

# Satisfacción laboral y *burnout* en personal docente

## *Job satisfaction and burnout in education workers*

Laura Lucía Castañeda-Santillán

Profesora e investigadora del Tecnológico Nacional de México/ITS de San Luis Potosí, Capital (México)  
laura.castaneda@tecsuperiorslp.edu.mx  
<https://orcid.org/0000-0002-1791-6598>

Armando Sánchez-Macías

Profesor e investigador de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí (México)  
armando.sanchez@uaslp.mx  
<https://orcid.org/0000-0001-9575-3248>

**Recibido:** 30/07/22 **Revisado:** 14/08/22 **Aprobado:** 23/08/22 **Publicado:** 01/10/22

**Resumen:** la Satisfacción Laboral (SL) es un estado emocional que incide en la competitividad y productividad de las organizaciones, que puede verse afectada por múltiples factores, entre ellos por la respuesta al estrés denominada Síndrome de Burnout (SB). El objetivo de este trabajo es medir y describir el nivel de SL, la prevalencia del SB y su relación. Es una investigación cuantitativa, correlacional, transversal y no experimental. Se utilizaron cuestionarios y pruebas con escalas cuantitativas, así como análisis estadístico descriptivo e inferencial. La muestra es de 61 docentes de educación superior en una universidad pública de San Luis Potosí (México). Se aplica la prueba de factores de SL, la Maslach Burnout-Inventory y un cuestionario sociodemográfico. Se encontró que la SL de docentes se encuentra en un nivel medio, que los niveles de propensión al SB están entre leves y moderados. Además, el género, el puesto y el hecho de tener un segundo empleo como profesor condicionaron la SL. No se encontró una relación estadísticamente significativa entre la propensión al SB y la SL. Se infiere que el contexto organizacional, el género y un segundo empleo inciden en el estrés y, a su vez, propician el SB. Es indispensable valorar y trabajar en las condiciones de los trabajadores de la educación con la finalidad de propiciar ambientes de trabajo saludables, que no solo los afecten a ellos sino también a estudiantes.

**Palabras clave:** trabajo, satisfacción, *burnout*, profesores, administración, pertenencia, bienestar, organización.

**Abstract:** Job Satisfaction (JS) is an emotional state that affects the competitiveness and productivity of organizations, which can be affected by multiple factors, including the response to stress called Burnout Syndrome (BS). The objective of this work is to measure and describe the level of JS, the prevalence of BS and their relationship. It is a quantitative, correlational, transversal, and non-experimental research. Questionnaires and tests with quantitative scales were used, as well as descriptive and inferential statistical analysis for their interpretation. The sample consisted of 61 higher education teachers from a public university in San Luis Potosí (Mexico). The JS factor test, the Maslach Burnout Inventory and a sociodemographic questionnaire were applied. It was found that the JS of teachers is at a medium level, that the levels of propensity to BS are between mild and moderate. Gender, job title and a second job affect the level of JS. No statistically significant relationship was found between propensity for BS and JS. It is inferred that the organizational context, gender and a second job affect stress and, in turn, promote BS. It is essential to value and improve the conditions of education workers to promote healthy work environments, which not only affects them but also students.

**Keywords:** work, satisfaction, burnout, teachers, administration, belonging, wellness, organization.

**Cómo citar:** Castañeda-Santillán, L. L. y Sánchez-Macías, A. (2022). Satisfacción laboral y burnout en personal docente. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 12(24), pp. 230-246. <https://doi.org/10.17163/ret.n24.2022.03>

## Introducción

Conocer y medir los niveles de Satisfacción Laboral (SL) cobra relevancia en las organizaciones modernas. Las condiciones de mercado impuestas por la economía global exigen altos niveles de competitividad y productividad para alcanzar las metas económicas y sociales. Para lograr este objetivo, un componente fundamental que debe ser atendido es el talento humano, como un medio para consolidar ventajas comparativas, incrementar la productividad y los beneficios económicos (Hoboubi *et al.*, 2017). En los contextos actuales, las organizaciones deben poner un énfasis en el desarrollo de estructuras flexibles que permitan la innovación y la creatividad, que establezcan condiciones para crear y gestionar el conocimiento, para aplicarlo en el desarrollo de nuevos procesos, servicios y productos; así como propiciar su intercambio y transferencia para generar sinergias y desarrollo en los sectores sociales y productivos.

A las reacciones físicas y mentales negativas, derivadas de un entorno laboral y situaciones difíciles de afrontar se denomina estrés laboral (Osorio y Cárdenas Nino, 2017). Es de interés que las organizaciones identifiquen y midan sus niveles e impacto. Así mismo, es imprescindible evaluar la percepción de la satisfacción laboral de los colaboradores, dado que sus efectos se reflejan de manera directa en la calidad de los servicios y productos, la productividad, el clima laboral, el compromiso, entre otros aspectos, necesarios para el desarrollo y consolidación de las organizaciones. Para afrontar el estrés en ambientes académicos se consideran apropiadas intervenciones que incluyan acciones orientadas a identificar y resolver situaciones del entorno con un enfoque ético y orientado a la mejora continua desde la socioformación (Fierro-Santillán *et al.*, 2019). La evidencia sugiere que mantener niveles bajos de *burnout* y alta satisfacción laboral inciden en una baja intención de renuncia en profesores (Madigan y Kim, 2021).

Los docentes de educación superior desempeñan actualmente varias actividades como: la docencia, investigación, obtención de certificaciones, actividades administrativas, gestión de

recursos, tutoría, entre otras, lo que implica retos complejos. Por otro lado, los recursos disponibles, los apoyos hacia el profesorado, los esquemas de compensaciones, entre otras circunstancias, cada vez son más limitadas en las instituciones públicas y privadas (Ruiz de Chávez *et al.*, 2014). Investigaciones como la de Álvarez Silva *et al.* (2022) evidencian que la pandemia de Covid-19 y la falta de condiciones de planeación estratégica en las organizaciones educativas generaron situaciones adversas para el profesorado causantes de altos niveles de estrés laboral. Este estudio se realiza en una institución de educación pública mexicana ubicada en la ciudad de San Luis Potosí.

Dada las condiciones a las que se enfrenta el profesorado, se busca identificar si existen bajos niveles de SL, prevalencia del Síndrome de Burnout (SB) y, una relación entre estas variables.

## Satisfacción Laboral (SL)

La satisfacción en el trabajo se define como un sentimiento positivo y que tiende a ser estable hacia la actividad laboral (Davis y Palladino, 2007). Por su parte, Salessi y Omar (2016) la consideran como la actitud que se desarrolla y manifiesta derivado de las experiencias que se tienen en la vida laboral. Para Guerra *et al.* (2017) es la disposición que el trabajador presenta hacia su actividad laboral. En términos generales, se afirma a la satisfacción como una percepción hacia la experiencia laboral. Por otro lado, Morris y Maisto (2009) la relacionan con la productividad, ausentismo y rotación de personal. Niveles bajos de satisfacción laboral tienen efectos negativos en las relaciones interpersonales, así mismo, es un factor que puede potenciar los niveles de estrés.

