



Violeta Hurtado Chancafe, Silvia Liliana Lam Flores,
Miriam Vilma Vallejo Martínez, Karen Lisbeth Cieza Vasquez,
Yenny Clarisa Arteaga Moya, Carmen Elena Carbonell García

Vocación en tensión

*Los desafíos del bienestar docente en la
educación superior privada*



Violeta Hurtado Chancafe, Silvia Liliana Lam Flores,
Miriam Vilma Vallejo Martínez, Karen Lisbeth Cieza Vasquez,
Yenny Clarisa Arteaga Moya, Carmen Elena Carbonell García

Vocación en tensión

*Los desafíos del bienestar docente en
la educación superior privada*

Religación Press
[Ideas desde el Sur Global]

Vocation under pressure.

The challenges of teacher well-being in private higher education

Vocação em tensão.

Os desafios do bem-estar docente no ensino superior privado

Religación Press

[Ideas desde el Sur Global]

Equipo Editorial

Editorial team

Ana B. Benalcázar

Editora Jefe / Editor in Chief

Felipe Carrión

Director de Comunicación / Scientific Communication Director

Melissa Díaz

Coordinadora Editorial / Editorial Coordinator

Sarahí Licango Rojas

Asistente Editorial / Editorial Assistant

Consejo Editorial

Editorial Board

Jean-Arsène Yao

Dilrabo Keldiyorovna Bakhronova

Fabiana Parra

Frisa María Antonieta Aliaga Guevara

Mateus Gamba Torres

Siti Mistima Maat

Nikoleta Zampaki

Silvina Sosa

Víctor Ancajima Miñán

.....

Religación Press, es parte del fondo editorial del Centro de Investigaciones
CICSHAL-RELIGACIÓN | Religación Press, is part of the editorial collection of the
CICSHAL-RELIGACIÓN Research Center |

Diseño, diagramación y portada | Design, layout and cover: Religación Press.

CP 170515, Quito, Ecuador. América del Sur.

Correo electrónico | E-mail: press@religacion.com

www.religacion.com

Disponible para su descarga gratuita en | Available for free download at

<https://press.religacion.com>

Este título se publica bajo una licencia de Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

This title is published under an Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) license.



El presente libro tiene el aval del Centro de Investigaciones en Ciencias y Humanidades desde América Latina - CICSHAL.



Título: Vocación en tensión. Los desafíos del bienestar docente en la educación superior privada

Derechos de autor | Copyright: Violeta Hurtado Chancafe, Silvia Liliana Lam Flores, Miriam Vilma Vallejo Martínez, Karen Lisbeth Cieza Vasquez, Yenny Clarisa Arteaga Moya, Carmen Elena Carbonell García

Primera Edición | First Edition: 2026

Editorial | Publisher: Religación Press

Materia Dewey | Dewey Subject: 378 - Educación superior

Clasificación Thema | Thema Subject Categories: JNM - Enseñanza superior, estudios avanzados

BISAC: EDU015000

Público objetivo | Target audience: Profesional / Académico | Professional / Academic

Colección | Collection: Educación

Soportal Format: PDF / Digital

Publicación | Publication date: 2026-10-22

ISBN: 978-9907-845-36-5

Nota obra derivada: El libro retoma y amplía, mediante el trabajo colaborativo de un grupo de investigadores, los hallazgos y aportes presentados en la tesis original: "Síndrome de Burnout y calidad de vida en satisfacción laboral de docentes universitarios, Chimbote -2019" presentada ante la Universidad César Vallejo (Perú) por Violeta Hurtado Chancafe en 2020.

Note: The book takes up and expands, through the collaborative work of a group of researchers, the findings and contributions presented in the original dissertation: "Síndrome de Burnout y calidad de vida en satisfacción laboral de docentes universitarios, Chimbote -2019" presented to the Universidad César Vallejo (Perú) by Violeta Hurtado Chancafe in 2020.

[APA 7]

Hurtado Chancafe, V., Lam Flores, S. L., Vallejo Martínez, M. V., Cieza Vasquez, K. L., Arteaga Moya, Y. C., & Carbonell García, C. E. (2026). *Vocación en tensión. Los desafíos del bienestar docente en la educación superior privada*. Religación Press. <https://doi.org/10.46652/ReligacionPress.486>

Revisión por pares

El presente libro constituye el resultado de un riguroso proceso de investigación académica, cuya calidad metodológica y solidez argumental han sido validadas mediante un sistema de revisión por pares externos implementado bajo el protocolo de doble ciego, bajo la supervisión del Centro de Investigaciones en Ciencias y Humanidades desde América Latina (CICSHAL). Como garantía de transparencia y rigor científico, los informes de evaluación realizados por los especialistas designados se conservan en el archivo institucional de la editorial, a disposición de las instancias que así lo requieran.

Peer Review

This book is the result of a rigorous academic research process, whose methodological quality and argumentative solidity have been validated through an external peer-review system implemented under a double-blind protocol, under the supervision of the Center for Research in Sciences and Humanities from Latin America (CICSHAL). As a guarantee of transparency and scientific rigor, the evaluation reports prepared by the designated specialists are preserved in the publisher's institutional archives, available to any party that may require them.

Sobre los autores

ABOUT THE
AUTHORS

Violeta Hurtado Chancafe

Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas | Chachapoyas | Perú

<https://orcid.org/0000-0002-2609-7475>

violeta.hurtado@untrm.edu.pe

psod1968@gmail.com

Doctora en Psicología, Magíster en Educación con mención en Docencia, Currículo e Investigación. Cuenta con segunda especialidad en Educación Inclusiva y en Problemas del Aprendizaje y la Conducta, además de ser Licenciada en Psicología. Es docente ordinaria en la categoría de Principal de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas (UNTRM). Posee experiencia en docencia universitaria, investigación científica y participación en proyectos de Responsabilidad Social Universitaria (RSU) en calidad de investigadora y voluntaria.

Silvia Liliana Lam Flores

Universidad Tecnológica del Perú | Chimbote | Perú

<https://orcid.org/0000-0002-6039-7666>

c20672@utp.edu.pe

eduli28@hotmail.com

Psicóloga y Docente Universitaria desde el 2004. Doctor en Psicología y Magíster en Psicología Clínica y de la Salud. Diplomado en Investigación Científica. Con producción científica reciente en scopus: "Desarrollo y validación de la Escala de Autocuidado de Salud Mental en adultos peruanos (2024)"

Miriam Vilma Vallejo Martínez

Universidad Nacional del Santa | Chimbote | Perú

<https://orcid.org/0000-0001-7706-7922>

mvallejo@uns.edu.pe

mvallejo1407@gmail.com

Dra. en Educación. Magister en Psicología. Lic. en Psicología. Lic. en Educación, especialidad Filosofía. Psic. CCSS. Docente principal de la Universidad Nacional del Santa.

Karen Lisbeth Cieza Vasquez

Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas | Chachapoyas | Perú

<https://orcid.org/0009-0009-0110-3515>

docente213@untrm.edu.pe

karen.cieza24@gmail.com

Docente de la Escuela Profesional de Psicología de la UNTRM, Magister en Psicología Clínica, egresada de la segunda especialidad en Neuropsicología y Segunda especialidad en Problemas del Aprendizaje de la UCT-Trujillo.

Yenny Clarisa Arteaga Moya

Hospital De Barranca / Universidad Nacional De Barranca | Barranca | Perú

<https://orcid.org/0009-0009-4829-0530>

yarteaga@edu.pe

Doctora en Salud Pública y posdoctorada en Metodología de la Investigación Científica, con magister en Gerencia de Servicios de Salud y segunda especialidad en Alto Riesgo Obstétrico. Obstetra de profesión, docente universitaria e investigadora, y amplia experiencia en gestión de estrategias maternas, epidemiología y responsabilidad social.

Carmen Elena Carbonell García

Universidad Nacional de las Artes Trujillo | Trujillo | Perú

<https://orcid.org/0000-0002-3692-3013>

carmen.carbonell@esfabellasartestrujillo.edu.pe

kamuchitacg@gmail.com

PhD en Filosofía e Investigación, Doctor en Gestión y Ciencias de la educación, Docente de la Escuela de Bellas Artes de Trujillo, UNAT. Segunda especialidad en Educación artística y en Gestión del arte y la cultura. Auditor y Par evaluador de Educación Superior Universitaria certificado por Sineace-Perú.

Resumen

La docencia universitaria se ha convertido en una profesión de alto riesgo psicosocial debido a las exigencias académicas, administrativas y emocionales que enfrentan los profesores en la educación superior. Esta obra analiza la relación entre el síndrome de burnout, la calidad de vida y la satisfacción laboral en docentes de universidades privadas, revelando que el desgaste profesional y la percepción de bienestar integral influyen de manera significativa en la satisfacción con el trabajo. A través de un enfoque cuantitativo, el estudio evidencia que el burnout y una calidad de vida deficiente son factores de riesgo que disminuyen la satisfacción laboral. La investigación subraya la urgencia de implementar políticas institucionales que promuevan el bienestar docente, fortalezcan la salud física y mental, mejoren las condiciones económicas y fomenten un entorno laboral saludable, reconociendo que el cuidado de los educadores es fundamental para garantizar una educación de calidad y el desarrollo sostenible de las instituciones universitarias. Palabras clave: Burnout, Calidad de vida, Satisfacción laboral, Docencia universitaria, Bienestar laboral.

Abstract

University teaching has become a high-risk psychosocial profession due to the academic, administrative, and emotional demands that professors face in higher education. This work analyzes the relationship between burnout syndrome, quality of life, and job satisfaction among faculty members at private universities, revealing that professional burnout and the perception of overall well-being significantly influence job satisfaction. Through a quantitative approach, the study shows that burnout and poor quality of life are risk factors that decrease job satisfaction. The research underscores the urgency of implementing institutional policies that promote faculty well-being, strengthen physical and mental health, improve economic conditions, and foster a healthy work environment, recognizing that caring for educators is essential to ensuring quality education and the sustainable development of university institutions.

Keywords: Burnout, Quality of life, Job satisfaction, University teaching, Occupational well-being.

Resumo

A docência universitária tornou-se uma profissão de alto risco psicossocial devido às demandas acadêmicas, administrativas e emocionais enfrentadas pelos professores no ensino superior. Esta obra analisa a relação entre a síndrome de burnout, a qualidade de vida e a satisfação no trabalho em docentes de universidades privadas, revelando que o desgaste profissional e a percepção de bem-estar integral influenciam significativamente a satisfação com o trabalho. Por meio de uma abordagem quantitativa, o estudo evidencia que o burnout e uma qualidade de vida deficiente são fatores de risco que diminuem a satisfação laboral. A pesquisa sublinha a urgência de implementar políticas institucionais que promovam o bem-estar docente, fortaleçam a saúde física e mental, melhorem as condições econômicas e fomentem um ambiente de trabalho saudável, reconhecendo que o cuidado com os educadores é fundamental para garantir uma educação de qualidade e o desenvolvimento sustentável das instituições universitárias.

Palavras-chave: Burnout, Qualidade de vida, Satisfação no trabalho, Docência universitária, Bem-estar laboral.

VOCACIÓN EN TENSIÓN

Los desafíos del bienestar docente en la educación superior privada

Contenido

Revisión por pares	7
Peer Review	7
Sobre los autores	8
About the authors	8
Resumen	10
Abstract	11
Resumo	11

Capítulo 1 16

La docencia universitaria como profesión de alto riesgo psicosocial	16
El síndrome de burnout como fenómeno multidimensional en el ámbito educativo	25
Calidad de vida y satisfacción laboral como constructos interdependientes	33
Factores de riesgo y estrategias de afrontamiento en la docencia universitaria	38

Capítulo 2 46

El camino metodológico para comprender el bienestar docente en la educación superior	46
Diseño explicativo.	52
Operacionalización de la variable síndrome de burnout	53
Calidad de vida operacionalizada	54

Capítulo 3 66

Los hallazgos del estudio sobre el bienestar docente en la educación superior privada	66
Los niveles de desgaste profesional, bienestar y satisfacción en los docentes universitarios	68
La influencia del desgaste profesional y el bienestar en la satisfacción con el trabajo	78

Capítulo 4	98
Reflexiones en torno a los hallazgos sobre el bienestar docente en la educación superior privada	98
Capítulo 5	113
Conclusiones y reflexiones finales sobre el bienestar docente en la educación superior privada	113
Referencias	124

TABLAS

Tabla 1. Ajuste del modelo Burnout – Calidad de vida sobre satisfacción laboral	79
Tabla 2. Variables del modelo de regresión logística ordinal	80
Tabla 3. Pseudo coeficiente de determinación de las variables	83
Tabla 4. Ajuste del modelo Burnout – satisfacción laboral	85
Tabla 5. Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal	85
Tabla 6. Pseudo R^2 de las variables del modelo	87
Tabla 7. Ajuste del modelo calidad de vida – satisfacción laboral	87
Tabla 8. Variables del modelo de regresión logística ordinal	87
Tabla 9. Pseudo R^2 del modelo	88
Tabla 10. Ajuste del modelo bienestar económico – satisfacción laboral	91
Tabla 11. Variables del modelo de regresión logística ordinal	91
Tabla 12. Coeficientes del bienestar económico en satisfacción laboral de docentes de universidades privadas de Chimbote	92
Tabla 13. Pseudo R^2 del modelo	92
Tabla 14. Ajuste del modelo salud – satisfacción laboral	93
Tabla 15. Variables del modelo de regresión logística ordinal	93
Tabla 16. Coeficientes de salud en satisfacción laboral de docentes de universidades privadas de Chimbote	93
Tabla 17. Pseudo coeficiente de determinación de las variables	94

FIGURAS

Figura 1. Satisfacción laboral operacionalizada	56
Figura 2. Prueba de Normalidad Kolmogorov-Smirnov	62
Figura 3. Niveles de Síndrome de Burnout n = 210	70
Figura 4. Niveles de Calidad de Vida n = 210. Distribución de frecuencias	72
Figura 5. Niveles de Bienestar Económico	73
Figura 6. Niveles de Salud en la Calidad de Vida	75
Figura 7. Niveles de Satisfacción Laboral	77
Figura 8. Estimaciones de parámetro Regresión Logística Ordinal	82
Figura 9. Coeficientes del Burnout en la satisfacción laboral de docentes de universidades privadas de Chimbote	86
Figura 10. Coeficientes de calidad de vida en satisfacción laboral de docentes de universidades privadas de Chimbote	88

Capítulo 1

La docencia universitaria como profesión de alto riesgo psicosocial

VOCACIÓN EN TENSIÓN

Los desafíos del bienestar docente en la educación superior privada

Las funciones que desempeñan los docentes universitarios en el contexto actual trascienden con mucho la antigua imagen del profesor que se limitaba a transmitir conocimientos desde una cátedra inmutable. Hoy, la labor educativa en el nivel superior implica una compleja articulación de tareas que demandan una inversión horaria considerable y una dedicación que desborda con frecuencia los límites de la jornada laboral establecida. Estas actividades, que abarcan los procesos de enseñanza-aprendizaje, la investigación, la responsabilidad social y la gestión universitaria, configuran un escenario de exigencias múltiples que pone a prueba no solo las competencias profesionales del docente, sino también su equilibrio físico, psíquico y emocional. En este sentido, la consecución de una educación óptima, tal como hoy se promueve en las políticas educativas de la región, no puede desligarse del bienestar integral de quienes tienen a su cargo la noble tarea de formar a las nuevas generaciones de profesionales. La calidad educativa, por tanto, no es únicamente un asunto de diseños curriculares o de recursos tecnológicos, sino que depende en gran medida de la salud y la motivación de los agentes educativos, especialmente de aquellos que, desde el aula y desde los espacios de investigación, sostienen el día a día de las instituciones de educación superior. Es importante reconocer que el docente universitario no es un mero ejecutor de políticas educativas, sino un actor central en la construcción del conocimiento y en

la formación de ciudadanos críticos y comprometidos con su entorno, por lo que su bienestar no puede ser considerado un aspecto secundario o accesorio en el diseño de las estrategias institucionales. La sociedad contemporánea, caracterizada por la rapidez de los cambios tecnológicos, la globalización de los mercados y la creciente demanda de educación superior, ha colocado a los docentes en una posición de presión constante que pocas veces es reconocida y menos aún compensada adecuadamente. Esta presión se manifiesta en la exigencia de publicar en revistas de alto impacto, de obtener financiamiento para proyectos de investigación, de participar en redes académicas internacionales y de atender las demandas de una población estudiantil cada vez más diversa y con expectativas a menudo contradictorias. El resultado es un escenario en el que el docente se ve obligado a desempeñar múltiples roles simultáneamente, a menudo sin los recursos o el apoyo necesarios, lo que genera un desgaste que, con el tiempo, puede volverse crónico y dar lugar a problemas de salud mental y física.

La complejidad del trabajo docente en la universidad se ha visto incrementada en las últimas décadas por una serie de transformaciones que han reconfigurado el sentido mismo de la educación superior. La masificación de la matrícula, la diversificación de la población estudiantil, la internacionalización de los currículos, la irrupción de las

tecnologías digitales y la creciente presión por la productividad académica han modificado sustancialmente las condiciones en las que los docentes desarrollan su labor. A ello se suma la exigencia de una formación continua que les permita mantenerse actualizados en sus disciplinas y en las metodologías pedagógicas, así como la necesidad de acreditar su desempeño a través de sistemas de evaluación cada vez más sofisticados y exigentes. Investigaciones recientes han señalado que la docencia universitaria se ha convertido en una profesión de alto riesgo psicosocial, comparable en muchos aspectos a la de los profesionales de la salud o los trabajadores sociales, debido a la intensidad emocional de las relaciones con los estudiantes, la carga de trabajo y la incertidumbre laboral (García et al., 2016; Almeida et al., 2015). En este contexto, la salud mental de los docentes se ha convertido en una preocupación creciente para las autoridades educativas y para los propios académicos, que ven cómo el entusiasmo inicial por la enseñanza se va apagando ante la rutina, la burocracia y la falta de reconocimiento. Estudios longitudinales han demostrado que, sin intervenciones adecuadas, el desgaste profesional tiende a incrementarse con los años de servicio, afectando no solo la calidad de la enseñanza, sino también la permanencia de los docentes en la profesión (Schaufeli & Bakker, 2004; Bakker et al., 2005). Este fenómeno ha llevado a que organismos internacionales, como la Organización Internacional del Trabajo y

la Organización Mundial de la Salud, hayan incluido el burnout en sus listados de problemas de salud laboral y hayan recomendado a los gobiernos la implementación de políticas de prevención en los centros educativos de todos los niveles. La investigación de Leiter y Maslach (2009) ha propuesto que el burnout es el resultado de un desajuste entre la persona y el trabajo en áreas críticas como la carga de trabajo, el control, la recompensa, la comunidad, la equidad y los valores, lo que implica que las intervenciones deben abordar estos desajustes para ser efectivas.

