve negativa, tanto en gestión pública ($r = -0,289$) como en privada ($r = -0,306$).*

Datos de los autores:

[Cf. página 79](#)

Palabras Clave síndrome de burnout, satisfacción laboral, docentes universitarios

Competence to learn in the Argentinean university

51

Abstract: Objective: To study the relationship between Job Satisfaction (JS) and the level of Burnout Syndrome (BOS) in teachers from Mendoza universities, both public and private. Sample: intentional of 217 teachers from different careers. Instruments: Job Satisfaction Scale for Teachers (ESLA-Education) Oros and Main (2004), and Burnout Inventory, by Maslach (MBI; 1981a) Gil Monte and Peiró Silla, (2009). Results: in the sample of 122 teachers from public universities, 32.79% have high level of JS, 45.08% moderate level and 22.13% low level. BOS has occurred in 6 teachers and 18 are at risk. Greatest difficulties in “depersonalization.” Of the 95 teachers from private universities, 30.73% have high level of JS, 57.89% moderate level and 11.58% low level. Five teachers present BOS and 14 are at risk, highlighting the dimensions “emotional exhaustion” and “depersonalization”. A slight negative correlation was obtained, both in public management ($r -0.289$) and in private management ($r -0.306$).

Keywords: Burnout Syndrome, Job Satisfaction, University Teachers.

Introducción

Bosqued (2008) ya señalaba hace décadas que, a pesar de la reducción de la jornada laboral, que permitió contar con más tiempo para el ocio y el descanso, “paradójicamente, el estrés laboral se ha convertido en una clara y grave amenaza para la salud de los trabajadores” (p. 11). Esta problemática reviste significativa relevancia específicamente en las profesiones en las que se brindan servicios e implican trabajar en contacto directo con otros seres humanos, tal es el caso del ejercicio de la práctica docente.

La Ley de Educación Nacional 26206 (2006), en el Título IV, Capítulo I, que versa sobre Derechos y Obligaciones de los/as docentes y su formación, reconoce su derecho a acceder a programas de salud laboral y prevención de enfermedades profesionales (artículo 67 inc. j). Por otra parte, en el Capítulo II, establece que la formación docente “(...) es parte constitutiva del nivel de Educación Superior y tiene como funciones, entre otras, (...) la investigación educativa” (artículo 72) y que uno de los objetivos de la política nacional de formación docente será “Incentivar la investigación, (...) la experimentación y sistematización de propuestas que aporten a la reflexión sobre la práctica (...)” (artículo 73 inc. c).

En cuanto a la satisfacción laboral, implica actitudes positivas hacia el propio trabajo y está conformada por factores tanto externos como internos. Un nivel bajo de esta variable repercutiría negativamente en el quehacer profesional.

La presente investigación persigue como objetivo general medir la presencia de *burnout* y la mayor o menor satisfacción laboral de los docentes que trabajan en universidades mendocinas, comparando instituciones de gestión tanto pública como privada. Esto permitiría detectar situaciones de estrés laboral, para determinar líneas futuras de promoción de la salud y mejoramiento de las condiciones de vida de actores de la comunidad educativa universitaria de Mendoza.

Antecedentes y marco teórico de referencia

Rodríguez Ramírez et al. (2017) refieren que “una característica de las sociedades contemporáneas es el estrés laboral debido a las exigencias del entorno profesional” (párr. 2). Por su parte, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019) postula al estrés laboral como la nueva epidemia del siglo XXI.

El **síndrome de *burnout* (SBO)**, o síndrome de quemarse por el trabajo, fue descrito originalmente por Freudenberger (1974, citado en Gil Monte y Peiró Silla, 2009) para referirse a ciertas reacciones físicas y mentales que se observó en un grupo de personas que trabajaban en una clínica de desintoxicación.

Posteriormente, fueron Maslach y Jackson (1981b) quienes lo definieron como un trastorno adaptativo crónico, evidenciado en trabajadores que brindaban cuidado y servicio humano, tales como cuidado de salud (física y mental), servicios sociales, el sistema de justicia penal y el sistema educativo (Esteras Peña et al., 2014).

Golembiewski y Muzenrider (1989, citado en Mena Miranda, 2010) proponen una secuencia de tres fases que atraviesa una persona para finalmente desarrollar el síndrome de *burnout*. Se define a este proceso como continuo y paulatino, y se destaca que el síndrome se instala completamente recién en la última de las fases, que son las siguientes:

- Fase 1: las demandas laborales exceden los recursos materiales y humanos, e incluso las capacidades profesionales, dando lugar a una situación de estrés.
- Fase 2: se produce un sobre-esfuerzo de la persona como respuesta a ese desajuste, apareciendo fatiga y ansiedad.
- Fase 3: se produce un cambio de actitud y de conducta con el fin de defenderse de las tensiones experimentadas. (p. 19)

Se considera que este síndrome puede darse en todas las profesiones, pero especialmente en las labores que exigen dar ayuda emocional, tal es el caso de la práctica docente. Diversas investigaciones de las últimas dos décadas (Collado et al., 2016; Correa Correa et al., 2010; Dubelluit y López, 2014; Espinosa-Izquierdo et al., 2021; Ilham Jamaludin & Woon You, 2019; Marucco et al., 2008, Salcedo et al., 2020) han demostrado que los docentes y los agentes de salud son las poblaciones de trabajadores más proclives a esta enfermedad, en virtud de los altos niveles de estrés al que están expuestos habitualmente en el desempeño de sus funciones.

García Padilla et al. (2017) expresan que “la presencia del Síndrome de *Burnout* en docentes universitarios puede considerarse como un deterioro de la salud mental de estos, teniendo consecuencias negativas en su desempeño laboral” (p. 67). Además, los autores rescatan que este deterioro se debería a que estos profesionales no solo imparten enseñanza, sino también realizan actividades de extensión e investigación, lo cual resulta agotador y puede disminuir el interés para desarrollar las tareas que se les asignan.

Siguiendo la misma línea, Botero (2012, citado en García Padilla et al., 2017) describe las principales características del trabajo que contribuyen al desarrollo del síndrome en docentes universitarios de América Latina, entre las cuales se encuentran las siguientes: “multiplicidad de tareas, sobrecarga de trabajo, limitaciones del tiempo para cumplir con las actividades académicas, falta de reconocimiento, carga mental, espacios de trabajo inadecuados, falta de una remuneración que compense los esfuerzos y bajas relaciones sociales en el trabajo” (p. 67).

En una revisión sistemática realizada en Hispanoamérica por Baldeón Dávila et al. (2023) se evidenció que este síndrome está vinculado con el estrés causado por el trabajo y estilo de vida de los profesores, con graves consecuencias a nivel físico y psicológico.

Maslach y Leiter (1997, citado en Mena Miranda, 2010) sostienen que “cada persona expresaría el Síndrome de *Burnout* de un modo particular, sin embargo, existen 3 efectos en común”, los cuales son:

(...) erosión del compromiso (lo que antes era importante y significativo, se vuelve desagradable, insatisfactorio y carente de significado), erosión de las emociones (los sentimientos positivos de entusiasmo, dedicación, seguridad y goce en el trabajo, se convierten en enojo, ansiedad y depresión) y problemas para la organización (el síndrome tiene efectos sobre la estructura de la organización y sus procesos, manifestándose con ciertas características como pérdida de la eficacia y eficiencia). (p. 20)

Con respecto al último efecto mencionado, Gil Monte (2003, citado en García Padilla et al. 2017) destaca que, para evaluar la eficacia de una organización, se deben primero tener en cuenta ciertos aspectos relacionados con la salud y el bienestar laboral de los empleados, ya que las problemáticas y dificultades en estas áreas tendrían como consecuencia ausentismo, rotación, disminución de la productividad y la calidad, etc.

