

Universidad de Lima

Facultad de Psicología

Carrera de Psicología



RELACIÓN ENTRE SATISFACCIÓN LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE COLEGIOS

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título Profesional de Licenciado en
Psicología

Ana Teresa Leonilda Villanueva Laos

20102077

Asesor

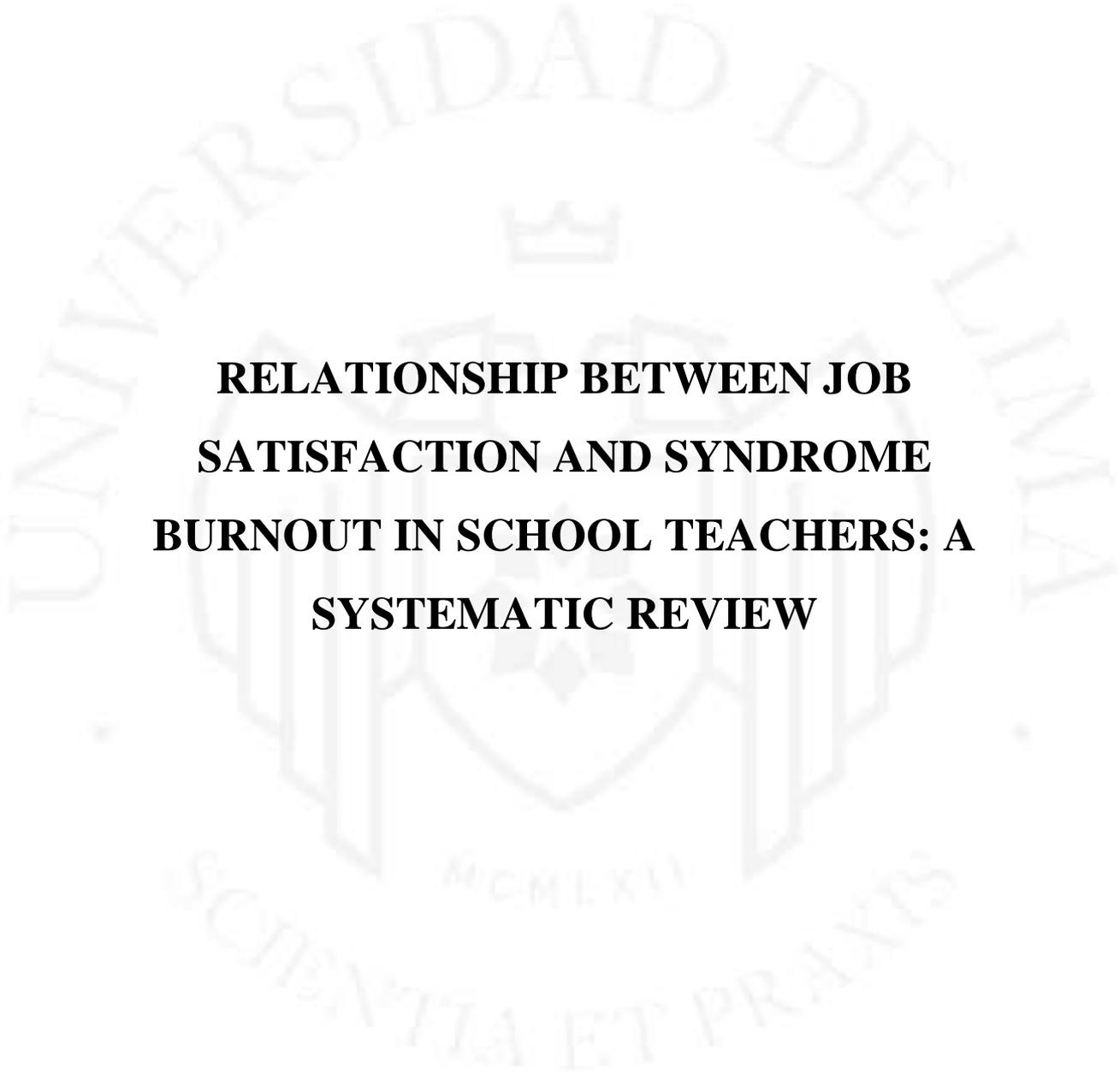
Mónica Fernández Otoyá

Lima – Perú

Marzo de 2021

(Hoja en blanco)





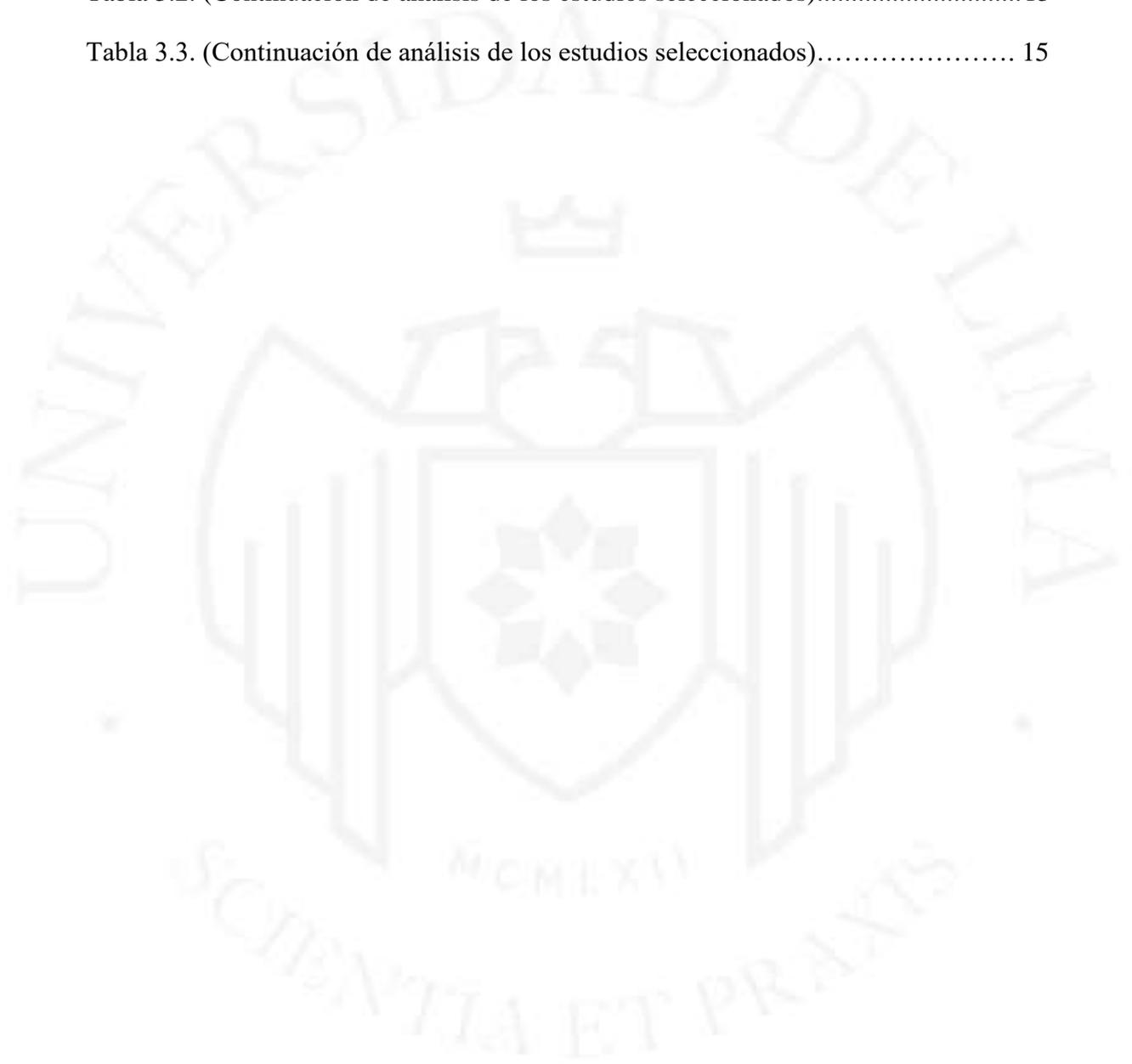
**RELATIONSHIP BETWEEN JOB
SATISFACTION AND SYNDROME
BURNOUT IN SCHOOL TEACHERS: A
SYSTEMATIC REVIEW**

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN	VII
ABSTRACT.....	VIII
CAPITULO I: INTRODUCCION	1
Descripción del Problema.....	1
Descripción de las variables	4
Marco teórico.....	4
Objetivo	7
Pregunta de investigación.....	7
CAPITULO II: MÉTODO.....	8
2.1 Criterio de elegibilidad	8
2.1.1 Criterios de inclusión.....	8
2.1.2 Criterios de exclusión	9
2.2 Estrategia de búsqueda	9
CAPITULO III: RESULTADOS	12
CAPITULO IV: DISCUSION	21
CONCLUSIONES	25
REFERENCIAS.....	27

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 3.1. (Análisis de los estudios seleccionados).....	12
Tabla 3.2. (Continuación de análisis de los estudios seleccionados).....	13
Tabla 3.3. (Continuación de análisis de los estudios seleccionados).....	15



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 2.1. (Diagrama de flujo)11



RESUMEN

En los últimos 20 años, cerca del 30% de los profesores sufre de burnout; siendo las condiciones laborales, la sobrecarga de alumnos en el aula, coordinar con los compañeros temas de la currícula, y llevar trabajo a casa, las causas de ello. Lo que conlleva a que la condición anímica de los profesores se vea afectada repercutiendo en el proceso de enseñanza – aprendizaje y en la calidad de la misma, ya que la interacción con el alumno se vuelve distante. Las variables a analizar son satisfacción laboral y síndrome de burnout; por lo que el objetivo de este trabajo es estudiar la relación entre ambas en profesores de colegios públicos y privados que enseñan en nivel primaria y secundaria, mediante la elaboración de una revisión sistemática de ocho artículos, los cuales fueron seleccionados mediante los lineamientos PRISMA y las bases de datos consultadas fueron Scielo, Proquest y Scopus. Se encuentra que existe una correlación negativa entre ambas variables. Asimismo, la satisfacción laboral se verá afectada según la materia que enseñan debido a la demanda de los padres de familia; así como los profesores de colegios públicos muestran un menor nivel de satisfacción laboral, por lo que son más propensos a sufrir de burnout. Además, existe significancia entre experiencia laboral, satisfacción laboral y burnout. Por otro lado, no se ha encontrado relación entre las variables y la edad. En conclusión, se ha encontrado que la variable de satisfacción laboral predice el burnout y es una variable protectora también, por ello su correlación negativa.