La normativa educativa peruana, a través de la Ley Universitaria (MINEDU, 2014), ha establecido en su artículo 79 un conjunto de funciones que definen el quehacer del docente universitario. Estas incluyen, de manera explícita, la investigación, la mejora continua de la enseñanza, la participación en la gestión universitaria y el desarrollo de actividades de proyección social. Este marco legal, si bien reconoce la multidimensionalidad de la labor docente, también introduce un elemento de presión significativo, ya que todas estas funciones están sujetas a procesos permanentes de supervisión y evaluación por parte de instancias internas y externas a la universidad. Los evaluadores, ya sean pares académicos, comités de calidad o entidades acreditadoras, exigen evidencias del cumplimiento de cada una de estas responsabilidades, lo que genera en el docente universitario la necesidad constante de demostrar su competencia y su capacidad de auto-realiza-

ción en el ejercicio profesional. Esta situación, lejos de ser neutra, configura un entorno en el que la autoexigencia y la presión externa se combinan para poner en tensión los recursos personales y profesionales del educador, tal como lo han documentado diversos estudios en el ámbito iberoamericano (García et al., 2016; Almeida et al., 2015). La búsqueda de la excelencia, en este contexto, puede convertirse en una fuente de estrés crónico si no se cuenta con los apoyos institucionales y las condiciones laborales adecuadas, lo que a su vez puede derivar en problemas de salud que afectan tanto al docente como a la calidad de la enseñanza que imparte. La investigación de Demerouti et al. (2001) sobre el modelo de demandas-recursos laborales ha mostrado que cuando las demandas del trabajo son altas y los recursos son bajos, se produce un desgaste progresivo que puede desembocar en burnout, fenómeno que se observa con claridad en el ámbito de la docencia universitaria cuando la carga de trabajo administrativo y la presión por publicar compiten con el tiempo dedicado a la preparación de clases y a la atención de los estudiantes. Este modelo ha sido ampliamente validado en diferentes contextos ocupacionales y ha servido de base para el diseño de intervenciones orientadas a mejorar el equilibrio entre demandas y recursos, aumentando la satisfacción laboral y reduciendo el estrés.

Walker (2016), en un estudio de casos colectivos de carácter instrumental (Stake, 2005), exploró el trabajo docente

en dos universidades argentinas y una española, empleando entrevistas semi-estructuradas, sin recurrir a muestras representativas ni a representatividad estadística (Stake, 2005; Coller, 2000). Sus hallazgos revelan que la actividad del docente universitario se inicia desde la planificación previa a las sesiones y se extiende a la preparación de materiales, la ejecución de clases, la evaluación de los aprendizajes, las tutorías presenciales y virtuales, el uso de recursos tecnológicos, las asesorías de tesis y la participación en proyectos de innovación educativa. Esta diversidad de tareas, que se resume en una gestión de la enseñanza de alta complejidad, exige una dedicación temporal que desborda las horas formalmente establecidas y que sitúa al docente en una encrucijada de tensiones constantes. Walker identifica, entre estas tensiones, la que se da entre lo individual y lo colectivo, entre el interés prospectivo y la inmediatez de la ejecución, entre la pertenencia a la institución o a la especialidad, y finalmente, entre la experiencia de placer o displacer en el quehacer cotidiano. Estas tensiones no son meros accidentes del ejercicio profesional, sino que configuran una estructura de demandas que, si no son adecuadamente gestionadas, pueden derivar en estados de malestar que comprometen la salud y la eficacia del docente. La investigación de Walker resulta particularmente relevante porque pone de manifiesto que la docencia universitaria no es una actividad homogénea, sino que está atravesada por contradicciones que

reflejan las transformaciones más amplias del sistema de educación superior y de la sociedad en su conjunto. Así, por ejemplo, la tensión entre lo individual y lo colectivo se manifiesta en la necesidad de colaborar con colegas en proyectos de investigación y docencia, mientras que los sistemas de evaluación suelen privilegiar los logros individuales, lo que genera una competencia que puede erosionar la solidaridad y el apoyo mutuo entre los docentes. La tensión entre el interés prospectivo y la inmediatez, por su parte, se expresa en la exigencia de planificar a largo plazo y al mismo tiempo atender las urgencias cotidianas, como las solicitudes de los estudiantes, los informes administrativos y las reuniones imprevistas. Esta dualidad entre lo planificado y lo emergente es una fuente constante de estrés, ya que el docente debe ser capaz de alternar entre diferentes niveles de temporalidad y de prioridades, lo que requiere una flexibilidad cognitiva y emocional que no siempre está al alcance de todos.

A este panorama se suman las condiciones de trabajo a las que con frecuencia se ven sometidos los docentes universitarios: ritmos prolongados, periodos de descanso insuficientes, presiones académicas y administrativas superpuestas, y una carga laboral que a menudo se combina con otras ocupaciones profesionales. Esta situación, lejos de ser excepcional, se ha convertido en un rasgo característico del oficio docente en la educación superior, especialmente en contextos de precarización laboral y de

crecientes exigencias de productividad académica. Investigaciones recientes han señalado que la sobrecarga de trabajo, la inseguridad contractual y la falta de reconocimiento son factores que contribuyen de manera decisiva a la aparición del estrés laboral y, en sus formas más extremas, al síndrome de burnout (Contreras, Juárez & Murrain, 2008; Saborío & Hidalgo, 2015). El estrés, entendido como aquel impulso malicioso que induce al rechazo del conflicto o a la evasión, así como todo factor del medio que exige un esfuerzo no habitual de las articulaciones de regulación emocional, se convierte en un compañero cotidiano del docente que debe responder a demandas múltiples y a menudo contradictorias. Es en este caldo de cultivo donde el síndrome de burnout encuentra un terreno fértil para su desarrollo, manifestándose como una de las fases más avanzadas y debilitantes del estrés laboral crónico. La percepción de no poder cumplir con todas las expectativas, sumada a la sensación de que los esfuerzos no son adecuadamente valorados, puede llevar al docente a un estado de desmotivación y despersonalización que afecta no solo su desempeño, sino también su identidad profesional y su calidad de vida. Autores como Maslach y Leiter (1997) han descrito el burnout como un proceso de erosión del compromiso con el trabajo, que se inicia con el agotamiento de los recursos emocionales y continúa con el desarrollo de actitudes negativas hacia los destinatarios del trabajo, hasta culminar en una percep-

ción de ineficacia que mina la autoestima profesional. En el caso de los docentes, este proceso puede manifestarse en el abandono de la innovación pedagógica, la repetición mecánica de contenidos y el distanciamiento afectivo de los estudiantes, lo que tiene consecuencias directas sobre la calidad del aprendizaje. La investigación de Hakanen et al. (2006) ha mostrado que el burnout en los docentes no solo afecta su salud, sino que también tiene un impacto negativo en el compromiso y el rendimiento de sus estudiantes, lo que crea un círculo vicioso que se retroalimenta a sí mismo.

El síndrome de burnout como fenómeno multidimensional en el ámbito educativo

El síndrome de burnout, también conocido como síndrome del profesional quemado o de desgaste profesional, fue inicialmente identificado por Freudenberger (1974) al estudiar las secuelas del estrés en participantes de una institución de asistencia alternativa de salud. No obstante, es a partir del trabajo de Maslach, en la segunda mitad de la década de los setenta, cuando este síndrome adquiere una categoría conceptual sólida, al ser evaluado y difundido a través de investigaciones sistemáticas sobre las estrategias de afrontamiento del arousal emocional en el centro laboral. Gracias a estas investigaciones, el burnout se define como una respuesta al estrés emocional

crónico, caracterizada por tres dimensiones fundamentales: el agotamiento tanto físico como psicológico, la actitud fría y despersonalizada en relación con los demás, y el sentimiento de inadecuación o insatisfacción respecto a las tareas que se deben ejecutar. Estas manifestaciones afectan de manera particular a personas cuyas profesiones implican una relación de responsabilidad y atención directa hacia otras personas, como es el caso de los docentes universitarios, los profesionales de la salud y los trabajadores sociales (Maslach & Jackson, 1981, 1986; Choy, 2017). La naturaleza relacional de la docencia, que exige un compromiso emocional constante y una interacción sostenida con estudiantes, colegas y autoridades, convierte a este colectivo en uno de los más vulnerables a la aparición del síndrome. La literatura especializada ha señalado que el burnout no es un fenómeno que afecte por igual a todos los docentes, sino que su aparición está mediada por factores personales, como la autoestima y las estrategias de afrontamiento, y por factores contextuales, como el clima organizacional y el apoyo social (Gil-Monte, 2005; Maslach et al., 2001). En este sentido, se ha observado que los docentes que perciben un alto nivel de apoyo por parte de sus superiores y colegas presentan menores niveles de burnout, incluso en condiciones de alta exigencia laboral, lo que subraya la importancia de las relaciones interpersonales en el entorno de trabajo como factor protector. La investigación de Schaufeli y Bakker (2004)

ha profundizado en esta idea, mostrando que el apoyo social actúa como un amortiguador del estrés, reduciendo el impacto de las demandas laborales sobre el bienestar del trabajador.

La literatura especializada ha identificado diversos factores que incrementan la probabilidad de desarrollar burnout en el ámbito docente. Entre ellos, la incertidumbre laboral, la falta de control sobre el propio trabajo, la desigualdad en el trato, la carencia de apoyo social dentro de la organización y la comparación negativa con los compañeros son elementos que, de manera recurrente, aparecen asociados a la presencia del síndrome (López et al., 2014; Gil-Monte, 2005). La ausencia de un soporte social efectivo, ya sea por temor a las críticas o al rechazo, agrava la percepción de incompetencia y alimenta la espiral de desgaste. Los efectos del burnout no se limitan al ámbito psicológico, sino que se manifiestan también en síntomas físicos y conductuales: fatiga crónica, trastornos del sueño, cefaleas tensionales, mialgias, dificultades gastrointestinales, problemas de concentración y memoria, e incluso incremento de síntomas depresivos (Contreras, Juárez & Murrain, 2008). En el plano laboral, el burnout se traduce en ausentismo, disminución de la productividad, accidentes por distracción y una percepción general de ineficacia que termina afectando la calidad de la enseñanza y, por extensión, el aprendizaje de los estudian-

tes. Diversos estudios han confirmado que el síndrome de burnout está inversamente relacionado con el desempeño docente, tal como lo demuestran las investigaciones de Cárdenas et al. (2014) en México, donde se encontró una correlación significativa entre la falta de mística docente y el bajo rendimiento laboral. Este hallazgo es particularmente relevante porque sugiere que el burnout no es solo un problema de salud individual, sino que tiene consecuencias directas sobre la eficacia del sistema educativo en su conjunto. La investigación de Bakker y Demerouti (2017) sobre el modelo de demandas y recursos laborales ha aportado evidencia adicional al mostrar que el agotamiento y la despersonalización son predictores significativos de la disminución del desempeño, medido tanto por autoevaluaciones como por evaluaciones externas. En este sentido, la prevención del burnout no solo beneficia a los docentes individualmente, sino que también contribuye a mejorar la calidad de la educación y los resultados de los estudiantes.

La comprensión del burnout ha evolucionado a través de dos grandes enfoques teóricos: el clínico y el psicosocial. El primero concibe el síndrome como un estado intrapsíquico derivado de una predisposición de la personalidad, mientras que el segundo, de mayor aceptación en la actualidad, lo entiende como un fenómeno interaccionista que surge de la relación entre el individuo y su entorno laboral. Autores como Maslach et al. (2001) y Gil-Monte

(2005) han insistido en que el burnout no es un problema individual, sino una respuesta a condiciones organizacionales adversas, lo que sitúa la responsabilidad no solo en el trabajador, sino también en las instituciones que deben garantizar entornos laborales saludables. Desde esta perspectiva, la prevención del burnout requiere de intervenciones que aborden tanto los factores personales como los estructurales, promoviendo una cultura organizacional que valore el bienestar de los docentes y que proporcione los recursos necesarios para afrontar las demandas del trabajo. En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2013) ha advertido sobre la aparición de nuevas enfermedades laborales vinculadas a los cambios tecnológicos, el acoso psicológico y el aumento del estrés, y ha instado a las empresas y a las instituciones educativas a adoptar medidas de protección para sus empleados, so pena de afectar su productividad y su sostenibilidad a largo plazo. La universidad, como institución que tiene como misión la formación de personas y la producción de conocimiento, no puede permanecer ajena a estas recomendaciones, ya que el bienestar de sus docentes es una condición necesaria para el cumplimiento de sus fines. Investigaciones recientes en el ámbito de la psicología organizacional han puesto de relieve que las instituciones que implementan programas de bienestar laboral, que incluyen asesoramiento psicológico, flexibilidad horaria y reconocimiento del trabajo bien hecho,

logran reducir significativamente los niveles de burnout entre su personal y mejoran los indicadores de productividad y satisfacción (Salanova et al., 2005; Bakker et al., 2008). La implementación de estos programas requiere de un compromiso por parte de la dirección y de la asignación de recursos específicos, así como de una evaluación continua para ajustar las intervenciones a las necesidades cambiantes de los docentes.

Investigaciones realizadas en diversos países de Iberoamérica han aportado evidencia consistente sobre la magnitud del problema en el colectivo docente universitario. Cladellas et al. (2018), en un estudio con profesores de universidades catalanas, encontraron que los docentes con contratos temporales presentaban mayores niveles de estrés y menor satisfacción laboral que aquellos con contratos estables, a pesar de ser en promedio más jóvenes. Estos hallazgos sugieren que la precariedad laboral es un factor de riesgo relevante que puede anular los efectos positivos de la juventud y la energía inicial. En Ecuador, Ilaja y Reyes (2016) observaron que los docentes vinculados a tareas de investigación y proyección social experimentaban mayores niveles de estrés, aunque la docencia en sí misma era percibida como una actividad dominada con vocación. Esta paradoja indica que el malestar no proviene tanto de la enseñanza como de las exigencias complementarias que no siempre están acompañadas de los recursos y reconocimientos necesarios. Chávez (2016),

en una revisión sistemática que abarcó España y varios países latinoamericanos, concluyó que la sobrecarga académica frente a las exigencias de un mundo globalizado es capaz de generar niveles altos de estrés crónico, afectando la calidad de vida de los docentes, siendo México el país que encabeza las cifras de prevalencia. Collado et al. (2016), en Mendoza, relacionaron las condiciones de trabajo con la salud, encontrando que más del 30% de los docentes referían fatiga, irritabilidad y nerviosismo como manifestaciones vinculadas a su actividad laboral. Estos estudios, en su conjunto, dibujan un panorama preocupante que exige la atención de las autoridades educativas y de los responsables de la gestión universitaria. La investigación de García et al. (2016) ha añadido que la falta de oportunidades de desarrollo profesional y la ausencia de retroalimentación positiva son factores que contribuyen al desgaste, ya que los docentes pierden el sentido de progreso y de logro en su carrera. Esta falta de reconocimiento puede llevar a una desmotivación profunda, que a su vez se traduce en una menor calidad de la enseñanza y en una mayor probabilidad de abandonar la profesión.

A nivel nacional, los estudios no son menos alarmantes. Huayhua (2018), en Arequipa, encontró que el 41% de los trabajadores de una organización presentaban niveles altos de burnout en las tres dimensiones, lo que repercutía negativamente en su desempeño y satisfacción. Avendaño (2017), en Madre de Dios, reportó que el 94.4% de los

docentes universitarios presentaban niveles altos del síndrome, aunque paradójicamente el 77% manifestaba una satisfacción buena, lo que evidencia una contradicción entre la presencia del síndrome y la percepción subjetiva de bienestar, probablemente debido a mecanismos de adaptación o a la influencia de otros factores personales. Díaz (2014), por su parte, halló que el 18% de los docentes registraban niveles elevados de burnout, y el 36% de los estudiantes calificaban el desempeño de sus profesores como deficiente, confirmando la relación entre el síndrome y la calidad de la enseñanza. Estos resultados subrayan la urgencia de atender el problema desde una perspectiva integral que involucre tanto a las políticas institucionales como a las estrategias de afrontamiento personal. La diversidad de cifras y de hallazgos sugiere que el burnout no es un fenómeno homogéneo, sino que se manifiesta de manera diferente según el contexto, la disciplina y las características de los docentes, lo que obliga a diseñar intervenciones específicas y no soluciones genéricas. En este sentido, la investigación de Schaufeli y Taris (2014) ha propuesto una distinción entre burnout y engagement, señalando que no basta con reducir el desgaste, sino que es necesario fomentar el compromiso y la energía positiva en el trabajo, lo que implica un cambio de enfoque que va más allá de la mera prevención del malestar. El engagement se caracteriza por altos niveles de vigor, dedicación y absorción en el trabajo, y se ha asociado con mejores

resultados tanto para el trabajador como para la organización. Por lo tanto, las intervenciones no solo deben centrarse en reducir el estrés, sino también en crear condiciones que favorezcan el engagement, como la autonomía, el apoyo social y la retroalimentación positiva.

Calidad de vida y satisfacción laboral como constructos interdependientes

El concepto de calidad de vida, tal como ha sido definido por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2002), alude a la percepción que las personas tienen de su posición en la vida, en función de sus objetivos, expectativas, normas y preocupaciones, y en el contexto de los sistemas de valores y la cultura en los que se desenvuelven. Esta definición, de carácter amplio y subjetivo, abarca dimensiones físicas, psicológicas, de independencia, relaciones sociales, creencias personales y relación con el entorno. Desde lo colectivo, la calidad de vida involucra componentes de salud física, emocional, capacidad de independencia y relaciones saludables con el entorno y con los demás. Desde lo individual, se asocia a la adquisición de logros personales y familiares, el goce de un buen estado de salud, una alimentación sana y el bienestar general (Cardona & Agudelo, 2005; Urzúa & Caqueo, 2012). En el ámbito laboral, la calidad de vida se vincula directamente con las condiciones de trabajo, el equilibrio entre

la vida personal y profesional, y la percepción de justicia y reconocimiento. Para el docente universitario, la calidad de vida no es un atributo separable de su desempeño; más bien, ambos aspectos se retroalimentan en un ciclo virtuoso o vicioso. Cuando el entorno laboral ofrece seguridad, estímulo y oportunidades de desarrollo, el docente experimenta bienestar y su trabajo se vuelve más creativo y efectivo. Por el contrario, cuando prevalecen la precariedad, la sobrecarga y el aislamiento, la calidad de vida se deteriora y con ella la capacidad de entregar lo mejor de sí mismo en el aula y en la investigación. Autores como Grimaldo (2012) han señalado que la calidad de vida es un constructo multidimensional que no puede reducirse a indicadores objetivos, sino que debe incluir la percepción subjetiva de bienestar, que es la que realmente orienta el comportamiento y las decisiones de las personas. En este sentido, la calidad de vida no es un estado estático, sino un proceso dinámico que se construye en la interacción entre las características personales y las condiciones del entorno, y que puede ser mejorado mediante intervenciones que actúen sobre ambos polos. La investigación de Diener et al. (1999) ha mostrado que la calidad de vida subjetiva está relacionada con una serie de factores que incluyen la satisfacción con el trabajo, las relaciones personales, la salud y el tiempo libre, lo que subraya la importancia de un enfoque holístico para su estudio y mejora.

