



Año 25 No. 4
Número especial, 2020

Revista Venezolana de Gerencia



UNIVERSIDAD DEL ZULIA (LUZ)
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Centro de Estudios de la Empresa

ISSN 1315-9984

Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons
Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 3.0 Unported.
http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/deed.es_ES

Satisfacción laboral en docentes del sistema público en México: factores estresores que afectan la salud laboral

García Hernández, Luis Fernando*
Fulquez Castro, Sandra Carina**
Vázquez García, Joaquín***

Resumen

El objetivo del estudio fue analizar la satisfacción laboral de docentes de educación básica del sistema público en México y los factores estresores que afectan su desempeño. Se asumen las categorías de preocupaciones profesionales, falta de reconocimiento profesional y el estrés del rol desempeñado como precursores de insatisfacción. La metodología utilizada se basó en un enfoque cuantitativo, no experimental y descriptivo. La muestra se compuso de 263 mujeres y 152 hombres siendo un total de 415 docentes de educación básica en la ciudad de Mexicali Baja California, bajo un muestreo no probabilístico. El instrumento aplicado fue el cuestionario Burn Out de Profesores Revisado (CBPR) con Alpha de Crombach de 0.943. Para la obtención de resultados se realizó análisis inferencial basado en pruebas de regresión lineal y correlación bivariada con una $p < 0,05$. Los resultados arrojan que existe una afectación significativa del talento humano (docentes) producto de la presencia de las categorías estrés del rol y falta de reconocimiento profesional, además de existir también asociación con las categorías de análisis de preocupaciones profesionales. Estas dimensiones afectan a los docentes, produciéndoles estrés y por consiguiente insatisfacción laboral.

Palabras clave: estrés laboral; reconocimiento profesional; rendimiento laboral; satisfacción laboral.

Recibido: 26-08-20 Aceptado: 28-10-20

* Se agradece el apoyo financiero del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT).

** Docente de Tiempo Completo FCH-UABC, Coordinador de Acreditación de la LCE. Doctor en Ciencias de la Educación y el Deporte URL, Master en Dirección y Gestión de Centros Educativos UB. Lic. en Cs. De la Educación. Email: luis.fernando.garcia.hernandez@uabc.edu.mx. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4704-1662>

*** Docente-investigadora de tiempo completo de la FINGV-UABC. Doctora en Investigación Psicológica. Maestría en Psicopatología Clínica. Lic. en Psicología. Lic. en Pedagogía Universidad Ramon Llull. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1673-4503>

**** Profesor de Tiempo Completo FCH-UABC. Licenciado en Ciencias de la Educación, Maestro en Desarrollo Organizacional y Doctor en Educación. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1636-5584>

Job satisfaction in public system teachers in Mexico: stressors affecting occupational health

Abstract

The objective of the study was to analyze the job satisfaction of basic education teachers in the public system in Mexico and the stressors that affect their performance. The categories of professional concerns, lack of professional recognition and the stress of the role played as precursors of dissatisfaction are assumed. The methodology used was based on a quantitative, non-experimental and descriptive approach. The sample consisted of 263 women and 152 men, with a total of 415 basic education teachers in the city of Mexicali Baja California, under a non-probability sampling. The instrument applied was the Revised Burn Out Teacher Questionnaire (CBPR) with Cronbach's Alpha of 0.943. To obtain results, inferential analysis was performed based on linear regression tests and bivariate correlation with a $p < 0.05$. The results show that there is a significant impact on human talent (teachers) as a result of the presence of the stress categories of the role and lack of professional recognition, in addition to the association with the categories of analysis of professional concerns. These dimensions affect teachers, causing them stress and consequently job dissatisfaction.

Keyword: job stress; professional recognition; job performance; job satisfaction.

1. Introducción

Desde la década de los ochentas del siglo pasado, las organizaciones en general, incluyendo las de carácter educativo, han buscado diferentes alternativas con respecto a cómo lograr que sus empleados alcancen una satisfacción laboral adecuada.