Palabras clave: profesores, satisfacción laboral, burnout y colegio

ABSTRACT

In the last 20 years, about 30% of teachers suffer from burnout; being the working conditions being the working conditions, the overload of students in the classroom, coordinating with their classmates curriculum issues, and taking work home the causes of this. This leads to the emotional condition of the teachers being affected, affecting the teaching – learning process and its quality, since the interaction with the student becomes distant. The variables to be analyzed are job satisfaction and burnout syndrome; therefore, the objective of this work is to study the relationship between burnout and job satisfaction in public and private school teachers who teach at the primary and secondary level, by means of a systematic review of eight articles, which were selected through the PRISMA guidelines and the databases consulted were Scielo, Proquest and Scopus. It is found that there is a negative correlation between both variables. In the findings, job satisfaction will be affected according to the subject they teach due to the demand of parents; as well as public school teachers show a lower level of job satisfaction, which is why they are more likely to suffer from burnout. Likewise, there is significance. Likewise, there is significance between the amount of work experience and job satisfaction and burnout. On the other hand, no relationship was found between the variables and age. In conclusion, it has been found that the job satisfaction variable predicts burnout and is also a protective variable, hence its negative correlation.

Key words: teacher, job satisfaction, burnout and school

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1 Descripción del problema

En la actualidad el ambiente laboral es visto como un motivo más de preocupación para los colaboradores (Guerra et. al., 2017, p.2). Debido a que asumen nuevos retos, los cuales exigen adaptarse a estos cambios, condiciones y requerimiento del trabajo (Jiménez et. al., 2012, p.1); ello ha originado problemas en los trabajadores tales como biológicos, psicológicos y sociales; los cuales se ven reflejados en la baja satisfacción que experimentan, así como la frustración y el estrés (Chávez, C., 2016, p2.)

Las organizaciones, a nivel mundial, se han percatado que no es suficiente buscar la motivación de sus colaboradores utilizando medios extrínsecos, por ejemplo el salario; con el fin de satisfacer y buscar la disminución de estrés laboral. Cabe mencionar que la satisfacción de la persona es consecuencia de diversos factores debido a que el ser humano es integral (Arce & Rojas, 2020; p. 2); dicho problema impacta en la competencia laboral del colaborador, en especial a los docentes (Cabezas, E., 2016; p.1) quienes tienen contacto tanto con los alumnos como con los padres de familia. Además trabajan horas adicionales en la confección del material de clase, entre otras funciones (Menghi, M. & Oros, L., 2014, p.5).

Molero menciona (2019) que al menos el 30% de los docentes de diferentes países han experimentado alguna vez el síndrome de burnout, ello refiere que ha sucedido en los últimos 20 años, los cuales han presentado consecuencias negativas en la satisfacción, en su salud, en su economía, así como en su grado de compromiso.

Una encuesta nacional realizada por el Ministerio de Educación (Minedu, 2019) a 15, 092 docentes de 4,527 instituciones educativas públicas y privadas; han puesto en evidencia que el 16.5% de los docentes indica que no volvería a elegir su carrera; el 43% hace referencia a bajo salario y el 32% considera que es una carrera sacrificada. Con respecto a las enfermedades más frecuentes que sufren los docentes, el estrés se encuentra en el segundo lugar, siendo en el área rural el 37.9% y en el área urbana lo padece el 47%. Como factores que les ayudarían a mejorar su práctica docente, el 74% menciona los materiales educativos suficientes y adecuados.

Un estudio realizado por Menghi (2014), tuvo como objetivo la evaluación de la variable satisfacción laboral, y la repercusión de la misma en las dimensiones del

síndrome de burnout en 229 docentes de nivel primario. El hallazgo indicó que la satisfacción laboral tiene un efecto positivo en el burnout; por lo que indica que los docentes que puntuaron con un nivel mayor de satisfacción laboral presentaron puntuaciones menores en la sección de agotamiento y puntuaciones mayores en la sección de realización personal. La prueba utilizada para la medición del Burnout fue Maslach Burnout Inventory (MBI) (p.1)

Otra investigación realizada por Hermosa (2006), demostró que existe relación entre satisfacción laboral y síndrome de burnout; en su investigación participaron docentes de nivel primario y secundario, donde a mayor satisfacción laboral menor es la presencia del síndrome (p.1).

En ambas investigaciones realizadas en años anteriores se puede observar que existe una relación cercana entre satisfacción laboral y el burnout; las evidencias que si existe un mayor puntaje en la variable de satisfacción, la puntuación que refleja el síndrome de burnout será menor en las personas evaluadas.

Según Rodríguez, Guevara y Viramontes (2017) una de las principales fuentes del burnout que sufren los docentes se debe a que llevan a cabo actividades dentro del aula pero también fuera de ellas como por ejemplo coordinar con compañeros temas de la currícula. Se adiciona a ello las condiciones laborales en el ambiente de trabajo, enseñar a varios alumnos en una misma aula, es decir, sobrecarga de alumnos en una misma clase, los problemas de aprendizaje de los alumnos, entre otros (p. 5.).

“El contexto escolar y la demanda de estos nuevos roles resultantes de la delegación de responsabilidades genera en el docente frustración cuando descubre que no puede solucionar todas las problemáticas que se le presentan, por lo que las demandas que se le exigen superan sus posibilidades. Esta realidad genera un desgaste personal importante, que puede conducir al estrés crónico, al desgaste emocional e incluso al síndrome de burnout” (Malander, N., 2016, p.3).

Las consecuencias del problema es que los profesores no pueden dar una educación de calidad debido a que afectan su condición anímica, repercutiendo en el proceso de enseñanza – aprendizaje (Cabezas, E., 2016, p.1). También se ve afectada la relación entre profesor y alumno, ya que dicha interacción se vuelve distante (Ramírez, R., Guevara, A. & Viramontes, E., 2017, p.3) dando poca atención, apoyo y el feedback idóneo (Fuster et al., 2019, p.3); todo ello repercute en el conocimiento que adquieren los

alumnos, por lo tanto se ve afectada su calidad de vida futura (Jiménez, Jara & Miranda, 2012)

La Organización Mundial de la Salud (2017) señala:

“En la mayoría de los países, los problemas de salud relacionados con el trabajo ocasionan pérdidas que van del 4 al 6% del PIB. Aproximadamente un 70% de los trabajadores carecen de cualquier tipo de seguro que pudiera indemnizarlos en caso de enfermedades y traumatismos ocupacionales”

La promulgación de diversas leyes indica que en el país se está tomando vital importancia tratar el factor psicológico de las personas en la que se ven implicados la empresa privada como la pública; no solo dejando la responsabilidad a las instituciones que tratan las enfermedades mentales. Lo que engloba que en el área de salud ocupacional pueda tratar temas de enfermedades ocupacionales, entre ellas el estrés; primer paso para el estrés crónico.

En marzo de 2020, se publicó en el diario El Peruano, el Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30947, Ley de la Salud Mental; la cual indica: “La salud es condición indispensable del desarrollo humano y medio fundamental para alcanzar el bienestar individual y colectivo, y que es responsabilidad del Estado regularla, vigilarla y promoverla” (Ley N° 30947, 2020).

El estado peruano en la búsqueda de apoyar al docente, establece una ley magisterial, la cual su objetivo es mejorar los beneficios generar línea de carrera a los docentes, impulsando así el desarrollo profesional de los mismos.

La Ley N° 29944 fue promulgada el 25 de noviembre de 2012, en donde indica lo siguiente: “La presente Ley tiene por objeto normar las relaciones entre Estado y los profesores que prestan servicios en las instituciones y programas educativos públicos de educación básica y técnico productiva y en las instancias de gestión educativa descentralizada. Regula sus deberes y derechos, la formación continua, la Carrera Pública Magisterial, la evaluación, el proceso disciplinario, las remuneraciones y los estímulos e incentivos” (Ley N° 29944, 2012).

El trabajo de investigación presentado es una revisión sistemática, por medio de ella se obtiene resúmenes estructurados de información sobre una problemática en específico (Moreno, B. et. al, 2018, p.1)

El objetivo del estudio es conocer la relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de burnout o “estar quemado” de los profesores que trabajan en colegio, tanto

nivel primaria como secundaria, de colegios privados y públicos de diferentes países; por medio de la revisión sistemática de 8 artículos las cuales integren ambas variables en la población mencionada.

