



**Universidad Nacional de San Luis Facultad de  
Ciencias Humanas**

Trabajo Final para optar por el grado de

*Especialista en Investigación en Ciencias Sociales y Humanas*

“Satisfacción *L*aboral y Síndrome de *B*urnout en  
*D*ocentes de dos *F*acultades de la *U*niversidad  
Nacional de *S*an *L*uis”

**Autor:** Lic. Mauro Nicolás Sorolla

**Directora:** Dra. Lorena Di Lorenzo

**Co-Director:** Esp. Fabricio Penna

**2025**

## Índice

RESUMEN.....	03
ABSTRACT.....	05
AGRADECIMIENTO.....	06
INTRODUCCIÓN.....	07
JUSTIFICACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA ABORDADA.....	11
MARCO TEÓRICO.....	16
Trabajo Docente.....	16
Satisfacción Laboral.....	19
Síndrome de Burnout .....	21
ANTECEDENTES.....	28
PROBLEMA.....	32
OBJETIVOS.....	33
Objetivo General.....	33
Objetivos Específicos.....	33
METODOLOGÍA.....	34
Diseño.....	34
Muestra.....	34
Instrumentos.....	35

Cuestionario Ad Hoc.....	35
Cuestionario MBI.....	35
Cuestionario sobre la Satisfacción Laboral de Pujol .....	36
PROCEDIMIENTO.....	36
ANÁLISIS DE DATOS.....	37
RESULTADOS.....	38
Datos Sociodemográficos de la muestra .....	38
Satisfacción Laboral en docentes de cada una de las Facultades .....	44
Síndrome de Burnout en docentes de cada una de las Facultades .....	45
Correlación entre Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout .....	51
CONCLUSIONES.....	52
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	57
ANEXOS.....	64
Consentimiento Informado .....	64
Cuestionario Ad Hoc.....	65
Cuestionario Ad Hoc, sobre satisfacción laboral de Pujol Cols, (2016).....	66
Cuestionario: Maslach Burnout Inventory (MBI).....	67

## RESUMEN

La actividad del/la docente universitario/a es compleja, dicha actividad abarca aspectos no sólo pedagógicos sino también personales. Martínez Funes (2013), expresa que pensarse como trabajadoras/es en la universidad resulta difícil y amerita una reflexión tanto singular como grupal. El atravesamiento histórico, político, social y la relación que el/la docente universitario/a establece con su quehacer laboral y las posibles implicancias que pueden sucederse, se reconocen como un aspecto significativo a ser estudiado. La satisfacción laboral hace referencia a la actitud del trabajador frente a su propio trabajo. Cuando los/as trabajadores/as no están satisfechos/as con su trabajo, pueden experimentar diferentes sentimientos que pueden ocasionar la probabilidad de experimentar el “Síndrome de Burnout”. La presente investigación fue abordada desde una metodología de tipo descriptivo, cuantitativo, y no experimental, de corte transversal. Para dar respuesta a los objetivos, se realizó un muestreo de tipo no probabilístico intencional. Estuvo conformada por 58 docentes de la Universidad Nacional de San Luis. Se confeccionó un cuestionario Ad Hoc para recoger información sobre los datos sociodemográficos y laborales. Para medir el Síndrome de Burnout; se utilizó el Maslach Burnout Inventory (M.B.I.) de Maslach & Jackson (1981, pp. 100-101). Para Satisfacción Laboral se aplicó el Cuestionario Ad Hoc, sobre Satisfacción Laboral de Pujol Cols (2016), Se concluyó que la satisfacción laboral es media lo que nos muestra que son sujetos que si bien están medianamente satisfechos/as con su trabajo, pueden experimentar sentimientos de frustración, insatisfacción y desmotivación, esta satisfacción laboral disminuye y puede afectar negativamente la calidad de vida laboral, sobre el Síndrome de Burnout se obtuvieron también niveles medios de Burnout. E indagando en cada una de esas tres dimensiones, se puede concluir que en la dimensión

cansancio emocional el mayor porcentaje de docentes obtuvo un valor alto, en la dimensión Despersonalización, en ambas unidades académicas, los valores fueron bajos. La baja realización personal verbalizada como “no valgo”, produce que los/as trabajadores/as se sienten descontentos/as consigo mismo/a e insatisfechos/as con sus resultados laborales, lo que conlleva una baja autoestima y la consiguiente insatisfacción laboral (Gil-Monte, 2002). Por último, sobre analizar la relación entre las dimensiones del Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en docentes de la muestra, se halló en los/as docentes de ambas unidades académicas, que, a mayor satisfacción laboral, mayor síndrome de burnout. (Dentro de estos niveles moderados)

## ABSTRACT

University professors' activity is complex, it includes paedagogic as well as personal aspects. Martinez Funes (2013) expresses that thinking ourselves as university workers is difficult and it's worth a singular and group reflection. The historical, political, and social transversality, and the relation the university professor has with his/her work and the possible implications that could appear are recognized as a significant aspect to be studied. Working satisfaction refers to the worker's attitude towards his/her job. When workers are not satisfied with their job, they may experience different feelings that could raise the probability to suffer the Burnout Syndrome. This research was made from a descriptive, quantitative, and non experimental transversal method. In order to answer the aims, a non probabilistic intentional simple was made with 58 San Luis National University professors. An Ad-Hoc questionnaire was made to gather information about the social-demographic and working data. In order to measure the Burnout Syndrome, I.B.M. was implemented. An Ad-Hoc Questionnaire on Working Satisfaction by Pujol Cols, L.J. (2016) was also implemented. Results show that working satisfaction is average, being subjects moderately satisfied with their Jobs, and can experience feelings of frustration, dissatisfaction, and demotivation, therefore diminishing the working satisfaction, negatively affecting the working life quality. About the Burnout Syndrome, the sample shows average levels. Speaking about the three dimensions, it can be concluded that in the emotional tiredness the higher percentage of professors showed a high value, at the depersonalization dimension in both academic units, the values were low. The low personal realization expressed as "I don't worth" makes the workers feel unhappy with themselves, and not satisfied with their working results, therefore, raising a low self esteem and working dissatisfaction (Gil-Monte, 2002). At last, the higher the working dissatisfaction, the higher the Burnout Syndrome (within these moderate level

## AGRADECIMIENTOS

A mi Familia

A mis amigos/as

A mi Directora y Codirector

A la Universidad Nacional de San Luis

Al Jurado

A la Universidad/Educación Pública, Gratuita y sus Trabajadores/as

## INTRODUCCIÓN

El presente Trabajo Final tiene como objetivo analizar la Satisfacción laboral y el Síndrome de Burnout en docentes de la Facultad de Psicología y la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Nacional de San Luis.

Es conocido que las personas constantemente se ven expuestas a demandas dentro del espacio laboral que implican diferentes retos y/o desafíos, debiendo éstos, adaptarse a todas las condiciones, demandas y exigencias que les depara el sistema laboral para el logro de metas y proponer soluciones frente a posibles situaciones adversas que se pueden originar en dicho ámbito.

El trabajo docente supone un gran reto y una gran dificultad, sobre todo en la sociedad actual, repleta de grandes cambios y nuevas situaciones que el profesorado debe solventar diariamente, lo que representa incertidumbre y desgaste en su trabajo diario (Gonzalez y Subaldo, 2015).

El quehacer docente, según el Estatuto de la Universidad de San Luis, en su artículo nº34, implica como tareas específicas la formación ética, intelectual, científica y técnica de los estudiantes; la investigación, la extensión universitaria y, cuando corresponda, la participación en las funciones directivas y en todas aquellas actividades necesarias para el funcionamiento de la Universidad (Estatuto Universidad Nacional de San Luis, 2018). El objetivo que persigue en el artículo, no solo implica un proceso de formación que debe ir construyendo el docente universitario, nótese ésta como formación de posgrado, como instancias académicas que se transparentan a través de cursado y aprobado de carreras como especializaciones, maestrías y/o doctorados, sino también diferentes cursos de posgrados relacionados no solo con su desempeño actual en su asignatura, sino también la preparación para todas aquellas instancias de enseñanza

que puedan surgir desde el área de integración curricular de la que forma parte.

Desde mi experiencia como director de un Proyecto de Investigación Consolidado - (PROICO 12-0120 titulado “La evaluación como promotora de aprendizajes transformadores: la evaluación de la Motivación, estilos y estrategias de aprendizaje en estudiantes avanzados de las Facultades de Psicología, Ciencias Humanas y Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de San Luis (RR - 6 / 2022)); y a todo lo anteriormente expresado, hay que sumarle lo que a extensión universitaria e investigación se refiere, actividades que demandan tiempos y quehaceres que no siempre están sostenidos por las instituciones de la que forma parte el o la docente y que implica un espacio de gestión que no siempre es apoyado por sus colegas y/o equipo de trabajo.

Tanto la extensión como la investigación demandan una fuerte carga horaria, burocracia administrativa y actividades extra horarias para la producción de conocimientos científicos que estén acordes a los estándares y criterios de la ciencia, así como la posterior producción de informes para publicar y/o presentar en diferentes congresos, jornadas, revistas de carácter científico, etc. Esto, incrementado a partir de diferentes políticas académicas que se fueron instaurando desde los años 90. En primer lugar, a través del Programa de Incentivos a los/as Docentes Investigadores de las Universidades Nacionales que se reglamentó por el Decreto N.º 2427/93, dicho programa, establecido por la Secretaría de Políticas Universitarias (SPU), tuvo como objetivo transformar la composición del cuerpo docente, integrando la enseñanza, la investigación, la extensión y la gestión. Su implementación afectó la identidad del docente al asignarle un nuevo nombre: docente-investigador. Esta figura combina dos funciones esenciales, la transmisión y la producción de conocimiento, sin dejar de lado la gestión y la extensión, actualmente modificado y con nuevos estándares de evaluación en el denominado Programa para

la Investigación Universitaria Argentina (PRINUAR).

Lo antes descrito, que se visualiza a partir del diálogo con colegas, debe ser pensado a la luz de los diferentes cargos que cada docente posee en la institución. Estos cargos, basados no solo en responsabilidades y obligaciones sino también en cargas horarias, que más allá de estar establecidas de antemano, al momento de la praxis, de la puesta en marcha de cada una de las actividades, las diferencias legalmente interpuestas, se confunden y todos/as trabajan al mismo ritmo.

Un factor clave para que los/as docentes de una institución universitaria puedan cumplir con las actividades antes expresadas, es la satisfacción laboral, entendida esta como un "estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto" (Locke, 1976, como se citó en Pérez Bilbao y Fidalgo Vega, 2010, p.1), la misma puede influir claramente en el desempeño, no solo para la propia función docente, sino también para la mejora de los aprendizajes de los/as estudiantes y de manera casi directa, una mejora significativa en los objetivos que persigue la institución como alta casa de estudios conteniendo profesionales idóneos, constructores de futuras generaciones competentes.

Cuando se produce un desajuste entre la función docente y el sujeto, se produce lo que la Organización Mundial de la Salud, en el marco de su Programa de Salud Ocupacional, define como estrés laboral, éste entendido como la respuesta del individuo ante exigencias y obligaciones laborales que no concuerdan con sus habilidades y competencias, poniendo a prueba su capacidad para enfrentar estas circunstancias (Leka et al, 2004).

Se sostiene que el/la profesional dedicado/a a la enseñanza, tanto de grado como de posgrado, en el ejercicio cotidiano de su labor, puede llegar a desarrollar una respuesta de estrés prolongada conocida como síndrome de burnout o síndrome de “quemarse por el trabajo”, que

va en detrimento de su calidad de vida y se refleja en una tendencia a estar insatisfecho con su trabajo.

Por lo expresado, la relación que los/as docentes tienen con su trabajo y las dificultades y/o problemas que esta pueda ocasionar, es reconocido como significativo para la salud de los/as trabajadores/as y se considera que un buen grado de satisfacción laboral permitiría al docente posicionarse y valorar ciertas situaciones de su ámbito laboral sobre una base más positiva y menos amenazante o estresante.

La importancia de abordar científicamente esta temática tiene un impacto significativo en la calidad educativa, la retención de los/as docentes, la salud mental y física de los/as mismos/as y la imagen de la institución. Los bajos niveles de satisfacción laboral como los altos índices de Burnout afectan lo antes mencionado.

Por lo tanto, es esencial estudiar este tema para identificar las áreas problemáticas y encontrar soluciones que permitan mejorar la satisfacción laboral de los/as docentes y, por lo tanto, mejorar la calidad de la educación en general. Es importante que las instituciones y los sistemas educativos aborden este problema y brinden apoyo y recursos para la mejora.

## JUSTIFICACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA ABORDADA <sup>1</sup>

Ser docente en el nivel superior implica un abanico de responsabilidades, tanto formales, estipuladas en reglamentaciones universitarias y nacionales, como informales, aquellas que tejemos en el día a día de nuestra labor. Este abanico de responsabilidades, más el atravesamiento político, social histórico y cultural llevan a problematizar la realidad del trabajo docente, en el contexto de post pandemia y sus atravesamientos en la experiencia de colegas y la propia

1. La pandemia nos privó de la presencialidad, profundizó brechas socioeconómicas y debimos transformar nuestra actividad. Además, implicó que las universidades no vuelvan a funcionar de la misma manera. Sino que necesitaron adecuarse a la nueva normalidad y atender las necesidades más urgentes. (Comisión de Planeamiento del Consejo Interuniversitario Nacional Desafíos de las Universidades Públicas En la Etapa de la Pos Pandemia, s. f.). El periodo post-pandemia impuso desafíos constantes a los/as docentes, requiriendo una profunda reflexión sobre las estructuras y procesos educativos. Esta situación inédita afectó de diversas maneras a todos los actores de la institución. En este contexto, Monguillot Hernando et al. (2023), citando a Román et al. (2020), señalan la crucial necesidad de atender la dimensión emocional tanto del profesorado como del alumnado. Profundizando en esta idea, Monguillot Hernando et al. (2023) destacan un incremento en las emociones negativas del profesorado, producto de la incertidumbre, la tensión y el desamparo institucional. Ante este panorama, consideran relevante desarrollar la resiliencia docente como un factor protector ante el estrés, actuando como soporte emocional y promotor de bienestar.