Las condiciones de seguridad laboral, el reconocimiento, el enriquecimiento de los puestos y el desafío, las posibilidades para el crecimiento, las buenas relaciones interpersonales y la disposición de infraestructura, equipos y materiales para el trabajo, son factores que permiten alcanzar niveles apropiados de satisfacción laboral (Davis y Palladino, 2007). Por su parte, Judge *et al.* definen a las “[...] satisfacciones laborales como respuestas psicológicas multidimensionales hacia el trabajo, incluyendo componentes cognitivos

(evaluativos) y afectivos (emocionales)” (2012, p. 2). También, las habilidades sociales tienen un impacto en la percepción de la satisfacción laboral y contribuyen a mantener organizaciones saludables (Naranjo Pinela *et al.*, 2019).

## Síndrome de Burnout (SB)

El estrés se asume como una respuesta física y mental ante un contexto retador y la dificultad para afrontarlo, es causante de estados depresivos y de ansiedad. Afecta el bienestar y capacidad para disfrutar la vida, lo cual se manifiesta en la dinámica familiar y de trabajo. La relación con la familia se ve afectada en términos de alteración en los roles que se desempeñan, así como en la calidad de la interacción. Además, que la atención de estos trastornos de salud implica un gasto para las personas que se ven afectadas, lo cual tiene efectos indirectos en la economía familiar.

El término *burnout* se utilizó por primera vez en el área de la psicología por Freudenberger (1974) como un estado de fatiga o frustración producida por la dedicación a una causa, forma de vida o relación que no produce una retribución emocional equiparable al esfuerzo. El *burnout* se manifiesta como una sensación de fracaso y agotamiento permanente, resultado de una sobrecarga de exigencias en el uso de energías, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador. Freudenberger (1974) lo atribuye también a una confusión entre un nivel sano de involucramiento hacia el trabajo, con un nivel de compromiso que manifiesta una necesidad de ser aceptado y querido.

Por su parte, Gil-Monte *et al.* (2005) lo asumen como el efecto de la exposición permanente al estrés laboral propio de los trabajadores de organizaciones en las que se presta servicio al cliente. Esta investigación se adscribe a la definición propuesta por Maslach y Leiter (2016) como la respuesta a factores emocionales e interpersonales estresantes crónicos en el ambiente laboral. Las causas más comunes del SB en los profesionales de la educación son la relación entre docentes y estudiantes, el exceso de actividades de carácter burocrático no relacionadas con su función principal, así como la devaluación del salario y de la profesión (Gluschkoff *et al.*, 2016).

## Dimensiones del SB

Para Colino y Pérez de León (2015), el SB se manifiesta a través de tres dimensiones: cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal. Estas condiciones afectan el estado general de bienestar y realización de la persona, disminuyendo paulatinamente la percepción de autoeficacia y la alegría por el trabajo. A continuación, se describe cada uno de ellos.

El *cansancio emocional* se manifiesta con un sentimiento de no tener energía y no contar con recursos emocionales para afrontar el día a día (De la Fuente *et al.*, 2015). Es una sensación de estar agotado emocionalmente por las exigencias del trabajo. La despersonalización se presenta a través de la insensibilidad y actitudes frías hacia quien recibe el servicio, además de no mostrar interés hacia sus necesidades y cualidades particulares, tomando distancia de estas (Maslach *et al.*, 2010). La *despersonalización* es la presencia de respuestas, actitudes y sentimientos de carácter negativo por parte del trabajador hacia las personas beneficiarias del servicio (Arquero y Donoso, 2013). Es un reconocimiento de presentar actitudes indiferentes y frías.

La *baja realización personal* se refiere a una baja percepción de logro en el trabajo, lo que conlleva a un autoconcepto negativo (Garcés de los Fayos Ruiz *et al.*, 2001). Se presenta a través de la idea de que no se puede ofrecer nada adicional ni especial en el servicio, que deriva en un sentimiento de decepción (Maslach *et al.*, 2010). La baja realización personal se presenta como una percepción negativa de logro en el trabajo por parte del trabajador, también denominada autoeficiencia.

## Relación de la SL y el SB en docentes

Existen en la literatura antecedentes de experiencias en América Latina midiendo las variables objeto del presente estudio en docentes. A continuación, se mencionan aquellas que se consideran relevante para este trabajo.

Cerrón Valdéz (2019) en la Universidad Nacional del Centro del Perú, tuvo por objetivo establecer la relación existente entre el SB y la SL. Se

utiliza la prueba Maslach Burnout Inventory para medir el SB y para SL la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC. Se encontró una relación estadísticamente significativa e inversa entre SL y SB. También se encontró relación entre SB y variables sociodemográficas (edad, género y categoría).

Arias *et al.* (2017), en una institución educativa en Arequipa (Perú), analizaron las correspondencias entre el SB, la SL y las relaciones interpersonales en un grupo de profesores. Para determinar la propensión al *burnout* se usa la prueba MBI y para los niveles de SL la escala de Warr *et al.* (1979) de factores intrínsecos y extrínsecos. Se encontró una relación inversa y moderada entre la SL y el SB. También, que no existe relación estadísticamente significativa en función del género o el cargo de los profesores. La SL tienen un efecto predictivo y significativo sobre el SB.

En docentes de la Facultad de Educación de la UNSA (México), Condo (2018) buscó la influencia de la SL y el estrés laboral mediante la prueba MBI para los niveles de SB y la escala de satisfacción laboral SL-SPC. Se encontró relación estadísticamente significativa inversa de fuerza media entre SL y SB.

Por su parte, Albarracín Chipana *et al.* (2019) en docentes de pregrado de una Universidad de Perú, determinaron la correlación entre SB y SL, mediante la prueba MBI para *burnout* y para satisfacción laboral la prueba de Montoya Cáceres *et al.* (2017). Se encontró baja correlación inversa entre SL y SB, la cual, no fue estadísticamente significativa.

En el trabajo de Agurto Guevara (2019), en docentes de la Universidad San Pedro en Lima (Perú) con el objetivo de determinar la correlación entre SB y SL en docentes de pregrado del área de inglés, se utiliza también la prueba MBI para medir el grado de *burnout* y el cuestionario de SL de Montoya Cáceres *et al.* (2017). No se encontró relación estadísticamente significativa entre SL y SB.

Jiménez Carazas (2019) en docentes de la Universidad Andina del Cusco (Perú) para determinar la relación entre el SB con la SL. Se utiliza la prueba Maslach Burnout Inventory para medir el SB y el Cuestionario de Escala de Satisfacción Laboral ESL-09. Se encontró relación estadísticamente significativa e inversa entre SL y SB. Smetackova *et al.* (2019) afirman que el bienestar

laboral no previene el SB, pero sí es un estado contrario a este.

Para analizar la posible correlación de SB y SL en docentes del Centro Educativo Jorge Huneeus Zegers (Chile), Aguilaf Cháves *et al.* (2016) elaboraron cuatro preguntas de los componentes de SL, mientras que utilizaron la prueba MBI para SB. Se encontró relación estadísticamente significativa e inversa entre SL y SB.