1.2 Descripción de las variables

El burnout es el resultado psicológico y social del estrés prolongado; en donde el aspecto psicológico hace referencia a la respuesta de los estresores interpersonales crónicos, quiere decir, que permanecen en el tiempo. En cuanto al aspecto social, se debe al resultado del ambiente del trabajo en la cual se interactúa. Dicho síndrome se caracteriza por 3 dimensiones, el desgaste emocional, despersonalización y realización personal. La primera dimensión hace referencia a sentimientos de cansancio emocional y psicológico; la segunda se refiere a tener una respuesta negativa ante la otra persona y por último, caracterizado por el deterioro de los sentimientos de competencia en donde la persona realiza una autoevaluación negativa de sus logros en el ámbito laboral (Díaz, F. & Carolina, I., 2016, p. 2- 4)

Según Chiang, Riquelme y Rivas (2018), “la satisfacción laboral es, básicamente, un concepto globalizador con el que se hace referencia a las actitudes de las personas hacia diversos aspectos de su trabajo. Por consiguiente, hablar de satisfacción laboral implica hablar de actitudes”. La satisfacción cambia constantemente porque los sentimientos positivos disminuyen o aumentan conforme los motivos de logro son alcanzados (p2).

1.3 Marco Teórico

Uno de los modelos para explicar el síndrome de burnout, es el trabajado por Cherniss, modelo de autoeficacia; este se encuentra dentro del grupo de modelos elaborados desde la teoría sociocognitiva del yo; asimismo es inspirado en los trabajos de Albert Bandura, en donde se analizan los mecanismos psicológicos que influyen en la acción del individuo a través del pensamiento autorreferente (Quiceno, M. & Vinaccia, S.; 2007, p.7), es decir, considera las cogniciones y las percepciones del individuo como motor de las acciones, así como las acciones también modifican las cogniciones. (Gil - Monte, P. & Peiró, J., 1999, p. 2-3).

El modelo, describe al burnout como un proceso de adaptación psicológica, dicha adaptación se da entre el individuo y el entorno de trabajo; en donde el proceso del burnout se interpreta mediante 3 fases; 1) estrés, esta es generada por el desequilibrio de las demandas del ambiente y los recursos que tiene el individuo para afrontarlas 2) agotamiento, es la respuesta emocional que tiene la persona hacia el desequilibrio que presenta en la adaptación de él mismo y el entorno, lo que le generará agotamiento, fatiga entre otras respuestas emocionales; 3) afrontamiento defensivo; esta fase se evidencia un cambio en la expresión de las conductas y actitudes de la persona; las cuales predomina el trato cínico e impersonal hacia otras personas (Martínez, A., 2010; p.8). Es por ello que una persona puede sufrir de síndrome de burnout al no alcanzar sus metas; por lo que produce en la persona el fracaso psicológico y la autoeficacia percibida se ve disminuida. Por el contrario, si las personas experimentan sentimientos de autoeficacia muy elevadas, las probabilidades de sufrir burnout se verán disminuidas, debido a que van a percibir menor nivel de estrés en situaciones en la que aparecen los estresores o situaciones que el sujeto pueda parecerle como amenazantes. (Martínez, A., 2010; p.15).

Para explicar la segunda variable del trabajo de investigación, es importante recalcar que el concepto de satisfacción laboral está basado en las actitudes que tiene la persona conforme a su entorno laboral, es por ello que el marco teórico más idónea para enmarcar la variable de satisfacción laboral es la Teoría de las necesidades desarrollada por Maslow.

En donde las necesidades de las personas son catalogadas como fuerzas internas del psiquismo, las cuales son expresadas en forma de sufrimiento o de satisfacción (Gonzalez, D., 2019, p. 3), es por ello que las personas al cubrir las necesidades esperadas, sienten satisfacción (Burgos et al., 2018, p. 6)

Son 5 grandes bloques en los que se categorizan las necesidades humanas, 1) necesidades fisiológicas, son las que las personas necesitan para la supervivencia, tales como alimentación, sexo, reproducción, respiración, entre otras. 2) necesidades de seguridad y reaseguramiento, la persona busca estar protegida de factores que le pueden parecer amenazantes y se encuentran en su entorno. Adicional a ello, el ser humano busca estabilidad y evitar la sensación de que no tienen el control de sus propias vidas 3) necesidad de amor y pertenencia; hace referencia a la estimación que tiene una persona hacia sí mismo y en donde realiza una autoevaluación; toda persona busca ser parte de la sociedad en donde vive 4) necesidad de estima, alude a que la persona espera un

reconocimiento o éxito social y por último ;5) necesidad de autorrealización; esta categoría para el autor es a lo que aspira el ser humano, ya que lo considera como un ideal porque se busca trascender, ya que ha explorado y encontrado la mejora de sí mismo por medio de las oportunidades que se le han presentado, lo que hace que se vuelva una persona íntegra (Castro, 2018, p. 3-4).

Como consecuencia de los modelos en la que explican que la persona se encuentra dentro de un entorno social, en donde se busca una realización personal y son las actitudes con respecto a la realidad las que moldean el comportamiento, un modelo para explicar e integrar tanto el burnout como satisfacción laboral es el Modelo de Demandas – Recursos Laborales (DRL), desarrollado por Bakker y Demerouti.

Este modelo categoriza los entornos laborales y se exponen mediante dos aspectos: demandas laborales y recursos laborales (Hernandez, L. & Orama, A., 2018, p.1); se busca el balance entre ellas; debido a que si existe un nivel alto de demanda y nivel bajo de recursos laborales, este afecta la satisfacción del colaborador de manera negativa (Piko, B. & Mihalka, M., 2017, p.1) Asimismo, producen agotamiento en el colaborador por lo que pueden provocar el síndrome de burnout (Orgambidez, A.; Pérez, P. & Borrego, Y.; 2015, p. 2)

Explicando con mayor detalle sobre cada aspecto, cabe recalcar que la categoría de demandas laborales hace referencia a las características de la empresa u organización y de las cuales se requiere el esfuerzo del colaborador, ya sea físico o psicológico (Orgambidez, A.; Pérez, P. & Borrego, Y.; 2015, p. 2) ejemplo de dichas exigencias o demandas es el balance entre trabajo y familia, así como el conflicto y ambigüedad de roles (Piko, B. & Mihalka, M., 2017, p.1) o la relación entre los clientes, la que puede ser exigente desde el punto de vista emocional (Baker, A. & Demerouti, E, 2013, p.3). Por lo que se puede decir que los estresores producen una reacción emocional negativa afectando a su vez el comportamiento (Urien, B., Diez, V. & Osca, A. (2017), p.3.). En cuanto a la segunda otra categoría, recursos laborales; hace referencia a las características sociales, psicológicas, físicas y de la organización; sirven como forma de protección al colaborador (Hernandez, L. & Orama, A., 2018, p.2) y buscan que las exigencias del trabajo, así como los costos fisiológicos y psicológicos que puedan estar implicados se reduzcan. Además, incentivan al crecimiento de la persona desde el punto de vista de aprendizaje y desarrollo personal (Baker, A. & Demerouti, E, 2013, p.3)

Como se puede ver, las demandas laborales suelen ser predictores del agotamiento u otros problemas de salud relacionados a lo psicosomático, la segunda categoría que son los recursos, son los predictores de la motivación, engagement y satisfacción en el trabajo. Es por ello que los recursos ayudan a satisfacer las necesidades humanas básicas, tales como la autonomía de la persona y su autoeficacia (Baker, A. & Demerouti, E, 2013, p.3)

La evidencia empírica de dicho modelo, puede verse en el estudio que Bakker, Demerouti y Shaufeti aplicaron en un call center en el año 2003, con el fin de explorar la validez predictiva del modelo que postulaban y por medio de modelos de ecuaciones estructurales confirmaron que las exigencias del trabajo (demandas) son predictores de los problemas de salud que sufren los colaboradores, mientras que los recursos laborales, tales como motivación, retroalimentación, entre otros, eran predictores del compromiso organizacional y la autoeficacia (Baker, A. & Demerouti, E, 2013, p.3)

1.4 Objetivo

Identificar la relación entre satisfacción laboral y burnout en profesores que enseñan en los niveles de primaria y secundaria de colegios privados y públicos

1.5 Pregunta de investigación

¿Cuál es la relación entre satisfacción laboral y Burnout en profesores que enseñan en niveles de primaria y secundaria de colegios privados y públicos?

CAPÍTULO II: MÉTODO

2.1 Criterios de elegibilidad

2.1.1 Criterios de inclusión

Se tomó como criterios de elegibilidad los siguientes: 1) intervalos de tiempo, tomando en consideración solo artículos científicos elaborados entre los años 2016 y 2021, en donde su tiempo de antigüedad son como máximo 5 años, ello con el fin de mantener la actualización de los constructos mencionados, ya que con el tiempo se pueden ver afectados a cambios por nuevos descubrimientos que tiene la ciencia 2) estudios cuantitativos, los cuales permiten analizar la fuerza de la asociación o correlación que existe entre variables 3) estudios que especifican a qué población se ha estudiado, en este caso particular a los docentes de colegios públicos y privados, de nivel primario y secundario; se selecciona esta población en particular debido a que los docentes que laboran en colegios sobrellevan la relación tanto con el alumno como con los padres de familias 4) especificación el instrumento para la medición de cada variable, debido a que ayuda a evaluar los constructos de forma empírica de los enunciados teóricos 5) texto completo; de esta manera podemos tener mayor detalle sobre el estudio y no solo por su resumen; al tener la posibilidad de leer el área de resultados y discusión a detalle enriquece los conocimientos necesarios para esta investigación, así como es necesario para confirmar los lineamientos PRISMA y ser elegibles para el objetivo de la revisión sistemática.