---

<sup>1</sup> En este único apartado, la narración y las opiniones expresadas se presentan en primera persona, ya que recupera mi experiencia personal, y directa de los eventos y reflexiones aquí presentados.

2. La creciente precarización económica que afecta a los/as docentes universitarios, evidenciada en las recientes luchas salariales (anteriores, actuales y seguramente futuras), se suma a las complejas discusiones sobre la asignación de cargos en mi área específica. Esta última problemática no es una experiencia aislada; por el contrario, conversaciones informales con colegas de diversas disciplinas revelan situaciones similares. Un ejemplo recurrente es la prolongada permanencia en el cargo de auxiliar de docencia (auxiliares de primera, Jefes/as de Trabajos Prácticos) incluso durante quince años, sin la posibilidad de ascender a través del sistema de concursos. Esto representa de forma clara uno de los disparadores que suman a esta problematización que se va entretejiendo. Esta situación puede conllevar la falta de oportunidades para el crecimiento y reconocimiento profesional y puede generar descontento, desmotivación y una sensación de estancamiento, lo cual, a su vez, podría repercutir negativamente en la calidad de la enseñanza y el rendimiento académico de los estudiantes.
3. Mi experiencia como Jefe de Trabajos Prácticos ilustra esta multifacética implicación: una carga horaria cercana a las 450 horas en cinco asignaturas se complementa con mi participación en un proyecto de investigación, la crucial tarea de asesorar y dirigir (o codirigir) tesis y trabajos finales, la responsabilidad de integrar jurados de concursos, y mi compromiso con un proyecto de extensión. Lo antes expresado, sumado a mis más de doce años de experiencia en las Facultades de Psicología y Ciencias Humanas, junto a mi formación como Licenciado en Psicología y mi experiencia como docente en el área metodológica, me han impulsado a analizar mi propia satisfacción laboral y sus posibles repercusiones. He sido testigo, y partícipe, de momentos de estrés que impactaron directamente en nuestro bienestar físico y mental. Esta reflexión no es meramente personal;

es un llamado a la acción.

Es crucial que los/as docentes tomemos conciencia de nuestras necesidades y de las fuentes de estrés que nos rodean. Al hacerlo, podemos prevenir problemas mayores como el burnout, la ansiedad y la depresión, y detectar tempranamente situaciones problemáticas para buscar soluciones. Esta conciencia también es fundamental para nuestro desempeño profesional. Un/a docente satisfecho/a y con bajos niveles de estrés está más motivado/a y comprometido/a, lo que se traduce en una enseñanza de mayor calidad, una mayor productividad en investigación y extensión, y relaciones más saludables con colegas y estudiantes.

Regresando a lo personal, y repensado lo ya expresado, lleva a enfrentarme a interrogantes cruciales, a saber: ¿Qué aspectos de mi trabajo me generan satisfacción o insatisfacción?, ¿Son las condiciones económicas, la carga laboral, las relaciones interpersonales, el reconocimiento, o una combinación de factores?, ¿Cómo ha evolucionado mi satisfacción laboral a lo largo del tiempo?, ¿Qué expectativas tenía sobre mi trabajo al inicio de mi carrera, y cómo se comparan con la realidad actual?, ¿Identifico síntomas de burnout, ansiedad o depresión?, ¿Cómo afecta mi estrés a mi desempeño docente?, ¿Influye en mi relación con los estudiantes y colegas?, ¿Qué cambios concretos podrían mejorar mi satisfacción laboral?, ¿Son cambios que puedo implementar por mi cuenta o requieren la intervención de la institución?. Esta y otras preguntas fueron las que me llevaron a problematizar la realidad en la que me encuentro inmerso. Esto me llevó a profundizar los conocimientos sobre la satisfacción laboral y el síndrome de estar quemado en el trabajo. Abordar esta problemática se considera importante por múltiples razones interconectadas. En primer lugar, para los/as propios/as docentes, comprender los factores que influyen en su bienestar emocional y físico es esencial para prevenir el desarrollo del síndrome de burnout, caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y una disminuida realización personal. Al abordar

estos aspectos, se promueve una mejor calidad de vida y se sientan las bases para un desempeño profesional más efectivo y comprometido. Los/as docentes satisfechos y con bajos niveles de burnout son, naturalmente, más fructíferos/as en sus labores de enseñanza, investigación y gestión, lo que a su vez contribuye a la retención del talento dentro de las instituciones. La identificación de áreas de insatisfacción también puede señalar necesidades de desarrollo profesional y apoyo institucional, impulsando así el crecimiento y la mejora continua del cuerpo docente. En segundo lugar, para las instituciones universitarias, el estudio de la satisfacción laboral y el burnout es crucial para garantizar la calidad educativa. Docentes motivados/as y comprometidos/as son más propensos/as a ofrecer una enseñanza de excelencia, aportando positivamente al aprendizaje y la formación de los estudiantes. Además, comprender estos aspectos permite evaluar y mejorar el clima organizacional, fomentando un ambiente de trabajo positivo y colaborativo. Una institución que demuestra preocupación por el bienestar de su profesorado proyecta una imagen institucional sólida y atractiva, facilitando la atracción y retención de profesionales valiosos/as. En última instancia, un cuerpo docente comprometido y con bajos niveles de burnout contribuye a un ambiente laboral de mayor compromiso en todas sus funciones, proporcionando datos valiosos para la toma de decisiones informada en materia de políticas de recursos humanos y estrategias de mejora del entorno laboral. Finalmente, los estudiantes también se benefician directamente del estudio de la satisfacción laboral y el burnout en sus docentes. Profesores/as motivados/as y con bajos niveles de agotamiento emocional están en mejores condiciones para crear un ambiente de aprendizaje estimulante y efectivo, lo que se traduce en un mejor rendimiento académico y un desarrollo integral de los alumnos/as. Asimismo, un docente que se siente bien en su trabajo tendrá una mayor disposición para brindar apoyo, tutoría y orientación a los estudiantes, fortaleciendo la relación pedagógica y enriqueciendo la experiencia educativa en su conjunto. En definitiva,

investigar estos aspectos es esencial para construir un entorno académico más saludable, productivo y beneficioso para todos los actores involucrados.

## MARCO TEÓRICO

### TRABAJO DOCENTE:

La actividad del/la docente universitario/a es compleja, dicha actividad abarca aspectos no sólo pedagógicos sino también personales. Martínez Funes expresa que:

pensarse como trabajadoras/es en la universidad resulta difícil y amerita una reflexión tanto singular como grupal. Para esto considera necesario hacer visible el trabajo real que realizan día a día las/os docentes y abrir los procesos de trabajo colectivo al interior del sistema, ya que esto permitiría romper con viejos equilibrios y representaciones establecidas. Afirma que es indispensable retomar la categoría de trabajo como central y señala que en los últimos años “las definiciones de trabajo inmaterial, invisible y en especial precario se acercan a calificar lo laboral en la universidad y a la docencia en todo el sistema educativo” (Martínez, 2013, como se citó en Rodera, 2021). (p. 7).

La principal responsabilidad de los/as educadores/as es el proceso de enseñanza dentro de su campo disciplinar, lo que requiere un sólido conocimiento en su materia y en métodos pedagógicos. Esto implica encontrar maneras efectivas de impartir los conocimientos, habilidades, destrezas y valores necesarios para los futuros profesionales.

También implica considerar cómo estos contenidos serán asimilados en los entornos donde profesores y estudiantes interactúan, creando una dinámica educativa específica. Sin embargo, no solo es necesario que los/as docentes dominen su materia, sino que comprendan cómo transmitir ese conocimiento, adaptarse a las necesidades y dinámicas particulares de los entornos donde se lleva a cabo la enseñanza. También, como se expresaba en la fundamentación,

actividades que demandan tiempos y quehaceres que no siempre están sostenidos por la instituciones de la que forma parte el o la docente y que implica un espacio de gestión que no siempre es apoyado por sus colegas y/o equipo de trabajo.

Ley de Educación Superior 24.521/95 (LES) es una legislación argentina que rige las instituciones de educación superior universitaria y terciaria no universitaria del sistema educativo de Argentina. En los que respecta al ámbito de las universidades, la misma establece los fines, estructuras y lineamientos referidos a la autonomía universitaria (artículos 27, 28 y 29) y al sostenimiento de las instituciones, como así también dispone de un sistema de evaluación y acreditación a cargo de la Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria (CONEAU) creada por medio de dicha ley (artículo 39). Es la LES la que designa el modo de acceso a la carrera académica y los requisitos para ser docente universitario; plantea como derechos la participación en órganos de gobierno y en la actividad gremial y como obligaciones la actualización en la formación profesional y el cumplimiento de las funciones de docencia, investigación y de servicio (Capítulo 3 – Derechos y Obligaciones).

Así mismo, los/as docentes universitarios dedican parte de su tiempo a la tarea de investigar, ya establecida en el estatuto, como se informó previamente, y otras que van, según el cargo docente, desde (quienes están incorporados en la categoría de profesores) (Ord CS 15-97):

- hacer posible el proceso de enseñanza y aprendizaje,
- participar en la planificación, ejecución y evaluación de las actividades académicas de formación y actualización de grado y posgrado vinculadas con su especialidad, sean; estas curriculares o propias del plan de actividades de formación de la/s asignatura/s, Área, Departamento o Facultad,

- estimular y apoyar las aspiraciones docentes, de investigación y extensión del personal que trabaja con el docentes,
- eventualmente dirigir investigaciones, tesis doctorales, de maestría, de licenciatura, residencias, etc.
- Y realizar toda actividad que sea requerida por el Departamento o Facultad a los efectos de cumplir con los objetivos y funciones de la Institución;

Hasta (quienes su función es de auxiliar de docencia):

- colaborar con los Profesores en las tareas de enseñanza, investigación y extensión,
- participar en la planificación, ejecución y evaluación de los trabajos prácticos de la/s correspondiente/s asignatura/s.
- y realizar toda otra actividad que sea requerida por el Departamento o Facultad a los efectos de cumplir con los objetivos y funciones de la Institución (Ord CS 15-97).

El trabajo docente universitario es complejo y diverso, y no puede ser visto de manera aislada. Incluye factores como la diversidad de estudiantes, variedad de disciplinas, cambios constantes en el conocimiento y el contexto institucional. Es importante reconocer esta complejidad para brindar una educación de calidad. La enseñanza tiene una imagen social de actividad laboral sin riesgos, que fue cambiando en los últimos años, mal remunerada, pero con algunas ventajas en comparación a otros trabajos, produciendo invisibilidad de factores que generan malestar y sufrimiento. Martínez et al (2009).

También es importante entender a la docencia como una profesión, que comprende la formación de los docentes, el control del proceso de enseñanza y las posibilidades de organización y también como un trabajo asalariado que supone el desarrollo de actividades

socialmente útiles cuya definición expresa las relaciones de consenso y conflicto que tienen lugar entre diferentes grupos sociales, por lo que no es independiente de las condiciones histórico políticas en las que se realiza (Gimenez e Inda, 2015).

### SATISFACCIÓN LABORAL:

La satisfacción laboral es un concepto complejo que se ha abordado desde diversas perspectivas teóricas. Los denominados “estudios de Hawthorne”, realizados entre 1924 y 1933 por Elton Mayo, fueron pioneros en el estudio de la satisfacción laboral, observando cómo los efectos de distintas condiciones afectaban la productividad de los empleados. Estos estudios demostraron que los cambios en las condiciones de trabajo mejoraban la productividad (Salazar Marmolejo & Ospina Nieto, 2019). Hoppock (1935), en su libro *Job Satisfaction*, fundamenta que la satisfacción es uno de los resultados más importantes del trabajo humano, además de existir una supuesta relación implícita entre satisfacción y desempeño (Gargallo Castel, s. f.). Posteriormente, Locke (1976) propuso una teoría que definía la satisfacción laboral como un “estado emocional, positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona” (citado en Pérez Bilbao y Fidalgo Vega, 2010, p.1). Según esta teoría, la satisfacción se produce cuando los/as trabajadores/as perciben que sus expectativas son cumplidas o superadas, mientras que la insatisfacción surge cuando sus expectativas no se cumplen. Esta teoría destaca la importancia de la percepción del/a trabajador/a sobre el cumplimiento de sus expectativas, lo que implica que diferentes trabajadores pueden tener distintos niveles de satisfacción aun cuando desempeñen el mismo trabajo

En la actualidad, cuando se habla de satisfacción laboral, se hace referencia a la actitud del/la trabajador/a frente a su propio trabajo. Dicha actitud está basada en las creencias y valores que el/la trabajador/a desarrolla. En palabras de Osorio (2010), el concepto de satisfacción hace

referencia al estado afectivo de agrado que una persona experimenta acerca de su realidad laboral. Así mismo puede definirse también como “un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo” (Fuentes, 2012, p.12). Por su parte, Salessi y Omar (2016) la consideran como la actitud que se desarrolla y manifiesta derivado de las experiencias que se tienen en la vida laboral.

