



**TRABAJO FIN DE GRADO**

**Satisfacción con la Vida, Satisfacción Laboral y síndrome  
de Burnout: un estudio en docentes**

Autor: Eva María Hilinger Montero

Tutora: Margarita Gómez Márquez

**Grado en psicología**

---

**Facultad de Ciencias Biomédicas y Salud  
Universidad Europea de Madrid**

**Madrid, a 30 de mayo 2022**

Número de palabras: 7010

**DEDICATORIA**

*A mis padres, por darme la oportunidad de  
vivir esta experiencia y ayudarme a labrar un futuro.*

*A mi padre, por ser ejemplo a seguir.*

*A mi madre, por cuidarme y apoyarme siempre.*

*A mi hermana, por confiar en mí.*

## **AGRADECIMIENTOS**

*A mi tutora, Maggie, por instruirme pacientemente  
y hacerme trabajar con ímpetu.*

*A todos mis profesores, por enseñarme  
la importancia de la labor del psicólogo  
y el cuidado de la salud mental.*

*A mis compañeras y amigas, porque sin  
vosotras esta aventura no habría sido igual.*

## RESUMEN

La motivación y el bienestar subjetivo que el profesorado experimenta en el ámbito laboral y con respecto a la vida, tienen implicación en la formación de la sociedad. La presente investigación pretende medir la asociación entre la Satisfacción Vital y Laboral y el síndrome de Burnout mediante la Escala de Satisfacción Laboral para Docentes (ESLA – Educación), el Inventario de Burnout (MBI – GS) y la Escala de Satisfacción con la Vida (SWLS). Participaron un total de 49 docentes, de quienes se recabaron ciertos datos sociodemográficos para así examinar si existen diferencias en las variables seleccionadas en función del género y la cantidad de tiempo que llevan desempeñando la labor de enseñar.

Los resultados obtenidos vinculan la Satisfacción Laboral y Vital mientras que indican la ausencia de Burnout. También señalan al género femenino como el más satisfecho laboralmente. Sin embargo, los años de experiencia no determinan dichas variables.

- **Palabras clave:** Satisfacción con la Vida, Satisfacción Laboral, Motivación Laboral, síndrome de Burnout

**ABSTRACT**

The motivation and subjective well-being that teachers experience in the work environment as well as in life in general, have implications in the formation of society. The present research aims to measure the association between Life and Work Satisfaction and Burnout syndrome by means of the Job Satisfaction Scale for Teachers (ESLA - Education), the Burnout Inventory (MBI - GS) and the Satisfaction with Life Scale (SWLS). A total of 49 teachers participated, from whom certain sociodemographic data were collected in order to examine whether there are differences in the selected variables according to gender and the amount of time they have been teaching.

The results obtained link Job and Life Satisfaction while indicating the absence of Burnout. They also point to the female gender as the most satisfied at work. However, the years of experience do not determine these variables.

- **Key words:** Satisfaction with Life, Job Satisfaction, Job Motivation, Burnout Syndrome

## ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN.....	7
1.1.	Satisfacción con la Vida.....	8
1.2.	Satisfacción Laboral y Motivación Laboral .....	9
1.3.	Síndrome de Burnout .....	11
1.4.	Objetivo general .....	14
1.5.	Objetivos específicos.....	14
1.6.	Hipótesis.....	15
2.	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	16
2.1.	Diseño.....	16
2.2.	Participantes .....	16
2.3.	Instrumentos .....	17
2.4.	Procedimiento.....	19
2.5.	Análisis de datos.....	20
3.	RESULTADOS .....	21
3.1.	Análisis de la relación entre Satisfacción con la Vida, ambos elementos motivacionales de la Satisfacción Laboral y las dimensiones de Burnout.....	21
3.2.	Análisis de las diferencias de género en Satisfacción Laboral (factores intrínsecos y extrínsecos) y Burnout .....	23
3.3.	Análisis de las diferencias en las variables de Satisfacción Laboral (factores intrínsecos y extrínsecos) y Burnout en función del tiempo ejerciendo como docente .....	25
4.	DISCUSIÓN.....	27
4.1.	Limitaciones de la investigación .....	30
4.2.	Futuras líneas de investigación .....	31
5.	REFERENCIAS .....	33
6.	ANEXOS.....	38

## 1. INTRODUCCIÓN

La educación de la ciudadanía determina los principios del ser humano y, aunque la acción de educar esté desempeñada por los familiares y por diversos agentes sociales es esencial, aludir a la implicación de la figura del docente en la formación de las nuevas generaciones (Martiniá, 2003).

En España la etapa de escolarización obligatoria tiene una duración de diez años, es decir, esto supone un amplio periodo de tiempo en la educación de la población más joven, por lo que debemos considerar prestar atención al conjunto de profesionales que se encargan de ello (Jiménez, 2008).

Los docentes presentan una amplia variedad de funciones además de instruir y enseñar a nivel académico, como por ejemplo la transmisión de valores e ideologías mediante la interacción, vía por la que inciden en la evolución del alumnado (Jiménez, 2008). Las labores desempeñadas por el profesorado, están tan implicadas en el crecimiento de la comunidad que crean expectativas y exigencias laborales por parte de los gobiernos, las instituciones y los progenitores (Arízaga, 2014). Sin embargo, las exigencias para obtener buena calidad educativa omiten lo agotador que puede resultar la misión de impartir conocimientos de manera rutinaria y el intento de adaptabilidad a las condiciones intelectuales de cada alumno, entre otras muchas situaciones. El descuido del recurso humano, es decir, la calidad de las condiciones laborales de los docentes, puede ocasionar en ellos estrés laboral, empeoramiento del estado psicológico y falta de motivación, que a su vez traen consigo efectos negativos en cuanto a la formación que reciben los menores. Este hecho, hace aún más evidente la importancia de atender las necesidades de los docentes (Rodríguez et al., 2017).

Desde la perspectiva psicológica se considera que el hecho de ser feliz implica un incremento de la individualidad y la flexibilidad cognitiva además de la mejora del funcionamiento social y laboral, además de un estado de salud favorable. Los beneficios aportados por la felicidad aparecen en función del bienestar subjetivo que a su vez determina la Satisfacción con la Vida (Robles, 2017).