Según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2015: 17), "América Latina viene realizando estudios sobre las condiciones laborales y la salud de los docentes desde aproximadamente la década de 1970".

Los estudios de la UNESCO, en consideración de investigaciones efectuadas en América Latina (Argentina,

Chile, Ecuador y México), representan una voz de alarma para el sistema educativo y la sociedad en su conjunto. Estas ofrecen múltiples hallazgos, particularmente en lo relacionado con la condición de salud mental expresada en enfermedades como estrés, depresión, neurosis y una variedad de enfermedades psicosomáticas diagnosticadas y percibidas (gastritis, úlceras, intestino irritable, entre otras)" (UNESCO, 2015:16).

En relación a las organizaciones de carácter educativo, esto es una realidad. Son distintos los factores, que llevan cada día más a tratar de entender por qué este tipo de fenómenos como la insatisfacción y el estrés laboral, son más comunes en países de América Latina

(Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico, 2015).

Particularmente en México, las reformas estructurales realizadas en el sector empresarial mexicano en el año 2013, afectaron significativamente a la profesión docente. Este conjunto de reformas en toda clase de organizaciones, pero sobre todo en la educativa, reestructuró a fondo las diferentes áreas del sistema educativo, pero sobre las condiciones laborales de docentes, y su desempeño. Hubo un impacto en la relación laboral entre docentes y las autoridades educativas. Los diferentes cambios que se han producido en la educación, impactan el rol docente como parte del talento humano que desempeña labores educativas, sufriendo cambios relevantes, entre los que destacan, mayores exigencias de carácter laboral. Se observa y constata que todos estos cambios han provocado alteraciones en las condiciones de salud de los docentes, siendo algunas de las enfermedades más destacadas el estrés y otras de orden psicosomáticas.

Algunas de las reacciones que derivan de situaciones de estrés docente, según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2013:10) son: a) respuestas fisiológicas (aumento de la frecuencia cardíaca o la presión arterial, hiperventilación, así como secreción de hormonas del "estrés" como la adrenalina y el cortisol); b) respuestas emocionales (por ejemplo: sentirse nervioso o irritado); c) respuestas cognitivas (por ejemplo: reducción o limitación en la atención y percepción, falta de memoria); d) reacciones de comportamiento (por ejemplo: agresividad, comportamiento impulsivo, cometer errores), lo que conduce a un bajo desempeño en los docentes, sumado a graves consecuencias para

la salud. Esto se está convirtiendo en un problema que va en aumento y que genera un alto nivel de insatisfacción en el desempeño de su rol.

El estudio desde su planteamiento, tiene como propósito analizar la satisfacción laboral de docentes de educación básica del sistema público en México y los factores estresores que afectan su desempeño. Se precisan como variables de interés: estrés del rol; reconocimiento profesional y preocupaciones profesionales, las cuales son abordadas desde una concepción básica que permite mostrar resultados de realidades particulares de países de Latinoamérica, con particular énfasis en México.

2. Satisfacción laboral: consideraciones elementales

Buscando comprender este fenómeno se ha observado, por diferentes teóricos, que la satisfacción laboral ha tomado un gran auge en las últimas décadas, muestra de ello son estudios como el de Salanova y Llorens (2011), Oramas (2013) y Onifade, Keinde y Kehinde (2009).

La satisfacción laboral se ha abordado desde diversos contextos: educativo (Bravo et al, 2017; Kroupis et al, 2017; Salanova y Llorens, 2011 y Güell, 2015); industrial (Sánchez-Sellero y Sánchez-Sellero, 2018; Escobedo et al, 2016; Spector, 2000); social (Shehan et al, 2007; McDuff, 2001) entre otros, que abarcan dependencias gubernamentales y deportivas.