Ovejero (2006) menciona que la satisfacción laboral depende de una serie de variables entre las que menciona las siguientes:

- *Rendimiento*: es el aspecto que más ha llevado a la satisfacción laboral, se quiere empleados satisfechos y productivos, y se piensa que lo primero lleva a lo segundo.
- *Salario*: esta satisfacción depende de la discrepancia percibida entre el salario que un trabajador recibe y los salarios de los referentes de este.
- *Característica del puesto*: está demostrado que cuanto más monótono, aburrido y alienante sea el puesto menor será la satisfacción.
- *Participación en la toma de decisiones*: la participación aumenta siempre la satisfacción laboral, dado el carácter activo y libertario del ser humano.
- *Variables demográficas*: dichas variables (edad, nivel de estudios, etc.) no están relacionadas con la satisfacción, y cuando se han detectado empíricamente algunas relaciones, éstas se deben más bien a terceras variables intermedias.
- *Género*: no parece existir relación alguna entre género y satisfacción laboral, y cuando existe parece deberse más bien a diferencias en oportunidades, expectativas y experiencia, de tal forma que hay igualdad en estas variables, hombres y mujeres tendrían similares niveles de satisfacción o de insatisfacción.

Al analizar las diferentes teorías disponibles, podemos identificar cuatro aspectos que contribuyen a generar un sentido de satisfacción laboral en los trabajadores, según Robbins (2004):

- **Trabajo mentalmente estimulante:** “las personas prefieren trabajos que les den la oportunidad de aplicar sus destrezas y capacidades y les ofrezcan tareas variadas, libertad y retroalimentación sobre su desempeño. Estas características hacen que el trabajo provea un estímulo intelectual” (p.85).
- **Remuneraciones equitativas:** Siguiendo a Robbins (2004) “los empleados quieren esquemas de pago y ascenso que les parezcan justos, claros y que respondan a sus expectativas” (p.85).
- **Condiciones laborales de apoyo:** “Las condiciones laborales de apoyo según Robbins (2004) los empleados se interesan en su entorno laboral tanto por comodidad propia como para facilitar la realización de un buen trabajo” (p.85).
- **Compañeros que los respalden:** “las personas obtienen más del trabajo que el puro dinero o realizaciones materiales. Para la mayoría, también llena la necesidad de contacto social”(p. 85).

En general, en los estudios se encuentra que la satisfacción de los/as empleados/as aumenta cuando el supervisor inmediato es comprensivo, elogia el buen desempeño, escucha las opiniones de los/as empleados/as y muestra un interés en el personal. La satisfacción de los empleados/as influye directamente en los procesos y resultados de la organización es por ello por lo que éstas hacen grandes esfuerzos por mejorar la satisfacción a través de acciones como, mejorar las condiciones laborales y las recompensas.

El ambiente de trabajo dejó de ser tan solo origen de motivación, satisfacción y

realización profesional y pasó a ser también fuente de preocupación, sufrimiento y enfermedad para el ser humano (Flores García Rada, 1992). El estrés relacionado con el trabajo es una variable que contribuye al surgimiento de patologías en los individuos, de manera que el tema ha despertado interés en investigadores y en la sociedad en general, a causa de su impacto en el bienestar de los empleados y, en consecuencia, en la pérdida de productividad y en los resultados organizacionales (França y Rodríguez, 2005).

Los/as educadores/as forman una categoría especialmente expuesta a los riesgos psicosociales, por soportar una carga de trabajo que implica los aspectos cognitivos, relacionales y emocionales; además de enfrentarse con estresores propios de la organización educacional y con situaciones en las que se desequilibran las expectativas individuales del profesional y la realidad del trabajo diario (Jimenez, et al. 2002).

La responsabilidad del/la docente no está vertida únicamente en las aulas, su participación responde a un compromiso social pues dependerá de cómo ejercerá su profesión para que el aprendizaje del estudiante sea óptimo y de soporte en su desarrollo profesional y/o laboral por lo que las implicancias del burnout requieren ser atendidas y para ello, es pertinente conocer las causas que originan su desencadenamiento (Fernández Arata, 2018).

Ortega Villalobos (1999), indica que hace más de medio siglo, Hans Selye (1956) definió el estrés ante la Organización Mundial de la Salud (OMS), como: “la respuesta no específica del organismo a cualquier demanda del exterior” y “el estado que se produce por un síndrome específico que consiste en todos los cambios no específicos que se inducen dentro de un sistema fisiológico”

La realidad y la experiencia histórica procesada en diversas investigaciones señalan la existencia de fatiga residual, malestar docente con sufrimiento psíquico (depresiones, angustia,

ataques de pánico, procesos psicóticos) y diversas formas de padecimientos psicofísicos que se manifiestan en la pérdida de la voz, dolores y contracturas en espalda, cuello y extremidades, úlceras gástricas e hipertensión, las más comunes. Últimamente se registra diabetes por estrés con una frecuencia de alerta. (Martínez et al, 2009).

### SÍNDROME DE BURNOUT:

Cuando los/as trabajadores/as no están satisfechos/as con su trabajo, pueden experimentar sentimientos de frustración, insatisfacción y desmotivación, a medida que la satisfacción laboral disminuye, puede afectar negativamente la calidad de vida laboral. Lo expresado anteriormente implica el aumento de la probabilidad de experimentar el “Síndrome de Burnout”, considerado este como una enfermedad el cual es producto del estrés crónico producido en el centro de labores (OMS, 2004).

Se lo define como una reacción excesiva de estrés al entorno laboral o profesional; se manifiesta por sentimientos de agotamiento emocional o físico, acompañado de un sentido de frustración o fracaso (Real Academia Española, s. f.).

Siguiendo a Gil-Monte (2003), el síndrome de quemarse por el trabajo se define como una respuesta al estrés laboral crónico caracterizada por la tendencia de los profesionales a evaluar negativamente su habilidad para realizar el trabajo y para relacionarse con las personas a las que atienden, por la sensación de estar agotados a nivel emocional, por el desarrollo de sentimientos negativos, y de actitudes y conductas de cinismo hacia las personas destinatarias del trabajo, que son vistas de manera deshumanizada debido al endurecimiento afectivo del profesional.

La definición de Síndrome de Burnout más consolidada es la de Maslach y Jackson

(1981) quienes consideran que es una respuesta inadecuada a un estrés crónico y que se caracteriza por tres dimensiones: cansancio o agotamiento emocional, despersonalización o deshumanización en el trato con clientes o usuarios y falta, disminución o dificultad de realización personal en el trabajo.

Maslach (1976), planteó una estructura de tres dimensiones que explican la ocurrencia del síndrome en base al agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal:

- Cansancio Emocional: hace referencia a las sensaciones de sobreesfuerzo físico y hastío emocional que se produce como consecuencia de las continuas interacciones que los/as trabajadores/as deben mantener entre ellos y para con los usuarios de sus servicios. Por cansancio emocional se entiende la situación en la que los/as trabajadores/as sienten que ya no pueden dar más de sí mismos a nivel afectivo. Es una situación de agotamiento de la energía, una sensación de estar emocionalmente agotado/a debido al contacto diario y mantenido con personas a las que hay que atender como objeto de trabajo. Hay otros autores que denominan esta dimensión como “agotamiento emocional” (Bresó, et al, 2007), pero según las últimas investigaciones, es más adecuado utilizar la palabra “cansancio” porque refleja las consecuencias y la manifestación principal del síndrome.

Además, el cansancio proviene de la fatiga mental y emocional que se experimenta en la alteración de esta dimensión, mientras que el agotamiento hace alusión al desgaste generalizado que produce el síndrome en general. En inglés, cansancio emocional se traduce como “emotional exhaustion” lo que se ajusta a la definición de cansancio según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (DRAE), que define el término

como falta de fuerzas que resulta de haberse fatigado, hastío, tedio o fastidio; mientras que el agotamiento se define como la acción o efecto de agotarse. Y por último señalar, que en la versión española del MBI (Seisdedos, 1997) esta dimensión se traduce como cansancio emocional.

En cuanto a las manifestaciones de esta dimensión, el cansancio emocional se verbaliza de la siguiente manera “no puedo más” y conlleva un agotamiento de los recursos emocionales propios y la aparición de síntomas como cefalea, insomnio, fatiga, falta de energía, reacciones impulsivas, dolor de espalda, taquicardia e hipertensión, entre otros (Díaz-Muñoz, 2005; Ksiazek, et al, 2011).

- Despersonalización: supone el desarrollo de actitudes frías y respuestas cínicas hacia las personas, clientes o pacientes, pero que también puede dirigirse a los compañeros de trabajo o a la propia institución. Esta dimensión se define también como “cinismo”, “deshumanización” o “distancia” (cognitiva y mental) (Bresó et al., 2007; Salanova & Llorens, 2008; Schaufeli & Salanova, 2007). Pero siguiendo la definición de despersonalización según el DRAE y la traducción en la versión española del MBI (Seisdedos, 1997), despersonalización (“quitar a alguien su carácter o atributos personales, hacerle perder la identidad, quitar carácter personal a un hecho, asunto o relación”) es el término más aceptado para esta dimensión. En cuanto a las manifestaciones de esta dimensión, la despersonalización verbalizada como “no me importa”, puede producir sentimientos negativos hacia las personas destinatarias del trabajo, sentimientos de culpabilidad, provocando trabajadores deshumanizados (debido al endurecimiento afectivo que padecen ellos mismos), conflictos y agresiones profesional-paciente o paciente-profesional, e incluso predispone al maltrato o

negligencia profesional (Gil-Monte y Peiró, 1999).

- Realización personal: conlleva la pérdida de confianza en la realización personal y la presencia de un negativo autoconcepto como resultado de las situaciones ingratas. La falta de realización personal en el trabajo se define como la tendencia de los/as profesionales a evaluarse negativamente; esa evaluación negativa afecta de forma especial a la habilidad en la realización del trabajo y a la relación con las personas a las que atiende. También conocido como “reducido logro personal” o “baja eficacia profesional” se define como la sensación de no hacer adecuadamente las tareas y ser incompetente en el trabajo (Salanova & Llorens, 2008). Respecto a la medida de eficacia profesional, estudios recientes vienen a señalar la necesidad de medir “ineficacia” en lugar de “eficacia” utilizando ítems invertidos (Bresó et al., 2007; Schaufeli & Salanova, 2007). Aun así, el término más acuñado para esta tercera y última dimensión del Burnout sigue siendo la reducida realización personal, ya que refleja más certeramente la sensación del profesional y se acerca a la definición de realizarse según el DRAE: “sentirse satisfecho por haber logrado cumplir aquello a lo que se aspiraba”, que alude a su vez, a la satisfacción laboral, cuyo término está en íntima relación con el Burnout. Además, evita confusiones con la autoeficacia, otra variable relacionada con el síndrome y que hace referencia a la creencia en las propias capacidades, para hacer frente a diversas situaciones (Bandura, 2001).

En cuanto a las manifestaciones de esta dimensión, la baja realización personal verbalizada como “no valgo”, produce que los/as trabajadores/as se sienten descontentos consigo mismo e insatisfechos con sus resultados laborales, lo que conlleva una baja autoestima y la consiguiente insatisfacción laboral (Gil-Monte, 2002). Además, la

literatura científica reporta casos de depresión, alcoholismo e incluso suicidio (Díaz-Muñoz, 2005; Ksiazek et al., 2011), transgrediendo las barreras de lo profesional para invadir el campo personal del trabajador.

Gil-Monte (2007), propuso la integración de diferentes modelos teóricos y los agrupó en tres teorías globales:

- La teoría sociocognitiva del yo: Esta teoría explica la influencia de los procesos cognitivos sobre la emoción y la acción además de las consecuencias donde se incluye al burnout. La fuente cognitiva está basada en las creencias, pues son elementos clave en la obtención de objetivos en el trabajo y posibilitan la ausencia de reacciones emocionales negativas (e.g., depresión), en ellas pueden integrarse los constructos como la autoeficacia y la autoconfianza.
- La teoría del intercambio social: Esta teoría explica que el burnout se desarrolla a partir del sentido de equidad o ganancia que establece el trabajador relacionado a lo que propone (ayuda, aprecio, reconocimiento) y lo que recibe de aquellos que intervienen en su relación interpersonal del trabajo (compañeros de trabajo, jefes, directivos, etc.)
- La teoría organizacional: La teoría se centra en considerar diversos factores negativos del trabajo relacionados con las disfunciones del rol, la falta de salud organizacional, la estructura, la cultura y el clima organizacional como precedentes para el desarrollo del estrés laboral y consecuentemente del burnout pues son entendidos como estresores que disminuyen la capacidad de afrontamiento del sujeto

## ANTECEDENTES

1. Menghi y Oros (2014), en su trabajo *“Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de nivel primario”*, evaluaron el estado de satisfacción laboral de los/as docentes y su impacto en las dimensiones del Síndrome de Burnout. Se trabajó con una muestra de 229 profesores de nivel primario, de las provincias de Entre Ríos y Buenos Aires. Los resultados indicaron un efecto significativo de la satisfacción laboral sobre las diversas manifestaciones del síndrome. Los maestros más satisfechos con su trabajo mostraron puntuaciones más bajas de cansancio emocional y valores más elevados en la dimensión realización personal del MBI.
2. Bazán, (2017) en su trabajo *“Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas privadas de Los Olivos, 2017”* en Perú, se propuso como objetivo principal determinar la relación entre satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas privadas de Los Olivos. El tipo de investigación fue descriptivo – correlacional, el diseño es no experimental. La población estuvo compuesta por 130 colaboradores de ambos sexos, que se encuentran trabajando en instituciones educativas privadas de Los Olivos; los instrumentos que se aplicaron fue la escala satisfacción laboral para docentes e Inventario del Síndrome de Burnout de Maslach para docentes. Se obtuvo como principales resultados que si existe relación entre las variables satisfacción laboral y síndrome de burnout ( $p=0,007$ ). Por otro lado, se encontró que el nivel de satisfacción laboral de los/as docentes es alto, asimismo se encontró que el nivel de síndrome de burnout es bajo.
3. Penna, (2019) en su trabajo *“Percepción que tienen los alumnos universitarios de la presencia del Síndrome de Burnout, en sus Profesores”* Se propuso como objetivo determinar, a partir de un estudio de carácter exploratorio, la percepción que tenían los/as alumnos/as del Síndrome

de Burnout, en sus docentes. A tal efecto utilizó un cuestionario ad-hoc. El total de estudiantes fue de 50, de los cuales 28 (56%) eran de una Universidad Privada y los 22 (44%) restantes, de una Universidad Pública; y se seleccionó (de manera aleatoria) un docente de cada Universidad. Los/as docentes seleccionados, con 17 años de antigüedad cada uno/a, mostraron una presencia moderada-alta del Síndrome de Burnout. Los resultados obtenidos, luego de realizar los Box Plot correspondientes y las pruebas no- paramétricas U de Wilcoxon-Mann-Whitney y  $\chi^2$  de Pearson, fue que los/as estudiantes perciben –de manera moderada– la presencia del Síndrome en sus docentes, independientemente del género y del tipo de Universidad a la que concurren.