2.1.1 Criterios de exclusión

Con respecto a los criterios de exclusión, se evitó analizar los siguientes estudios: 1) estudios de meta análisis, ya que son un compendio de la información disponible sobre un objetivo de estudio. Al sintetizar información nos brinda una mirada general sobre el tema, lo que genera complicaciones para el análisis de una revisión sistemática porque se puede perder información valiosa 2) revisiones sistemática, ya que son resúmenes estructurados de la información sobre un tema en específico; precisamente al buscar

realizar una revisión sistemática es necesario obtener y seleccionar artículos para realizar un análisis de los datos presentados en los estudios, es por ello que en criterios de inclusión se especifica analizar textos completos 3) citas y resúmenes, en vista que se busca un análisis detallado con valores y confiabilidad de los instrumentos expresada en el artículo, los resúmenes en muchas ocasiones solo mencionan resultados más a nivel macro 4) estudios sin datos concluyentes, ya que se busca confirmar si existe una relación o no entre las variables establecidas, si se toma un estudio sin datos que se puedan generalizar, no se especificará la relación que es el objetivo de este estudio 5) los estudios cualitativos, debido a que estudian las variables estudiadas por medio de registros narrativos; lo que conlleva a que el análisis se realice desde contextos estructurales y situacionales 6) el uso de revistas, congresos, noticias, revistas de divulgación y tesis; ya que se busca utilizar solo artículos científicos para mantener la calidad de los artículos que se va a realizar.

2.2 Estrategia de búsqueda

La búsqueda de los artículos y su posterior análisis se realizó entre Enero y Febrero de 2021 en las bases de datos de Scopus, Proquest y Scielo y se utilizaron las palabras claves tales como: profesores, burnout y satisfacción laboral. Se buscaron sinónimos de las palabras y fueron combinadas de la siguiente manera: Teachers/job satisfaction/ burnout; teachers/work satisfaction/ burnout; teachers/job satisfaction/ chronic fatigue síndrome; school teachers/ job satisfaction/ emocional exhaustion y professor/job satisfaction/ burnout.

La búsqueda de los artículos fue realizada tomando en cuenta la antigüedad de las publicaciones siendo desde 2016 al 2021. Según el proceso de guía sistemática se encuentra bajo los lineamientos impartidos por la guía PRISMA para establecer un orden y dar transparencia a la búsqueda (Ortín et al., 2018, p. 3).

La búsqueda en las 3 bases de datos dio como resultado un total de 14,104 referencias con la combinación de palabras seleccionadas, de los cuales como texto completo se seleccionaron 13,505; los artículos de texto completo son todos los que se encuentren con toda la información completa, es decir, muestren las secciones de resumen, introducción, método, resultados y conclusiones o discusión. Además, se aplicaron los filtros de tipo de documento para que solo se visualice artículos

provenientes de revistas científicas, tomando en cuenta que la definición de las variables excluyendo de esa forma todo documento proveniente de conferencias, libros, entre otros; se excluyó 8,096 artículos; luego se aplicó el filtro de intervalo de tiempo para seleccionar artículos dentro de los 5 años de antigüedad, lo que ocasionó que se excluyan 2,746. Adicional, se aplica el filtro de idioma para seleccionar solo artículos en el idioma inglés y español, lo que excluyó a 164 artículos, dando un total de 11,006 artículos excluidos. Por último, se extrae 2 artículos de los analizados por medio de las referencias de otros artículos; ese es el camino para la selección de 8 artículos que cumplieran con los criterios de inclusión establecidos para el análisis.

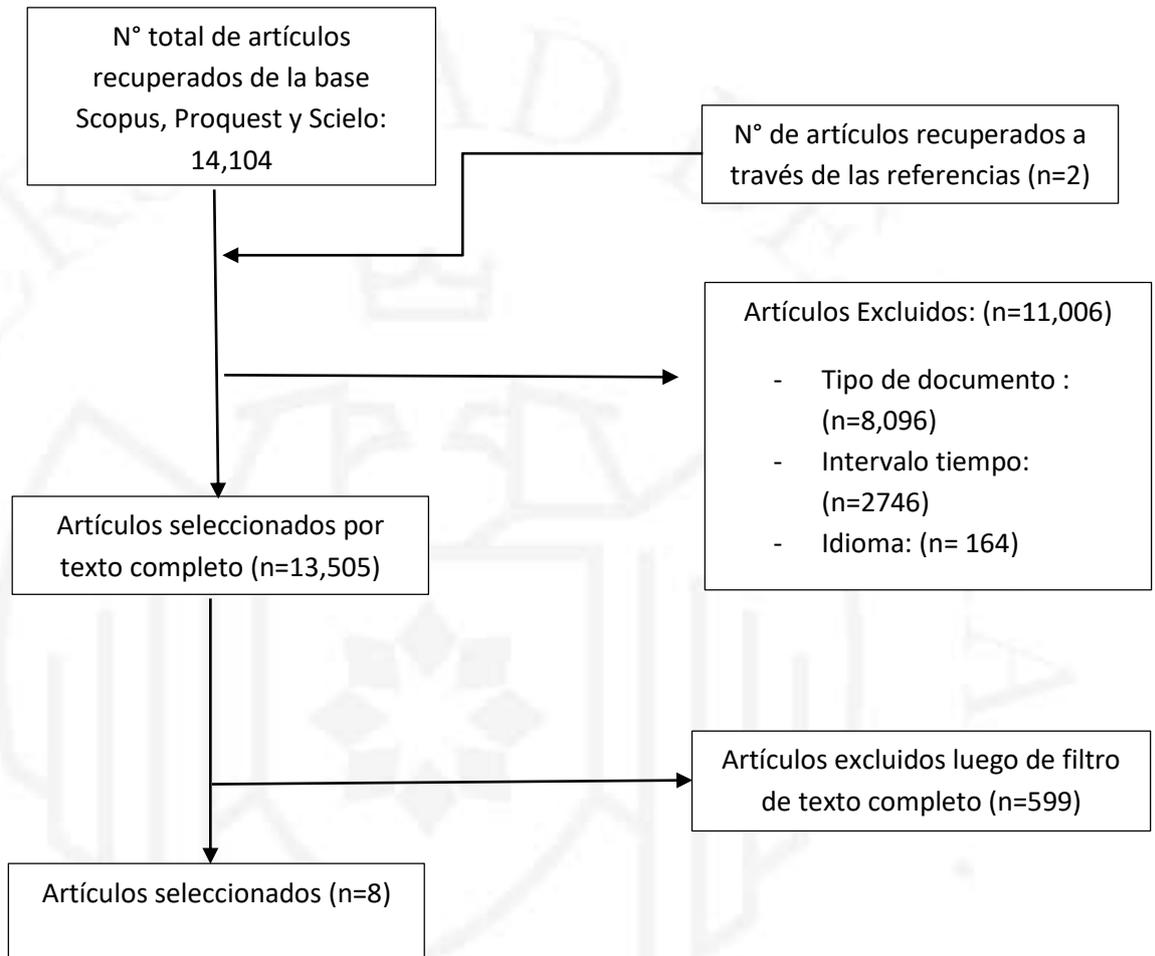
En la figura 1. se señala el flujograma en el cual que se muestra sintetizado el proceso elección de los artículos que se analizaron.



2.3 Flujograma

Figura 2.1

Diagrama de Flujo



CAPÍTULO III: RESULTADOS

Los 8 artículos que se utilizaron para la investigación se ven reflejados en las tablas 1, 2 y 3 en los cuales se colocan los datos más relevantes para el análisis, tales como autor, año de publicación, título del artículo, idioma, modelo teórico de la variable de burnout, modelo teórico de la variable de satisfacción laboral, marco teórico integrador, número de participantes, instrumento de evaluación de la variable de burnout, instrumento de evaluación de la variable de satisfacción laboral, confiabilidad y/o validez del burnout, confiabilidad y/o validez de satisfacción laboral, diseño de estudio, relación de burnout y satisfacción laboral así como hallazgos principales.