En este sentido, el contexto de pandemia que se vivió desde fines de 2019 ha sido un factor decisivo en el desgaste profesional de los docentes de todos los niveles, que se vieron obligados a virar de una educación presencial a una educación 100% virtual durante el ASPO, luego híbrida o mixta y actualmente presencial. Tanto López de la Cruz y Ventura (2020) como Cortez Silva et al. (2021) investigaron estas variables durante la pandemia, observando la presencia de SBO y además una relación inversa estadísticamente significativa entre las variables. Concluyen que los docentes que presentaban elevado cansancio emocional, pérdida de sensibilidad y empatía, deterioro de sus capacidades y sentimiento de fracaso, mostraban a su vez insatisfacción laboral. Algunos de estos síntomas continúan presentándose en el período pospandemia.

Precisamente, Cabrera Palafox y Colina Escalante (2022) alertaron sobre la dimensión de despersonalización como característica principal observada en un grupo de académicos de una universidad pública estatal como forma de afrontamiento del estrés laboral, que no logran abordar con recursos resilientes. Ello coincide con el estudio de Ramos Argilagos et al. (2020)

en cuanto el SBO es alto en los docentes universitarios, con más prevalencia en la dimensión del desgaste emocional, seguido por la despersonalización y el nivel bajo de realización personal.

Diversas investigaciones (e.g., Abarca Valenzuela et al., 2016; Zuniga Jara y Pizarro León, 2018) han estudiado los factores que contribuirían a que los docentes **no** lleguen a desarrollarlo, entre los que se destacan el apoyo social hacia los profesores y el adecuado equilibrio trabajo-familia. Este último también tendría correlación con el nivel de satisfacción laboral de los docentes.

Por otra parte, Maslach (2001, citado en Mena Miranda, 2010) ha encontrado que los factores circunstanciales y de la organización desempeñan un papel de mayor importancia en el *burnout* que los del individuo. En cuanto a las estrategias individuales, “estas son relativamente ineficaces en el lugar de trabajo, donde una persona tiene mucho menos control sobre los estresores que en otros aspectos de su vida”. (p. 17)

Específicamente en el ámbito de la educación universitaria, el síndrome en profesores ha sido medido en varios estudios latinoamericanos (Brito Laredo, 2018; Cabrera Palafox y Colina Escalante, 2022; Collado et al., 2016; Guaya Rodríguez y Zúñiga Arias, 2018; López de la Cruz y Ventura, 2020; Pérez Aranda et al., 2018; Ramos Argilagos et al., 2020; Salazar Botello et al., 2018, por mencionar algunos), los que remarcan la importancia de identificar este síndrome en los trabajadores dedicados a la docencia de nivel superior, y recomiendan el desarrollo de una propuesta de mejoramiento de las condiciones para una mayor satisfacción laboral.

En esta investigación, la **satisfacción laboral (SL)** se describe como una actitud fuertemente emocional hacia el trabajo. Es decir, este tipo de satisfacción constituye un “conjunto de actitudes positivas que el trabajador adopta hacia la propia labor, mientras que la insatisfacción haría referencia a las actitudes negativas, acompañadas de una pérdida de identificación psicológica y emocional hacia el trabajo” (Salazar, 2002, en Oros y Main, 2004, p. 2).

La tarea docente significa un importante impacto en la vida de los educandos. Aquellos que no están satisfechos con su trabajo mostrarán actitudes negativas hacia su tarea, colegas y

directivos, e inclusive, hacia los estudiantes. Realizarán con desgano sus tareas, demostrarán apatía y falta de interés en el progreso educativo de sus alumnos (Oros et al., 2002).

Herzberg (1980, en Oros y Main, 2004) analizó las condiciones laborales desde la teoría motivacional, concluyendo que existen básicamente dos grandes grupos de factores vinculados con el trabajo, que afectan la satisfacción: los factores extrínsecos y los factores intrínsecos.

Entre los primeros se enumeran, (a) el tipo de gestión, (b) las remuneraciones, (c) la comunicación y las relaciones humanas, (d) la jornada laboral y los tiempos de descanso, (e) los riesgos de trabajo, (f) la posibilidad de ascenso y desarrollo profesional, y (d) las condiciones físico-ambientales. Entre los factores intrínsecos pueden incluirse: (a) las posibilidades de logro personal, (b) el reconocimiento recibido por el desempeño, (c) la responsabilidad, (d) la motivación, (e) la libertad de decidir cómo realizar un trabajo, (f) la utilización plena de las habilidades personales y (g) la formulación de objetivos y evaluación relacionada con estos. (Martos Medina, 2000; Salinas Oviedo, et al., 1994, en Oros y Main, 2004, pp. 2-3)

En la actualidad, Castañeda-Santillán y Sánchez-Macías (2022) mencionan varios factores que permiten lograr niveles adecuados de SL: “las condiciones de seguridad laboral, el reconocimiento, el enriquecimiento de los puestos y el desafío, las posibilidades para el crecimiento, las buenas relaciones interpersonales y la disposición de infraestructura, equipos y materiales para el trabajo” (p. 232). Asimismo, Naranjo Pinela et al. (2019) consideran que las habilidades sociales influyen en la percepción de la SL y contribuyen en el mantenimiento de organizaciones saludables.

Por otro lado, Abarca Valenzuela et al. (2016) investigaron acerca de la relación entre SL y las variables equilibrio trabajo-familia y apoyo familiar en docentes pertenecientes a escuelas municipales de educación básica de Chile. Encontraron que la relación entre estas variables fue alta y significativa, es decir que “a mayor satisfacción con el trabajo mayor equilibrio en estos dos dominios y a menor satisfacción laboral menor equilibrio en el trabajo y la familia” (p. 294). Los mismos autores mencionan que “las extensas jornadas laborales y la sobrecarga

de roles impedirían que las personas pasaran tiempo con sus familias, lo cual conlleva que evalúen de manera negativa su trabajo” (p. 287).

Bravo Carrasco et al. (2017) desarrollaron una investigación en Chile, en la cual valoraban la influencia de un programa de acompañamiento sobre la percepción y satisfacción laboral en docentes y directivos. Dicho programa se compone de las siguientes cuatro dimensiones: apoyo afectivo, valoración del desempeño educativo, definición de un foco de colaboración con sus necesidades educativas y acompañamiento continuo y sistemático. Los resultados de esta investigación arrojaron que el programa, que fue aplicado por los propios directivos de las instituciones, mejoró la satisfacción laboral y la percepción de los docentes hacia la labor de acompañamiento realizada por los directivos del centro educativo.

Montoya Cáceres et al. (2017) indagaron la relación entre satisfacción laboral y clima organizacional en docentes y administrativos de una institución de educación superior de la comuna de Chillán, Chile. Hallaron correlación entre dichas variables, la más fuerte se encontró entre las dimensiones de “apoyo” correspondiente a clima organizacional y “participación” correspondiente a satisfacción laboral.

El estudio de la SL ha estado vinculado, asimismo, con factores como espacio físico de la institución, salario, supervisión y participación, cargo, edad, existiendo relaciones significativas entre algunos de ellos (Bedoya Marrugo et al., 2018). También se ha investigado en relación con la salud y el estrés laboral en función de la situación contractual de los docentes (Cladellas-Pros et al., 2017).

Se ha observado un marcado interés, en investigaciones realizadas en los últimos años, en el vínculo entre el SBO y la SL en docentes de educación superior. Por ejemplo, Rojas et al. (2009) estudiaron la prevalencia del síndrome en asociación con diversas variables demográficas y laborales y la satisfacción laboral en docentes de una facultad de salud pública. Sus hallazgos indicaron que la prevalencia de los casos probables de *burnout* fue de 19,1%, destacando que un 49,4% estaba en posible riesgo de sufrirlo. Además, el promedio general de satisfacción laboral en los docentes fue de 123 puntos (nivel moderado).

Otro estudio involucró a 100 profesores de la Universidad de Finanzas. Los resultados sugieren que cuanto más fuerte es el mecanismo de ahorro emocional, más insensibilidad, cinismo o rudeza en el trato con colegas y estudiantes, y menos satisfechos están los profesores con su propio trabajo (Kamneva et al., 2019).

En la investigación realizada por Plasencia (2018) con docentes de una universidad peruana, con respecto al *burnout*, se obtuvo que la mayoría, el 92%, se ubicó en la categoría media y el 8% en la categoría alto. Con respecto a la satisfacción laboral se observó que el 90% se encontraba en la categoría parcial insatisfacción laboral y el 10% restante, en regular. Sobre la relación de estas dos variables, *burnout* y satisfacción laboral, se determinó la existencia de una correlación muy alta, significativa e inversa.