Daft (1999) señala que la satisfacción laboral, es un estado emocional agradable o positivo resultante de la evaluación del trabajo o de la experiencia laboral, y que se logra cuando las expectativas y la

realidad coinciden. Topa et al, (2004) mencionan que la satisfacción laboral se percibe como una dimensión actitudinal definida como un conjunto de actitudes y reacciones emocionales positivas para el individuo que descarga en el trabajo; mientras que Bisquerra (2008) la define más como un bienestar emocional que como una satisfacción laboral, y afirma que es el grado en que un individuo valora favorablemente la calidad general de su vida.

Según Locke (1976) la satisfacción laboral puede definirse como una respuesta positiva al trabajo en general, o a algún aspecto del mismo, que conduce a un estado emocional o placentero afectivo resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. En el campo de la educación, el concepto de satisfacción docente ha sido abordado por diferentes teóricos y desde diversos conceptos como “salud mental de los docentes”, “equilibrio emocional”, “angustia de los docentes”, “conflicto de los docentes”, “estrés del docente” y “ansiedad”, “agotamiento (incomodidad del maestro) o deserción profesional”, “satisfacción laboral del maestro”, etc.

Al respecto, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2013), en su informe sobre la salud mental en el mundo, define la satisfacción como un estado de completo el bienestar físico, mental y social, y no solo como la ausencia de condiciones o enfermedades. La satisfacción laboral, se concibe como un sentimiento de placer o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un entorno que le permite estar cómodo, dentro del ámbito de la una empresa u organización que te atraiga y por la que percibas una serie de compensaciones psico-socioeconómicas de acuerdo a tus

expectativas (Muñoz, 1990).

En 1995, Padrón señaló que la satisfacción personal y profesional está asociada con la falta de enfermedad mental y el equilibrio personal. En el grupo de trabajadores educativos la satisfacción se relaciona con situaciones concretas de su labor docente y con las características de factores de personalidad, ya que todo ello tiene consecuencias en su estabilidad emocional, provocando tensión, estrés, y produciendo malestar, desde una dimensión personal como profesional.

Para Herrador et al, (2006) la base principal del malestar docente está ligada a las situaciones a las que se enfrentan en el ámbito docente, y a las presiones que recaen sobre ellos y nunca como en la actualidad habían sido sometidos los docentes a demandas tan intensas y contradictorias de la administración, los estudiantes, los padres y de la sociedad en general. Con todo ello, se han desarrollado diferentes estudios que abordan la satisfacción laboral del docente. La mayoría de estos estudios se centran en la relación entre la satisfacción del profesorado y la eficacia del centro. A partir de estas ideas se puede entender la satisfacción del docente como en realidad debe ser el trabajo docente y lo que de acuerdo a sus expectativas debe ser (Díaz-Díaz, 2005).

3. Aspectos metodológicos de la investigación

En todo estudio es importante entender el abordaje metodológico sobre el fenómeno que se está analizando, es por lo anterior, que por la necesidad de conocer y comprender el objeto de estudio se planteó abordarlo desde un enfoque cuantitativo, no experimental y

descriptivo, que permita dar respuesta a las distintas interrogantes que en relación al tema han surgido.

Partiendo de estas ideas, se entiende la metodología que se ha utilizado para realizar este estudio en particular, el cual permite conocer y entender el fenómeno de la satisfacción laboral dentro de las organizaciones educativas, desde las variables preocupaciones profesionales, falta de reconocimiento profesional y estrés del rol en la Ciudad Fronteriza de Mexicali en el Estado de Baja California, México.

El estudio se califica de orden descriptivo, ajustado al paradigma positivista de corte cuantitativo, el cual requirió de una metodología de tipo no experimental, caracterizándose por que la situación no se modifica en ningún momento. Se trabaja con un grupo de personas, las cuales están inmersas en un contexto determinado permiten obtener la información requerida. Dichos métodos "no experimentales o ex-post-facto, se limitan a describir la situación que ya viene dada al investigador, aunque ésta pueda seleccionar valores para estimar relaciones entre las variables" (Arnal et al, 1992; 72).

