

Universidad de Lima
Facultad de Psicología
Carrera de Psicología



RELACIÓN ENTRE EL BURNOUT Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS ESCOLARES

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

**ENZO LUCIANO CABELLO CENTURION
20162889**

Asesora

Gabriela Angélica Berrocal Aragonés

Lima – Perú
Octubre de 2024

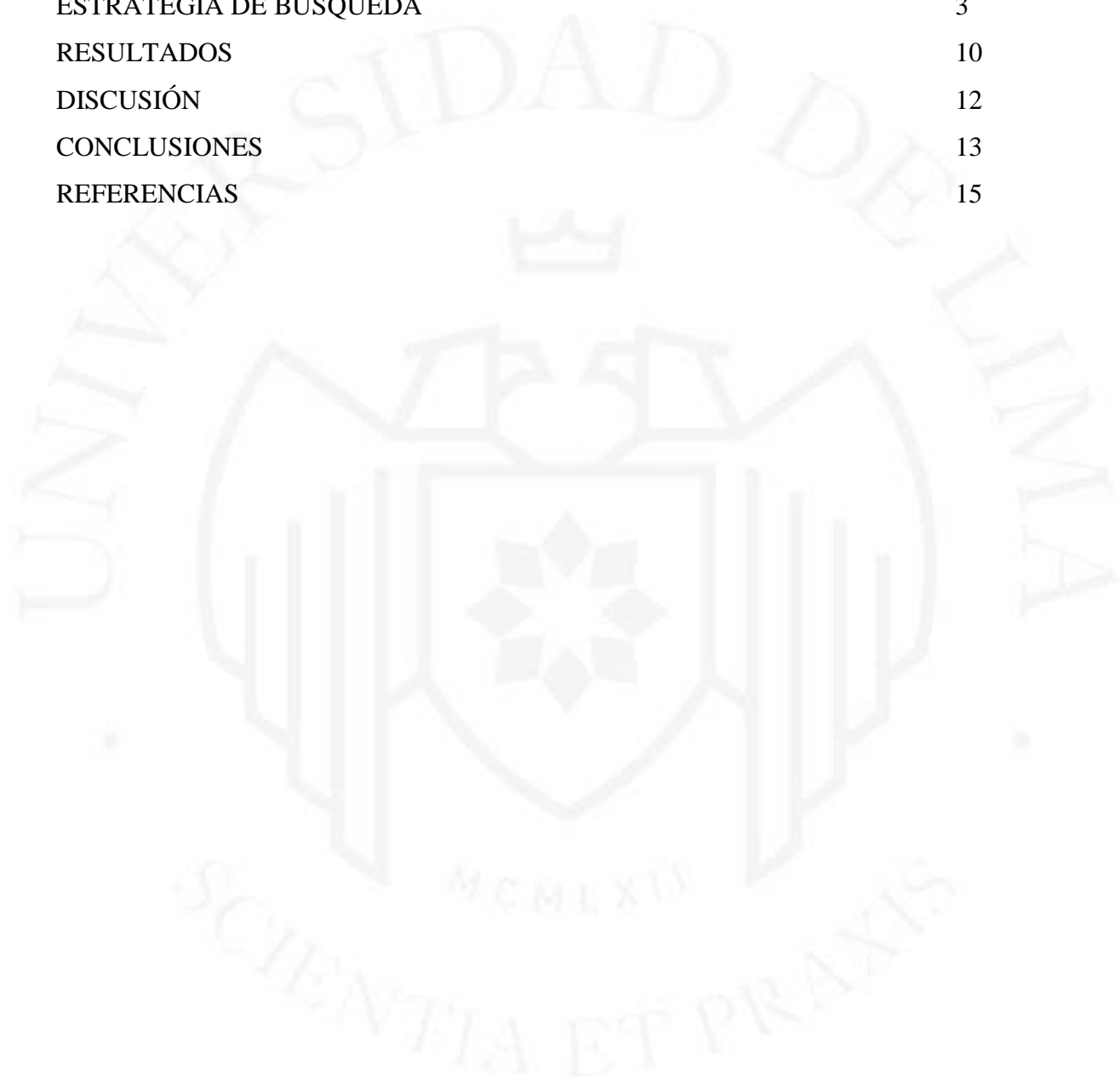




**RELATIONSHIP BETWEEN BURNOUT AND
JOB SATISFACTION FOR TEACHERS IN
EDUCATIONAL INSTITUTIONS**

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|------------------------|----|
| RESUMEN | 1 |
| ABSTRACT | 1 |
| INTRODUCCIÓN | 1 |
| MATERIAL Y MÉTODO | 3 |
| ESTRATEGIA DE BÚSQUEDA | 3 |
| RESULTADOS | 10 |
| DISCUSIÓN | 12 |
| CONCLUSIONES | 13 |
| REFERENCIAS | 15 |



ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|--|---|
| Tabla 1 Cadena de búsquedas por cada base de datos | 4 |
| Tabla 2 Tabla de resultados de la revisión | 6 |



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Flujograma por fase de revisión4



Relación entre el Burnout y la Satisfacción Laboral en docentes de instituciones educativas escolares

Enzo Luciano Cabello Centurión

20162889@aloe.ulima.edu.pe

Universidad de Lima

Resumen: El rol fundamental de los docentes puede verse severamente comprometido por el síndrome de burnout, que deteriora tanto su desempeño profesional como su bienestar personal. La presente investigación tiene como objetivo conocer la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas escolares. Se llevó a cabo una revisión aplicada siguiendo los lineamientos estipulados por PRISMA. La búsqueda de investigaciones se realizó considerando el periodo 2019- 2024 en las bases de datos SCOPUS, Web of Science y APA. Como resultado se encontraron 10 artículos científicos que cumplen rigurosamente los criterios de inclusión y exclusión definidos. Los hallazgos indican una correlación negativa significativa o (los resultados evidenciaron la relación negativa y significativa), entre los niveles de burnout y la satisfacción laboral, especialmente en docentes que trabajan en entornos demandantes y con recursos limitados. Se destaca la necesidad de intervenciones institucionales y políticas para mejorar las condiciones laborales, contribuyendo así a un ambiente de trabajo más saludable y a una mayor retención de docentes.

Palabras clave: burnout, satisfacción laboral, docentes, educación, escuela

Abstract: The fundamental role of teachers can be severely compromised by burnout syndrome, which deteriorates both their professional performance and their personal well-being. The aim of this study was to determine the relationship between burnout syndrome and job satisfaction among teachers in school educational institutions. An applied review was carried out following the guidelines stipulated by PRISMA. The search for research was carried out considering the period 2019- 2024 in the SCOPUS, Web of Science and APA databases. As a result, 10 scientific articles were found that rigorously met the defined inclusion and exclusion criteria. The findings indicate a significant negative correlation between burnout levels and job satisfaction, especially in teachers working in demanding environments with limited resources. It highlights the need for institutional and policy interventions to improve working conditions, thus contributing to a healthier work environment and higher teacher retention.

Keywords: burnout, job satisfaction, teachers, education, school

Introducción

La labor docente es esencial para el desarrollo integral de una sociedad, especialmente en la formación educativa básica de los jóvenes. Sin el apoyo de docentes capacitados, satisfechos con su rol y comprometidos con el éxito de sus estudiantes, alcanzar las metas educativas se vuelve una tarea difícil (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO], 2005). En este contexto, el síndrome de burnout se destaca como uno de los principales factores que puede afectar negativamente la satisfacción laboral de los docentes, tanto a nivel físico como psicológico; ya que estos se enfrentan a entornos desafiantes que pueden comprometer su capacidad para disfrutar de su trabajo y de sus actividades personales (Xue et al., 2024).

A nivel macro, según Baldeón (2023), el 11,6% de los docentes en instituciones educativas hispanoamericanas experimenta un alto nivel de burnout. Este síndrome afecta significativamente la satisfacción laboral a través de tres dimensiones principales: la despersonalización (presente en el 83% de los casos), el desgaste emocional (que afecta al 74%) y la baja realización personal (manifestada en el 86,2% de los docentes). Estas variables del burnout se correlacionan inversamente con la satisfacción laboral, sugiriendo que a mayor presencia de estos factores, menor es la satisfacción de los docentes en su entorno profesional.

A nivel nacional el panorama es similar. En Perú, el 21,4% de los docentes encuestados reporta el nivel más alto de Burnout, mientras que un 24,3% presenta niveles elevados. Esto se traduce en un alto

porcentaje de insatisfacción laboral, afectando a casi el 30% de la población docente (Baldeón et al., 2023). Un estudio realizado en el contexto nacional reveló que el 43,2% de los profesores de nivel primaria y el 35% de los de nivel secundaria reportan presentar el síndrome de burnout. La relación entre los bajos niveles de satisfacción laboral y la prevalencia del síndrome es evidente, especialmente en la dimensión de agotamiento emocional (Cordero & Vargas, 2019).