Al revisar la literatura, se aprecia que en la mayoría de los estudios (Aguilef Cháves et al., 2016; Baldeón Dávila et al., 2023; Cerrón Valdéz, 2019, Condo Villanueva, 2018; Cortez Silva et al., 2021; Jiménez Carazas, 2019) se hallan relaciones estadísticamente significativas e inversas en niveles altos, medios y bajos entre SL y SBO. Se asume también a la SL como un efecto del SBO, por lo tanto, a mayores niveles de SBO menores niveles de SL y viceversa.

Sin embargo, Castañeda-Santillán y Sánchez-Macías (2022) no identificaron una relación estadísticamente significativa entre la propensión al SBO y la SL global. Se ha inferido que el contexto organizacional, el género y un segundo empleo inciden en el estrés y, a su vez, propician el SBO. Cabe destacar que en los estudios de Agurto Guevara (2019) y Albarracín Chipana et al. (2019) tampoco se encontraron relaciones estadísticamente significativas entre las variables.

Recapitulando, el SBO es un síndrome psicológico que implica una respuesta prolongada a estresores interpersonales que aparece en el contexto laboral y conforma un constructo tridimensional caracterizado por: *agotamiento emocional* (disminución de los recursos emocionales y sentimiento de impotencia, creer que no se tiene nada más para ofrecer a los demás, acompañado de síntomas como el agotamiento, la ansiedad y la irritabilidad), *despersonalización* (actitudes negativas y de insensibilidad hacia los individuos a quienes se dirigen las prestaciones y hacia los colegas) y *ausencia de realización personal en el trabajo*

(percepción que tiene el docente de que su labor no sirve para nada, acompañada de situaciones de fracaso y sentimientos de baja autoestima, infelicidad y descontento consigo mismo y con su labor). Este síndrome podría estar vinculado con el nivel de satisfacción que percibe el profesional en su ámbito laboral (Menghi y Oros, 2014).

59

Por tal motivo, conocer si existe SBO en profesores y el nivel de satisfacción que el profesional docente universitario experimenta en su trabajo es no solo valioso, sino también imprescindible. La evaluación diagnóstica podría utilizarse para tomar precauciones a nivel institucional, con el fin de brindar a los profesionales un ambiente laboral que promueva el crecimiento, la satisfacción y el bienestar.

A partir de lo anterior, es que se plantean los siguientes objetivos e hipótesis de investigación.

Objetivo general

- Estudiar la relación entre el nivel de satisfacción laboral (SL) y la presencia de síndrome de *burnout* (SBO) en docentes de universidades de gestión privada y de gestión pública de la provincia de Mendoza.

Objetivos específicos

- Evaluar la presencia de SBO en docentes de universidades de gestión privada y pública de la provincia de Mendoza.
- Medir el nivel de SL en docentes de ambas muestras mencionadas.
- Comparar la relación entre el nivel de SL y la presencia de SBO en docentes de universidades de gestión privada, con la relación entre el nivel de SL y la presencia de SBO en docentes de universidades de gestión pública de la provincia de Mendoza.

Hipótesis

- Ante la presencia de SBO, menor será el nivel de SL en docentes universitarios.
- Los docentes que trabajan en gestión privada tendrán mayor SBO que los que trabajan en gestión pública.

Metodología

A partir de un abordaje metodológico cuantitativo, se lleva adelante un estudio transversal descriptivo con encuesta. El diseño es no experimental y el alcance es descriptivo-correlacional, ya que se intenta conocer la relación o el grado de asociación entre diversas variables: niveles de satisfacción laboral y niveles de Síndrome de *Burnout* en docentes universitarios de diferentes carreras y universidades, tanto de gestión pública como privada. Finalmente, se realiza una comparación entre ambas muestras (Hernández Sampieri et al., 2014).

Es importante destacar que las relaciones analizadas en la presente investigación se limitarán a términos correlacionales, es decir, las mismas no implican una relación de causalidad (Hernández Sampieri et al., 2014).

Unidad de análisis

El trabajo se llevó a cabo con una muestra no probabilística, homogénea y de participantes voluntarios durante el periodo de pandemia y pospandemia.

Se realizó el análisis de los datos obtenidos a través de la aplicación de dos instrumentos: Escala de Satisfacción Laboral para Docentes (ESLA-Educación) y Maslach *Burnout* Inventory Educational Service (MBI-ES) a 217 docentes universitarios pertenecientes a universidades públicas y privadas. Los docentes se distribuyeron de la siguiente manera:

Tabla 1.

Distribución de la muestra (n = 217)

Universidad	N
Universidades públicas	122
Universidades privadas	95
Total	217

Fuente: Elaboración propia.

Instrumentos

Escala de Satisfacción Laboral para Docentes (ESLA-Educación)

Este instrumento, que posee baremos argentinos, fue desarrollado por Oros y Main (2004) para evaluar la satisfacción laboral (SL) de los educadores argentinos a través de 33 ítems que se

agrupan en dos grandes factores: satisfacción con aspectos extrínsecos y satisfacción con aspectos intrínsecos. Los ítems se responden con las siguientes opciones: Fuerte acuerdo, Acuerdo, Neutro, Desacuerdo y Fuerte desacuerdo.

61

Las autoras han informado adecuados niveles de confiabilidad y validez de la escala.

Para establecer valores altos, medios y bajos de SL, Oros y Main (2004) consideraron el 25% inferior de la frecuencia como puntuaciones bajas, el 50% como puntuaciones medias y el 25% restante como puntuaciones altas. Así, para conformar los niveles de satisfacción laboral, se tomó como indicador de elevada satisfacción laboral un puntaje de 128 puntos o más, un valor entre 106 y 128 puntos se consideró como satisfacción moderada y un valor menor a 106 como satisfacción baja.

Inventario de Burnout, de Maslach (MBI; 1981a) en la adaptación Maslach Burnout Inventory Educational Service (MBI-ES)

Este instrumento es una versión del MBI adaptada para profesionales docentes, que ha sido validada al español por Gil Monte y Peiró (1999). Es un test que ha utilizado en diversas investigaciones realizadas en Argentina y en el resto del mundo. Mide los sentimientos y actitudes que tiene el profesional hacia su trabajo. Consta de 22 afirmaciones, agrupadas en tres dimensiones:

- a) **Agotamiento emocional (AE):** se caracteriza por la pérdida progresiva de energía, el desgaste, el agotamiento y la fatiga. Este es el aspecto clave del “burnout”, el aumento en los sentimientos de agotamiento.
- b) **Despersonalización (DP):** se manifiesta en el desarrollo de actitudes negativas y sentimientos fríos e impersonales hacia los destinatarios del trabajo (clientes, pacientes, alumnado, etc.).
- c) **Realización personal (RP):** su falta o bajo nivel se refleja en la tendencia de los profesionales a evaluarse negativamente, y de forma especial esa evaluación negativa afecta la realización del trabajo y la relación con las personas a las que atienden. Los trabajadores se sienten descontentos consigo mismos, desmotivados en el trabajo e insatisfechos con los resultados.

La frecuencia de las afirmaciones se estima en una escala tipo Likert de cinco opciones: nunca; casi nunca; a veces; casi siempre; siempre. Se decidió emplear el MBI-ES ya que constituye un instrumento de gran utilidad y, dada su difusión, permite realizar comparaciones con otros estudios (Gil Monte y Peiró Silla, 2009).

A fin de evaluar el nivel de *burnout* se debe sumar cada ítem con su puntaje correspondiente, obteniendo así un puntaje final para cada componente. Las puntuaciones de los participantes son clasificadas mediante un sistema de percentil para cada escala. Se calculan los puntajes medios de cada dimensión del MBI-ES, luego se obtienen los puntajes percentilares tomando como criterio el percentil 25 (Bajo) y el percentil 75 (Alto) (Ver Tabla 2).

Tabla 2.