4. Barrios Jacobs, Álvarez-Calderón Barreda (2020) en su tesis *“Relación entre la satisfacción laboral y el Síndrome de Burnout en los profesores de Psicología de una universidad privada de Lima – 2019”*, estudiaron la correlación entre la Satisfacción Laboral y el Síndrome de Burnout en profesores de Psicología de una universidad privada de Lima – 2019. Para conseguir dicho objetivo aplicaron la Escala de Satisfacción Laboral y el Maslach Burnout Inventory, obteniendo por resultados que el 46,7% de la muestra tiene un alto índice de agotamiento emocional, el 33,3% un alto índice de despersonalización y el 60,0% un alto índice de realización personal. Dado ello, se indica que no hay síndrome de Burnout en la muestra. Por otro lado, el 53,3% de la muestra puntúa bajo en satisfacción laboral. Sobre las correlaciones, tanto el agotamiento emocional como la despersonalización puntúan positivamente y significativamente con la satisfacción laboral, lo cual estaría relacionado con los puntajes descriptivos mencionados anteriormente. Es posible que los factores intrínsecos asociados a la realización personal estén actuando como factores protectores ante la baja satisfacción laboral y sus efectos negativos.

5. Tejada Franco (2023), en su tesis “Satisfacción laboral y síndrome de burnout en los/as docentes de la Universidad San Martín de Porres-Arequipa, 2020”, tiene como propósito principal establecer la relación entre ambas variables. La hipótesis de investigación sostiene que existe una asociación inversa y significativa entre la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout en los/as docentes de la USMP - Filial Sur, en el año 2020. La investigación se realizó con la participación de 151 profesores de dicha filial universitaria, empleando un enfoque de muestreo no probabilístico por conveniencia, en el cual se enviaron los cuestionarios de manera virtual a las direcciones de correo de los docentes. La técnica utilizada fue la encuesta, y para recolectar los datos se emplearon dos escalas: el cuestionario de Satisfacción Laboral de Palma y el Inventario de Burnout de Maslach. Los resultados obtenidos indican la existencia de una relación significativa, aunque leve, entre la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout en los/as docentes de la USMP - Filial Sur. Esto se sustenta en un valor de p-valor  $< 0,001$ , el cual es inferior al umbral de 0,05. Estos hallazgos confirman la hipótesis de investigación planteada. En relación al nivel de satisfacción, los profesores expresaron sentirse en un punto intermedio entre la satisfacción y la insatisfacción. En cuanto al síndrome de Burnout, se encontró un nivel moderado de presencia del mismo. Además, se identificaron relaciones entre la mayoría de los indicadores de la variable síndrome de Burnout y la variable satisfacción del docente.

Los antecedentes trabajados marcan en general la existencia de relación entre las variables satisfacción laboral y síndrome de burnout, cuyos valores varían de acuerdo con diferentes contextos e instituciones. Menghi y Oros (2014) encontraron que los/as docentes “satisfechos” mostraron puntuaciones más bajas de cansancio emocional y valores más elevados en la dimensión realización personal.

En el trabajo de Bazán, (2017), se observó la existencia de relación entre las variables satisfacción laboral y síndrome de burnout ( $p=0,007$ ). Sobre el trabajo de Barrios Jacobs, Álvarez-Calderón Barreda (2020), expresaron que no hay síndrome de Burnout en la muestra. Y que la muestra puntúa bajo en satisfacción laboral. En el trabajo de Tejada Franco (2023), se rescata que existe una relación significativa, aunque leve, entre la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout en los/as docentes, relación que no se observa en nuestro trabajo.

## PROBLEMA

En función de lo problematizado, el foco de la investigación fue definido de la siguiente manera: ¿Existe relación entre satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de la Facultad de Psicología y la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Nacional de San Luis durante el año 2023?.

## OBJETIVOS

### OBJETIVO GENERAL:

- Determinar si existe relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout en docentes de la Facultad de Psicología y la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Nacional de San Luis

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Describir las características sociodemográficas y laborales de los/as docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de San Luis.
- Determinar el nivel de Síndrome de Burnout en docentes de cada una de las Facultades.
- Determinar el nivel de Satisfacción Laboral en docentes de cada una de las Facultades.
- Analizar la relación entre las dimensiones del Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en docentes de la muestra

## METODOLOGÍA

### DISEÑO

La presente investigación fue de tipo **descriptivo**, la cual buscó especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis; **cuantitativo**, de acuerdo con Hernández Sampieri, et al, (2014) sostuvieron que “El enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p.4). Y **no experimental de corte transversal**. Es así como; Hernández Sampieri et al. (2014) afirmaron que “La investigación no experimental son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (p.152). Los diseños transaccionales o transversales son investigaciones que describen variables y analizan su incidencia e interrelacionan datos en un momento único (Hernández Sampieri et al., 2014).

### MUESTRA

Para dar respuesta a los objetivos, se realizó un muestreo de tipo no probabilístico intencional, que se caracteriza por el uso de juicios y por un esfuerzo deliberado por obtener muestras representativas, incluyendo áreas o grupos supuestamente típicos de la muestra. (Ortiz Uribe, 2004). Estuvo conformada por 58 docentes (31 pertenecientes a la Facultad de Psicología y 27 de la Facultad de Ciencias Humanas) de la Universidad Nacional de San Luis, a quienes se los/as contactó de manera personal. La elección de las dos unidades académicas se fundamenta en el muestreo no probabilístico intencional, una decisión metodológica que priorizó la selección de casos ricos en información y relevancia para la investigación. Este enfoque se basa en criterios estratégicos definidos por quienes

abordamos la investigación, donde la accesibilidad jugó un papel crucial. En este contexto particular, la decisión se potenció al considerar la relación que como investigador se tenía con ambas instituciones, donde se desempeñaba como docente, investigador y extensionista. El criterio de inclusión fue, ser docente de la Facultad de Ciencias Humanas y/o de la Facultad de Psicología de la UNSL.

## INSTRUMENTOS

La recogida de datos se realizó durante los meses de mayo y junio de 2023, en el contexto del Bloque IV donde se encuentran las oficinas de ambas Facultades (Ciencias Humanas y Psicología). La participación fue voluntaria y anónima, donde cada participante firmó previamente un consentimiento informado (ver Anexo). Se proporcionaron los tres (3) instrumentos, a saber:

### CUESTIONARIO AD HOC:

Se confeccionó un cuestionario Ad Hoc para recoger información sobre los datos sociodemográficos y laborales de los y las docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y la Facultad de Psicología de la UNSL.

### CUESTIONARIO MBI:

Para medir el Síndrome de Burnout; se utilizó el M.B.I. (por sus siglas en inglés, Maslach Burnout Inventory) de Maslach & Jackson (1981, pp.100-101). El antedicho Inventario está constituido de 22 ítems, en los cuales se puede diferenciar y medir los tres factores o dimensiones que conforman el Síndrome de Burnout. Este cuestionario pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Síndrome de Burnout. Dicho instrumento fue sometido al procedimiento de confiabilidad que se estableció mediante el Alpha de Cronbach, obteniendo un valor de 0,90 para la dimensión cansancio emocional, 0,79 para despersonalización y 0,71 en realización personal. (Malander, 2016, p.179). Las

respuestas a las preguntas miden tres dimensiones diferentes:

- **Cansancio o Agotamiento emocional (AE):** Consta de 9 preguntas. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Puntuación máxima 54.
- **Despersonalización (DP):** Está formada por 5 ítems. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. Puntuación máxima 30.
- **Realización personal (RP):** Se compone de 8 ítems. Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. Puntuación máxima 48.

#### CUESTIONARIO AD HOC, SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL DE PUJOL COLS (2016).

Se empleó un cuestionario diseñado por Pujol Cols (2016) para relevar la satisfacción laboral del cuerpo docente de una institución universitaria. Cuestionario que permitió relevar de manera válida y confiable el nivel de satisfacción (tanto global como por atributos) de los/as docentes de una institución universitaria. Se compone por veinticuatro ítems. Cada reactivo ofrece una escala oscilante entre 1 (nivel mínimo de satisfacción asignable al reactivo) y 7 (nivel máximo de satisfacción asignable al reactivo). La satisfacción laboral resulta del promedio simple del puntaje asignado por el/la entrevistado/a cada atributo del trabajo.

#### PROCEDIMIENTO

Se contactó personalmente, en sus oficinas, con cada uno de los/as docentes pertenecientes a ambas Facultades a quienes se les explicó la investigación a realizar, y se les entregó, cada uno de los cuestionarios. Los cuestionarios fueron completados en forma individual y fueron retirados posteriormente. Se les comunicó que el carácter de los datos de filiación era confidencial al igual que

los resultados que se obtuvieron. Los participantes no recibieron compensación alguna por su cooperación y expresaron su consentimiento por escrito.

## ANÁLISIS DE DATOS

Los datos obtenidos fueron trabajados a partir de la utilización del software estadístico Infostat versión 2020 (Di Rienzo et al., 2020). En una primera etapa, se tabularon, se realizaron gráficos y se realizó una descripción de los resultados que se obtuvieron. Luego, para dar cuenta a los objetivos planteados y debido al tipo de variables y al nivel de medición, se utilizaron las pruebas no paramétricas “*U*” de Wilcoxon-Mann-Withney,  $\chi^2$  de Pearson y el Coeficiente de Correlación de Spearman.

Es importante dejar en claro que, en la presente investigación, el cuestionario ad hoc que fue creado con la finalidad de recoger información sobre los datos sociodemográficos y laborales de los/as docentes, fue solo utilizado para describir la muestra y no fue utilizado para discutirse al momento de la presentación de los resultados finales. Esta decisión se fundamentó en los análisis estadísticos preliminares realizados con los datos correspondientes, los cuales no arrojaron resultados estadísticamente significativos en relación con los objetivos de la investigación.

## RESULTADOS

Las Figuras siguientes, de la muestra total (n=58) de docentes de la Facultad de Psicología (FaPsi) y de la Facultad de Ciencias Humanas (FCH), nos muestran los resultados obtenidos luego de haber completado el cuestionario Ad Hoc, para la presente investigación realizada en el año 2023.

### Datos sociodemográficos y laborales de la muestra

En la figura 1, se puede observar que el 53,45% (31) pertenecen a la FaPsi, mientras que el 46,55% (27) restante, pertenecen a la FCH.

#### Figura 1

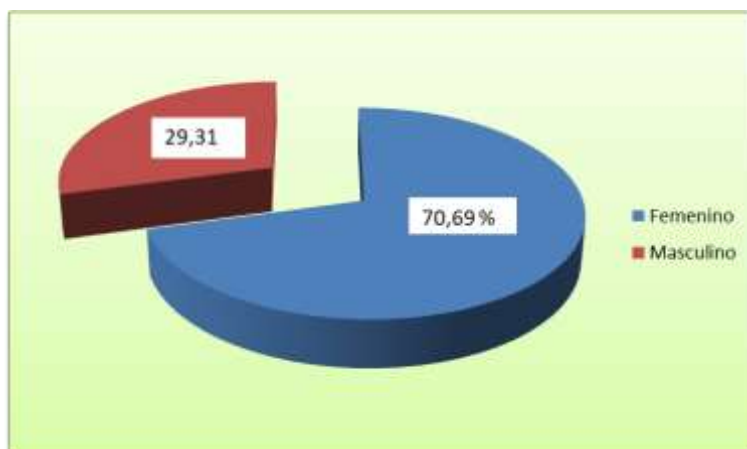
*Distribución de la muestra según Facultad a la que pertenecen.*



En el Figura 2, se observó que el 70,69% (41) pertenecen al sexo Femenino, seguidos de un 29,31% (17) que pertenecen al sexo Masculino.