Para este estudio se aplicaron las pruebas de correlación bivariada y regresión lineal con el objetivo de conocer el grado de correlación entre las variables objeto de estudio, y determinar en este caso la insatisfacción laboral en docentes de educación básica y el estrés que éstos desarrollan, en función de sus preocupaciones profesionales, falta de reconocimiento profesional y el estrés del rol, las cuales permiten conocer el grado de correlación directa entre variables, así como su inferencia. La muestra para el desarrollo de este estudio se conformó con 415 docentes de la ciudad de Mexicali Baja California

y distribuidos en 263 mujeres y 152 hombres, del municipio de Mexicali B. C., bajo una muestra no probabilística.

El Cuestionario de Burn Out Revisado (CBP-R) de Moreno, Garrosa y González (2000) es el que se utilizó y está conformado por 69 ítems con respuesta en escala Likert de cinco opciones: 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Neutral, ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo y 5. Totalmente de acuerdo. El instrumento está dividido en diferentes categorías: el rol estrés, Burn Out (en sus tres categorías de análisis de agotamiento emocional, despersonalización y falta de desempeño), supervisión, condiciones organizacionales, inquietudes profesionales y falta de reconocimiento profesional. Si bien se aplicó todo el cuestionario, solo se utilizó la escala de las variables supervisión, preocupaciones profesionales, falta de reconocimiento profesional y estrés del rol las cuales buscan evaluar la satisfacción laboral, así como la de rol del estrés para esta investigación. El coeficiente de fiabilidad de Cronbach Alpha fue de 0,943.

4. Insatisfacción y estrés laboral en docentes de educación básica del sistema público en México: Factores que lo generan

Los resultados arrojaron un perfil general de los docentes de educación básica del sistema público en México. Se plantea el hecho de cómo se encuentran con respecto a su insatisfacción y estrés laboral. Así mismo, como este se correlaciona con las variables preocupaciones profesionales, falta de reconocimiento profesional y estrés del

rol.

El análisis de correlación bivariada, mostró que existe relación significativa ($p < .001$) entre: el estrés del rol con respecto a preocupaciones profesionales ($r = 0.685$) y se relaciona con la falta de reconocimiento profesional ($r = 0.567$) a su vez esta se encuentra relacionada con la supervisión ($r = 0.643$).

De igual forma, observa también una relación significativa ($p < .001$)

entre las variables preocupaciones profesionales y supervisión, aunque su índice de correlación es escaso ($r = 0.366$). Sin embargo, se puede observar que existe relación entre las preocupaciones profesionales con respecto a la falta de reconocimiento. Además de la relación significativa ($p < .001$), su índice de correlación es bueno ($r = 0.770$) (tabla 1).

Tabla 1
Correlación Bivariada Variables estrés del rol, supervisión, preocupaciones profesionales, falta de reconocimiento profesional

		ESTRES DEL ROL	SUPERVISION	PREOCUPACIONES PROFESIONALES	FALTA DE RECONOCIMIENTO PROFESIONAL
Estrés del rol	Correlación de Pearson	1	.643**	.685**	.567**
	Sig. (bilateral)		.000	.000	.000
	N	415	415	415	415
Supervisión	Correlación de Pearson	.643**	1	.366**	.217
	Sig. (bilateral)	.000		.002	.078
	N	415	415	415	415
Preocupaciones profesionales	Correlación de Pearson	.685**	.366**	1	.770**
	Sig. (bilateral)	.000	.002		.000
	N	415	415	415	415
Falta de reconocimiento profesional	Correlación de Pearson	.567**	.217	.770**	1
	Sig. (bilateral)	.000	.078	.000	
	N	415	415	415	415

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: elaboración propia

El análisis de regresión lineal confirma la existencia de una correlación significativa ($p < .001$) entre las variables preocupaciones profesionales con respecto a la falta de reconocimiento. Además de la relación, también confirma un índice de correlación en niveles de bueno ($r = 0.770$), y muestra que

esta correlación se da con respecto al índice de coeficiente R² que es en un 59.3% con relación a la variable falta de reconocimiento. De la misma forma la prueba de Anova muestra una correlación altamente significativa ($p < .001$) (tabla 2 y 3).