### **1.1. Satisfacción con la Vida**

En lo que respecta a la comprensión de la finalidad de dicho estudio, consideramos relevante describir previamente qué es la Satisfacción con la Vida. Este término es desarrollado como el componente cognitivo del bienestar subjetivo que se encarga de realizar juicios evaluativos de manera global con respecto a la calidad de la propia vida bajo un conjunto de criterios exclusivos de cada individuo y, además, está constituido por reacciones afectivas en las que se ven implicados tanto estados anímicos positivos como emociones que siguen dicha línea (Robles, 2017). En definitiva, la satisfacción y el bienestar hacen referencia al hecho de sentirse bien a nivel personal, en condiciones médicas, sociales, económicas y laborales. Concretamente, el modelo interaccionista de Eid y Larsen (2008, citados en Muñoz et al., 2018) propone que esto se da como consecuencia de la concordia que se establece entre el sujeto y el entorno en el que se encuentran inmersas las áreas anteriormente mencionadas (autopercepción, salud, trabajo, relaciones interpersonales, etc.).

El cumplimiento de la relación expectativas – logros nos proporciona cierto grado de complacencia que nos hace pensar acerca de la fluctuación de la satisfacción personal y laboral (Robles, 2017). El hecho de que en las últimas décadas se han llevado a cabo numerosas reformas educativas que han supuesto cambios significativos en el sector ha despertado el interés por conocer el bienestar docente, incrementando así el número de estudios enfocados en la calidad de vida y la satisfacción que presentan los profesionales que



se dedican a la docencia. Hulin y Judge (2003, citados en Muñoz et al., 2018) concluyeron que los componentes de la Satisfacción con la Vida se encontraban sumergidos en la Satisfacción Laboral puesto que esta última implica valoraciones y afectividad dando así lugar a conductas profesionales. En la investigación que realizó Rode (2004, citado en Sánchez y Sánchez, 2020) acerca de la relación que existe entre ambos tipos de satisfacción, también se ha podido inferir que están significativamente vinculados. Otros autores concluyeron que el tipo de correlación que se da entre el bienestar personal y laboral, es directo y de grado moderado (Gamero, 2013; Matud, 2016).

El desempeño de las funciones laborales requiere una elevada cantidad de tiempo en la vida del ser humano por lo que, para poder sentirse satisfecho con respecto a la vida debe considerarse la manifestación de la Satisfacción Laboral ya que contribuye al bienestar subjetivo (Cardoza et al., 2019).

## **1.2.Satisfacción Laboral y Motivación Laboral**

Partiendo de la definición de la Satisfacción con la Vida, podemos deducir el significado de la Satisfacción Laboral. Tanto Locke (1976, citado en Ramírez, 2016) como Boadaa y Tous (1993, citados en Ramírez, 2016) coinciden en la idea de que dicho bienestar consiste en el nivel de agrado que resulta de la percepción subjetiva de las experiencias laborales. Los profesionales presentan respuestas cognitivas y emocionales hacia el empleo, las cuales están determinadas por variables inherentes en las características personales y la institución del sector al que se dedican profesionalmente (Sánchez y Sánchez, 2020). Esto quiere decir que existe una relación simultánea entre alcanzar la satisfacción en cuanto al desarrollo de la actividad laboral y las responsabilidades que esta conlleva con el bienestar físico, social y psicológico (Cardoza, 2019).

La actitud que un docente manifiesta frente a sus obligaciones laborales está determinada por los valores, las necesidades y los rasgos característicos de la persona (Ramírez, 2016). Okpara (2006) en sus investigaciones pudo evidenciar dicha premisa y constató la asociación entre las características personales del docente y la Satisfacción Laboral. También existen otros determinantes de la Satisfacción Laboral entre los cuales se desea destacar el género y la cantidad de tiempo que el sujeto lleva ejerciendo como docente (Villegas et al., 2015). Las investigaciones justifican que es el género femenino el que presenta mayor satisfacción en el trabajo porque a pesar de la situación de vulnerabilidad laboral de las mujeres, experimentan más agrado del que esperaban. Sobre la influencia de los años dedicados a la docencia en la Satisfacción Laboral, Pearson y Moarnaw (2005) describen una relación nula o de carácter negativo entre ambas variables, es decir, aquellos docentes cuya experiencia laboral haya sido extendida en el tiempo no tienen por qué sentirse satisfechos laboralmente.

Referir experimentar un estado óptimo a nivel laboral significa hacer alusión al logro de objetivos que desempeñan una función reforzadora, que a su vez incrementa el compromiso y la motivación dirigida al ámbito laboral. Lawler (1973, citado en Sánchez y Sánchez, 2020) describió “El modelo de los determinantes de la satisfacción en el trabajo” en el cual apoya la obtención de recompensas al convertir las expectativas en realidad, aclarando que la concepción de “recompensa o logro” abarca desde factores de carácter intrínseco hasta los extrínsecos que a continuación serán expuestos.

La Motivación Laboral es el proceso que guía las actitudes y la ejecución de las conductas profesionales. Fue Herzberg el autor que propuso “La teoría de los dos factores” estableciendo la idea de los dos grupos de necesidades que se presentan en los empleados. Por un lado, hallamos las necesidades de motivación o factores intrínsecos como la autorrealización, el reconocimiento profesional, la motivación, la autonomía en el curso de

las clases y el empleo de habilidades personales en situaciones laborales. Por otro lado, encontramos las necesidades higiénicas o factores extrínsecos como la remuneración económica, las relaciones laborales, las condiciones del ambiente físico, progresar laboralmente y el tiempo de descanso durante la jornada laboral (Güell, 2014). En 2004, Oros y Main exploraron de manera específica la aplicabilidad de la teoría anteriormente descrita en el contexto educativo y mediante la elaboración de la Escala de Satisfacción Laboral para Docentes (ESLA – Educación), se pudo garantizar la presencia de los dos factores de Herzberg en los docentes. De acorde a la línea de investigación para el presente estudio, es relevante informar acerca del análisis que ambas autoras llevaron a cabo para conocer la relación que se da entre los factores intrínsecos y extrínsecos, pudiéndose inferir que ambos tipos dan lugar a una Satisfacción Laboral general, es decir, los aspectos intrínsecos y extrínsecos de la Motivación Laboral son dimensiones específicas que componen la Satisfacción Laboral (Oros y Main, 2004).

Tras desarrollar dichas ideas se desea hacer hincapié en la relevancia de la implicación de la motivación en la determinación del bienestar laboral. Han sido estudiados los efectos de la Motivación y la Satisfacción Laboral, concluyendo que en aquellos casos en los que la Motivación Laboral es mínima o nula, las condiciones psicológicas empeoran al no presentar complacencia en el trabajo y pueden derivar en la manifestación de sintomatología característica del síndrome de Burnout (Soriano y Décaro, 2021)

### **1.3.Síndrome de Burnout**

La docencia es una de las profesiones que se encuentra expuesta a más demandas laborales que suponen desafíos que hacen necesaria la adaptación en el desempeño de las labores para poder alcanzar los objetivos. Dichas exigencias laborales conllevan estrés que

origina lo que se conoce como el síndrome de Burnout o también denominado “del trabajador quemado” (Jiménez et al., 2012).

