



Revista Venezolana de Gerencia



Como citar: Deroncele-Acosta, A., Gil-Monte, P. R., Norabuena-Figueroa, R. P., y Gil-LaOrden, P. (2023). Burnout en docentes universitarios: evaluación, prevención y tratamiento. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(Edición Especial 10), 936-953. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e10.5>

Universidad del Zulia (LUZ)
Revista Venezolana de Gerencia (RVG)
Año 28 No. Especial 10, 2023, 936-953
julio-diciembre
ISSN 1315-9984 / e-ISSN 2477-9423



Burnout en docentes universitarios: evaluación, prevención y tratamiento

Deroncele-Acosta, Angel*
Gil-Monte, Pedro R.**
Norabuena-Figueroa, Roger Pedro***
Gil-LaOrden, Pedro****

Resumen

El objetivo consistió en evaluar el nivel de burnout en docentes universitarios con el fin de proponer un programa de intervención psicosocial para su prevención y tratamiento. Desde el punto de vista metodológico, el estudio cuantitativo involucró a 1060 docentes universitarios de tres instituciones universitarias de Lima. Se utilizó el Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT) con alta fiabilidad y estandarizado en varios países, incluyendo Perú. Además, se realizó una revisión de la literatura para fundamentar la necesidad de un programa psicosocial. Los hallazgos muestran los siguientes niveles de burnout, muy bajo: 200 docentes (18,90%), bajo: 298 (28,10%), medio: 297 (28%), alto: 166 (15,70%) y crítico: 99 (9,30%), la alarmante cifra de 265 docentes se encuentra en los niveles alto y crítico, lo cual exige un tratamiento inmediato, al mismo tiempo, un número significativo de docentes debe aprender enfoques preventivos para evitar el burnout, y la literatura científica respalda la importancia de abordar este problema en el contexto académico. El programa contiene acciones específicas de prevención y tratamiento para cada factor del burnout, ilusión por el trabajo, desgaste psíquico, indolencia y culpa, incluyendo estrategias proactivas y actividades para el equilibrio trabajo-familia. Se recomienda sensibilizar a la comunidad educativa sobre el diagnóstico, prevención y atención del burnout, para un entorno académico, saludable y productivo.

Palabras clave: burnout; docentes universitarios; intervención psicosocial; salud mental.

Recibido: 11.09.23

Aceptado: 06.11.23

* Docente e investigador de la Escuela de Postgrado, Universidad San Ignacio de Loyola, (Lima-Perú) (Autor de correspondencia). Email: angel.deroncele@usil.pe ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0413-014X>

** Docente e investigador de la Unidad de Investigación Psicosocial de la Conducta Organizacional (UNIP-SICO), Universitat de València; (València- España). Email: pedro.gil-monte@uv.es ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2827-2388>

*** Docente e investigador de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, (Lima-Perú) Email: rnorabuenaf@unmsm.edu.pe ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3731-9843>

**** Docente e investigador de la Unidad de Investigación Psicosocial de la Conducta Organizacional (UNIPSI-CO), Universitat de València; España y de ESIC Business & Marketing School; España. E mail: pegilaor@alumni.uv.es ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7541-4388>

Burnout in university teachers: assessment, prevention, and treatment

Abstract

The objective was to evaluate the level of burnout in university teachers and to propose a psychosocial intervention program for its prevention and treatment. Methodology: The quantitative study involved 1060 university teachers from three university institutions in Lima. The Questionnaire for the Evaluation of Burnout Syndrome at Work (CESQT) with high reliability and standardized in several countries including Peru was used. In addition, a literature review was conducted to support the need for a psychosocial program. The findings show the following burnout levels, very low: 200 teachers (18.90%), low: 298 (28.10%), medium: 297 (28%), high: 166 (15.70%) and critical: 99 (9.30%), the alarming figure of 265 teachers are in the high and critical levels, which requires immediate treatment, at the same time, a significant number of teachers should learn preventive approaches to avoid burnout, and the scientific literature supports the importance of addressing this problem in the academic context. The program contains specific prevention and treatment actions for each burnout factor, illusion for work, psychic exhaustion, indolence, and guilt, including proactive strategies and activities for work-family balance. It is recommended to sensitize the educational community on the diagnosis, prevention, and treatment of burnout, for a healthy and productive academic environment.

Keywords: burnout; university teachers; psychosocial intervention; mental health.

1. Introducción

El presente estudio sigue la línea de estudios sobre prevalencia del burnout con la utilización del Cuestionario para evaluar el Síndrome de Quemarse por el Trabajo -CESQT- o Spanish Burnout Inventory -SBI- (Misiólek et al, 2017; Costa et al, 2013; Gil-Monte et al, 2011; 2008), enfocados en evaluar los niveles de burnout, así mismo Costa et al, (2013) sostienen que este predominio del síndrome de burnout es motivo de preocupación y merece atención, por el impacto físico, mental y social, y también

por la influencia en la calidad de la educación.

El síndrome de burnout, o síndrome de quemarse por el trabajo (SQT), es un fenómeno psicosocial ampliamente estudiado en el ámbito laboral, ha adquirido una creciente relevancia en la comunidad académica en los últimos años. Este síndrome, caracterizado habitualmente por la presencia de tres dimensiones principales: la ilusión por el trabajo, el desgaste psíquico, y la indolencia, ha suscitado una creciente preocupación debido a sus consecuencias perjudiciales para los

individuos y para las organizaciones (Maslach & Leiter, 2008).

Además, recientemente se ha reconocido la importancia de una cuarta dimensión, la culpa, que añade complejidad a la comprensión del burnout (Gil-Monte, 2011; 2019). Este entramado multidimensional aporta un valor importante no solo al diagnóstico, sino además a la prevención y tratamiento del burnout, en un escenario de transformación digital en educación superior que exige competencias para la innovación tecnológica (Deroncele et al, 2023) a la vez que exige al “docente fortalecer sus habilidades blandas, su educación socio emocional, y estilos de afrontamiento para un desempeño laboral saludable” (Vargas-Pinedo et al, 2022: 1157).

La Ilusión por el trabajo se refiere al deseo intrínseco de un individuo de alcanzar metas laborales como fuente de satisfacción personal (Misiólek et al, 2017). En contraste, el Desgaste psíquico se manifiesta como un agotamiento emocional y físico resultante de la interacción diaria con personas que presentan o causan dificultades (Rabasa et al, 2016). Por otro lado, la Indolencia se caracteriza por actitudes negativas de indiferencia y cinismo hacia los usuarios del lugar de trabajo (Llorca-Pellicer et al, 2021). La Culpa, la cuarta dimensión del burnout, se asocia con sentimientos de culpa tanto por el comportamiento propio como por las actitudes negativas hacia los compañeros de trabajo (Gil-Monte, 2011; 2019).

