

# Evaluación del burnout y la satisfacción laboral en el colectivo profesional docente

---

## Evaluation of burnout and job satisfaction in the professional teaching group

Emma Riera Feijoo

FPCEE Blanquerna, Universitat Ramon Llull

Máster universitario en Psicología del Trabajo, Organizaciones y Recursos Humanos

Trabajo final de máster

Tutor: Dra. Manel Noguera Ballus

Barcelona, 11 de junio del 2023

## Resumen

Los docentes son agentes fundamentales en la educación y el aprendizaje de los estudiantes. Estos influyen en ellos con el objetivo de que desarrollen habilidades y conocimientos que les permitan enfrentar los desafíos del mundo actual. Si los estresores a los que se encuentran constantemente expuestos no se manejan adecuadamente, puede comportar un impacto negativo en los docentes, afectando a su rendimiento y a su salud tanto física como psicológica.

El objetivo principal de este estudio fue conocer la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en los docentes. La muestra obtenida fue de 120 docentes, estos se obtuvieron mediante un muestreo no probabilístico de tipo bola de nieve. Con la finalidad de obtener respuesta a las hipótesis planteadas, los participantes respondieron a tres cuestionarios: *Maslach Burnout Inventory - Educators Survey (MBI-ES)* y *Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD)*.

Una vez analizadas las variables, los resultados mostraron, por un lado, bajos niveles en la dimensión realización personal respecto al burnout y, por el otro, diferencias estadísticamente negativas con la dimensión despersonalización y estadísticamente significativas con la dimensión realización personal respecto a la correlación entre el burnout y la satisfacción laboral. Ante estos resultados se concluyó que la dimensión realización personal tiene un impacto positivo en los niveles de satisfacción laboral. Por consiguiente, se concluyó la necesidad de profundizar en los recursos que se les proporciona al profesorado.

*Palabras clave:* docentes, burnout, satisfacción laboral.

### **Abstract**

Teachers are fundamental agents in the education and learning of students. These influence them, intending to develop skills and knowledge that allow them to face the challenges of today's world. If the stressors to which they are constantly exposed are not handled properly, it can have a negative impact on teachers, affecting their performance and their physical and psychological health.

The main objective of this study was to know the relationship between burnout syndrome and job satisfaction in teachers. The sample obtained was 120 teachers, these were obtained through a non-probabilistic snowball sampling. To obtain answers to the proposed hypotheses, the participants responded to three questionnaires: the Maslach Burnout Inventory - Educators Survey (MBI-ES) and the Multidimensional Scale of Teacher Job Satisfaction (EMSLD).

Once the variables were analysed, the results showed, on the one hand, low levels in the personal fulfilment dimension regarding burnout and, on the other, statistically negative differences with the depersonalization dimension and statistically significant differences with the personal fulfilment dimension regarding the correlation between burnout and job satisfaction. Given these results, it was concluded that the personal fulfilment dimension has a positive impact on the levels of job satisfaction. Therefore, the need to deepen the resources provided to teachers was concluded.

*Key words: Teachers, burnout, job satisfaction.*

## Introducción

El presente estudio tiene el objetivo de conocer la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en los docentes.

Por este motivo, se introducirá el concepto de burnout en el cual se describirán los instrumentos de medida de esta variable. Seguidamente, se realizará lo mismo con la variable satisfacción laboral. Por último, se describirá la población de estudio, en este caso los docentes, teniendo en cuenta el impacto que tiene el burnout y la satisfacción laboral en estos.

Maslach (1993) consideró el burnout como un síndrome psicológico de agotamiento emocional, despersonalización y una disminución de la realización personal. Este síndrome refleja un desgaste progresivo causado por altos niveles de estrés y tensión prolongados; los cuales llevan a un agotamiento físico, emocional o mental a causa de ser sobrepasado por la situación (APA, 2015; Lovo, 2021).

El síndrome de burnout se produce a través de un desajuste entre las características personales y de la organización. El cual desencadena dificultades físicas y emocionales que afectan al individuo tanto en el ámbito laboral como en el personal. Este desajuste viene dado por la carga de trabajo, el control, las recompensas, la comunidad, la equidad y los valores de la empresa. Lo cual dificulta el engagement de los empleados respecto a las organizaciones, provocando un cansancio laboral en el que se produce un cambio negativo de actitudes por lo que respecta al individuo. Es decir, la persona pierde progresivamente la energía, percibe una falta de realización profesional, una baja autoestima, un descenso de la productividad en el trabajo, etc. (Viveros y Fierro, 2019; Lauracio y Lauracio, 2020; Vásquez et al., 2019).

Garcés et al. (2023) indican que existen insuficientes evidencias para poder indicar diferencias de género respecto al burnout, ya que existen múltiples contradicciones. Algunos autores reconocen que no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres, mientras que otros encuentran diferencias siendo mayoritarios los estudios que perciben que las

mujeres son las más afectadas por el burnout. Lebares et al. (2018) afirman que son los varones en quienes la despersonalización es mayor que en las mujeres. No obstante, las diferencias que existen respecto al burnout y el género se deben a la cultura, la profesión, el trabajo y otras tensiones (Rodríguez et al., 2019).

En cuanto a la edad, los estudios muestran resultados contradictorios respecto a la relación con el burnout. No obstante, Granados et al. (2017) indica que la relación que se establece entre el síndrome de burnout y la edad está más relacionada con los años de experiencia laboral y la maduración del individuo.

Dado que el burnout puede tener un impacto negativo en la salud y calidad de vida de las personas, existen cuestionarios que evalúan los niveles de burnout de la persona con la finalidad de poder detectar si la persona sufre burnout o no. Los cuestionarios más utilizados son, por ejemplo, el cuestionario *Maslach Burnout Inventory (MBI)* (Maslach et al., 1996) considerado uno de los primeros tests validados científicamente en evaluar el burnout. Actualmente existen tres versiones de este inventario: el *MBI de servicios humanos (MBI-HSS)*, el *MBI para educadores (MBI-ES)* y el *MBI general o general para estudiantes (MBI-GS / MBI-GS (S))*. Seguidamente, podemos encontrar el *Cuestionario Breve de Burnout (CBB)* (Moreno et al., 1997) un cuestionario que aporta una valoración breve sobre el proceso de burnout en las escalas generales de antecedentes, burnout y consecuentes.

Desde la perspectiva de la teoría organizacional, el síndrome de burnout es una respuesta a los factores estresantes en el entorno laboral y a la falta de estrategias para hacerles frente (Cortez et al., 2021). La salud organizacional, el apoyo, la cultura y el clima de la organización son elementos relevantes para prevenir y manejar el burnout. Por lo tanto, Cortez et al. (2021) indican que la satisfacción laboral desempeña un papel crucial en el desarrollo y la prevención del burnout; ya que ésta se desarrolla a partir de la interacción

entre las características subjetivas del trabajador, las particularidades de la actividad y el ambiente laboral (Méndez et al., 2019).

Sessa y Bowling (2021) indican que distintos investigadores coinciden en que la actitud más básica que tienen los trabajadores es la satisfacción laboral, la cual indica cómo se sienten respecto a los diferentes aspectos que se encuentran en su lugar de trabajo. Así mismo, la American Psychiatric Association (APA, 2015) indica que a menudo esta satisfacción se expresa cómo una respuesta hedónica de agrado o desagrado por el trabajo en sí, las recompensas que este ofrece o el contexto.

Numerosos estudios han indicado que la satisfacción laboral se divide en dos categorías: intrínseca y extrínseca. La primera categoría está asociada a la necesidad de crecimiento o autorrealización, estas se basan en las creencias y valores que el trabajador desarrolla durante su vida. En cambio, la segunda categoría se encuentra más relacionada con la necesidad de evitar el malestar. Esta incluye las políticas de empresa, la relación con los supervisores, las condiciones de trabajo, el sueldo, etc. (Alshememri et al., 2017; Sessa y Bowling, 2021).