El síndrome de Burnout, fue definido por Freudenberger quien lo empleó como atributo para hacer referencia al desgaste laboral causado por el requerimiento de esfuerzos que supone cubrir las demandas en el empleo. Más tarde, Maslach investigó sobre este y seguidamente especificó el concepto de dicho síndrome describiendo la siguiente sintomatología agrupada en tres bloques:

- a. Agotamiento Emocional o Cansancio, es decir, disminución del interés y la Satisfacción Laboral vinculado con sentimientos de baja autorrealización e irritabilidad debido a que no se han alcanzado las expectativas laborales (Ortega y López 2004). Consiste en la pérdida de recursos emocionales y el padecimiento de fatiga severa al sentir no poder ofrecer más de sí mismos debido a la sobrecarga de las exigencias laborales. Dicha dimensión presenta síntomas somáticos y psicológicos relacionados con los de la ansiedad (Salanova et al., 2000).
- b. Cinismo o Despersonalización, es decir, el desarrollo de actitudes y sentimientos negativos hacia otros sujetos, haciendo que el trato con ellos sea inadecuado. Normalmente, supone distanciamiento en las relaciones interpersonales porque se considera que ellos son los responsables que interfieren en el incumplimiento de las demandas laborales (Gil-Monte et al., 2006). Además, el cinismo puede manifestarse como indiferencia de cara a las propias labores que deben desempeñarse. Esta categoría está especialmente relacionada con la pérdida de motivación intrínseca que constituye parte de la Satisfacción Laboral (Delgado, 2003).
- c. Falta de Eficacia Profesional o Baja Realización Personal en el trabajo, es decir, realizar autoevaluaciones de carácter negativos sobre las destrezas laborales y la propia persona (Rodríguez et al., 2017). Cuando los trabajadores tienen una

percepción de carácter pesimista en cuanto a la competencia profesional y el ímpetu en la destreza de sus habilidades laborales, aparecen síntomas cognitivos tales como baja autoestima, ausencia de bienestar subjetivo o infelicidad y preocupación ante el desagrado consigo mismo y con las labores llevadas a cabo (Oros y Menghi, 2014).

Dicha sintomatología surge como respuesta ante situaciones laborales que implican tensiones emocionales, ya que se pretende afrontarlas con éxito, pero las estrategias que se poseen no son suficientes para abarcarlas (Delgado, 2003). Las consecuencias de soportar dichas tensiones de manera prolongada en el tiempo deterioran el estado de salud de los profesores y la percepción sobre el rol laboral que desempeñan, lo que finalmente convierte a los sujetos en trabajadores “quemados” (Martínez, 2010). Se han realizado numerosos estudios para conocer cómo impacta el Burnout en los diferentes géneros y saber cuál de los dos grupos tiene mayor déficit de habilidades para hacer frente a las exigencias del ámbito laboral. No obstante, se han extraído conclusiones contradictorias u otras que apuntan no darse diferencias significativas entre los varones y las mujeres que padecen este síndrome (Moriani y Herruzo, 2004).

En cuanto al ámbito educativo, el hecho de elaborar sesiones dinámicas con alumnos cuyas capacidades y niveles de motivación difieren, hacer frente a las expectativas tanto de los superiores como de los padres del alumnado, ajustar los recursos disponibles, extender la jornada laboral fuera del centro corrigiendo material entregado por los menores y jóvenes, pueden originar estrés crónico que inevitablemente también interfiere en la vida privada (Jiménez et al., 2012). Padecer indicios de Burnout promueve la aparición de numerosas consecuencias desfavorables, viéndose así alterados los aspectos médicos y psicológicos de la propia persona y situaciones conflictivas en el puesto de trabajo que ejerce, en la relaciones

familiares y sociales (Oros y Menghi, 2014). Esta idea fue examinada en el estudio llevado a cabo por Schaufeli y Enzmann (1998, citado en Durán et al., 2005), en el cual se pudo comprobar la implicación del Burnout de manera negativa en la persona tanto dentro como fuera del empleo al hallar correlaciones inversas del síndrome del trabajador quemado con la Satisfacción Vital y Laboral. Sin embargo, como bien se ha descrito anteriormente el hecho de sentirse emocionalmente agotado, tener sentimientos de rechazo frente al rol profesional y hacia los individuos con los que se coopera está especialmente vinculado con la insatisfacción laboral por lo que algunos autores estudiaron más detalladamente ambas variables en una muestra compuesta por docentes empleando la escala de Satisfacción Laboral de Oros y Main junto con el inventario de Burnout de Maslach y Jackson, de esta manera se conoció que existe mayor predicción del síndrome cuando se dan escasos factores intrínsecos (Malandar, 2016).

Partiendo de la revisión bibliográfica anteriormente desarrollada, en la siguiente sección se analizará la fuerza con la que se asocian ambos elementos motivacionales que constituyen la Satisfacción Laboral tanto con el Burnout como con la Satisfacción Vital de los educadores.

#### **1.4.Objetivo general**

En dicha investigación pretendemos analizar la asociación entre el grado de Satisfacción con la Vida, la Satisfacción Laboral y la manifestación de la sintomatología característica del Burnout en docentes, concretamente en el profesorado escolar.

#### **1.5.Objetivos específicos**

- Considerar la asociación entre Motivación Laboral y Satisfacción con la Vida.

- Analizar si existen diferencias significativas en las puntuaciones de Satisfacción Laboral y el síndrome de Burnout con respecto al género de los sujetos de la muestra participante.
- Evaluar si el tiempo ejerciendo influye en los indicadores de Burnout y la Satisfacción Laboral.

### **1.6.Hipótesis**

Siguiendo los objetivos planteados para dicho estudio, las hipótesis formuladas son las siguientes:

- Una mayor presencia de sintomatología del síndrome de Burnout se relaciona con una puntuación baja de Satisfacción con la Vida y Satisfacción Laboral (compuesta por los elementos intrínsecos y extrínsecos de la Motivación Laboral) de los docentes.
- Habrá correlación significativa y de naturaleza directa entre Satisfacción Laboral (factores intrínsecos y extrínsecos de la Motivación Laboral) y Satisfacción Vital.
- No se hallarán resultados significativos en las variables de Satisfacción Laboral (factores intrínsecos y extrínsecos) y el síndrome del trabajador quemado con respecto a los diferentes géneros.
- Los participantes que lleven más tiempo trabajando como profesores, presentarán mayores indicios de Burnout y una puntuación más baja en cuanto a la Satisfacción Laboral (aspectos intrínsecos y extrínsecos de la Motivación Laboral).