#### Figura 2.

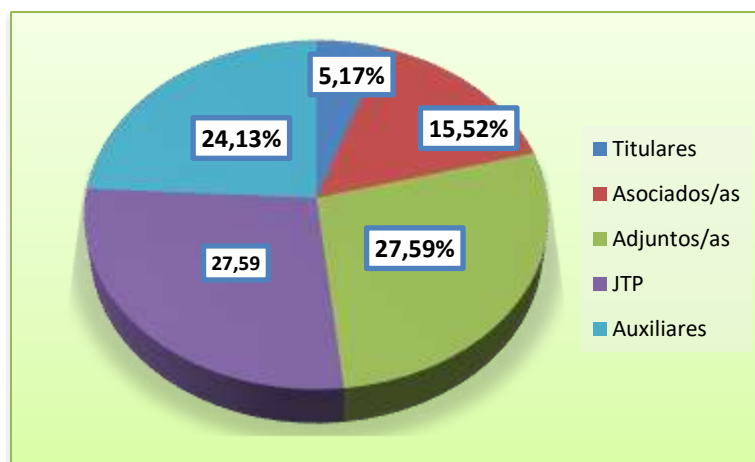
*Sexo de la muestra total*



Se puede observar, en la Figura 3, que el 5,17% (3) son Profesores/as Titulares; el 15,52% (9), Profesores/as Asociados/as; el 27,59% (16), Profesores/as Adjuntos/as; el 27,59% (16) son Jefes/as de Trabajos Prácticos; y, por último, el 24,13% (14) son Auxiliares.

**Figura 3**

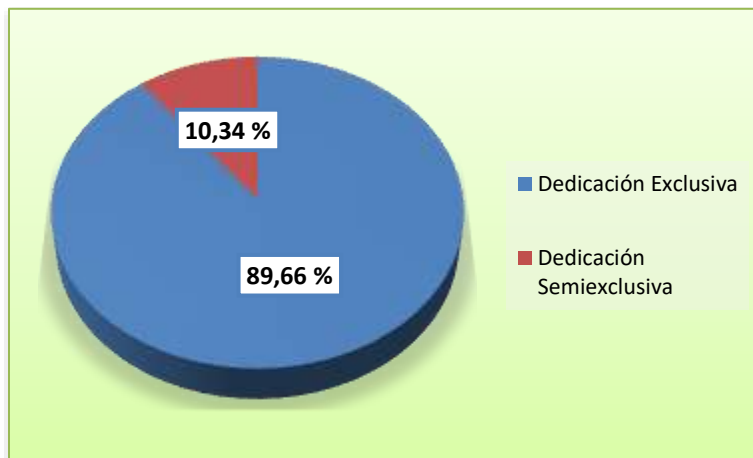
*Función de los sujetos dentro de la Facultad a la que pertenece*



En la Figura 4, se puede ver que del total de docentes que respondieron el cuestionario, el 89,66% (52) tienen una dedicación exclusiva, seguido de un 10,34% (6) con una dedicación semiexclusiva.

**Figura 4**

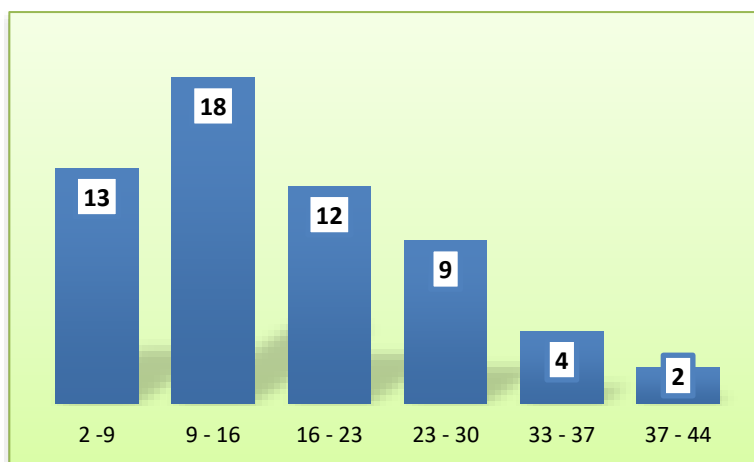
*Dedicación de los sujetos dentro de la Facultad a la que pertenecen*



En la Figura 5, que representa el número total de docentes evaluados según el rango de antigüedad en la universidad, podemos ver una marcada asimetría positiva, es decir que más del 74% (43) de los enseñantes tiene una antigüedad menor a 23 años.

**Figura 5**

*Antigüedad laboral dentro de la Facultad a la que pertenece*

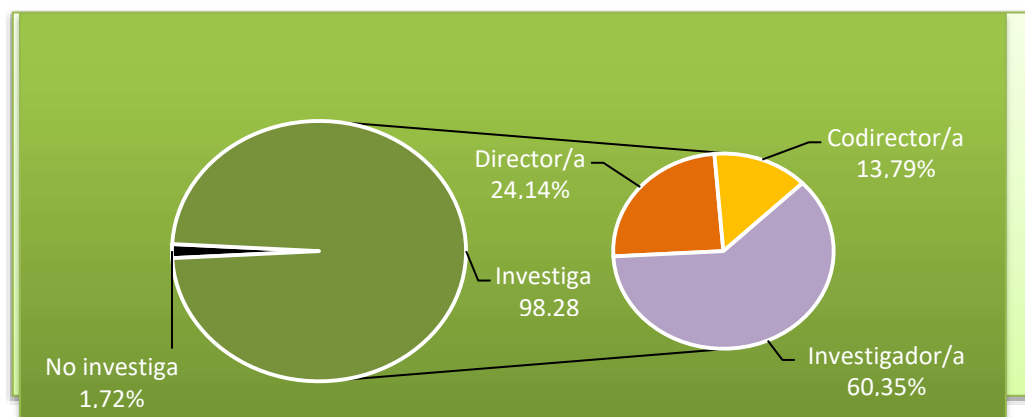


Es de notar, en la Figura 6, que un sólo docente (1,72%) no investiga, mientras que el resto,

98,28% (57), si lo hace. De estos últimos, el 24,14% (14) cumple funciones de Director/a, el 13,79% (8) de Codirector/a y el porcentaje restante 60,35% (35) es Investigador/a. Además, y de acuerdo con la respuesta dadas por los/as docentes en el cuestionario Ad Hoc, aquellos/as que investigan lo hacen, en promedio, 13,63 h. (DE=6,39 h.) por semana.

**Figura 6**

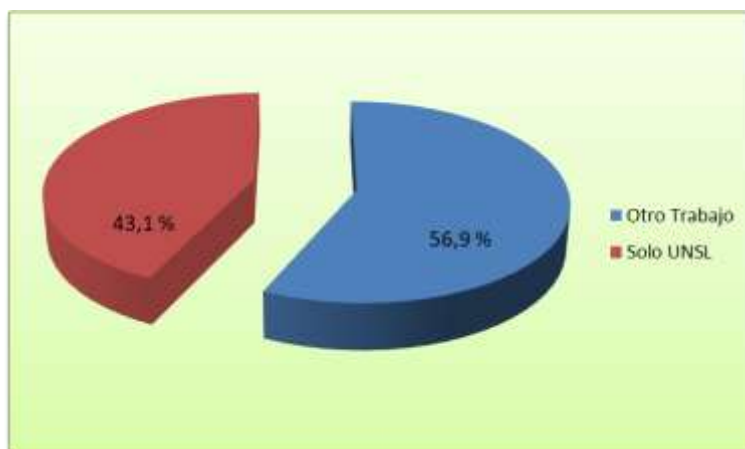
*Dedicación, cargo y horas dedicadas a la investigación de la muestra total.*



En la Figura 7, podemos ver que el 56,90% (33) tiene otro trabajo, mientras que un 43,10% (25) solo trabaja en la institución.

**Figura 7**

*Información acerca de si tienen otro trabajo diferente a la docencia universitaria.*



En la Figura 8, se puede observar que, del total de docentes muestreados, el 58,62% (33) tiene pareja, mientras que el 41,38% (24) vive solo/a.

**Figura 8**

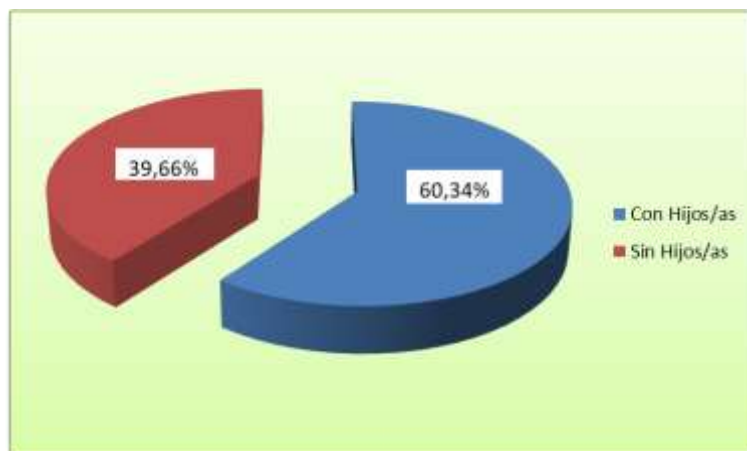
*Estado Civil actual*



En la Figura 9, se puede observar que el 60,34% (35) tiene hijos/as y el 39,66% (23), no tiene.

**figura 9**

*Presencia de hijos en la muestra total*



En síntesis, al concluir el objetivo específico uno, (Describir las características sociodemográficas y laborales de los/as docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de San Luis) se puede destacar destacar que la muestra estuvo conformada por 58 docentes de las Facultades de Psicología y Ciencias Humanas, de los cuales se puede concluir que en su mayoría (refiriéndonos a la Moda, obviamente):

- Son mujeres y pertenecen a la Facultad de Psicología.
- Tienen una dedicación exclusiva y antigüedad menor a 23 años.
- Están involucrados en investigaciones y trabajan en proyectos de investigación. Un porcentaje significativo tiene experiencia en investigación y publicación científica.
- Tienen otro trabajo además de su labor en la institución.
- Viven en pareja y tienen hijos.

En estos datos, más allá de ser descriptivos, hay dos aspectos que sería interesante profundizar: La situación de que la mayoría tiene otro trabajo además de su labor en la institución lo que nos lleva a preguntarnos si esta situación tiene que ver con la búsqueda de una mayor estabilidad financiera, la necesidad de cubrir gastos básicos o deudas, el deseo de alcanzar metas profesionales o la búsqueda de realización personal a través de otro trabajo. Sin embargo se podría hipotetizar que ésta situación puede afectar la satisfacción laboral, ya que: puede generar estrés y agotamiento, afectar la calidad del trabajo en uno o ambos empleos, limitar el tiempo para actividades personales y familiares y/o afectar la salud física y mental.

Sobre el aspecto vivir en pareja y tener hijos, también se podría pensar que la satisfacción laboral puede verse afectada de manera positiva o negativa por ejemplo, desde lo positivo: puede brindar una sensación de estabilidad y apoyo emocional que puede ayudar a manejar el estrés laboral, brindar una perspectiva diferente y ayudar a mantener las cosas en su debida proporción, lo que puede reducir el

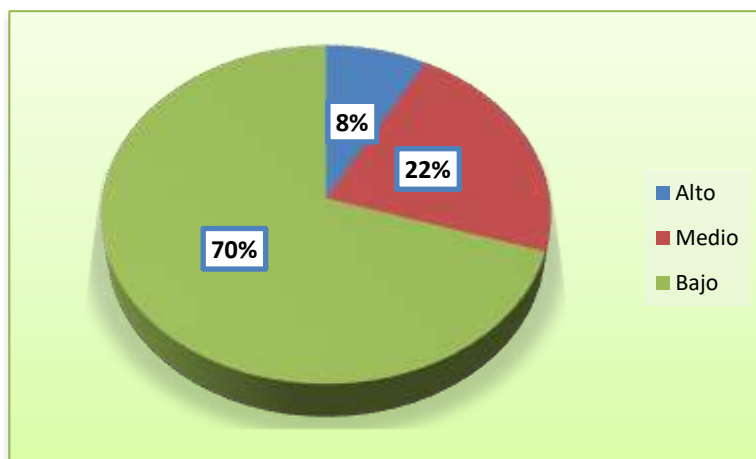
estrés laboral y puede brindar una sensación de logro y realización personal que puede traducirse en una mayor satisfacción laboral. Desde lo negativo: sostener una responsabilidad adicional puede aumentar el estrés y la presión para trabajar más horas o asumir cargas laborales adicionales, la necesidad de equilibrar el trabajo y la vida familiar puede generar conflictos y reducir la satisfacción laboral, etc.

### Satisfacción laboral en docentes de cada una de las facultades.

En la Figura 10, se muestra que, del grupo perteneciente a la Facultad de Ciencias Humanas, el 70% (n=19) poseen un nivel medio de Satisfacción Laboral seguidos de un 22% (n=6) con satisfacción baja y solo un 8% (n=2) con alta satisfacción.