La diferencia de géneros en el ámbito laboral puede ser un factor clave a la hora de entender la conexión entre el ajuste de la persona en el trabajo y variables relacionadas con el bienestar, la calidad de vida y la satisfacción laboral. Carrillo et al. (2013) explican que existe una relación entre la satisfacción laboral y el género, puesto que la satisfacción en las mujeres se considera una cualidad innata en las mujeres. No obstante, indican que varios estudios han argumentado mayores niveles de satisfacción laboral en las mujeres debido a sus bajas expectativas en relación con el empleo.

Mendoza y Moyano (2019) indican que a medida que aumenta la edad de los trabajadores, su satisfacción se ve cada vez más positivamente afectada por el clima organizacional y por la satisfacción laboral. Este hecho se asocia a las diferentes etapas del

desarrollo laboral, dado que se diferencia las diferentes fases de la vida laboral. Los trabajadores de edades iniciales en las que aún no tienen un historial no tienen la misma satisfacción que los trabajadores de edad más avanzada, los cuales han consolidado su carrera y se identifican más con el trabajo. También, se puede pensar que existen ciertas motivaciones externas de tipo individual que podrían disminuir con el paso del tiempo, como por ejemplo la responsabilidad de criar y educar a hijos de corta edad.

Como se ha podido observar, la satisfacción laboral es un factor importante a tener en cuenta a la hora de investigar la gestión del burnout. Por esta razón, existen cuestionarios que evalúan estas estrategias con la finalidad de mejorar el rendimiento y la lealtad de los trabajadores. Los cuestionarios más utilizados son, por ejemplo, el Job Satisfaction Survey (Spector, 1985) evalúa las actitudes de los empleados sobre el trabajo y los aspectos de este mediante 36 ítems clasificados en las siguientes escalas: pago, promoción, supervisión, beneficios complementarios, recompensas contingentes, procedimientos operativos, compañeros de trabajo, naturaleza del trabajo y comunicación. La Escala General de Satisfacción (Warr et al., 1979) se basa en la teoría de los factores higiénicos de Herzberg y, por ello, mide la satisfacción intrínseca y la satisfacción extrínseca. Por otra banda, encontramos la Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD) creada por Barraza y Ortega (2009). Esta contiene 34 ítems distribuidos en las siguientes dimensiones: relaciones interpersonales, desempeño profesional, condiciones laborales, valoración del trabajo desarrollado, participación, factores organizacionales, ambiente físico, equipo directivo.

Dado que los docentes se enfrentan a diversos cambios y desafíos a nivel institucional, es esencial que estos se sientan satisfechos con su trabajo para lograr un ambiente laboral, productivo y saludable (Díaz y Barra, 2017; Duche et al., 2019). Por este motivo, la satisfacción laboral de los profesores tiene que ver con las relaciones afectivas con

su trabajo, la percepción de los resultados de su labor educativa y la relación con factores cómo los niveles de estrés, irritabilidad, ansiedad, etc. (Atmaca et al., 2020; Valero et al., 2021).

Según Vélaz y Vaillant (2021), los docentes son agentes fundamentales en la educación y el aprendizaje de los estudiantes. Estos influyen en ellos con el objetivo de que desarrollen habilidades y conocimientos que les permitan enfrentar los desafíos del mundo actual.

La profesión de docente se considera un trabajo muy estresante, ya que en esta aparecen múltiples estresores relacionados con el cumplimiento de los plazos, la adaptación a condiciones de trabajo poco saludables, tener que abordar las problemáticas de los estudiantes, etc. Si estos factores, a los que se encuentran constantemente expuestos, no se manejan adecuadamente pueden dar paso a la experimentación del síndrome de burnout (Prasojo et al., 2020).

El síndrome de burnout ha sido estudiado prácticamente en todas las profesiones. El porcentaje de personas que han sido identificadas por presentar la sintomatología clásica depende del tipo de profesión de que se trate, de las demandas que se ejercen en el trabajo, de la percepción que tienen los trabajadores sobre su propia realización personal, entre otras variables que ejercen influencia (Lovo, 2021). No obstante, varias investigaciones confirman que este síndrome afecta más a aquellas profesiones que requieren un contacto directo con las personas (Lauracio y Lauracio, 2020).

Diferentes estudios han demostrado que el burnout en profesores es provocado por diferentes factores relacionados con las diferencias individuales, el agotamiento emocional y los niveles de estrés. Estos factores son la causa de una alta carga de trabajo, una disminución en la autonomía profesional, conflictos interpersonales tanto con los compañeros cómo con la familia, una imposibilidad de diferenciar las horas de trabajo y de tiempo libre, reformas



educativas, etc (Sánchez et al., 2021). Tal y como exponen Atmaca et al. (2020), la aparición del burnout suele caracterizarse por el entusiasmo en las etapas iniciales de la profesión, dejando su lugar a elevados grados de estrés, decepción, apatía y una disminución de la disposición a socializar. Por este motivo, Zang et al. (2022) nos indican que un profesor con burnout es más propenso a experimentar impaciencia, absentismo, falta de compromiso y baja salud mental. Por otro lado, además de los efectos nocivos que el burnout puede llegar a tener en el profesorado, se ha demostrado que este agotamiento afecta al rendimiento y a la motivación de los estudiantes.

Las investigaciones en el campo del estrés laboral y concretamente del estrés docente han obtenido correlaciones significativas entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral (Durán, 2001). Las correlaciones que se han encontrado entre estos dos constructos tienden a ser negativas (-.40 a -.52), lo cual indica que si se obtienen altas puntuaciones en burnout, el grado de satisfacción laboral es bajo. Arias et al. (2017), observaron que existe una relación inversa y moderada entre los niveles de satisfacción laboral y el síndrome de burnout. Además, los resultados obtenidos indicaron que no existe relación estadísticamente significativa en función del género o el cargo de los profesores. Por ello, concluyeron que la satisfacción laboral tiene un efecto predictivo y significativo sobre el síndrome de burnout.

Díaz y Barra (2017) indican que la satisfacción laboral del docente es indispensable para lograr un trabajo productivo y saludable, ya que estos llegan a convertirse en el eje central de la educación y de la formación de las nuevas generaciones (Duche et al., 2019). Esta satisfacción se puede observar a partir de su trabajo y la percepción que el docente tiene sobre los resultados de su tarea. Esta satisfacción se presenta mediante actitudes positivas como el dinamismo, la motivación, el compromiso y el esfuerzo. Este bienestar viene dado por la creación de una cultura organizacional sólida y el cumplimiento de los objetivos académicos por parte de la institución educativa. No obstante, si la institución no cumple con

estos requisitos, se produce una ruptura de la cultura organizacional debido a la falta de motivación e identidad que presentan los docentes del centro. Esta insatisfacción laboral conlleva la incapacidad de alcanzar los objetivos establecidos y bajos niveles tanto de enseñanza como de aprendizaje (Atmaca et al., 2020; Valero et al., 2021).

Por este motivo, el propósito del presente estudio es explorar la prevalencia que existe en los docentes respecto a los niveles del síndrome de burnout y la satisfacción laboral.

Por lo tanto, los objetivos del estudio son:

El objetivo principal de este estudio es conocer si existe alguna relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en los docentes.

Para poder responder a este objetivo, se plantearon los siguientes objetivos específicos:

1. Conocer los niveles de burnout en lo que se refiere al género, la edad y los años trabajados.
2. Analizar los niveles de satisfacción laboral de los docentes en relación con el género, la edad y los años trabajados.
3. Estudiar la correlación entre los niveles de burnout y los niveles de satisfacción laboral.