Dimensiones del MBI-ES (n = 67)

	AE	DP	RP
M (DE)	21, 56 (6, 05)	7,61 (3,03)	30,46 (4,74)
Percentil 25	18	5	28
Percentil 75	26	9	34

Fuente: Casari et al. (2015); Girotti (2015).

Los participantes por encima del percentil 75 se incluyen en la categoría Alto, entre el percentil 25 y 75 Medio y por debajo del percentil 25, en la categoría Bajo.

Luego de obtener los percentiles de cada dimensión, se observan en los docentes los tres criterios para determinar el síndrome: alta despersonalización, alto agotamiento emocional y baja realización personal. También se consideran “en riesgo” aquellos casos en los que están presentes dos de estos criterios, siguiendo criterios adoptados por otros autores (Casari et al., 2015; Girotti, 2015).

Procedimiento

Después de obtener el consentimiento de las autoridades de las instituciones y de los participantes, se administraron los instrumentos, tanto personalmente como a través de correo electrónico, resguardando la confidencialidad de los datos. Se procedió a codificar y analizar los datos extraídos a través de estadísticos descriptivos (promedios) e inferenciales (índices de correlación) mediante el programa computacional SPSS®. Se elaboraron los informes correspondientes y se realizó la devolución de resultados a los participantes a través

de correo electrónico. Se tuvo en cuenta las pautas éticas, técnico-científicas y metodológicas incluidas en la Guía para Investigaciones con Seres Humanos, que ha establecido el Ministerio de Salud Pública de la República Argentina, a través de la Resolución 1480/2011. Además, se obtuvo la aprobación del Comité de Ética de la Universidad del Aconcagua.

63

Análisis de los datos

Para el análisis de los datos obtenidos a partir de los instrumentos mencionados, se utilizaron estadísticos descriptivos, por un lado, y estadísticos inferenciales, por otro.

En primera instancia, para responder a los primeros objetivos específicos, se realizó un análisis descriptivo con la finalidad de medir el nivel de satisfacción de los docentes universitarios y de evaluar la presencia de síndrome de *burnout* en la muestra analizada.

Luego, para dar respuesta al tercer objetivo específico y al objetivo general que enmarca esta investigación, se calcularon los índices de correlación entre las variables correspondientes: SL y niveles de SBO.

Para ello, en primer lugar, se calculó la bondad de ajuste de las variables por correlacionar a través de la prueba de Kolmogorov-Smirnov, recomendada para muestras grandes ($n > 50$). Posteriormente, teniendo en cuenta la distribución muestral de las variables, se realizó un análisis no paramétrico a través del índice de correlación de Spearman (Rho).

A fin de llevar a cabo los análisis mencionados, se utilizó el programa computacional SPSS®, en el cual se realizó la carga y posterior análisis de datos.

Resultados

Se contó con una muestra de 217 docentes universitarios de universidades públicas y privadas.

Del total de la muestra, 122 docentes trabajan en universidades de gestión pública (56,22%) y 95 docentes prestan servicios en universidades de gestión privada (43,78%).

Tabla 3.

Frecuencias y porcentajes según la cantidad de docentes universitarios por Universidad (N = 217)

Universidad	N	%
Universidades públicas	122	56,22
Universidades privadas	95	43,22
Total	217	100

Fuente: Elaboración propia.

Presentación de resultados según la presencia de síndrome de burnout en docentes de universidades de gestión pública y de gestión privada

Se procesaron los datos obtenidos mediante el *Maslach Burnout Inventory Educational Service* (MBI-ES). En primer lugar, se calcularon los puntajes medios para cada dimensión del MBI-ES y, además, se calculó la desviación estándar correspondiente.

Luego, se calcularon los puntajes percentilares de cada dimensión propuesta por el MBI-ES, tomando como criterio el percentil 25 (bajo) y el percentil 75 (alto), para determinar qué cantidad de los participantes cumplían con los criterios que indicarían la presencia del síndrome. Además, se analizaron aquellos casos en los que se encontraban presentes dos de los tres requisitos indicados anteriormente, lo que indicaría *riesgo* de padecerlo.

A partir del análisis, se obtuvieron los siguientes resultados en universidades de gestión pública:

Tabla 4.

Medias y percentiles de dimensiones de MBI-ES en docentes universitarios de gestión pública (n=122)

	Agotamiento emocional	Despersonalización	Realización personal
M (DE)	24,90 (3,35)	8,07 (3,19)	30,75 (7,06)
Percentil 25	23	5	27
Percentil 75	27	10	34

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 5.

Niveles de síndrome de burnout en docentes universitarios de gestión pública (n = 122)

	Sí presentan síndrome de <i>burnout</i>	No presentan síndrome de <i>burnout</i>	En riesgo de presentar síndrome de <i>burnout</i>
Cantidad de docentes universitarios (n = 122)	6	98	18

Fuente: Elaboración propia

Los datos obtenidos indican que 6 docentes universitarios cumplieron con la totalidad de los requisitos para determinar la presencia del síndrome.

El análisis de estos resultados permite determinar que este grupo de profesores presenta una conjugación de pensamientos, emociones, sentimientos y conductas características del síndrome: pérdida progresiva de la energía, agotamiento y fatiga (agotamiento emocional), actitudes negativas y sentimientos fríos e impersonales hacia alumnos, colegas, superiores, etc. (despersonalización) y autoevaluaciones negativas que impactan significativamente en la realización del trabajo y en las relaciones con colegas, alumnos y superiores, lo que desencadena sentimientos de desmotivación e insatisfacción (baja realización personal).

Por otro lado, se determinó que 18 docentes se encuentran en riesgo de padecer el síndrome, ya que cumplieron con dos de los tres requisitos propuestos. Un análisis más detallado sobre las puntuaciones obtenidas en cada dimensión del MBI-ES permite evaluar cuál es la situación general de estos docentes.

Tabla 6.

Puntajes promedio de las dimensiones del MBI-ES de los docentes de gestión pública que se encuentran “en riesgo” de presentar el síndrome (n = 18)

	Agotamiento emocional	Despersonalización	Realización personal
Puntajes altos	8	18	2
Puntajes medios	5	0	7
Puntajes bajos	5	0	9
Total	18	18	18

Fuente: Elaboración propia.

A partir de estos datos, es posible señalar que todos los profesores que se encuentran en riesgo de padecer el síndrome manifiestan puntuaciones altas en la dimensión “despersonalización”. También, se observa que la diferencia entre las frecuencias de docentes con puntuaciones bajas, medias y altas en la categoría “agotamiento emocional” no son marcadas, mientras que sí existen tales diferencias en las frecuencias de docentes que han mostrado puntuaciones medias y altas en la categoría “realización personal” y quienes han presentado puntuaciones bajas.

Esto permite concluir que todos los docentes presentan los síntomas característicos antes descriptos de la dimensión “despersonalización”, lo que lleva a inferir que las mayores dificultades de este grupo se relacionan con este aspecto.

Respecto de los profesores que trabajaban en gestión privada, los resultados se muestran en las siguientes tablas:

66

Tabla 7.

Medias y percentiles de dimensiones de MBI-ES en docentes universitarios de gestión privada (n = 95)

	Agotamiento emocional	Despersonalización	Realización personal
M (DE)	22,13 (5,00)	6,71 (2,12)	31,80 (4,98)
Percentil 25	21	5	30
Percentil 75	25	8	34

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 8.

Niveles de síndrome de burnout en docentes universitarios de gestión privada (n = 95)

	Sí presentan síndrome de burnout	No presentan síndrome de burnout	En riesgo de presentar síndrome de burnout
Cantidad de docentes universitarios (n = 95)	5	76	14

Fuente: Elaboración propia.

Los datos indican que 5 profesores cumplen con la totalidad de los requisitos para determinar la presencia del síndrome, presentando la misma caracterización de pensamientos, emociones y conductas ya mencionada. Asimismo, se determinó que 14 docentes se encuentran en riesgo de padecerlo.

Un análisis más detallado sobre las puntuaciones obtenidas en cada dimensión del MBI-ES nos permite evaluar cuál es la situación general de estos docentes (Tabla 9).

Tabla 9.