Tabla 3.1

Análisis de los estudios seleccionados

Autor	Año	Título	Idioma	Modelo Teórico Burnout	Modelo Teórico Satisfacción laboral	Marco Teórico Integrador	N° Participantes
Nancy Marlene Malander	2016	Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario	Español	Modelo Psicosocial	Teoría de los dos factores Herzberg (Motivación e Higiene)		123
M. Pavalache - Ilie G. Ursu	2016	Burnout, locus of control and job satisfaction. A study on high school teachers	Inglés	Teoría de Demandas y recursos Bakker (teoría de los dos factores)	Teoría de los dos factores Herzberg (Motivación e Higiene)		113
Sotirios Vousiopoulos et al.	2019	Job satisfaction and burnout among Greek teachers and Physical Education Teachers: A comparision in Minority and Public Sector Schools in Thrace	Inglés	MODELO PSICOSOCIAL	Teoría de las Necesidades		439
Ooi Phaik Wei Abdul Ghani Kanesan Abdullah	2016	Burnout and job satisfaction among Teachers in chinese	Inglés	MODELO PSICOSOCIAL	Teoría de Spector		175

Independent Secondary
School

Ilias Kroupis et.al	2017	Job satisfaction and burnout among Greek P.E. teachers. A comparison of educational sectors, level and gender	Inglés	MODELO PSICOSOCIAL	Teoría de las Necesidades	282
Safari Ibrahim	2020	A study on the relationship between burnout and job satisfaction of Iranian EFL teachers working in Universities and schools	Inglés	MODELO PSICOSOCIAL	Teoría de los dos factores Herzberg (Motivación e Higiene)	159
Kara Sema	2020	Investigation of job satisfaction and burnout of visual arts teachers	Inglés	MODELO PSICOSOCIAL	Teoría bifactorial de Weiss	308
Cagla Atmaca	2017	A burning issue among English teachers: Reflections of in- service teachers on job satisfaction and burnout	Inglés	MODELO PSICOSOCIAL	Teoría bifactorial de Weiss	42

Tabla 3.2

Continuación del análisis de los estudios seleccionados

Instrumento evaluación de Burnout	Instrumento evaluación de satisfacción laboral	Confiabilidad y validez de Burnout	Confiabilidad y validez de Satisfacción laboral	Diseño del estudio
MBI	ESLA	Alpha de Cronbach Dimensión cansancio emocional: 0.90 Dimensión despersonalización 0.79 Dimensión realización personal 0.71	Alpha de Cronbach General: 0.88 Factor extrínseco: 0.85 Factor intrínseco: 0.77	No experimental Cuantitativo, descriptivo-correlacional, y transversal.
OLBI	JSS	Alpha de Cronbach General: 0.89 Exhaustion: 0.74 Disengagement: 0.79	Alpha de Cronbach General: 0.89 Escala de promoción: 0.52 Escala de Supervisión : 0.82	Correlacional

MBI	ESI	Alpha de Cronbach Agotamiento emocional: 0.81 Despersonalización: 0.60 Logro personal: 0.86	Alpha de Cronbach Trabajo en sí: 0.77 Pago: 0.79 Promoción: 0.62 Supervisión: 0.82 Condiciones laborales: 0.80 Organización: 0.76	Correlacional
MBI - ES	JSS	Alpha de Cronbach General : 0.82	Alpha de Cronbach General: 0.87	Correlacional
MBI	ESI	Alpha de Cronbach Agotamiento emocional : 0.81 Despersonalización: 0.60 logro personal: 0.86	Alpha de Cronbach Trabajo en sí : 0.77 Pago: 0.79 Promoción: 0.62 Supervisión: 0.82 Condiciones de trabajo: 0.80 Organización: 0.76	Correlacional
MBI- ES	ESI	Alpha de Cronbach General: 0.88	Alpha de Cronbach Trabajo en sí: 0.79 Pago: 0.82 Promoción: 0.64 Supervisión: 0.85 Condiciones de trabajo: 0.86 Organización: 0.79	Correlacional
MBI	SFMSQ	Alpha de Cronbach Agotamiento emocional : 0.82 Despersonalización: 0.78 logro personal: 0.75	Alpha de Cronbach Intrínseca : 0.83 Extrínseca: 0.85	Correlacional Causal - comparativo
MBI	MINNESOTA SATISFACTION INVENTORY	Alpha de Cronbach General: 0.77	Alpha de Cronbach General: 0.87	Exploratorio Cuantitativo

Tabla 3.3*Continuación del análisis de los estudios seleccionados*

Relación Burnout y satisfacción	Hallazgos principales
Satisfacción laboral, y cada una de sus dimensiones, son predictores significativos del síndrome de burnout y de cada una de las dimensiones del mismo. Correlación negativa	La satisfacción laboral se relaciona con las tres dimensiones del síndrome, pero esta relación es más intensa con el cansancio emocional, mostrando que a mayor satisfacción laboral, menor es el cansancio emocional. el cansancio emocional es generalmente la primera dimensión que se ve afectada Relación negativa significativa entre satisfacción laboral y despersonalización La satisfacción laboral predice el burnout Los docentes más jóvenes muestran mayor predisposición a sufrir el síndrome de burnout
correlación negativa entre burnout y satisfacción laboral	No se muestra relación entre burnout y edad. Asimismo, como en la cantidad de años de servicio
correlación negativa entre burnout y satisfacción laboral	En el estudio las cinco dimensiones de satisfacción laboral muestran una correlación negativa con el burnout a excepción de la dimensión de salario.
correlación negativa entre burnout y satisfacción laboral	Se encontró una correlación negativa entre la primera dimensión del burnout, agotamiento emocional, y la dimensión de supervisión de la medición de satisfacción laboral.
correlación negativa entre burnout y satisfacción laboral	Los profesores que trabajan en escuelas privadas mostraron tener mayor nivel de satisfacción laboral, así como un nivel menor de burnout que los profesores de escuelas públicas. Los profesores que trabajan en el nivel de primaria, tienen un nivel menor de satisfacción laboral que los profesores que enseñan en secundaria. Los profesores que trabajan tanto en niveles de primaria y secundaria tienen mayor satisfacción laboral que los profesores que solo trabajan en un nivel de colegio.
correlación negativa entre burnout y satisfacción laboral	El factor de condiciones laborales en la prueba de satisfacción laboral se nota una diferencia entre profesores de colegio y el de universidades; los primeros perciben menor satisfacción.
correlación negativa entre burnout y satisfacción laboral	Se encontraron que la satisfacción laboral y el burnout muestran diferencias según género, estado civil, antigüedad profesional y tipo de escuela
correlación negativa entre burnout y satisfacción laboral	Se encontró que la cantidad de años de experiencia de los profesores ha presentado correlación con el burnout, este se encuentra en un nivel bajo.

Se realiza un resumen de los artículos seleccionados y que se encuentran ubicado en la tabla de análisis.

Haciendo referencia a los años de publicación, todos se ubican entre los años 2016 y 2020. Tres de ellos se publicaron en el año 2016 (Malander, 2016; Phaik, Ghani & Abdullah, 2016; Pavalache & Ursu, 2016). El año que sigue es de 2017, solo dos de los artículos pertenecen a este año de publicación (Kroupis et.al, 2017; Atmaca, 2017). En cuanto al año de publicación de 2019, solo uno de ellos es publicado dicho año (Vousiopoulos et al., 2019) y por último, dos de los artículos analizados tienen como fecha de publicación el año 2020 (Ibrahim, 2020; Sema, 2020).

En cuanto a la dimensión de análisis de idiomas, todos los artículos se encuentran en idioma inglés (Phaik, Ghani & Abdullah, 2016; Pavalache & Ursu, 2016; Kroupis et.al, 2017; Atmaca, 2017; Vousiopoulos et al., 2019; (Ibrahim, 2020; Sema, 2020); teniendo como excepción uno de ellos (Malander, 2016); una investigación realizada en Argentina

Los enfoques teóricos es otra de las dimensiones que se ven expuestas en los artículos. Con respecto al enfoque teórico de la variable de burnout todos los artículos manejan el modelo de maslach, el modelo psicosocial (Malander, 2016; Vousiopoulos et al., 2019; Phaik, Ghani & Abdullah, 2016, Kroupis et.al, 2017; Ibrahim, 2020; Sema, 2020; Atmaca, 2017). Mientras que el único que presenta un modelo distinto sobre la variable burnout; hace referencia a la Teoría de demandas y Recursos de Bakker (Pavalache & Ursu, 2016. Los enfoques teóricos de la variable satisfacción laboral son variados; 3 de ellos utilizan la teoría de la motivación – higiene (Malander, 2016; Pavalache & Ursu, 2016; Ibrahim, 2020); dos de ellas se basan en a teoría bifactorial de Weiss (Sema, 2020; Atmaca, 2017), dos utilizan la teoría de las necesidades (Vousiopoulos et al., 2019; , Kroupis et.al, 2017) y por último solo uno de ellos utiliza la teoría desarrollada por Spector (Phaik, Ghani & Abdullah, 2016). Asimismo, se puede visualizar en el cuadro, se debe en blanco el marco teórico que integra ambas variables, debido a que en ninguno de los artículos analizados utiliza un marco teórico integrador, en vez de ello, mencionan o explican las teorías destinadas a la variables de satisfacción laboral y aparte mencionan las teorías que explican burnout.

La siguiente dimensión por resumir es el número de la población evaluada, la cual oscila entre los 42 y 439 docentes que participan de los estudios. La menor cantidad de personas es de 42 (Atmaca, 2017), le sigue (Pavalache & Ursu, 2016) con un total de 113,

123 (Malander, 2016), (Ibrahim, 2020) 159 participantes, (Phaik, Ghani &Abdullah, 2016) con 175 participantes, (Kroupis et.al, 2017) 282 participantes, (Sema, 2020) 308 participantes en el estudio y por último, (Vousiopoulos et al., 2019) 439 participantes

Sobre los instrumentos de medición de las variables para el burnout utilizan el MBI (Malander, 2016; Vousiopoulos et al., 2019; Kroupis et.al, 2017; Sema, 2020; Atmaca, 2017); solo 2 de los artículos aplican la prueba de MBI –ES para visualizar el burnout (Phaik, Ghani &Abdullah, 2016; Ibrahim, 2020); solo un artículo aplica el instrumento OLBI (Pavalache & Ursu, 2016). En cuanto a los instrumentos de medición de la variable de satisfacción laboral, la mayoría, siendo tres de ellas es el ESI (Vousiopoulos et al., 2019; Kroupis et.al, 2017; Ibrahim, 2020), le sigue en número el JSS (Pavalache & Ursu, 2016; ; Phaik, Ghani &Abdullah, 2016), Minnesota Satisfaction Inventory (Atmaca, 2017) y por último el SFMSQ (Sema, 2020).