A partir de estos objetivos, se han elaborado varias hipótesis específicas, las cuales se pretenden contrastar en este trabajo. La hipótesis planteadas son las siguientes:

### **Objetivo 1**

Hipótesis 1: Los docentes puntuarán alto respecto al nivel de burnout.

Hipótesis 2: Los hombres obtendrán menor puntuación en los niveles de burnout que las mujeres.

Hipótesis 3: Las personas mayores puntuarán más alto en niveles de burnout que las personas jóvenes.

Hipótesis 4: A más años trabajados mayores niveles de burnout.

### **Objetivo 2**

Hipótesis 5: Los docentes obtendrán puntuaciones elevadas en satisfacción laboral.

Hipótesis 6: Las mujeres y los hombres obtendrán una puntuación similar en satisfacción laboral.

Hipótesis 7: Las personas jóvenes obtendrán puntuaciones mayores en satisfacción laboral que las personas mayores.

Hipótesis 8: A menos años trabajados, mayor satisfacción laboral.

### **Objetivo 3**

Hipótesis 9: Las personas que puntúan más bajo en niveles de burnout obtendrán mayor puntuación en satisfacción laboral.

## Método

### Diseño

Para la realización de este estudio se ha utilizado un diseño cuasi-experimental y una metodología selectiva. Con el propósito de obtener los datos, se seleccionaron personas mediante un muestreo no probabilístico de tipo bola de nieve que cumplieran con el siguiente criterio de inclusión: ser docente, mayor de edad y haber recibido el consentimiento informado.

### Participantes

Con el objetivo de obtener la muestra, mediante el formulario enviado, se pidió a los participantes que aceptaran el consentimiento informado con el objetivo de poder utilizar sus respuestas de manera anónima y con finalidad exclusivamente académica.

La muestra final estuvo formada por 120 personas. En concreto, un 50.83% (61) fueron mujeres con una media de edad de 39.77 (dt= 12.73), y un 49.16% (59) fueron hombres con una media de 44.45 años (dt= 13.31).

En referencia a la edad, la muestra fue dividida en jóvenes y adultos. En primer lugar, de 60 jóvenes (de 20 a 40 años de edad), un 43.33% (26) fueron hombres y un 56.67% (34) mujeres. En segundo lugar, de los 122 participantes, 60 fueron adultos (de 41 a 67 años de edad), de estos, un 55% (33) fueron hombres y un 45% (27) mujeres.

**Tabla 1**

*Variables sociodemográficas de la muestra (n=120)*

Edad	Género	Frecuencia	Porcentaje (%)
Adulto	Masculino	33	55.00
	Femenino	27	45.00
Joven	Masculino	26	43.33
	Femenino	34	56.66

## **Instrumentos**

Para poder llevar a cabo la investigación, se compartió el cuestionario mediante la plataforma de Google Formularios, en el cual los participantes aceptaron el consentimiento a participar una vez informados que el cuestionario era anónimo y voluntario.

Por un lado, se utilizó el Maslach Burnout Inventory - Educators Survey (MBI-ES) diseñado por Maslach y Jackson en 1981 con el objetivo de evaluar el agotamiento laboral o burnout de los trabajadores del ámbito educativo. El cuestionario consta de 22 ítems (tipo likert) en forma de afirmaciones, las cuales nos pueden orientar sobre los puntos fuertes y débiles de los docentes. Este cuestionario se divide en tres dimensiones: (1) el agotamiento emocional (EE), este valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo y tiene una puntuación máxima de 54; (2) la despersonalización (DD) que valora el grado en que las personas reconocen las actitudes de frialdad y distanciamiento y tiene una puntuación máxima de 30; y (3) realización personal (PA) que evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo y tiene una puntuación máxima de 48. A la hora de analizar los resultados debemos tener en cuenta las puntuaciones de las tres dimensiones, ya que estas determinan el grado de síndrome de burnout dado que altas puntuaciones en las dos primeras subescalas y bajas en la tercera definen el síndrome de burnout (Anexo 1).

Por otro lado, la Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD) diseñado por Barraza y Ortega (2009) a partir de ocho dimensiones: relaciones interpersonales, desempeño profesional, condiciones laborales, valoración del trabajo desarrollado, participación, factores organizacionales, ambiente físico y equipo directivo. El cuestionario consta de 34 ítems (tipo likert) y se calcula mediante la suma de los ítems que se encuentran en cada subescala y, para obtener la puntuación total, se debe tener en cuenta un baremo de tres niveles: de 0 al 33% se considera un nivel bajo de satisfacción laboral; del

34% al 66% se considera un nivel medio de satisfacción laboral; y del 67% al 100% se considera un nivel alto de satisfacción laboral (Anexo 2).

### **Procedimiento**

Con la finalidad de poder medir los constructos planteados para la investigación, se escogieron los cuestionarios. Una vez decididos, se construyó el cuestionario a través de la plataforma “Formularios” de Google. Además, en la parte inicial del cuestionario se introdujo una pequeña presentación, explicando el objetivo del trabajo.

Con la finalidad de iniciar la recogida de datos se contactaron a diferentes docentes mediante conocidos y yendo personalmente a las escuelas con la intención de proporcionarles la encuesta y que la compartieran con sus compañeros.

Se recogieron 120 respuestas mediante el cuestionario realizado. En este punto se empezaron a analizar los datos mediante el programa Microsoft Excel y JASP, concretamente se realizó el análisis psicométrico y las correlaciones necesarias entre las variables de los cuestionarios (MBI-ES y EMSLD) para poder verificar o refutar las hipótesis y así cumplir con los objetivos planteados en un inicio.

Finalmente, con los resultados ya calculados, se procedió a la discusión de estos, a corroborar las hipótesis confirmadas, a comentar las dificultades y limitaciones encontradas a lo largo del estudio y al planteamiento de recomendaciones para futuras investigaciones.

### **Análisis de datos**

El análisis de datos se realizó mediante los programas Microsoft Excel y JASP. El primero se utilizó para crear la base de datos y calcular las escalas de los cuestionarios. Por otro lado, el programa JASP permitió realizar los cálculos de estadística descriptiva para definir a los participantes, hacer los cálculos de fiabilidad y validez y, mediante las pruebas estadísticas que proporciona, poder calcular las relaciones entre las variables con la finalidad de dar respuesta a las hipótesis planteadas.

Como las variables analizadas pertenecían a la categoría ordinal o nominal, se empleó la prueba Chi Cuadrado con la intención de poder establecer si había diferencias significativas entre las distintas variables relacionadas.

Esta prueba tiene la finalidad de contrastar frecuencias observadas con las frecuencias esperadas de acuerdo con las variables estudiadas. La idea clave tras la prueba es comparar los valores observados en los datos con los valores esperados que tendríamos si la hipótesis nula es cierta.

## Resultados

Los resultados que se muestran a continuación se presentan en los diferentes objetivos y sus respectivas hipótesis.

### H1

En la Tabla 2 se puede observar que de los 120 participantes del estudio 114, un 95% de los docentes, han obtenido puntuaciones bajas en la dimensión del agotamiento emocional (EE); un 90%, es decir, 108 docentes han obtenido puntuaciones bajas en la dimensión de despersonalización (DP); y un 69.16 %, 83 docentes, han obtenido puntuaciones bajas por lo que se refiere a la realización personal (PA).

**Tabla 2**  
*Niveles de Burnout en los docentes*

	<b>Grupo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
<b>Agotamiento Emocional (EE)</b>	Bajo	114	<b>95.00</b>
	Medio	4	3.33
	Alto	2	1.66
<b>Despersonalización (DP)</b>	Bajo	108	<b>90.00</b>
	Medio	11	9.16
	Alto	1	0.83
<b>Realización Personal (PA)</b>	Bajo	83	<b>68.16</b>
	Medio	34	28.33
	Alto	3	2.5

### H2

En las siguientes tablas, se puede observar que no existen diferencias entre las tres dimensiones del burnout y el género ( $p$  de EE= 0.61;  $p$  de DP= 0.16;  $p$  de PA= 0.67).