En el contexto específico de docentes universitarios, el SQT se manifiesta como un problema particularmente relevante y urgente. Estos profesionales, responsables de impartir conocimiento, guiar a estudiantes y realizar investigaciones,

a menudo enfrentan cargas de trabajo intensas, expectativas elevadas y presiones académicas constantes. La ilusión por el trabajo, crucial para mantener la pasión por la enseñanza y la investigación, puede verse amenazada por las demandas crecientes y la competencia académica (Salmela-Aro y Upadyaya, 2014).

La importancia de preservar la ilusión por el trabajo en este contexto no solo beneficia a los docentes en términos de bienestar, sino que también repercute positivamente en la calidad de la educación que brindan a sus estudiantes (Maslach et al, 2001) en un contexto donde el docente debe ser capaz de integrar contenidos disciplinares, pedagógicos y tecnológicos para un desempeño laboral eficiente (Alemán-Saravia et al, 2021, 2023).

El desgaste psíquico entre docentes universitarios se presenta como agotamiento emocional y físico debido a la interacción constante con estudiantes y la gestión de tareas académicas complejas (Bianchi et al, 2015). Este agotamiento puede llevar a la disminución de la calidad de la enseñanza-aprendizaje, lo que a su vez afecta a la satisfacción de los estudiantes y la reputación de la institución. Por otro lado, la indolencia, caracterizada por actitudes negativas hacia los usuarios del entorno laboral, puede generar un ambiente poco propicio para el aprendizaje y la colaboración (Figueiredo-Ferraz et al, 2021). Los docentes que experimentan indolencia pueden perder la empatía y la motivación para brindar un apoyo efectivo a sus estudiantes.

La cuarta dimensión del burnout, la culpa, es especialmente relevante en el ámbito de docentes universitarios. La presión constante por la producción

científica y los resultados académicos puede generar sentimientos de culpa tanto por el propio rendimiento como por la percepción de no estar cumpliendo adecuadamente con las expectativas de la institución y los estudiantes (Gil-Monte, 2011; 2019). Esta culpa puede ser perjudicial para la salud mental de los docentes y su capacidad para desempeñar sus roles de manera efectiva. En este sentido, abordar la culpa se vuelve esencial para prevenir y tratar el burnout en docentes universitarios y promover un ambiente académico saludable y productivo.

En síntesis, el SQT en docentes universitarios presenta desafíos específicos que requieren una atención especial. Mantener la ilusión por el trabajo, abordar el desgaste psíquico, prevenir la indolencia y gestionar la culpa son fundamentales para el bienestar de estos profesionales y para la calidad de la educación superior. Abordar el burnout en docentes universitarios no solo beneficia a los individuos, sino que también tiene un impacto positivo en el sistema educativo en su conjunto.

Ante ello, por su pertinencia, optimización y funcionalidad, es fundamental destacar la utilización del Spanish Burnout Inventory (SBI), también denominado Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT) para evaluar los niveles de burnout. La aplicación de este instrumento pionero en la medición y comprensión del burnout en el contexto iberoamericano ha sido fundamental para la investigación y la intervención (Díaz & Gómez, 2016). El SBI ha permitido identificar y evaluar de manera más precisa las dimensiones del burnout, incluyendo la culpa, en docentes universitarios y otros profesionales (Gil-Monte, 2011, 2019).

Dada la creciente incidencia de este síndrome y su impacto en la salud y el bienestar de los trabajadores, es imperativo profundizar en la comprensión de las dimensiones del burnout y en las estrategias de prevención y tratamiento. Este estudio tiene como objetivo evaluar los niveles de SQT en docentes universitarios y proponer un programa de intervención psicosocial para su prevención y tratamiento, incluyendo rutinas individuales y estrategias para el equilibrio entre el trabajo y la familia.

2. Consideraciones metodológicas de la investigación

Para esta sección fueron aplicados los 10 elementos metodológicos planteados por Deroncele et al, (2021) desglosados en: 1.- Paradigma de investigación científica, 2.- Enfoque de investigación, 3.- Tipo de investigación, 4.- Tipo de estudio, 5.- Alcance, 6.- Método (diseño), 7.- Técnicas e instrumentos de recolección de la información, 7.1 Procedimientos para el análisis de la información, 8.- Métodos teóricos, 9.- Población y muestra (tipo de muestreo), 9.1 – Aspectos éticos, 10.- Variable de estudio, que se constituyen en rutas epistémicas que guían la investigación (Deroncele, 2022).

Se constata un paradigma positivista, y el despliegue de un enfoque cuantitativo; siendo un tipo de investigación aplicada en tanto se utilizó conocimiento científico establecido para interpretar la realidad. Se trata de un estudio transversal en el cual la recogida de datos se dio entre agosto y octubre 2022, con un alcance transformativo en tanto se trascendió el diagnóstico descriptivo de la variable y generó

una propuesta de transformación concreta en un programa psicosocial de prevención y tratamiento del burnout.

La variable estudiada fue el burnout y la técnica aplicada para su evaluación fue el inventario del burnout en español -CESQT- propuesta por Gil-Monte (2011). Este instrumento consta de 20 ítems divididos en cuatro subescalas: 1) Ilusión por el trabajo (5 ítems): el deseo del individuo de alcanzar metas en el trabajo porque es una fuente de placer personal, 2) Desgaste psíquico (4 ítems): aparición de agotamiento emocional y físico, 3) Indolencia (6 ítems): aparición de actitudes negativas de indiferencia y cinismo hacia los estudiantes y personal de la institución, 4) Culpa (5 ítems): aparición de sentimientos de culpa por actitudes negativas desarrolladas en el trabajo, especialmente hacia las personas con las que establece relaciones laborales; el Alfa de Cronbach del cuestionario fue de 0,827 y el análisis factorial confirmó las 4 subescalas. Los baremos utilizados fueron los percentiles con puntos de corte de: P10, P33, P66 y P89, obtenidos para la población peruana en el manual del CESQT (Gil-Monte, 2019).

Los principales métodos teóricos que guiaron la investigación fueron el análisis-síntesis y el inductivo-deductivo, la muestra estuvo constituida por 1060 docentes universitarios de Lima, todos los cuales firmaron un consentimiento informado desde principios éticos de voluntariedad y anonimato, de modo que pudieran expresar abiertamente sus preocupaciones reales y poder acceder a una evaluación más objetiva del burnout. Todos los sujetos participaron

a partir de un muestreo no probabilístico por conveniencia; el instrumento fue suministrado vía online.