#### Figura 10

*Niveles de Satisfacción en docentes de la FCH*

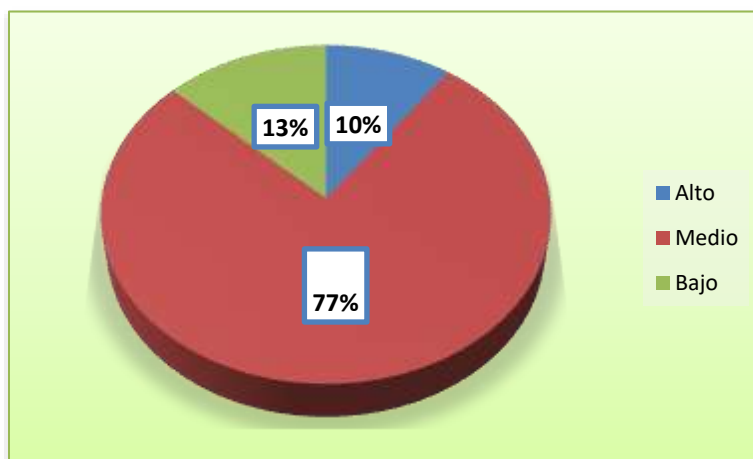


En la Figura 11, se muestra que, del grupo perteneciente a la Facultad de Psicología, el 77% (n=24) poseen un nivel medio de Satisfacción Laboral seguidos de un 13% (n=4) con satisfacción baja

y solo un 10% (n=4) con alta satisfacción

### Figura 11

*Niveles de Satisfacción en docentes de la FaPsi*



En síntesis, sobre los resultados, se puede advertir que en ambas unidades académicas, el nivel de satisfacción predominante es el nivel medio (70% de los/as docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y 77% de docentes de la Facultad de Psicología), esto indicaría que los y las docentes de ambas instituciones, se esfuerzan por identificarse y mantener un vínculo con la Facultad en la que se encuentran ejerciendo su profesión, esforzándose además por mostrar actitudes positivas en relación a las funciones que realizan en su lugar de trabajo.

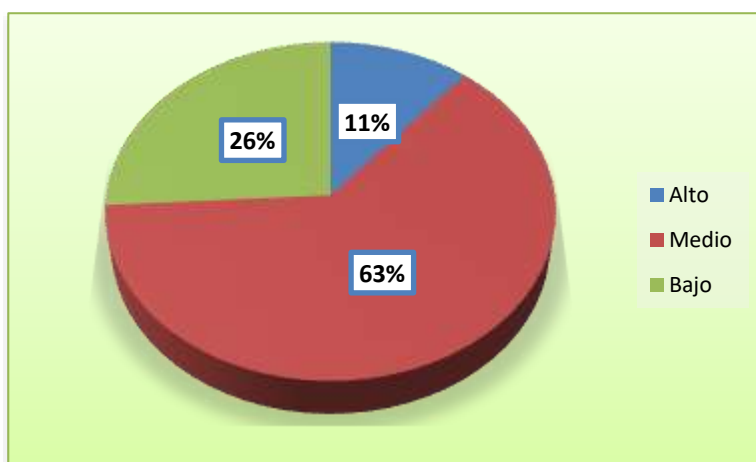
Se podría hipotetizar que estos valores medios pueden estar atravesados por factores relacionados con el salario docente (y la pérdida adquisitiva) que a su vez puede vincularse con tener más de un trabajo (expresado en el apartado anterior). Esto también puede pensarse en función de las posibilidades de participación en tomas de decisiones, estructuras de gobierno (cogobierno) en el espacio de trabajo, construir relaciones positivas en su ambiente laboral.

Síndrome de Burnout en docentes de cada una de las Facultades.

En la Figura 12, se muestra que, del grupo perteneciente a la Facultad de Ciencias Humanas, el 63% (n=17) poseen un nivel medio de Síndrome de Burnout seguidos de un 26% (n=7) con Burnout baja y un 11% (n=3) con alta Burnout.

### Figura 12

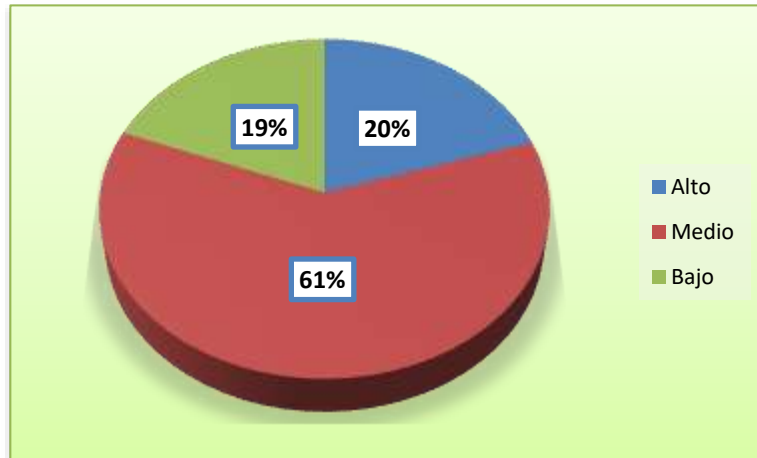
*Niveles de Síndrome de Burnout en docentes de la FCH*



En la Figura 13, se muestra que, del grupo perteneciente a la Facultad de Psicología, el 61% (n=19) poseen un nivel medio de Síndrome de Burnout, un 20% (n=6) con Burnout alto y un 19% (n=2) con bajo Burnout.

### Figura 13

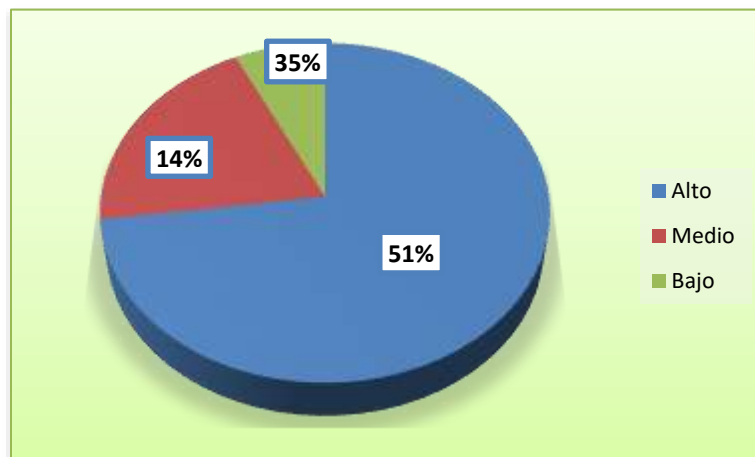
*Niveles de Síndrome de Burnout en docentes de la FaPsi*



En la Figura 14, se muestra que, del grupo perteneciente a la Facultad de Psicología, el 51% poseen un nivel Alto de Cansancio Emocional, un 35% con Cansancio Emocional bajo y un 14% con nivel medio.

**Figura 14**

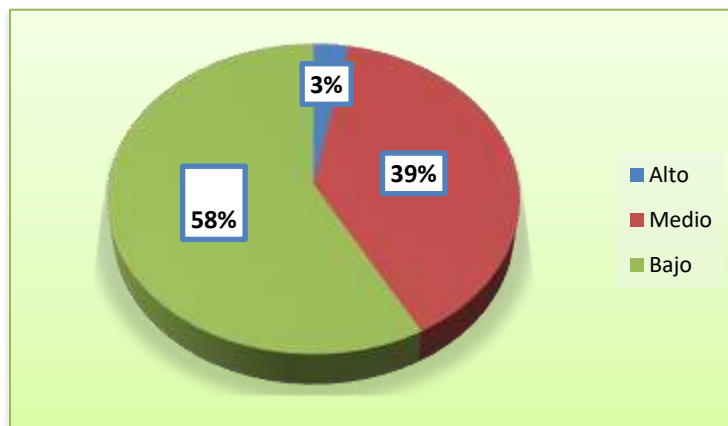
*Niveles de Cansancio Emocional en docentes de la FaPsi*



En la Figura 15, se muestra que, del grupo perteneciente a la Facultad de Psicología, el 58% poseen un nivel bajo de despersonalización, un 39% con despersonalización media y un 3% con nivel alto.

### Figura 15

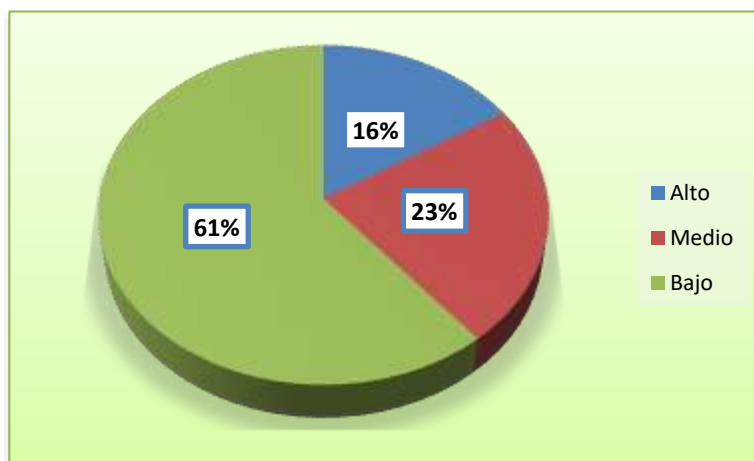
*Niveles de Despersonalización en docentes de la FaPsi*



En la Figura 16, se muestra que, del grupo perteneciente a la Facultad de Psicología, el 61% poseen un nivel bajo de realización personal, un 23% con realización personal medio y un 16% con nivel alto.

### Figura 16

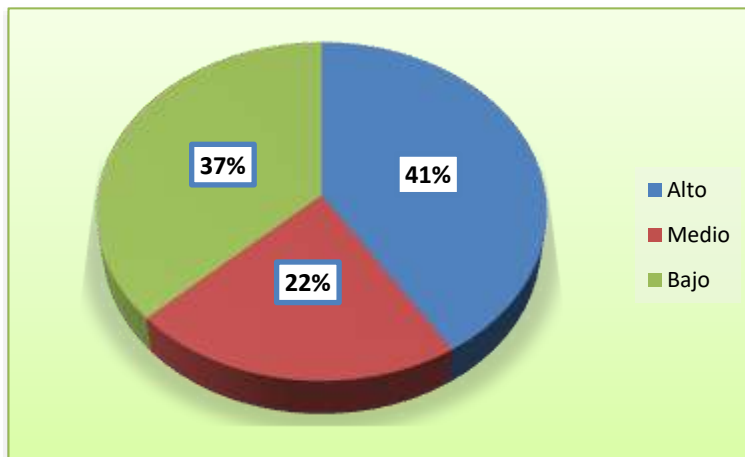
*Niveles de Realización Personal en docentes de la FaPsi*



En la Figura 17, se muestra que del grupo perteneciente a la Facultad de Ciencias Humanas, el 41% poseen un nivel Alto de Cansancio Emocional, un 37% con Cansancio Emocional bajo y un 22% con nivel medio.

### Figura 17

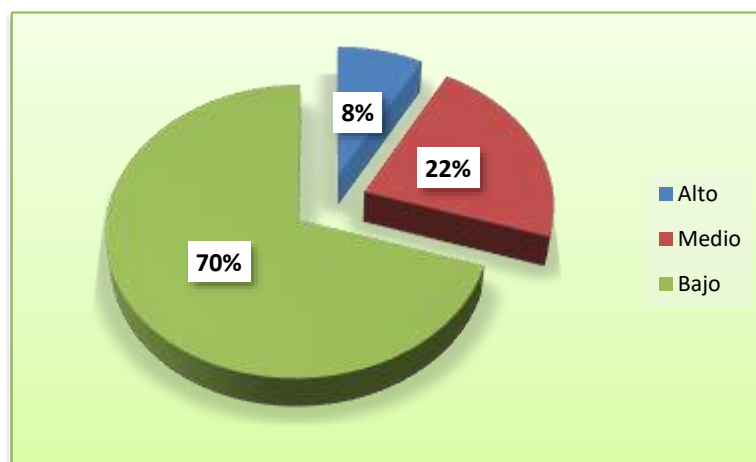
Niveles de Cansancio Emocional en docentes de la FCH



En la Figura 18, se muestra que, del grupo perteneciente a la Facultad de Ciencias Humanas, el 70% poseen un nivel bajo de despersonalización, un 22% con despersonalización media y un 8% con nivel alto.

### Figura 18

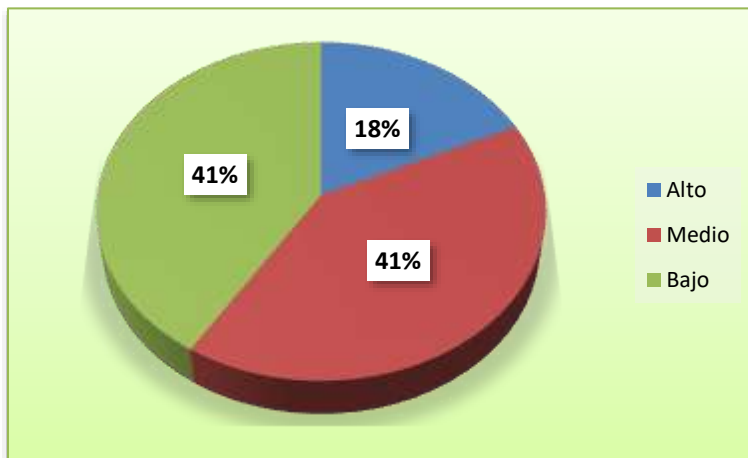
Niveles de Despersonalización en docentes de la FCH



En la Figura 19, se muestra que, del grupo perteneciente a Ciencias Humanas, el 41% poseen un nivel bajo de realización personal, un 41% con realización personal medio y un 18% con nivel alto.