## **2. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **2.1.Diseño**

En la elaboración de la investigación se ha empleado el método hipotético deductivo. Se ha llevado a cabo una medición de carácter cuantitativo para así tratar de evidenciar la relación que se da entre la Satisfacción Vital, la Satisfacción Laboral y el Burnout. Concretamente, ha consistido en un estudio ex post facto de tipo correlacional. Es un diseño no experimental y de naturaleza transversal, puesto que para analizar las relaciones que se dan entre las variables de interés, no se ha realizado la manipulación de estas.

### **2.2.Participantes**

En el presente estudio, la muestra estaba compuesta por sujetos docentes, específicamente por profesorado escolar encargados de impartir clases/materias en cualesquiera de los siguientes niveles educativos: Educación Infantil, Educación Primaria o Educación Secundaria Obligatoria. La muestra fue seleccionada mediante un muestreo por conveniencia para extraer resultados más concluyentes acerca de relación que se da entre la Satisfacción con la Vida, la satisfacción en el ámbito laboral del educador y los indicios de presentar sintomatología característica del síndrome de Burnout. Por ello, fue necesario que los perfiles de los participantes se ajustaran debidamente a los criterios de inclusión establecidos para esta investigación: profesorado escolar en Educación Infantil, Educación Primaria o Educación Secundaria Obligatoria, ambos géneros, ser mayor de edad, estar dispuesto a participar y dar su consentimiento y exclusión: personal que no desea participar y no da su consentimiento.

Participaron 49 docentes de distintas instituciones de los cuales 32 eran mujeres (65,3%) y 17 varones (34,7%) cuyas edades estaban comprendidas entre 23 y 59 años



$DT=8.200$ , siendo la media de edad de la muestra de 42,92 años y la media de años en experiencia laboral de 15'04  $DT=7.850$ . Los datos sociodemográficos que caracterizan a la muestra indican que un 18,4% educaban al alumnado infantil, el 34,7% enseñaba en Educación Primaria y un 46,9% impartía materias en el nivel secundario educativo. Por otro lado, se tiene conocimiento de la distribución de la misma según el tipo de régimen que sigue la institución donde ejercen siendo ampliamente en centros educativos públicos con un 85,7% de la muestra total. Los participantes facilitaron información acerca de las materias que imparten en el aula y los datos apuntan que las más enseñadas son las que se conocen como “generales”: matemáticas, lengua castellana, ciencias sociales y naturales y artística (plástica y música).

### **2.3.Instrumentos**

Para llevar a cabo la investigación sobre la Satisfacción Vital, Laboral y el Burnout se emplearon los tres instrumentos de medida que se describen a continuación:

- **Escala de Satisfacción Laboral para Docentes (ESLA-Educación)**

El presente instrumento fue elaborado por Oros y Main (2004) con la finalidad de evaluar la Satisfacción Laboral de los docentes. Fue puesto a prueba en Argentina y está constituido por un total de 33 ítems, los cuales se pueden clasificar dependiendo de los aspectos intrínsecos o extrínsecos de la Motivación Laboral que cada uno de los enunciados contengan. Para evaluar la dimensión intrínseca se emplean ítems tales como “7. Creo que a través de este trabajo puedo ver concretadas mis metas personales” y “32. Muchas veces no estoy seguro si cumplo con las expectativas de la institución”, mientras que la medición de la dimensión extrínseca que compone este instrumento se realiza mediante ítems como por ejemplo “2. Pienso que me sentiría mejor trabajando en un lugar más iluminado” y “20. No

tengo suficiente tiempo para descansar entre los períodos de clase”. El formato de respuesta empleado en el presente cuestionario se interesa por el nivel de acuerdo con los ítems que se encarga de evaluar la escala de Likert de 5 puntos (fuerte acuerdo, acuerdo, neutro, desacuerdo y fuerte acuerdo). Los puntos de corte refieren que aquellas puntuaciones mayores de 128 corresponden con gran Satisfacción Laboral, si oscilan entre 106 y 128 presentan satisfacción moderada y las menores de 106 indican Satisfacción Laboral baja.

En el estudio psicométrico de dicha escala, se obtuvo un valor del Alpha de Cronbach de 0.88 de manera general y en cuanto a las dimensiones específicas de la satisfacción, se obtuvo un valor de 0.77 en el factor extrínseco y 0.85 en el factor intrínseco (Oros y Main, 2004).

- **Inventario de Burnout de Maslach (MBI-GS)**

El síndrome de Burnout fue evaluado en esta muestra de participantes empleando la versión española del Inventario de Burnout de Maslach – General Survey (MBI-GS) (Salanova et al., 2000). Consiste en un instrumento de medida genérico, que puede ser utilizado para medir Burnout en trabajadores cuyos empleos y funciones laborales difieren. Dicho inventario está constituido por 15 ítems los cuales se encargan de medir las siguientes dimensiones: Agotamiento Emocional (“1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo”), Cinismo (“9. He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo”) y falta de Eficacia Profesional percibida (“10. En mi opinión soy muy bueno haciendo mi trabajo”). El formato de respuesta para dicha escala mide la frecuencia mediante la escala de tipo Linkert con 6 puntos donde ‘0’ (nunca / ninguna vez) y ‘6’ (siempre / todos los días). Para saber si los participantes presentan indicios de Burnout deben darse altas puntuaciones en agotamiento emocional y cinismo, en cambio, bajas puntuaciones en la eficacia profesional (Gil-Monte et al., 2006).

- **Escala de Satisfacción con la Vida (SWLS)**

Para evaluar la Satisfacción con la Vida se administró la versión castellana de la escala denominada ‘Satisfaction with life scale’, la cual fue adaptada por Atienza, Pons, Balaguer y García (2000, citado en Muñoz et al., 2018). Dicho instrumento presenta 5 ítems cuyo formato de respuesta es el presentado por la escala de Likert de 5 puntos, oscilando entre Muy en desacuerdo (respuesta a la cual le corresponde 1 punto) y Muy de acuerdo (respuesta a la cual le corresponden 5 puntos), siendo 25 puntos la puntuación máxima que los participantes podían obtener, lo cual significa que se encuentran muy satisfechos y 5 puntos la mínima, cuyo significado corresponde con un estado elevado de insatisfacción con la vida (Pavot y Diener, 1993). En cuanto a la fiabilidad de dicha escala, es posible garantizarla al conocer el valor del Alpha de Cronbach ya que se establece entre 0.79 y 0.89.