En estas, se percibe como en los docentes predomina el nivel bajo en las tres dimensiones. Una vez comparados los porcentajes proporcionados por los resultados, se puede observar que estos son similares. Lo que indica que los docentes padecen un nivel de burnout parecido, independientemente del género.



**Tabla 3**  
*Correlación entre la dimensión Agotamiento Emocional (EE) y el género*

		<b>Agotamiento Emocional</b>			
<b>Género</b>		<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>	<b>Total</b>
Masculino	Expected count	57.000	1.000	1.000	59.000
	% within row	<b>96.610 %</b>	1.695 %	1.695 %	100.00 %
Femenino	Expected count	57.950	2.033	1.017	61.000
	% within row	<b>93.443 %</b>	4.918 %	1.639 %	100.000 %
Total	Expected count	114.000	4.000	2.000	120.000
	% within row	95.000 %	3.333 %	1.667 %	100.000%

**Tabla 4**  
*Correlación entre la dimensión Despersonalización (DP) y el género*

		<b>Despersonalización</b>			
<b>Género</b>		<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>	<b>Total</b>
Masculino	Expected count	53.100	5.408	0.492	59.000
	% within row	<b>86.441 %</b>	13.559 %	0.000 %	100.00 %
Femenino	Expected count	54.900	5.592	0.508	61.000
	% within row	<b>93.443 %</b>	4.918 %	1.639 %	100.000 %
Total	Expected count	108.000	11.000	1.000	120.000
	% within row	90.000 %	9.167 %	0.833 %	100.000%

**Tabla 5**  
*Correlación entre la dimensión Realización Personal (PA) y el género*

		<b>Realización Personal</b>			
<b>Género</b>		<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>	<b>Total</b>
Masculino	Expected count	40.808	16.717	1.475	59.000
	% within row	<b>71.186 %</b>	25.424 %	3.390 %	100.00 %
Femenino	Expected count	42.192	17.283	1.525	61.000
	% within row	<b>67.213 %</b>	31.148 %	1.639 %	100.000 %
Total	Expected count	83.000	34.000	3.000	120.000
	% within row	69.167 %	28.333 %	2.500 %	100.000%

### H3

Por lo que se refiere los niveles de burnout y la edad, no existen diferencias significativas entre las dimensiones agotamiento emocional y despersonalización del burnout y la edad ( $p$  de EE= 0.223;  $p$  de DP= 0.374). En cambio, se puede observar una correlación entre la dimensión realización personal y la edad ( $p$  de PA= <0.01).

En las siguientes tablas, se percibe como en los docentes predomina el nivel bajo en las tres dimensiones. Una vez comparados los porcentajes proporcionados por los resultados, se puede observar que los referentes al agotamiento emocional y despersonalización son parecidos. No obstante, en los porcentajes de realización personal se observa una gran diferencia entre los porcentajes. Así pues, existe una correlación negativa entre la realización personal y la edad.

**Tabla 6**  
*Correlación entre la dimensión Agotamiento Emocional (EE) y la edad*

		<b>Agotamiento Emocional</b>			
<b>Edad</b>		<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>	<b>Total</b>
Joven	Expected count	57.000	2.000	1.000	60.000
	% within row	<b>95.000 %</b>	5.000 %	0.000 %	100.00 %
Adulto	Expected count	57.000	2.000	1.000	60.000
	% within row	<b>95.000 %</b>	1.667 %	3.333 %	100.000 %
Total	Expected count	114.000	4.000	2.000	120.000
	% within row	95.000 %	3.333 %	1.667 %	100.000%

**Tabla 7**  
*Correlación entre la dimensión Despersonalización (DP) y la edad*

		<b>Despersonalización</b>			
<b>Edad</b>		<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>	<b>Total</b>
Joven	Expected count	54.000	5.500	0.500	60.000
	% within row	<b>93.333 %</b>	6.667 %	0.000 %	100.00 %
Adulto	Expected count	54.000	5.500	0.5000	60.000
	% within row	<b>86.667 %</b>	11.667 %	1.667 %	100.000 %
Total	Expected count	108.000	11.000	1.000	120.000

% within row                      90.000 %                      9.167 %                      0.833 %                      100.000%

**Tabla 8**  
*Correlación entre la dimensión Realización Personal (PA) y la edad*

		<b>Realización Personal</b>			
<b>Edad</b>		<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>	<b>Total</b>
Joven	Expected count	41.500	17.000	1.500	60.000
	% within row	<b>51.667 %</b>	45.000 %	3.333 %	100.00 %
Adulto	Expected count	41.500	17.000	1.500	60.000
	% within row	<b>86.667 %</b>	11.667 %	1.667 %	100.000 %
Total	Expected count	83.000	34.000	3.000	120.000
	% within row	69.167 %	28.333 %	2.500 %	100.000%

#### H4

Por lo que respecta a los niveles de burnout y los años trabajados, no existen diferencias significativas entre las dimensiones agotamiento emocional y despersonalización del burnout y la edad ( $p$  de EE= 0.393;  $p$  de DP= 0.160). En cambio, se puede observar una correlación entre la dimensión realización personal y la edad ( $p$  de PA= <0.01).

En las siguientes tablas, se percibe como en los docentes predomina el nivel bajo en las tres dimensiones. Una vez comparados los porcentajes proporcionados por los resultados, se puede observar que los referentes al agotamiento emocional y despersonalización son parecidos.

**Tabla 9**  
*Correlación entre la dimensión Agotamiento Emocional (EE) y los años trabajados*

		<b>Agotamiento Emocional</b>			
<b>Años trabajados</b>		<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>	<b>Total</b>
De 1 a 3 años	Expected count	21.850	2.000	1.000	23.000
	% within row	<b>95.652 %</b>	5.000 %	0.000 %	100.00 %
De 3 a 5 años	Expected count	21.850	0.767	0.383	23.000
	% within row	10.000%	0.000 %	0.000 %	100.000 %
De 5 a 10 años	Expected count	34.200	1.200	0.600	36.000
	% within row	<b>88.889 %</b>	8.333 %	2.778 %	100.000%

Más de 10 años	Expected count	36.100	1.267	0.633	38.000
	% within row	<b>97.368 %</b>	0.000 %	2.632 %	100.000%
Total	Expected count	114.000	4.000	2.000	120.000
	% within row	95.000 %	3.333 %	1.667 %	100.000%

**Tabla 10***Correlación entre la dimensión Despersonalización (DP) y los años trabajados*

		<b>Despersonalización</b>			
<b>Años trabajados</b>		<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>	<b>Total</b>
De 1 a 3 años	Expected count	20.700	2.108	0.192	23.000
	% within row	<b>10.000 %</b>	0.000 %	0.000 %	100.00 %
De 3 a 5 años	Expected count	20.700	2.108	0.192	23.000
	% within row	<b>95.652 %</b>	4.3487 %	0.000 %	100.000 %
De 5 a 10 años	Expected count	32.400	3.300	0.3000	36.000
	% within row	<b>88.889 %</b>	8.333 %	2.778 %	100.000%
Más de 10 años	Expected count	34.200	3.483	0.317	38.000
	% within row	81.579 %	18.421 %	0.000 %	100.000%
Total	Expected count	108.000	11.000	1.000	120.000
	% within row	90.000 %	9.167 %	0.833%	100.000%