Puntajes promedio de las dimensiones del MBI-ES de los docentes de gestión privada “en riesgo” de presentar el síndrome (n = 14)

	Agotamiento emocional	Despersonalización	Realización personal
Puntajes altos	9	11	4
Puntajes medios	4	4	3
Puntajes bajos	2	0	8
Total	14	14	14

Fuente: Elaboración propia.

La mayoría de los docentes que se encuentran en riesgo de padecer el síndrome muestran puntuaciones altas en las dimensiones “agotamiento emocional” y “despersonalización”, mientras que solo se encuentran diferencias marcadas entre la cantidad de docentes que han

presentado puntuaciones bajas y la cantidad de docentes con puntuaciones altas y medias en la categoría “realización personal”.

Esto permite concluir que un elevado número de docentes presentan los síntomas característicos antes descriptos de las dimensiones “agotamiento emocional” y “despersonalización”, lo que lleva a inferir que las mayores dificultades de este grupo de docentes de gestión privada se encuentran relacionados con estos dos aspectos.

67

Presentación de resultados según los niveles de satisfacción laboral general en docentes de universidades de gestión pública y de gestión privada

A continuación, a través de un análisis descriptivo, se presentan los promedios de los niveles de satisfacción laboral general de la muestra de 122 docentes universitarios de gestión pública.

Tabla 10.

Puntajes promedios de Satisfacción Laboral en docentes de universidades públicas (n = 122)

Nivel de satisfacción laboral general	N	%
Nivel elevado	40	32,79
Nivel moderado	55	45,08
Nivel bajo	27	22,13
Total	122	100

Fuente: Elaboración propia.

A partir del análisis de los resultados brindados por la Escala de Satisfacción Laboral para evaluar a docentes universitarios (ESLA-educación) de Oros y Main (2004), se evidencia que, del total de la muestra, un 45,08 % de los profesores evaluados evidencian niveles moderados o medios, lo que refleja que este porcentaje de docentes no se sienten “ni satisfechos, ni insatisfechos” en el puesto laboral que ocupan.

Por otro lado, un 32,79% manifiesta niveles de satisfacción laboral general elevados, lo que implica que presentan actitudes positivas hacia la propia labor. Sin embargo, el 22,13% de la muestra presentó niveles bajos, lo que refleja actitudes negativas acompañadas de una pérdida de identificación psicológica y emocional hacia el trabajo, es decir, se sienten insatisfechos con la tarea docente.

Al promediar los niveles de satisfacción laboral general se obtiene un puntaje de 120,31 puntos; esto indica que los docentes de universidades públicas alcanzan, en promedio, un nivel de satisfacción laboral general moderado o medio.

En la siguiente tabla, se presentan los promedios de los niveles de satisfacción laboral general de la muestra de 95 docentes universitarios de gestión privada.

Tabla 11.

Puntajes promedios de satisfacción laboral en docentes de universidades privadas (n = 95)

Nivel de satisfacción laboral general	N	%
Nivel elevado	29	30,53
Nivel moderado	55	57,89
Nivel bajo	11	11,58
Total	95	100

Fuente: Elaboración propia.

Se puede apreciar que, del total de la muestra, un 57,89 % de los profesores evaluados evidencian niveles moderados o medios de satisfacción laboral general, es decir que este porcentaje de docentes no se sienten “ni satisfechos, ni insatisfechos” con su trabajo.

Por otro lado, un 30,53 % manifiesta niveles elevados, lo que implica que se sienten conformes en el puesto laboral en el que se desempeñan. Sin embargo, el 11,58 % de la muestra presentó niveles bajos, esto es, se sienten insatisfechos con su trabajo.

El promedio de estos niveles arrojó un puntaje de 122,11 puntos, o sea, un nivel de satisfacción laboral general moderado o medio, coincidiendo con la muestra anterior de docentes.

Para dar respuesta al objetivo general: Estudiar la relación entre el nivel de SL y la presencia de SBO en docentes de universidades de gestión privada y de gestión pública de la Provincia de Mendoza, se calcularon los índices de correlación entre las variables en ambas muestras.

En primer lugar, se calcularon los coeficientes de correlación entre los puntajes promedios de la satisfacción laboral general (SLG) obtenida a través de la escala ESLA-educación y el estado de SBO de cada docente, esto es, presencia/no presencia del síndrome y en riesgo de presentarlo. Para determinar estos índices, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman (Rho), debido a que las variables por correlacionar son de tipo intervalar (puntaje promedio

de la satisfacción laboral general) y ordinal (estado de SBO). Los resultados obtenidos fueron los siguientes:

Tabla 12.

Índices de correlación (Rho) entre puntajes promedio de la SLG y los niveles de SBO en docentes de universidades privadas (n = 95)

	Niveles de síndrome de <i>burnout</i>	
	Coeficiente de correlación (Rho)	-0,306
	Significación (bilateral)	0,003
	N	95

Fuente: Elaboración propia.

Estos resultados indican que la correlación entre las dos variables es leve y negativa, lo que implica que en la medida en que los niveles de SLG aumenten, los niveles de SBO disminuirán.

El mismo procedimiento se implementó con la muestra de gestión pública (cfr. Tabla 13).

Tabla 13.

Índices de correlación (Rho) entre puntajes promedio de la SLG y los niveles de SBO en docentes de universidades públicas (n = 122)

	Niveles de síndrome de <i>burnout</i>	
	Coeficiente de correlación (Rho)	-0,289
	Significación (bilateral)	0,001
	N	122

Fuente: Elaboración propia.

Estos resultados también indican que la correlación entre las dos variables es leve y negativa, implicando que, si los niveles de SL aumentan, los niveles de SBO tenderán a disminuir.

Para dar respuesta al último objetivo: *Comparar la relación entre el nivel de SL y la presencia de SBO en docentes de universidades de gestión privada, con la relación entre el nivel de SL y la presencia de SBO en docentes de universidades de gestión pública de la provincia de Mendoza, se compararon los índices de correlación de ambas muestras.*

Los resultados evidencian que no existen diferencias marcadas entre los índices de correlación obtenidos por los profesores de ambas muestras (cfr. Tabla 14).

Tabla 14.

Índices de correlación (Rho) entre puntajes promedio de la SLG y los niveles de SBO de docentes de universidades públicas y privadas de la provincia de Mendoza

	Universidades públicas		Universidades privadas	
	Niveles de síndrome de <i>burnout</i>		Niveles de síndrome de <i>burnout</i>	
	Coeficiente de correlación (Rho)	-	Coeficiente de correlación (Rho)	-
		0,289		0,306
Satisfacción laboral general	Significación (bilateral)	0,001	Significación (bilateral)	0,003
	N	122	N	95

Fuente: Elaboración propia.

Análisis y discusión de resultados

Discusión de resultados según la presencia de síndrome de burnout

En relación con el primer objetivo específico, se observó la presencia de SBO en algunos docentes, tanto de universidades públicas (6) como privadas (5). Aunque este número es reducido respecto al total de la muestra, es importante destacar por Padilla et al. (2017), quienes advierten que su presencia indicaría deterioro en la salud mental, derivado en parte por la sobrecarga de actividades de docencia, investigación y extensión. Esta situación podría generar agotamiento y una disminución del interés del docente por sus tareas.

Varias investigaciones coinciden en que el estrés causado por el trabajo y el estilo de vida de los profesores, a largo plazo, conducen a graves consecuencias a nivel tanto físico como psicológico. (Baldeón Dávila et al., 2023, Collado et al., 2016; Correa Correa, et al., 2010; Dubelluit y López, 2014; Espinosa-Izquierdo et al., 2021; Ilham Jamaludin, I., & Woon You, 2019, Marucco et al., 2008, Salcedo et al., 2020).

En cuanto a los docentes en riesgo de presentar el síndrome, en las universidades públicas se identificaron 18 casos, caracterizados principalmente por altos puntajes en *despersonalización*. Este hallazgo coincide con la investigación de Cabrera Palafox y Colina Escalante (2022), quienes alertaron sobre la dimensión de despersonalización como característica clave para afrontar el estrés laboral, en una muestra de docentes de una universidad pública estatal.