Finalmente, Núñez Cordero (2019) realiza un estudio en el personal docente de la Escuela Militar de Chorrillos (Perú). Para medir el SB y SL se diseñaron instrumentos por parte de los autores. Se encuentra relación estadísticamente significativa e inversa entre SL y SB, así como correlación negativa media entre SL y SB.

La revisión de la literatura muestra que en la mayoría de los estudios (Aguilaf Cháves *et al.*, 2016; Arias *et al.*, 2017; Condo, 2018; Jiménez Carazas, 2019; Núñez Cordero, 2019; Cerrón Valdéz, 2019) se encontraron relaciones estadísticamente significativas e inversas en niveles altos, medios y bajos entre SL y SB. Se asume también a la SL como un efecto del SB por lo tanto a mayores niveles de SB menores niveles de SL y viceversa. Cabe desatacar que en los estudios de Agurto Guevara (2019) y Albarracín Chipana *et al.* (2019), no se encontró relación estadísticamente significativa entre las variables.

Se manifiesta también que la prueba MBI de Maslach y Jackson (1986) se utiliza en la mayoría de las investigaciones para medir el SB (Aguilaf Cháves *et al.*, 2016; Arias *et al.*, 2017; Condo, 2018; Albarracín Chipana *et al.*, 2019; Agurto Guevara, 2019; Jiménez Carazas, 2019; Cerrón Valdéz, 2019), dado que se considera un referente para estos efectos. Por otro lado, la SL es medida a través de distintos instrumentos ya validados, mientras que existen investigaciones en que se propusieron instrumentos.

## Materiales y método

El objetivo de esta investigación es describir el nivel de Satisfacción Laboral (SL), la prevalencia del Síndrome de Burnout (SB) y, determinar la posible relación entre dichas variables. Esta investigación es de tipo cuantitativa, no experimental,

correlacional y transversal. Se utilizaron encuestas y pruebas con escalas cuantitativas para mediar las variables y luego estadística descriptiva e inferencial para el análisis de resultados.

La población de estudio está formada por docentes que imparten clases frente a grupo en una universidad de educación superior en San Luis Potosí, México, en el semestre enero a junio de 2022. La muestra estuvo formada por 61 docentes.

Para este estudio se define la siguiente variable independiente: niveles de SB y sus dimensiones: cansancio emocional, despersonalización y realización personal. La variable dependiente es el nivel de SL que incluye las siguientes dimensiones: satisfacción con el trabajo en general, con el ambiente físico, con la forma en la que realiza el trabajo, oportunidad de desarrollo, relación con el jefe, remuneración, autonomía y reconocimiento.

Las hipótesis planteadas son las siguientes:

**H1.** Los niveles de SL de los docentes son bajos (inadecuados).

**H2.** Los docentes se ven afectados por el SB.

**H3.** Los niveles de SL de los docentes se ven afectados por los niveles de SB.

Para determinar los niveles de SL se utilizó el

cuestionario de Chiang Vega *et al.* (2008). El instrumento contiene un total de 36 ítems en forma de afirmaciones divididos en ocho subescalas: satisfacción hacia el trabajo en general, hacia el ambiente físico, formas en las que realiza el trabajo, oportunidades de desarrollo, relación con el jefe, remuneración, autonomía y reconocimiento. La escala de medición va del 1 al 5 donde 1 es bajo, 3 medio y 5 alto.

Para medir el SB se utilizó la segunda versión traducida al castellano (Alvarado Calderón, 2009) de la prueba Maslach Burnout Inventory (MBI) (Maslach y Jackson, 1986). La prueba contiene tres subescalas: Cansancio Emocional (CE), Despersonalización (D) y Realización Personal en el trabajo (RPT). El MBI contiene 22 ítems en forma de afirmaciones.

Para determinar la consistencia interna del cuestionario de SL de Chiang Vega *et al.* (2008), se utilizó el estadístico Alpha de Cronbach, una vez piloteado el instrumento cuyos datos se analizaron en el software estadístico SPSS versión 25. Se obtuvo un nivel de confiabilidad general Alpha de Cronbach de 0.972. El detalle por dimensión se presenta en la tabla 1.

**Tabla 1**

*Confiabilidad de las subescalas del Cuestionario de Satisfacción laboral de acuerdo con el pilotaje del estudio*

Factor de Satisfacción laboral	No. de ítems inicial	Alpha de Cronbach inicial	No. de ítems final	Alpha de Cronbach final
Con en el trabajo en general	5 (1,3,16,22 y 31)	0.779	3 (Se eliminan el 22 y el 31)	0.832
Con las oportunidades de desarrollo	6 (2,14,18,20, 23 y 24)	0.900	6 (2,14,18,20, 23 y 24)	0.900
Con la remuneración	3 (8,13 y 25)	0.810	3 (8,13 y 25)	0.810
Con el reconocimiento	3 (6,17 y 32)	0.602	3 (6,17 y 32)	0.602
Con el ambiente físico del trabajo	6 (5,9,15,19,26 y 28)	0.891	6 (5,9,15,19, 26 y 28)	0.891
Con la forma en que realiza su trabajo	6 (7,12,21,27,34 y 35)	0.897	6 (7,12,21,27, 34 y 35)	0.897
con la relación subordinado-supervisor	4 (10, 29, 33 y 36)	0.921	4 (10, 29, 33 y 36)	0.921

Con la autonomía	3 (4,11 y 30)	0.814	3 (4, 11 y 30)	0.814
------------------	------------------	-------	-------------------	-------

Para medir la consistencia interna de la prueba Maslach Burnout Inventory de Maslach y Jackson (1986), se realizó un pilotaje y análisis de datos

en el software estadístico SPSS versión 25, y se obtuvo un nivel de confiabilidad general de 0.71 (tabla 2).

**Tabla 2**

*Confiabilidad de las subescalas de la prueba MBI de acuerdo con el pilotaje del estudio*

Dimensión del Síndrome de Burnout	No. de ítems	Alpha de Cronbach	No. De ítems	Alpha de Cronbach
Cansancio Emocional (CE)	9 (12,3,6,8,13,14,16 y 20)	0.876	9	0.876
Realización Personal	8 (4,7,9,12,17,18,19 y 21)	0.600	6 (se eliminan el 4 y el 12)	0.745
Despersonalización (D)	5 (5,10,11,15 y 22)	0.565	3 (se eliminan el 5 y el 10)	0.741

## Resultados

Este apartado presenta los principales resultados del presente trabajo de investigación.