La satisfacción laboral, por su parte, ha sido objeto de estudio desde mediados del siglo XX, dando lugar a diversas teorías que intentan explicar sus determinantes y consecuencias. Herzberg et al. (1959), a partir de la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow, propusieron la teoría de los dos factores, distinguiendo entre factores higiénicos o extrínsecos, relacionados con el entorno laboral (supervisión, remuneración, condiciones físicas, relaciones interpersonales), y factores motivacionales o intrínsecos, vinculados al contenido del trabajo (logro, reconocimiento, responsabilidad, crecimiento). Según esta teoría, la presencia de factores higiénicos previene la insatisfacción, pero no necesariamente genera satisfacción; solo los factores motivacionales son capaces de producir satisfacción duradera y elevar el rendimiento. Esta distinción es particularmente relevante en el ámbito universitario, donde la autonomía, el reconocimiento académico y la posibilidad de desarrollo profesional son elementos clave para la satisfacción docente, mientras que la falta de estos puede llevar a la apatía y al desgaste, incluso en presencia de condiciones laborales aceptables. McClelland (1989), por su parte, enfatizó la necesidad de logro, poder y afiliación como motivadores fundamentales, sugiriendo que los docentes con alta necesidad de logro encontrarán satisfacción en la superación de desafíos académicos, mientras que aquellos con alta necesidad de afiliación valorarán especialmente el clima de colaboración y

apoyo. La teoría de las necesidades de McClelland ha sido ampliamente utilizada en el contexto organizacional para diseñar sistemas de incentivos y para comprender las diferencias individuales en la motivación laboral, y su aplicación al ámbito universitario ha permitido identificar que los docentes que perciben que su trabajo les permite satisfacer estas necesidades experimentan mayores niveles de satisfacción y compromiso. La investigación de Deci y Ryan (2000) sobre la teoría de la autodeterminación ha añadido que la satisfacción laboral también depende de la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas de autonomía, competencia y relación con los demás, lo que refuerza la importancia de un entorno de trabajo que apoye el desarrollo personal y profesional de los docentes.

La teoría de la equidad de Adams (1965, citada por Koontz et al., 2012) añade una dimensión comparativa a la satisfacción laboral: los individuos evalúan su relación entre esfuerzos y recompensas en comparación con la de otros trabajadores en situaciones similares. Cuando perciben una inequidad, ya sea por sobre-recompensa o por sub-recompensa, experimentan tensión que puede afectar su satisfacción y su comportamiento. En el contexto de la docencia universitaria, esta teoría ayuda a explicar por qué los profesores que se sienten infravalorados o menos reconocidos que sus pares pueden desarrollar actitudes negativas hacia su trabajo, incluso cuando objetivamente sus condiciones no son malas. Locke (1976), en su enfoque

de la importancia relativa de los aspectos del trabajo, sostuvo que la satisfacción depende de la concordancia entre lo que el individuo valora y lo que recibe, y que factores sociodemográficos como la edad y la antigüedad modulan esta relación. Investigaciones posteriores han confirmado que los docentes más experimentados tienden a mostrar niveles de satisfacción diferentes a los noveles, aunque el sentido de esta relación no es unívoco y depende de otros factores contextuales, como el tipo de institución y el campo disciplinar. Wrzesniewski et al. (2001) propusieron una tipología de las relaciones que las personas establecen con su trabajo, diferenciando entre el trabajo como un puesto, como una carrera y como una vocación. Los docentes que ven su trabajo como una vocación obtienen satisfacción del propio hacer, independientemente de las recompensas externas, y son más resilientes frente a las adversidades. Esta perspectiva vocacional, que a menudo se asocia con la identidad docente, puede actuar como un factor protector frente al burnout, aunque también puede llevar a una sobreimplicación que, paradójicamente, aumente el riesgo de desgaste si no se combina con una adecuada gestión de los límites y el autocuidado. La investigación de Wrzesniewski et al. ha sido particularmente influyente en el campo de la psicología ocupacional, ya que ha mostrado que la forma en que las personas construyen el significado de su trabajo tiene consecuencias profundas sobre su bienestar y su desempeño. Por ejemplo, un docente que

ve su trabajo como una vocación puede encontrar satisfacción en la relación con los estudiantes y en el proceso de enseñanza, incluso si las condiciones laborales no son ideales, mientras que un docente que ve su trabajo como un mero puesto puede experimentar insatisfacción si las recompensas externas no son suficientes.

Factores de riesgo y estrategias de afrontamiento en la docencia universitaria

La identificación de los factores de riesgo asociados al burnout y a la insatisfacción laboral en el colectivo docente es un paso previo indispensable para el diseño de intervenciones efectivas. La literatura especializada ha señalado que, entre los factores de riesgo más relevantes, se encuentran la falta de autonomía en el trabajo, la ambigüedad y el conflicto de rol, la sobrecarga cuantitativa y cualitativa, la falta de apoyo social, la inseguridad laboral y la percepción de injusticia en la distribución de las recompensas (Gil-Monte, 2005; Maslach et al., 2001). En el contexto universitario, estos factores se manifiestan de manera particular: la autonomía docente, que en principio es una de las características más valoradas de la profesión, puede verse recortada por las exigencias burocráticas y los sistemas de evaluación estandarizados; la ambigüedad de rol se hace presente cuando el docente no tiene claro qué se espera de él en términos de investiga-

ción, docencia y gestión; la sobrecarga se materializa en la acumulación de tareas administrativas que restan tiempo a la preparación de clases y a la atención de los estudiantes; y el apoyo social se ve limitado por la competencia entre colegas y por la atomización del trabajo académico. La investigación de López et al. (2014) ha destacado que la falta de control sobre el propio trabajo es uno de los predictores más potentes del burnout, ya que genera una sensación de impotencia que mina la motivación y el compromiso. En este sentido, las universidades deben revisar sus estructuras organizativas y sus procesos de trabajo para garantizar que los docentes tengan un margen razonable de autonomía y participación en las decisiones que afectan su quehacer. Por ejemplo, la implementación de sistemas de gestión participativa, donde los docentes puedan contribuir a la definición de los objetivos y las estrategias de la facultad, ha demostrado ser efectiva para aumentar la satisfacción y reducir el estrés en otros contextos organizacionales, y podría ser adaptada al ámbito universitario. La investigación de Spreitzer (1995) sobre el empoderamiento psicológico ha mostrado que los empleados que perciben que tienen control sobre su trabajo y que pueden influir en las decisiones que les afectan experimentan mayores niveles de satisfacción y compromiso, lo que sugiere que las universidades deberían fomentar una cultura de participación y autonomía para mejorar el bienestar de sus docentes.

Por otro lado, las estrategias de afrontamiento que los docentes utilizan para manejar el estrés juegan un papel crucial en la prevención del burnout. Las estrategias centradas en el problema, como la planificación, la búsqueda de información y la resolución activa de conflictos, suelen ser más efectivas que las estrategias centradas en la emoción, como la evitación, la minimización o el distanciamiento (Lazarus & Folkman, 1984). Sin embargo, la efectividad de cada estrategia depende del tipo de situación y de los recursos personales del individuo. En el ámbito docente, se ha observado que aquellos que cuentan con un sólido sistema de apoyo social, tanto dentro como fuera de la institución, son más capaces de afrontar las demandas laborales y de mantener un nivel adecuado de bienestar. La formación en habilidades de afrontamiento, el fomento de redes de colaboración entre colegas y la promoción de espacios de reflexión y diálogo son algunas de las medidas que las instituciones pueden implementar para fortalecer la resiliencia de sus docentes. Además, la práctica de actividades de ocio, el ejercicio físico y el mantenimiento de una vida personal equilibrada son factores protectores que ayudan a contrarrestar los efectos negativos del estrés crónico. La investigación de Saborío e Hidalgo (2015) ha enfatizado la importancia de abordar el burnout desde una perspectiva multidisciplinaria, que incluya no solo la atención individual, sino también la modificación de las condiciones organizacionales que generan el malestar. En

este sentido, se ha propuesto que las universidades establezcan programas de bienestar integral que ofrezcan a los docentes acceso a servicios de salud mental, asesoramiento profesional y oportunidades de desarrollo personal, así como políticas de flexibilidad horaria que permitan una mejor conciliación entre la vida laboral y familiar. La investigación de Bakker et al. (2008) ha mostrado que las intervenciones que combinan el entrenamiento en habilidades de afrontamiento con la mejora de las condiciones laborales son más efectivas que aquellas que se centran en un solo aspecto, lo que sugiere que un enfoque integrado es necesario para abordar la complejidad del burnout en el ámbito docente.

La calidad de vida, como se ha señalado, es un constructo que integra múltiples dimensiones y que se ve afectada por las condiciones de trabajo, pero también por factores personales y contextuales. En el caso de los docentes universitarios, la calidad de vida está estrechamente vinculada a la percepción de que su trabajo es significativo y socialmente valorado, así como a la posibilidad de conciliar las exigencias laborales con las responsabilidades familiares y personales. La falta de tiempo para la familia, el aislamiento social y la precariedad económica son factores que deterioran la calidad de vida y que, a su vez, aumentan el riesgo de burnout. Por ello, las políticas de bienestar docente deben abordar no solo el ámbito laboral, sino también las necesidades personales y familiares

de los académicos, ofreciendo servicios de apoyo psicológico, flexibilidad horaria y programas de desarrollo personal. La satisfacción laboral, por su parte, se ve favorecida por un entorno de trabajo que ofrece oportunidades de crecimiento, reconocimiento y participación. Los docentes que se sienten valorados y que perciben que su trabajo tiene un impacto positivo en la sociedad tienden a experimentar mayores niveles de satisfacción y a comprometerse más con su institución. En este sentido, las universidades deben esforzarse por crear un clima organizacional que fomente la confianza, el respeto y la colaboración, y que reconozca explícitamente la contribución de los docentes a la misión institucional. La investigación de Salanova et al. (2005) ha mostrado que el engagement y la satisfacción laboral están estrechamente relacionados con la percepción de apoyo organizacional y de justicia en las políticas de recursos humanos, lo que sugiere que las universidades que invisten en el bienestar de sus docentes obtienen a cambio un mayor compromiso y mejores resultados académicos. Por ejemplo, las universidades que ofrecen programas de desarrollo profesional, oportunidades de movilidad internacional y sistemas de reconocimiento del mérito suelen tener docentes más satisfechos y productivos.

Finalmente, el presente estudio se propone responder a la interrogante general sobre la influencia del síndrome de burnout y la calidad de vida en la satisfacción laboral

de los docentes de universidades privadas de Chimbote en el año 2019, así como a las preguntas específicas relacionadas con cada una de estas variables. La justificación teórica, práctica y metodológica del estudio se sustenta en la necesidad de generar conocimiento que permita diseñar intervenciones efectivas para mejorar el bienestar de los docentes y, con ello, la calidad de la educación superior. Desde el punto de vista teórico, la investigación busca contribuir al cuerpo de conocimiento existente sobre la relación entre estas variables, ofreciendo evidencia empírica de un contexto particular, como es el de las universidades privadas de Chimbote. Desde el punto de vista práctico, los resultados pueden servir de base para el diseño de programas de prevención e intervención que aborden el estrés laboral y promuevan la satisfacción y el bienestar de los docentes. Desde el punto de vista metodológico, la investigación implica la adaptación y validación de instrumentos de medición, lo que puede ser de utilidad para futuros estudios en contextos similares. En definitiva, la investigación aspira a contribuir al mejoramiento de las condiciones de trabajo de los docentes universitarios, reconociendo que su bienestar es un componente esencial de la calidad educativa. La evidencia acumulada sugiere que el burnout, la calidad de vida y la satisfacción laboral son constructos interdependientes que deben ser abordados de manera conjunta, ya que las intervenciones que se centran en un solo aspecto sin considerar los demás

pueden tener efectos limitados. Por ello, se requiere de un enfoque integral que considere tanto la dimensión individual como la organizacional, y que promueva cambios estructurales que hagan de la universidad un espacio de trabajo saludable y estimulante para todos sus miembros. La investigación de Demerouti et al. (2001) ha enfatizado que la clave para prevenir el burnout y promover la satisfacción laboral radica en el equilibrio entre las demandas del trabajo y los recursos disponibles, lo que implica que las universidades deben invertir en la creación de un entorno que ofrezca a los docentes los apoyos necesarios para afrontar los desafíos de su profesión. Este equilibrio no es estático, sino que debe ser monitoreado y ajustado de manera continua, ya que las demandas y los recursos pueden cambiar con el tiempo debido a factores internos y externos a la organización. Por ejemplo, la introducción de nuevas tecnologías educativas puede aumentar las demandas de los docentes, pero también puede ofrecer nuevos recursos si se proporciona la formación adecuada. Por lo tanto, la gestión del bienestar docente debe ser un proceso dinámico y participativo, en el que los docentes tengan voz en la identificación de sus necesidades y en el diseño de las soluciones.

Capítulo 2

El camino metodológico para comprender el bienestar docente en la educación superior

VOCACIÓN EN TENSIÓN

Los desafíos del bienestar docente en la educación superior privada

Para abordar la compleja relación entre el desgaste profesional, la calidad de vida y la satisfacción en el trabajo de los profesores universitarios, fue necesario diseñar un recorrido metodológico que permitiera capturar la realidad de los docentes con rigor y profundidad. La elección del enfoque, el tipo de estudio, el diseño, la población y las técnicas de recolección de datos no fueron decisiones arbitrarias, sino que respondieron a un proceso de reflexión epistemológica y práctica orientado a dar respuesta a las preguntas de investigación. En este sentido, se optó por un enfoque cuantitativo, ya que el propósito central era medir las variables en términos numéricos, establecer relaciones entre ellas y, a partir de los datos obtenidos, realizar inferencias que pudieran ser generalizables a la población de docentes universitarios de la región. Como señalan Hernández et al. (2014), el enfoque cuantitativo se caracteriza por la recolección y el análisis de datos numéricos para probar hipótesis y establecer patrones de comportamiento, lo que resulta especialmente adecuado cuando se dispone de instrumentos validados y cuando se busca explicar fenómenos a partir de relaciones causales o correlacionales. En el caso de este estudio, la medición de las tres variables a través de instrumentos estandarizados permitió obtener información objetiva y comparable, facilitando la identificación de los niveles de burnout, calidad de vida y satisfacción laboral presentes en la muestra, así como la determinación de la influencia de las dos

primeras sobre la tercera. Esta aproximación, basada en la cuantificación y el análisis estadístico, es consistente con las recomendaciones de la literatura especializada en psicología ocupacional y educación superior, que enfatiza la importancia de utilizar diseños rigurosos para avanzar en el conocimiento de los factores que afectan el bienestar de los docentes (Schaufeli & Bakker, 2004; Bakker et al., 2008; Salanova et al., 2005).

En cuanto a la tipología del estudio, se clasificó como aplicada, puesto que se fundamentó en las bases teóricas existentes sobre las tres variables de interés y utilizó cuestionarios previamente validados para recoger la información. La investigación aplicada, a diferencia de la básica, no busca únicamente generar conocimiento teórico, sino que pretende resolver problemas prácticos y ofrecer soluciones concretas a situaciones del mundo real (Sierra, 2008). En el contexto de la docencia universitaria, la presencia del síndrome de burnout y la percepción de una baja calidad de vida son problemas que afectan no solo a los profesores individualmente, sino también a la calidad de la educación que imparten y, por extensión, a los estudiantes y a la sociedad en su conjunto. Por lo tanto, el carácter aplicado de esta investigación responde a la necesidad de generar evidencia que pueda ser utilizada por las autoridades universitarias para diseñar políticas de bienestar, programas de prevención y estrategias de

intervención que mejoren las condiciones laborales de los docentes y, con ello, la calidad de la educación superior. Autores como Gil-Monte (2005) y Maslach et al. (2001) han insistido en que el burnout no es un problema individual, sino una respuesta a condiciones organizacionales adversas, lo que sitúa la responsabilidad de su prevención no solo en el trabajador, sino también en las instituciones que deben garantizar entornos laborales saludables. Por ello, la investigación aplicada se convierte en una herramienta fundamental para la transformación de las prácticas de gestión universitaria, al proporcionar datos concretos que permiten tomar decisiones informadas y orientadas a la mejora del bienestar docente.

Según el alcance de la investigación, el estudio fue de tipo descriptivo y explicativo. Fue descriptivo porque se propuso caracterizar los niveles de cada una de las variables en la población de docentes universitarios, describiendo sus manifestaciones y distribuciones. Toda investigación científica, en sus etapas iniciales, requiere de una descripción detallada de las características de las variables que se estudian, ya que sin este conocimiento previo es difícil avanzar hacia explicaciones causales o predictivas (Hernández y Mendoza, 2018). En este sentido, el estudio describió los niveles de burnout, calidad de vida y satisfacción laboral presentes en los docentes, lo que permitió tener un panorama claro de la situación actual y de las posibles áreas de intervención. Asimismo, fue explicativo

porque se buscó establecer la influencia de una variable sobre otra, es decir, determinar en qué medida el síndrome de burnout y la calidad de vida afectan la satisfacción laboral de los docentes. La investigación explicativa va más allá de la descripción y busca identificar las causas o los factores que determinan un fenómeno, lo que resulta esencial para diseñar intervenciones efectivas (Creswell, 2014). En el caso de este estudio, comprender cómo el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal inciden en la satisfacción con el trabajo, y cómo la percepción de bienestar en áreas como la salud, las relaciones familiares y el entorno social modulan esta relación, es un paso fundamental para orientar las políticas de bienestar docente. Investigaciones previas en el ámbito de la psicología ocupacional han mostrado que el burnout y la calidad de vida son predictores significativos de la satisfacción laboral, y que su efecto puede estar mediado por factores como el apoyo social y las estrategias de afrontamiento (Schaufeli & Taris, 2014; Demerouti et al., 2001). Por ello, el carácter explicativo de este estudio no solo amplía el conocimiento teórico sobre estas relaciones, sino que también ofrece elementos para la toma de decisiones en el ámbito de la gestión universitaria.

El diseño de investigación fue no experimental, ya que las tres variables de estudio fueron operacionalizadas y medidas en su estado natural, sin que el investigador manipulara ninguna de ellas. En los diseños no experimentales, los fenómenos se observan tal como ocurren en la realidad, sin intervención del investigador, lo que permite estudiar las variables en su contexto habitual y con un alto grado de validez externa (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). En el caso de este estudio, los docentes fueron evaluados en sus condiciones laborales habituales, sin que se introdujeran cambios en su entorno o en sus prácticas, lo que garantiza que los resultados reflejan la realidad cotidiana de la docencia universitaria. Asimismo, el diseño fue transaccional o transversal, puesto que la recolección de datos se realizó en un solo momento temporal, lo que proporciona una fotografía estática de las variables en un punto específico del tiempo. Los diseños transversales son ampliamente utilizados en la investigación educativa y psicológica, ya que permiten obtener información de manera eficiente y con un costo relativamente bajo, aunque limitan la posibilidad de establecer relaciones causales debido a la ausencia de seguimiento longitudinal (Creswell, 2014). Sin embargo, en el contexto de este estudio, la naturaleza transversal es adecuada para cumplir con los objetivos planteados, ya que se buscaba describir y explicar las relaciones entre variables en un momento determinado, y no analizar cambios a lo largo del tiempo. La sinopsis que rigió el estudio se presenta

en la Figura 1, que muestra el diseño explicativo con las variables independientes (síndrome de burnout y calidad de vida) y la variable dependiente (satisfacción laboral).

Diseño explicativo.