Para comprender mejor, Maslach y Leiter (2016) definen el síndrome de burnout como un estado caracterizado por baja realización personal, agotamiento emocional y despersonalización, que se manifiesta en profesionales que trabajan en entornos con alta demanda emocional. Los autores describen este síndrome como un proceso estructurado en el cual, en una primera etapa, el individuo experimenta agotamiento emocional, seguido por una actitud negativa hacia las personas de su entorno, para finalmente sufrir una disminución en su sensación de logro profesional (Maslach et al., 1997). En esta línea, Olivares (2017) refuerza la definición de Maslach, al argumentar que el Burnout es un problema de carácter sociolaboral que surge como consecuencia del estrés laboral crónico, resultado de una reacción ante una tensión ocupacional, ya sea intensa o progresiva.

Por su parte, la satisfacción laboral, según Locke (1976) es un estado emocional placentero y positivo que es consecuencia del valor a nivel personal que le da una persona a su trabajo y la experiencia que ha obtenido del mismo. Por lo que la satisfacción laboral se definiría como una respuesta afectiva, variable y sumaria centrada en

aspectos concretos que un individuo puede experimentar en un momento específico en el que evalúa un elemento, dependiendo de las necesidades del mismo, las recompensas obtenidas y sus valores (Castel, 2008). Ello está directamente relacionado con la actitud del docente hacia su trabajo diario, basado en diferentes creencias que conllevan a un sentimiento de satisfacción dentro de su centro de labores, lo que conduce a la permanencia y a la alta productividad (Zhao et al., 2022).

Así, la falta de satisfacción laboral puede ser un factor desencadenante del burnout. Cuando los docentes no se sienten valorados o apoyados en su entorno de trabajo, su motivación disminuye, lo que puede llevar al agotamiento emocional y a una menor capacidad para gestionar el estrés (Zhao et al., 2022). Asimismo, la presencia de burnout puede reducir aún más la satisfacción laboral, creando un ciclo negativo. Los docentes que sufren de burnout tienden a experimentar una disminución en su rendimiento y en su sentido de logro profesional, lo que refuerza su insatisfacción con el trabajo.

Como se ha visto, esta problemática del síndrome de burnout en personal docente de educación básica escolar se ve influenciado por un contexto político-legal, económico, social, tecnológico y ecológico que interactúa de manera estructurada y compleja.

En cuanto al nivel político-legal, el síndrome de burnout en nuestro país emerge dentro del marco de la legislación relacionada con la seguridad y salud en el trabajo. Aunque en la actualidad no se ha promulgado alguna ley específica asociada al síndrome, diversas normativas abordan este fenómeno como parte de la protección de la salud ocupacional (Congreso de la República del Perú, 2011) Además, En 2020, el diario oficial El Peruano publicó el Decreto Supremo N° 007-2007-SA que aprueba la Ley Nro. 30947, relacionada con la salud mental, donde se establece que "La salud es una condición indispensable para el desarrollo humano y un medio fundamental para alcanzar el bienestar individual y colectivo, siendo responsabilidad del Estado regularla, vigilarla y promoverla" (D. S. N° 007-2007-SA, 2019). Esto tiene un impacto en el bienestar profesional, incluyendo a los docentes, quienes necesitan un adecuado estado de salud psicológica, tanto en el sector privado como en el público, evidenciado a través de exámenes médicos ocupacionales y preocupaciones relacionadas con el estrés laboral.

Es importante recalcar que el Decreto Supremo N° 005-2012-TR (27 de octubre 2016) que modifica la Ley N° 29783, relacionada al ámbito de Seguridad y Salud en el Trabajo (LSST), es pionera

en la regulación de las condiciones laborales en el país, esta establece la prioridad de asegurar condiciones de trabajo seguras y saludables, incluyendo la prevención de riesgos psicosociales como el síndrome de burnout. En la misma línea, se reglamenta esta ley, exigiendo a los empleadores evaluar y gestionar estos riesgos, incluido el burnout. Finalmente, la Ley N° 30222 concordada con el Decreto Supremo N° 005-2012-TR (27 de octubre 2016) refuerza las obligaciones de los trabajos para garantizar la salud física y mental de los trabajadores, imponiendo sanciones por incumplimiento.

A nivel económico, la baja remuneración y el trabajo excesivo son factores críticos que contribuyen a la despersonalización y el desgaste emocional entre el personal docente, incrementando su vulnerabilidad al síndrome de burnout (Ministerio de Educación [MINEDU], 2019). Estos factores implican costes significativos para el Estado, incluyendo atención a la salud mental y pérdida de productividad. Para comprender mejor, en una encuesta nacional realizada a 15,092 docentes por el MINEDU (2019), el 43% señaló el bajo salario como un factor determinante en su elección vocacional, el 32% percibió la carrera educativa como sacrificada y el 16,5% no volvería a elegir esta carrera, lo cual se relaciona con la insatisfacción laboral. Esta situación lleva a los docentes a sobreexigirse física y emocionalmente, agravando el desgaste emocional (De la Guerra, 2021). Por lo que se puede desprender que la insatisfacción laboral y el burnout generan costes adicionales para el Estado debido a la atención sanitaria, el absentismo, el menor rendimiento y la alta rotación del personal docente. Mejorar las condiciones laborales y salariales de los docentes puede reducir estos costes y aumentar la eficiencia del sistema educativo (Vasquez, 2022).

Lo mencionado anteriormente va de la mano con el impacto a nivel social, puesto que la presión ejercida sobre los docentes debido a las altas expectativas de su rol, esto junto al miedo a perder su trabajo, prevalece un ciclo de sobreexigencia emocional y física que aumenta el riesgo de aparición del Burnout (De la Guerra, 2021; Vasquez, 2022). Según Cordero (2019), el desgaste emocional, la despersonalización y la baja realización personal en los docentes pueden traer consigo consecuencias significativas en su bienestar socioemocional. Estos factores disminuyen la motivación, generan actitudes negativas hacia los estudiantes y pueden llegar a disminuir el interés por la enseñanza, lo que deteriora el ambiente escolar y disminuye la satisfacción laboral del docente. Es crucial abordar este problema mediante la identificación de los factores internos y externos que contribuyen al síndrome de burnout, y cómo su

presencia impide que los docentes mantengan un entorno laboral saludable (Cordero, 2019). Además, como mencionan Saloviita & Pakarinen (2021), la actitud de los docentes frente a nuevas políticas de inclusión en los colegios está influenciada por los síntomas de Burnout. Estos autores establecen una relación directa: cuanto más positiva es la actitud de los docentes hacia la inclusión y la diversidad, mayor es el agotamiento y el estrés laboral que experimentan.

Por su parte, a nivel tecnológico, se ha incrementado la carga de trabajo y el estrés entre los docentes, especialmente cuando existe una carencia en la formación relacionada al manejo de nuevas herramientas digitales, lo que puede llevar a la despersonalización y al aislamiento (Saloviita & Pakarinen, 2021). A nivel legal, aunque la protección de la salud mental de los docentes está respaldada por normativas del Decreto Supremo N° 007-2020-SA que aprueba el reglamento de la Ley Nro. 30947, Ley de la Salud Mental, la efectividad de estas leyes depende de su aplicación y seguimiento, destacando la necesidad de reforzar la legislación laboral y de salud para proteger mejor a los docentes (Albaitero, 2023).

Además, a nivel ecológico, la falta de condiciones adecuadas en la infraestructura escolar, como el mantenimiento deficiente, aulas sobrepobladas o escasez de ventilación, genera estrés e incomodidad. Los docentes de instituciones educativas que trabajan en estas condiciones físicas adversas pueden presentar mayores niveles de agotamiento emocional, ya que el entorno escolar no favorece la creación de un ambiente propicio para el aprendizaje y el bienestar (Álvarez & Fernández, 2020).

En base a todo lo mencionado, la intervención temprana es fundamental para prevenir las consecuencias del síndrome de burnout y la insatisfacción laboral en docentes. Cordero (2019) advierte que, si no se atienden oportunamente, estos factores pueden generar impactos a nivel conductual, psicosomático, emocional y cognitivo. Esto incluye problemas de concentración, quejas frecuentes, agresividad, cansancio crónico, dolores corporales, dificultad para controlar impulsos y expresar emociones, baja autoestima y falta de motivación. Incluso, Rojas et al. (2009) consideran el burnout y la insatisfacción laboral docente como problemas de salud pública debido a su impacto en la calidad educativa y la sociedad, provocando dificultades para el trabajo en equipo, bajo rendimiento y mayor incidencia de errores.

Ante todo lo expuesto, surge la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación entre

el burnout y la satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas escolares?; asimismo, se tiene como objetivo de realizar una revisión aplicada basada en estudios empíricos de los últimos 5 años que permitan determinar la relación entre el burnout y la satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas escolares.