Tabla 2
Regresión lineal entre las variables preocupaciones profesionales, falta de reconocimiento profesional

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	.770 ^a	.593	.587	.936

Fuente: elaboración propia

Tabla 3
Prueba de Anova de las variables preocupaciones profesionales, falta de reconocimiento profesional.

Modelo	Suma de cuadrados	GI	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	82.946	1	82.946	94.647	.000 ^b
	Residuo	56.964	413	.876		
	Total	139.910	415			

Fuente: elaboración propia

Por otro lado, se realizó el análisis de regresión lineal a las variables condiciones organizacionales preocupaciones profesionales y supervisión, estas variables confirmaron la existencia de una correlación significativa ($p < .001$). Al mismo tiempo, la correlación también confirma un índice

de correlación bueno ($r = 0.773$), e indica que esta correlación se da con respecto al índice de coeficiente R2 que es de 59.8% con relación a la variable falta de reconocimiento. Por su parte la prueba de Anova demuestra una correlación altamente significativa ($p < .001$) (tabla 4 y 5)

Tabla 4
Regresión lineal entre las variables condiciones organizacionales, preocupaciones profesionales, supervisión

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	.773 ^a	.598	.579	.945

Fuente: elaboración propia

Tabla 5
Prueba de Anova de las condiciones organizacionales, preocupaciones profesionales, supervisión

Modelo	Suma de cuadrados	GI	Media cuadrática	F	Sig.	
1	Regresión	83.671	3	27.890	31.243	.000 ^b
	Residuo	56.240	412	.893		
	Total	139.910	415			

Fuente: elaboración propia

También es de resaltar que el estrés e insatisfacción laboral, vienen determinado por factores que son evaluados en las variables falta de reconocimiento profesional, preocupaciones profesionales y estrés del rol, dentro de los profesionales de la educación. Dichos resultados son similares también a otros estudios realizados en países con condiciones similares a México, como es el caso de Venezuela, concretamente en centros escolares de educación básica y nivel medio, donde se obtuvieron resultados que mencionan como factores que ocasionan mayor nivel de estrés: volumen de trabajo, factores relacionados con los alumnos, salario inadecuado, déficit de recursos materiales, escasez de equipos y facilidades para el trabajo (Oramas et al, 2007)

Un segundo estudio también realizado en Venezuela, concretamente en el área metropolitana de Caracas con 295 docentes de aula, reportó altos niveles de estrés por diversos factores, entre los que se destaca el reconocimiento por el salario y beneficios, y la inseguridad en el entorno de la escuela (Álvarez et al, 2010).

Por su parte Rodríguez (2012), en su estudio más reciente realizado con maestros del estado de Guanajuato de los diferentes niveles educativos, obtuvo como resultado, que la causa principal del estrés, es el ambiente físico y como se encuentran las aulas donde laboran, así como, el exceso de trabajo. Dichas situaciones, son detonantes que provocan insatisfacción laboral.

En síntesis, la insatisfacción docente, va desde la comprensión del escaso reconocimiento social, una estructura profesional con pocas posibilidades de promoción y características propias del contexto

escolar, así como el impacto de estas en los diferentes niveles educativos que conforman el sistema educativo mexicano de educación básica y media alta (Güell, 2015; Oramas, 2013; Aldrete et al, 2008 y Salanova y Llorens, 2011).

Adicionalmente se puede sumar lo planteado por Restrepo et al, (2006), quienes discuten cómo la sobrecarga laboral, los conflictos interpersonales con otros docentes, padres y superiores y los problemas derivados de las políticas educativas, afectan negativamente a los docentes y obviamente a sus alumnos. Mientras que plantea Cornejo (2009) que los factores determinantes en la obtención del bienestar docente, se deben orientar hacia: control sobre la situación, apoyo social en el trabajo, gestión y trascendencia del tiempo, o autoeficacia percibida y estrategias de afrontamiento de situaciones estresantes. Siendo la satisfacción laboral sentimientos y emociones favorables con los que los empleados perciben su trabajo, además de ser un sentimiento de relativo placer, que se diferencia de los pensamientos objetivos y de las intenciones de comportamiento (Newstrom, 2007), aspectos que no se evidenciaron en la investigación desarrollada.