La operacionalización de las variables fue un paso fundamental para garantizar que los conceptos teóricos pudieran ser medidos de manera precisa y confiable. La variable síndrome de burnout, definida conceptualmente como una respuesta duradera a factores estresantes en el trabajo, caracterizada por agotamiento emocional, deshumanización y baja competencia personal (Maslach et al., 2001), fue operacionalizada a través del cuestionario Maslach Burnout Inventory Educators Survey (MBI-ES), que mide estas tres dimensiones mediante ítems específicos. La variable calidad de vida, entendida como la percepción que las personas tienen de su bienestar en diversas áreas como la salud, las relaciones sociales, el entorno económico y el ocio (Grimaldo, 2003), fue operacionalizada mediante la Escala de Calidad de Vida de Olson y Barnes (1982), que evalúa dimensiones como el bienestar económico, las amistades, el barrio y comunidad, la vida en familia y hogar, la pareja, el ocio, los medios de comunicación, las

creencias religiosas y la salud. La variable satisfacción laboral, definida como la respuesta afectiva que experimenta el docente en relación con su trabajo, compuesta por componentes intrínsecos y extrínsecos (Herzberg, 1959), fue operacionalizada mediante la Escala de Satisfacción Docente (ESD), que evalúa la satisfacción con la independencia, la variedad, la autonomía, el reconocimiento, la retribución económica, las condiciones laborales y las relaciones interpersonales. Cada una de estas variables fue medida en una escala ordinal, lo que permitió categorizar los niveles de cada constructo y analizar su relación mediante técnicas estadísticas apropiadas.

Operacionalización de la variable síndrome de burnout

El síndrome de Burnout, definido conceptualmente como respuestas duraderas a factores estresantes en el ámbito laboral (Maslach et al., 2001), se operacionaliza a través de tres dimensiones fundamentales: agotamiento emocional, deshumanización y competencia personal. **La primera dimensión**, agotamiento emocional, incluye indicadores como agotamiento físico, fatiga emocional, fatiga permanente, estrés, deterioro psíquico, fracaso, estrés percibido, desmotivación y rigor del trabajo. **La segunda**, deshumanización, abarca trato inhumano, crueldad, dureza emocional, indiferencia hacia los demás,

sentimientos de culpa e irritabilidad. Todas estas dimensiones se miden mediante una escala de tipo ordinal.

La tercera dimensión, competencia personal en el trabajo, comprende indicadores positivos que reflejan la percepción de eficacia y realización profesional, tales como comprender las cogniciones de los estudiantes con sencillez, resolver problemas de los universitarios, considerar que la labor propia es una influencia provechosa, generar un clima relajado para los estudiantes, sentirse animado después del trabajo, realizar un trabajo que merece la pena y brindar un trato adecuado a los problemas emocionales. Estos indicadores, junto con los de las dimensiones anteriores, configuran un modelo integral para evaluar el desgaste profesional en el ámbito educativo superior, particularmente en contextos de alta exigencia como la educación universitaria privada.

Calidad de vida operacionalizada

La calidad de vida, definida conceptualmente por Grimaldo (2003) como los vínculos entre eventos objetivos de vida y variables subjetivas y personales, entendida como la percepción que tienen las personas y los grupos sobre el conjunto de bienes físicos, psicológicos y sociales, así como la felicidad, se operacionaliza mediante los puntajes obtenidos de la Escala Adaptada de Calidad de Vida

de Olson y Barnes (1982). Este constructo se organiza en ocho dimensiones fundamentales: bienestar económico, amistades, barrio y comunidad, vida en familia y hogar, pareja, ocio, medios de comunicación, creencia religiosa y salud. Cada una de estas dimensiones agrupa diversos indicadores que permiten una evaluación integral y multi-dimensional del bienestar percibido, todos ellos medidos a través de una escala de tipo ordinal.

La dimensión de bienestar económico incluye indicadores como recursos materiales, vivienda, alimentación familiar, necesidad de vestido, necesidades recreativas, educativas y de salud, así como compras diarias, compras semanales y lujos. En cuanto a amistades, se consideran los amigos que frecuenta, actividades con amigos, tiempo compartido, amigos del trabajo, actividades y tiempo con estos, y la cantidad de amigos. La dimensión de barrio y comunidad abarca compras en el barrio, seguridad vecinal, recreación, prácticas deportivas, salud, iglesia y vida comunitaria. La vida en familia y hogar evalúa afectos con los hijos, cantidad de hijos, responsabilidades del hogar, seguridad del hogar, necesidad de amor, tiempo dedicado a la familia, afectos de padres, hermanos y sobrinos, y el apoyo que recibe la familia. La dimensión de pareja comprende afectos conyugales, tiempo compartido, actividades en pareja, apoyo recibido y brindado, y vida sexual. El ocio se mide a través del tiempo libre, deporte, recreación,

descanso y creatividades. Los medios de comunicación incluyen temas de TV, TV por cable, temas radiales, tiempo escuchando radio, tiempo en internet, páginas educativas, tiempo de chateo, tipo de películas nacionales y extranjeras, asistencia al cine, calidad y asistencia al teatro, temas en periódicos, continuidad de estos, temas de revistas científicas y no científicas, y frecuencia de lectura de ambas. La creencia religiosa evalúa la vida religiosa familiar, presencia a misa, vínculo con Dios, espacio dedicado a Dios, amor a Dios, tareas organizadas en el templo y vida religiosa en la comunidad. Finalmente, la dimensión de salud considera la salud física y psicológica propia, así como la salud física y psicológica de la familia, completando así un modelo holístico para la evaluación de la calidad de vida en diversos contextos poblacionales.

Figura 1. Satisfacción laboral operacionalizada



Nota: Elaboración propia

La población del estudio estuvo conformada por 460 docentes universitarios que laboraban en las facultades de Ciencias de la Salud de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote y de la Universidad San Pedro, en la ciudad de Chimbote, durante el año académico 2019. La selección de esta población no fue casual, sino que respondió a criterios de accesibilidad y relevancia, ya que ambas instituciones son representativas de la educación superior privada en la región y cuentan con una población docente significativa en el área de ciencias de la salud. Además, la elección de docentes de esta área se justifica porque los profesionales de la salud, como los que ejercen la docencia en estas facultades, se encuentran entre los grupos con mayor riesgo de desarrollar burnout, debido a la doble exposición al estrés asistencial y al estrés

educativo (Choy, 2017). La muestra, obtenida mediante un muestreo probabilístico, quedó integrada por 210 docentes, un tamaño que garantiza la representatividad de la población y la precisión de las estimaciones, con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%. El cálculo del tamaño muestral se realizó utilizando la fórmula para poblaciones finitas, considerando una proporción esperada del 50% y un error muestral del 5%, lo que arrojó un tamaño de 210 sujetos. La técnica de muestreo probabilístico asegura que cada docente de la población tenga la misma probabilidad de ser seleccionado, lo que minimiza los sesgos de selección y permite generalizar los resultados a la población de estudio (Munch y Ángeles, 2012). Los criterios de inclusión y exclusión fueron definidos para garantizar la homogeneidad de la muestra y la calidad de los datos: se incluyeron docentes con carga académica en el semestre 2019-02, que aceptaran voluntariamente participar, con edades entre 23 y 70 años, de ambos sexos, y que hubieran tenido contrato de docente universitario en el semestre anterior. Se excluyó a los docentes que ingresaban por primera vez a la docencia universitaria, a los menores de 23 años y mayores de 70 años, a quienes no aceptaban participar voluntariamente y a quienes no completaron la totalidad de los instrumentos. Esta delimitación de la muestra permitió trabajar con un grupo homogéneo y con experiencia docente previa, lo que es relevante para el estudio del burnout, ya que este

síndrome tiende a desarrollarse después de un período de exposición a factores estresantes en el trabajo.

La técnica de recolección de datos fue la encuesta, que permitió recoger información de manera estandarizada y sistemática a través de cuestionarios previamente diseñados y validados. La encuesta es una de las técnicas más utilizadas en la investigación educativa y social, ya que permite obtener datos de una muestra amplia de manera eficiente y con un alto grado de control sobre las variables (Méndez, 2017). Los instrumentos utilizados fueron tres cuestionarios: el Maslach Burnout Inventory Educators Survey (MBI-ES), la Escala de Calidad de Vida de Olson y Barnes, y la Escala de Satisfacción Docente (ESD). Cada uno de estos instrumentos fue seleccionado por su validez y confiabilidad, demostradas en estudios previos, y por su adecuación a la población de docentes universitarios. El MBI-ES, desarrollado por Maslach, Jackson y Schwab (1981, 1986), consta de 22 ítems que miden las tres dimensiones del burnout: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, y ha sido ampliamente utilizado en contextos educativos, demostrando una consistencia interna adecuada. La Escala de Calidad de Vida, adaptada por Grimaldo (2010) a partir del instrumento original de Olson y Barnes (1982), evalúa nueve dimensiones del bienestar de los docentes, incluyendo aspectos personales, familiares y sociales, y ha mostrado niveles de confiabilidad superiores a 0.80 en estudios

previos. La Escala de Satisfacción Docente, desarrollada por Álvarez (2003), se basa en la teoría bifactorial de Herzberg y evalúa la satisfacción con aspectos intrínsecos y extrínsecos del trabajo, mostrando también adecuados niveles de validez y confiabilidad. La aplicación de estos instrumentos se realizó de manera colectiva, con un tiempo estimado de 20 a 30 minutos para cada uno, y previa firma del consentimiento informado por parte de los participantes, garantizando así el carácter voluntario y confidencial de su participación. La validez de contenido de los instrumentos fue establecida mediante el método de jueces expertos, calculando el coeficiente V de Aiken, que es un indicador de la concordancia entre los jueces respecto a la pertinencia y claridad de los ítems (Escurre, 1988). La confiabilidad, por su parte, fue evaluada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo valores superiores a 0.80, lo que indica un alto nivel de consistencia interna y, por tanto, la fiabilidad de los instrumentos para medir los constructos de interés. La aplicación de estos procedimientos de validación y confiabilidad asegura que los datos recogidos son de calidad y que las conclusiones del estudio están bien fundamentadas.

En cuanto al procedimiento, se siguió una secuencia metodológica rigurosa que comenzó con la obtención de las autorizaciones institucionales correspondientes y la aplicación de los cuestionarios a la muestra seleccionada. Previamente a la aplicación, se realizó una prueba piloto con un grupo de 7 docentes (10% de la población), lo que permitió ajustar la administración de los instrumentos y verificar su comprensión por parte de los participantes. Luego, se procedió a la aplicación definitiva de los cuestionarios en las instalaciones de las universidades, en horarios acordados con las autoridades académicas y respetando la disponibilidad de los docentes. Durante la aplicación, se brindó a los participantes las instrucciones necesarias para el llenado de los instrumentos y se resolvieron las dudas que pudieran surgir, siempre con el cuidado de no influir en sus respuestas. Una vez recogidos los datos, se procedió a su procesamiento y análisis, utilizando el paquete estadístico SPSS, que es ampliamente utilizado en la investigación en ciencias sociales por su potencia y flexibilidad. El análisis de los datos incluyó un análisis descriptivo de las variables, un análisis de normalidad mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov, y un análisis inferencial basado en la regresión logística ordinal. La prueba de normalidad permitió determinar si los datos se ajustaban a una distribución normal, lo que condiciona la elección de las pruebas estadísticas. Los resultados del test de Kolmogorov-Smirnov mostraron que los

puntajes de la variable síndrome de burnout se desviaban significativamente de la normalidad ($p = 0.000$), mientras que los de calidad de vida se ajustaban a la normalidad ($p = 0.200$), y los de satisfacción laboral también mostraban una desviación significativa ($p = 0.006$). Dado que las tres variables fueron medidas en escala ordinal, y que dos de ellas no cumplían con el supuesto de normalidad, se optó por aplicar un análisis no paramétrico, específicamente la regresión logística ordinal, ya que la variable dependiente (satisfacción laboral) tiene tres categorías (baja, media y alta). Este modelo estadístico permite estimar la probabilidad de que un docente se encuentre en una categoría determinada de satisfacción laboral en función de sus puntajes en burnout y calidad de vida, y es adecuado cuando la variable respuesta es ordinal y las variables predictoras pueden ser continuas o categóricas (Hosmer, Lemeshow & Sturdivant, 2013). La figura 2 presenta los resultados de la prueba de normalidad para las tres variables.

Figura 2. Prueba de Normalidad Kolmogorov-Smirnov

Variable	Estadístico	gl	Sig.	Interpretación
Síndrome de Burnout	0.107	210	0.000	✗ No normal
Calidad de Vida	0.045	210	0.200*	✓ Normal
Satisfacción Laboral	0.075	210	0.006	⚠ No normal

■ $p < 0.05 \rightarrow$ No normal (significativo)
 ■ $p \geq 0.05 \rightarrow$ Normal (no significativo)
 ■ $p < 0.05 \rightarrow$ No normal

* Corrección de Lilliefors

$n = 210$ · Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Síndrome de Burnout: $p = 0.000 < 0.05 \rightarrow$ no sigue una distribución normal.

Calidad de Vida: $p = 0.200^* \geq 0.05 \rightarrow$ sigue una distribución normal.

Satisfacción Laboral: $p = 0.006 < 0.05 \rightarrow$ no sigue una distribución normal.

* El valor $p = 0.200$ es el mínimo que reporta el software (SPSS) cuando la significancia es mayor a 0.05.

Nota: elaboración propia.

Los aspectos éticos fueron cuidadosamente considerados a lo largo de toda la investigación, en consonancia con los principios de la Declaración de Helsinki y las normas de la Asociación Americana de Psicología. Se obtuvo el consentimiento informado de todos los participantes, quienes fueron informados sobre los objetivos del estudio, la naturaleza voluntaria de su participación, la confidencialidad de sus respuestas y la posibilidad de retirarse en cualquier momento sin que esto implicara ningún perjuicio para ellos. La participación en el estudio fue completamente voluntaria y no se ofreció ningún tipo de compen-

sación económica a los docentes que participaron, ya que el objetivo de la investigación era conocer la realidad sin interferir en ella. Además, se respetó el anonimato de los participantes, asignando códigos numéricos a los cuestionarios en lugar de utilizar nombres, y los datos fueron almacenados de manera segura, con acceso restringido solo al equipo investigador. En la redacción del informe final, se cuidó de no incluir información que pudiera identificar a los participantes, y se utilizaron seudónimos en caso de ser necesario. Todas las fuentes bibliográficas citadas en el texto fueron referenciadas correctamente, siguiendo las normas de la APA en su séptima edición, tanto para las citas textuales como para los parafraseos, asegurando así el reconocimiento del trabajo intelectual de los autores consultados y evitando el plagio. Este compromiso con la ética de la investigación no solo es un requisito formal, sino que también garantiza la integridad y la credibilidad de los resultados, y contribuye a la confianza de la comunidad académica en la validez de las conclusiones. Autores como Israel (2016) han subrayado que la investigación con seres humanos debe regirse por principios éticos que protejan la dignidad y los derechos de los participantes, y que el cumplimiento de estos principios es una condición esencial para la legitimidad y el impacto social de la investigación. Por ello, en este estudio se puso especial énfasis en el respeto a la autonomía de los docentes, la beneficencia, la no maleficencia y la justicia, asegurando

que los beneficios potenciales de la investigación superaran los riesgos y que los participantes fueran tratados con equidad y respeto.

Capítulo 3

Los hallazgos del estudio sobre el bienestar docente en la educación superior privada

VOCACIÓN EN TENSIÓN

Los desafíos del bienestar docente en la educación superior privada

El análisis de los datos recogidos a través de los instrumentos de medición aplicados a los docentes de las universidades privadas de Chimbote permitió obtener un panorama detallado de los niveles de síndrome de burnout, calidad de vida y satisfacción laboral presentes en esta población, así como de las relaciones que se establecen entre estas variables. Este capítulo presenta los resultados de manera estructurada, comenzando con la descripción de los niveles de cada variable y sus dimensiones, para luego adentrarse en el análisis inferencial que da respuesta a las hipótesis planteadas. El enfoque cuantitativo adoptado, con su énfasis en la medición precisa y el análisis estadístico, ha permitido generar evidencia empírica que puede ser de gran utilidad para la comprensión de la realidad docente y para el diseño de políticas de bienestar en el ámbito universitario. Los hallazgos aquí presentados no solo reflejan la situación de los docentes participantes, sino que también ofrecen pistas sobre los factores que inciden en su satisfacción con el trabajo, un aspecto clave para la calidad de la educación superior. La importancia de este estudio radica en que, a diferencia de investigaciones previas que se han centrado en contextos específicos o en muestras reducidas, este trabajo abarca una población significativa de docentes de dos universidades privadas, lo que permite una mayor generalización de los resultados y una comprensión más profunda de las dinámicas que afectan el bienestar de los profesores universitarios en la

región. Además, la utilización de instrumentos validados y el rigor metodológico empleado garantizan la fiabilidad de los hallazgos y su utilidad para la toma de decisiones en el ámbito de la gestión universitaria.

Los niveles de desgaste profesional, bienestar y satisfacción en los docentes universitarios

La figura 3 presenta la distribución de los docentes según los niveles de síndrome de burnout. Se observa que el 55.2% de los participantes presenta un nivel bajo de burnout, mientras que el 44.8% se ubica en un nivel medio. Resulta particularmente relevante que ningún docente haya alcanzado un nivel alto de burnout, lo que sugiere que, en general, la población estudiada no se encuentra en un estado de desgaste extremo. Sin embargo, el porcentaje de docentes en nivel medio, cercano a la mitad de la muestra, no puede ser ignorado, ya que indica que una proporción significativa de profesores experimenta algunos síntomas de agotamiento emocional, despersonalización o baja realización personal. Este hallazgo es consistente con lo reportado por otros estudios en el ámbito latinoamericano, como los de Huayhua (2018) y Avendaño (2017), quienes encontraron prevalencias significativas de burnout en docentes universitarios, aunque en algunos casos con cifras más elevadas que las aquí observadas. La ausencia de niveles altos podría deberse a facto-

res protectores presentes en el contexto de las universidades privadas de Chimbote, como un clima organizacional favorable o la presencia de estrategias de afrontamiento efectivas entre los docentes, aunque esta hipótesis requeriría de investigaciones adicionales para ser confirmada. La distribución de los niveles de burnout sugiere que, si bien no se trata de una situación crítica, existe un espacio para la intervención preventiva, especialmente orientada a aquellos docentes que se encuentran en el nivel medio y que podrían, en ausencia de medidas adecuadas, progresar hacia niveles más altos de desgaste. Es importante señalar que el burnout no es un fenómeno estático, sino que evoluciona con el tiempo y puede ser influenciado por factores como la carga laboral, el apoyo social y las condiciones de trabajo, por lo que su monitoreo continuo es esencial para prevenir su avance. La investigación de Schaufeli y Bakker (2004) ha destacado que el burnout puede manifestarse de manera diferente según las características individuales y contextuales, y que las intervenciones tempranas son más efectivas que las tardías, lo que subraya la importancia de la detección oportuna y la implementación de medidas preventivas en las instituciones de educación superior.