**Figura 19**

*Niveles de Realización Personal en docentes de la FCH*



Resumiendo, en ambas Facultades se encontraron los siguientes resultados relacionados al síndrome de burnout, a nivel general, se encontró mayor porcentaje de valores medios (61%), seguidos de valores bajos y altos (19% c/u). En relación con las tres dimensiones, en la Facultad de Psicología, se obtuvieron niveles altos de Cansancio Emocional, lo que implica sensación de cansancio, fatiga y vacío que experimenta el trabajador ante situaciones de excesiva exigencia, sobrecarga de trabajo y escasos recursos emocionales (Maslach & Jackson, 1981). En esta dimensión se presenta pérdida de energía, de interés hacia la función desempeñada, insatisfacción e irritabilidad (Ferrel et al., 2010; Rodríguez et al., 2010). Lo que nos lleva a preguntarnos cuáles podrían ser las causas. Por el contrario, en la Facultad de Ciencias Humanas, se obtuvieron niveles bajos en las tres dimensiones, esto, y relacionándolo con el nivel medio de burnout obtenido en la muestra total, no necesariamente implicaría ausencia del síndrome, puede que se encuentre alguna sintomatología la cual deberá ser monitoreada para evitar el posible desarrollo del síndrome.

## Relación entre las dimensiones del Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en docentes de la muestra:

En la Tabla 1, se puede observar que siendo  $R_{xy} = 0,3377$  la correlación es directa o positiva, es decir a mayor satisfacción laboral, mayor (presencia moderada) síndrome de burnout. Esto se ve reflejado en el P-valor = 0,0095 que representa un número menor al 1% y convalida el valor de  $R_{xy}$  establecido anteriormente.

**Tabla 1**

*Correlación entre Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout*

	Nivel de Satisfacción Laboral	Presencia de Síndrome de Burnout
Nivel de Satisfacción Laboral		0,0095
Presencia de Síndrome de Burnout	0,3377	

En síntesis, considerando que lo esperable puede ser que a medida que aumenta la satisfacción laboral disminuiría la presencia o los niveles de síndrome en los docentes, en la presente investigación los resultados arrojaron una particularidad, es decir que, a mayor satisfacción laboral, mayor (presencia moderada) síndrome de burnout. Podríamos pensar que esta situación se debe a la mayor dedicación que el/la docente le dedica al trabajo lo que puede llevar a un agotamiento, también a la mayor responsabilidad asumiendo más actividades y tareas y/o a la falta de límites saludables entre su trabajo y su vida personal, lo que puede llevar a un agotamiento emocional y físico

## CONCLUSIONES

El trabajo docente supone un gran reto y una gran dificultad, sobre todo en la sociedad actual, repleta de grandes cambios y nuevas situaciones que el profesorado debe solventar diariamente, lo que representa incertidumbre y desgaste en su trabajo diario. (Gonzalez y Subaldo, 2015). El/la docente universitario/a no solo se dedica a la docencia, incrementada esta, por procesos formativos, sino que también debe dedicar sus horas de trabajo y “fuera de este” a investigación y extensión, actividades que demandan tiempo e incorporación de más espacios de aprendizaje; sin desestimar que son sujetos con vida personal. Sobre la muestra en particular, podemos concluir que se trabajó con 58 docentes de las Facultades de Psicología y Ciencias Humanas y se pudo observar que: la mayoría de los/as docentes son mujeres (70,69% (n=41)) y pertenecen a la Facultad de Psicología, tienen una dedicación exclusiva (89,66% (n=52)) y antigüedad menor a 23 años. La mayoría de ellos/as investigan y trabajan en proyectos de investigación (98,28% (n=57)), tienen otro trabajo además de su labor en la institución y viven en pareja y tienen hijos.

Sobre el objetivo que pretendió determinar el nivel de Satisfacción Laboral en docentes de cada una de las Facultades, se pudo observar que en ambas Facultades existe un predominio del nivel medio de satisfacción laboral, esto nos muestra que son sujetos que si bien están medianamente satisfechos/as con su trabajo, pueden experimentar sentimientos de frustración, insatisfacción y desmotivación, esta satisfacción laboral disminuye y puede afectar negativamente la calidad de vida laboral. Esto, y retomando lo que Comisión de Planeamiento del Consejo Interuniversitario Nacional (s,f) y Román (2023) expresan, nos lleva a pensar que este valor medio de satisfacción laboral en los/as docentes de la muestra podría verse erosionada por los desafíos propios de la adaptación a nuevas modalidades de enseñanza, el incremento potencial de su carga de trabajo, la evolución de las dinámicas estudiantiles

y la incertidumbre institucional tras la pandemia. Esta disminución en su bienestar laboral podría, a su vez, afectar la calidad de la enseñanza que ofrecen.

En relación al objetivo que pretende determinar la satisfacción laboral en los/as docentes, se pudo observar que en ambas unidades académica, el nivel de satisfacción predominante es el nivel medio (70% de los/as docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y 77% de docentes de la Facultad de Psicología), esto indicaría que los y las docentes de ambas instituciones, se esfuerzan por identificarse y mantener un vínculo con la Facultad en la que se encuentran ejerciendo su profesión, esforzándose además por mostrar actitudes positivas en relación a las funciones que realizan en su lugar de trabajo.

En relación con el objetivo que pretende determinar el nivel del Síndrome de Burnout en docentes de cada una de las Facultades y considerando este como un estado de agotamiento físico, emocional y mental causado por el estrés crónico en el trabajo, se obtuvieron niveles medios de Burnout. Como ya se describió en el apartado teórico, en el síndrome se consideran tres dimensiones que son: Cansancio Emocional, Despersonalización y Realización Personal.

Estas dimensiones están estrechamente relacionadas con el trabajo profesional que involucra ayudar a personas, como en el caso de los/as docentes, médicos/as, enfermeros/as y otros/as profesionales de la salud. El síndrome de burnout puede generar consecuencias negativas tanto para el individuo como para la organización, por lo que es importante abordarlo proactivamente.

Indagando en cada una de esas tres dimensiones, se puede concluir que en la dimensión **cansancio emocional**, el mayor porcentaje de docentes obtuvo un valor alto, lo que implica que existen sensaciones de sobreesfuerzo físico y hastío emocional que se produce como consecuencia de las continuas interacciones que los trabajadores deben mantener entre ellos y con los usuarios de sus servicios, sintiendo que ya no pueden dar más de sí mismos a nivel afectivo. Es una situación de

agotamiento de la energía, una sensación de estar emocionalmente agotado debido al contacto diario y mantenido con personas a las que hay que atender como objeto de trabajo (estudiantes, colegas). Se visualiza como un "no puedo más" y conlleva un agotamiento de los recursos emocionales propios y la aparición de síntomas como cefalea, insomnio, fatiga, falta de energía, reacciones impulsivas, dolor de espalda, taquicardia e hipertensión, entre otros (Díaz-Muñoz, 2005; Ksiazek, Stefaniak, Stadnyk & Ksiazek, 2011).

En la dimensión **despersonalización**, en ambas unidades académicas, los valores fueron bajos, lo que indica baja negatividad (actitud pesimista, desinterés en ciertas actividades, poca concentración), baja insensibilidad (falta de emocionalidad, desinterés por los demás, alejamiento, etc.) y apatía (falta de interés).

Y por último, una **realización personal** baja que refleja más certeramente la sensación del profesional y se acerca a la definición de realizarse, que alude a su vez, a la satisfacción laboral, cuyo término está en íntima relación con el Burnout. La baja realización personal verbalizada como "no valgo", produce que los trabajadores se sienten descontentos consigo mismo e insatisfechos con sus resultados laborales, lo que conlleva una baja autoestima y la consiguiente insatisfacción laboral (Gil-Monte, 2002)

Por último, sobre analizar la relación entre las dimensiones del Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en docentes de la muestra, se halló en los/as docentes de ambas unidades académicas, que a mayor satisfacción laboral, mayor síndrome de burnout (Dentro de estos niveles moderados), que como se informó en el análisis, podemos pensar que esta situación se debe a la mayor dedicación de el/la docente al trabajo, mayor responsabilidad asumiendo más actividades y tareas y/o falta de límites saludables entre su trabajo y su vida personal, lo que puede llevar a un agotamiento emocional y físico.

Estos valores, hay que considerarlos atravesados por un contexto particular, de pos pandemia que más allá de los valores obtenidos, la satisfacción laboral, influye significativamente sobre las manifestaciones del Síndrome de Burnout.

Así mismo, no se debe considerar que los datos proporcionados se ajustan a toda la comunidad educativa (pues, como ya se dijo, se trabajó con un muestreo no probabilístico intencional), es importante rescatar que, de las conclusiones arribadas en la presente investigación se recomienda:

- ampliar la muestra abarcando mayor cantidad de docentes que, además, pertenezcan a diferentes unidades académicas.
- enfocar la investigación desde una lógica cualitativa o bien profundizar desde una metodología mixta.
- abordar la problemática a través de otros instrumentos de recolección de la información, tal vez creando uno específico para la población a trabajar.
- realizar una nueva recolección de información considerando la situación política y social por la que están atravesando las universidades y sus actores.
- pensar nuevas rutas de investigación que amplíen la mirada.

Intertanto, y considerando que los niveles medios no implican proceso estáticos, sino que pueden variar a niveles que puedan entorpecer no sólo lo laboral sino también la salud mental de los/as trabajadores/as, es importante: continuar recabando información que sea de utilidad para el desarrollo de programas de acción y promoción de la salud mental dentro de las instituciones académicas. Con el objetivo de brindar herramientas efectivas al personal docente para que puedan abordar este tema de manera adecuada. Algunos posibles programas de acción que se podrían desarrollar con base en estos datos son; Capacitaciones para el personal docente y de gestión sobre salud mental y bienestar, creación

de programas de apoyo emocional para el personal académico. Implementación de estrategias para reducir el estrés y promover la relajación en el ámbito laboral, etc.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bazán, Z. (2017). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas privadas de Los Olivos, 2017 [Tesis de Licenciatura]. Universidad Cesar Vallejos.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 1-26.
- Barrios Jacobs, J., Álvarez Calderón Barreda, M. (2020). Relación entre la satisfacción laboral y el Síndrome de Burnout en los profesores de Psicología de una universidad privada de lima - 2019 [Tesis de Maestría]. Universidad Tecnológica del Perú.
- Bressó, E., Salanova, M. & Schaufeli, W. B. (2007). Síndrome de estar quemado por el trabajo "Burnout"(III): Instrumento de medición. *Nota Técnica de Prevención*, 732, 21.
- Comisión de Planeamiento del Consejo Interuniversitario Nacional Desafíos de las universidades públicas en la etapa de la pos pandemia. (s. f.). [Comunicado de prensa]. <https://bibliotecadigital.cin.edu.ar/server/api/core/bitstreams/1902dcc1-36dc-471a-92a8-8437ac3cbbd0/content>
- Decreto 2427 de 1993. Incentivos a docentes investigadores universitarios. 19 de noviembre de 1993. Boletín Oficial.
- Di Rienzo J.A., Casanoves F., Balzarini M.G., Gonzalez L., Tablada M., Robledo C.W. InfoStat versión 2020. Centro de Transferencia InfoStat, FCA, Universidad Nacional de Córdoba, Argentina. URL <http://www.infostat.com.ar>

Díaz-Muñoz, M.J. (2005). Síndrome del quemado en profesionales de Enfermería que trabajan en un hospital monográfico para pacientes cardíacos. *Revista NURE Investigación*, 18(1), 1-8.

Estatuto Universidad Nacional de San Luis (2018). [www.unsl.edu.ar](http://www.unsl.edu.ar). Recuperado 5 de marzo de 2023, de [http://www.fica.unsl.edu.ar/archivos/reglamentaciones/Estatuto\\_UNSL\\_2018.pdf](http://www.fica.unsl.edu.ar/archivos/reglamentaciones/Estatuto_UNSL_2018.pdf)

Fernández Arata, J.M. (2018). *Carga de trabajo, Autoeficacia profesional, Síndrome de Burnout en docentes escolares de Lima Metropolitana*. [Maestría en Psicología Organizacional]. Facultad de Ciencias de la Comunicación, Turismo y Psicología. USMP. Repositorio Académico.

Flores García Rada, J (1992). *El comportamiento humano en las organizaciones*. Lima: Universidad del Pacifico.

França, A.C.L., Rodrigues, A.L. *Stress e trabalho: uma abordagem psicossomática*. São Paulo, Atlas, 2005.

Fuentes, S. (marzo de 2012). *Satisfacción Laboral Y Su Influencia En La Productividad*. Universidad Rafael Landívar. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>

Gargallo Castel, A.F.(s. f.). *La satisfacción laboral y sus determinantes en las cooperativas*. Unirioja. <https://unrioja.es>

Gil-Monte, P.R., Peiró, J.M. (1999). Validez factorial del Maslach Burnout Inventory en una muestra multiocupacional. *Psicothema* 11(3), 679-689.

Gil-Monte, P.R. (2002). Validez factorial de la adaptación al español del Maslach Burnout Inventory-General Survey. *Salud Pública de México*, 44(1), 33-40.