## **2.4.Procedimiento**

Para llevar a cabo esta investigación fue necesario el muestreo por conveniencia puesto que el proyecto focaliza el interés en el ámbito educativo. Se realizó la adaptación de la investigación a formato online y mediante la herramienta de Google, “Google forms” se creó un enlace que permitía el acceso al formulario. El formulario se facilitó al profesorado por la red social “WhatsApp” y vía email, y de esta manera quedaron recogidos los datos de interés en el siguiente orden: cuestionario sociodemográfico, Escala ESLA – Educación (Satisfacción Laboral), Inventario Burnout de Maslach (MBI – GS) (síndrome de Burnout o “síndrome del trabajador quemado”) y Escala de Satisfacción con la Vida (SWLS). El cuestionario de variables sociodemográficas pretendía recoger información específica que caracteriza a la muestra mediante la cual se ha llevado a cabo dicha investigación. En él debía quedar constancia de la edad, el género, la etapa educativa en la que imparten materias (Educación Infantil, Educación Primaria o Educación Secundaria Obligatoria), el tipo de

régimen de la institución donde ejercen (centro educativo público, privado o concertado) e indicar numéricamente cuánto tiempo hace que desempeñan su actividad profesional como docentes. El formulario fue administrado durante el mes de abril y el tiempo requerido para completarlo era de unos 10-12 minutos aproximadamente. Los participantes debían leer y aceptar los términos de participación y además declarar el cumplimiento de los requisitos detallados en dicho formulario. Se les garantizaba el anonimato de los datos facilitados y se les hacía saber que podían retirarse cuando lo desearan.

### **2.5. Análisis de datos**

En el estudio de los propósitos de la investigación se ha empleado el programa software Microsoft Excel que permite la manipulación de los datos para organizar los resultados y además el programa JASP (2022) (*Jeffrey's Amazing Statistics Program*) versión 0.16.2. para los análisis estadísticos.

En cuanto al estudio estadístico llevado a cabo con la finalidad de efectuar los objetivos propuestos y descubrir si las hipótesis planteadas se cumplen, se han medido la fuerza con la que se asocian las variables dependientes cuantitativas mediante la *correlación de Pearson*. También ha sido necesario utilizar, la prueba *t de Student* para conocer las diferencias significativas que se dan entre dos grupos en una variable cuantitativa. En este caso se ha mostrado interés en analizar dichas diferencias con respecto al género y la cantidad de tiempo ejerciendo.

### 3. RESULTADOS

#### 3.1. Análisis de la relación entre Satisfacción con la Vida, ambos elementos motivacionales de la Satisfacción Laboral y las dimensiones de Burnout

Se requiere la prueba de *correlación de Pearson* para examinar la asociación entre las puntuaciones totales de cada dimensión que componen los instrumentos seleccionados.

Los resultados obtenidos, permiten interpretar la existencia de correlaciones inversas moderadas con valor superior a  $-0,69$ . Dicha asociación se da en Agotamiento Emocional y Cinismo con ambas dimensiones de la Satisfacción Laboral. El análisis corrobora los resultados estadísticamente significativos ( $p < 0,05$ ) de las correlaciones entre dichas dimensiones. En este estudio estadístico también fueron halladas correlaciones inversas débiles entre los indicadores del Burnout que han sido anteriormente mencionados y la Satisfacción con la Vida con significación estadística ( $p < 0,05$ ). Los datos apoyan la siguiente hipótesis de trabajo: “Una mayor presencia de sintomatología del síndrome de Burnout se relaciona con una puntuación baja de Satisfacción con la Vida y Satisfacción Laboral (compuesta por los elementos intrínsecos y extrínsecos de la Motivación Laboral) de los docentes” ya que cuando se dan puntuaciones altas en las dimensiones que componen la Satisfacción Laboral, también se dan en la Satisfacción Vital mientras las puntuaciones correspondientes al Agotamiento Emocional y el Cinismo del Burnout son bajas.

Por otro lado, los resultados también mostraron correlaciones directas de intensidad moderada entre los elementos tanto Extrínsecos como Intrínsecos de la Motivación Laboral que constituyen la Satisfacción Laboral con la Satisfacción con la Vida puesto que los valores de la *r de Pearson* se establecían entre  $0,4$  y  $0,69$ . Los resultados apuntan que dichas correlaciones directas presentan significación estadística ( $p < 0,05$ ). Asimismo, este análisis ha permitido sostener otra de las hipótesis planteadas para la investigación: “Habrá correlación

significativa y de naturaleza directa entre Satisfacción Laboral (factores intrínsecos y extrínsecos de la Motivación Laboral) y Satisfacción Vital”.

**Tabla 1.**

*Correlaciones entre Satisfacción Laboral (factores intrínsecos y extrínsecos), síndrome de Burnout y Satisfacción con la Vida*

Variables		Extrínseca	Intrínseca	AE	Cinismo	EP	Satisfacción Vital
Extrínseca	r de Pearson	—					
	p	—					
Intrínseca	r de Pearson	0.627 ***	—				
	p	< .001	—				
AE	r de Pearson	-0.578 ***	-0.524 ***	—			
	p	< .001	< .001	—			
Cinismo	r de Pearson	-0.510 ***	-0.638 ***	0.653 ***	—		
	p	< .001	< .001	< .001	—		
EP	r de Pearson	0.173	0.453 **	-0.178	-0.474 ***	—	
	p	0.234	0.001	0.222	< .001	—	
Satisfacción Vital	r de Pearson	0.525 ***	0.455 **	-0.356 *	-0.389 **	0.417 **	—
	p	< .001	0.001	0.012	0.006	0.003	—

AE: Agotamiento Emocional, EP: Eficacia Profesional

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

### **3.2. Análisis de las diferencias de género en Satisfacción Laboral (factores intrínsecos y extrínsecos) y Burnout**

Para estudiar si según el género, los docentes de este estudio diferían en cuanto a sus niveles de Satisfacción con la Vida, Satisfacción Laboral y Burnout, fue precisa la prueba *t de Student* para así comparar las medias de estas dos submuestras independientes. Debido a que el principio de homogeneidad de varianzas se encontraba violado por la desigualdad en las varianzas de los grupos en la dimensión Intrínseca de la Satisfacción Laboral y en el Cinismo del síndrome de Burnout, las diferencias fueron analizadas mediante la prueba de *Welch*.