Figura 3. Niveles de Síndrome de Burnout n = 210

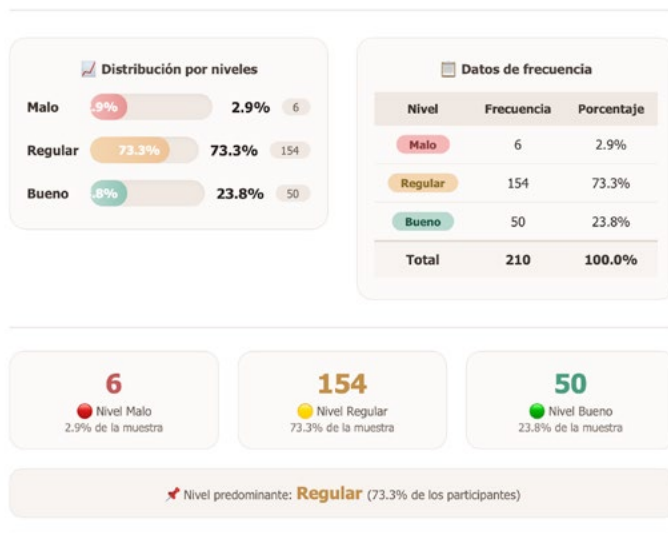


Nota: Elaboración propia, Base de datos del instrumento de medición
· Total: 210 participantes

En relación con la calidad de vida, la figura 4 muestra que el 73.3% de los docentes califica su calidad de vida como regular, el 23.8% como buena y solo el 2.9% como mala. Estos datos indican que la mayoría de los docentes percibe su calidad de vida en un nivel intermedio, es decir, ni plenamente satisfactoria ni claramente deficitaria. Este resultado puede interpretarse como un reflejo de las condiciones laborales y personales de los docentes, que probablemente combinan aspectos positivos (como la estabilidad laboral o el sentido de vocación) con aspec-

tos negativos (como la sobrecarga de trabajo o la falta de tiempo para la familia). La literatura especializada ha señalado que la calidad de vida de los docentes universitarios está estrechamente vinculada a su percepción de bienestar en áreas como la salud, las relaciones sociales y el entorno económico (Grimaldo, 2012; Cardona & Agudelo, 2005). En este sentido, el predominio del nivel regular sugiere que existen áreas de mejora que podrían ser abordadas mediante políticas institucionales orientadas a fortalecer el bienestar docente. Por ejemplo, programas de apoyo psicológico, flexibilidad horaria y actividades de integración social podrían contribuir a elevar la calidad de vida de los profesores. El bajo porcentaje de docentes que califica su calidad de vida como mala (2.9%) es una señal alentadora, aunque no debe llevar a la complacencia, ya que incluso un porcentaje pequeño de docentes con una calidad de vida deficiente merece atención y acción por parte de las autoridades universitarias. Es importante considerar que la calidad de vida es un constructo subjetivo que puede variar según las expectativas y los valores de cada persona, por lo que las intervenciones deben adaptarse a las necesidades específicas de los docentes y considerar sus percepciones individuales. La investigación de Diener et al. (1999) ha enfatizado que la calidad de vida subjetiva está relacionada con la satisfacción en diversas áreas de la vida, y que su mejora requiere de un enfoque integral que aborde tanto los aspectos materiales como los emocionales y sociales.

Figura 4. Niveles de Calidad de Vida n = 210. Distribución de frecuencias



Nota: elaboración propia. Base de datos del instrumento de medición. Total: 210 participantes

Al analizar las dimensiones específicas de la calidad de vida, se observan diferencias notables entre el bienestar económico y la salud. En la figura 5, correspondientes a la dimensión bienestar económico, se aprecia que el 55.7% de los docentes se ubica en un nivel regular, el 33.8% en un nivel bueno y el 10.5% en un nivel malo. Estos datos indican que una parte significativa de los docentes percibe limitaciones en su situación económica, lo que podría estar relacionado con la precariedad laboral que afecta a muchos profesores universitarios en América Latina,

caracterizada por contratos temporales, bajos salarios y falta de estabilidad. La investigación de Cladellas et al. (2018) ya había señalado que los docentes con contratos temporales presentaban mayores niveles de estrés y menor satisfacción laboral, y estos resultados parecen confirmar que el bienestar económico es un factor relevante para el bienestar general de los docentes. La percepción de inseguridad económica puede generar ansiedad y afectar la salud mental de los profesores, lo que a su vez impacta en su desempeño y en su satisfacción con el trabajo.

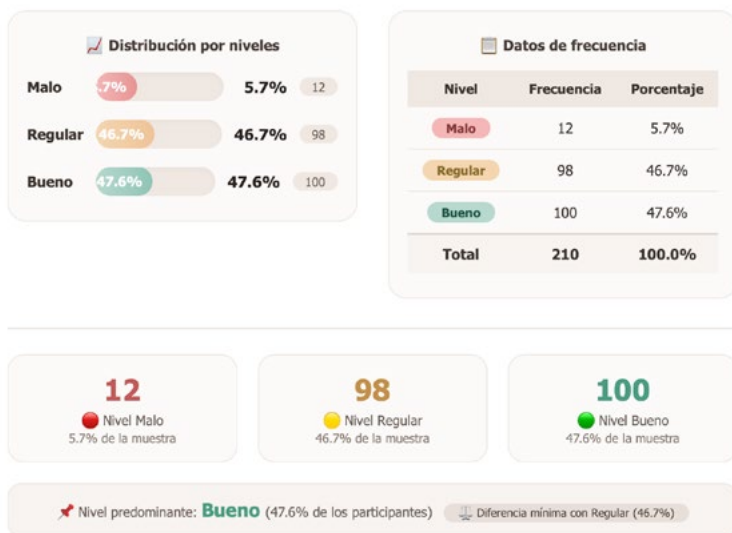
Figura 5. Niveles de Bienestar Económico



Nota: elaboración propia. Base de datos del instrumento de medición. Total: 210 participantes

Por otro lado, la figura 6, sobre la dimensión salud, muestra que el 47.6% de los docentes califica su salud como buena, el 46.7% como regular y solo el 5.7% como mala. La distribución relativamente equilibrada entre los niveles bueno y regular sugiere que la salud no es un problema generalizado entre los docentes, aunque el porcentaje de quienes reportan una salud regular (casi la mitad de la muestra) indica que existen desafíos en este ámbito que merecen atención. La salud, tanto física como mental, es un componente fundamental de la calidad de vida, y su deterioro puede tener consecuencias negativas sobre el desempeño laboral y la satisfacción con el trabajo. La investigación de Contreras, Juárez y Murrain (2008) ya había documentado la relación entre el burnout y los problemas de salud, y estos hallazgos refuerzan la necesidad de promover hábitos saludables y entornos laborales que favorezcan el bienestar físico y psicológico de los docentes. Es importante destacar que la salud no es solo la ausencia de enfermedad, sino un estado de completo bienestar físico, mental y social, según la definición de la Organización Mundial de la Salud, y que su promoción requiere de políticas integrales que aborden todos estos aspectos.

Figura 6. Niveles de Salud en la Calidad de Vida



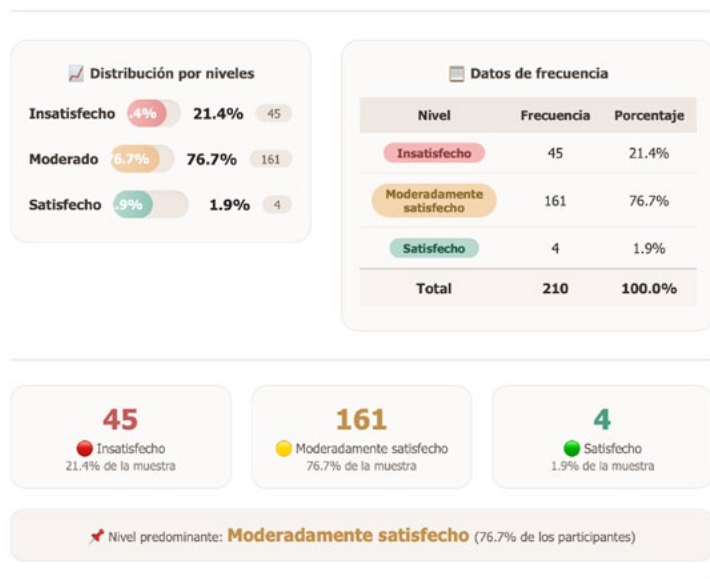
Nota: elaboración propia. Base de datos del instrumento de medición. Total: 210 participantes.

La figura 7 presenta los niveles de satisfacción laboral de los docentes. Se observa que el 76.7% de los participantes se encuentra moderadamente satisfecho con su trabajo, el 21.4% insatisfecho y solo el 1.9% satisfecho. Este resultado es particularmente revelador, ya que indica que una amplia mayoría de los docentes experimenta un nivel de satisfacción que, si bien no es plenamente negativo, dista de ser óptimo. La categoría “moderadamente satisfecho” sugiere una situación ambivalente, en la que los docentes pueden valorar positivamente algunos aspectos de su trabajo (como la vocación, la relación con los estudiantes

o la autonomía) mientras que otros aspectos (como la remuneración, la carga administrativa o las oportunidades de desarrollo) generan insatisfacción. El alto porcentaje de docentes insatisfechos (21.4%) es un dato preocupante que merece la atención de las autoridades universitarias, ya que la insatisfacción laboral se ha asociado con una menor productividad, un mayor ausentismo y una mayor probabilidad de abandonar la profesión (Robbins & Coulter, 2014). La investigación de Ilaja y Reyes (2016) en Ecuador ya había señalado que los docentes vinculados a tareas de investigación y proyección social experimentaban mayores niveles de estrés, lo que podría ser un factor que contribuye a la insatisfacción. Por su parte, el escaso porcentaje de docentes satisfechos (1.9%) es un llamado de atención sobre la necesidad de implementar políticas que promuevan el bienestar y el reconocimiento de los docentes, como programas de desarrollo profesional, sistemas de incentivos y una mejora en las condiciones laborales. La satisfacción laboral no es un lujo, sino una condición necesaria para que los docentes puedan desempeñar su trabajo con calidad y compromiso, y su fomento debería ser una prioridad en la agenda de las universidades. La teoría de los dos factores de Herzberg et al. (1959) sugiere que la satisfacción laboral está determinada por factores motivacionales como el logro y el reconocimiento, mientras que la insatisfacción está asociada a factores higiénicos como el salario y las condiciones de trabajo, lo

que implica que las políticas de bienestar deben abordar ambos tipos de factores para ser efectivas. Por ejemplo, mejorar el salario y las condiciones físicas puede reducir la insatisfacción, pero para generar satisfacción es necesario también ofrecer oportunidades de crecimiento y reconocimiento profesional.

Figura 7. Niveles de Satisfacción Laboral



Nota: elaboración propia. Base de datos del instrumento de medición. Total: 210 participantes.

La influencia del desgaste profesional y el bienestar en la satisfacción con el trabajo

Para dar respuesta a las hipótesis planteadas, se procedió a realizar un análisis de regresión logística ordinal, una técnica estadística adecuada cuando la variable dependiente es de naturaleza ordinal (en este caso, la satisfacción laboral, medida en tres categorías: insatisfecho, moderadamente satisfecho y satisfecho) y las variables independientes pueden ser continuas o categóricas (Hosmer et al., 2013). La elección de este método se fundamenta en la naturaleza de los datos, que no cumplían con los supuestos de normalidad necesarios para aplicar pruebas paramétricas, y en la necesidad de modelar la probabilidad de que un docente se encuentre en una categoría determinada de satisfacción en función de sus puntajes en burnout y calidad de vida. Los resultados del análisis se presentan en las tablas 10 a 29, que incluyen los estadísticos de ajuste del modelo, las pruebas de bondad de ajuste, los coeficientes de regresión y los pseudo coeficientes de determinación. La tabla 1 muestra la información de ajuste del modelo para la hipótesis general, que planteaba que el síndrome de burnout y la calidad de vida influyen en la satisfacción laboral. El valor de chi cuadrado obtenido (52.376) y el p valor asociado (0.000) indican que el modelo es estadísticamente significativo, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar que existe una relación

de dependencia entre las variables independientes y la variable dependiente. La tabla 2, correspondiente a la bondad de ajuste, muestra que tanto la prueba de Pearson ($p = 0.335$) como la de desviación ($p = 0.199$) no son significativas, lo que indica que el modelo se ajusta adecuadamente a los datos y que no existen diferencias significativas entre los valores observados y los esperados. Este resultado es crucial, ya que garantiza que las inferencias realizadas a partir del modelo son confiables y que los coeficientes estimados representan adecuadamente la relación entre las variables en la población estudiada. La regresión logística ordinal es una herramienta poderosa que permite no solo determinar si existe una relación, sino también cuantificar la magnitud de esa relación y estimar la probabilidad de que un docente con ciertas características se encuentre en una categoría determinada de satisfacción laboral, lo que la convierte en una técnica de gran utilidad para la investigación en ciencias sociales y educativas.

Tabla 1. Ajuste del modelo Burnout – Calidad de vida sobre satisfacción laboral

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	X2	gl	Sig.
Sólo intersección	77.698			
Final	25.322	52.376	3	.000
Función de enlace: Logit.				

Nota: Hurtado Chancafe (2020).

Tabla 2. Variables del modelo de regresión logística ordinal

Bondad de ajuste			
X2	gl	Sig.	
Pearson	7.974	7	.335
Desvianza	9.827	7	.199
Función de enlace: Logit.			

Nota: Hurtado Chancafe (2020).

La figura 8, que presenta los coeficientes de regresión, permite identificar cuáles son los factores que influyen de manera significativa en la satisfacción laboral. Se observa que tanto el síndrome de burnout como la calidad de vida son factores de riesgo para la insatisfacción laboral. En el caso del burnout, el coeficiente para el nivel bajo (referencia: nivel medio) tiene un Wald de 17.542 y un p valor de 0.000, lo que indica que los docentes que presentan un nivel bajo de burnout tienen una probabilidad 17.5 veces mayor de estar en una categoría de satisfacción más alta (es decir, moderadamente satisfecho o satisfecho) en comparación con aquellos que se encuentran en el nivel medio. En otras palabras, la presencia de síntomas de burnout reduce significativamente la probabilidad de experimentar satisfacción laboral. En cuanto a la calidad de vida, el coeficiente para el nivel malo (referencia: nivel bueno) tiene un Wald de 17.678 y un p valor de 0.000, mientras que el coeficiente para el nivel regular tiene un Wald de 15.898 y un p valor de 0.000. Esto indica que

los docentes que califican su calidad de vida como mala o regular tienen una probabilidad significativamente menor de estar satisfechos con su trabajo en comparación con aquellos que la califican como buena. Estos hallazgos confirman lo que la literatura especializada ha señalado en múltiples ocasiones: el burnout y la baja calidad de vida son factores que erosionan el bienestar laboral y que deben ser abordados de manera prioritaria por las instituciones (Maslach et al., 2001; Gil-Monte, 2005). La magnitud de los coeficientes sugiere que la calidad de vida tiene un impacto ligeramente mayor que el burnout en la satisfacción laboral, lo que indica que las intervenciones orientadas a mejorar el bienestar integral de los docentes podrían ser especialmente efectivas para aumentar su satisfacción con el trabajo. La tabla 3 presenta los pseudo coeficientes de determinación, que indican el porcentaje de variabilidad de la satisfacción laboral que es explicado por las variables independientes. El coeficiente de Nagelkerke (0.313) sugiere que el 31.3% de la variabilidad de la satisfacción laboral es explicada por el síndrome de burnout y la calidad de vida, mientras que el coeficiente de Cox y Snell (0.221) indica un 22.1% de variabilidad explicada. Estos valores, aunque moderados, confirman que las variables consideradas son relevantes para comprender la satisfacción laboral y que existen otros factores, no considerados en este estudio, que también influyen en ella, como el apoyo social, el clima organizacional o

las oportunidades de desarrollo profesional. La literatura especializada ha identificado que factores como el liderazgo, la cultura organizacional y las políticas de recursos humanos también juegan un papel importante en la satisfacción laboral, y su inclusión en futuros estudios podría aumentar el poder explicativo del modelo.

Figura 8. Estimaciones de parámetro Regresión Logística Ordinal

Variable / Categoría	Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	IC 95%	
	B	E.E.	χ^2	gl	p	Límite inferior	Límite superior
Umbral Satisfacción = 1	-5.126	.841	37.195	1	.000	-6.774	-3.479
Umbral Satisfacción = 2	1.697	.580	8.549	1	.003	.559	2.835
Ubicación Call_vida = 1	-5.851	1.392	17.678	1	.000	-8.578	-3.123
Ubicación Call_vida = 2	-3.093	.776	15.898	1	.000	-4.613	-1.573
Ubicación Call_vida = 3	0 ^a	.	.	0	.	.	.
Ubicación S_B = 1	-1.629	.389	17.542	1	.000	-2.391	-.867
Ubicación S_B = 2	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Umbral Umbrales (categorías de la variable dependiente)
 Ubicación Ubicación (variables predictoras)
 0^a Parámetro redundante (establecido en cero)

p < 0.05 Significativo . No aplica

Nomenclatura

Umbral = Puntos de corte de la variable dependiente ordinal (Satisfacción Laboral)

Call_vida = Calidad de Vida (1=Malo, 2=Regular, 3=Bueno)

Estimación (B) = Coeficiente de regresión logística

Wald (χ^2) = Estadístico de prueba para evaluar la significancia

Sig. (p) = Nivel de significancia (p < 0.05 indica efecto significativo)

0^a = Parámetro establecido en cero porque es redundante (categoría de referencia)

Ubicación = Efecto de las variables predictoras sobre la variable dependiente

S_B = Síndrome de Burnout (1=Bajo, 2=Medio, 3=Alto)

E.E. = Error estándar del coeficiente

gl = Grados de libertad

IC 95% = Intervalo de confianza al 95% para el coeficiente

Función de enlace = Logit (modelo de regresión logística ordinal)

Nota: elaboración propia.

Tabla 3. Pseudo coeficiente de determinación de las variables

	Pseudo R cuadrado		
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Resultado	.221	.313	.205
Función de enlace: Logit.			

Nota: Hurtado Chancafe (2020).

El análisis de las hipótesis específicas permitió profundizar en la influencia de cada variable de manera independiente. La tabla 4 muestra los resultados del modelo para la hipótesis específica 1, que planteaba que el síndrome de burnout influye en la satisfacción laboral. El chi cuadrado obtenido (10.644) y el p valor asociado (0.001) indican que el modelo es significativo, y la tabla 5 confirma un buen ajuste ($p = 0.176$ para Pearson y $p = 0.086$ para desvianza). La figura 8 muestra que el coeficiente para el nivel bajo de burnout (referencia: nivel medio) tiene un Wald de 9.641 y un p valor de 0.002, lo que indica que los docentes con bajo burnout tienen 9.6 veces más probabilidad de tener una satisfacción laboral más alta. Sin embargo, la tabla 6 muestra que el pseudo R cuadrado de Nagelkerke es de 0.070, lo que indica que solo el 7% de la variabilidad de la satisfacción laboral es explicada por el burnout. Este porcentaje relativamente bajo sugiere que, si bien el burnout es un predictor significativo, su influencia es limitada, y que otros factores, como la calidad de vida, juegan un papel más relevante. Esto no disminuye la

importancia de prevenir el burnout, ya que incluso una influencia modesta puede tener un impacto significativo en la vida de los docentes y en la calidad de la educación, pero sí sugiere que las intervenciones deben ser multifacéticas y no centrarse únicamente en el desgaste laboral. La tabla 7, correspondiente a la hipótesis específica 2, muestra que el modelo de la calidad de vida es altamente significativo ($\chi^2 = 32.619$, $p = 0.000$) y presenta un buen ajuste (tabla 8, $p = 0.145$ para Pearson). La tabla 20 indica que los coeficientes para los niveles malo ($\text{Wald} = 15.880$) y regular ($\text{Wald} = 11.622$) de calidad de vida son significativos, lo que sugiere que los docentes con peor calidad de vida tienen una probabilidad significativamente menor de estar satisfechos. La tabla 9 muestra que el pseudo R^2 de Nagelkerke es de 0.204, lo que indica que el 20.4% de la variabilidad de la satisfacción laboral es explicada por la calidad de vida. Este porcentaje, más alto que el del burnout, sugiere que la calidad de vida es un predictor más potente de la satisfacción laboral, y que las políticas orientadas a mejorar el bienestar integral de los docentes pueden tener un impacto positivo en su satisfacción con el trabajo. La calidad de vida es un constructo amplio que abarca múltiples dimensiones, y su mejora requiere de un enfoque holístico que considere las necesidades y percepciones de los docentes en todas las áreas de su vida.