La interpretación de los resultados se realizó siguiendo las pautas del Manual de Evaluación del Síndrome de Burnout, con baremos disponibles en: España, Argentina, Chile, Colombia, Costa Rica, México, Perú, Puerto Rico; indexado por "TEA Ediciones" y recogido en "APA PsycTests"; una fuente internacional autorizada de información estructurada sobre tests de interés para diversos campos, producida por la American Psychological Association (Gil-Monte, 2019); se añade un trabajo reciente de invarianza en 17 países y regiones, que incluye docentes universitarios de Perú (Gil-Monte et al, 2022).

3. Burnout en docentes universitarios: Resultados

Los resultados serán presentados en dos secciones, niveles globales de burnout y perfiles de los sujetos con nivel crítico, ambas secciones desde los presupuestos de evaluación ofrecido por Gil-Monte (2011, 2019). Para la primera sección la evaluación del cuestionario se concreta a partir de calcular dos puntuaciones, la puntuación A que consta del promedio de 3 escalas, 1.- Ilusión por el trabajo -invertido- (5 ítems), Desgaste psíquico (4 ítems) e Indolencia (6 ítems), por otro lado, la puntuación B que consta del promedio de la escala de Culpa (5 ítems). A partir de allí se pueden diagnosticar 5 niveles globales de síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) con sus respectivos percentiles (tabla 1).

Tabla 1
Niveles y percentiles del SQT

Nivel	Percentiles
Crítico	> 89
Alto	67-89
Medio	34-66
Bajo	11-33
Muy Bajo	< 11

Fuente: elaboración propia.

Los hallazgos obtenidos constatan que el 18,90% de los docentes universitarios de Lima presentan un nivel muy bajo de SQT, el 28,10% presentan un nivel bajo de SQT, el 28% presentan un nivel medio de SQT, el 15,70% presentan un nivel alto de SQT, y el

9,30% presenta un nivel crítico (ver tabla 2). Esto es preocupante, pues indica que más de la mitad de los docentes que participaron, específicamente el 53% está entre un nivel medio y un nivel crítico, lo cual indica la necesidad de una atención urgente.

Tabla 2
Niveles de SQT en docentes de Lima

	Niveles													
	Muy bajo p ≤ P10		Bajo P10 < p ≤ P33		Medio P33 < p ≤ P66		Alto P66 < p ≤ P89		Muy alto o Crítico P89 < p		Perfil 1		Perfil 2	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
SQT	200	18.90	298	28.10	297	28.00	166	15.70	99	9.30	---	---	---	---
Ilusión por el trabajo	77	7.30	221	20.8	341	32.2	421	39.70	---	---	---	---	---	---
Desgaste psíquico	158	14.90	368	34.70	195	18.40	231	21.80	108	10.20	---	---	---	---
Indolencia	291	27.50	169	15.90	342	32.30	152	14.30	106	10.00	---	---	---	---
Culpa	202	19.10	294	27.70	330	31.10	175	16.50	59	5.60	---	---	---	---
Perfiles	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	66	6.20	33	3.10

Fuente: elaboración propia.

A partir de lo anterior, considerando especialmente los resultados de nivel crítico, es posible también identificar dos perfiles donde los niveles de culpa ocupan un lugar determinante, este procedimiento es uno de los puntos fuertes que tiene la herramienta CESQT, con un singular valor agregado que lo diferencia frente a otras herramientas que

evalúan el burnout y que no diferencian esos perfiles, necesarios de evaluar, en tanto la clínica revela que existen. Dichos perfiles tienen características diferentes y necesitan, por tanto, una atención singularizada.

La puntuación (A) es la media de 15 ítems y que la puntuación (B) es el promedio de la subescala de Culpa, a

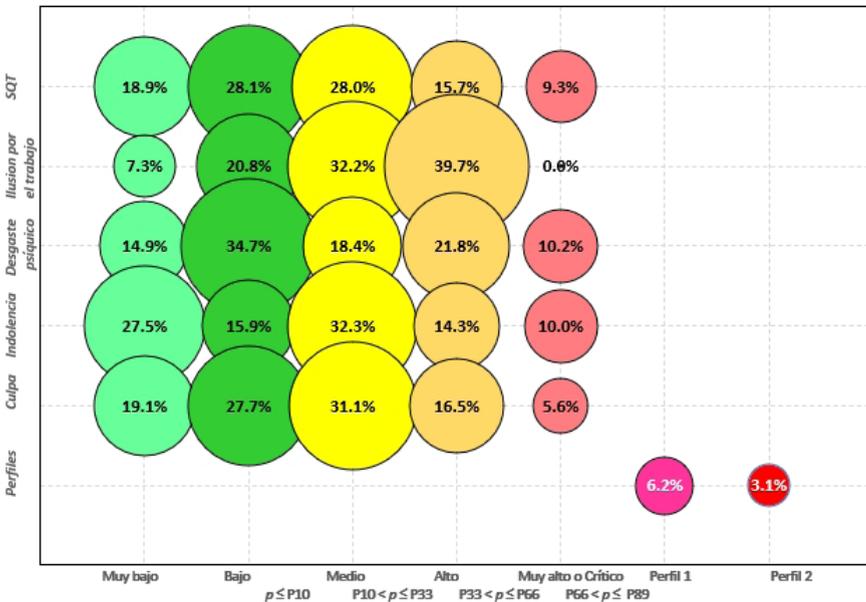
partir de allí los niveles y perfiles del SQT se comportarían de la siguiente manera:

- Muy bajo: $A \leq P10$
- Bajo: $P10 < A \leq P33$
- Medio: $P33 < A \leq P66$
- Alto: $P66 < A \leq P89$
- **Crítico Perfil 1: $A > P89$** (niveles críticos en ilusión, indolencia, y desgaste psíquico, pero sin niveles críticos de culpa)
- **Crítico Perfil 2: $A > P89$ y $B > P89$** (niveles críticos en ilusión, indolencia, y desgaste, y además

niveles críticos de culpa).

Se puede visualizar que el 6,2% de los docentes de Lima presentan el perfil 1 de SQT, mientras que el 3,1% ha sido diagnosticado en un perfil 2 de SQT (Ilustración 1). La alarmante cifra de 265 docentes se encuentra en los niveles alto y crítico, lo cual exige un tratamiento inmediato, al mismo tiempo, un número significativo de docentes debe aprender enfoques preventivos para evitar el burnout

Ilustración 1
Perfiles de SQT



Fuente: elaboración propia.