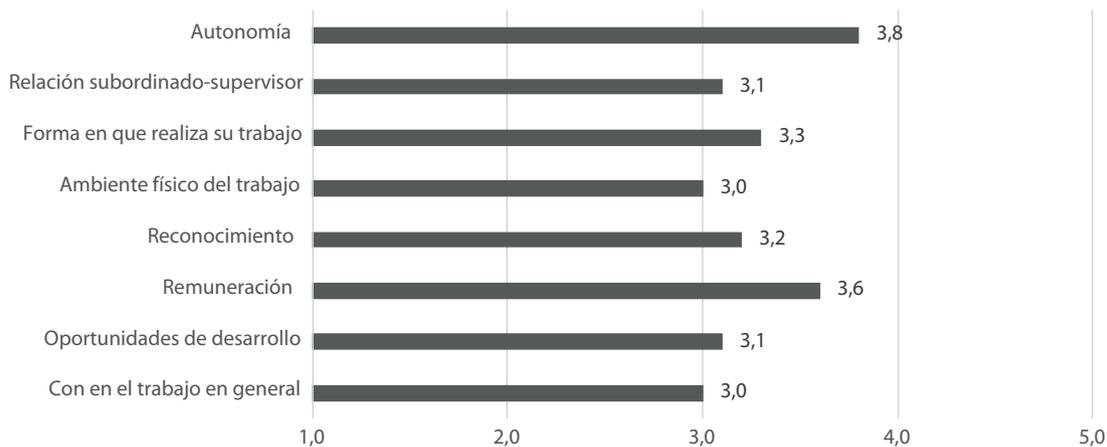
### Resultados cuantitativos de SL

La SL de los docentes se encuentra en un nivel medio en las ocho dimensiones medidas, los pun-

tajes medios más bajos por dimensión (en una escala del 1 al 5) se obtuvieron en la satisfacción con el trabajo en general (3.0) y en satisfacción con el ambiente físico (3.0). Los más altos con la satisfacción con la remuneración (3.6) y con la autonomía (3.8) (ver figura 1).

**Figura 1**

*Puntajes promedio de SL*



Se encontraron relaciones estadísticamente significativas ( $p < 0.05$ ) entre la SL global y algunas variables sociodemográficas:

- Las horas que se trabaja frente a grupo y la SL global, con ( $p = 0.028$ , U de Mann Whitney), los docentes que tienen más horas frente a grupo tienen una menor SL global y aquellos que tienen menos horas frente a grupo tienen una mayor SL global.
- El poseer un trabajo adicional remunerado se relaciona con la SL global, ( $p = 0.034$ , U de Mann Whitney), los docentes que poseen un trabajo adicional remunerado tienen menor SL global, los que no poseen un trabajo adicional remunerado tienen una mayor SL global.
- También el lugar en el que se realiza el trabajo adicional remunerado afecta la SL global ( $p = 0.019$ , H de Kruskal-Wallis). Los niveles más altos de SL global se dan en quienes tienen como lugar adicional remunerado una institución educativa, seguida de quienes trabajan en una empresa privada; la SL global más baja se da en quienes tienen un negocio propio como trabajo adicional remunerado.

Cuando se analiza la posible relación de cada una de las variables sociodemográficas, pero esta vez con las dimensiones de la SL, se encontraron las siguientes relaciones estadísticamente significativas ( $p < 0.05$ ).

- El género tiene relación con la satisfacción con el trabajo en general, los hombres están más satisfechos y las mujeres menos satisfechas ( $p = 0.007$ , U de Mann Whitney).
- El género tiene relación con la satisfacción en cuanto a la forma en que realiza el trabajo, con ( $p = 0.045$ , U de Mann Whitney), los hombres están más satisfechos y las mujeres están menos satisfechas con la forma en que realizan el trabajo.
- También hay relación estadísticamente significativa entre el lugar en el que realiza el trabajo adicional remunerado y la satisfacción con la remuneración ( $p = 0.033$ , H de Kruskal-Wallis), la mayor satisfacción con la remuneración se da en quienes tienen como lugar adicional remunerado una institución educativa, seguida de quienes trabajan en una empresa privada, la satisfacción con la remuneración más baja se da en quienes tienen un negocio propio como trabajo adicional remunerado (ver tabla 3).

**Tabla 3**

*Variables sociodemográficas en relación con la media de las dimensiones de SL*

Variable 1 Sociodemográficas	Variable 2 Dimensión de la SL	Nivel de significación	Prueba estadística
Género	Satisfacción con el trabajo en general.	0.007	U de Mann Whitney
	Satisfacción con la forma en que realiza el trabajo.	0.045	
Lugar en el que realiza el trabajo adicional remunerado.	Satisfacción con la remuneración.	0.033	H de Kruskal-Wallis

En el caso del análisis de las variables sociodemográficas en relación con cada uno de los indicadores (ítems) de la SL también presentó relaciones estadísticamente significativas

( $p < 0.05$ ). En la tabla 4 se muestran los indicadores de la satisfacción laboral que se ven influenciados por las variables sociodemográficas analizadas.

Tabla 4

Variables sociodemográficas en relación con los indicadores (ítems) de SL. Prueba exacta de Fisher

Variable 1 Satisfacción laboral	Variable 2 Sociodemográficas	Nivel de significación
Con el apoyo que le proporciona el área administrativa para realizar su trabajo, usted se siente	Estado civil	0.036
Con el apoyo recibido por parte de instancias superiores, usted está		0.017
Con la temperatura en su lugar de trabajo, usted se siente	Género	0.004
¿Cómo se siente con las oportunidades que el trabajo le ofrece de hacer las cosas que le gustan?		0.028
Con la posibilidad que tiene de decidir con autonomía su propio método de trabajo, usted se siente	Lugar en el que realiza el trabajo adicional remunerado	0.016
Con el reconocimiento que recibe por un buen trabajo realizado, usted se siente		0.031
Con la posibilidad de decidir con autonomía la planificación de su trabajo, usted se siente		0.018
En relación con el sueldo recibido, usted se siente		0.016
Con el reconocimiento que su jefe inmediato hace de su trabajo, usted se siente		0.031
Con la supervisión del trabajo que realiza, usted está		0.001
Con las oportunidades de formación y actualización en su trabajo, usted está		0.026
Con el ambiente y espacio físico de su lugar trabajo, usted está		0.024
Con la forma como es evaluado y juzgado su trabajo por parte de su jefe inmediato, usted se siente		0.033
Con la ventilación de su lugar de trabajo, usted se siente		Cantidad de horas frente a grupo
Con la temperatura en su lugar de trabajo, usted se siente	0.024	
¿Cómo se siente en relación con los objetivos y metas que debe alcanzar en su trabajo	0.014	
Con la igualdad de trato y justicia en su trabajo, usted se siente	Horas de contrato en la modalidad presencial	0.000

Se encontró que las mujeres se sienten más insatisfechas con las condiciones higiénicas del área de trabajo (temperatura), y perciben menos oportunidades para su desarrollo y realizar tareas que les gustan. Las personas solteras están más satisfechas con el apoyo que le proporciona el área administrativa para realizar su trabajo y con el apoyo recibido por parte de instancias superiores y las casadas están menos satisfechas con estas áreas.

Las personas que realizan un trabajo adicional remunerado en un lugar diferente a una

institución educativa perciben una mayor posibilidad de decidir con autonomía su propio método de trabajo, el reconocimiento que recibe por el trabajo realizado, la posibilidad de decidir con autonomía la planificación de su trabajo, satisfacción en relación con el sueldo recibido, el reconocimiento que su jefe inmediato hace de su trabajo, la supervisión del trabajo que realiza, y las oportunidades de formación y actualización en su trabajo. Además, hay mayores niveles de satisfacción en quienes tienen un trabajo adicional remunerado en una institución educativa, segui-

dos por quienes trabajan en una empresa privada; los niveles satisfacción más bajos en estos rubros, se dan en quienes tienen un negocio propio como trabajo adicional remunerado. Entonces, se diferencia entre profesores hora clase que además trabajan como profesionales en su campo y los que imparten clases en diferentes instituciones como su principal actividad, siendo el primer grupo el que muestra mayor SL.