Es una realidad, que el estrés se sustenta bajo perspectivas afines al ámbito laboral dentro de las organizaciones de carácter educativo, instituciones que marcan una realidad particular, al ofrecer un servicio que atiende un gran grupo de sujetos (alumnos), por lo que se hace necesario entender y estudiar a los profesionales de la educación, desde sus ocupaciones y condiciones laborales, identificando factores o situaciones satisfactorias o no satisfactorios en el ámbito donde desempeñan su trabajo.

El estudio de este tipo de aspectos, orienta el reconocimiento de aquellos factores que estarían deteriorando el bienestar personal, la calidad de vida, y por lo tanto, identificar aquellos aspectos que pudieran estar afectando sus objetivos de vida a corto, mediano y largo plazo.

Es una realidad que los docentes sienten estrés cuando las exigencias y cambios en su trabajo son mayores que su capacidad para hacerles frente. Siendo sujetos susceptibles a sufrir de estrés laboral, descrito como una reacción de carácter fisiológico del organismo, en que se encuentran inmersos diversos mecanismos de defensa que permiten afrontar este tipo de situaciones.

Asimismo, el estrés no solo se presenta por medio de ciertos síntomas psicofisiológicos de productividad, sino además llega a afectar las relaciones interpersonales y su salud. También es de mencionar que los problemas de salud mental, están sometidos a periodos de estrés prolongados, el cual pueden desarrollar problemas graves que deriven en algún tipo de enfermedad, y por lo tanto se vea afectado en una baja productividad, y esto se ve representando con un bajo rendimiento y desempeño en sus tareas dentro de la organización educativa.

A la vez esto lleva al docente a un aumento del absentismo, «presentismo» (trabajadores que acuden a trabajar cuando están enfermos, pero son incapaces de rendir con eficacia) y aumenta el índice de accidentes y lesiones.

Por lo anterior, es importante promover estudios de diagnóstico sobre los niveles de estrés al personal docente y de otros servicios, para brindar recomendaciones preventivas

encaminadas a generar condiciones organizacionales y personales más favorables al interior de la institución, brindando en un futuro bienestar tanto al personal de la organización educativa, como a los usuarios.

5. Conclusiones

Hubo marcada evidencia que los profesionales de la educación del área de la docencia presentan estrés laboral y por consiguiente insatisfacción laboral, evidenciado por las variables preocupaciones profesionales, falta de reconocimiento profesional y estrés del rol, y los cuales no indican que son un factor de riesgo, y en un futuro puedan presentar mayores niveles de estrés y sobre todo desarrollar malestar docente.

Es por todo ello, la importancia de entender la importancia de investigar el estrés laboral docente, para poder potenciar estrategias en pro de mejorar la calidad de vida laboral de los mismos, sobre todo por los factores organizaciones que se pueden presentar (problemas de salud mundial, ausentismo, baja laboral, disminución en su desempeño laboral).

Dadas las condiciones actuales y sobre las situaciones que se están presentando por la pandemia actual, hay una mayor incidencia de estrés laboral en docentes. A la vez esto se ve reflejado en un deterioro de su vida laboral que tiene efecto sobre su vida personal y social. Por lo tanto, el área de la educación como otras áreas como la de la salud, deben buscar alternativas y actividades de equilibrio cotidianas de carácter personal como laboral. Todo con la finalidad de la utilización de tiempo libre de una mejor forma; para que se asegure un equilibrio entre el desgaste profesional y la recuperación

proporcional de energía necesaria para mantenerse en un adecuado estado de bienestar; permitiendo desarrollar mejores herramientas que disminuyan el riesgo de sufrir estrés laboral y por consiguiente insatisfacción.