La identificación de perfiles de burnout es valiosa para comprender mejor este síndrome, diagnosticarlo de manera más precisa, prevenirlo de manera efectiva, personalizar el tratamiento y

diseñar intervenciones más específicas en el lugar de trabajo. Específicamente, la identificación de niveles de culpa en el síndrome de burnout tiene una importancia significativa, pues mientras

algunas personas pueden experimentar SQT, sin necesariamente sentir una alta carga de culpa, otras pueden desarrollar este sentimiento en relación con su trabajo; por lo que reconocerlo permite un tratamiento y apoyo emocional personalizado, a partir de enfoques terapéuticos específicos.

A la vez, ello ayuda a una mejor comprensión de la experiencia del individuo, pues la culpa es una emoción poderosa que puede agravar significativamente el sufrimiento psicológico de una persona, por lo que su identificación permite abordar las preocupaciones y necesidades específicas de las personas. Finalmente, identificar la culpa es crucial para la prevención y gestión del síndrome de burnout, pues los empleadores y profesionales de la salud mental pueden implementar estrategias de prevención que aborden las fuentes de culpa en el entorno laboral, como el acoso laboral o la falta de apoyo, lo que puede ayudar a prevenir el desarrollo de sentimientos de culpa en los empleados y, en última instancia, reducir el riesgo de burnout.

Los resultados reveladores de la presencia del síndrome de burnout en docentes universitarios, lo cual subraya la urgente necesidad de implementar un programa de intervención psicosocial efectivo. Los hallazgos de este estudio ofrecen una perspectiva preocupante sobre la salud mental y el bienestar de los docentes en el entorno académico, lo que requiere una atención inmediata y sostenida. Esta discusión se centra en la importancia de estos resultados y sus implicaciones, así como en la fundamentación de la necesidad de un programa de intervención psicosocial.

Los datos obtenidos en este estudio son congruentes con investigaciones previas que han señalado una creciente

incidencia del síndrome de burnout en docentes universitarios (Yang y Ling, 2023; Wilczek-Rużycza y Wyszyńska-Michalec, 2023; Mula-Falcón et al, 2022; Infante et al, 2021). La presencia de burnout encontrada en nuestra muestra es coherente con la creciente carga laboral, las demandas académicas y la presión constante a la que se enfrentan los docentes en el ámbito universitario, unido a los límites y exigencias laborales entre enseñanza e investigación (Huamani et al, 2022; Li et al, 2020; Lei et al, 2021; Xu, 2019).

Estos resultados plantean preguntas importantes sobre el impacto del burnout en la calidad de la educación superior; investigaciones previas han demostrado que la docencia es una profesión altamente estresante, por lo que se convierte en un escenario idóneo para la aparición de burnout, lo cual puede tener efectos perjudiciales en la enseñanza, la productividad académica y el bienestar de los estudiantes (Rodríguez-García et al, 2017).

La presencia generalizada del burnout en docentes universitarios podría traducirse en una disminución de la calidad de la educación superior y, por lo tanto, afectar negativamente el desarrollo y el futuro de los estudiantes; así lo constatan estudios que sostienen que el agotamiento conduce a un peor rendimiento académico en la escuela, la facultad y la universidad (Madigan y Curran, 2020), considerando además que burnout afecta negativamente a la calidad de vida de los profesores, independientemente de su campo de conocimiento (Alves et al, 2019). El estado de agotamiento de los docentes es un factor ambiental importante asociado con la calidad de la motivación de los estudiantes (Shen et al, 2015),

incluso un estudio muestra evidencia preliminar de que el agotamiento docente puede afectar a los estudiantes a los que enseñan (Madigan y Kim, 2021).

Es evidente que se necesita una intervención psicosocial urgente para abordar el burnout en docentes universitarios. Investigaciones previas han demostrado que los programas de intervención psicosocial pueden ser eficaces en la reducción del burnout y la mejora del bienestar psicológico en el ámbito académico (Škodová y Lajčiaková, 2013; Rehman et al, 2020; Burke y Greenglass, 1995). Nuestros hallazgos respaldan la importancia de desarrollar e implementar un programa de intervención que incluya estrategias específicas para abordar los cuatro factores del burnout: ilusión por el trabajo, desgaste psíquico, indolencia y culpa (Gil-Monte, 2011, 2019).

Un estudio reciente se adentra en factores psicosociales de demandas en el trabajo, que se agrupan en seis factores psicosociales: 1) Conflicto de rol, 2) ambigüedad de rol, 3) carga de trabajo, 4) conflictos interpersonales, 5) inequidad en los intercambios sociales, y 6) conflicto trabajo-familia/familia-trabajo (Llorca-Rubio et al, 2022). Específicamente llama la atención los resultados del estudio de Soomro et al, (2018:130), cuya investigación fue realizada en docentes universitarios con el objetivo de explorar las relaciones en el equilibrio entre la vida personal y laboral, encontrando que el equilibrio entre el trabajo y la familia tiene un efecto positivo significativo en el desempeño de los empleados. Este estudio también sostiene que “el desequilibrio entre trabajo y familia o entre familia y trabajo se ha convertido en una realidad de

los escenarios laborales actuales que requiere una seria atención”.

Estudios previos constatan que también han encontrado el síndrome de Burnout y altos niveles de cansancio emocional en docentes, concluyen que deben existir políticas que garanticen la salud y cuidado de estos profesionales de la educación, para su funcionamiento óptimo (Ordoñez-Balladares et al, 2023), especialmente en la etapa postpandemia con el incremento del burnout como resultado de la activación de estresores; por lo que se requiere urgente medidas administrativas y programas institucionales de atención al burnout basadas en la redistribución de tareas, mejora del clima laboral (Robles et al, 2020) y reorganización de los roles en función de una mejor salud mental del docente universitario (Deroncele et al, 2021).

El programa de intervención propuesto debe ser multidimensional e incluir componentes como la promoción del autocuidado, el fomento de la comunicación y el apoyo social entre docentes, la gestión del tiempo, la capacitación en habilidades de afrontamiento y la promoción de un ambiente laboral saludable (Hanna y Mona, 2014; Kivimäki y Kawachi, 2015; Trenberth et al, 1999; Jørgensen et al, 2016; Yang et al, 2019). Además, es esencial que este programa sea de acceso abierto y voluntario, lo que permitirá a los docentes participar de acuerdo con sus necesidades individuales.

Un aspecto esencial en el abordaje del burnout está relacionado con las llamadas “estrategias proactivas”; hallazgos evidencian que las estrategias proactivas bien desarrolladas,

tanto en términos de estrategias de autorregulación como de corregulación, están relacionadas con un menor riesgo de experimentar agotamiento sociocontextual (Pyhältö et al, 2020).