En cuanto a la fiabilidad y/ o validez, todos ellos mencionan la aplicación del Alpha de Cronbach y su puntaje para cada instrumento y de cada variable. Asimismo, se puede observar que se ve la fiabilidad y/o validez de cada dimensión que las pruebas, a excepción de la investigación realizada por (Phaik, Ghani &Abdullah, 2016; Atmaca, 2017) que el alpha de cronbach va dirigida a la prueba general; algo similar con (Ibrahim, 2020) que para la prueba del MBI- ES se dio en general mientras que para el instrumento que mide la satisfacción laboral de Minnesota, cada dimensión tiene su fiabilidad y/o validez.

Otro aspecto en la tabla es el diseño del estudio; (Malander, 2016) realizó un estudio no experimental, cuantitativo, descriptivo – correlaciona, y transversal. Otros estudios son correlacionales (Pavalache & Ursu, 2016; Vousiopoulos et al., 2019; Phaik, Ghani &Abdullah, 2016; Kroupis et.al, 2017; Ibrahim, 2020). Mientras (Sema, 2020) utiliza un diseño correlacional causal comparativo y por último; (Atmaca, 2017) aplica un diseño de estudio exploratorio cuantitativo.

Todos los artículos comprueban sus hipótesis que la correlación entre el burnout y la satisfacción laboral es negativa; en cuanto a (Malander, 2016) sus resultados arrojan una fuerte significancia entre todas la relaciones de satisfacción laboral y burnout en docentes. Con todos los resultados de los artículos, se responde a la pregunta propuesta para esta revisión sistemática y es si existe relación entre burnout y satisfacción laboral, la cual se evidencia claramente.

Con respecto a hallazgos adicionales, solo una de las investigaciones que hacen referencia a la relación del burnout, satisfacción laboral y edad, son dos (Malander, 2016; Pavalache & Ursu, 2016) en donde la primera indica que sí hay una relación, ya que los profesores que tienen menos años de edad son más propensos a sufrir del síndrome; mientras que el segundo estudio indican que no existe ninguna relación. Sobre los hallazgos de relación de las variables con años de antigüedad lo mencionan (Pavalache & Ursu, 2016; Sema, 2020; Atmaca, 2017), la primera indica que no existe relación, la segunda y la tercera mencionan que sí existe una relación. Sobre los estudios comparativos, en el análisis son dos de ellos (Kroupis et.al, 2017; Ibrahim, 2020) en donde el primero realiza comparación entre profesores de primaria y secundaria e indica que los profesores con menor satisfacción laboral son los del sector primaria; a pesar de ello indica que los profesores que enseñan tanto en nivel primaria y secundaria tienen un mayor nivel de satisfacción que los que trabajan en un solo nivel de educación. De la segunda investigación, se realiza una comparación entre profesores de secundaria con universidad, en donde los que presentan una menor satisfacción laboral son los profesores de nivel secundaria.

Pasando a describir de forma específica cada artículo

Malander 2016, realizó un estudio en profesores de nivel secundario en Argentina, de colegios privados, con el fin de determinar si la satisfacción laboral ayuda a atenuar o potenciar el síndrome de burnout. Ha utilizado las pruebas de Burnout de Maslach y la escala de satisfacción laboral para Docentes de Oros y Main; en donde encontraron que la baja satisfacción laboral predice el burnout. En ella analizaron también variables sociodemográficas en donde la edad fue la que tuvo un resultado significativo, ya que indica que los profesores más jóvenes son los más propensos a sentir menos satisfacción y mayor riesgo a sufrir Burnout porque son los profesores que llegan con mayores expectativas al aula de clases.

Pavalache & Ursu 2016, realizaron un estudio a 113 profesores de nivel secundaria en Rumania; el objetivo de su estudio era identificar la relación entre el burnout, locus de control, satisfacción laboral y edad. Los instrumentos que utilizaron fueron, Oldenburg Burnout Inventory, Job Satisfaction Survey, Work Locus of control Scale y data por el tema de edad. El estudio tuvo 4 hipótesis en donde una de ellas era descubrir si existía una asociación negativa entre la variable de burnout y satisfacción laboral, a cual fue establecida luego de la data recopilada y analizada, en donde establece

una correlación negativa entre ambas variables. En dicho estudio indicó que no existía una relación entre edad y el síndrome de burnout.

Vousiopoulos et al. 2019, en donde el objetivo del estudio estuvo en investigar los niveles de satisfacción laboral y el burnout en 297 profesores de primaria y en 142 profesores de educación física de colegios. En donde los resultados mostraron una correlación negativa entre ambas variables. Mencionan que los años de experiencia tienen una correlación moderada con los niveles de burnout y que la satisfacción laboral es alta. Asimismo, mencionaron que el tipo de colegio en donde enseñan los profesores guarda una relación con el factor de condiciones laborales.

El estudio realizado por Phaik (2016) evaluó a 175 docentes de colegios de nivel secundario, en donde el objetivo de la investigación se centró en la relación que hay entre burnout y satisfacción laboral; utilizaron los instrumentos de Maslach Inventory – Educators Survey para la medición de la variable burnout y para la variable de satisfacción laboral fue Job Satisfacción Survey (JSS); los resultados arrojaron una correlación negativa entre ambas variables. En este estudio sugieren a los administradores de las escuelas que prestar mayor atención a evitar el burnout en los profesores.

Kroupis et al. (2016) realizó un estudio comparativo entre los profesores de nivel primario y nivel secundario de colegios privados y públicos; los cuales fueron en total 182 profesores evaluados. El objetivo de este estudio fue investigar sobre las diferencias y relación de satisfacción laboral y burnout de los profesores según tipo de colegio y nivel educativo en el que enseñan. Para medir la variable de satisfacción laboral utilizaron Employee Satisfaction Inventory y para medir la variable del síndrome de burnout fue Maslach Burnout Inventory. Luego de las mediciones tuvieron de resultados que existe una correlación negativa entre ambas variables. Asimismo, los profesores que trabajan tanto en nivel primario como secundaria tienen mayores niveles de satisfacción que los profesores que trabajan en un solo nivel. Además, los profesores que trabajan en escuelas públicas tienen una menor satisfacción que los profesores que trabajan en colegios privados. Por último, los profesores que enseñan en nivel secundario tienen un menor nivel de propensión al burnout que los profesores de nivel primario.

Safari (2020) realizó un estudio a 159 profesores, tanto de universidad como de profesores de colegio que enseñan la materia de lenguaje extranjero, el estudio tuvo tres objetivos, uno de ellos era evaluar la relación entre burnout y Satisfacción laboral. Utilizó

como instrumentos para la variable de satisfacción laboral, Employee Satisfaction Inventory y para la variable de burnout utilizó Maslach burnout Inventory – Educator’s Survey. Como resultado se tuvo una correlación negativa entre las variables. Asimismo, se ha mostrado que los profesores que trabajan en colegios se encuentran menos satisfechos que los profesores que trabajan en la Universidad.

Sema (2020) realizó un estudio para examinar la relación entre el burnout y la satisfacción laboral en 308 profesores de artes visuales de nivel secundario de colegios privados y públicos. Asimismo, realizó una comparación en donde comprendió variables de edad, género, estado civil, cantidad de años laborando y el tipo de colegio. Los instrumentos utilizados para medir la variable de burnout fue Maslach Burnout Inventory y para la variable de satisfacción laboral fue el Minnesota Job Satisfaction. El hallazgo fue que existe una correlación negativa entre las variables. En cuanto al género, las puntuaciones de satisfacción laboral y burnout las tienen más altas las profesoras de género femenino que los masculinos. Con respecto al estado civil, las puntuaciones de la dimensión de agotamiento emocional y la reducción del rendimiento personal y despersonalización obtuvieron una significancia alta en profesores que son casados. Similar pasó para la variable de satisfacción laboral en donde el personal casado tuvo un mayor nivel. En cuanto a los años de profesión, los más antiguos han mostrado tener satisfacción más alta que los que tienen menos años. Por otro lado, con respecto a la edad no se encontraron significancias

Atmaca (2017), evaluó a 42 profesores de diversas escuelas en Turquía. Teniendo como instrumentos para su medición la prueba de Maslach Burnout Inventory y para la prueba de satisfacción Minnesota Satisfaction Inventory. Encontraron que existe una correlación negativa entre satisfacción laboral y burnout. Otro hallazgo con las variables sociodemográficas, fue con respecto a los años de experiencia en la profesión, en donde hubo una relación baja negativa entre satisfacción laboral y burnout.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN

El objetivo de este estudio es analizar la relación existente entre el burnout y satisfacción laboral que experimentan los profesores que enseñan en colegios públicos y privados de los niveles de primaria y secundaria. Este fenómeno está siendo cada vez más sensible a las personas, volviéndose más llamativo para realizar investigaciones.

Respondiendo a la pregunta de la investigación planteada sí existe una relación entre satisfacción laboral y burnout; por medio de los análisis de los artículos, esta se hace evidente que existe una relación negativa entre ambas variables, ya que si el nivel de satisfacción laboral es mayor, el burnout disminuye, es decir, al aumentar los niveles de satisfacción laboral, existe una menor predisposición a sufrir de síndrome de burnout.