Material y método

La metodología de este trabajo se basa en una revisión aplicada; esta se define como un proceso que consiste en la recopilación, análisis y síntesis de investigaciones, estudios y literatura científica existente sobre un tema específico; teniendo como objetivo principal integrar, evaluar e interpretar los hallazgos más relevantes, permitiendo identificar, tendencias y aplicaciones prácticas (Snyder, 2019).

Para ello, se aplicaron los siguientes criterios de inclusión: a) artículos de naturaleza cuantitativa; b) que se enfoquen en las variable de satisfacción y burnout; c) que se centren en población docente de nivel básico regular; d) que especifiquen la cantidad de participantes; e) que indiquen instrumentos de medición empleados; f) artículos pertenecientes al idioma español e inglés; finalmente, g) publicaciones desde el año 2019 al 2024.

Por otro lado, respecto a criterios de exclusión, se prescindieron de aquellos estudios que: a) no contaban con datos concluyentes; b) tenían una naturaleza cualitativa; c) eran tesis, capítulos de libro, comentarios, opiniones, revisiones sistemáticas, meta-análisis.

Estrategia de búsqueda

La presente revisión es realizada con base en la metodología PRISMA [*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*, Page et al., 2021). Esta ofrece un marco metodológico específico para llevar a cabo revisiones y metaanálisis, garantizando que el procedimiento sea transparente y reproducible.

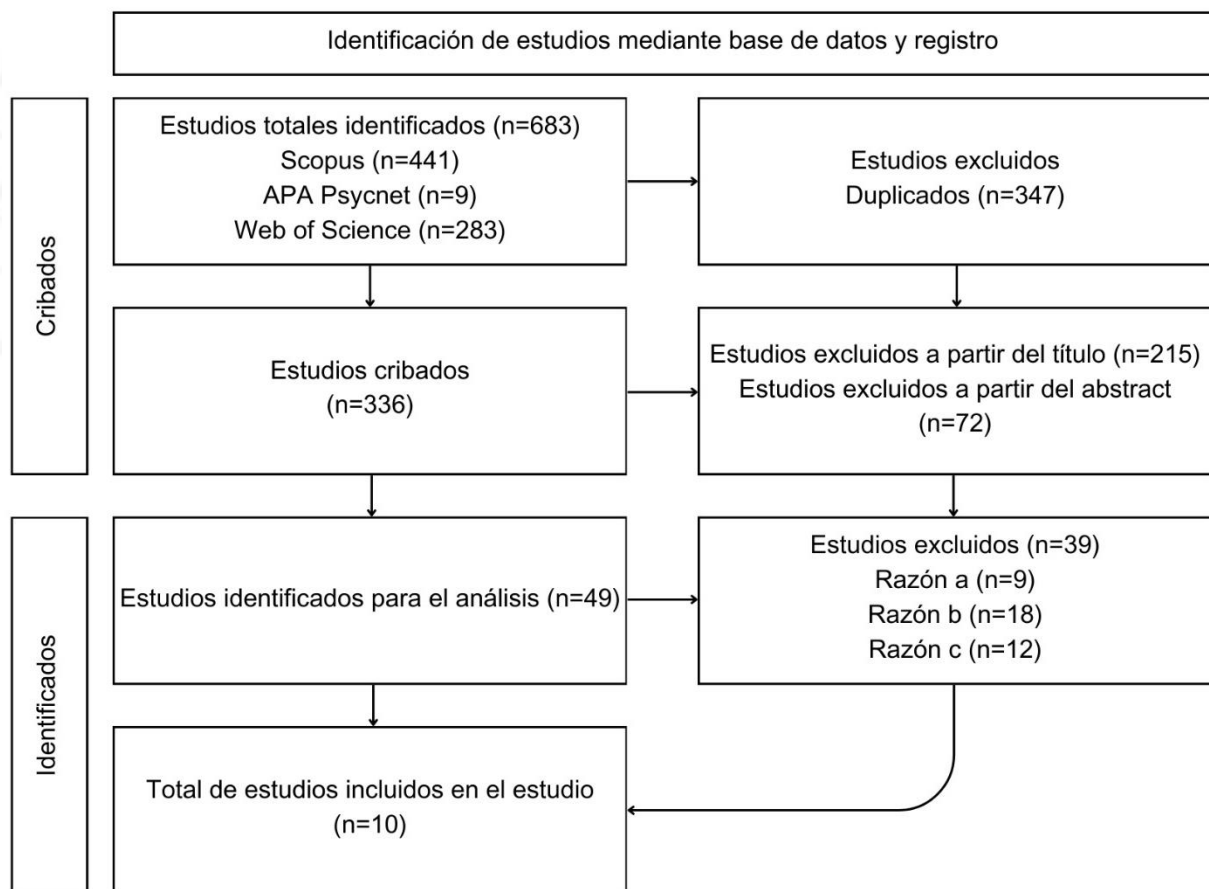
La búsqueda se realizó durante setiembre y octubre del 2024 en las bases de datos electrónicas SCOPUS, Web of Science y APA. Se emplearon las siguientes palabras clave tanto en inglés como en español: "burnout", "job burnout", "job satisfaction", "laboral satisfaction", "teacher", "generalistic teacher". Asimismo, se optó por la combinación de dichas palabras y se utilizaron los operadores booleanos para generar la estrategia de búsqueda más adecuada. En consecuencia, se obtuvieron un total de 733 artículos científicos.

Tabla 1*Cadena de búsquedas por cada base de datos*

| Base de datos | String | Resultados |
|----------------|--|------------|
| Scopus | ABS-TIT-KEY(("burnout" OR "job burnout" OR "estrés") AND ("job satisfaction" OR "laboral satisfaction" OR "satisfacción laboral") AND ("teacher" OR "generalistic teacher" OR "docentes" OR "profesores")) | 441 |
| ApaPsycnet | ("burnout" OR "job burnout" OR "estrés") AND ("job satisfaction" OR "laboral satisfaction" OR "satisfacción laboral") AND ("teacher" OR "generalistic teacher" OR "docentes" OR "profesores") | 9 |
| Web of Science | ("burnout" OR "job burnout" OR "estrés") AND ("job satisfaction" OR "laboral satisfaction" OR "satisfacción laboral") AND ("teacher" OR "generalistic teacher" OR "docentes" OR "profesores") | 283 |

Tras el análisis, se seleccionaron 10 investigaciones. Para esto, se filtraron los resultados a partir de los criterios de inclusión. Adicionalmente, se eliminaron los duplicados y

se realizó el filtro mediante la lectura del título, palabras claves y el resumen de cada artículo. Posteriormente, se hizo una lectura minuciosa y completa de los artículos. **Ver Figura 1.**

Figura 1*Flujograma por fase de revisión*

Nota. Flujograma adaptado de *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (Page et al., 2021).

Tabla 2

Resultados de la revisión

| Autor (año) | Título | Modelo teórico de las variables | Participantes | Instrumentos para cada variable | Confiabilidad y validez de instrumentos | Diseño del estudio | Relación de variables | Hallazgos |
|---------------------|--|---|--|--|---|--------------------|---|---|
| Chen et al. (2022) | Investigating the relationship between job burnout and job satisfaction among Chinese generalist teachers in rural primary schools: A serial mediation model | Síndrome de Burnout según Maslach y Jackson (1986); Percepciones subjetivas acerca de la Satisfacción laboral | 639 maestros generalistas chinos en escuelas primarias rurales | Maslach Burnout Inventory (MBI; Maslach et al., 2017); Cuestionario de Satisfacción de Minnesota (Weiss et al., 1967). | Maslach Burnout Inventory: valores alfa de Cronbach oscilaron entre .88 y .93 para los ítems totales y las tres subescalas; Cuestionario de Satisfacción de Minnesota: valores alfa de Cronbach fueron de .88 a .94 para los ítems totales y las dos subescalas. | Modelo mediacional | Relación negativa entre el Burnout y la satisfacción laboral ($p < .001$), indicando que altos niveles de burnout se asocian con menor satisfacción laboral. | El burnout disminuye la satisfacción laboral en los maestros, pero el apoyo organizacional y el compromiso laboral ayudan a mitigar estos efectos negativos. |
| Vidíc et al. (2021) | Student misbehaviour, teacher self-efficacy, burnout and job satisfaction: Evidence from Croatia | Síndrome de Burnout (Maslach & Jackson (1981); Satisfacción Laboral (Smith et al. 1969) | 603 profesores de enseñanza primaria y secundaria en la República de Croacia | Abridged Job Descriptive Index (JDI) (Stanton et al., 2001); Maslach Burnout Inventory for Educators (MBI-ES) (Maslach et al., 2017) | Maslach Burnout Inventory for Educators (MBI-ES): valor $\alpha = .93$ y para determinar la evidencia vinculada a la validez de las puntuaciones se utilizó el AFC (KMO = .906; prueba de esfericidad de Bartlett $\chi^2_{df780} = 6583.95$; $p < .001$); Abridged Job Descriptive Index (JDI) ($\alpha = .75$): ara determinar la validez se realizó un AFC con el método de componentes principales con rotación ortogonal | Correlacion al | Relación significativa entre burnout y satisfacción laboral en profesores ($p < .001$), el agotamiento emocional y la despersonalización, se correlacionan negativamente con la satisfacción laboral, indicando que a mayor desgaste emocional y desconexión, menor es su satisfacción laboral. | Es crucial reforzar el apoyo y el empoderamiento docente. Esto no solo puede ayudar a reducir el burnout, sino también a mejorar la satisfacción laboral, independientemente de la experiencia del docente o del nivel educativo en el que trabaja. |