Estos autores anteriores explican que cuando los profesores se enfrentan a situaciones estresantes, pueden utilizar una serie de estrategias como adaptarse o ignorar los retos que plantea la situación, cambiar el entorno y/o gestionar sus emociones, entre otras, y dependiendo de los profesores y de la situación, las estrategias utilizadas pueden ser más o menos eficaces para resolver la situación y amortiguar el agotamiento. Sostienen que las investigaciones anteriores se han centrado en gran medida en las reacciones de los docentes cuando se enfrentan a una situación estresante, sin embargo, postulan que los profesores no se deben limitar a reaccionar ante un determinado factor estresante, pues también pueden hacer frente a futuros factores estresantes.

En consecuencia, pueden utilizar estrategias proactivas que tienen como objetivo hacer frente a los estresores inmediatos y también para amortiguar con antelación los posibles factores estresantes mediante la creación y el uso de recursos psicosociales efectivos. Así las estrategias proactivas pueden centrarse en la regulación de los propios comportamientos y pensamientos (autorregulación), o en la colaboración con los demás, (corregulación), o en ambas; los autores sistematizan múltiples investigaciones que dan cuenta del impacto positivo de estas estrategias en la salud mental de los trabajadores (Pyhältö et al, 2020).

A la vez es válido destacar que la intervención psicosocial para el manejo efectivo del estrés también se perfila desde la formación en buenas prácticas en cultura preventiva, siendo la prevención una herramienta imprescindible para lograr organizaciones laborales saludables (Espinoza y Deroncele, 2020).

Crear un ambiente agradable, un clima socioafectivo armónico, una conciencia de autocuidado, generar espacios de comunicación más horizontales, potenciar los mensajes humanos, relaciones interpersonales profesionales de apoyo, respeto y transparencia, son premisas y resultados en y de una organización laboral saludable. Para lograr esto es necesario lograr una cultura organizacional de prevención (...) El manejo efectivo del estrés implica desarrollar estilos de afrontamiento no solo desde el dominio del estrés, sino además desde su prevención (Espinoza y Deroncele, 2020:197)

Los resultados de este estudio subrayan la necesidad de un programa de intervención psicosocial dirigido a los docentes universitarios tanto para prevenir como para mitigar el síndrome de burnout. Abordar este problema no solo beneficia a los docentes, sino que también tiene un impacto significativo en la calidad de la educación superior.

La implementación de un programa efectivo requerirá la colaboración activa de las instituciones académicas y la comunidad educativa en su conjunto. Se presenta así el programa con acciones específicas de prevención y tratamiento para cada factor del burnout: ilusión por el trabajo, desgaste psíquico, indolencia y culpa, así como estrategias proactivas para cada uno de estos (Cuadro 1).

Cuadro 1 Programa psicosocial de prevención y tratamiento del SQT en docentes universitarios

Factor del Burnout	Prevención	Tratamiento
Ilusión por el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Promoción de un clima de innovación. - Sesiones de sensibilización sobre la importancia de la pasión por la enseñanza. - Talleres de desarrollo personal y profesional. - Fomentar la retroalimentación positiva entre pares. 	<ul style="list-style-type: none"> - Terapia individual para abordar la pérdida de interés en la enseñanza. - Sesiones de coaching para reencontrar la motivación. - Grupos de apoyo para compartir experiencias y estrategias de reavivamiento.
Desgaste psíquico	<ul style="list-style-type: none"> - Promoción de un clima de apoyo. - Entrenamiento en técnicas de manejo del estrés y la carga de trabajo. - Evaluación regular de la carga laboral y ajuste de tareas. - Programar pausas activas regulares durante las clases para relajar la mente y el cuerpo, como ejercicios de respiración o estiramientos 	<ul style="list-style-type: none"> - Terapia individual para identificar y gestionar el estrés laboral. - Entrenamiento en técnicas de relajación y mindfulness. - Implementación de estrategias para la redistribución de tareas.
Indolencia	<ul style="list-style-type: none"> - Promoción de un clima de metas. - Promoción de un entorno de trabajo positivo y colaborativo. - Fomento de la comunicación abierta sobre desafíos y preocupaciones laborales. - Incentivos para la participación en proyectos y actividades. - Variar la metodología de enseñanza para mantener el interés y la motivación, utilizando diferentes recursos y enfoques pedagógicos 	<ul style="list-style-type: none"> - Terapia individual para abordar la apatía y la desmotivación. - Revisión de objetivos profesionales y personales. - Participación en grupos de apoyo para compartir experiencias y recuperar la motivación.
Culpa	<ul style="list-style-type: none"> - Promoción de un clima de tareas que apoye la toma de decisiones informadas y colaborativas. - Fomentar la comunicación abierta sobre errores y aprendizajes. - Entrenamiento en habilidades de resiliencia y autoestima. 	<ul style="list-style-type: none"> - Terapia cognitivo-conductual para abordar sentimientos de culpa. - Fomentar la reflexión y el perdón de uno mismo. - Apoyo individualizado para la gestión de errores y la reparación de relaciones.
Estrategias proactivas		
Ilusión por el trabajo	<p>Fomentar la autoevaluación: Ayudar a los docentes a reflexionar sobre sus objetivos profesionales y personales; se pueden establecer metas realistas y a corto plazo para mantener su motivación.</p> <p>Establecimiento de objetivos: Animar a los docentes a establecer metas específicas y alcanzables en su trabajo académico. Esto puede ayudarles a mantener un sentido de logro y satisfacción.</p> <p>Reconocimiento y recompensa: Incentivar el reconocimiento y la celebración de los logros académicos, tanto grandes como pequeños, para fortalecer la motivación.</p>	
Desgaste psíquico	<p>Autocuidado: Enseñar a los docentes estrategias de autocuidado, como la gestión del estrés, la importancia del sueño adecuado, la alimentación saludable, la práctica de deporte, entretenimiento.</p> <p>Apoyo social: Fomentar la creación de una red de apoyo entre los docentes para compartir experiencias y recursos para afrontar situaciones difíciles.</p> <p>Límites laborales: Promover la importancia de establecer límites claros entre el trabajo y la vida personal para evitar el agotamiento.</p>	

Cont... Cuadro 1

Indolencia	<p>Sensibilización: Realizar talleres o sesiones de sensibilización sobre la importancia de mantener una actitud positiva hacia los estudiantes y colegas.</p> <p>Comunicación: Fomentar la comunicación abierta, afectiva y efectiva dentro del entorno laboral para abordar cualquier conflicto o problema de manera constructiva.</p> <p>Supervisión y apoyo de la dirección: Trabajar con la dirección de la universidad para garantizar un ambiente de trabajo saludable y motivador.</p>
Culpa	<p>Técnicas de gestión emocional: Enseñar a los docentes a identificar y manejar los sentimientos de culpa a través de técnicas como la reestructuración cognitiva.</p> <p>Trabajo en equipo: Fomentar la colaboración y la resolución de problemas en equipo para abordar los problemas que pueden estar contribuyendo a los sentimientos de culpa.</p> <p>Apoyo psicológico: Ofrecer acceso a servicios de apoyo psicológico para los docentes que puedan estar lidiando con sentimientos de culpa intensos.</p>

Fuente: elaboración propia.