**Tabla 11***Correlación entre la dimensión Realización Personal (PA) y los años trabajados*

		<b>Realización Personal</b>			
<b>Años trabajados</b>		<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>	<b>Total</b>
De 1 a 3 años	Expected count	15.908	6.517	0.575	23.000
	% within row	30.435 %	<b>60.870 %</b>	0.696 %	100.00 %
De 3 a 5 años	Expected count	15.908	6.517	0.575	23.000
	% within row	<b>60.870 %</b>	39.130 %	0.000 %	100.000 %
De 5 a 10 años	Expected count	24.900	10.200	0.900	36.000
	% within row	<b>64.444 %</b>	27.778 %	2.778 %	100.000%
Más de 10 años	Expected count	26.283	10.767	0.950	38.000
	% within row	<b>97.368 %</b>	2.632 %	0.000 %	100.000%
Total	Expected count	83.000	34.000	3.000	120.000
	% within row	69.167 %	28.333 %	2.500 %	100.000%

## H5

En referencia a las puntuaciones de la satisfacción laboral, en la tabla 3 se puede observar que de los 120 participantes del estudio 79, un 65.83 % de los docentes, han obtenido puntuaciones altas. En consecuencia, los resultados indican que la mayoría de los docentes tienen una alta satisfacción laboral.

**Tabla 12**  
*Niveles de Satisfacción Laboral en los docentes*

	<b>Grupo</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>
<b>Niveles de Satisfacción Laboral</b>	Bajo	2	1.66
	Medio	39	32.5
	Alto	79	<b>65.83</b>

## H6

En la tabla 10, vemos que no hay diferencias significativas entre los niveles de satisfacción laboral y el género ( $p= 0.349$ ).

Es esta se percibe como en los docentes predomina un nivel de satisfacción laboral alto. Una vez comparados los porcentajes proporcionados por los resultados, se puede observar que estos son similares. En estos se observa que los docentes padecen un nivel de satisfacción laboral similar, independientemente del género.

**Tabla 13**  
*Correlación entre la satisfacción Laboral y el género*

		<b>Satisfacción Laboral</b>			
<b>Género</b>		<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>	<b>Total</b>
Masculino	Expected count	0.983	19.175	38.842	59.000
	% within row	3.390 %	32.203 %	<b>64.407 %</b>	100.00 %
Femenino	Expected count	1.017	19.825	40.158	61.000
	% within row	0.000 %	32.787 %	<b>67.213 %</b>	100.000 %
Total	Expected count	2.000	39.000	79.000	120.000
	% within row	1.667 %	32.500 %	65.833 %	100.000%

**H7**

En cuanto a los niveles de satisfacción laboral y la edad, no existen diferencias significativas entre las variables ( $p= 0.061$ ).

En la tabla 14, se observa como en los docentes predomina un nivel de satisfacción laboral alto. Una vez comparados los porcentajes proporcionados por los resultados, se puede observar que estos son similares.

**Tabla 14**  
*Correlación entre Satisfacción Laboral y la edad*

		Satisfacción Laboral			
		Bajo	Medio	Alto	Total
Joven	Expected count	1.000	19.500	39.5000	60.000
	% within row	0.000 %	25.000 %	<b>75.000 %</b>	100.00 %
Adulto	Expected count	1.000	19.500	39.500	60.000
	% within row	3.333 %	40.000 %	<b>56.667 %</b>	100.000 %
Total	Expected count	2.000	39.000	79.000	120.000
	% within row	1.667 %	32.500 %	65.833 %	100.000%

**H8**

En cuanto a los niveles de satisfacción laboral y los años trabajados, se pueden observar diferencias estadísticamente significativas ( $p= 0.006$ ). Esto significa que estas variables no son independientes y, por lo tanto, influyen la una en la otra.

En la tabla 15, se observa que en los docentes predomina el nivel alto de satisfacción laboral. No obstante, si nos fijamos en los porcentajes vemos una gran disminución por lo que respecta a los años de experiencia, es decir, a más años trabajados menores puntuaciones en satisfacción laboral. Así pues, existe una correlación negativa entre ambas variables.

**Tabla 15**  
*Correlación entre la Satisfacción Laboral y los años trabajados*

		<b>Satisfacción Laboral</b>			
<b>Años trabajados</b>		<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>	<b>Total</b>
De 1 a 3 años	Expected count	0.383	7.475	15.142	23.000
	% within row	0.000 %	13.043 %	<b>86.957 %</b>	100.00 %
De 3 a 5 años	Expected count	0.383	7.475	15.142	23.000
	% within row	0.000 %	21.739 %	<b>78.261 %</b>	100.000 %
De 5 a 10 años	Expected count	0.600	11.700	23.700	36.000
	% within row	0.000 %	30.556 %	<b>69.444 %</b>	100.000%
Más de 10 años	Expected count	0.633	12.350	25.017	38.000
	% within row	5.263 %	<b>52.632 %</b>	42.105 %	100.000%
Total	Expected count	2.000	37.000	79	120.000
	% within row	1.667 %	32.500 %	65.833 %	100.000%

## H9

En cuanto a los niveles de burnout y satisfacción laboral en el docente, no existen diferencias significativas con la dimensión agotamiento emocional ( $p$  de EE= 0.659). No obstante, se puede observar una correlación entre las dimensiones de despersonalización y realización personal ( $p$  de DP= <0.01;  $p$  de PA=0.010). Esto significa que estas variables no son independientes y, por lo tanto, influyen la una en la otra.

**Tabla 16**  
*Correlación entre la dimensión Agotamiento Emocional (EE) y los niveles de Satisfacción Laboral*

		<b>Agotamiento Emocional</b>			
<b>Niveles de Satisfacción Laboral</b>		<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>	<b>Total</b>
Bajo	Expected count	1.900	0.067	0.033	2.000
	% within row	<b>10.000 %</b>	0.000 %	0.000 %	100.00 %
Medio	Expected count	37.050	1.300	6.650	39.000
	% within row	<b>97.436%</b>	0.000 %	2.564 %	100.000 %
Alto	Expected count	75.050	3.633	1.317	79.000
	% within row	<b>93.671 %</b>	5.063 %	1.266 %	100.000%

Total	Expected count	114.000	4.000	2.000	120.000
	% within row	95.000 %	3.333 %	1.667 %	100.000%

**Tabla 17**

*Correlación entre la dimensión Despersonalización (DP) y los niveles de Satisfacción Laboral*

		<b>Despersonalización</b>			
<b>Niveles de Satisfacción Laboral</b>		<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>	<b>Total</b>
Bajo	Expected count	1.800	0.183	0.017	2.000
	% within row	0.000 %	<b>100.000 %</b>	0.000 %	100.00 %
Medio	Expected count	35.100	3.575	0.325	39.000
	% within row	<b>79.487 %</b>	20.513 %	0.000 %	100.000 %
Alto	Expected count	71.100	7.242	0.658	79.000
	% within row	<b>97.468 %</b>	1.266 %	1.266 %	100.000%
Total	Expected count	108.000	11.000	1.000	120.000
	% within row	90.000 %	9.167 %	0.833 %	100.000%

**Tabla 18**

*Correlación entre la dimensión Realización Personal (PA) y los niveles de Satisfacción Laboral*

		<b>Realización Personal</b>			
<b>Niveles de Satisfacción Laboral</b>		<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>	<b>Total</b>
Bajo	Expected count	1.383	0.567	0.050	2.000
	% within row	<b>100.000 %</b>	0.000 %	0.000 %	100.00 %
Medio	Expected count	26.975	11.050	0.975	39.000
	% within row	<b>89.744 %</b>	10.256 %	0.000 %	100.000 %
Alto	Expected count	54.624	22.383	1.975	79.000
	% within row	<b>58.228 %</b>	37.975 %	3.797 %	100.000%
Total	Expected count	83.000	34.000	3.000	120.000
	% within row	69.167 %	28.333 %	2.500 %	100.000%



## Discusión

El profesorado es un elemento clave para la calidad de la enseñanza, estos trabajan en un contexto social y cultural determinado, y en unas condiciones educativas y laborales específicas (Vélaz y Vaillant (2021). Las funciones que realizan los docentes se encuentran fragmentadas, es decir, suelen atender a diferentes cantidades de estímulos al mismo tiempo. Esteve (2021) indica que esta fragmentación obliga al profesorado a atender tal cantidad de elementos diferentes que propicia el agotamiento y resulta en la imposibilidad de dominar los distintos roles que el sistema educativo y social les pide asumir. Ante esta información se ha visualizado la necesidad de investigar cómo se encuentran actualmente los niveles de burnout y la satisfacción laboral en los docentes.