(varimax).

| | | | | | | | | |
|-----------------------------|--|---|---|--|---|----------------------|--|---|
| Safari (2020) | A study on the relationship between burnout and job satisfaction of Iranian EFL teachers working in universities and schools | Síndrome de Burnout (Maslach & Jackson, 1981); Satisfacción Laboral (Koustelios & Bagiatis, 1997) | de 159 docentes que trabajan en universidades y escuelas en Irán | Employee Satisfaction Inventory (Koustelios & Bagiatis, 2016); Maslach Burnout Inventory- Educators' Survey (MBI-ES, Kokkinos, 2006) | Employee Satisfaction Inventory (Koustelios & Bagiatis, 2016): confiabilidad global de las puntuaciones con un valor $\alpha = .75$, superando el umbral mínimo; Maslach Burnout Inventory- Educators' Survey (MBI-ES, Kokkinos, 2006): obtuvo una confiabilidad global de las puntuaciones de $\alpha = .88$. | Correlacion al | Para evaluar la significancia se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson. Se identifica que las puntuaciones de satisfacción laboral y agotamiento de los docentes se distribuyeron normalmente ($p > .05$) | Los docentes con más experiencia tienden a reportar mayor satisfacción y menores niveles de burnout, lo que destaca la importancia de fomentar la satisfacción laboral como estrategia clave para mitigar el burnout en docentes. |
| Skaalvik y Skaalvik (2020). | Teacher burnout: relations between dimensions of burnout, perceived school context, job satisfaction and motivation for teaching. A longitudinal study | Síndrome de Burnout (Maslach & Jackson, 1981); Satisfacción Laboral (Locke, 1976) | de 262 que trabajaban en diez escuelas secundarias superiores en tres condados del centro de Noruega. | Se emplearon escalas elaboradas previamente por los mismos autores: Versión corta modificada del Maslach Burnout Inventory—Educators Survey (Skaalvik & Skaalvik, 2011); Para satisfacción laboral se utilizó una escala de cuatro ítems (Skaalvik & Skaalvik, 2017) | Maslach Burnout Inventory—Educators Survey (Skaalvik & Skaalvik, 2011): tuvo una confiabilidad total de las puntuaciones de la escala de $\alpha = .91$; Escala de cuatro ítems (Skaalvik y Skaalvik, 2017): presentó un $\alpha = .83$. Para determinar la validez se utilizó un Análisis Factorial Confirmatorio | Estudio longitudinal | La relación entre las dimensiones del burnout y la satisfacción ($p < .01$) laboral sugieren que el burnout puede anticipar una menor satisfacción laboral ($p < .01$). | El estudio destaca que el burnout es un factor muy influyente en una baja o nula satisfacción laboral, lo cual indica que los docentes con altos niveles del síndrome tienden a mostrar una menor satisfacción. |
| Wang et al. (2022) | Coping profiles | Síndrome de Burnout | de 947 docentes | Burnout Inventory (MBI) de Maslach, | Burnout Inventory (MBI) de Maslach, Jackson y Leiter | Correlacion al | La relación entre burnout y satisfacción | Los docentes que experimentan burnout |

| | | | | | | | | |
|------------------------------|--|--|--|---|--|----------------|---|--|
| | among teachers: Implications for emotions, job satisfaction, burnout, and quitting intentions | (Maslach & Jackson, 1981); Job Satisfaction Survey (JSS; Spector, 1985) | en ejercicio de profesión en Canadá | Jackson y Leiter (1996); Job satisfaction (Moe et al., 2010) | (1996): reportó una confiabilidad de $\alpha = .70$; Job satisfaction (Moe et al., 2010): reportó un $\alpha = .80$. | | laboral en docentes es negativa ($B = -1.34$, $p < .001$), siendo el aumento de los factores asociados al síndrome el motivo de la reducción de la satisfacción laboral. | describen su trabajo como estresante y poco gratificante, lo que afecta su motivación y compromiso. |
| Marti-González et al. (2023) | COVID-19 in school teachers: Job satisfaction and burnout through the job demands control model | Síndrome de Burnout (Maslach & Jackson, 1981); Modelo de Demandas-Control-Apoyo Social (JDCA; Karasek, 1979) | 172 docentes escolares en España | Maslach Burnout Inventory (MBI); Job Satisfaction Teacher Index (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico [OCDE], 2014) | Maslach Burnout Inventory (MBI): tuvo una confiabilidad entre $\alpha = .78$ y $.74$; Job Satisfaction Teacher Index (OCDE, 2014): mostró una confiabilidad de las puntuaciones de $\alpha = .75$. | Correlacion al | Existe una relación inversa entre la satisfacción laboral y el burnout ($p < 0.001$). En particular. Los docentes que reciben mayor apoyo reportan más satisfacción en su trabajo. Por otro lado, el burnout, se relaciona con el aumento de las demandas laborales, especialmente durante la pandemia. | El apoyo social, las demandas laborales y el control sobre el trabajo desempeñan roles claves en la satisfacción, el burnout y la realización personal de los docentes. |
| Jentsch et al. (2023) | Investigating teachers' job satisfaction, stress and working environment: The roles of self-efficacy and school leadership | Síndrome de Burnout (Blömeke & Klein, 2013); Satisfacción Laboral (Oshagbemi, 1999) | 226 profesores de matemáticas de escuelas secundarias alemanas | Instrumentos construidos con datos autodeclarados; Satisfacción laboral 12 ítems derivados de la frase "En general, mi trabajo es..." (Oshagbemi, 1999); Burnout 9 ítems que derivan de la frase "¿Cuáles son algunas de las dificultades o retos que ha encontrado en su | Los instrumentos muestran una fiabilidad aceptable, la autoeficacia y la autonomía tuvieron una fiabilidad límite de $.63$ y $.57$, respectivamente. | SEM | La autoeficacia en los docentes se vincula positivamente con su satisfacción laboral y negativamente con el burnout ($p < .01$). | El entorno laboral de los profesores tiene un impacto significativo en su satisfacción laboral y en sus niveles de burnout. Además, el apoyo social, la autonomía y recibir realimentación actúan como un factor protector, incrementando la satisfacción laboral y disminuyendo el burnout. |

actual puesto docente?"
(Blömeke & Klein,
2013).

| | | | | | | | | |
|-------------------------------|--|---|---------------------|---|---|----------------|---|--|
| Marcionetti y Castelli (2023) | The job and life satisfaction of teachers: a social cognitive model integrating teachers' burnout, self-efficacy, and social support | Copenhagen Burnout Inventory (CBI, Kristensen et al., 2005) Se utiliza el modelo Social Cognitive Model of Job Satisfaction (SCM-JS, Lent & Brown, 2008) | 676 docentes suizos | Subescala de burnout laboral del Copenhagen Burnout Inventory de 5 ítems (Kristensen et al., 2005) desarrollada y validada en italiano por Marcionetti et al.; Satisfacción laboral se crearon 6 ítems recopilados de otros instrumentos. | Versión de 5 ítems de la subescala de burnout laboral del Copenhagen Burnout Inventory (Kristensen et al., 2005) ($\alpha = .87$) en su versión original y ($\alpha = .84$) la versión italiana reducida. | SEM | El optimismo y la autoeficacia se relacionan de manera positiva con la satisfacción laboral, mientras que el apoyo social contribuye a reducir el burnout. Mientras que el burnout tiene un efecto negativo en la satisfacción laboral y vital ($r = .55$). El modelo permite explicar el 48%, 49% y 52% de la varianza de la satisfacción laboral, satisfacción vital y el burnout, respectivamente. | Hay un efecto diferencial sobre el burnout y la satisfacción laboral. El optimismo disposicional, el apoyo social y la carga de trabajo podrían reducir el riesgo de burnout docente; y el optimismo disposicional, junto con el burnout y la satisfacción laboral, se relaciona directamente con la satisfacción vital de los docentes. |
| Cortéz-Silva (2021) | Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes durante el confinamiento por la pandemia | Modelo trifactorial de Maslach y Jackson (1981); Satisfacciónlab oral según Locke (1976) | 205 docentes | La Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD) Barraza y Ortega (2009); Inventario de Burnout Maslach (MBI). | EMSLD ($\alpha = .96$); MBI reporta evidencias vinculadas a la confiabilidad de sus tres dimensiones respectivamente: $\alpha = .86$, $\alpha = .63$ y $\alpha = .70$. Para determinar la validez se realizó un juicio de expertos | Correlacion al | Correlación significativa inversa entre satisfacción laboral y componentes del burnout. A mayor agotamiento emocional ($\rho = -.315$, $p = .000$), despersonalización ($r = -.252$, $p = .000$) y | Altos niveles de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en los docentes están relacionados negativamente con su satisfacción laboral. |