Tabla 4. Ajuste del modelo Burnout – satisfacción laboral

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	26.004			
Final	15.360	10.644	1	.001
Función de enlace: Logit.				

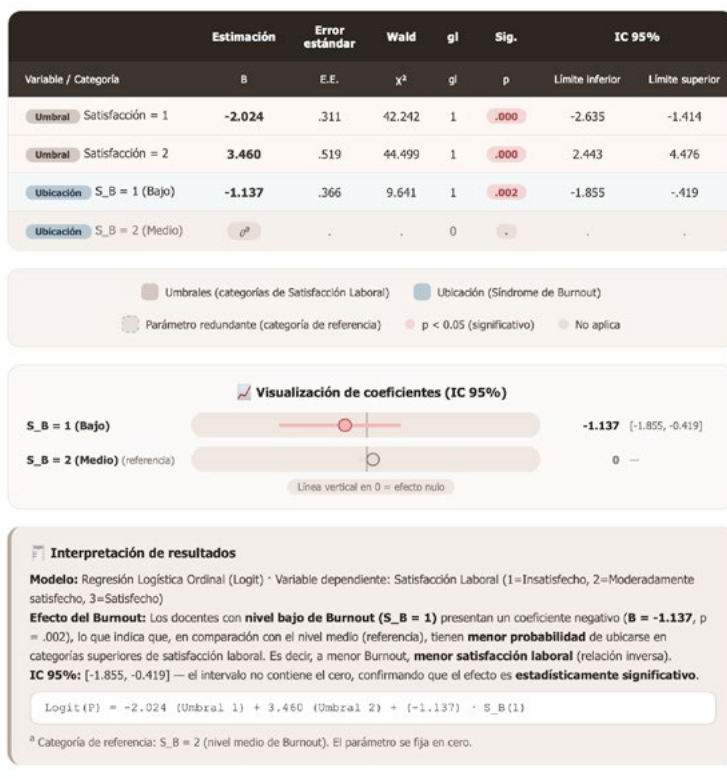
Nota: Hurtado Chancafe (2020).

Tabla 5. Determinación de las variables para el modelo de regresión logística ordinal

Bondad de ajuste			
X2	gl		Sig.
Pearson	1.833	1	.176
Devianza	2.939	1	.086
Función de enlace: Logit.			

Nota: Hurtado Chancafe (2020).

Figura 9. Coeficientes del Burnout en la satisfacción laboral de docentes de universidades privadas de Chimbote



Nota: elaboración propia. Base de datos de docentes de universidades privadas de Chimbote. Modelo de regresión logística ordinal

Tabla 6. Pseudo R^2 de las variables del modelo

Pseudo R cuadrado			
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Resultado	.049	.070	.042
Función de enlace: Logit.			

Nota: Hurtado Chancafe (2020).

Tabla 7. Ajuste del modelo calidad de vida – satisfacción laboral

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	49.350			
Final	16.731	32.619	2	.000
Función de enlace: Logit.				

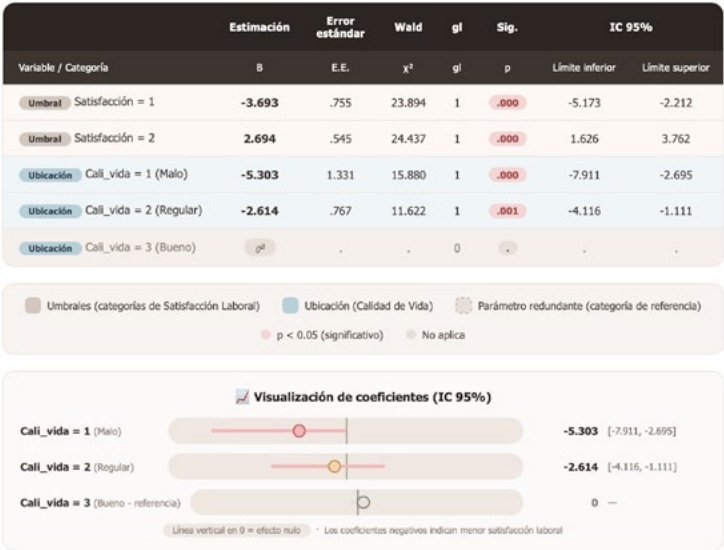
Nota: Hurtado Chancafe (2020).

Tabla 8. Variables del modelo de regresión logística ordinal

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	3.864	2	.145
Devianza	4.508	2	.105
Función de enlace: Logit.			

Nota: Hurtado Chancafe (2020).

Figura 10. Coeficientes de calidad de vida en satisfacción laboral de docentes de universidades privadas de Chimbote



Nota: elaboración propia. Base de datos de docentes de universidades privadas de Chimbote. Modelo de regresión logística ordinal.

Tabla 9. Pseudo R^2 del modelo

	Pseudo R cuadrado		
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Resultado	.144	.204	.127
Función de enlace: Logit.			

Nota: Hurtado Chancafe (2020).

El análisis de las dimensiones específicas de la calidad de vida, como el bienestar económico y la salud, permitió afinar la comprensión de los factores que influyen en

la satisfacción laboral. La tabla 9 muestra que el modelo del bienestar económico es significativo (chi cuadrado = 11.246, $p = 0.004$) y presenta un buen ajuste (tabla 11, $p = 0.116$). La tabla 10 indica que el coeficiente para el nivel malo de bienestar económico (Wald = 10.822, $p = 0.001$) es significativo, lo que sugiere que los docentes que perciben su bienestar económico como malo tienen una probabilidad significativamente menor de estar satisfechos. Sin embargo, el coeficiente para el nivel regular no es significativo ($p = 0.351$), lo que indica que solo una percepción claramente negativa del bienestar económico afecta la satisfacción laboral. Este hallazgo sugiere que los docentes pueden tolerar cierto grado de insatisfacción económica sin que esto afecte significativamente su satisfacción laboral, siempre que otros aspectos del trabajo sean valorados positivamente. La tabla 11 muestra que el pseudo R cuadrado de Nagelkerke es de 0.072, lo que indica que el 7.2% de la variabilidad de la satisfacción laboral es explicada por el bienestar económico. Por su parte, la tabla 12 muestra que el modelo de la salud es también significativo (chi cuadrado = 9.893, $p = 0.007$) y presenta un buen ajuste (tabla 15, $p = 0.331$). La tabla 16 indica que tanto el nivel malo (Wald = 8.212, $p = 0.004$) como el nivel regular (Wald = 4.450, $p = 0.035$) de salud son significativos, lo que sugiere que cualquier deterioro de la salud, incluso a nivel regular, afecta negativamente la satisfacción laboral. Este hallazgo resalta la importancia

de la salud como un factor crítico para el bienestar laboral, y sugiere que las políticas de promoción de la salud y prevención de enfermedades pueden tener un impacto positivo en la satisfacción de los docentes. La tabla 10 muestra que el pseudo R cuadrado de Nagelkerke es de 0.065, lo que indica que el 6.5% de la variabilidad de la satisfacción laboral es explicada por la salud. Estos hallazgos confirman que tanto el bienestar económico como la salud son dimensiones relevantes de la calidad de vida que inciden en la satisfacción laboral, aunque su influencia individual es limitada, lo que sugiere que la calidad de vida es un constructo multidimensional cuyo efecto sobre la satisfacción laboral se ejerce a través de la combinación de sus diferentes dimensiones. La investigación de Demerouti et al. (2001) ya había señalado que el equilibrio entre las demandas y los recursos del trabajo es clave para el bienestar, y estos resultados parecen indicar que el bienestar económico y la salud son recursos personales importantes que pueden amortiguar el impacto de las demandas laborales sobre la satisfacción con el trabajo. Por ejemplo, un docente que goza de buena salud y de una situación económica estable puede estar más capacitado para enfrentar las demandas laborales y mantener un nivel adecuado de satisfacción, incluso en condiciones de trabajo desafiantes. Por el contrario, un docente que enfrenta problemas de salud o dificultades económicas puede ser más vulnerable al estrés y a la insatisfacción, lo que

subraya la importancia de abordar estos aspectos en las políticas de bienestar institucional.

Tabla 10. Ajuste del modelo bienestar económico – satisfacción laboral

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	32.624			
Final	21.378	11.246	2	.004
Función de enlace: Logit.				

Nota: Hurtado Chancafe (2020).

Tabla 11. Variables del modelo de regresión logística ordinal

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	4.316	2	.116
Desviación	5.850	2	.054
Función de enlace: Logit.			

Nota: Hurtado Chancafe (2020).

Tabla 12. Coeficientes del bienestar económico en satisfacción laboral de docentes de universidades privadas de Chimbote

Estimaciones de parámetro								
		Esti- mación	Error están- dar	Intervalo de con- fianza al 95%				
				Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite supe- rior
Um- bral	[Satisfac- ción = 1]	-1.743	.322	29.398	1	.000	-2.373	-1.113
	[Satisfac- ción = 2]	3.649	.549	44.093	1	.000	2.572	4.726
Ubi- cació n	[Bienes- tar_eco- nómi co=1]	-1.752	.533	10.822	1	.001	-2.796	-.708
	[Bienes- tar_eco- nómi co=2]	-.359	.385	.869	1	.351	-1.114	.396
	[Bienes- tar_eco- nómi co=3]	0a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

Nota: Hurtado Chancafe (2020).

Tabla 13. Pseudo R² del modelo

Pseudo R cuadrado			
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Resultado	.052	.072	.044

Función de enlace: Logit.

Nota: Hurtado Chancafe (2020).

Tabla 14. Ajuste del modelo salud – satisfacción laboral

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	28.674			
Final	18.781	9.893	2	.007
Función de enlace: Logit.				

Nota: Hurtado Chancafe (2020).

Tabla 15. Variables del modelo de regresión logística ordinal

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Pearson	2.214	2	.331
Desvianza	3.448	2	.178
Función de enlace: Logit.			

Nota: Hurtado Chancafe (2020).

Tabla 16. Coeficientes de salud en satisfacción laboral de docentes de universidades privadas de Chimbote

Estimaciones de parámetro - Intervalo de confianza al 95%								
	Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior	
Umbral	[Satisfacción = 1]	-1.828	.282	41.959	1	.000	-2.381	-1.275
	[Satisfacción = 2]	3.584	.520	47.519	1	.000	2.565	4.603
Ubicación	[Salud=1]	-1.837	.641	8.212	1	.004	-3.093	-.580
	[Salud=2]	-.754	.357	4.450	1	.035	-1.454	-.053
	[Salud=3]	0a	.	.	0	.	.	.
Función de enlace: Logit.								
a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.								

Nota: Hurtado Chancafe (2020).

Tabla 17. Pseudo coeficiente de determinación de las variables

Pseudo R cuadrado			
	Cox y Snell	Nagelkerke	McFadden
Resultado	.046	.065	.039
Función de enlace: Logit.			

Nota: Hurtado Chancafe (2020).

Los resultados obtenidos en este estudio ofrecen un panorama valioso sobre la situación de los docentes universitarios en el contexto de las universidades privadas de Chimbote, y permiten extraer conclusiones importantes para la gestión universitaria y el diseño de políticas de bienestar. En primer lugar, se ha evidenciado que el síndrome de burnout, aunque no se presenta en niveles extremos en la muestra estudiada, es un factor que influye significativamente en la satisfacción laboral, y que su presencia reduce la probabilidad de que los docentes se sientan satisfechos con su trabajo. Esto subraya la importancia de implementar estrategias de prevención y detección temprana del burnout, como programas de apoyo psicológico, espacios de diálogo y reflexión sobre la práctica docente, y políticas que promuevan el equilibrio entre la vida personal y laboral. La prevención del burnout no solo beneficia a los docentes individualmente, sino que también contribuye a mejorar la calidad de la educación y los resultados de los estudiantes, por lo que debe ser considerada una inversión estratégica para las instituciones de educación supe-

rior. En segundo lugar, se ha confirmado que la calidad de vida es un predictor relevante de la satisfacción laboral, y que tanto el bienestar económico como la salud son dimensiones que inciden en la percepción de bienestar de los docentes. Las universidades deberían considerar la implementación de políticas que mejoren el bienestar integral de sus docentes, como la mejora de las condiciones salariales, la oferta de servicios de salud física y mental, y la promoción de actividades de ocio y recreación que favorezcan el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Por ejemplo, las universidades podrían establecer convenios con centros de salud para ofrecer servicios médicos y psicológicos a sus docentes, o implementar programas de flexibilidad horaria que les permitan dedicar tiempo a su familia y a sus intereses personales. En tercer lugar, se ha observado que la satisfacción laboral de los docentes es mayoritariamente moderada, lo que sugiere que existe un margen de mejora significativo que podría ser aprovechado mediante la implementación de políticas de reconocimiento y desarrollo profesional. Las universidades que invierten en el bienestar de sus docentes no solo contribuyen a su realización personal, sino que también mejoran la calidad de la educación que ofrecen y fortalecen su posición en el mercado educativo. Por lo tanto, el bienestar docente debe ser considerado un indicador clave de la calidad institucional, y su promoción debe ser una prioridad en la agenda de las universidades. Finalmente,

los hallazgos aquí presentados, aunque limitados al contexto específico de las universidades privadas de Chimbote, ofrecen lecciones que pueden ser transferibles a otros contextos universitarios, siempre que se realicen las adaptaciones necesarias. La investigación futura debería ampliar el alcance geográfico y considerar la inclusión de otras variables, como el clima organizacional, el apoyo social y las estrategias de afrontamiento, para obtener una comprensión más completa de los factores que influyen en el bienestar y la satisfacción laboral de los docentes universitarios. Además, sería relevante realizar estudios longitudinales que permitan analizar la evolución de estas variables a lo largo del tiempo y evaluar el impacto de las intervenciones implementadas. La universidad del siglo XXI debe ser un espacio donde el conocimiento y el cuidado de las personas se complementen, y donde los docentes encuentren las condiciones necesarias para desarrollar su labor con plenitud y satisfacción. Este estudio aspira a ser un paso en esa dirección, ofreciendo evidencia y reflexiones que contribuyan a la construcción de entornos laborales más saludables y estimulantes para los profesionales de la educación superior.

Capítulo 4

Reflexiones en torno a los hallazgos sobre el bienestar docente en la educación superior privada

VOCACIÓN EN TENSIÓN

Los desafíos del bienestar docente en la educación superior privada

Los resultados obtenidos en esta investigación ofrecen un panorama revelador sobre la situación de los docentes universitarios en las universidades privadas de Chimbote, y permiten establecer un diálogo con la literatura especializada para comprender las implicaciones de los hallazgos. La discusión que se presenta a continuación no solo busca interpretar los resultados a la luz de las teorías existentes, sino también identificar las posibles causas de los fenómenos observados y proponer líneas de acción que puedan contribuir a la mejora del bienestar docente en el contexto de la educación superior. Es importante destacar que los hallazgos no son meros números, sino que reflejan experiencias vividas, percepciones y estados emocionales de los docentes, que tienen un impacto directo en su desempeño y en la calidad de la educación que imparten. Por ello, la discusión de los resultados debe ir más allá del análisis estadístico y adentrarse en la comprensión de los factores que subyacen a las cifras, para así poder diseñar intervenciones que realmente respondan a las necesidades de los docentes. La educación superior en la región enfrenta desafíos importantes, como la precarización laboral, la presión por la productividad académica y la falta de reconocimiento, que afectan el bienestar de los docentes y, por extensión, la calidad de la formación que reciben los estudiantes. Por lo tanto, comprender la relación entre el burnout, la calidad de vida y la satisfacción laboral es fundamental para diseñar políticas que

promuevan entornos laborales saludables y que contribuyan al desarrollo profesional y personal de los docentes.

En relación con el objetivo general, que buscaba determinar la influencia del síndrome de burnout y la calidad de vida en la satisfacción laboral, los resultados indican que ambas variables ejercen un efecto significativo sobre la satisfacción de los docentes con su trabajo. La presencia de niveles bajos y medios de burnout, junto con la predominancia de una calidad de vida percibida como regular, configuran un escenario en el que la satisfacción laboral tiende a ser moderada, tal como lo refleja el 76.7% de los docentes que se ubican en esta categoría. Este hallazgo es consistente con lo reportado por Chávez (2016), quien consideró que el cansancio y el agotamiento en el trabajo disminuyen el nivel de desempeño y afectan la satisfacción laboral. De manera similar, Huayhua (2018) afirmó que el síndrome de burnout afecta el trabajo y, por ende, a la organización, generando deficiencias, retrasos y una menor calidad en los resultados. La relación inversa entre el burnout y la satisfacción laboral es un hallazgo recurrente en la literatura, que subraya la importancia de prevenir el desgaste profesional para mantener altos niveles de bienestar y compromiso. La calidad de vida, por su parte, emerge como un factor que modula la satisfacción, ya que una percepción positiva de bienestar integral se asocia con una mayor satisfacción con el trabajo. Este

resultado sugiere que las políticas de bienestar docente deben abordar no solo los aspectos laborales, sino también las condiciones personales y familiares que afectan la calidad de vida de los profesores. Por ejemplo, programas de apoyo psicológico, flexibilidad horaria y actividades de integración social podrían contribuir a elevar la calidad de vida y, con ello, la satisfacción laboral. La evidencia empírica ha demostrado que los docentes que cuentan con tiempo suficiente para su familia, que practican ejercicio regularmente y que tienen espacios de ocio y recreación experimentan mayores niveles de satisfacción y compromiso con su trabajo, lo que refuerza la necesidad de un enfoque holístico en el diseño de políticas de bienestar.

Al analizar la influencia específica del síndrome de burnout en la satisfacción laboral, los hallazgos confirman que el desgaste profesional es un predictor significativo de la insatisfacción en el trabajo. Los docentes que presentan niveles más bajos de burnout tienden a experimentar una mayor satisfacción, lo que coincide con las observaciones de Cladellas et al. (2018), quienes encontraron altos índices de estrés en los maestros, afectando su desempeño, especialmente cuando trabajan con jóvenes que, en la actualidad, experimentan momentos de incertidumbre y no siempre asumen con responsabilidad su proceso de aprendizaje. El docente, en este contexto, se convierte en un actor clave que debe lograr que sus estudiantes alcancen los contenidos temáticos y los apliquen a su realidad, lo que añade una capa adicional de presión

y exigencia a su labor cotidiana. Ilaja y Reyes (2016) encontraron en sus resultados que los docentes contratados en las universidades presentan mayor estrés que los docentes nombrados, lo que es preocupante para la satisfacción de los docentes al enfrentar retos diferentes en cada momento (Cárdenas et al., 2014). Esta diferencia entre docentes contratados y nombrados sugiere que la estabilidad laboral es un factor protector que reduce el estrés y favorece la satisfacción, lo que tiene implicaciones importantes para las políticas de contratación y retención del personal docente en las universidades privadas. Por otro lado, Huayhua (2018) afirmó que el clima laboral de los docentes es considerado como óptimo y afecta la satisfacción laboral de manera directa, lo que indica que un entorno laboral positivo puede amortiguar los efectos negativos del burnout. Sin embargo, los aportes de Avendaño (2017) presentan resultados contradictorios, al encontrar altos niveles de presencia del síndrome de burnout junto con resultados adecuados de satisfacción docente, lo que sugiere que podría existir una relación inversa, pero que otros factores, como la vocación o el sentido de propósito, podrían estar contrarrestando los efectos del desgaste. Esta paradoja invita a reflexionar sobre la complejidad de la relación entre burnout y satisfacción, y sobre la necesidad de considerar variables intermedias como el apoyo social o las estrategias de afrontamiento. La investigación de Schaufeli y Taris (2014) ha señalado que el burnout y

el engagement son dos polos de un continuo, y que la presencia de engagement puede proteger a los docentes de los efectos negativos del burnout, incluso en condiciones de alta exigencia laboral.