Así y en función de los resultados y de la literatura, también se puede concluir y destacar que se debe de considerar la motivación laboral en las organizaciones educativas, como un factor determinante en la satisfacción laboral. Esta es fundamental a la hora de llevar a cabo un trabajo, pero también la forma de mantener un ambiente agradable y proactivo.

La satisfacción personal y laboral, es fundamental en el clima organizacional como parte fundamental en el comportamiento de la misma, puesto que estos se traducen en una mejoría sustancial en los procesos productivos.

Las organizaciones de cualquier tipo, deben de desarrollar sus propias estrategias para evitar el estrés laboral es implementar y hacer viables metodologías encaminadas a la prevención y manejo del estrés de sus empleados.

Tanto empleadores (autoridades educativas), personal directivo y trabajadores (docentes) deben ser conscientes de este tipo de fenómenos y sobre todo los efectos que pueden desarrollar ocasionando con esto alteraciones tanto en lo personal como en lo laboral para la organización.

Como profesionales de la educación se hace siempre necesario buscar herramientas para prevenir, diagnosticar y tratar, esto traerá un resultado útil, este tipo de situaciones para entonces poder desarrollar una satisfacción laboral adecuada.

Referencias Bibliográficas

- Aldrete, M., Preciado, M., Franco, J., Pérez, J. y Aranda, C. (2008) *factores psicosociales laborales y síndrome de burnout diferencias entre hombres y mujeres docentes de secundaria, zona metropolitana de guadalajara, mexico*. Segundo foro de las américas en investigaciones sobre factores psicosociales. Recuperado de: <https://bit.ly/3ow3E3R>
- Álvarez, J., Daubateere, M., y Ramírez T. (2010). Dimensiones asociadas al estrés laboral de los maestros venezolanos. *Investigación y Postgrado*, 25(1). <https://bit.ly/2NJqQPr>
- Arnal, J., Del Rincón, D., y Latorre, A. (1992). *Investigación educativa. Metodologías de investigación educativa*. Labor.
- Bisquerra, R. (2008). *Educación para la ciudadanía y convivencia*. Wolters Kluwer.
- Bravo, I., Díaz, I., Navarrete, C., Pérez, M., Cuevas, C., Nova, C y Albornoz, M. (2017). Valoración de la influencia de un programa de acompañamiento directivo sobre la percepción y satisfacción laboral de docentes y directivos. *Universitas Psychologica*, 16(2), 69-78. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy16-2.vipa>
- Buendía, J. y Ramos, F. (2001). *Empleo, estrés y salud*. Pirámide.
- Cornejo, R. (2009). Condiciones de trabajo y bienestar/malestar docente en profesores de enseñanza media de Santiago de Chile. *Educación y Sociedad (online)*, 30(107), 409-426.
- Daft, L. (1999). *Organizaciones: el comportamiento del individuo y de los grupos humanos*. Limusa.