La variable sociodemográfica cantidad de horas frente a grupo se relaciona con las siguientes variables de satisfacción laboral: el ambiente y espacio físico de su lugar de trabajo, la forma como es evaluado y juzgado su trabajo por parte de su jefe inmediato, la ventilación de su lugar de trabajo, la temperatura en su lugar de trabajo, y a la forma en que se siente en relación con los objetivos y metas que debe alcanzar en su trabajo. A mayor número de horas frente a grupo, menor es la satisfacción en estos rubros, a menor número de horas frente a grupo, mayor es la satisfacción. Las horas de contrato están relacionadas con la igualdad de trato y justicia en el trabajo, a menor número de horas de contrato, menor es la satisfacción con la igualdad de trato y justicia en el

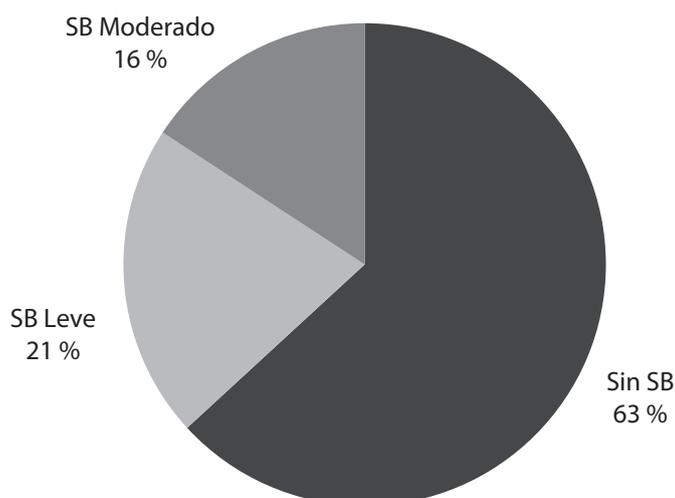
trabajo, a mayor número de horas de contrato, mayor es la satisfacción con la igualdad de trato y justicia en el trabajo.

## Resultados de SB

Según el Maslach Burnout Inventory, para considerar que un sujeto padece el síndrome, debe tener al menos dos dimensiones afectadas (cansancio mental, despersonalización y baja realización personal). Niveles altos en los dos primeras y bajos en el tercera. Se encontró que ningún docente presenta el SB, aunque sí se encontró que el 37 % de docentes posee una propensión al síndrome y tiene al menos una dimensión afectada. El 21 % presentó riesgo de SB leve y 16 % moderado, se diferencian según la prueba, porque en el riesgo leve implica la necesidad de reflexión de posibles mejoras por parte de la administración, mientras que el moderado destaca la necesidad de desarrollar un plan para atender las áreas problema. En resumen, el 37 % de la muestra presenta alguna propensión al Síndrome de Burnout (figura 2).

**Figura 2**

*Indicios de frecuencia del SB en la muestra*



Se encontraron los siguientes resultados con respecto a la prevalencia de SB por dimensión en los docentes. Cabe aclarar que bajos niveles

de Cansancio emocional y Despersonalización son mejores, mientras que, en el caso de Realización personal, mayores niveles, son mejores

(tabla 5). Según el Maslach Burnout Inventory las medias obtenidas de la población analiza-

da en las tres dimensiones no manifiestan la existencia del SB.

**Tabla 5**

*Resultados de las dimensiones del SB en los docentes*

Dimensión	Niveles		
	Bajo	Medio	Alto
Cansancio emocional	52,63 %	21,05 %	26,32 %
Despersonalización	78,95 %	15,79 %	5,26 %
Realización personal	21,05 %	21,05 %	57,89 %

### Correlación entre SL y SB

Al aplicar las pruebas no paramétricas U de Mann Whitney, H de Kruskal-Wallis, Chi Cuadrada de Pearson y la exacta de Fisher, según el caso, no se encontró una relación estadísticamente significativa entre los niveles de propensión de SB y la SL global, sus dimensiones e indicadores (ítems). Tampoco cuando se cruzó el SB y sus dimen-

siones con las variables sociodemográficas. La correlación canónica tampoco muestra un ajuste apropiado que permita establecer una correlación entre las dimensiones de la SL y del SB.

Mediante la prueba no paramétrica Rho de Spearman, se analizaron las correlaciones en cuanto a su fuerza y dirección (directa o inversa) (ver tabla 6).

**Tabla 6**

*Correlación de Spearman de las dimensiones de SL y SB*

		Trabajo en general	Oportunidades de desarrollo	Remuneración	Reconocimiento	Ambiente físico	Forma en que realiza el trabajo	Relación subordinado supervisor	Autonomía	Cansancio emocional
Cansancio emocional	Coefficiente de correlación	-0.292	-0.139	-0.131	-0.118	-0.150	-0.430	-0.261	-0.045	1.000
	Sig. (bilateral)	0.226	0.570	0.592	0.630	0.541	0.066	0.281	0.855	
Despersonalización	Coefficiente de correlación	-0.116	-0.066	-0.141	0.031	-0.059	-0.147	-0.065	-0.034	1.000
	Sig. (bilateral)	0.636	0.787	0.566	0.901	0.809	0.549	0.791	0.892	
Realización personal	Coefficiente de correlación	0.215	0.200	0.391	0.251	0.286	0.450	0.373	0.271	1.000
	Sig. (bilateral)	0.376	0.411	0.098	0.300	0.235	0.053	0.116	0.262	

No se encontró una relación estadísticamente significativa entre las variables de SL y las de SB, resultado similar al obtenido por medio de pruebas no paramétricas que consideraron

el cruce de variables cuantitativas (niveles de SL) y cualitativas (niveles de propensión de SB: bajo, moderado y severo). Los resultados aquí presentados coinciden con los de Agurto Gue-

vara (2019) y Albarracín Chipana *et al.* (2019); lo cual no significa que no exista relación en la muestra, lo que se deduce es que la relación no es estadísticamente significativa para poder hacer inferencias a la población de estudio, es decir, la totalidad de docentes de educación superior en la ciudad de San Luis Potosí.

Respecto a la relación entre el grado de SB y las variables sociodemográficas, en este estudio no se encontró relación estadísticamente significativa, lo que coincide con Arias *et al.* (2017) cuya investigación solo demostró relación con el género y el cargo del profesor. A diferencia de la presente investigación, Cerrón Valdéz (2019) sí encontró relación estadísticamente significativa entre SB y las variables sociodemográficas: edad, género y categoría.