COVID-19

y el V de Aiken, con valores superiores a .70

deterioro de la realización personal ($r = -.254, p = .000$), menor es la satisfacción laboral de los docentes, indicando que los síntomas de burnout afectan directamente su actitud hacia el trabajo. Para el análisis inferencial se decidió utilizar la rho de Spearman.

| | | | | | | | | |
|----------------------|--|---|---|--|--|----------------|--|---|
| Jurado et al. (2019) | Burnout, Perceived Efficacy, and Job Satisfaction: Perception of the Educational Context in High School Teachers | Síndrome de Burnout (Maslach & Jackson, 1981); Satisfacción Laboral (Skaalvik & Skaalvik, 2009) | de 500 profesores de secundaria en diferentes escuelas en varias provincias italianas | Cuestionario de agotamiento de enlaces (LBQ); Cuestionario de evaluación de las convicciones sobre eficacia, contexto percibido, actitudes laborales y satisfacción en contextos escolares | Cuestionario de agotamiento de enlaces (LBQ) ($\alpha = .89$); Cuestionario de evaluación de las convicciones sobre eficacia, contexto percibido, actitudes laborales y satisfacción en contextos escolares ($\alpha = .98$) | Correlacion al | Relación negativa significativa entre el burnout y la satisfacción laboral ($-7.74 p < .001$) en docentes de secundaria. Los resultados muestran que a mayor nivel de burnout, menor es la satisfacción laboral. | Un tercio de los profesores de secundaria tenían un alto burnout. También se encontró evidencia que asocia el burnout elevado con puntuaciones bajas en la eficacia percibida (personal y colectiva), baja satisfacción laboral y bajo compromiso profesional. Finalmente, los resultados mostraron el efecto mediador de la eficacia personal percibida en la relación entre el burnout y la satisfacción laboral. |
|----------------------|--|---|---|--|--|----------------|--|---|

Resultados

Después de reducir las opciones de búsqueda y realizar el cribado de los estudios, se elaboró una tabla de análisis de los 10 estudios seleccionados, en los cuales se puede observar que el 90% (n=9) eran de idioma inglés, mientras que el 10% (n=1) era de idioma español (Ver Tabla 1). En cuanto a la procedencia geográfica de los estudios el 60% (n=6) provenía del continente europeo; por otro lado, el 20% (n=2) eran del continente americano y el 20% (n=2) eran del continente asiático. Asimismo, se observa que, en los estudios revisados se ha encontrado que el manejo de variables, metodología y muestra varían significativamente dependiendo de cada estudio.

Artículo de Chen et al. (2022), realizaron una investigación que tuvo como objetivo analizar la relación entre la satisfacción laboral y el burnout utilizando un modelo de mediación secuencial que incluye el apoyo organizacional percibido y el compromiso laboral como variables intermedias. El estudio contó con 639 docentes de una ciudad de China, quienes enfrentan altos niveles de demanda laboral al enseñar varias asignaturas. Se tuvo como modelo la teoría de burnout según Maslach y Jackson (1986) y percepciones subjetivas acerca de la satisfacción laboral. El artículo profundizó en el papel mediador secuencial que cumple el apoyo organizativo percibido y el compromiso laboral en la relación entre ambas variables. Los resultados coinciden con hallazgos anteriores que indicaban que los profesores presentaban altos índices de agotamiento laboral, especialmente en las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización. Por lo que, se afirma que el desgaste profesional es frecuente entre los profesores de todas las disciplinas y culturas. La relación entre las variables es significativa y negativa, dado que los altos niveles de burnout se relacionan con bajos niveles de satisfacción laboral. Por otro lado, el apoyo organizacional y el compromiso laboral terminan actuando como mediadores, atenuando este efecto negativo entre las variables de estudio.

En la misma línea, Vidic et al. (2021) se centró en el objetivo de explorar la percepción que tienen los docentes en Croacia con relación al mal comportamiento de sus estudiantes, su autoeficacia, la satisfacción con el apoyo recibido y la satisfacción laboral, además de medir la incidencia del síndrome de burnout en la población docente. El artículo incluyó a 603 profesores de primaria y secundaria, teniendo como referencia el modelo teórico de burnout según Maslach y Jackson (1981) y la definición de satisfacción laboral propuesta por Smith et al. (1969). Se tuvo como resultado que el

mal comportamiento estudiantil correlaciona positivamente con el burnout y negativamente con la satisfacción laboral. Un aspecto resaltante radicó en que la autoeficacia se relaciona positivamente con la satisfacción y negativamente con el agotamiento emocional y la despersonalización, lo cual confirma la influencia negativa del burnout en la satisfacción laboral de los docentes.

Asimismo, Safari (2020), realizó un estudio con el objetivo de analizar la conexión entre la satisfacción laboral y el burnout, y comparar estas variables en docentes de inglés. Tuvo un tamaño muestral de 159 docentes de Irán, utilizando el modelo teórico de burnout según Maslach y Jackson (1981) y la definición de satisfacción laboral según Koustelios y Bagiatas (1997). Se tuvo como resultado que existe una correlación negativa entre todas las dimensiones de la satisfacción laboral y el burnout, destacando una relación particularmente significativa con el agotamiento emocional. Afectando así la salud mental de los docentes, su efectividad en la enseñanza y sus relaciones interpersonales, lo que a su vez impacta en su satisfacción laboral. Los hallazgos sostienen que es relevante implementar intervenciones orientadas a trabajar en esta dimensión, considerándolo como un factor determinante para optimizar los niveles de satisfacción laboral y potenciar el bienestar integral del personal.

Artículo de Skaalvik y Skaalvik (2020), tuvo como objetivo examinar cómo el burnout en docentes se relaciona con la percepción del contexto escolar, la satisfacción laboral y la motivación para enseñar. Además evaluar si el burnout actúa como mediador en la relación entre las demandas y recursos laborales percibidos y el bienestar de los docentes. Se contó con una muestra de 262 docentes; además, se utilizaron escalas validadas para medir el burnout así como el estado de ánimo, la satisfacción laboral y la intención de dejar la profesión, utilizando los modelos teóricos de burnout según Maslach y Jackson (1981) y el modelo teórico de satisfacción laboral según Locke (1976). Todo ello analizado a través de una metodología SEM. Los resultados mostraron que la presión de tiempo predice en mayor medida el agotamiento emocional, el cual disminuye la satisfacción laboral y se asocia con un estado de ánimo deprimido, además de influir en el deseo de abandonar la docencia. Finalmente, el contexto laboral percibido es crucial para comprender el burnout en docentes y su impacto en la satisfacción laboral, enfatizando la importancia de crear un entorno escolar que reduzca el burnout y mejore el bienestar. Los hallazgos contribuyen a la literatura sobre el bienestar docente y sugieren implicaciones prácticas y políticas, resaltando la

necesidad de gestionar las demandas laborales y fortalecer los recursos de apoyo para los educadores.

En la misma línea, Wang et al. (2022) realizaron un estudio con el objetivo de investigar las diversas estrategias de afrontamiento empleadas por los docentes para gestionar el estrés y las emociones negativas en el entorno educativo, así como la relación de estas estrategias con sus emociones, satisfacción en el trabajo, niveles de burnout y deseos de renunciar. El estudio contó con la participación de 947 docentes de Canadá, utilizando los modelos teóricos de burnout según Maslach y Jackson (1981) y el Job Satisfaction Survey (JSS) desarrollada por Spector (1985). La investigación resalta el papel fundamental de las emociones y las estrategias de afrontamiento en la vida laboral de los docentes. Indica que las intervenciones orientadas a fomentar emociones positivas y métodos de afrontamiento efectivos pueden ser clave para incrementar el bienestar docente y disminuir su intención de renunciar. Los resultados presentan importantes implicaciones para la capacitación y el apoyo que se brinda a los educadores en el contexto escolar. Asimismo, el burnout tiene un impacto negativo en la satisfacción laboral de los docentes, resaltando la importancia de abordar las estrategias de afrontamiento y el bienestar emocional dentro del centro educativo.