- Díaz-Díaz, P. (2005). *Condiciones de trabajo y tareas docentes en Educación Secundaria. Satisfacción del profesorado de Educación Física*. Sevilla, España: Ed. Wanceulen.
- Escobedo, M., Hernández, J., y Rico, L. (2016). Predictores de la satisfacción laboral en la industria automotriz de Ciudad Juárez, México. *Revista Lasallista de Investigación*, 13(2), 88-97. <https://doi.org/10.22507/rli.v13n2a8>
- Güell, L. (2015) *Estudio de la satisfacción laboral de los maestros* (tesis de doctorado). Universidad Internacional de Cataluña. España. Tesis en xarxa. <https://bit.ly/3r75Pwm>
- Herrador, J. A., Zagalaz, A., Martínez, E. y Rodríguez I. (2006). *Revisión y análisis sobre la satisfacción profesional del docente de educación física*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2168751>
- Kroupis, I., Kourtessis, T., Kouli, O., Tzetsis, G., Derri, V., y Mavrommatis, G. (2017). Job satisfaction and burnout among Greek P.E teachers. A comparison of educational sectors, level and gender. *Cultura, Ciencia y Deporte*, 12(34), 5-14. <https://bit.ly/3ajRqVW>
- Locke, A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction. Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Rand Mc Vally college Ed.
- McDuff, E. (2001). The Gender Paradox in Work Satisfaction and the Protestant Clergy. *Sociology of Religion*, 62(1), 1.
- Moreno, B., Garrosa, E., y González J. (2000). *La evaluación del estrés y el Burnout Del profesorado: el CBP-R*. *Revista de Psicología de Trabajo y de las Organizaciones*, 16(1), 331-349.
- Muñoz, A. (1990). *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo. Tesis doctoral inédita*. Facultad de Psicología, Universidad Complutense de Madrid
- Newstrom, W. (2007). *Comportamiento humano en el trabajo*. Mc Graw Hill-Interamericana.
- Onifade, I., Keinde, E., y Kehinde, E. (2009). *Levels of Job Satisfaction and Performance of Sports Officers in Lagos State Secondary Schools*. Research in Health Physics Educ Recreat Sport Dance (Spr / Summ) 70-73.
- Oramas, A. (2013) *Estrés laboral y síndrome de Burnout en docentes cubanos de educación primaria*. (tesis de grado). Universidad de la Habana, Cuba. Recuperado de: http://tesis.repo.sld.cu/680/1/Tesis_-_ARLENE_ORAMAS_VIERA.pdf
- Oramas, A., Almirall, P., y Fernández Díaz, I. (2007). Estrés laboral y Síndrome de Burnout en docentes venezolanos. *Salud de los Trabajadores*, 15(2), 71-87
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2015) Informe Panorama de la Educación 2015. <https://www.oecd.org/mexico/Education-at-a-glance-2015-Mexico-in-Spanish.pdf>
- Organización Mundial de la Salud (2013) *Informe sobre la salud en el mundo*. <http://apps.who.int/medicinedocs/documents/s22233es/s22233es.pdf>
- Padrón, M. (1994). *Satisfacción profesional del profesorado*. Tesis doctoral inédito, Facultad de Psicología, Universidad de La Laguna.
- Restrepo, A. Colorado V., y Cabrera A. (2006). Desgaste emocional en docentes de Medellín, Colombia.

Revista de Salud Pública, 8(1), 63-73

Rodríguez, L. (2012) Condiciones de trabajo docente: Aportes de México en un estudio latinoamericano. *Revista electrónica diálogos educativos*. <http://www.dialogoseducativos.cl/articulos/2012/dialogos-e-24rodriguez.pdf>

Shehan, C., Wiggins, M. y Cody-Rydzewski, S. (2007). Responding to and retreating from the call: career salience, work satisfaction, and depression among clergywomen. *Pastoral Psychology*, 55(5), 637-643

Salanova, M., y Llorens, S. (2011). *Hacia una perspectiva psicosocial del burnout*. Cuando el trabajo "nos quema". E agulló Tomás. Nuevas formas de organización en el trabajo y la empleabilidad. Universidad de Oviedo. España.

Sánchez-Sellero, M., y Sánchez-Sellero, P. (2018). Determinantes de la satisfacción laboral en la industria de la madera y el papel: estudio en

España y hallazgos en otros países. *Maderas: Ciencia y Tecnología*, 20 (4), 641-660. <https://doi.org/10.4067/S0718-221X2018005041101>

Spector, P. (2000). *Industrial and organizational psychology: research and practice*. New York.

Taris, W., Stoffelsen, J., Bakker, B., Schaufeli, B., y Van Dierendonck, D. (2005). Job control and burnout across occupations. *Revista Psicol*, 3, 955-961.

Topa, G., Lisboa, A., Palaci, F. y Alonso, E. (2004). La relación de la cultura de los grupos con la satisfacción y el compromiso de sus miembros: un análisis multi-grupo. <http://www.psicothema.com/pdf/3003.pdf>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, UNESCO (2015). *Informed: Rethinking Education: Towards a global common good?* <https://unesdoc.unesco.org/images/0023/002326/232697s.pdf>