La enseñanza es un trabajo que implica el involucramiento de las emociones. La forma en que se afrontan las situaciones laborales cotidianas con estudiantes, colegas, padres y madres de familia tienen un impacto en la energía emocional del profesor (Yin *et al.*, 2019). Por su parte, el diseño organizacional, los procesos y los esquemas laborales tienen el potencial de convertirse en factores de estrés que, junto con el desgaste de las relaciones interpersonales intensas, son potencialmente negativos para el bienestar del profesorado. Además, se debe considerar que el *burnout* y el bienestar personal del profesorado tiene un impacto en los estudiantes (Braun *et al.*, 2020) y, por ende, en los resultados educativos. Robinson *et al.* (2019) también ponen de manifiesto la tendencia de los profesores a la deserción en sus labores, por lo que se considera que atender los potenciales efectos del SB y su incidencia en la SL permitirá el diseño de estrategias para retener el talento y consolidar la planta docente de la institución en la que se realiza este estudio.

## Discusión y conclusiones

A manera de conclusión, en esta investigación se aporta un esquema de factores de SL y su efecto en los resultados personales y laborales del personal docente (figura 3), el cual se basa en los resultados de la presente investigación, cuya validación se realiza mediante métodos de

estadística inferencial. Capone y Petrillo (2020) consideran que, para mejorar el bienestar de los profesores en el trabajo, es necesario trabajar en su autopercepción de la SL.

En la revisión documental se encontraron varios modelos y factores de SL, así como de la relación de estos con resultados laborales. Algunos consideran a factores externos e internos en la organización como aquellos que determinan los niveles de SL en los trabajadores (Anaya Nieto y Suárez Riveiro, 2010). Otra postura relaciona los factores de SL, pero en este caso con los del clima organizacional (Manosalvas Vaca *et al.*, 2015). Por su parte, Skaalvik y Skaalvik (2020) afirman que recursos laborales como la autonomía y el apoyo de parte del jefe disminuyen los niveles del SB, mientras que Drüge *et al.* (2021) afirman que además de los recursos laborales, el nivel de exigencias también juega un papel importante en la SL.

También existen los que vinculan en línea recta las prácticas de gestión de recursos humanos con el clima organizacional que, a su vez, influye en los estados cognitivos y afectivos como la SL y la motivación, estas a su vez, inciden en las conductas organizacionales como el desempeño, que impactan en la productividad organizacional (Kopelman *et al.*, 1990).

Para Pérez Bilbao y Fidalgo Vega (2006), las circunstancias personales y de trabajo son variables que inciden en la SL. Mientras que Patlán-Pérez (2016) afirma que los componentes de la Calidad de Vida en el Trabajo (CVT) afectan la satisfacción de diferentes necesidades del trabajador. Se coincide, de acuerdo con la revisión realizada y los resultados obtenidos, que los factores de CVT son también factores de satisfacción laboral.

En el esquema propuesto (figura 3) se representa, bajo un enfoque sistémico, la relación entre la administración de la institución, los factores de satisfacción laboral y los resultados personales y laborales (sociodemográficas) de los docentes en una institución de educación superior.

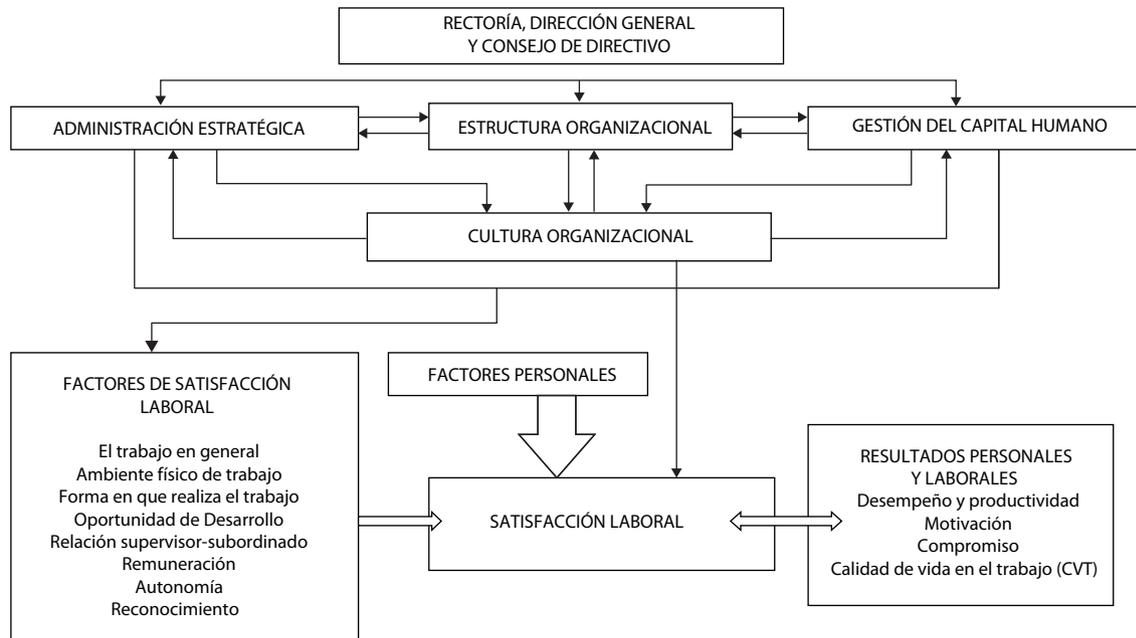
Se asume que en las instituciones educativas de nivel superior existe una figura principal constituida por un rector o director general y el respectivo consejo de dirección; en algunos

casos, integrado por directores y subdirectores de áreas administrativas y académicas. En conjunto forman el cuerpo directivo y se encargan de establecer la visión, misión, el modelo de negocio, la propuesta de valor y la administración estratégica, así como determinar la estructura

organizacional que incide en la gestión del capital humano. Estos tres elementos influyen en la cultura organizacional y se ven influidas por ella (al incluir cultura organizacional se tienen cuatro elementos organizacionales) (Janićjević, 2013; Zhenga *et al.*, 2010).

### Figura 3

Esquema de factores de satisfacción laboral y relación con los resultados personales y laborales



Los cuatro elementos de la organización antes mencionados, a su vez, impactan en la satisfacción laboral de los y las docentes y sus factores (satisfacción con el trabajo en general, ambiente físico de trabajo, forma en que realiza el trabajo, oportunidad de desarrollo, relación supervisor-subordinado, remuneración, autonomía y reconocimiento). Estos factores (circunstancias laborales), simultáneamente con los factores personales del trabajador, influyen de forma decisiva en la SL del docente. Lo cual tiene como efecto mayores o menores niveles en los resultados personales y laborales (desempeño y productividad, motivación, compromiso y calidad de vida en el trabajo). A su vez, estos también influyen en la SL (Hoboubi *et al.*, 2017; Vargas Vega *et al.*, 2018). Además, Wang *et al.* (2020) afirman que el SB y la SL, pueden jugar un rol mediador hacia el estrés laboral y el compromiso organizacional.

El esquema desarrollado se considera de utilidad, porque además de modelar el fenómeno de la SL y el SB en el contexto organizacional, representa bajo un enfoque sistémico la relación entre la administración de la organización, la cultura organizacional, la incidencia en los factores de satisfacción laboral, en la satisfacción misma y en los resultados personales y laborales, sus relaciones y niveles.

En este estudio se determinaron los niveles de SL, la prevalencia del SB y se explora la existencia de una relación entre las variables.