De este modo, se hallaron diferencias estadísticamente significativas en los factores Intrínsecos de la Satisfacción Laboral y la Eficacia Profesional del Burnout entre varones y mujeres, siendo estas las que puntúan más alto en ambas dimensiones  $t=2.949$ ,  $p=0.007$  en la Intrínseca y  $t=2.903$ ,  $p=0.006$  en la Eficacia Profesional como puede apreciarse en la Tabla 2. En cambio, las diferencias no son significativas en la dimensión Extrínseca, Agotamiento Emocional y Cinismo. La *d de Cohen* indica que se trata de un efecto considerable en la dimensión Intrínseca ( $d=0.921$ ) y la Eficacia Profesional ( $d=0.871$ ). Por tanto, los datos referidos rechazan la hipótesis de investigación: “No se hallarán resultados significativos en las variables de Satisfacción Laboral (factores intrínsecos y extrínsecos) y el síndrome del trabajador quemado con respecto a los diferentes géneros”.

**Tabla 2.**

*Prueba t de las diferencias de género en Satisfacción Laboral (factores intrínsecos y extrínsecos) y Burnout*

	<b>Género</b>	<b>N</b>	<b>M</b>	<b>D.T.</b>
Extrínseca	Mujeres	32	62.594	8.754
	Varones	17	58.176	10.466
Intrínseca	Mujeres	32	54.969	6.478
	Varones	17	48.000	8.522
Agotamiento Emocional	Mujeres	32	10.938	5.471
	Varones	17	11.294	7.872
Cinismo	Mujeres	32	4.031	4.284
	Varones	17	8.412	8.155
Eficacia Profesional	Mujeres	32	30.688	4.869
	Varones	17	26.118	5.904



### **3.3. Análisis de las diferencias en las variables de Satisfacción Laboral (factores intrínsecos y extrínsecos) y Burnout en función del tiempo ejerciendo como docente**

El análisis de las diferencias entre grupos en función de los años de experiencia como docente fue realizado por medio de la prueba *t de Student*. Para dividir la muestra en función de los años de experiencia, se consideró la mediana de los años trabajados, quedando así formados un grupo por encima y otro por debajo de ella. El grupo etiquetado como “Baja” hace referencia al profesorado con hasta 17.5 años de experiencia, por el contrario, el denominado “Alta” está compuesto por aquellos que han dedicado más de 17.5 años a la labor de educar. El método de *Welch* fue aplicado porque existía desigualdad en las varianzas de los grupos de la dimensión Intrínseca de la Satisfacción Laboral. A raíz de dicho análisis, podemos interpretar que la cantidad de tiempo desempeñando labores como educador no influye en la Satisfacción Laboral, así como en los indicios de sintomatología Burnout puesto que los resultados estadísticos hallados, no son significativos. En los elementos motivacionales que componen la Satisfacción Laboral encontramos:  $t=-1.413$ ,  $p=0.164$  en Extrínseca y  $t=-1.157$ ,  $p=0.253$  en Intrínseca. En las dimensiones del síndrome de Burnout se dan:  $t=0.423$ ,  $p=0.674$  en Agotamiento Emocional,  $t=0.565$ ,  $p=0.574$  en Cinismo y  $t=-0.321$ ,  $p=0.750$  en Eficacia Profesional. Además, la *d* de Cohen de cada dimensión estudiadas en esta investigación señala efectos limitados al pretender conocer la influencia de los años de experiencia en las variables de interés. Basándonos en dicho análisis, no se ha encontrado apoyo empírico para siguiente hipótesis de trabajo: “Los participantes que lleven más tiempo trabajando como profesores, presentarán mayores indicios de Burnout y una puntuación más baja en cuanto a la Satisfacción Laboral (aspectos intrínsecos y extrínsecos de la Motivación Laboral)”.

**Tabla 3.**

*Prueba t para conocer la influencia del tiempo ejerciendo en la Satisfacción Laboral (factores intrínsecos y extrínsecos) y el Burnout*

	<b>Experiencia</b>	<b>N</b>	<b>M</b>	<b>D.T.</b>
Extrínseca	Baja	31	59.613	9.091
	Alta	18	63.556	9.966
Intrínseca	Baja	31	51.645	8.754
	Alta	18	54.111	6.106
Agotamiento Emocional	Baja	31	11.355	6.751
	Alta	18	10.556	5.670
Cinismo	Baja	31	5.935	6.860
	Alta	18	4.889	4.981
Eficacia Profesional	Baja	31	28.903	5.677
	Alta	18	29.444	5.711

#### 4. DISCUSIÓN

De acuerdo a los datos obtenidos, es conveniente discutirlos en base a los objetivos planteados y las hipótesis formuladas para estudiar la Satisfacción Vital, la Satisfacción Laboral y el síndrome de Burnout en los profesionales de la docencia. Además, es oportuno contrastar los hallazgos de esta investigación con los de otras similares que fueron llevadas a cabo por diferentes autores, de este modo también se podrá proporcionar información acerca del objeto de estudio.

El análisis correlacional indica la existencia de una relación de sentido inverso entre las dimensiones de Agotamiento Emocional y Cinismo que indican la presencia de Burnout con la Satisfacción Vital y los elementos intrínsecos y extrínsecos de la Motivación Laboral que causan la Satisfacción Laboral; esto quiere decir que aquellos docentes insatisfechos en el ámbito laboral pueden manifestar la sintomatología característica del síndrome de Burnout e incluso verse afectado el nivel de agrado que el personal presenta con respecto a la vida. Por tanto, se ha podido cumplir el objetivo principal y apoyar la hipótesis de peso del proyecto la cual concuerda con la idea de Schaufeli y Enzmann (1998, citado en Durán et al., 2005). Sin embargo, es conveniente adentrarse en este análisis estadístico para examinar minuciosamente hallazgos más concretos. En primer lugar, se va a llevar a cabo la comprobación de la idea anteriormente deducida teniendo en cuenta la desvinculación entre algunas de las variables de interés como sucede entre los factores extrínsecos e intrínsecos con el Agotamiento Emocional y el Cinismo. Aquellos profesores que apenas posean factores de ambos tipos tendrán más probabilidades de padecer el síndrome de Burnout ya que como bien se ha recogido en el marco teórico, existe una inconexión entre la categoría de Cinismo y la dimensión intrínseca que en el presente estudio se ha podido comprobar. Si los resultados

de la investigación indican que existe asociación entre Agotamiento Emocional y Cinismo estos datos hacen suponer que aquellos docentes que se sienten cansados emocionalmente no contienen factores intrínsecos hacia el trabajo, es decir, el síndrome de Burnout se puede predecir ante la ausencia de Motivación Laboral de carácter intrínseco (Malandar, 2016). Este estudio también garantiza que la idea la cual ha sido expuesta, puede aplicarse con respecto a los factores extrínsecos.