La investigación realizada por Marti-Gonzales et al. (2023), se centró en el objetivo principal de determinar la manera en la que el control, el apoyo social y las demandas laborales tienen una influencia directa en la satisfacción laboral y en las tres dimensiones del síndrome de burnout docente. Contó con una muestra de 172 docentes escolares españoles, teniendo como modelo teórico la teoría del Síndrome de Burnout según Maslach y Jackson (1981) y el índice de Satisfacción laboral de la OCDE. Especialmente en el contexto de la pandemia de COVID-19, el burnout tuvo un impacto significativo en la salud mental y el bienestar de los docentes. El artículo utiliza el Modelo de Demandas-Control-Apoyo para examinar cómo diferentes factores influyen en la satisfacción laboral y la manifestación del síndrome de burnout. Se encontró que el incremento de las demandas laborales durante este período crítico se relaciona con un aumento en el agotamiento emocional y la despersonalización, ambos considerados factores clave del síndrome de burnout. Por otro lado, el apoyo social se asocia de manera positiva con la satisfacción laboral. Estos hallazgos destacan la importancia de implementar nuevas y mejores estrategias para gestionar adecuadamente las demandas laborales en el sector educativo y por consiguiente se fomente un entorno de apoyo, con el fin de mejorar el bienestar de los docentes.

De la misma manera, la investigación realizada por Jentsch et al. (2023) tuvo como objetivo investigar acerca de las relaciones entre el entorno laboral y la satisfacción laboral del personal docente, el burnout percibido y la autoeficacia laboral. La muestra contó con 226 profesores de escuelas secundarias alemanas, utilizando como marco referencial el síndrome de burnout según Blömeke y Klein (2013) y la teoría de satisfacción laboral según Oshagbemi (1999). Se tuvo como resultado una relación entre el burnout y la satisfacción laboral de los profesores. Asimismo, se tuvo como resultado que un liderazgo laboral eficiente puede reducir los síntomas de burnout en los docentes al optimizar el entorno laboral. La autoeficacia de los docentes es un factor clave que media las relaciones entre el apoyo social, la satisfacción laboral y el estrés percibido, lo que pone en manifiesto la importancia de promover un ambiente laboral positivo y fortalecer la confianza de los maestros en sus propias capacidades para mejorar su bienestar y satisfacción en el trabajo. De todo ello se desprende que el apoyo social ayuda a los docentes a hacer frente a las demandas laborales y a mantener una actitud positiva hacia su trabajo, lo que a su vez se traduce en una mayor satisfacción laboral y podría considerarse una estrategia para mitigar el burnout.

Por su parte, Marccionetti y Castelli (2023) realizaron un estudio cuyo objetivo se centró en conocer y poner a prueba los modelos de factores predictores de trabajo, optimismo disposicional, carga de trabajo percibida, autoeficacia de los maestros, burnout y satisfacción laboral. La muestra contó con 676 docentes suizos, utilizando los modelos teóricos como el Social Cognitive Model of Job Satisfaction (SCM-JS) desarrollado por Lent y Brown (2006, 2008) y el síndrome de burnout definido por Kristensen (2005). Los resultados de su estudio encontraron que el burnout es un factor que se relaciona a los bajos niveles de satisfacción laboral en los maestros. Incluso, se ha identificado a esta última como un predictor de la satisfacción con la vida, lo que resalta la importancia del bienestar en los ámbitos laboral y social para el bienestar general de los docentes. La importancia del artículo se relaciona en la manera en la que el optimismo disposicional, el apoyo social y la carga de trabajo percibida pueden contribuir a reducir el riesgo de prevalencia del síndrome de burnout. Asimismo, el optimismo disposicional, el apoyo social y la autoeficacia se asocian positivamente con la satisfacción laboral, mientras que el optimismo disposicional, junto con el burnout y la satisfacción laboral, se relaciona directamente con la satisfacción.

La investigación realizada por Cortéz-Silva (2021) se centró en el objetivo de identificar la

relación significativa entre los componentes del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en personal docente durante la pandemia de COVID-19. La muestra contó con 205 docentes, teniendo como base el modelo trifactorial de burnout de Maslach y Jackson (1981), y el modelo teórico de satisfacción laboral de Locke (1976). Los docentes que experimentan el burnout tienden a reportar niveles más bajos de satisfacción laboral. Esto destaca la importancia de implementar factores de protección y estrategias de afrontamiento que favorezcan su bienestar, especialmente en el desafiante contexto del confinamiento por COVID-19. Se ha encontrado una evaluación inversa significativa entre la satisfacción laboral y los distintos componentes del síndrome de burnout: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Por lo tanto, se concluye que los docentes que experimentan un alto nivel de cansancio emocional, así como una disminución de la sensibilidad y empatía, junto con un deterioro en sus capacidades y un sentimiento de fracaso, también tienden a estar insatisfechos con su trabajo. Este estudio resulta fundamental para entender el impacto del burnout en la satisfacción laboral de los docentes, particularmente en contextos no normativos.

Finalmente, Jurado et al. (2019) realizaron un estudio con el objetivo de explorar cómo se relacionan el burnout con la percepción del contexto educativo, la eficacia docente tanto personal como colectiva, la satisfacción laboral y el compromiso en profesores de secundaria. La muestra incluyó a 500 docentes de Italia, teniendo como modelo teórico la definición de burnout según Maslach y Jackson (1981) y la definición de satisfacción laboral según Skaalvik y Skaalvik (2009). Los resultados ponen de relieve la necesidad de implementar estrategias que fortalezcan la percepción de eficacia personal y mejoren la satisfacción en el trabajo, lo cual podría ayudar a prevenir el desgaste profesional en los docentes. Alrededor de un tercio de los participantes presentaba niveles altos de burnout, lo cual se asociaba con una percepción menos favorable del contexto educativo, menor eficacia percibida (personal y colectiva), baja satisfacción en el trabajo y un menor compromiso profesional. Se identificó una relación negativa entre el burnout y la satisfacción laboral, evidenciando que los docentes con mayores niveles de desgaste profesional tendían a experimentar menor satisfacción en su entorno laboral. Además, se demostró que la percepción de la propia eficacia personal desempeña un papel mediador en la relación entre el burnout y la satisfacción laboral, mientras que la eficacia colectiva no tuvo un efecto mediador significativo. Esto destaca la relevancia de la autoconfianza en las habilidades y capacidades individuales para mitigar

el impacto negativo del burnout en la satisfacción laboral.

Discusión

Los hallazgos de las investigaciones analizadas evidencian consistentemente una relación significativa e inversa entre el burnout y la satisfacción laboral en los docentes escolares. Esta relación se manifiesta particularmente a través del agotamiento emocional, siendo este el componente del burnout que muestra mayor relación con la disminución de la satisfacción laboral (Safari, 2020; Chen et al., 2022; Cortéz-Silva, 2021).

También, se considera que los estudios abarcan diversos contextos culturales (China, Croacia, Irán, España, Alemania) y todos encuentran resultados similares, como lo demuestran las investigaciones de Chen et al. (2022) en China, Vidic et al. (2021) en Croacia, Safari (2020) en Irán, y Jentsch et al. (2023) en Alemania, sugiriendo que esta relación trasciende las barreras culturales.

Un aspecto relevante que emerge del análisis es la presencia de variables mediadoras que intervienen en esta relación. Por ejemplo, el apoyo organizacional y el compromiso laboral actúan como factores que atenúan el efecto negativo del burnout sobre la satisfacción laboral (Chen et al., 2022; Jentsch et al., 2023). De manera similar, la autoeficacia docente es un factor predictor positivo de la satisfacción laboral y negativo con el agotamiento emocional y la despersonalización (Vidic et al., 2021; Jurado et al., 2019).

Factores protectores

En el contexto del burnout y la satisfacción laboral, los factores protectores se definen como aquellas condiciones o componentes que pueden atenuar el impacto negativo de las demandas laborales, al tiempo que potencian la capacidad de adaptación del docente frente a situaciones de estrés (Jentsch et al., 2023). Ante ello, la presente revisión ha identificado diversos factores protectores que pueden mitigar la relación entre el burnout y la satisfacción laboral en docentes. Entre los más destacados se encuentra el apoyo social, donde estudios como los de Chen et al. (2022) y Jentsch et al. (2023) demuestran que tanto el respaldo organizacional como el de los colegas actúan como mediadores que atenúan los efectos negativos. Asimismo, la autoeficacia emerge como otro factor crucial, según Vidic et al. (2021), quien establece una correlación positiva con la satisfacción y negativa con el agotamiento emocional. El optimismo disposicional y las estrategias de afrontamiento también juegan un papel fundamental, como lo señalan Marccionetti y Castelli (2023) en su investigación sobre la reducción del riesgo de burnout.