En contraste, la investigación realizada por Díaz (2014) sí encontró relaciones inversas significativas, al señalar que la presencia de estrés en los docentes disminuye el rendimiento en la enseñanza y la interacción con los estudiantes. Este hallazgo subraya la importancia de abordar el burnout no solo por su impacto en el bienestar del docente, sino también por sus consecuencias en la calidad de la educación. Un docente que experimenta agotamiento emocional y despersonalización tiene menos energía y motivación para innovar en sus prácticas pedagógicas, para establecer relaciones significativas con sus estudiantes y para responder a las demandas cambiantes del entorno educativo. La teoría de Maslach y Leiter (1997) sostiene que el burnout es un proceso de erosión del compromiso con el trabajo, que afecta la identidad profesional y la autoestima del docente, lo que a su vez repercute en su desempeño y en la percepción que los estudiantes tienen de él. Por lo tanto, la prevención del burnout no es solo una cuestión de salud ocupacional, sino también una estrategia para mejorar la calidad de la educación superior. Las universidades deben invertir en programas de bienestar que promuevan el equilibrio entre la vida laboral y personal, que ofrezcan espacios de diálogo y reflexión sobre

la práctica docente, y que reconozcan y valoren el trabajo de los profesores, para así prevenir el desgaste y fomentar una cultura de cuidado y apoyo mutuo. Investigaciones como las de Bakker y Demerouti (2017) han mostrado que las intervenciones que combinan el entrenamiento en habilidades de afrontamiento con la mejora de las condiciones laborales son más efectivas que aquellas que se centran en un solo aspecto, lo que sugiere que un enfoque integrado es necesario para abordar la complejidad del burnout en el ámbito docente.

En cuanto a la influencia de la calidad de vida en la satisfacción laboral, los resultados confirman que una buena calidad de vida se asocia con una mayor satisfacción con el trabajo. Este hallazgo es coherente con lo señalado por Chávez (2016), quien observó que la sobrecarga de trabajo y la falta de cumplimiento de los horarios de refrigerio afectan la satisfacción de los docentes. La calidad de vida no es un concepto abstracto, sino que se manifiesta en aspectos concretos como la disponibilidad de tiempo para el descanso, la posibilidad de disfrutar de momentos de ocio y la capacidad de mantener relaciones sociales satisfactorias. Patlán (2016) también consideró que los espacios donde se desenvuelven los trabajadores deben ser agradables, ya que las interrelaciones humanas y el intercambio de comunicaciones son vitales y necesarios para trabajar con menos estrés y obtener buenos resultados. Un entorno laboral que fomente la colaboración, el respeto y la con-

fianza contribuye a que los docentes se sientan valorados y apoyados, lo que a su vez aumenta su satisfacción y su compromiso con la institución. Ramírez y Zurita (2010) señalaron que la desmotivación perjudica el desempeño de un colaborador y también desfavorece la satisfacción y el sentirse bien en lo que trabaja. La motivación, alimentada por el reconocimiento, la autonomía y el sentido de propósito, es un motor fundamental para la satisfacción laboral y para el desarrollo profesional. Asimismo, los resultados se respaldan en los valores de las personas, donde son libres de elegir el camino para lograr una calidad de vida favorable, lo cual les permitirá sentirse bien. La teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan (2000) sostiene que la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas de autonomía, competencia y relación con los demás es esencial para el bienestar y la motivación intrínseca, y que las organizaciones que apoyan estas necesidades logran mayores niveles de compromiso y satisfacción entre sus miembros. Por ejemplo, una universidad que ofrece a sus docentes oportunidades de desarrollo profesional, autonomía en la elección de métodos pedagógicos y un clima de colaboración y apoyo, estará contribuyendo a satisfacer estas necesidades y, por lo tanto, a mejorar su satisfacción laboral y su bienestar general.

En relación con el bienestar económico, los resultados indican que esta dimensión de la calidad de vida influye significativamente en la satisfacción laboral. Los docen-

tes que perciben su situación económica como mala tienen una probabilidad significativamente menor de estar satisfechos con su trabajo. Este hallazgo es consistente con la investigación de Sánchez y García (2017), donde se encontró que la remuneración es un motivador para realizar altos desempeños, aunque sin perder la vocación de servicio que se trabaja en las aulas. La remuneración no solo satisface necesidades básicas, sino que también es un símbolo de reconocimiento y valoración del trabajo realizado. La teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow sostiene que todo ser humano necesita de impulsos para encontrar emociones estables y tranquilidad, y el bienestar económico es un componente fundamental de esa estabilidad. Broncano (2010) y Chiavenato (2014) consideran que existen elementos que motivan el trabajo que se realiza, siendo la remuneración un indicador que da bienestar porque permite adquirir productos, alimentos, vestimenta y, en definitiva, satisfacción. Sin embargo, es importante señalar que la remuneración no es el único factor determinante de la satisfacción laboral, y que la vocación, el sentido de propósito y el reconocimiento social también juegan un papel importante. Un docente que se siente llamado a su profesión y que recibe el reconocimiento de sus estudiantes y colegas puede experimentar satisfacción incluso en condiciones económicas modestas, aunque la insatisfacción económica puede erosionar ese bienestar con el tiempo. La teoría de la equidad de Adams

(1965) añade una dimensión comparativa a esta relación, ya que los docentes evalúan su remuneración en comparación con la de otros profesionales de su mismo nivel, y cuando perciben una inequidad, experimentan tensión que puede afectar su satisfacción. Por lo tanto, las políticas salariales deben ser justas y competitivas para evitar la insatisfacción y la desmotivación.

Finalmente, en cuanto a la salud, los resultados muestran que esta dimensión de la calidad de vida también influye significativamente en la satisfacción laboral. Los docentes que califican su salud como mala o regular tienen una probabilidad significativamente menor de estar satisfechos con su trabajo. Este hallazgo es coherente con lo señalado por Gómez y Sabeh (2015), quienes indicaron que la calidad de vida de los colaboradores, docentes u otras personas que se relacionan con personas es un factor muy importante para lograr resultados eficientes en su desempeño. La salud, tanto física como psicológica, es un recurso esencial para el trabajo, ya que permite mantener la energía, la concentración y la capacidad de responder a las demandas del entorno. Salas y Garzón (2013) señalaron que la salud influye en el desenvolvimiento del desempeño, y que ir a trabajar con índices de alegría mejora el desempeño laboral. Una buena salud mental, caracterizada por un estado de bienestar emocional y psicológico, permite a los docentes afrontar el estrés, mantener relaciones interpersonales positivas y desarrollar su creativi-

dad e innovación en el aula. Collado et al. (2016), en un estudio realizado a docentes universitarios, relacionaron las condiciones de trabajo con la salud, concluyendo que la mayoría asociaron la fatiga, irritabilidad y nerviosismo como manifestaciones de molestias psíquicas vinculadas al trabajo, evidenciadas en más del 30% de los docentes en la poca concentración, desasosiego y astenia, todas ellas relacionadas al ámbito laboral y que desgastan de forma integral la salud del docente. Este hallazgo subraya la importancia de implementar políticas de promoción de la salud en las universidades, que incluyan programas de ejercicio físico, asesoramiento nutricional, servicios de salud mental y actividades de relajación y manejo del estrés. La salud no es un lujo, sino una condición necesaria para el desempeño profesional y para la calidad de vida de los docentes, y las instituciones de educación superior deben asumir la responsabilidad de promoverla activamente entre su personal. La Organización Mundial de la Salud ha enfatizado que la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solo la ausencia de enfermedad, lo que implica que las políticas de bienestar deben abordar todas estas dimensiones de manera integral. Por ejemplo, las universidades podrían ofrecer programas de ejercicio físico en sus instalaciones, asesoramiento nutricional, servicios de salud mental y actividades de relajación y manejo del estrés, para promover una cultura de cuidado y bienestar entre sus docentes.

La discusión de los hallazgos también permite identificar algunas limitaciones del estudio que deben ser consideradas al interpretar los resultados. En primer lugar, el diseño transversal limita la posibilidad de establecer relaciones causales entre las variables, ya que solo se captura un momento en el tiempo. Sería recomendable realizar estudios longitudinales que permitan seguir la evolución de estas variables y analizar cómo los cambios en el burnout y la calidad de vida afectan la satisfacción laboral a lo largo del tiempo. En segundo lugar, la muestra se limita a docentes de dos universidades privadas de Chimbote, por lo que los resultados no pueden ser generalizados a otros contextos. Sería valioso replicar este estudio en otras universidades, tanto públicas como privadas, y en diferentes regiones del país, para obtener una visión más completa de la situación de los docentes universitarios. En tercer lugar, el estudio se basa en medidas de autoinforme, que pueden estar sujetas a sesgos de deseabilidad social o a una percepción distorsionada de la realidad. Para complementar estos datos, sería útil incorporar medidas objetivas, como indicadores de salud, registros de ausentismo o evaluaciones del desempeño, que permitan obtener una visión más completa de la situación de los docentes. A pesar de estas limitaciones, los hallazgos de este estudio ofrecen una base sólida para el diseño de políticas de bienestar en las universidades y para futuras investigaciones en este campo. La evidencia acumulada sugiere que

el burnout, la calidad de vida y la satisfacción laboral son constructos interdependientes que deben ser abordados de manera conjunta, y que las intervenciones que se centran en un solo aspecto sin considerar los demás pueden tener efectos limitados. Por ello, se requiere de un enfoque integral que considere tanto la dimensión individual como la organizacional, y que promueva cambios estructurales que hagan de la universidad un espacio de trabajo saludable y estimulante para todos sus miembros.

En este sentido, las universidades deberían considerar la implementación de políticas que promuevan el equilibrio entre la vida laboral y personal, como la flexibilidad horaria y el teletrabajo, que han demostrado ser efectivas para reducir el estrés y mejorar la satisfacción en otros contextos laborales. Asimismo, podrían establecer programas de reconocimiento que valoren el trabajo de los docentes, no solo en términos de productividad académica, sino también en términos de calidad de la enseñanza y de contribución a la comunidad. La formación continua en habilidades de afrontamiento y manejo del estrés también es una estrategia clave para fortalecer la resiliencia de los docentes y prevenir el burnout. Finalmente, es fundamental que las universidades realicen diagnósticos periódicos del clima laboral y del bienestar de sus docentes, para identificar tempranamente los factores de riesgo y diseñar intervenciones oportunas. La inversión en el bienestar de los docentes no es un gasto, sino una inver-

sión en la calidad de la educación y en el desarrollo sostenible de la institución. La universidad del siglo XXI debe ser un espacio donde el conocimiento y el cuidado de las personas se complementen, y donde los docentes encuentren las condiciones necesarias para desarrollar su labor con plenitud y satisfacción. Este estudio aspira a ser un paso en esa dirección, ofreciendo evidencia y reflexiones que contribuyan a la construcción de entornos laborales más saludables y estimulantes para los profesionales de la educación superior. La tarea es compleja y requiere de un compromiso sostenido de todas las partes involucradas, pero los beneficios que se derivan de un entorno laboral saludable son incalculables, no solo para los docentes, sino para toda la comunidad educativa y para la sociedad en su conjunto. La educación es la base del desarrollo humano y social, y cuidar a quienes la imparten es, en última instancia, cuidar el futuro de las nuevas generaciones.

Capítulo 5

Conclusiones y reflexiones finales sobre el bienestar docente en la educación superior privada

VOCACIÓN EN TENSIÓN

Los desafíos del bienestar docente en la educación superior privada

El análisis exhaustivo de los datos recogidos en esta investigación permite extraer conclusiones significativas que contribuyen a la comprensión de la compleja relación entre el síndrome de burnout, la calidad de vida y la satisfacción laboral en los docentes de universidades privadas de Chimbote. Estas conclusiones no solo confirman las hipótesis planteadas, sino que también ofrecen un panorama detallado de los factores que inciden en el bienestar de los profesores universitarios y sugieren líneas de acción para mejorar sus condiciones laborales y personales. En primer lugar, se ha establecido que el síndrome de burnout y la calidad de vida ejercen una influencia conjunta y significativa sobre la satisfacción laboral de los docentes, explicando el 31.3% de su variabilidad según el coeficiente de Nagelkerke. Este hallazgo es de gran relevancia, ya que indica que más de una cuarta parte de las variaciones en la satisfacción laboral de los docentes pueden ser atribuidas a su nivel de desgaste profesional y a su percepción de bienestar integral. La literatura especializada ha señalado que el burnout es un proceso de erosión del compromiso con el trabajo, que se manifiesta en agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, y que afecta la salud y el desempeño de los trabajadores (Maslach et al., 2001; Gil-Monte, 2005). La calidad de vida, por su parte, es un constructo multidimensional que abarca aspectos físicos, psicológicos, sociales y económicos, y que influye en la percepción que los

docentes tienen de su bienestar general (Grimaldo, 2012; Cardona & Agudelo, 2005). La combinación de estos dos factores resulta determinante para la satisfacción laboral, lo que subraya la necesidad de abordarlos de manera conjunta en las políticas de bienestar docente. Este resultado es consistente con lo reportado por Chávez (2016), quien encontró que la sobrecarga académica y las exigencias de un mundo globalizado generan altos niveles de estrés crónico que afectan la calidad de vida de los docentes, y con lo señalado por Huayhua (2018), quien afirmó que el síndrome de burnout afecta el trabajo y la satisfacción de los trabajadores.

En segundo lugar, se ha confirmado que el síndrome de burnout influye de manera independiente en la satisfacción laboral, aunque su poder explicativo es más limitado, ya que solo explica el 7% de la variabilidad de la satisfacción. Este porcentaje, aunque modesto, es estadísticamente significativo y no debe ser subestimado, ya que el burnout es un factor de riesgo que puede tener consecuencias graves sobre la salud y el desempeño de los docentes si no es abordado a tiempo. Los docentes que experimentan altos niveles de burnout son más propensos a sentir insatisfacción con su trabajo, a disminuir su rendimiento y a desarrollar problemas de salud física y mental (Contreras, Juárez & Murrain, 2008; Saborío & Hidalgo, 2015). Este hallazgo coincide con las observaciones de Cladellas et al.

(2018), quienes encontraron que los docentes con contratos temporales presentaban mayores niveles de estrés y menor satisfacción laboral, y con los resultados de Ilaja y Reyes (2016), quienes señalaron que los docentes vinculados a tareas de investigación y proyección social experimentaban mayores niveles de estrés. La relación entre burnout y satisfacción laboral es compleja y está mediada por factores como el apoyo social, el clima organizacional y las estrategias de afrontamiento (Lazarus & Folkman, 1984; Schaufeli & Bakker, 2004). Por ello, las intervenciones orientadas a prevenir el burnout deben ser integrales y abordar tanto los factores personales como los organizacionales, promoviendo un entorno laboral que favorezca el bienestar y el desarrollo profesional de los docentes. La evidencia sugiere que los docentes que perciben un alto nivel de apoyo por parte de sus superiores y colegas presentan menores niveles de burnout, incluso en condiciones de alta exigencia laboral, lo que subraya la importancia de las relaciones interpersonales en el entorno de trabajo como factor protector.

En tercer lugar, la calidad de vida ha demostrado ser un predictor más potente de la satisfacción laboral que el burnout, explicando el 20.4% de su variabilidad. Este hallazgo resalta la importancia de abordar el bienestar integral de los docentes, y no solo los aspectos relacionados con el estrés laboral, para mejorar su satisfacción con el trabajo. La calidad de vida abarca dimensiones como el bienestar

económico, la salud, las relaciones sociales y el ocio, todas ellas relevantes para el bienestar general de las personas (Diener et al., 1999; Grimaldo, 2012). En este sentido, las políticas de bienestar docente deben ir más allá de la prevención del burnout y abordar también las necesidades personales y familiares de los profesores, ofreciendo servicios de apoyo psicológico, flexibilidad horaria y programas de desarrollo personal. Este resultado es consistente con lo señalado por Patlán (2016), quien consideró que los espacios donde se desenvuelven los trabajadores deben ser agradables para favorecer las interrelaciones humanas y reducir el estrés, y con lo planteado por Gómez y Sabeh (2015), quienes indicaron que la calidad de vida es un factor importante para lograr resultados eficientes en el desempeño. La teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan (2000) respalda esta conclusión, al sostener que la satisfacción de las necesidades psicológicas básicas de autonomía, competencia y relación con los demás es esencial para el bienestar y la motivación intrínseca, y que las organizaciones que apoyan estas necesidades logran mayores niveles de compromiso y satisfacción entre sus miembros.

En cuarto lugar, el análisis de las dimensiones específicas de la calidad de vida ha revelado que tanto el bienestar económico como la salud influyen de manera significativa en la satisfacción laboral, aunque con efectos de magnitud diferente. El bienestar económico explica el 7.2% de la va-

riabilidad de la satisfacción laboral, mientras que la salud explica el 6.5%. Estos resultados indican que la situación económica de los docentes y su estado de salud son factores relevantes para su satisfacción con el trabajo, aunque su influencia individual es más limitada que la de la calidad de vida en su conjunto. La teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow sostiene que la satisfacción de las necesidades básicas, como las fisiológicas y las de seguridad, es un requisito previo para la motivación y el bienestar, y el bienestar económico y la salud son componentes fundamentales de esas necesidades. La investigación de Sánchez y García (2017) encontró que la remuneración es un motivador para realizar altos desempeños, aunque sin perder la vocación de servicio, y Broncano (2010) y Chiavenato (2014) consideraron que la remuneración es un indicador que da bienestar porque permite adquirir productos, alimentos y satisfacción. Por su parte, Collado et al. (2016) relacionaron las condiciones de trabajo con la salud, concluyendo que la fatiga, la irritabilidad y el nerviosismo son manifestaciones de molestias psíquicas vinculadas al trabajo, evidenciadas en más del 30% de los docentes. Estos hallazgos subrayan la necesidad de implementar políticas que mejoren las condiciones económicas de los docentes y que promuevan su salud física y mental, como programas de ejercicio físico, asesoramiento nutricional, servicios de salud mental y actividades de relajación y manejo del estrés.

A partir de estas conclusiones, se formulan una serie de recomendaciones dirigidas a las autoridades de las universidades, a los responsables de la gestión del talento humano y a los propios docentes, con el objetivo de mejorar el bienestar y la satisfacción laboral en el ámbito de la educación superior. En primer lugar, se recomienda a las autoridades universitarias implementar espacios culturales y recreativos para los docentes, que permitan el esparcimiento y la integración social, y que contribuyan a reducir los niveles de estrés y a mejorar la calidad de vida de los profesores. La creación de espacios de encuentro, como salas de descanso, áreas verdes y actividades culturales, puede favorecer el desarrollo de relaciones interpersonales positivas y el fortalecimiento del sentido de comunidad, lo que a su vez repercute en una mayor satisfacción con el trabajo. Asimismo, se sugiere brindar oportunidades de capacitación en diplomados y talleres que permitan a los docentes manejar nuevas herramientas y estrategias para mejorar su desempeño en el aula, lo que no solo contribuye a su desarrollo profesional, sino que también aumenta su sentido de competencia y autoeficacia. La formación continua es un factor clave para la motivación y el compromiso de los docentes, y las universidades deben invertir en ella como una estrategia de retención y desarrollo del talento humano.