Asimismo, los resultados obtenidos en los 14 docentes de universidades privadas que presentaron puntajes elevados en *agotamiento emocional* y *despersonalización*, coinciden con el

estudio de Ramos Argilagos et al. (2020), que identificó una mayor prevalencia de SBO en la dimensión de desgaste emocional, seguida de despersonalización y de nivel bajo de realización personal.

71

Es alentador que 98 docentes de universidades públicas y 76 de privadas no hayan presentado el síndrome ni encuentren en riesgo. Existen varios factores que podrían explicar este resultado; por ejemplo, algunos estudios como los de Abarca Valenzuela, et al. (2016) y Zuniga-Jara y Pizarro-León (2018), que han investigado los factores que contribuirían a que los docentes **no** desarrollen SBO, destacan la importancia del apoyo social al profesorado y de un adecuado equilibrio trabajo-familia.

En contrapartida, nuestros resultados no coinciden con los de Plasencia (2018), quien informó que, respecto del *burnout*, el 92% de su muestra se ubicaba en la categoría media y el 8% en la categoría alta.

Discusión de resultados según los niveles de satisfacción laboral

Respecto del segundo objetivo específico, orientado a medir el nivel de satisfacción laboral en docentes de universidades de gestión pública y de gestión privada de la provincia de Mendoza, los resultados revelan que, del total de la muestra de docentes de gestión pública, un 45,08 % presentó niveles moderados o medios de SLG. Este dato refleja que dichos docentes no se sienten “ni satisfechos, ni insatisfechos” en el puesto laboral que ocupan. Una tendencia similar se observó en un 57,89% de docentes de universidades privadas. A estos valores les siguen puntajes elevados de SL, un 32,79% en gestión pública y un 30,53% en gestión privada, lo cual coincide en parte con los hallazgos de Plasencia (2018).

Este nivel medio de satisfacción también se corroboró al calcular los niveles promedio de SLG: los docentes de gestión pública obtuvieron un puntaje promedio de 120,31 y los de gestión privada, 122,11. Ambas muestras, entonces, se ubican en un nivel moderado o medio de SLG.

El hecho de que una parte significativa del profesorado se manifieste “ni satisfecho, ni insatisfecho” con su trabajo lleva a reflexionar sobre cuáles serían los aspectos clave para promover niveles adecuados de satisfacción. En rastreo bibliográfico evidencia que diversos estudios han identificado elementos relevantes: condiciones de seguridad laboral,

reconocimiento, enriquecimiento de las tareas y el desafío, oportunidades para el crecimiento, buenas relaciones interpersonales y disponibilidad de infraestructura, equipos y materiales para el trabajo (Davis y Palladino, 2007, en Castañeda-Santillán y Sánchez-Macías, 2022); habilidades sociales (Naranjo Pinela et al., 2019); equilibrio trabajo-familia y apoyo familiar (Abarca Valenzuela et al., 2016); acompañamiento por parte del equipo directivo (Bravo Carrasco, et al., 2017); clima organizacional (Montoya Cáceres et al., 2017); espacio físico de la institución, salario, supervisión y participación, cargo, edad (Bedoya Marrugo et al., 2018); situación contractual de los docentes (Cladellas-Pros et al., 2017).

En síntesis, en la satisfacción laboral influyen factores personales, familiares, institucionales. Un adecuado equilibrio entre estos factores aumentaría la satisfacción de los trabajadores de la educación.

Discusión de resultados según la relación entre ambas variables

En respuesta al objetivo general –Estudiar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y la presencia de síndrome de burnout en docentes de universidades de gestión privada y de gestión pública–, se halló en ambas muestras una correlación leve y negativa. Ello implica que si los niveles de SL aumentan, disminuyen los niveles de SBO.

Algunos estudios también han identificado esta relación inversa entre SBO y SL. Por ejemplo, Kamneva et al. (2019) encontraron que cuanto más insensibilidad, cinismo o rudeza en el trato con colegas y estudiantes, menos satisfechos están los profesores con su propio trabajo. De forma similar, López de la Cruz y Ventura (2020), así como Cortés Silva et al. (2021), observaron una relación inversa estadísticamente significativa entre ambas variables en docentes que presentaban elevado cansancio emocional, pérdida de sensibilidad y empatía, deterioro de sus capacidades y sentimiento de fracaso, acompañados de insatisfacción laboral.

En el presente estudio, esta relación es leve y negativa. En contraposición, Plasencia (2018) informó una correlación muy alta, significativa e inversa en su muestra. Por su parte, Castañeda-Santillán y Sánchez-Macías (2022) no hallaron una relación estadísticamente significativa entre la propensión al SBO y la SL.

Conclusiones

A nivel general, las puntuaciones obtenidas por los participantes en la variable SL rondaron el nivel moderado. Asimismo, se observó una escasa presencia de SBO, así como de riesgo de padecerlo.

73

En cuanto a la primera hipótesis planteada en este trabajo –*Ante la presencia de SBO, menor será el nivel de satisfacción laboral en docentes universitarios*–, los resultados indicaron una correlación leve y negativa en ambas muestras. Es decir, las variables se relacionan de forma inversa: cuando una variable aumenta, la otra tiende a disminuir, pero de manera débil y poco consistente ($0,25 < r < 0,5$). Esta debilidad en la correlación impide establecer una afirmación concluyente sobre la asociación entre las variables, más aún si se consideran los resultados divergentes en investigaciones previas. En este sentido, Agurto Guevara (2020) identificó una correlación “negativa y muy débil” entre ambas variables en docentes peruanos. Entonces, *se decide rechazar esta primera hipótesis de trabajo ya que no fue posible confirmar una fuerte relación significativa entre SL y SBO, aunque se presente una tendencia*. Para respaldar esta hipótesis, consideramos que se debe seguir profundizando en esta temática con muestras más amplias y diversas.

En relación con la segunda hipótesis –*Los docentes que trabajan en gestión privada tendrán mayor SBO que los que trabajan en gestión pública*–, los resultados no mostraron diferencias marcadas entre los índices de correlación obtenidos para ambos tipos de gestión. Por lo tanto, no se corrobora la segunda hipótesis.

En resumen, la mayoría de los estudios revisados (Aguilef Cháves et al., 2016; Arias et al., 2017; Baldeón Dávila et al., 2023; Cerrón Valdéz, 2019, Condo Villanueva, 2018; Cortez Silva et al., 2021; Jiménez Carazas, 2019) encontraron **relaciones estadísticamente significativas e inversas** entre SL y SBO, en grados alto, medio y bajo. Ello permitiría concluir que, a mayores niveles de SBO, menores niveles de SL, y viceversa, lo que ubicaría a la SL como un efecto del SBO.

Esto hace posible reflexionar sobre la importancia de considerar el estrés que genera el contexto laboral en la salud de los profesionales de la educación universitaria y su influencia sobre el nivel de satisfacción en el ejercicio de la labor docente.

Finalmente, cabe señalar algunas limitaciones de esta investigación, entre las que se destaca la dificultad para contar con un mayor número de docentes en cada muestra, lo que restringió el análisis en función de otras variables como edad, género o antigüedad laboral. Además, no se puede realizar una inferencia de la muestra hacia la población, debido a la debilidad de la correlación.

Proyecciones

Sería conveniente continuar desarrollando estudios descriptivos y correlacionales, así como abordar el análisis de las variables de forma longitudinal, ya que, de acuerdo con la teoría, el SBO evoluciona de manera progresiva.

Desde otro punto de vista, y teniendo en cuenta la limitación referida al tamaño de la muestra en el presente estudio, resultaría importante ampliar la investigación a otras provincias e incluso realizar comparaciones entre ellas. Además, podrían realizarse estudios cualitativos en este campo, a los fines de explorar las vivencias, percepciones y significados de los profesores en el abordaje de las situaciones de estrés en el contexto laboral y su incidencia en la satisfacción laboral.

En próximos trabajos, también sería pertinente estudiar las estrategias de afrontamiento frente al SBO y las herramientas que favorecerían un mayor nivel de SL, así como identificar otras variables influyentes que permitan darle mayor consistencia teórica y caracterización a la relación entre ambos constructos.