En segundo lugar, se hará referencia a la relación entre ambos tipos de satisfacción que puede presentar el profesorado escolar: vital y laboral. Al interpretar los resultados que apuntan que existe un vínculo moderado entre el agrado con respecto a la vida y el trabajo, podemos encontrar concordancia con otros autores como Gamero (2013) y Matud (2016). La definición conceptual de la Satisfacción Laboral ha permitido evidenciar que la presencia de los factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación en el trabajo, desempeñan un papel importante en la presencia de la Satisfacción con la Vida. Por lo que, además de quedar cubierto el objetivo específico que planteaba la consideración de la asociación entre Motivación Laboral y Satisfacción con la Vida y la hipótesis de investigación formulada para estudiar la relación focalizándose en ambos aspectos motivacionales, podemos deducir que dichos factores de la Motivación Laboral que proporcionan la Satisfacción Laboral están vinculados con la presencia de Satisfacción Vital. No obstante, el estudio apunta que existe mayor implicación de los factores extrínsecos de la Motivación Laboral en la determinación del bienestar del profesorado, lo cual resulta contrario a lo que indica la conclusión de Aliaga (2018) quien expone mayor significación de los factores intrínsecos.

Además, el presente estudio permite demostrar las asociaciones descritas entre las variables de la investigación si se considera la relación positiva moderada entre la Satisfacción Laboral (dimensiones intrínsecas y extrínsecas de la Motivación Laboral), la Satisfacción con la Vida y la elevada percepción de Eficacia Profesional (categoría que

compone el Burnout que no muestra indicio del síndrome si la puntuación de dicha categoría es elevada) ya que de esta manera es posible afirmar que en ausencia de Burnout, el profesorado puede sentirse satisfecho en el trabajo y con respecto a la vida.

En definitiva, si un docente se encuentra agrado laboralmente se previenen problemas como el Burnout (Guerrero, 2020) y a su vez se sentirá satisfecho con respecto a la vida ya que como este estudio demuestra, existe cierta dependencia entre ambos aspectos motivacionales que conforman la Satisfacción Laboral y Vital.

En cuanto al género, se ha podido alcanzar el objetivo que específicamente se interesaba en conocer la diferenciación entre varones y mujeres en las variables de Satisfacción Laboral (elementos motivacionales extrínsecos e intrínsecos) y Burnout. No se esperaban encontrar diferencias significativas en los tipos de satisfacción y el padecimiento de indicios del “síndrome del trabajador quemado”, pero los resultados obtenidos al comparar los subgrupos, han llevado a rechazar esta hipótesis de trabajo. Las mujeres se encuentran más satisfechas laboralmente, por lo que esta idea presenta cierta coincidencia con la deducción de Donohue y Heywood (2004) y Flores (2005, citado en Guerrero, 2020). Sin embargo, cabe especificar que mediante el presente estudio se ha hallado mayor Satisfacción Laboral en las mujeres en cuanto a los factores intrínsecos de la Motivación Laboral. Respecto al síndrome de Burnout, se ha conocido que las mujeres manifiestan mayor Eficacia Profesional que el género masculino lo que contradice la idea defendida por Maslach, Schaufeli y Leiter (2001) quienes refieren ser el género masculino el que siente mayor Realización Personal en el trabajo.

Al plantear cómo influye la cantidad de años de experiencia laboral en el hecho de que los docentes se sientan satisfechos frente al empleo y en el padecimiento de

sintomatología característica del Burnout, se formuló una hipótesis de trabajo en la que se esperaba que los profesores con un recorrido más amplio en la docencia se sienten más quemados y por tanto tienen menor satisfacción en el ámbito laboral. Las premisas de Güell (2014) apoyan parcialmente dicha hipótesis ya que según su investigación la mayoría del personal satisfecho lleva menos de 10 años dedicándose a la docencia. Sin embargo, el análisis puesto a prueba (*t de Student*) refiere resultados no significativos. Otros estudios aseguran que, si el sujeto tiene mayor antigüedad en el puesto de trabajo, el desempeño de las labores le será más satisfactorio (Guerrero, 2020).

#### **4.1.Limitaciones de la investigación**

En la presente investigación se han dado ciertas limitaciones que han podido interferir en la exhaustividad del examen del objeto de estudio. A continuación, serán descritas:

Al tratarse de un estudio cuyo muestreo es por conveniencia, supuso cierta complejidad el hecho de acceder a un elevado número de participantes que cumplieren con el perfil de docentes sobre el cual se deseaba focalizar el estudio. Este ( $N=49$ ) pudo resultar una limitación en el análisis estadístico de la muestra ya que de lo contrario se habrían podido afianzar aún más los resultados obtenidos.

En cuanto al análisis de las variables dependiendo del género, se ha dado desigualdad entre el número de participantes mujeres (65,3%) y varones (34,7%). Dicha limitación debe ser considerada en las premisas aportadas por este estudio.

Otra de las limitaciones a mencionar, se dio en los análisis puestos a prueba para conocer las diferencias de género en los elementos tanto intrínsecos como extrínsecos de la

Motivación Laboral que conforman la Satisfacción Laboral y el Burnout y las variaciones de estas en función del tiempo ejerciendo como docentes. La desigualdad en las varianzas de los grupos formados para cada análisis, supuso la violación del principio de homogeneidad de varianzas el cual indicaba que la distribución entre las dos poblaciones no era la misma por lo que fue necesario aplicar el método de *Welch*.

A pesar de que se recogieron datos sociodemográficos como el nivel educativo en el que realizan sus labores como docentes, el tipo de régimen de la institución académica a la que pertenecen y las materias que imparten, las distinciones se han llevado a cabo en general por lo que no considerar otros factores que caracterizan a la muestra en los análisis puede resultar una limitación a destacar en el estudio.

Además, no se consideraron otros aspectos de carácter más personal como el estado civil, si tienen hijos o no, las relaciones familiares, etc. de los docentes. Esto puede resultar una limitación en la investigación ya que según Schultz (2011, citado en Villegas et al., 2015) son factores que repercuten en las variables evaluadas.

#### **4.2.Futuras líneas de investigación**

Ha de tenerse en cuenta el rol del profesorado y la contribución de estos en el desarrollo de las poblaciones por lo que es relevante destacar la realización de investigaciones en el contexto educativo y analizar las repercusiones que suponen la adaptación a las continuas reformas educativas y el estrés originado por las demandas laborales. Dichas repercusiones se dan tanto física como mentalmente en docentes y por consiguiente influyen en la educación que recibe el alumnado por lo que es importante obtener información que permita la intervención favorable en la muestra. De lo anterior se

deduce la necesidad de modular la política interna de las instituciones académicas para así preservar a los profesionales con la finalidad de mantener la motivación y el compromiso de estos con su trabajo. Para ello, ha de seguirse un plan de reconocimiento que satisfaga a los educadores tanto dentro como fuera del ámbito laboral, ya que el hecho de alcanzar el objetivo de cubrir las necesidades secundarias como la estabilidad económica y la autorrealización, las cuales están estrechamente vinculadas con la calidad de vida del trabajador y su valoración en cuanto a la satisfacción que presentan en relación a ella, también tendrá implicación en la calidad educativa y será el modo para aspirar al buen funcionamiento didáctico.