El contexto escolar y la demanda de nuevos roles resultantes de la delegación de responsabilidades hacen que los docentes se sientan frustrados. Esta realidad genera un desgaste personal importante, que puede conducir al estrés crónico, al desgaste emocional e incluso al síndrome de burnout (Malandar, 2016). Respecto al análisis del objetivo 1, se obtuvieron los siguientes resultados:

Sobre los niveles de burnout, el profesorado obtuvo puntuaciones bajas en las dos primeras dimensiones, el agotamiento emocional y la despersonalización. No obstante, se obtuvieron puntuaciones bajas en la dimensión de realización personal. A partir de las puntuaciones, se podría concluir que el burnout no ejerce un impacto negativo en el rendimiento y la salud de los docentes encuestados. Por este motivo, al no existir un nivel alto de burnout, se rechaza la hipótesis planteada.

En referencia al género, se ha rechazado la hipótesis ya que los resultados obtenidos han mostrado que no hay ninguna diferencia entre el género por lo que refiere a los niveles de burnout en el profesorado. Es importante destacar que existen múltiples contradicciones respecto la correlación de estas variables, ya que algunos autores reconocen que no existen

diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres; mientras que otras investigaciones muestran diferencias de género en los niveles de burnout, siendo mayoritarios los estudios que indican que las mujeres son las más afectadas por el síndrome de burnout (Garcés et al., 2023).

Por otro lado, los resultados obtenidos en la hipótesis 3 indican una correlación negativa estadísticamente significativa entre la realización personal y la edad. En la tabla 8, se observa cómo las puntuaciones de esta dimensión se encuentran en los niveles bajos, lo que nos indica que en el profesorado existe baja realización personal y, cómo los jóvenes obtienen menores puntuaciones que los adultos. Estas puntuaciones indican que los adultos tienen menor realización personal que los jóvenes y, por lo tanto, aceptamos la hipótesis planteada. Del mismo modo, en los resultados obtenidos en la hipótesis 4, se puede observar cómo la realización personal de los docentes va empeorando a medida que estos llevan más años trabajados. Así pues, existe una correlación negativa estadísticamente significativa entre la realización personal y los años trabajados. Malander (2016) indica que los docentes jóvenes llegan al aula con expectativas altas las cuales no llegan a cumplirse, lo que da lugar a una sensación de fracaso y a un estado de insatisfacción laboral que propicia el desgaste profesional y el burnout. No obstante, a medida que el profesorado adquiere experiencia y, junto a la maduración propia de la edad, dejan de idealizar la profesión y, por ende, pierden la frustración de no cumplir las expectativas. Asimismo, Manzano (2020) indica que a más grado de experiencia menor grado de signos de desgaste emocional. Por lo tanto, El Sahili (2015), afirma que los años trabajados en docencia y la edad influyen presentando mayor desgaste en los docentes con menor experiencia. Es razonable pensar que en los resultados obtenidos pueden haber influido otras variables ya que los estudiantes encontrados se realizaron en épocas anteriores a la pandemia. Se puede observar que 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 cambio obligó a los docentes a adaptarse a nuevas plataformas, modificar sus métodos de enseñanza y retroalimentación. Lo cual generó una sobrecarga e insatisfacción en los docentes respecto a su trabajo puesto que algunos no se sentían motivados ni preparados para realizarlo (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, 2020).

El desempeño y la satisfacción laboral de los docentes están influenciados por la motivación y la influencia que estos reciben en sus trabajos (Azliney et al., 2021). Además, la satisfacción que tiene el profesorado con su trabajo denota de las relaciones afectivas y la percepción de los resultados de sus tareas como docentes (Atmaca et al., 2020). Respecto al análisis del objetivo 2, se obtuvieron los siguientes resultados:

En el estudio, un 65.83% de los participantes obtuvieron puntuaciones altas en los niveles de satisfacción laboral. El porcentaje obtenido confirma la hipótesis planteada, además, expone que el profesorado posee una satisfacción laboral similar. Esto puede deberse a que las administraciones educativas tienen en cuenta el desempeño y la satisfacción laboral de los docentes con el objetivo de garantizar un buen rendimiento y bienestar de estos (Een et al., 2020).

En términos de género, los resultados obtenidos muestran que los docentes tienen un nivel de satisfacción laboral similar, independientemente del género. En consecuencia, se rechaza la hipótesis inicial. Atmaca et al (2020) indican que generalmente las maestras son las que tienen mayores niveles de satisfacción laboral. No obstante, Anastasiou y Belios (2020) comentan que no es fácil determinar las diferencias entre hombres y mujeres respecto a los niveles de satisfacción laboral ya que ningún estudio ha encontrado diferencias significativas.

En cuanto a la edad, los resultados obtenidos, indican que no existe diferencia significativa entre la edad y la satisfacción laboral. Sin embargo, en la tabla 14, se observa que la diferencia que existe entre ambas variables es de casi un 20%, un 75 % en los jóvenes y un 56.66 % en los adultos. Mediante estos resultados podemos concluir que los jóvenes tienen mayor satisfacción laboral que los adultos. Asimismo, por lo que se refiere a la correlación con los años trabajados en la tabla 15, se observa cómo los niveles de satisfacción laboral disminuyen a medida que se aumentan los años trabajados. Estos resultados, muestran que ambas variables influyen la una en la otra mediante una correlación negativa, por ello, aceptamos la hipótesis planteada ya que a menor años trabajados mayor satisfacción laboral. Lopez y Oliveira (2020) y Anastasiou y Belios (2020) indican que la edad no tiene relación con la satisfacción laboral. Por otro lado, Maria Gonzalez (2021) expone que en su estudio no se encontró una correlación entre la satisfacción laboral y la experiencia del docente. No obstante, esta comenta que existen diferentes estudios los cuales exponen que a medida que aumenta la experiencia del docente, disminuye la satisfacción laboral de este.

El burnout y la satisfacción laboral interactúan entre sí y pueden verse afectados por varias características, condiciones de trabajo, factores organizacionales, rasgos de personalidad, edad, género y trabajo experiencia (Castañeda y Sánchez, 2022). Según Durán (2001), las investigaciones en el campo de la docencia revelaron que el síndrome de burnout conduce a baja productividad y baja efectividad en el trabajo, hecho que se asocia con una disminución en la satisfacción laboral y bajo compromiso del trabajador hacia la institución. Respecto al análisis del objetivo 3, se obtuvieron los siguientes resultados:

En referencia a la correlación entre los niveles de burnout y la satisfacción laboral, en este estudio no se encontraron correlaciones con la dimensión de agotamiento emocional. No obstante se encontraron correlaciones estadísticamente negativas con la dimensión despersonalización, es decir, al incrementar la despersonalización se reduce la satisfacción

laboral. Por otro lado, se puede observar una correlación estadísticamente significativa entre la realización personal y la satisfacción laboral, dado que al incrementar la realización personal aumenta la satisfacción laboral. Los resultados obtenidos son parecidos al estudio realizado por Castañeda y Sanchez (2022). En su investigación sobre la satisfacción laboral y el burnout en el personal docente encontraron una correlación estadísticamente negativa entre la despersonalización y la satisfacción laboral y, una correlación estadísticamente significativa entre la realización personal y la satisfacción laboral. Sin embargo, en su estudio también encontraron una correlación estadísticamente negativa con el agotamiento emocional.