Referencias bibliográficas

- Abarca Valenzuela, S., Letelier Ferrada, A., Aravena Vega, V., y Jiménez Figueroa A. E. (2016). Equilibrio trabajo-familia, satisfacción laboral y apoyo familiar en docentes de escuelas básicas. *Psicología desde el Caribe*, 33(3), 285-298. <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v33n3/2011-7485-psdc-33-03-00285.pdf>
- Aguilef Cháves, J. P., Soto Fuentes, J. A., y Victoriano González, P. P. (2016). *Relación existente entre el Burnout y la satisfacción laboral de los docentes del establecimiento Jorge Hunneus Zegers* [Tesis de Licenciatura. Universidad Gabriela Mistral]. <https://hdl.handle.net/20.500.12743/1572>
- Agurto Guevara, A. V. (2020). *Relación entre Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de la IE San Pedro 2020* [Tesis de Licenciatura. Universidad César Vallejo]. <https://bit.ly/3Sst2XV>
- Albarracín Chipana, C. Z., Castro Ruiz, E., y Quevedo Quevedo, J. (2019). Síndrome de Burnout y su relación con la satisfacción laboral en docentes del área de inglés de pregrado de una universidad privada de Lima 2019-I [Tesis de Maestría. Universidad Tecnológica de Perú]. <https://bit.ly/3Q7wXI4>
- Bedoya Marrugo, E. A., Carrillo Landazabal, M. S., Severiche Sierra, C. A., y Espinosa Fuentes, E. A. (2018). Factores asociados a la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior del Caribe Colombiano. *Revista Espacios*, 39(2). <https://www.revistaespacios.com/a18v39n02/a18v39n02p01.pdf>
- Baldeón Dávila, M. R., Janampa López, L. R., Rivera Lucas, J. A., y Santivañez Meza, L. M. (2023). Síndrome de burnout: Una revisión sistemática en Hispanoamérica. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 4(1), 1809–1831. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.378latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/378/412>
- Bosqued, M. (2008). Quemados, El síndrome del burnout. Paidós.
- Bravo Carrasco, I. Y., Díaz Mujica, A., Navarrete Bustos, C. E., Pérez Villalobos, M. V., Cuevas Tamarín, A., Nova Olave, C., y Albornoz Medel, M. A. (2017). Valoración de la influencia de un programa de acompañamiento directivo sobre la percepción y satisfacción laboral de docentes y directivos. *Universitas Psychologica*, 16(2). <https://www.redalyc.org/jatsRepo/647/64750938008/index.html>
- Brito Laredo, J. (2018). Calidad educativa en las instituciones de educación superior: evaluación del síndrome de burnout en los profesores. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(16), 526-534. <https://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v8n16/2007-7467-ride-8-16-00516.pdf>
- Cabrera Palafox, H., y Colina Escalante, M. A. (29, 30 de septiembre y 1º de octubre, 2022). La despersonalización. Dimensión que alerta sobre el síndrome de burnout en los docentes universitarios. *Congreso Internacional de Educación Evaluación 2022. Debates en evaluación y currículum*, Tlaxcala, México. <https://centrodeinvestigacioneducativauatx.org/pdf2022/B057.pdf>
- Casari, L. M., Boetto, F., y Daher, C. (2015). Síndrome de Burnout en profesionales residentes de salud mental. *Acta Psiquiátrica y Psicológica de América Latina*, 61(2), 114-123. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/40433>
- Castañeda-Santillán, L. L., y Sánchez-Macías, A. (2022). Satisfacción laboral y burnout en personal docente. *Retos. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 12(24), 230-246. <https://doi.org/10.17163/ret.n24.2022.03>

- Cerrón Valdéz, M. K. (2019). *Síndrome de Burnout y satisfacción laboral docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú* [Tesis de Licenciatura. Universidad Continental, Huancayo, Perú]. <https://bit.ly/3ziPzy7>
- Cladellas-Pros, R., Castelló-Tarrida, A., y Parrado-Romero, E. (2017). Satisfacción, salud y estrés laboral del profesorado universitario según su situación contractual. *Rev. Salud Pública*, 20(1), 53-59. <http://www.scielo.org.co/pdf/rsap/v20n1/0124-0064-rsap-20-01-00053.pdf>
- Collado, P.A., Soria, C.B., Canafoglia, E., y Collado, S.A. (2016). Condiciones de trabajo y salud en docentes universitarios y de enseñanza media de Mendoza, Argentina: entre el compromiso y el desgaste emocional. *Salud Colectiva*, 12(2), 203-220. <https://www.redalyc.org/pdf/731/73146051005.pdf>
- Condo Villanueva, G. C. (2018). *Relación entre la satisfacción laboral y el Síndrome de Burnout en los docentes de la Facultad de Educación de la Unsa-2017* [Tesis de Maestría. Universidad Nacional San Agustín de Arequipa, Perú]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7480>
- Correa Correa, Z., Muñoz Zambrano, I., y Chaparro, A. (2010). Síndrome de Burnout en docentes de dos universidades de Popayán (Colombia). *Revista de Salud Pública*, 12(4), 589-598. <http://www.redalyc.org/pdf/422/42217796006.pdf>
- Cortez Silva, D., Campana, N., Huayana, N., y Aranda, J. (2021). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes durante el confinamiento por la pandemia COVID19. *Propósitos y Representaciones*, 9(3), e812. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n3.812>
- Dubelluit, M. L., y López, M., (2014). Prevalencia del síndrome de *burnout* en docentes de educación común y especial. *Revista internacional PEI: Por la psicología y la salud integral*, 3(6), 44-73. <http://www.peiac.org/Revista/Numeros/No6/prevalenciaburnout.html>
- Espinosa-Izquierdo, J.G., Morán-Peña, F.L., y Granados-Romero, J.F. (2021). A Síndrome de *Burnout* e seus efeitos no desempenho do professor em tempos de pandemia. *Polo del Conocimiento*, 6(3), 670-679. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2395>
- Esteras Peña, J., Chorot, P., y Sandín, B. (2014). Predicción del *burnout* en los docentes: Papel de los factores organizacionales, personales y sociodemográficos. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 19(2), 79-92. <http://dx.doi.org/10.5944/rppc.vol.19.num.2.2014.13059>
- García Padilla, A. A., Escorcia Bonivento, C. V., y Pérez Suarez, B. S. (2017). Síndrome de *Burnout* y sentimiento de autoeficacia en profesores universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 5(2), 65-126. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2017.v5n2.170>
- Gil Monte, P., y Peiró, J.M. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de Psicología*, 15(2), 261-268. https://www.um.es/analesps/v15/v15_2pdf/12v98_05Llag2.PDF
- Gil Monte, P., y Peiró Silla, J. (2009). Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse. Síntesis.
- Girotti, F. (2015). Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en Médicos Residentes de Medicina. [Tesis de grado no publicada]. Universidad del Aconcagua.
- Guaya Rodríguez, O. J., y Zúñiga Arias, A. A. (2018). *Síndrome de Burnout en Docentes de la Carrera de Enfermería de una Universidad Privada de la Ciudad de Guayaquil* [Tesis de Licenciatura. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/10096>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). Mc Graw Hill.