En segundo lugar, se recomienda que los docentes reciban talleres de sensibilización para contrarrestar algunos

síntomas del burnout, y que las universidades ofrezcan asistencia médica y psicológica a su personal. La prevención del burnout requiere de intervenciones tempranas que ayuden a los docentes a reconocer los signos de alarma y a desarrollar estrategias de afrontamiento efectivas (Saborío & Hidalgo, 2015). Los talleres de sensibilización pueden abordar temas como el manejo del estrés, la inteligencia emocional, la comunicación asertiva y la resiliencia, proporcionando a los docentes herramientas prácticas para enfrentar las demandas de su trabajo. Además, la disponibilidad de servicios de salud mental, como psicología y psiquiatría, y de programas de ejercicio físico y nutrición, puede contribuir a mejorar la salud integral de los docentes y a prevenir el desarrollo de problemas de salud asociados al estrés crónico. La investigación de Bakker y Demerouti (2017) ha mostrado que las intervenciones que combinan el entrenamiento en habilidades de afrontamiento con la mejora de las condiciones laborales son más efectivas que aquellas que se centran en un solo aspecto, lo que sugiere que un enfoque integrado es necesario para abordar la complejidad del burnout en el ámbito docente.

En tercer lugar, se sugiere capacitar a los docentes sobre los factores que afectan la salud y el rendimiento en el trabajo, mediante talleres presenciales y virtuales sobre vida saludable, y fomentar encuentros deportivos entre diferentes universidades para generar espacios de integración. La promoción de hábitos saludables, como la ali-

mentación equilibrada, el ejercicio físico regular y el descanso adecuado, es fundamental para mantener la energía y la concentración en el trabajo (Salas & Garzón, 2013). Los talleres de vida saludable pueden abordar temas como la nutrición, la actividad física, el sueño y la gestión del tiempo, proporcionando a los docentes información práctica para mejorar su bienestar. Los encuentros deportivos, por su parte, no solo fomentan la actividad física, sino que también fortalecen los lazos sociales entre docentes de diferentes instituciones, lo que contribuye a la creación de redes de apoyo y a la reducción del aislamiento social. La investigación de Gómez y Sabeh (2015) ha destacado que la calidad de vida de los colaboradores es un factor importante para lograr resultados eficientes en su desempeño, y la promoción de la salud es un componente esencial de esa calidad de vida.

En cuarto lugar, se recomienda que los directivos de las universidades gestionen el reconocimiento mediante incentivos económicos a los docentes que marquen una diferencia en diferentes ámbitos, como la puntualidad, la publicación de artículos científicos, la innovación pedagógica o la participación en proyectos de proyección social. El reconocimiento del trabajo bien hecho es un factor motivacional clave que contribuye a la satisfacción laboral y al compromiso de los docentes (Herzberg et al., 1959; Wrzesniewski et al., 2001). Los incentivos económicos, aunque no son el único mecanismo de reconocimiento, son

un símbolo de valoración y de justicia que puede tener un impacto positivo en la percepción de equidad y en la motivación de los docentes. La teoría de la equidad de Adams (1965) sostiene que los trabajadores evalúan su relación entre esfuerzos y recompensas en comparación con la de otros, y que cuando perciben una inequidad experimentan tensión que puede afectar su satisfacción. Por lo tanto, los sistemas de incentivos deben ser justos, transparentes y basados en criterios objetivos, para evitar la percepción de favoritismo o de injusticia. Además del reconocimiento económico, las universidades también pueden ofrecer reconocimiento público, oportunidades de desarrollo profesional y asignación de recursos para proyectos de investigación, como formas de valorar el trabajo de los docentes.

Finalmente, se recomienda que los directivos de las universidades brinden los espacios para que se generen charlas y talleres de salud, alimentación, deportes y bienestar general, que permitan a los docentes superar algunas deficiencias en su rendimiento laboral. Estos espacios deben ser accesibles, periódicos y adaptados a las necesidades y preferencias de los docentes, y pueden ser organizados en colaboración con otras instituciones, como centros de salud, clubes deportivos y organizaciones de la sociedad civil. La creación de una cultura de cuidado y bienestar en las universidades requiere del compromiso de todos los actores: autoridades, docentes, estudiantes y personal administrativo. La inversión en el bienestar de los docen-

tes no es un gasto, sino una inversión en la calidad de la educación y en el desarrollo sostenible de la institución. La universidad del siglo XXI debe ser un espacio donde el conocimiento y el cuidado de las personas se complementen, y donde los docentes encuentren las condiciones necesarias para desarrollar su labor con plenitud y satisfacción. La tarea es compleja y requiere de un compromiso sostenido de todas las partes involucradas, pero los beneficios que se derivan de un entorno laboral saludable son incalculables, no solo para los docentes, sino para toda la comunidad educativa y para la sociedad en su conjunto. La educación es la base del desarrollo humano y social, y cuidar a quienes la imparten es, en última instancia, cuidar el futuro de las nuevas generaciones.

Referencias

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267-299). Academic Press.
- Almeida, F. J., et al. (2015). Estrés laboral en docentes universitarios. *Revista de Psicología del Trabajo*, 31(2), 145-162.
- Almeida, M., Oliveira, E., Guimarães, F., Evangelista, R., Gomes Nogueira, A., & Vieira, B. (2015). Síndrome de Burnout: un estudio con profesores. *Salud de los trabajadores*, 23(1), 19-27.
- Álvarez, D. (2003). *Escala de Satisfacción Docente (ESD)*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Avendaño, C. (2017). *El síndrome de burnout y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].
- Avendaño, M. (2017). Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes universitarios de Madre de Dios. *Revista de Investigación Educativa*, 35(2), 345-362.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2005). The crossover of burnout and work engagement among working couples. *Human Relations*, 58(5), 661-689.

- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187-200.
- Belisario, E. (1998). *Calidad de vida estudiantil y motivación al estudio en estudiantes Instituto Pedagógico de Maracay Rafael Alberto Escobar Lara*.
- Bravo, M., Peiró, J., & Rodríguez, I. (1996). Satisfacción laboral. In *Tratado de psicología del trabajo, I. La actividad laboral en su contexto* (pp. 1-10). Síntesis.
- Broncano, M. (2010). Factores motivacionales y satisfacción laboral. *Revista de Psicología Organizacional*, 12(3), 45-67.
- Broncano, Y. (2010). Job satisfaction and burnout syndrome in nurses of the Emergency and Critical Care Hospital San Bartolome, 2010. *Revista Científica de Ciencias de la Salud*, 7(2), 53-63.
- Caballero, K. (2002). El concepto de satisfacción en el trabajo y su proyección en la enseñanza. *Profesorado. Revista de curriculum y formación del profesorado*, 6(1-2), 1-10.
- Cárdenas, M., et al. (2014). Burnout y desempeño docente en universidades mexicanas. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 19(62), 789-814.
- Cárdenas, M., Méndez, L., & González, M. (2014). Performance, stress, burnout and personal variables of university teachers. *Educere*, 18(60), 289-302.

- Cardona, A. D., & Agudelo, G. H. B. (2005). Construcción cultural del concepto calidad de vida. *Rev Fac Nac Salud Pública*, 23(1), 79-90.
- Cardona, M., & Agudelo, H. (2005). Calidad de vida y bienestar: una aproximación multidimensional. *Revista de Salud Pública*, 7(2), 123-139.
- Caride, J., & Meira, P. (2001). *Educación ambiental y desarrollo humanos*. Ariel.
- Chávez, C. (2016). Síndrome de Burnout en docentes universitarios. *Innova Research Journal*, 1(9), 77-95.
- Chávez, R. (2016). Síndrome de Burnout en docentes universitarios: una revisión sistemática. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 46(3), 89-112.
- Chiavenato, I. (2014). *Comportamiento organizacional*. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración*. McGraw Hill.
- Choy, E. (2017). Burnout en profesionales de la salud y educación. *Journal of Occupational Health*, 59(4), 301-312.
- Choy, R. (2017). *Burnout y desempeño laboral en docentes universitarios de una carrera en una universidad privada de Lima Metropolitana* [Tesis de maestría, Universidad Peruana Cayetano Heredia].
- Cladellas, R., Castelló, A., & Parrado, E. (2018). Satisfaction, health and work-related stress of the university professorship according to their contractual status. *Salud Pública*, 50(1), 53-59.

- Cladellas, R., et al. (2018). Estrés y satisfacción laboral en docentes universitarios catalanes. *Revista de Psicología del Trabajo*, 34(2), 123-141.
- Collado, C., Soria, M., Canafoglia, E., & Collado, E. (2016). Condiciones de trabajo y salud en docentes universitarios y de enseñanza media de Mendoza, Argentina: entre el compromiso y el desgaste emocional. *Salud Colectiva*, 12(2). <https://doi.org/10.18294/sc.2016.710>
- Collado, S., et al. (2016). Condiciones de trabajo y salud en docentes universitarios de Mendoza. *Revista de Salud Laboral*, 28(1), 67-89.
- Coller, X. (2000). *Estudio de casos*. Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Contreras, D., Juárez, A., & Murrain, E. (2008). Síndrome de Burnout y salud mental en profesionales de la salud. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 37(3), 345-362.
- Contreras, F., Juárez, F., & Murrain, E. (2008). Influencia del Burnout, la calidad de vida y los factores socioeconómicos en las estrategias de afrontamiento utilizadas por los profesionales y auxiliares de enfermería. *Pensamiento Psicológico*, 4(11), 29-44.
- Coulon, A. (1997). *Le métier d'étudiant: l'entrée dans la vie universitaire*. Presses Universitaires de France.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage Publications.

- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
- Díaz, A. (2014). *Influencia del síndrome de Burnout en el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Nacional del Callao – 2013* [Tesis doctoral, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
- Díaz, L. (2014). Estrés docente y rendimiento académico en universidades peruanas. *Revista de Educación*, 38(2), 201-225.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302.
- Dubet, F. (2006). *El declive de la institución. Profesiones, sujetos e individuos en la modernidad*. Gedisa.
- Escurra, L. (1988). Coeficiente V de Aiken para la validez de contenido. *Revista de Psicología*, 6(1), 23-38.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- García, C., et al. (2016). Factores de estrés en docentes universitarios iberoamericanos. *Revista de Psicología Social*, 31(3), 456-478.

- García, M., Iglesias, S., Saleta, M., & Romaya, J. (2016). Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 32(1), 173–182.
- Gil-Monte, P. R. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout)*. Pirámide.
- Gil-Monte, P. R. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout): una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Pirámide.
- Gómez, A., & Sabeh, E. (2015). Calidad de vida y desempeño laboral. *Revista de Psicología Aplicada*, 18(2), 89-107.
- Gómez, M., & Sabeh, E. (2015). Calidad de vida. Evolución del concepto y su influencia en la investigación y la práctica. Universidad de Salamanca.
- Grimaldo, M. (2003). Calidad de vida: una aproximación conceptual. *Revista de Psicología*, 12(1), 45-62.
- Grimaldo, M. (2010). Adaptación de la Escala de Calidad de Vida de Olson y Barnes. *Revista de Psicología*, 15(2), 123-145.
- Grimaldo, M. (2012). Adaptation of the scale quality of life Olson & Barnes for health professionals. *Cultura*, 24(1), 1-22.
- Grimaldo, M. (2012). Calidad de vida en docentes universitarios. *Revista de Psicología*, 18(2), 89-112.
- Guevara, H., Domínguez, A., Ortunio, M., Padrón, D., & Cardozo, R. (2010). Percepción de la calidad de vida desde los principios de la complejidad. *Revista Cubana Salud Pública*, 36(4), 357–360.

- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology, 43*(6), 495-513.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.
- Hernández, T., Terán, O., Navarrete, D., & León, A. (2007). El síndrome de Burnout: Una aproximación hacia su conceptualización, antecedentes, modelos explicativos y de medición. *Investigación y Postgrado, 27*(2), 89-129.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Hosmer, D. W., Lemeshow, S., & Sturdivant, R. X. (2013). *Applied logistic regression*. John Wiley & Sons.
- Huayhua, G. (2018). *Síndrome de Burnout y clima organizacional en el desempeño laboral de los servidores asistenciales de una institución de salud Arequipa. 2018* [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo].
- Huayhua, R. (2018). Burnout y clima organizacional en trabajadores de Arequipa. *Revista de Psicología, 20*(3), 145-167.
- Hurtado Chancafe, V. (2020). *Síndrome de Burnout y calidad de vida en satisfacción laboral de docentes universitarios, Chimbote -2019* [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo].

- Ilaja, B., & Reyes, C. (2016). Burnout and emotional intelligence in university professors: implications for occupational health. *Psicología desde el Caribe*, 33(1), 31-46.
- Ilaja, B., & Reyes, C. (2016). Estrés laboral en docentes universitarios ecuatorianos. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 48(2), 89-105.
- Israel, M. (2016). *Research ethics and integrity for social scientists*. Sage Publications.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración: Una perspectiva global*. McGraw-Hill.
- Lawler, E. E. (1973). *Motivation in work organizations*. Brooks/Cole Publishing Company.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Nurse turnover: The mediating role of burnout. *Journal of Nursing Management*, 17(3), 331-339.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349). Rand McNally.
- López, M., García, S., & Pando, M. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Burnout en Población Económicamente Activa de Lima, Perú. *Ciencia y trabajo*, 16(51), 164-169.
- López, R., et al. (2014). Factores psicosociales y burnout en docentes. *Revista de Psicología del Trabajo*, 30(1), 23-45.

- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). *Maslach Burnout Inventory*. Consulting Psychological Press.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory Manual*. Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Schwab, R. L. (1981). *Maslach Burnout Inventory: Educators Survey*. Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. Jossey-Bass.
- Maslach, C., & Pines, A. (1977). The Burnout syndrome in day care setting. *Child Care Quart*, 6(2).
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.
- McClelland, D. C. (1989). *Human motivation*. Cambridge University Press.
- Meeberg, G. A. (1993). Quality of life: A concept analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 18(1), 32-38.
- Méndez, C. (2017). *Metodología de la investigación*. Editorial Trillas.
- Michalos, A. C. (2014). *Encyclopedia of quality of life and well-being research*. Springer Reference.
- MINEDU (Ministerio de Educación del Perú). (2014). *Ley Universitaria N° 30220*.

- Moss, G., & Kubacki, K. (2007). Researchers in higher education: a neglected focus of study? *Journal of further and higher education*, 31(3), 297-310.
- Munch, L., & Ángeles, E. (2012). *Métodos y técnicas de investigación*. Editorial Trillas.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo). (2012). *Guía del formador SOLVE; Integrando la promoción de la salud a las políticas de Salud y Seguridad en el Trabajo (SST)*. OIT.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo). (2013). *Informe sobre el estrés laboral y nuevas enfermedades ocupacionales*. OIT.
- Olson, D. H., & Barnes, H. L. (1982). Quality of life scale. *Family Social Science*, 12(3), 45-68.
- OMS (Organización Mundial de la Salud). (2002). *Calidad de vida: definición y medición*. OMS.
- Organismo Mundial de la Salud. (2002). Organización Mundial de la Salud, Programa Envejecimiento y Ciclo Vital. Envejecimiento activo: un marco político. *Rev Esp Geriatr Gerontol*, 37(2), 74-105.
- Paraskevi, T. (2013). Quality of Life: Definition and Measurement. *Europe's Journal of Psychology*.
- Patlán, J. (2016). *Calidad de vida en el trabajo*. Manual Moderno.
- Patlán, J. (2016). Calidad de vida laboral y bienestar docente. *Revista de Administración*, 19(2), 67-89.

- Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1968). *Managerial attitudes and performance*. Irwin Dorsey.
- Ramírez, M., & Zurita, R. (2010). Desmotivación y desempeño laboral en docentes. *Revista de Psicología Organizacional*, 14(1), 23-45.
- Ramírez, M., & Zurita, R. (2010). Variables organisationnelles et psychosociales associées au syndrome du burnout chez les travailleurs de l'éducation. *Polis Revista Latinoamericana*, 25(1), 1-17.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2014). *Administración*. Pearson.
- Rodríguez, J., Guevara, A., & Viramontes, E. (2017). Burnout syndrome in professors. *IE Revista de investigación educativa de la Rediech*, 8(14), 45-67.
- Sabaría, L., & Hidalgo, L. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica-Edición Virtual*, 32(1), 1-6.
- Saborío, L., & Hidalgo, L. (2015). Burnout y estrés laboral en profesionales de la salud. *Revista de Salud Pública*, 17(3), 345-362.
- Salanova, M., Agut, S., & Peiró, J. M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 121-140.
- Salas, C., & Garzón, M. (2013). The concept of quality of life and measurement. *CES Salud Pública*, 4(1), 36-46.
- Salas, E., & Garzón, M. (2013). Salud y desempeño laboral en docentes. *Revista de Psicología Aplicada*, 16(2), 45-67.

- Sánchez, A., & García, M. (2017). Remuneración y satisfacción laboral en docentes universitarios. *Revista de Psicología del Trabajo*, 33(2), 89-107.
- Sánchez, M., & García, D. L. (2017). Job satisfaction in work settings. A qualitative approach for study. *Scientia et Technica*, 22(2), 161-166.
- Sancho, J. (2001). Docencia e investigación en la universidad: una profesión, dos mundos. *Educación*, 28(1), 41-60.
- Sancho, J., Creus, A., & Padilla, P. (2010). Docencia, investigación y gestión en la universidad: una profesión, tres mundos. *Praxis Educativa*, 16(14), 17-34.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the job demands-resources model. *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), 12-38.
- Sierra, R. (2008). *Metodología de la investigación*. Editorial Paraninfo.
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological empowerment in the workplace. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442-1465.
- Stake, R. E. (2005). *Investigación con estudio de casos*. Morata.
- Urquiza, R. (2012). Satisfacción laboral y calidad del servicio de salud. *Revista Médica La Paz*, 18(2), 65-69.

- Urzúa, A., & Caqueo, A. (2012). Calidad de vida: una revisión teórica. *Revista de Psicología*, 20(2), 89-112.
- Urzúa, M., & Caqueo, A. (2012). Calidad de vida: una revisión teórica del concepto. *Ter Psicol*, 30(1), 718-4808.
- Vera, J., Bautista, G., De la Fuente, H., & Velasco, F. (2015). Quality of life of teachers from Nuevo León, México. *Psicología desde el Caribe*, 32(2), 203-217.
- Walker, M. (2016). El trabajo docente en universidades argentinas y españolas: un estudio de casos. *Revista de Educación*, 38(1), 45-78.
- Walker, S. (2016). El trabajo docente en la universidad: condiciones, dimensiones y tensiones. *Perfiles Educativos*, 38(153), 105-119.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(1), 179-201.
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (2001). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31(1), 21-33.
- Xavier, F. M. F., Ferraz, M. P. T., Marc, N., Escosteguy, N. U., & Moriguchi, E. H. (2005). Elderly people's definition of quality of life. *Revista Brasileira de Psiquiatria*, 25(1), 31-39.



Religación
Press
Ideas desde el Sur Global



Religación
Press



ISBN: 978-9907-845-36-5



9 789907 845365