Mediante esta investigación, se ha podido observar como los niveles de burnout y satisfacción laboral se encuentran dentro de la normalidad. Demostrando así que las administraciones educativas tienen en cuenta el desempeño y la satisfacción laboral de los docentes con el objetivo de garantizar un buen rendimiento y bienestar del profesorado (Een et al., 2020).

Sin embargo, respecto al burnout, los resultados han mostrado bajos niveles en la dimensión realización personal. Indicando que existe una pérdida de ideales y un creciente alejamiento de actividades familiares, sociales y recreativas por parte de los docentes (Malandar, 2016). De esta manera se ha podido observar cómo esta dimensión ha influenciado en las diferentes variables, la edad y el tiempo trabajado. En estas se observa cómo a mayor edad y tiempo trabajado aumentan negativamente los niveles de realización personal.

Por lo que se refiere a la satisfacción laboral, se percibe una correlación estadísticamente negativa entre la edad y el tiempo trabajado. En estas se observa cómo a mayor edad y tiempo trabajado aumentan negativamente los niveles de satisfacción laboral.

Por último, en cuanto a la correlación entre el burnout y la satisfacción laboral, existen diferencias estadísticamente negativas con la dimensión de despersonalización. Malander (2016) indica que los sujetos que padecen de despersonalización presentan una actitud impersonal, con aislamiento de los demás y sentimientos de fracaso hacia su trabajo. Así mismo, también se encuentran diferencias estadísticamente significativas con la dimensión de realización personal.

En conclusión, los resultados han mostrado que la dimensión de realización personal tiene un impacto negativo en las variables edad y tiempo trabajado, y un impacto positivo en los niveles de satisfacción laboral. Por lo que se refiere a la despersonalización, existe una correlación negativa con la satisfacción laboral. Por este motivo, considero que es necesario profundizar en los recursos que se les proporciona a los docentes con la finalidad de aumentar los niveles de ambas dimensiones y, por consiguiente, mejorar los niveles de burnout e incrementar la satisfacción laboral en los docentes. Ya que tal y cómo indican Capone y Petrillo (2020), para mejorar el bienestar de los profesores en el trabajo, es necesario trabajar en su autopercepción de la satisfacción laboral.

### **Limitaciones**

En cuanto a las limitaciones de este trabajo, se puede observar que en los resultados han aparecido otras muestras representativas que no se tuvieron en cuenta a la hora de estudiar las variables sociodemográficas, cómo la pandemia del covid19. Por otro lado, una de las principales limitaciones fue la obtención de poca muestra representativa respecto a las distintas etapas educativas.

### **Líneas de futuro**

Cómo aspecto importante a próximos estudios veo necesario poder investigar las diferentes etapas escolares con el objetivo de conocer su estado y poder compararlos entre

ellos. Asimismo, comparar las diferentes comunidades proporcionaría una visión más general sobre la afectación de las variables investigadas en los docentes.

Los resultados han indicado que la variable sociodemográfica del covid19 ha producido un impacto en el profesorado, por ello, considero que sería interesante investigar los cambios que ha realizado la pandemia respecto al burnout y a la satisfacción laboral de los docentes.

Por último, se considera esencial indagar en la realización personal de los docentes ya que los resultados obtenidos han demostrado que incide directamente en los niveles de satisfacción laboral del profesorado y, en consecuencia, en su desempeño profesional.

### Referencias bibliográficas

- Álvarez, L. A., Herrera, P., Lániz, C. y González, J. (2022). *Estrés laboral docente, e-learning y tiempos de COVID-19*. Podium, (41), 105-118.  
<https://doi.org/10.31095/podium.2022.41.7>
- American Psychological Association. (2015). *APA dictionary of psychology*. (2a ed.). American Psychological Association.
- Atmaca, Ç., Rızaoğlu, F., Türkdoğan, T., Y Yaylı, D. (2020). *An emotion focused approach in predicting teacher burnout and job satisfaction*. Teaching and Teacher Education, 90, 103025. doi:10.1016/j.tate.2020.103025
- Anastasiou, S., y Belios, E. (2020). *Effect of Age on Job Satisfaction and Emotional Exhaustion of Primary School Teachers in Greece*. European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education, 10(2), 644-655.  
<https://doi.org/10.3390/ejihpe10020047>
- 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.
- Barraza A., y Ortega F. (2009). *Satisfacción laboral en instituciones formadoras de docentes: Un primer acercamiento*. Diálogos Educativos, 9, (7), 4-17.
- 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>
- Carrillo, C., Solano, M., Martínez, E., y Gómez, C. (2013). *Influencia del género y edad: satisfacción laboral de profesionales sanitarios*. Revista Latino-Am Enfermagem, 21(6):1314-20. doi: 10.1590/0104-1169.3224.2369



- Castañeda, L., y Sánchez, A. (2022). Satisfacción laboral y burnout en personal docente. *Retos, revista de ciencias de administración y economía*.  
<https://doi.org/10.17163/ret.n24.2022.03>
- Cortez, D., Campana, N., Huayana, N., & Aranda, J. (2021). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes durante el confinamiento por la pandemia COVID19. *Propósitos y Representaciones*, 9(3), e812.  
<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n3.812>
- Díaz, C., y Barra, E. (2017). *Resiliencia y satisfacción laboral en profesores de colegios municipales y particulares subvencionados de la comuna de Machalí*. *Estudios Pedagógicos*, 1, 75–86.
- Duche, A., Gutiérrez, O., Y Paredes, F. (2019). *Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos*. *Conrado*, 15(70), 15–24.
- Durán, M., Extremera, N., y Rey, L. (2001). *Burnout en profesionales de la enseñanza: un estudio en educación primaria, secundaria y superior*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 1, 45-62.
- Een N., Uah M., Nia., y Mohd N. (2021). *Socio-Economic Study: Middle Class Society Portraits in Drama "Sayang Ada Orang Lain"*. *Multicultural Education*, 7 (2), 189-199.
- El-Sahili, L. (2015). *Burnout: Consecuencias y soluciones*. México: El manual moderno.
- Esteve, J.M. (2021). *La profesión docente ante los desafíos de la sociedad del conocimiento*. Madrid: Fundación Santillana. ISBN: 978-84-7666-198-7.
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. (2020). *Educación en pausa: Una generación de niños y niñas en América Latina y el Caribe está perdiendo la escolarización debido al COVID-19*.

- Garcés, Y., García, E., López, D., y Álvarez, P. (2023). *Incidencia del Género en el Estrés Laboral y Burnout del Profesorado Universitario*. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 21(3), 43-62.  
<https://doi.org/10.15366/reice2023.21.3.003>
- González, M. (2021). *Análisis de la satisfacción laboral del profesorado de formación profesional: Análisis factorial confirmatorio*. Foro educacional, 36, 47-78. doi: 10.29344/07180772.36.2638.
- Granados, L., Sanmartín, R., Lagos, N., Urrea, M., Hernández, M. (2017). Diferencias en burnout según sexo y edad en profesorado no universitario. NFAD Revista de Psicología, nº1, 329-336. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2017.n1.v2.945>.
- Lauracio, C., y Lauracio, V. (2020). *Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud*. Revista Innova Educación. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04.003>
- Lebares, C., Braun, H., Guvva, E., Epel, E., y Hecht, F. M. (2018). *Burnout and gender in surgical training: A call to re-evaluate coping and dysfunction*. American journal of surgery, 216(4), 800–804. <https://doi.org/10.1016/j.amjsurg.2018.07.058>
- Lovo, J. (2020). *Síndrome de burnout: Un problema moderno*. Entorno, (70), 110–120.  
<https://doi.org/10.5377/entorno.v0i70.10371>
- Malander, N. (2016). *Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario*. Ciencias Trabajo, 18 (57), 177-182.
- Manzano, A. (2020). Síndrome de burnout en docentes de una Unidad Educativa, Ecuador. Horizontes, 4 (16), 499-511. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v4i16.132>
- Maslach, C. (1993). *Burnout: A multidimensional perspective*. En W. B. Schaufeli, C. Maslach, C., y Marek, T. (Eds.), *Professional burnout* (pp. 19- 32). Washington, DC, United States of America: Taylor and Francis.

- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual (3rd ed.)*. Mountain View, CA: CPP, Inc.
- Méndez, Y., Margarita, R., Figueroa, N., Pedro, R., Poma, L., Pablo, T., Zarzosa, Eva., Padilla, L., Pinto, I., y Rojas, A. (2019). *Burnout syndrome and job satisfaction in health professionals*. *Horizonte Médico*, 19(4), 41-49.  
<https://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2019.v19n4.06>
- Mendoza, R., y Moyano, E. (2019). *Las variaciones de la satisfacción vital según edad y clima organizacional en trabajadores de la salud*. *Revista Gerencia y Políticas de Salud*, 18(36). <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps18-36.vsve>
- Moreno, B., Bustos, R., Mantallana, A., y Miralles, T. (1997). *La evaluación del burnout. Problemas y alternativas: El CBB como evaluación de los elementos del proceso*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 13 (2), 185-207.
- Prasojo, L., Habibi, A., Mohd, M., Pratama, R., Rahimi, M., Mukminin, A., y Hanum, F. (2020). *Teachers' burnout: A SEM analysis in an Asian context*.  
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2019.e03144>
- Rodríguez, J., Benavides, E., Ornelas, M., y Jurado, P. (2019). *El Burnout Académico Percibido en Universitarios: Comparaciones por Género*. *Formación Universitaria*, 12(5), 23-30. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062019000500023>
- Sánchez, C., Santiago, R., y Sánchez, M. (2021). *Teacher Digital Literacy: The Indisputable Challenge after COVID-19*. *Sustainability*, 13(4). <https://doi.org/10.3390/su13041858>
- Sessa, V., y Bowling, N. (2021). *Essentials of Job Attitudes and Other Workplaces Psychological Constructs*. New York: Taylor & Francis Group.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693–713. <https://doi.org/10.1007/BF00929796>

- Valero, V., Vilca, G., y Coapaza, M. (2021). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de espinar*. <https://doi.org/10.37073/puriq.4.1.190>
- Vásquez, E., Aranda, C., y Ortiz, M. (2019). *Síndrome de burnout y justicia organizacional: una revisión sistemática*. *Salud de los trabajadores*, 27 (2).
- Vélaz, C., y Vaillant, D. (2021). *Aprendizaje y desarrollo profesional docente*. Madrid: Fundación Santillana.
- Viveros, O., y Fierro, C. (2019). *Correlación de los niveles de engagement y síndrome de burnout en una empresa de telecomunicaciones*. *Revista espacios*, 41. ISSN: 0798-1015
- Warr P., Cook J., y Wall T. (1979). *Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being*. *Journal of Occupational Psychology*, 52: 129–48.
- Zhang, W., Tian, J., Mao, Y., y Gurr, D. (2022). *The impact of transformational leadership on teachers' job burnout: the mediating role of social-emotional competence and student-teacher relationship*. *Journal of Educational Administration*, 60 (4), 369-385. <https://doi.org/10.1108/JEA-04-2021-0075>

## Anexos

### Anexo 1 - Maslach Burnout Inventory - Educators Survey (MBI-ES)

Instrucciones: Lea cuidadosamente cada enunciado y marque los casilleros correspondientes a la frecuencia de sus sentimientos acerca del trabajo donde labora. Las opciones que puede marcar son:

- 0 = Ninguna vez
- 1 = Pocas veces al año
- 2 = Una vez al mes o menos
- 3 = Pocas veces al mes
- 4 = Una vez por semana
- 5 = Pocas veces por semana
- 6 = Todos los días

	1	2	3	4	5	6
1. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado						
2. Al final de la jornada me siento agotado						
3. Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo						
4. Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos						
5. Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia						
6. Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí						
7. Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.						
8. Me siento agotado por el trabajo						
9. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros						
10. Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo						
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo						

emocionalmente						
12. Me encuentro con mucha vitalidad						
13. Me siento frustrado por mi trabajo						
14. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro						
15. Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los alumnos a los que tengo a mi cargo en el colegio						
16. Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés						
17. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis alumnos						
18. Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos						
19. He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo						
20. En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades						
21. Siento que se tratar de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo						
22. Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas						

## Anexo 2 - Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD)

Instrucciones: Señale el nivel de satisfacción que tiene con los siguientes aspectos de su desempeño laboral; tomando como base la siguiente escala de valores:

- TS (Totalmente satisfecho)
- AS (Algo satisfecho)
- AI (Algo insatisfecho)
- TI (Totalmente insatisfecho)

	TS	AS	AI	TI
1. Las relaciones interpersonales que tengo con mis compañeros docentes				
2. Las actividades docentes que desempeño en este momento				
3. La información que me brinda la institución con relación a mis condiciones o problemas laborales				
4. La forma en que valoran mi trabajo los estudiantes				
5. El nivel de motivación que tengo en este momento hacia mi trabajo				
6. Las oportunidades que me brinda la institución para desarrollarme profesionalmente				
7. La autonomía que tengo para realizar mi trabajo				
8. La equidad con que se nos trata por parte del equipo directivo				
9. La opinión que tiene la comunidad sobre los académicos de esta institución				
10. Mi forma de participar en la toma de decisiones				
11. Las relaciones interpersonales que tengo con los alumnos de la institución				
12. La forma en que el equipo directivo de esta institución supervisa mi trabajo				
13. La forma en que se respeta la normatividad institucional				
14. El ambiente de trabajo que existe en la institución				

15. La forma en que me trata el equipo directivo				
16. La ventilación del espacio físico donde laboro				
17. El modo en que el equipo directivo resuelve los conflictos que se suscitan en la institución				
18. La forma en que me puedo promover a un puesto directivo				
19. El modo en que se respetan los estatutos sindicales				
20. La información que me brindan las distintas instancias de la institución para llevar a cabo mi trabajo				
21. El apoyo y las facilidades que me brinda el equipo directivo para desarrollarme profesionalmente				
22. La libertad que tengo para el diseño e implementación de mis actividades de trabajo				
23. Las relaciones interpersonales que tengo con el equipo directivo de la institución				
24. La iluminación del espacio físico donde trabajo				
25. El nivel laboral que tengo				
26. Lo motivador que es mi trabajo				
27. La forma en que valora mi trabajo el equipo directivo de la institución				
28. La remuneración económica que percibo				
29. La cantidad del trabajo que se me asigna				
30. La forma en que está organizada la institución				
31. La forma en que toman en cuenta mis opiniones				
32. La forma en que valoran mi trabajo mis compañeros docentes				
33. El espacio físico donde realizo mi trabajo				
34. La forma en que puedo ascender de nivel salarial				



**Autoría**

Declaro que este trabajo es original y ha sido realizado por mi misma, sin haber hecho uso de otras fuentes o ayudas diferentes a las referenciadas. También he señalado la procedencia de los fragmentos literarios, o de contenido, que he usado de terceros.

*Emma Riera*