En otros estudios se han corroborado dicha relación, por ejemplo, el estudio realizado por Hermosa (2006) en donde realizó un estudio con profesores de colegio y el resultado fue el mismo que el encontrado en todos los artículos de análisis de este trabajo. En uno de ellos, realizado por Malander (2016) va más allá de ver la relación existente entre ambas variables y habla sobre que la satisfacción laboral que experimentan los colaboradores es predictor del estrés crónico. El mismo resultado tuvo (Menghi & Oros) en el estudio realizado en 2014, referente a profesores de nivel primario en donde se encontró una correlación negativa entre satisfacción laboral y burnout en los 229 profesores evaluados

Como respuesta a la correlación negativa entre satisfacción laboral y burnout, se puede decir que los docentes se sienten más satisfechos en su trabajo se debe a las actitudes y percepciones que experimentan en su ambiente laboral, estas percepciones son alimentadas por las demandas del ambiente y las expectativas que pueda tener la persona. En el estudio de Malander (2016, p2) menciona que los profesores jóvenes empiezan su carrera de docencia con muchas expectativas, las cuales con el tiempo se dan cuenta que no pueden ser cubiertas, por lo que desemboca en burnout y por lo tanto en un nivel de satisfacción laboral menor. Asimismo, si el colaborador siente que es apoyado por su jefe, amigos y siente felicidad al trabajar, su humor y su motivación se verá en crecimiento por lo que si sufre estrés será pasajero más no algo crónico de todos los días. Al sentir apoyo del jefe y amigos es más probable que se reasignen tareas y que

la carga laboral sea menor o se sienta menos solo ante el desafío; en donde podrá también buscar consejos para sobrellevar una situación porque no solo es la carga laboral de las clases, de las preparación de las mismas, sino el trato con los alumnos que en muchos casos pueden estar desmotivados y el trato con los padres de familia.

Se ha encontrado que la primera dimensión del burnout, cansancio emocional, es la primera afectada si en caso el nivel de satisfacción disminuye o aumenta; esto puede deberse a la demanda excesiva, mental y física que experimenta el profesor; por lo que es amortiguada con la satisfacción de su entorno laboral (Malandar, 2016, p.4).

Otro de los hallazgos encontrados en los artículos, hace referencia al tipo de materia que enseñan los docentes. En el artículo de (Vousiopoulos et al. 2019), analizan satisfacción laboral en profesores de educación física y profesores en materias generales; en donde sus resultados de la variable de satisfacción laboral tiene una medición mayor en los profesores de educación física debido a que existen diferencias en sus condiciones laborales, así como la demanda que generan los padres al docente (p.6); lo que se puede extrapolar en otras materias en donde las expectativas de los padres de familia sean menor, ocasionando una menor exigencia al profesor y provocando un menor nivel de burnout debido que los factores estresantes cambian.

El tipo de escuela en el que laboran los docentes también afecta la satisfacción laboral y por lo tanto los niveles de burnout. Según los artículos analizados, son los profesores que enseñan en escuelas privadas en las que la satisfacción laboral es mayor y el burnout menor en comparación con sus colegas que enseñan en colegios públicos. Según Atmaca (2017), ello puede deberse por el salario así como las bonificaciones o beneficios distintos que existen entre los diferentes tipos de instituciones. Kroupis et.al, (2017), menciona que los colegios públicos presentan mayores problemas en obtener el equipo y las instalaciones adecuadas para el aprendizaje (p.7).

Con respecto a la relación del burnout con los años de experiencia laboral que tiene el docente, en el artículo de (Atmaca, 2017) menciona que existe una correlación negativa, ello puede deberse a que si el profesor tiene más años ejerciendo docencia percibe menos el agotamiento y ello puede atribuirse a la madurez emocional y/o estilos de afrontamiento que uno va desarrollando; así como el docente con menor experiencia tiene menor capacidad de adaptación al nuevo entorno (p, 12). Asimismo, debemos considera que el estudio realizado por (Atmaca, 2017) solo cuenta con una población

estudiada de 42 personas. Por otro lado, en los artículos (Pavalache & Ursu, 2016; Sema 2020) hace mención que no ha encontrado relación significativa entre las variables de burnout y experiencia laboral

Malander (2016), indica que sí existe relación entre el síndrome de burnout y edad; en donde los profesores más jóvenes muestran mayor tendencia a este síndrome que las personas mayores. En los artículos analizados no encuentran relación entre esta variable sociodemográfica y el síndrome de burnout. En lo que se puede inferir es sobre si la edad puede verse implicada los años de experiencia laboral, pero para llegar a una conclusión certera se debe analizar estudios en los que tomen las variables de edad y años de experiencia en docencia.

Como se puede evidenciar, el porcentaje de profesores que se ven afectados por el síndrome de burnout va en aumento. Asimismo, al ser afectados por dicho síndrome, se ve afectado su nivel de satisfacción en el ámbito laboral; es por ello que los gobiernos buscan colocar leyes que apoyen a su mejora; no solo a este aspecto en específico sino a que tomen a los profesores como agentes de importancia, ya que la calidad de la enseñanza se vería afectada y por lo tanto el futuro de los niños que aprenden de ellos. La importancia de tener más estudios como esta investigación, en donde se refleje el valor de que todas las personas merecemos.

Una forma de ayuda a este problema son las políticas e intervenciones para mejorar y mantener la salud mental; algo que por temas de trabajo, productividad y competencias entre las empresas ha hecho que se olviden. Visto desde el panorama empresarial, invirtiendo y preocupándose por su personal; pueden llegar a ser más productivas, las empresas funcionan por medio del capital humano; al buscar que la satisfacción laboral sea mayor y el burnout se disminuya, tendrán menores gastos por descansos; así como mayor creatividad para realizar nuevos proyectos y mejor trato hacia el alumno.

Con respecto a los métodos y diseños de los estudios analizados, todos son correlacionales, pero encontramos uno de ellos exploratorio debido a que en el país que es efectuada la investigación, trabajos como este en donde estudien ambas variables es escaso; ello no representa impedimento o dificultad en el análisis realizado en este estudio debido a que existen mayores estudios en otros países en donde se puede apreciar la correlación entre satisfacción laboral y burnout. Asimismo, todos los artículos

examinados son correlacionales, los cuales al ser correlacionales no son experimentales y se visualiza la relación entre dos o más variables; en este caso específico se puede analizar la relación entre satisfacción laboral y burnout; por esas razones es que no se toma otro tipo de diseño estudio; ya que provocaría un alejamiento de la respuesta de la pregunta de investigación y por tanto de nuestro objetivo.

Un punto importante a discutir son los instrumentos empleados para el burnout, el MBI es la prueba para medición del burnout de Maslach; esta prueba en específico mide tres dimensiones, agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. En algunos de los estudios examinados, han preferido utilizar el instrumento original pero en otros han decidido utilizar el MBI – ES, es la misma herramienta de medición dirigida a personal que trabaja en el ámbito educativo como los profesores; debido a que todas las pruebas empleadas tienen fiabilidad y/ o validez adecuada; así como su adaptación al país en donde se está empleando, no existen ni se mencionan en los artículos, diferencias significativas que sean relevantes para la medición y se vean afectados los resultados. Cabe recalcar, que al existir una prueba dirigida a una población específica como es el caso de docentes de los niveles de primaria y secundaria; se recomienda el uso de la prueba MBI – ES.

Con respecto a la muestra de los artículos, solo uno de ellos en la que participan 42 profesores, es una población no significativa debido a la cantidad. Asimismo, hay que mencionar que para determinar la cantidad de una muestra significativa hay que tener de conocimiento la población total; en lo que ninguno de los artículos realiza mención de ello; por lo que no podemos concluir que la cantidad de profesores tomados en cada estudio sea significativo. Además, los estudios analizados se han llevado a cabo en diferentes países. Ello puede ser tomado como una de las limitaciones dentro de este estudio

Otras limitaciones se deben a la calidad de las investigaciones, ya que muchas de las que se encontraron en la búsqueda no se pueden analizar porque no explican la fiabilidad y validez o en algunos casos no se explica el diseño de estudio. Asimismo, la variable de satisfacción laboral es muy discutida porque no se colocan de acuerdo con respecto a definición de la misma, es más vista como una actitud y esta se ve reflejado en el comportamiento que uno tiene. En muchos casos, solo colocan como satisfacción e insatisfacción cuando es un aspecto más complejo.

CONCLUSIONES

El objetivo de este trabajo de investigación era realizar una revisión sistemática sobre artículos de revistas científicas que evalúen si existe una relación entre las variables satisfacción laboral y burnout en profesores que ejercen en colegios, en específico en los niveles de primaria y secundaria; tanto en colegios privados como públicos. La cantidad de artículos analizados es reducida debido a que muchos de ellos no han sido redactados bajo los lineamientos PRISMA por lo que tuvieron que ser descartados.