- Gil Monte, P. (2003). Burnout syndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19(2), 183. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231318052004.pdf>
- Gil -Monte P. (2007). *El Síndrome de Quemarse por el Trabajo: (Burnout): Grupos Profesionales de Riesgo*. Madrid: Pirámide.
- Gimenez, D., & Inda, M.A. (2015). Condiciones y regulaciones del puesto de trabajo docente al interior del Plan FinEs. <https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/libros/pm.464/pm.464.pdf>
- González Such, J., & Subaldo Suizo, L. (2015). Opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la satisfacción profesional y personal de los profesores. *Educación*, 24(47), 90-114. <https://doi.org/10.18800/educacion.201502.005>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., Baptista Lucio, M. del P. (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta edición. [Archivo PDF]. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>.
- Jimenez, B., Hernandez, E., Gálvez, M., González, L. Pereira, A. (2002). A avaliação do Burnout em professores. *Comparação de Instrumentos: CBP-R E MBI-ED*. *Psicol estud.*, 7(1), 11-19.
- Ksiazek, I., Stefaniak, T.J., Stadnyk, M. & Ksiazek, J. (2011). Burnout syndrome in surgical oncology and general surgery nurses: A cross-sectional study. *European Journal of Oncology Nursing*, 15(4), 347- 350. doi:10.1016/j.ejon.2010.09.002
- Leka, S., Griffiths A. & Cox, T. (2004). *La organización del trabajo y el estrés: estrategias*

- sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales. Serie protección de la salud de los trabajadores. Organización Mundial de la Salud. ISBN 92 4359047 2 - ISSN 1729-3510.
- Locke, E.A. (1976), "The Nature and Causes of Job Satisfaction", en Dunnette, M.D. (Ed.), Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Chicago, Rand McNally.
- Malander, N.M. (2016). Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario. <https://acrobat.adobe.com/link/review?uri=urn:aaid:scds:US:203054ad-4f56-366d-90c9-4cd2155dad9b>.
- Martinez, D., Collazo, M., & Liss, M. (2009). Dimensiones del trabajo docente: una propuesta de abordaje del malestar y el sufrimiento psíquico de los/as docentes en la Argentina. *Educação & Sociedade*, 30(107), 389-408.
- Martínez Fúnez, D. (2013). Trabajo en la Universidad. Pequeña introducción a un texto para dar batalla... *Espacios en blanco. Revista en Educación*. (23), 45-72.
- Maslach, C. & Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced Burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- Maslach, C. (1976) Burnout. *Human Behavior*; 5 (9): 16-22
- Menghi, M., Oros, L. (2014). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de nivel primario. *Revista de Psicología*, [S.l.], v. 10, n. 20, p. 47-59. ISSN 2469-2050. Disponible en: <https://erevistas.uca.edu.ar/index.php/RPSI/article/view/2292/2123>.
- Monguillot Hernando, M., Tarragó, R., Aznar Cebamanos, M., González Arébalos, C. & Iglesias I Reig, X. (2023). Percepción docente sobre la enseñanza de la educación física en España en postpandemia. *Retos: Nuevas Tendencias En Educación Física, Deporte y Recreación*, 47, 258-267.

OMS (2004). La organización del trabajo y el estrés. Recuperado de [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1](https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1)

Ordenanza 15 de 1997 [Consejo Superior Universidad Nacional de San Luis]. Por la cual se establece la Reglamentación de Carrera Docente. 11 de julio de 1997.

Ortega Villalobos, J. (1999), Estrés y trabajo , en Medspain, Revista de Medicina y Salud en Internet. Nro. 3

Ortiz Uribe, F.G. (2004). Diccionario de metodología de la investigación científica. <https://books.google.com.ar/books?hl=es&lr=&id=3G1fB5m3eGcC&oi=fn&pg=PA5&dq=Ortiz+Uribe,+2004+probabil%C3%ADstico+intencional&amp;ots=2l51p1hGEn&sig=D9Gt80cXXo8irvMjLb7nDb0Uw4Y#v=onepage&q=probabil%C3%ADstico%20intencional&f=false>.

Osorio, D.B. (2010). La conciliación de la vida familiar y laboral: Un reto acuciante en la gestión empresarial. Estudios Gerenciales, 26(115), 65-78. [https://doi.org/10.1016/S0123-5923\(10\)70112-1](https://doi.org/10.1016/S0123-5923(10)70112-1)

Ovejero, A. (2006). Psicología del trabajo en un mundo globalizado. Cómo hacer frente al moobing y al estrés laboral. Madrid, España: Ediciones Biblioteca Nueva.

Penna, F. (2019). “*Percepción que tienen los alumnos universitarios de la presencia del Síndrome de Burnout, en sus Profesores*”. Trabajo Final de Especialización en Investigación en Ciencias Sociales y Humanas. Facultad de Ciencias Humanas. Universidad Nacional de San Luis.

Pérez Bilbao, J. y Fidalgo Vega, M. NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción.

Disponible en URL: <http://www.mtas.es/INSHT/ntp/vigencia.htm/>. Fecha de acceso: 10 de marzo de 2010.

Pujol Cols, L.J. (2016). Satisfacción Laboral en docentes universitarios: medición y estudio de variables influyentes; Universitat Politècnica de València; REDU; 14; 2; 12-2016; 261-292

Resolución Rectoral 2860 de 2022 [Rectorado de la Universidad Nacional de San Luis]. Por el cual el Secretario de Ciencia y Tecnología solicita la protocolización de la conformación de los Proyectos de Investigación vigentes en el año 2022. 26 de diciembre de 2022

Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional. México: Pearson Educación.

Salazar Marmolejo, L., & Ospina Nieto, Y. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. Colección Académica de Ciencias Estratégicas. Recuperado 12 de junio de 2023, de [https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%C3%B3n%20laboral\\_desempe%C3%B1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%C3%B3n%20laboral_desempe%C3%B1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Salanova, M. & Llorens, S. (2008). Estado actual y retos futuros en el estudio del Burnout. Papeles del Psicólogo, 29(1), 59-67.

Salessi, S.M. y Omar, A.G. (2016). Satisfacción laboral genérica. Propiedades psicométricas de una escala para medirla. Alternativas en Psicología, 93-108. <https://bit.ly/3zKnOjz>

Schaufeli, W.B. & Salanova, M. (2007). Efficacy or inefficacy, that's the question: Burnout and work engagement, and their relationships with efficacy beliefs. Anxiety, Stress and Coping, 20(2), 177-196.

Seisdedos, N. (1997). MBI Inventario Burnout de Maslach. Madrid, España: TEA Ediciones.

Stephen, P. (2004). Comportamiento Organizacional. México, D.F.: Editorial Prentice-Hall.

Tejada Franco, S. V. (2023). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en los/as docentes de la Universidad San Martín de Porres-Arequipa, 2020 [Maestro en Ciencias con mención en Gerencia Estratégica de Recursos Humanos - Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Escuela de Posgrado, Unidad de Posgrado, Facultad de Psicología, relaciones industriales y ciencias de la comunicación]. Repositorio de la Universidad Nacional de San Agustín. <https://repositorio.unsa.edu.pe/>

## ANEXOS

### 1- CONSENTIMIENTO INFORMADO

Soy estudiante de la Especialización en Investigación en Ciencias Sociales y Humanas de la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Nacional de San Luis, y estoy realizando mi Trabajo Final. Dicho trabajo tiene como propósito el conocimiento de aspectos referidos a la *Satisfacción Laboral* y al *Síndrome de Burnout* en docentes de dos Facultades de la Universidad Nacional de San Luis, y consistirá en la aplicación de tres (3) cuestionarios: 1) Cuestionario ad hoc, 2) Cuestionario de Satisfacción Laboral Docente y 3) MBI (Maslach Burnout Inventory), cuya duración estimada será de 20 minutos aproximadamente, y que se llevará a cabo en la Universidad Nacional de San Luis. La práctica será supervisada por la Magister Lorena Di Lorenzo y el Especialista Fabricio O. Penna. Usted tiene derecho a decidir no participar o inclusive a abandonar la práctica en cualquier momento sin que ello implique ningún perjuicio para usted. De todos modos, le agradeceré que en ese último caso me lo comunique dentro de los cinco (5) días. En esta práctica usted podrá beneficiarse obteniendo información con respecto a su nivel de satisfacción laboral y el nivel de desgaste profesional a partir de una devolución de los resultados obtenidos. No se considera que existan riesgos previsible ni efectos adversos por participar. De todos modos, en caso de surgir algún inconveniente inesperado cuento con la supervisión de quienes dirigen mi trabajo. Se garantiza la confidencialidad de todos los datos obtenidos, los cuales sólo serán usados con fines académicos o científicos, y siempre preservando su identidad. Los datos serán guardados en lugar seguro al que sólo yo y quienes dirigen el presente Trabajo Final tendremos acceso. Para cualquier eventualidad puede contactarse conmigo al siguiente teléfono: (266) 462.5307

NOMBRE Y APELLIDO: Mauro Nicolás Sorolla

DNI: 27.339.872

.....

Firma:

Declaro que se me han explicado las condiciones de la práctica y que he comprendido sus condiciones.

Nombre:.....

DNI: .....

.....

Teléfono:.....

Firma:

2- Cuestionario Ad Hoc

1. **Género:** F ( ) – M ( ) – No Binario ( )
2. **Facultad:** FCH ( ) – FaPsi ( )
3. **Categoría Docente:** Titular ( ) – Asociado/a ( ) – Adjunto/a ( ) – JTP ( ) – Auxiliar ( )
4. **Tiempo de Dedicación:** Exclusiva ( ) – Semiexclusiva ( ) – Simple ( )
5. **Antigüedad en años:** \_\_\_\_\_

6. **Investiga o es miembro de un Proyecto de Investigación:** Si ( ) – No ( )

Si respondió “Si”, cuántas horas promedio (por semana) le dedica: \_\_\_\_\_ y qué función cumple en el Proyecto: Director/a ( ) – Codirector/a ( ) – Investigador/a ( )

7. **Tiene otro Trabajo:** Si ( ) – No ( )
8. **Estado civil actual:** Solo/a ( ) – En pareja ( )
9. **Tiene hijos:** Si ( ) – No ( )

3- Cuestionario Ad Hoc, sobre satisfacción laboral de Pujol Cols, (2016)

Este cuestionario (anónimo e individual) sirve para determinar el grado de satisfacción laboral.

Señale el número que crea oportuno, sobre la frecuencia con que percibe los enunciados:

1 = Totalmente Satisfecho/a.
2 = Bastante Satisfecho/a.
3 = Satisfecho/a.
4 = Ni Satisfecho/a - Ni insatisfecho/a.
5 = Insatisfecho/a.
6 = Bastante Insatisfecho/a.
7 = Totalmente Insatisfecho/a.

1	El nivel jerárquico del cargo que ocupa.	
2	El nivel jerárquico del cargo que otros ocupan.	
3	Las oportunidades que le ofrece el trabajo actual de desarrollar las actividades que más prefiere.	
4	Las oportunidades que le ofrece el trabajo de realizar las actividades en que se destaca.	
5	La consideración de sus opiniones en las instancias de planificación.	
6	Su participación en la implementación de lo planificado.	
7	Su participación en instancias de participación políticas (sea con participación directa o indirecta, en órganos de conducción).	
8	El grado de acuerdo con objetivos y cronograma que guían su desempeño.	
9	Las normas vigentes tienen vinculación directa al desarrollo de su trabajo.	
10	La calidad, frecuencia y vías a través de las cuales recibe información relevante para el desarrollo adecuado de su trabajo.	
11	Los mecanismos vigentes de control del desempeño de sus funciones	
12	Las condiciones físicas en las que desarrolla su labor.	
13	El acceso a recursos pedagógicos.	
14	La manera en que se desarrolla el proceso de adjudicación de cargos.	
15	Sus perspectivas de movilidad ascendente hacia cargos de mayor jerarquía.	
16	La remuneración y prestaciones sociales que recibe como consecuencia de su labor, en función a las tareas que realiza y su formación.	
17	Los alicientes recibidos por parte de la Institución que lo/a hacen sentir apreciado/a.	
18	La capacitación que ha recibido en el pasado.	
19	La capacitación que recibe actualmente.	
20	El desempeño intrínseco del rol de docente (tareas que realiza independientemente de su percepción respecto a la Cátedra o proyecto particular en el que participa).	
21	El grado en que trabajar en la institución le resulta compatible con el ejercicio de la actividad profesional, sea en forma independiente o en otras organizaciones.	
22	El grado en que, a pesar de trabajar en la organización, dispone de tiempo libre para actividades de esparcimiento.	
23	El respeto existente por la diversidad ideológica, racial, sexual, etc., en la organización.	
24	El grado en que comparte tiempo libre con sus compañeros/as de trabajo fuera de la Institución.	

4- Cuestionario: Maslach Burnout Inventory (MBI)

Este cuestionario (anónimo e individual) sirve para determinar el desgaste profesional.

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

- 0 = Nunca
- 1 = Pocas Veces al año o menos
- 2 = Una vez al mes o menos.
- 3 = Unas pocas veces al mes.
- 4 = Una vez a la semana.
- 5 = Unas pocas veces a la semana
- 6 = Todos los días

1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	
2	Me siento cansado/a al final de la jornada de trabajo.	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado/a.	
4	Tengo facilidad para comprender cómo se sienten mis estudiantes.	
5	Creo que estoy tratando a algunos/as estudiantes como si fueran objetos impersonales.	
6	Siento que trabajar todo el día con estudiantes supone un gran esfuerzo y me cansa.	
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes.	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado/a por mi trabajo.	
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis estudiantes.	
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	
14	Creo que trabajo demasiado.	
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos/as de mis estudiantes.	
16	Trabajar directamente con estudiantes me produce estrés.	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes.	
18	Me siento motivado/a después de trabajar en contacto con estudiantes.	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	
20	Me siento acabado/a en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	
22	Creo que los/as estudiantes me culpan de algunos de sus problemas.	