Las demandas laborales han demostrado tener un impacto significativo en esta dinámica. Investigadores como Marti-Gonzales et al. (2023) han encontrado una clara relación entre el aumento de las exigencias laborales y la intensificación del agotamiento emocional y la despersonalización. Esta observación se ve respaldada por el trabajo de Skaalvik y Skaalvik (2020), quienes identificaron la presión temporal como un predictor significativo del agotamiento emocional.

Además de estos factores protectores, el liderazgo eficiente en el entorno escolar se ha identificado como un elemento clave para mitigar el burnout en los docentes. Como señalan Jentsch et al. (2023), un liderazgo laboral positivo puede reducir considerablemente los síntomas de agotamiento al fomentar un ambiente de apoyo y valoración profesional y como menciona Safari (2020), la presencia de líderes que brindan respaldo emocional y que gestionan adecuadamente las demandas laborales contribuye a crear un entorno de confianza, donde los docentes sienten que sus necesidades y desafíos son reconocidos. Este tipo de liderazgo como menciona Cortés Silva (2021), promueve un clima organizacional favorable que no solo reduce la despersonalización, sino que también incrementa la satisfacción laboral y el compromiso profesional, factores esenciales para la estabilidad del personal docente y para la sostenibilidad del sistema educativo en general.

Implicancias de los hallazgos

Estos hallazgos también tienen una implicancia práctica, pues señalan la necesidad de implementar intervenciones que no solo se enfocan en reducir el burnout, sino que también fortalecen los factores protectores identificados, como el apoyo social, la autoeficacia y el manejo efectivo de las demandas laborales. Para así promover una mayor satisfacción laboral en los docentes (Chen et al., 2022; Marcionetti & Castelli, 2023; Jurado et al., 2019).

En la misma línea, los hallazgos resaltan la importancia de destinar recursos humanos y financieros para estudiar e intervenir en el sector educativo, a fin de prevenir el síndrome de burnout y promover la salud de los docentes. La inversión en programas de apoyo psicosocial, capacitación en manejo del estrés y creación de entornos laborales saludables contribuye a reducir el burnout, lo que permite mantener una fuerza laboral docente motivada y comprometida, fundamental para la calidad educativa y la formación integral de los estudiantes (Safari, 2020; Martí-Gonzales et al., 2023); Estas se reflejan en menores tasas de ausentismo, rotación y abandono de la profesión, asegurando que los docentes, como pieza clave del sistema educativo, mantengan altos niveles de motivación y compromiso.

Asimismo, fortalece la importancia de promover la retención docente en instituciones de educación básica. La alta rotación en la plana docente en el ámbito educativo escolar puede tener un impacto directo en la calidad y estabilidad de las instituciones afectadas (Vidic et al., 2021; Skaalvik & Skaalvik, 2020). Siendo de interés los hallazgos que informan las políticas laborales y prácticas que fomentan una alta satisfacción laboral y un entorno saludable de trabajo. Además, se destaca la importancia del liderazgo eficiente en el ámbito educativo, relacionado a un entorno de trabajo

favorable como factor crucial para el bienestar docente (Jentsch et al., 2023). Esta implicancia es fundamental, ya que un entorno laboral respaldado por un liderazgo efectivo no solo aumenta la satisfacción laboral, sino que también incrementa el compromiso y la motivación, factores esenciales para la estabilidad del cuerpo docente y, en última instancia, para la calidad de la educación que reciben los estudiantes.

En última instancia, estas acciones representan una inversión en la calidad educativa, ya que los docentes con buena salud mental y satisfacción laboral están mejor preparados para ofrecer una enseñanza de calidad y responder a las necesidades de sus estudiantes (Cortez-Silva, 2021; Chen et al., 2022; Vásquez, 2022).

Limitaciones

Entre las limitaciones identificadas en la presente investigación, cabe señalar la presencia del sesgo de publicación. Este fenómeno surge debido a que ciertos estudios no fueron divulgados siguiendo criterios de imparcialidad científica, lo cual podría haber generado una representación sesgada o incompleta del conjunto de evidencia disponible en la literatura. Se identificó una limitación adicional relacionada con el período temporal establecido para la búsqueda bibliográfica, ya que se pueden haber excluido hallazgos relevantes que se hayan producido antes de la fecha establecida. Si bien se consultaron tres bases de datos de alto impacto académico (SCOPUS, Web of Science y APA), existe la posibilidad que de ampliarse las diferentes bases de datos, se logre encontrar hallazgos que sean de importancia.

En cuanto a las recomendaciones para futuras líneas de investigación, se sugiere implementar mecanismos de control del sesgo de publicación. Entre estas estrategias, destaca la incorporación al análisis de trabajos tanto publicados como no publicados (*preprints*), así como literatura gris. Esta aproximación metodológica permitiría obtener una perspectiva más exhaustiva y representativa del conocimiento actual sobre la temática abordada (Page et al., 2021)

Conclusiones

En conclusión, la investigación confirma una relación inversa significativa entre el burnout y la satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas escolares. Esto implica que un aumento en los niveles de burnout manifestado en sus tres dimensiones; agotamiento emocional, despersonalización y la baja realización personal está asociado con una disminución en la satisfacción laboral de los docentes (Chen et al., 2022; Safari, 2020). Esta relación negativa propone que al

experimentarse altos niveles de burnout y desgaste emocional, sus niveles de satisfacción en el trabajo tienden a reducirse, lo cual es consistente con estudios que presentan el burnout como un factor que limita la percepción positiva del entorno laboral (Maslach & Leiter, 2016). Esto resalta la importancia de atender ambos factores como un conjunto interrelacionado, en el que el aumento de uno influye directamente en la disminución del otro (Cortéz-Silva, 2021).

Se puede evidenciar cómo el burnout, en sus distintas dimensiones, deteriora la satisfacción laboral al provocar que los docentes perciban su trabajo como menos gratificante y satisfactorio, lo cual a su vez puede afectar sus relaciones laborales y su sentido de logro (Vidic et al., 2021). La presencia de burnout y bajos niveles de satisfacción laboral alimentan un ciclo negativo en el que ambos factores se refuerzan mutuamente, intensificando el riesgo de desmotivación y agotamiento (Marcionetti & Castelli, 2023).

Por último, el análisis destaca la necesidad de abordar esta relación en futuras investigaciones y políticas institucionales, dado que se observa que el burnout y la satisfacción laboral no son factores aislados, sino que coexisten e interactúan de manera constante en el entorno educativo. Comprender la relación entre estas variables y trabajar en estrategias para reducir el burnout podría mejorar la satisfacción laboral de los docentes, teniendo un impacto directo tanto en el ambiente escolar como

en la experiencia educativa de los estudiantes (Wang et al., 2022).

Para finalizar, se evidencia la necesidad de implementar intervenciones específicas para prevenir el burnout y potenciar la satisfacción laboral docente, dado su estrecha relación. Los programas que incorporan apoyo organizacional, desarrollo de habilidades de afrontamiento y manejo del estrés resultan fundamentales para reducir el burnout y promover un entorno laboral positivo (Cortéz-Silva, 2021; Jentsch et al., 2023).

El liderazgo educativo orientado al bienestar docente emerge como un componente crucial. Jentsch et al. (2023) señalan que un liderazgo que promueva la comunicación efectiva y el reconocimiento profesional contribuye a mitigar el burnout y fortalecer el compromiso institucional. Paralelamente, el establecimiento de redes de apoyo entre docentes y ambientes colaborativos reduce la despersonalización y el agotamiento emocional, incrementando la resiliencia profesional (Vidic et al., 2021; Marti-Gonzales et al., 2023).

Finalmente, estas intervenciones constituyen una inversión en la calidad educativa, ya que los docentes con mayor satisfacción laboral y menor burnout están mejor capacitados para ofrecer una enseñanza efectiva. Este bienestar docente no solo favorece la retención del personal y la continuidad de los programas educativos, sino que también impacta positivamente en el rendimiento académico y desarrollo integral de los estudiantes (Vasquez, 2022; Wang et al., 2022).