- En todos los artículos analizados se evidencia la correlación negativa entre satisfacción laboral y burnout; ya que a mayor nivel de satisfacción laboral, menor es el nivel de burnout
- Satisfacción laboral es una variable protectora contra el síndrome de burnout, ello se explica en su correlación negativa; se debe precisamente a que si la organización y el individuo trabajan en mantener y elevar sus niveles de satisfacción en el ámbito de trabajo provocará que el nivel de burnout se encuentre controlado. Asimismo, satisfacción laboral funciona como un predictor del burnout porque al estudiarla y encontrar que esta variable tiene niveles menores, existe una mayor probabilidad de existencia de la otra variables, el burnout
- Ambas variables, satisfacción laboral y burnout implican tanto factores psicológicos como sociales, ya que en ambos intervienen las actitudes de las personas frente al entorno laboral así como las expectativas que puede tener cada persona.
- Existe discrepancia sobre el resultado de una variable sociodemográfica, la edad. El artículo de Malander (2016) indica que sí existe una relación en los profesores más jóvenes, los cuales son más propensos a sufrir de burnout y por lo tanto a tener una menor satisfacción laboral. Por otro lado

(Pavalache & Ursu, 2016) indica que no existe tal relación. No llega a ser concluyente.

- Con respecto a los años de experiencia ejerciendo la docencia, infieren que existe una relación en la cual los profesores que tienen menos años de experiencia en docencia tienen menos satisfacción laboral y por lo tanto más propensos a sufrir el síndrome de burnout que los profesores con mayor cantidad de años de experiencia.
- Existe una relación con respecto a los tipos de colegios, los profesores de colegios privados experimentan mayor satisfacción laboral en comparación con los profesores que trabajan en colegios públicos; por otro lado, existe diferencia entre los profesores que trabajan en ambos niveles de estudios que trabajando en uno; en donde la satisfacción laboral es mayor en los que trabajan en ambos niveles versus los que se encuentran en un solo nivel; por lo tanto también se ve afectada la variable de burnout.
- Si bien los artículos analizados muestran relaciones sobre el tipo de colegios, labor en ambos o un mismo nivel de educación, edad o años de experiencia; estos no son generalizables debido a la cantidad de artículos utilizados para esta revisión sistemática.

REFERENCIAS

- Guerra, P., Santander, S. & Rodriguez, P. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el estrés. *CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 6, 27 – 33.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163719>
- Jiménez, A., Jara, M. & Miranda, E., (2012). Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes. Scielo. <https://doi.org/10.1590/S1413-85572012000100013>
- Chávez, C., (2016). Síndrome de Burnout en docentes universitarios. *Revista de la Universidad Internacional del Ecuador*, 1 (9), 77-95.
<https://doi.org/10.33890/innova.v1.n9.2016.55>
- Arce Espinoza, L. & Rojas Suárez, K. (2020). Satisfacción laboral y estrés en teletrabajadores presenciales de una universidad estatal de Costa Rica. Scopus.
<https://doi.org/10.22458/urj.v12i2.3141>
- Cabezas, E., (2016). Análisis del Síndrome de Burnout en docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Chimborazo y su incidencia en el desempeño laboral. *Industrial Data*, 19(1), 59-68.
<https://doi.org/10.15381/idata.v19i1.12538>
- Menghi, M. S., Oros, L. B. (2014). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de nivel primario [en línea], *Revista de Psicología*, 10(20). Disponible en: <https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/5995>
- Hermosa, A., Satisfacción laboral y síndrome de “Burnout” en profesores de educación primaria y secundaria. *Revista Colombiana de Psicología* [en línea]. 2006, (15), 81 – 89. Redalyc. Recuperado el 06 de Febrero de 2020, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80401509>
- Malander, N. (2016). Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en Docentes de nivel secundario. Scielo. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000300177>

Rodríguez Ramírez, J. A., Guevara Araiza, A., & Viramontes Anaya, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE Revista De Investigación Educativa De La REDIECH*, 8(14), 45 - 67. https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v8i14.39

Fuste et. al., (2019). Desgaste ocupacional en docentes universitarios mediante el modelo factorial confirmatorio. *Propósitos y Representaciones*, 7 (3), 198 – 230. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.389>

Organización Mundial de la Salud. (2017). Protección de la salud de los trabajadores. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>

Ley N°30947, Ley de Salud Mental. (5 de Marzo de 2020). <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-aprueba-el-reglamento-de-la-ley-n-30947-decreto-supremo-n-007-2020-sa-1861796-1/>

Ley N°29944, Ley de reforma magisterail. (25 de Noviembre de 2012). <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-de-reforma-magisterial-ley-n-29944-870810-1/>

Ministerio de Educación. (Agosto 2019). Encuesta Nacional de Docentes de instituciones educativas públicas y privadas [Presentación en Power Point]. <http://www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/encuesta-nacional-a-docentes-endo.php>

Molero et. al (2019). Burnout, Perceived Efficacy, and Job Satisfaction: Perception of the Educational Context in High School Teachers. [Burnout, eficacia percibida y satisfacción laboral: percepción del contexto educativo en docentes de secundaria]. *BioMed Research International*, vol. 2019, artículo ID 1021408, 10 páginas. <https://doi.org/10.1155/2019/1021408>

Moreno, B. et al. (2018). Revisiones Sistemáticas: definición y nociones básicas. *Scielo*. <https://dx.doi.org/10.4067/S0719-01072018000300184>

Chiang Vega, Maria Margarita, Riquelme Neira, Gabriel Rodrigo, & Rivas Escobar, Pedro Alfonso. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia & trabajo*, 20(63), 178-186. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>

Díaz, F. & Gómez, I., (2016). La investigación sobre el síndrome de burnout en Latinoamérica entre 2000 y 2010. Scielo. <http://dx.doi.org/10.14482/psdc.33.1.8065>

Hernández, L. & Oramas, A., (2018). Factores Psicosociales relacionados con el work engagement desde el modelo de demanda – recursos laborales en trabajadores cubanos. *Revista Cubana de salud y trabajo*, 19 (2); 19 – 23. <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2018/cst182c.pdf>

Pikó, B., & Mihálka, M., (2017). A Study of work satisfaction, burnout and other work – related variables among hungarian educators. *European Journal of Mental Health*. Proquest. DOI:10.5708/EJMH.12.2017.2.2

Ortín, F. J et al. (2017). Relación entre optimismo y rendimiento deportivo. Revisión sistemática. Proquest. <https://doi.org/10.6018/analesps.34.1.27035>

Phaik, O. & Kanesa, A. (2016). Burnout and Job Satisfaction among teachers in Chinese Independent Secondary School [Burnout y satisfacción laboral entre los profesores de la escuela secundaria independiente china]. *International Journal of Elementary Education*, 5 (5), 47 – 50. Doi:10.11648/j.ijeeedu.20160505.11

Pavalache – Ilie, M. & Ursu, G. (2016). Burnout, locus of control and job satisfaction . A study on high school teachers. [Burnout, locus de control y satisfacción laboral. Un estudio en profesores de secundaria]. *Bulletin of the Transilvania University of Brasov*. 9 (58), 167- 172. <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=509944>

Vousiopoulos, S. et al. (2019). Job Satisfaction and burnout among Greek teachers and physical education teachers: A comparasion in Minority and Public Sector Schools in Thrace. Scopus. Doi.10.29252/aassjournal.786

- Atmaca, C. (2017). A burning issue among English teachers: Reflections of in-service teachers on job satisfaction and burnout. [Un tema candente entre los profesores de inglés: Reflexiones de los profesores en servicio sobre la satisfacción laboral y el agotamiento]. *Asociación Internacional de Investigación en Educación de Lenguas Extranjeras y Lingüística Aplicada*, 6 (1), 89 – 115.
<http://dergipark.ulakbim.gov.tr/eltrj/>
- Safari, I. (2020). A study on the Relationship between burnout and job satisfaction of Iranian EFL Teachers working in Universities and Schools. Scopus.
<https://doi.org/10.7160/eriesj.2020.130401>
- Kara, S. (2020). Investigation of job satisfaction and burnout of visual arts teachers. *International Journal of Research in Education and Science*. Scopus.
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1234491.pdf>
- Kroupis, I. et al. (2017). Job satisfaction and burnout among Greek P.E. teachers. A comparison of educational sectors, level and gender. Scopus.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5978839>
- Orgambidez, A., Pérez, P. & Borrego, Y. (2015). Estrés de rol y satisfacción laboral: examinando el papel mediador del engagement en el trabajo. *Proquest*.
<https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.04.001>
- Urien, B.; Diez, V. & Osca, A. (2017). Justice, satisfaction and counterproductive behaviour: A Job Demands-Resources (JD-R) theory study on Social Workers. *Proquest*. <https://doi.org/10.5209/CUTS.56882>
- González, D.J. (2019). Una concepción integradora de la motivación humana. *Psicología Em Estudio*, 24 <https://doi.org/10.4025/psicoestud.v24i0.44183>
- Bakker, A. & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y De Las Organizaciones*, 29(3), 107- 115.
<https://doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Gil- Monte, P. & Peiró, J. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse en el trabajo. *Anales de Psicología*, 15(2), 261 – 268. https://www.um.es/analesps/v15/v15_2pdf/12v98_05Llag2.PDF
- Quiceno, M. & Vinaccia, S.(2007). Burnout:”síndrome de quemarse en el trabajo (SQT)”. *Acta Colombiana de Psicología*, 10(2), 117- 125.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=798/79810212>

Martínez, A. (2010). El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, num. 112, 42- 80.
<http://dx.doi.org/10.15178/va.2010.112.42-80>

González, D. (2019). Una concepción integradora de la motivación humana. *Psicología Em Estudio*, 24 <https://doi.org/10.4025/psicolestud.v24i0.44183>

Castro, F. (2018). Abraham Maslow, las necesidades humanas y su relación con los cuidadores profesionales. *Cultura de Cuidado (Edición digital)*, 22(52)
<https://doi.org/10.14198/cuid.2018.52.09>