Como complemento esencial del programa se constata la importancia de dedicar una sección al *equilibrio trabajo-familia* (Llorca-Rubio et al, 2022; Soomro et al, 2018), por su efecto positivo significativo en el desempeño de los docentes, por lo que se presentan 10 actividades para promover este equilibrio:

1. **Planificación familiar:** Fomentar la planificación regular de actividades familiares, como salidas al aire libre, juegos de mesa en familia, o cenas juntos. Establecer momentos dedicados a la familia ayuda a fortalecer los lazos y reducir el estrés.

2. **Flexibilidad en horarios:** Animar a los docentes y a la universidad a explorar opciones de horarios flexibles o trabajo a distancia cuando sea posible. Esto puede permitirles adaptar mejor sus responsabilidades laborales a las necesidades familiares

3. **Gestión del tiempo:** Ofrecer capacitación en gestión del tiempo para que los docentes puedan administrar eficazmente sus tareas académicas y familiares. Esto puede incluir técnicas como la priorización de tareas y la eliminación de distracciones

4. **Apoyo de colegas:** Fomentar la colaboración entre docentes para cubrirse mutuamente cuando sea necesario, lo que puede permitirles tomar tiempo libre o reducir la carga de trabajo en momentos críticos

5. **Días de descanso programados:** Establecer días de descanso programados durante el semestre académico en los que se aliente a los docentes a desconectar completamente del trabajo y a pasar tiempo de calidad con sus familias.

6. **Recursos de apoyo para familias:** Proporcionar información sobre recursos locales, como grupos de apoyo para padres, consejeros familiares o servicios de cuidado infantil, que pueden ayudar a los docentes a gestionar mejor sus responsabilidades familiares.

7. **Conversaciones abiertas:** Fomentar la comunicación abierta y honesta entre los docentes y sus supervisores. Esto puede incluir la posibilidad de discutir la carga de trabajo y solicitar ajustes cuando sea necesario.

8. **Tiempo de calidad individual:** Recomendar a los docentes que programen tiempo de calidad individual con cada miembro de la familia para

fortalecer los vínculos y asegurarse de que todos se sientan valorados.

9. Ejercicio físico y relajación en familia: Promover actividades físicas y de relajación en familia, como caminatas, yoga o meditación, que pueden ayudar a reducir el estrés y fomentar la salud física y mental.

10. Establecer límites claros: Enseñar a los docentes a establecer límites claros entre el trabajo y la vida familiar, incluyendo la desconexión de correos electrónicos y llamadas laborales fuera del horario de trabajo.

El apoyo a la vida familiar no solo beneficia a los docentes, sino que también puede tener un impacto positivo en su desempeño laboral y en la prevención del burnout. Adaptar estas actividades a las necesidades y circunstancias específicas de cada docente es esencial para lograr un equilibrio efectivo entre el trabajo y la familia. Es importante adaptar estas estrategias a las necesidades individuales de cada docente y brindar un seguimiento continuo para evaluar la efectividad del programa. Además, la participación de la familia puede ser fundamental para brindar apoyo emocional y ayudar a mantener un equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Cada institución debe considerar la posibilidad de colaborar con profesionales de la salud mental para brindar un apoyo más especializado cuando sea necesario. Este programa debe ser flexible y ajustarse a las necesidades cambiantes de los docentes a lo largo del tiempo para ser efectivo en la prevención y el abordaje del burnout.

4. Conclusiones

En vista de los resultados obtenidos en este estudio que revelan una cifra significativa de docentes

con niveles altos y críticos de SQT, es evidente que estamos ante una problemática que requiere una atención urgente y sistemática. Los hallazgos de esta investigación respaldan la necesidad de implementar un programa de intervención psicosocial en el ámbito académico para abordar este desafío crítico que afecta a solo a los docentes y a la calidad de la educación superior.

Se propone un programa de intervención psicosocial que aborda los cuatro factores clave del burnout: ilusión por el trabajo, desgaste psíquico, indolencia y culpa, incluyendo estrategias para promover el bienestar, el autocuidado y el apoyo entre docentes, siendo fundamental que se fomente una cultura preventiva. La implementación de este programa requiere la colaboración activa de las instituciones académicas y la comunidad educativa en su conjunto. Además, debe ser un esfuerzo continuo que se adapte a las necesidades cambiantes de los docentes a lo largo del tiempo. Los resultados de este estudio subrayan la importancia de actuar de manera sistemática en la evaluación, tratamiento y prevención del SQT.

La prevención es esencial, en el ámbito universitario. Promover la ilusión por el trabajo y reducir el desgaste psíquico a través de actividades como talleres, retroalimentación positiva y técnicas de manejo del estrés puede ser altamente efectivo. La concienciación temprana sobre los riesgos del burnout puede ayudar a los docentes a mantener su pasión y motivación a lo largo del tiempo.

A pesar de los esfuerzos de prevención, algunos docentes pueden experimentar burnout. Por lo tanto, es crucial tener estrategias de tratamiento efectivas. Abordar la indolencia y la culpa a través de terapia individual y grupos de

apoyo puede ayudar a los docentes a recuperar su entusiasmo y confianza en sí mismos.

La colaboración activa de la dirección de la universidad es esencial para el éxito del programa. El monitoreo de las tasas de burnout y la disposición de recursos son responsabilidades que deben ser compartidas con los líderes institucionales. Además, la promoción de un entorno de trabajo positivo y colaborativo en toda la universidad es esencial para la prevención a largo plazo.

Nuestro programa se basa en un enfoque multidimensional que aborda cada uno de los cuatro factores del burnout. Esto se ha demostrado eficaz para abordar el síndrome en todas sus dimensiones. No se trata solo de reducir la carga laboral, sino de fomentar la pasión por el trabajo, mejorar la resiliencia emocional y promover la comunicación abierta y la colaboración entre docentes.

La evaluación y el seguimiento regular son críticos para medir el impacto del programa. La realización de encuestas de seguimiento y reuniones individuales permite ajustar las intervenciones según sea necesario y garantizar que los docentes estén en el camino hacia la recuperación y la prevención del burnout.