Referencias

Las referencias empleadas en esta revisión aplicada se indican con el símbolo (*)

- Albaitero, G. (2023). *Burnout y satisfacción laboral en docentes de GBA*. <https://repositorio.uai.edu.ar/items/c66f0b3c-ab09-4e87-9476-65925b636a3f>
- Álvarez, J., & Fernández, I. (2020). Burnout y satisfacción laboral en docentes de educación básica: Una revisión. *Revista de Psicología Educativa*, 26 (2), 133-142. <https://doi.org/10.3389/feduc.2020.00133>
- Baldeón, L. (2020). *Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas estatales y privadas del distrito de San Martín de Porres*. REDILAT. <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/378/412>
- Castel, A. (2008). La satisfacción laboral y sus determinantes en las cooperativas. En *Universidad, sociedad y mercados globales* (págs. 563-575). Asociación Española de Dirección y Economía de la Empresa (AEDEM). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2774951>
- Congreso de la República del Perú. (2011). *Ley N° 29783, Ley de seguridad y salud en el trabajo*. <https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=38>
- Cordero, P. & Vargas, A. (2019). *Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de Instituciones educativas estatales y privadas del distrito de San Martín de Porres*. <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/2796>
- De la Guerra-De Urioste, J., Goicochea-Rojas, D., Torres-Cañizalez, P., & Cobo-Beltrán, J. (2021). Prevalencia del síndrome de burnout en la dirección de instituciones educativas públicas en Barrios Altos, Lima - Perú. *Revista Electrónica Educare*, 25 (3), 513-529. <https://dx.doi.org/10.15359/ree.25-3.28>
- *Chen, W., Zhou, S., Zheng, W., & Wu, S. (2022). Investigating the relationship between job burnout and job satisfaction among Chinese generalist teachers in rural primary schools: A serial mediation model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(21), 14427. <https://www.mdpi.com/1660-4601/19/21/14427>
- *Cortez-Silva, D. M., Campana Mendoza, N., Huayama Tocto, N., & Aranda Turpo, J. (2021). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes durante el confinamiento por la pandemia COVID-19. *Propósitos y representaciones*, 9(3). <https://doi.org/10.7160/eriesj.2020.130401>
- Decreto Supremo N° 005-2012-TR. (27 de octubre de 2016). Normas legales, N° 29783. Diario Oficial El Peruano, 1 de noviembre de 2016. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/571763/Decreto_Supremo_N_005-2012-TR.pdf?v=1585259918
- El Peruano. (2020). *Ley N°30947, Ley de Salud Mental*. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-aprueba-elreglamento-de-la-lei-n-30947-decreto-supremo-n-007-2020-sa-1861796-1/>
- *Jentsch, A., Hoferichter, F., Blömeke, S., König, J., & Kaiser, G. (2023). Investigating teachers' job satisfaction, stress and working environment: The roles of self-efficacy and school leadership. *Psychology in the Schools*, 60(3), 679-690. <https://doi.org/10.1002/pits.22788>
- *Jurado, M., Pérez-Fuentes, M., Atria, L., Ruiz, N., & Linares, J. (2019). Burnout, Perceived Efficacy, and Job Satisfaction: Perception of the Educational Context in High School Teachers. *BioMed Research International*, 2019. <https://doi.org/10.1155/2019/1021408>
- Locke, E. (1976). La naturaleza y las causas de la satisfacción laboral. En *Manual de psicología industrial y organizacional*, 1, 1297-1349.
- *Marcionetti, J., & Castelli, L. (2023). The job and life satisfaction of teachers: a social cognitive model integrating teachers' burnout, self-efficacy, dispositional optimism, and social support. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 23(2), 441-463. <https://doi.org/10.1007/s10775-021-09516-w>
- *Martí-González, M., Alcalá-Ibañez, M. L., Castán-Esteban, J. L., Martín-Bielsa, L., & Gallardo, L. O. (2023). COVID-19 in school teachers: Job satisfaction and burnout through the job demands control model. *Behavioral Sciences*, 13(1), 76. <https://doi.org/10.3390/bs13010076>
- Maslach, C. & Leiter, M. (2016). Burnout. En *Stress: Concepts, cognition, emotion, and behavior* (pp. 351-357). Academic Press.

- <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/B9780128009512000443>
- Maslach, C., Jackson, S. & Leiter, M. (1997). Inventario de Burnout de Maslach: tercera edición. En CP Zalaquett & RJ Wood (Eds.), *Evaluación del estrés: un libro de recursos*. Educación sobre espantapájaros. <https://psycnet.apa.org/record/1997-09146-011>
- Ministerio de Educación. (2021). *Encuesta nacional a docentes de instituciones educativas públicas de educación básica regular ENDO remota 2021*. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/7916>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2012). *Decreto Supremo N° 005-2012-TR, Reglamento de la Ley de seguridad y salud en el trabajo*. <https://www.gob.pe/institucion/presidencia/normas-legales/462577-005-2012-tr>
- Olivares Faúndez, V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & trabajo*, 19 (58), 59-63. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100059>
- Page, M., McKenzie, J., Bossuyt, P., Boutron, I., Hoffmann, T., Mulrow, C., Shamseer, L., Tetzlaff, J, Akl, E., Brennan, S., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J., Hróbjartsson, A., Lalu, M., Li, T., Loder, E., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., McGuinness, L., Stewart, L., Thomas, J., Tricco, A., Welch, V., Whiting, P., Moher, D., Yepes-Nuñez, J., Urrutia, G., Romero-García, M., & Alonso-Fernández, S. (2021). Declaración PRISMA 2020: una guía actualizada para la publicación de revisiones sistemáticas. *Revista Española de Cardiología*, 74(9), 790-799. <https://doi.org/10.1016/j.recesp.2021.06.016>
- Rojas B., Zapata H. y Grisales R. (2009). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior, Medellín, 2008. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 27 (2), 198-210. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-386X2009000200011&lng=en&tlng=es
- *Safari, I. (2020). A study on the relationship between burnout and job satisfaction of Iranian EFL teachers working in universities and schools. *Journal on Efficiency and Responsibility in Education and Science*, 13(4), 164-173. <https://doi.org/10.7160/eriesj.2020.130401>
- Saloviita, T. & Pakarinen, E. (2021). Explicación del agotamiento docente: variables a nivel de docente, estudiante y organización. *Teaching and Teacher Education*, 97, 103221. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0742051X20314128>
- *Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2020). Teacher burnout: relations between dimensions of burnout, perceived school context, job satisfaction and motivation for teaching. A longitudinal study. *Teachers and Teaching*, 26(7-8), 602-616. <https://doi.org/10.1080/13540602.2021.1913404>
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of business research*, 104, 333-339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- UNESCO (2005). *La solidaridad de la educación: Experiencias de escuelas exitosas en Chile y Perú*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000142551>
- Vásquez Jiménez, S. (2022). *Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de educación inicial y primaria de colegios estatales de Lima Metropolitana*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/98020>
- *Vidić, T., Đuranović, M., & Klasnić, I. (2021). Student misbehaviour, teacher self-efficacy, burnout and job satisfaction: Evidence from Croatia. *Problems of Education in the 21st Century*, 79(4), 657. <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=972955>
- *Wang, H., Lee, S. Y., & Hall, N. C. (2022). Coping profiles among teachers: Implications for emotions, job satisfaction, burnout, and quitting intentions. *Contemporary Educational Psychology*, 68, 102030. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0361476X21000898>
- Xue, D., Sun, B., Li, W., Li, X. & Xiao, W. (2024). La relación entre la resiliencia, el empoderamiento psicológico y el agotamiento docente en diferentes géneros: un análisis de redes psicológicas. *Behavioral Sciences*, 14(10), 878. <https://doi.org/10.3390/bs14100878>
- Zhao, W., Liao, X., Li, Q., Jiang, W. & Ding, W. (2022). La relación entre el estrés laboral docente y el agotamiento: un modelo de mediación moderada. *Frontiers in Psychology*, 12, 784243. <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2021.784243/full>




12% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 12%  Fuentes de Internet
- 4%  Publicaciones
- 6%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 12% Fuentes de Internet
- 4% Publicaciones
- 6% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

| | | | |
|----|-------------------------|---|----|
| 1 | Internet | | |
| | | repositorio.ulima.edu.pe | 5% |
| 2 | Internet | | |
| | | hdl.handle.net | 2% |
| 3 | Internet | | |
| | | repositorio.ucv.edu.pe | 1% |
| 4 | Internet | | |
| | | listens.online | 1% |
| 5 | Internet | | |
| | | dspace.utalca.cl | 0% |
| 6 | Internet | | |
| | | repositorio.usmp.edu.pe | 0% |
| 7 | Publicación | | |
| | | NAKAMURA CONSULTORES SAC - NAKCSAC. "Actualización del Plan de Manejo Am... | 0% |
| 8 | Internet | | |
| | | repositorioacademico.upc.edu.pe | 0% |
| 9 | Internet | | |
| | | psiquiatria.com | 0% |
| 10 | Internet | | |
| | | repositorio.epnewman.edu.pe | 0% |
| 11 | Trabajos del estudiante | | |
| | | Ajou University Graduate School | 0% |

| | | | |
|----|-------------------------|----------------------------------|----|
| 12 | Internet | aras.ase.ro | 0% |
| 13 | Trabajos del estudiante | Universidad Privada del Norte | 0% |
| 14 | Internet | revista.infad.eu | 0% |
| 15 | Internet | dataonline.gacetajuridica.com.pe | 0% |
| 16 | Internet | openaccess.cag.edu.tr | 0% |
| 17 | Internet | www.recimundo.com | 0% |
| 18 | Internet | dspace.umh.es | 0% |
| 19 | Internet | e-spacio.uned.es | 0% |