En cuanto a las hipótesis se encontró lo siguiente:

**H1.** Los niveles de SL de los docentes son bajos (inadecuados). Se rechaza la hipótesis, se encontraron niveles medios.

**H2.** Los docentes se ven afectados por el SB. Se rechaza la hipótesis, ningún docente lo padece.  
**H3.** Los niveles de SL de los docentes se ven afectados por los niveles de SB. Se rechaza la hipótesis, no se encontró relación estadísticamente significativa entre las variables. La SL de los docentes es de nivel medio.

Los niveles de SL en los docentes del estudio mostraron un nivel más alto de satisfacción con la remuneración y la autonomía para realizar su trabajo, y los más bajos fueron los relacionados con el trabajo en general y el ambiente físico.

Se encontró que ninguno de los docentes padece el SB; sin embargo, la tercera parte posee una propensión leve y moderada a padecer el síndrome. No se encontró relación estadísticamente significativa entre el Síndrome de Burnout y las variables sociodemográficas.

En cuanto a la relación entre los niveles de SL y la propensión al SB se concluye lo siguiente:

- En este estudio se encontraron correlaciones débiles y muy débiles negativas entre cansancio emocional y los factores de SL, así como entre despersonalización y SL; lo que implica que al incrementarse el cansancio emocional se reduce la satisfacción laboral, al incrementarse la despersonalización se reduce la SL.
- Se encontraron relaciones débiles y muy débiles positivas entre la realización personal y los factores de SL, es decir, al incrementarse la realización personal se incrementa la SL.
- Los dos argumentos anteriores están alineados a la teoría existente, aunque no se puede realizar una inferencia de la muestra hacia la población, debido a lo débil de las correlaciones y a que no se encontró una relación estadísticamente significativa entre las variables.
- Es muy importante realizar este tipo de estudios porque los resultados obtenidos permiten determinar la existencia o no del efecto del estrés sobre la SL y a su vez generar propuestas que ayudan a incrementar

la satisfacción en los docentes de educación superior, lo que a su vez ayuda mejorar los niveles de desempeño, productividad, motivación, compromiso y calidad de vida en el trabajo.

- La institución debería considerar, entre otras acciones: (a) revisar y mejorar las condiciones relacionadas con el ambiente físico de trabajo; (b) establecer lineamientos claros de ascensos y promociones, mecanismos de transparencia, así como un comité de vigilancia para tal efecto; (d) evaluar los factores de riesgo psicosocial del personal docente y administrativo del instituto cada año o después de algún evento traumático que lo amerite.

## Referencias

- Aguilef Cháves, J. P., Soto Fuentes, J. A. y Victoriano González, P. P. (2016). *Relación existente entre el Burnout y la satisfacción laboral de los docentes del establecimiento Jorge Hunneus Zegers*. (Tesis de Doctorado). UCINF. <https://bit.ly/3SewsxN>
- Agurto Guevara, A. V. (2019). *Relación entre Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de la IE San Pedro 2019*. (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo. <https://bit.ly/3Sst2XV>
- Albarracín Chipana, C. Z., Castro Ruiz, E. y Quevedo Quevedo, J. (2019). *Síndrome de Burnout y su relación con la satisfacción laboral en docentes del área de inglés de pregrado de una universidad privada de Lima 2019-I*. (Tesis de Maestría). Universidad Tecnológica de Perú. <https://bit.ly/3Q7wXI4>
- Alvarado Calderón, K. (2009). Validez factorial de Maslach Burnout Inventory (versión castellana) en educadores costarricenses. *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación*, 9(1), 1-22. <https://bit.ly/3cI0ZUw>
- Álvarez Silva, L. A., Herrera López, P. S., Lániz Vargas, C. A. y González Zhagñay, J. O. (2022). Estrés laboral docente, e-learning y tiempos de COVID-19. *PODIUM*, (41), 105-118. <https://doi.org/10.31095/podium.2022.41.7>
- Anaya Nieto, D. y Suárez Riveiro, J. M. (2010). Evaluación de la satisfacción laboral del profesorado y aportaciones a su mejora en orden a la calidad de la educación. *REOP-Revista*

- Española de Orientación y Psicopedagogía*, 21(2), 283-294. <https://bit.ly/3cT28ZD>
- Arias, W., Sánchez, M. y Ceballos, K. (2017). Síndrome de burnout, satisfacción laboral y relaciones interpersonales en profesores de una institución educativa de Arequipa. *Acta Psicológica Peruana*, 2(1), 118-139. <https://bit.ly/3S6FBZk>
- Arquero, J. L. y Donoso, J. A. (2013). Docencia, investigación y burnout: el síndrome del quemado en profesores universitarios de Contabilidad. *Revista de contabilidad*, 16(2), 94-105. <https://doi.org/10.1016/j.rcsar.2013.04.001>
- Braun, S. S., Schonert-Reichl, K. A. y Roeser, R. W. (2020). Effects of teachers' emotion regulation, burnout, and life satisfaction on student well-being. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 69, 101151. <https://doi.org/10.1016/j.appdev.2020.101151>
- Capone, V. y Petrillo, G. (2020). Mental health in teachers: Relationships with job satisfaction, efficacy beliefs, burnout and depression. *Curr Psychol* 39, 1757-1766. <https://doi.org/10.1007/s12144-018-9878-7>
- Cerrón Valdéz, M. K. (2019). *Síndrome de Burnout y satisfacción laboral docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Continental, Huancayo, Perú. <https://bit.ly/3ziPzy7>
- Chiang Vega, M. M., Salazar Botello, C. M., Huerta Rivera, P. C. y Nuñez Partido, A. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Universum (Talca)*, 23(2), 66-85. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762008000200004>
- Colino, N. y Pérez de León, P. (2015). El síndrome de burnout en un grupo de profesores de enseñanza secundaria en Montevideo. *Ciencias Psicológicas*, 9(1), 27-41. <https://bit.ly/3bhW-BLD>
- Condo, G. C. (2018). *Relación entre la satisfacción laboral y el Síndrome de Burnout en los docentes de la Facultad de Educación de la Unsa-2017*. <https://bit.ly/3cTIsSP>
- Davis, S. y Palladino, J. (2007). *Psicología*. 5ª. Ed. Editorial Pearson Educación.
- De la Fuente, E. I., García, J., Cañadas, G. A., San Luis, C., Cañadas, G. R., Aguayo, R. y Vargas, C. (2015). Propiedades psicométricas y baremos del Cuestionario de Burnout Granada en profesionales de Enfermería. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 15(2), 130-138. <https://bit.ly/3zcrfhu>
- Drüge, M., Schladitz, S., Wirtz, M. A. y Schleider, K. (2021). Psychosocial burden and strains of pedagogues—using the job demands-resources theory to predict burnout, job satisfaction, general state of health, and life satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(15), 7921. <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph18157921>
- Fierro-Santillán, C., Díaz-Azuara, S. y Tobón, S. (2019). Estudio del estrés académico desde el enfoque socioformativo mediante la cartografía conceptual. *Educación y Humanismo*, 21(37), 8-27. <https://doi.org/10.17081/eduhum.21.37.3123>
- Garcés de los Fayos Ruiz, E., Nieto, G., Madrid, A. y Jiménez, G. (2001). *Estrés profesional y estrategias de prevención*. Algama Desarrollo Empresarial.
- Gil-Monte, P. R., Carretero, N., Roldán, M. y Núñez-Román, E. V. A. (2005). Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en monitores de taller para personas con discapacidad. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21(1-2), 107-123. <https://bit.ly/3vs3zEE>
- Gluschkoff, K., Elovainio, M., Kinnunen, U., Mulla, S., Hintsanen, M., Keltikangas-Järvinen, L. y Hintsanen, T. (2016). Work stress, poor recovery and burnout in teachers. *Occupational Medicine*, 66(7), 564-570 <https://doi.org/10.1093/occmed/kqw086>
- Guerra, P., Santander, S. y Rodríguez, P. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el estrés. *Revista CienciaAmérica*, 6(1), 27-33. <https://bit.ly/3vswsk1>
- Hoboubi, N., Choobineh, A., Ghanavati, K. F., Keshavarzi, S. y Hosseini, A. A. (2017). The impact of job stress and job satisfaction on workforce productivity in an Iranian petrochemical industry. *Safety and health at work*, 8, 67-71. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2016.07.002>
- Janićijević, N. (2013). The mutual impact of organizational culture and structure. *Economic Annals*, 59(198), 35-60. <https://doi.org/10.2298/EKA1398035J>
- Jiménez Carazas, J. M. (2019). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de la Escuela Profesional de Obstetricia de la Universidad Andina del Cusco-2016*. (Tesis de Maestría). Universidad Andina de Cusco. <https://bit.ly/3OLOOn4>
- Judge, T. A., Hulin, C. L. y Dalal, R. S. (2012). Job satisfaction and job affect. En S.W.J. Kozlowski (ed.), *The Oxford Handbook of Organizational*