Referencias bibliográficas

- Aleman-Saravia, A. C., & Deroncele-Acosta, A. (2021). Technology, pedagogy and content (TPACK framework): Systematic literature review. *2021 XVI Latin American Conference on Learning Technologies (LACLO)*. <https://doi.org/10.1109/laclo54177.2021.00069>
- Alemán-Saravia, A. C., Deroncele-Acosta, A., & Robles-Mori, H. (2023). Traducción, adaptación cultural y validación del cuestionario TPACK-21 en docentes en servicio. *Revista De Ciencias Sociales*, 29(3), 453-469. <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i3.40730>
- Alves, P. C., Oliveira, A. de F., & Paro, H. B. M. da S. (2019). Quality of life and burnout among faculty members: How much does the field of knowledge matter? *PloS One*, 14(3), e0214217. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0214217>
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work and Stress*, 22(3), 187–200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Bianchi, R., Schonfeld, I. S., & Laurent, E. (2015). Burnout–depression overlap: A review. *Clinical Psychology Review*, 36, 28–41. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2015.01.004>
- Burke, R. J., & Greenglass, E. (1995). A longitudinal study of psychological burnout in teachers. *Human Relations; Studies towards the Integration of the Social Sciences*, 48(2), 187–202. <https://doi.org/10.1177/001872679504800205>
- Costa, L. da S. T., Gil-Monte, P. R., Possobon, R. de F., & Ambrosano, G. M. B. (2013). Prevalência da Síndrome de Burnout em uma amostra de professores universitários brasileiros. *Psicologia*, 26(4), 636–642. <https://doi.org/10.1590/s0102-79722013000400003>
- Deroncele Acosta, A., Gross Tur, R., & Medina Zuta, P. (2021). El mapeo epistémico: herramienta esencial en la práctica investigativa. *Universidad y Sociedad*, 13(3), 172–188. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2088>

- Deroncele-Acosta, A. (2022). Competencia epistémica: Rutas para investigar. *Universidad Y Sociedad*, 14(1), 102-118. <https://rus.ucf.edu/cu/index.php/rus/article/view/2540>
- Deroncele-Acosta, A., Medina-Zuta, P., Goni-Cruz, F. F., Ramirez-Garzon, M. I., Fernandez-Aquino, O., Roman-Cao, E., Montes-Castillo, M. M., & Santiago, E. G. (2021). Digital Competence, Role Stress and Engagement: Towards positive mental health in Latin American teachers. *2021 XVI Latin American Conference on Learning Technologies (LACLO)*.
- Deroncele-Acosta, A., Palacios-Núñez, M. L., & Toribio-López, A. (2023). Digital transformation and technological innovation on higher education post-COVID-19. *Sustainability*, 15(3), 2466. <https://doi.org/10.3390/su15032466>
- Díaz Bambula, F., Universidad del Valle, Gómez, I. C., & Universidad del Valle. (2016). Research on burnout from 2000 to 2010 in Latin America. *psicología desde el caribe*, 33(1), 113–131. <https://doi.org/10.14482/pssc.33.1.8065>
- Espinosa Pérez, S., & Deroncele Acosta, A. (2020). Estrés de rol: aportaciones desde la intervención psicosocial educativa al logro de organizaciones laborales saludables. *Didasc@lia: didáctica y educación*, 11(4), 187–199. <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalía/article/view/1066>
- Figueiredo-Ferraz, H., Gil-Monte, P. R., Grau-Alberola, E., & Ribeiro do Couto, B. (2021). The mediator role of feelings of guilt in the process of burnout and psychosomatic disorders: A cross-cultural study. *Frontiers in psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.751211>
- Gil-Monte, P. (2011). Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT). The Spanish Burnout Inventory (CESQT). Madrid: Editorial TEA Ediciones.
- Gil-Monte, P. R. (2005). Factorial validity of the Maslach Burnout Inventory (MBI-HSS) among Spanish professionals. *Revista de Saúde Pública*, 39(1), 1-8.
- Gil-Monte, P. R. (2019). CESQT. Cuestionario para la evaluación del síndrome de quemarse por el trabajo. [Teaediciones.com](https://web.teaediciones.com). <https://web.teaediciones.com/CESQT--CUESTIONARIO-PARA-LA-EVALUACION-DEL-SINDROME-DE-QUEMARSE-POR-EL-TRABAJO.aspx>
- Gil-Monte, Pedro R., & Marucco, M. A. (2008). Prevalencia del “síndrome de quemarse por el trabajo” (burnout) en pediatras de hospitales generales. *Revista de saude publica*, 42(3), 450–456. <https://doi.org/10.1590/s0034-89102008000300009>
- Gil-Monte, Pedro R., Carlotto, M. S., & Gonçalves Câmara, S. (2011). Prevalence of burnout in a sample of Brazilian teachers. *The European Journal of Psychiatry*, 25(4), 205–212. <https://doi.org/10.4321/s0213-61632011000400003>
- Gil-Monte, Pedro R., Espejo, B., Checa, I., Gil-LaOrden, P., Angeline J, K., Carlotto, M. S., Converso, D., Deroncele-Acosta, Á., Figueiredo-Ferraz, H., Galarza, L., Gómez-Ortiz, V., Grau-Alberola, E., Labarthe, J., Llorca-Pellicer, M., Mekala, C., V., Misiolek-Marín, A., Román-Cao, E., Salas-Blas, E., Schoenenberger, S., ... Viotti, S. (2023). Factor structure and measurement invariance of the Spanish Burnout Inventory among professionals across 17 countries