- Ilham Jamaludin, I., & Woon You, H. (2019). *Burnout in relation to Gender, Teaching Experience, and Educacional level among Educators*. *Hindawi Education Research International*, 1-5. <https://downloads.hindawi.com/journals/edri/2019/7349135.pdf>
- Jiménez Carazas, J. M. (2019). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de la Escuela Profesional de Obstetricia de la Universidad Andina del Cusco–2016* [Tesis de Maestría. Universidad Andina del Cusco]. <https://repositorio.uandina.edu.pe/item/d0a6145e-45b7-4181-b002-397e25d3e6fe>
- Kamneva, E., Plevaya, M., Popova, A., Simonova, M., & Butyrin, G. (2019). Job satisfaction and professional burnout of high school teachers. *International Journal of Applied Exercise Physiology*, 1(2.1), 751-755. <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=38542717>
- Ley 26206 (2006). *Ley de Educación Nacional*. http://www.me.gov.ar/doc_pdf/ley_de_educ_nac.pdf
- López de la Cruz, E. C. I., y Ventura, H. Z. (2020). Síndrome de *burnout* en docentes universitarios durante dictado de clases virtuales. *Desafíos*, 11(2), 136-141. <https://doi.org/10.37711/desafios.2020.11.2.209>
- Martos Medina, J.A. (2000). *Salud Laboral: Guía para la prevención del estrés*. *Sindicato de Enfermería*. http://www.satse.es/salud_laboral.htm
- Marucco, M., Gil-Monte, P., y Flamenco, E. (2008). Síndrome de quemarse por el trabajo (*burnout*) en pediatras de hospitales generales, estudio comparativo de la prevalencia medida con el MBI-HSS y el CESQT1. *Información psicológica*, 91, 32-42. http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:QfVfITf94i0J:www.informaciopsicologica.info/OJSmottif/index.php/leona_rdo/article/view/262/215+&cd=5&hl=es-419&ct=clnk&gl=ar
- Maslach C., & Jackson, S. (1981a). *Maslach Burnout Inventory*. Consulting Psychologist Press.
- Maslach, C., & Jackson, S.E. (1981b). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113. https://www.researchgate.net/publication/227634716_The_Measurement_of_Experienced_Burnout/link/59db6b90458515b9fa49d4ec/download
- Mena Miranda, L. (2010). *El desgaste profesional en profesores universitarios: un modelo predictivo* [Tesis de Doctorado. Universidad de Granada]. <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/5531/18732434.pdf;jsessionid=0551FB8197349E6B564090C89B827593?sequence=1>
- Menghi, M.S., y Oros, L.B. (2014). Satisfacción laboral y síndrome de *burnout* en docentes de nivel primario. *Revista de Psicología*, 10(20), 47-59. <https://erevistas.uca.edu.ar/index.php/RPSI/article/view/2292/2123>
- Montoya Cáceres, P., Bello-Escamilla, N., Bermúdez Jara, N., Burgos Ríos, F., Fuentealba Sandoval, M., y Padilla Pérez, A. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia & Trabajo*, 19(58), 7-13. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100007
- Naranjo Pinela, T. C., Espinel Guadalupe, J. V., y Robles Amaya, J. L. (2019). Habilidades sociales como factor crítico en la satisfacción laboral. *PODIUM*, 36, 89-102. <https://doi.org/10.31095/podium.2019.36.6>
- Organización Mundial de la Salud (2019). *Salud Mental en el Lugar de Trabajo*. https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/
- Oros, L.B., y Main, M.V. (2004). ESLAeducación: una escala para evaluar la satisfacción laboral de los docentes. *Revista Internacional en Estudios en Educación*, 4(1), 20-34.

https://www.researchgate.net/publication/236034641_ESLA-educacion_una_escala_para_evaluar_la_satisfaccion_laboral_de_los_docentes

- Oros, L.B., Main, M.V., y Duarte, P.V. (2002). *Desgaste profesional y satisfacción laboral en una muestra de docentes* (Informe final de Proyecto de Investigación). Entre Ríos, Argentina: Universidad Adventista del Plata.
- Pérez Aranda, G. I., Angulo Gutiérrez, A. K., Cruz Vela, A.G., y Estrada Carmona, S. (2018). Síndrome de *burnout* en el profesorado de la Universidad Autónoma de Campeche (México). *Apuntes de Psicología*, 36(3), 129-133. <http://www.apuntesdepsicologia.es/index.php/revista/article/view/743>
- Plasencia, J.E. (2018). *Burnout y Satisfacción laboral en docentes de la Red educativa Chocope, provincia Ascope-2017* [Tesis de grado. Universidad San Pedro]. http://repositorio.usanpedro.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/13944/Tesis_62970.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramos Argilagos, M., Alfonso González, I., Peñafiel Jaramillo, K., Macias Silva, E. C., y Labrada González, E. (2020). Síndrome de *Burnout* en docentes de dos universidades de Ecuador. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*, VII(2), 1-17. <https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2030/2087>
- Rodríguez, D., Núñez, L. y Cáceres, A. (2010). Estudio comparativo de la satisfacción laboral universitaria en el núcleo de Anzoátegui de la Universidad de Oriente. *Investigación y Postgrado*, 25(1), 63-80. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65822264004>
- Rodríguez Ramírez, J. A., Guevara Araiza, A., y Viramontes Anaya, E. (2017) Síndrome de *burnout* en docentes. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 8(14). <https://www.redalyc.org/jatsRepo/5216/521653267015/521653267015.pdf>
- Rojas, M. L., Zapata, J. A., y Grisales, H. (2009). Síndrome de *burnout* y satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior, Medellín, 2008. *Revista de la Facultad Nacional de Salud Pública*, 27(2), 198-210. <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=12011791011>
- Salazar, A. L. (2002). Factores predictores de la satisfacción laboral de las educadoras de Belice. *Revista Internacional de Estudios en Educación*, 2(1), 23-59. <https://doi.org/10.37354/riee.2002.015>
- Salazar Botello, C.M., Martín Rodrigo, M. J., y Muñoz Jara, Y. A (2018). Creencias organizacionales, satisfacción laboral y síndrome *burnout* en docentes de Educación Superior. *Opción*, 34(87), 183-212. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/opcion/article/view/23877>
- Salcedo, H. L., Cárdenas, Y. Y., Carita, L. M., y Ledesma, S. M. J. (2020). Síndrome de *burnout* en docentes en un contexto de emergencia sanitaria, Lima. *Alpha Centauri*, VI(1), 59-83. <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/295/353>
- Salinas Oviedo, C., Laguna Calderón, J. y Mendoza Martínez, M. R. (1994). La satisfacción laboral y su papel en la evaluación de la calidad de la atención médica. *Salud Pública*, 36, 22-29. <http://www.redalyc.org/pdf/106/10636105.pdf>
- Seisdedos, N. (1997). *Manual MBI, Inventario Burnout de Maslach*. TEA.
- Zuniga Jara, S., y Pizarro León, V. (2018). Mediciones de Estrés Laboral en Docentes de un Colegio Público Regional Chileno. *Información tecnológica*, 29(1), 171-180. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-07642018000100171&lng=es&nrm=iso



Datos de los Autores

María de los Ángeles Páramo

Licenciada en Psicología y Diplomada en Docencia Universitaria por la Universidad del Aconcagua (UDA), Mendoza, Argentina. Doctora en Psicología Clínica y de la Salud por la Universidad de Salamanca (España). Se desempeña como docente de grado y de posgrado de la Facultad de Psicología-UDA y es Investigadora Principal del Instituto de Investigaciones de dicha institución. También es Directora de la Maestría en Psicología Social de la Facultad de Filosofía y Letras de UNCuyo.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8834-5166>

Contacto: maparamo@uda.edu.ar

79

Aldo Bernabeu,

Licenciado en Ciencias de la Educación y Profesor en Psicología y Ciencias de la Educación por la Pontificia Universidad Católica Argentina “Santa María de los Buenos Aires” – Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Mendoza. Es Especialista en Docencia Universitaria de la UNCuyo. Se ha desempeñado como Director de la Escuela Sagrada Familia y como Asesor Docente de la Facultad de Ciencias Económicas y Jurídicas de la UDA e investigador del Instituto de Investigaciones de la Facultad de Ciencias Económicas y Jurídicas, UDA. Es investigador colaborador del Instituto de Investigaciones de la Facultad de Psicología- UDA.

ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-2159-7773>

Contacto: abernabeu@uda.edu.ar

Lic. Lucentini, Camila

Licenciada en Psicología por la Universidad del Aconcagua (UDA) y Diplomada en Psicoterapia Integrativa de la Universidad de Mendoza. Se desempeña como docente en la Universidad de Mendoza y en el Área de RRHH como Personal de Apoyo Académico de la Secretaría Económica Financiera de la UNCuyo. Es investigadora colaboradora del Instituto de Investigaciones de la Facultad de Psicología- UDA.

ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-5739-1796>

Contacto: clucentini@uncuyo.edu.ar