- Psychology*. Oxford University Press. <https://bit.ly/3dpDa44>
- Kopelman, R. E., Brief, A. P. y Guzzo, R. A. (1990). The role of climate and culture in productivity. En B. Schneider (ed.), *Organizational Climate and Culture* (pp. 282-318). Jossey-Bass.
- Madigan, D. J. y Kim, L. E. (2021). Towards an understanding of teacher attrition: A meta-analysis of burnout, job satisfaction, and teachers' intentions to quit, *Teaching and Teacher Education*, 105, 103425. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103425>
- Manosalvas Vaca, C. A., Manosalvas Vaca, L. O. y Nieves Quintero, J. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *AD-minister*, (26), 5-15. <https://bit.ly/3zKl-hWH>
- Maslach, C. y Jackson, S.E. (1986). *Maslach Burnout Inventory Manual*. 2ª ed. Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C. y Leiter, M. P. (2016). Burnout. En Fink, G. (ed.), *Stress: concepts, cognition, emotion, and behavior. Handbook of Stress Series Volume 1*. (pp. 351-357). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-800951-2.00044-3>
- Maslach, C., Jackson S. E., y Leiter M. P. (2010). *Maslach Burnout Inventory Manual* (3rd Ed.). Mind Garden, Inc.
- Montoya Cáceres, P., Bello-Escamilla, N., Bermúdez Jara, N., Burgos Ríos, F., Fuentealba Sandoval, M. y Padilla Pérez, A. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una universidad estatal chilena. *Ciencia y Trabajo*, 19(58), 7-13 <https://bit.ly/3OFG410>
- Morris, Ch. G. y Maisto, A. A. (2009). *Psicología*. 13ª ed. Editorial Prentice Hall.
- Naranjo Pinela, T. C., Espinel Guadalupe, J. V. y Robles Amaya, J. L. (2019). Habilidades sociales como factor crítico en la satisfacción laboral. *PODIUM*, (36), 89-102. <https://doi.org/10.31095/podium.2019.36.6>
- Osorio, J. E. y Cárdenas Nino, L. (2017). Work stress: a review study. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 13(1), 81-90. <http://dx.doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>
- Patlán-Pérez, J. (2016). Derechos laborales: una mirada al derecho a la calidad de vida en el trabajo. CIENCIA ergo-sum, *Revista Científica Multidisciplinaria de Prospectiva*, 23(2), 121-133. <https://bit.ly/3PGaylz>
- Pérez Bilbao, J. y Fidalgo Vega, M. (2006). NTP 394: *Satisfacción laboral: escala general de satisfacción*. Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales de España: España. <https://bit.ly/3cW59rS>
- Robinson, O. P., Bridges, S. A., Rollins, L. H. y Schumacker, R. E. (2019). A study of the relation between special education burnout and job satisfaction, *Journal of Research in Special Educational Needs*, 19(4), 95-303. <https://doi.org/10.1111/1471-3802.12448>
- Ruiz de Chávez, D., Pando, M., Aranda, C. y Almeida, C. (2014). Burnout y work engagement en docentes universitarios de Zacatecas. *Ciencia & Trabajo*, 16(50), 116-120. <https://bit.ly/3OLGiEw>
- Salessi, S. M., y Omar, A. G. (2016). Satisfacción laboral genérica. Propiedades psicométricas de una escala para medirla. *Alternativas en Psicología*, 93-108. <https://bit.ly/3zKnOjz>
- Skaalvik, E. M. y Skaalvik, S. (2020). Teacher burnout: relations between dimensions of burnout, perceived school context, job satisfaction and motivation for teaching. A longitudinal study. *Teachers and Teaching*, 26 (7-8), 602-616. <https://doi.org/10.1080/13540602.2021.1913404>
- Smetackova, I., Viktorova, I., Martanova, V. P., Pachova, A., Francova, V. y Stech, S. (2019). *Front. Psychol.*, 10, 1-8, 2287. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02287>
- Vargas Vega, T. D., Vizzuett Balderas, V., Amador Montiel, E., Becerra Córdova, L. E. y Villegas González, E. (2018). La satisfacción laboral y su influencia en la productividad. *Revista Latinoamericana de Investigación en Organizaciones, Ambiente y Sociedad*, 9(13), 129-153. <https://doi.org/10.33571/teuken.v9n13a5>
- Wang, P., Chu, P., Wang, J., Pan, R., Sun, Y., Yan, M., Jiao, L., Zhan, X. y Zhang, D. (2020). Association between job stress and organizational commitment in three types of chinese university teachers: mediating effects of job burnout and job satisfaction. *Front. Psychol.*, 11, 1-12, 576768, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.576768>
- Warr, T., Cook, P., y Wall, K. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *J. Occup. Psychol.*, 52(2), 129-148. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1979.tb00448.x>
- Yin, H., Huang, S. y Chen, G. (2019). The relationships between teachers' emotional labor and their burnout and satisfaction: A meta-analytic review, *Educational Research Review*, 28, 1-18, 100283, <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2019.100283>

Zhenga, W., Yang, B. y McLean, G. N. (2010). Linking organizational culture, structure, strategy, and organizational effectiveness: Mediating

role of knowledge management. *Journal of Business Research*, 63(7), 763-771. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2009.06.005>