- and regions. *Applied Research in Quality of Life*, 18(2), 869–892. <https://doi.org/10.1007/s11482-022-10108-1>
- Hanna, T., & Mona, E. (2014). Psychosocial work environment, stress factors and individual characteristics among nursing staff in psychiatric in-patient care. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 11(1), 1161–1175. <https://doi.org/10.3390/ijerph110101161>
- Infante Rivera, L. de J., Armada Pacheco, J. M., Sinche Crispín, F. V., & Olivera Espinoza, J. (2021). Síndrome de burnout: Una realidad percibida por los docentes universitarios en el trabajo virtual en tiempos de covid-19. *Boletín de malariología y salud ambiental*, 61(2), 345–351. <https://doi.org/10.52808/bmsa.7e5.612.025>
- Jørgensen, M. B., Villadsen, E., Burr, H., Punnett, L., & Holtermann, A. (2016). Does employee participation in workplace health promotion depend on the working environment? A cross-sectional study of Danish workers. *BMJ Open*, 6(6), e010516. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2015-010516>
- Kivimäki, M., & Kawachi, I. (2015). Work stress as a risk factor for cardiovascular disease. *Current Cardiology Reports*, 17(9). <https://doi.org/10.1007/s11886-015-0630-8>
- Lei, W., Li, J., Li, Y., Castaño, G., Yang, M., & Zou, B. (2021). The boundary conditions under which teaching–research conflict leads to university teachers' job burnout. *Studies in Higher Education*, 46(2), 406–422. <https://doi.org/10.1080/03075079.2020.1811218>
- Li, Y., Li, Y., & Castaño, G. (2019). The impact of teaching–research conflict on job burnout among university teachers: An integrated model. *International Journal of Conflict Management*, 31(1), 76–90. <https://doi.org/10.1108/ijcma-05-2019-0080>
- Llorca-Pellicer, M., Soto-Rubio, A., & Gil-Monte, P. R. (2021). Development of burnout syndrome in non-university teachers: Influence of demand and resource variables. *Frontiers in psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.644025>
- Llorca-Rubio, J. L., Llorca-Pellicer, M., Gil-Monte, P. R., & Gil-LaOrden, P. (2022). Validación psicométrica de la batería UNIPSIICO en valenciano/catalán: análisis de las escalas que evalúan las variables psicosociales de demanda. *Archivos de prevención de riesgos laborales*, 25(3), 285–299. <https://doi.org/10.12961/aprl.2022.25.03.05>
- Madigan, D. J., & Curran, T. (2021). Does burnout affect academic achievement? A meta-analysis of over 100,000 students. *Educational Psychology Review*, 33(2), 387–405. <https://doi.org/10.1007/s10648-020-09533-1>
- Madigan, D. J., & Kim, L. E. (2021). Does teacher burnout affect students? A systematic review of its association with academic achievement and student-reported outcomes. *International Journal of Educational Research*, 105(101714), 101714. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2020.101714>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *The Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.498>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>

- Misiólek, A., Gil-Monte, P. R., & Misiólek, H. (2017). Prevalence of burnout in Polish anesthesiologists and anesthetist nursing professionals: A comparative non-randomized cross-sectional study. *Journal of Health Psychology, 22*(4), 465–474. <https://doi.org/10.1177/1359105315604377>
- Mula-Falcón, J., Cruz González, C., & Lucena Rodríguez, C. (2022). Burnout syndrome in university teachers: A review of the literature. *The international journal of educational organization and leadership, 29*(2), 33–46. <https://doi.org/10.18848/2329-1656/cgp/v29i02/33-46>
- Ordoñez-Balladares, A., Escudero-Doltz, W., Gomez-Rodriguez, V., & Gómez-Magallanes, C. (2023). Burnout en docentes de instituciones educativas del régimen Costa del Ecuador. *Revista Venezolana De Gerencia, 28*(101), 80-92. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.6>
- Pyhältö, K., Pietarinen, J., Haverinen, K., Tikkanen, L., & Soini, T. (2020). Teacher burnout profiles and proactive strategies. *European Journal of Psychology of Education, 36*, 219-242. <https://doi.org/10.1007/s10212-020-00465-6>
- Rabasa, B., Figueiredo-Ferraz (UV), H., Gil-Monte, P. R., & Llorca-Pellicer, M. (2015). The Role of Guilt in the Relationship Between Teacher's Job Burnout Syndrome and the Inclination Toward Absenteeism. *Revista de psicodidáctica, 21*(1), 103–119. <https://doi.org/10.1387/revpsicodidact.13076>
- Rehman, A. U., Bhuttah, T. M., & You, X. (2020). Linking burnout to psychological well-being: The mediating role of social support and learning motivation. *Psychology Research and Behavior Management, 13*, 545–554. <https://doi.org/10.2147/prbm.s250961>
- Robles Acosta, C., Alvirer Rojas, L. E., & Martínez Rodríguez, E. (2020). Burnout, cargas de trabajo y clima organizacional en trabajadores mexicanos en el contexto del Covid - 19. *Revista Venezolana De Gerencia, 25*(4), 115-130. <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/35180>
- Rodríguez-García, A.M.; Sola-Martínez, T; Fernández-Cruz, M. (2017). Impacto del Burnout en el desarrollo profesional del profesorado universitario. Una revisión de la investigación. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 20*(3), 161-178. <https://www.redalyc.org/pdf/2170/217052050011.pdf>
- Salmela-Aro, K., & Upadyaya, K. (2014). School burnout and engagement in the context of demands–resources model. *The British Journal of Educational Psychology, 84*(1), 137–151. <https://doi.org/10.1111/bjep.12018>
- Schaufeli, W. B. (2017). Burnout: A Short Socio-Cultural History. En *Burnout, Fatigue, Exhaustion* (pp. 105–127). Springer International Publishing.
- Shen, B., McCaughy, N., Martin, J., Garn, A., Kulik, N., & Fahlman, M. (2015). The relationship between teacher burnout and student motivation. *The British Journal of Educational Psychology, 85*(4), 519–532. <https://doi.org/10.1111/bjep.12089>
- Skodova, Z., & Lajciakova, P. (2013). The effect of personality traits and psychosocial training on burnout syndrome among healthcare students. *Nurse Education Today, 33*(11), 1311–1315. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2013.02.023>

- Soomro, A. A., Breitenecker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), 129–146. <https://doi.org/10.1108/sajbs-02-2017-0018>
- Tito Huamani, P. L., Torres Pecho, M., & Perez Palacios, E. E. (2022). Predictores del síndrome de burnout endocentes universitarios: Un análisis factorial exploratorio. *Enfermería global*, 21(3), 50–81. <https://doi.org/10.6018/eglobal.496901>
- Trenberth, L., Dewe, P., & Walkey, F. (1999). *International journal of stress management*, 6(2), 89–103. <https://doi.org/10.1023/a:1022928326410>
- Vargas-Pinedo, M. E., Mollo-Flores, M. E., Alemán-Saravia, A. C., & Deroncele-Acosta, A. (2022). Liderazgo científico investigativo del docente para la transformación del contexto universitario. *Revista Venezolana De Gerencia*, 27(99), 1151-1168. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.99.19>
- Wilczek-Rużyczka, E., Wyszyńska-Michalec, J. (2023). Level of occupational burnout, perceived stress and life satisfaction amongst university teachers. *Acta Neuropsychologica*, 21(1), 1–20.
- Xu, L. (2019). Teacher–researcher role conflict and burnout among Chinese university teachers: a job demand-resources model perspective. *Studies in Higher Education*, 44(6), 903–919. <https://doi.org/10.1080/03075079.2017.1399261>
- Yang, T., Liu, T., Lei, R., Deng, J., & Xu, G. (2019). Effect of stress on the work ability of aging American workers: Mediating effects of health. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(13), 2273. <https://doi.org/10.3390/ijerph16132273>
- Yang, Y., & Ling, Q. (2023). The influence of existence–relatedness–growth need satisfaction and job burnout of young university teachers: the mediating role of job satisfaction. *Frontiers in psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1205742>