Resulta conveniente aumentar la indagación acerca de los factores intrínsecos y extrínsecos de la Motivación Laboral que dan lugar a la Satisfacción Laboral y las tres categorías que componen el síndrome de Burnout en función del género. Al obtener hallazgos más específicos sobre las variables anteriormente mencionadas en función de las diferencias entre los sexos, las instituciones podrán ajustarse de manera más rigurosa a las necesidades particulares que presenten tanto los hombres como las mujeres y de este modo sustentar el cuidado de la labor desempeñada por los docentes, lo que además les proporcionará mayor Satisfacción con la Vida.



## 5. REFERENCIAS

- Aliaga, D. (2018). *Satisfacción laboral en los docentes de educación primaria de la Institución Educativa Particular Marinés en el distrito de San Borja* [Tesis doctoral, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. [TRAB.SUF.PROF. Dilma Aliaga Panduro.pdf \(uigv.edu.pe\)](#)
- Arízaga, A. G. (2014). *Impacto de la motivación extrínseca en el desempeño laboral de los docentes* [Tesis de grado, Universidad de San Francisco de Quito]. <http://repositorio.usfq.edu.ec/handle/23000/3814>
- Cardoza, M. A., Hidalgo, L., Peña, J., y Torres, C. (2019). Satisfacción con la vida y satisfacción laboral. *UCV-HACER. Revista de Investigación y Cultura*, 8(1), 75-87. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=521758809021>
- Delgado, A. (2003). El síndrome del Burnout en profesores de educación secundaria de Lima Metropolitana. *Revista de investigación en Psicología*, 6(2), 26-4.
- Donohue, S. M., y Heywood, J. S. (2004). Job satisfaction and gender: an expanded specification from the NLSY. *International Journal of Manpower*, 25(2), 211-238. <https://doi.org/10.1108/01437720410536007>
- Durán, M. A., Extremera, N., Montalbán, F. M., y Rey, L. (2005). Engagement y burnout en el ámbito docente: Análisis de sus relaciones con la satisfacción laboral y vital en una muestra de profesores. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21(1-2), 145-158.

- Gamero, H. (2013). La satisfacción laboral como dimensión de la felicidad. *Ciencia y trabajo*, 15(47), 94-102.
- Gil-Monte, P., Salanova, M., Aragón, J. L., y Schaufeli, W. (2006). Jornada “El Síndrome de quemarse por el trabajo en Servicios Sociales”. Valencia: Diputación de Valencia.
- Güell, L. (2014). *Estudio de la satisfacción laboral de los maestros* [Tesis doctoral, Universidad Internacional de Cataluña, Barcelona] <https://www.tdx.cat/handle/10803/293783#page=3>
- Guerrero, M. J. (2020). *Motivación y satisfacción laboral en docentes de cinco instituciones educativas públicas de Comas, 2019* [Tesis de maestría, Universidad Privada del Norte]
- JASP Team (2022). JASP (Version 0.16.2) [Computer software].
- Jiménez A., Jara, M. J., y Celis, E. (2012). Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes. *Psicología Escolar e Educativa*, 16(1), 125-134.
- Jiménez, E. P. (2008). El papel del profesorado en la actualidad. Su función docente y social. *Foro de educación*, 6(10), 325-345.
- Malandar, N. (2016). Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario. *Ciencia y trabajo*, 18(57), 177-182. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000300177>

- Martínez, A. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Revista de Comunicación Vivat Academia*, 112, 42-80.  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=525752962004>
- Martiñá, R. (2003). Escuela y familia: una alianza necesaria. Pichincha, Troquel, p.12.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., y Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Matud, M. (2016). Evaluación de la satisfacción con el rol laboral en mujeres y hombres. *Salud de los Trabajadores*, 24(1), 17-26. Universidad de Carabobo, Maracay, Venezuela.  
<http://www.redalyc.org/pdf/3758/375849366003.pdf>
- Moriana, J., & Herruzo, J. (2004). Estrés y burnout en profesores. Universidad de Córdoba, España. *Revista International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4(3), 597-621.
- Muñoz, E. M., Fernández, A., y Jacott, L. (2018). Bienestar subjetivo y satisfacción vital del profesorado. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 16(1), 105-117. <https://doi.org/10.15366/reice2018.16.1.007>
- Okpara, J. O. (2006). The impact of personal characteristics on the job satisfaction of public sector managers in a developing economy: implications for personnel development. *African Journal of Business and Economics Research*, 1(1)10-29.

- Oros, L. B., y Main, M. V. (2004). ESLA-educación: una escala para evaluar la satisfacción laboral de los docentes. *RIEE/ Revista Internacional de Estudios en Educación*, 4(1), 20-34. <https://doi.org/10.37354/riee.2004.035>
- Oros, L., y Menghi, M. (2014). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de nivel primario. *Revista de Psicología*, 10(20), 47-59.
- Ortega, C., y López, F. (2004). El burnout o síndrome de estar quemado en los profesionales sanitarios: revisión y perspectivas. *International Journal of clinical and Health Psychology*, 4(1), 137-160.
- Pavot, W. y Diener, E. (1993). Review of the satisfaction with life scale. *Psychological Assessment*, 5(2), 164-167. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.5.2.164>
- Pearson, L. C. y Moarnaw, W. (2005). The relationship between teacher autonomy and stress, work satisfaction, empowerment, and professionalism. *Eduational Research Quarterly*, 29(1), 38-54.
- Ramírez, S. (2016). Insatisfacción laboral en los colaboradores del centro de salud materno infantil El Bosque.
- Robles, P. R. (2017). *Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral* [Tesis de maestría, Institución Superior SISE]. Revista de investigación en psicología. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v20i1.13527>

Rodríguez Ramírez, J. A., Guevara Araiza, A., y Viramontes Anaya, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 8(14), 45-67.

Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Peiró, J. M., y Grau R. (2000). Desde el “burnout” al “engagement”: ¿una nueva perspectiva? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* 16(2), 117-134.

Sánchez, M. C, y Sánchez, P. (2020). Incidencia de las características personales e inherentes al empleo sobre la satisfacción de los trabajadores en España. *Estudios de economía aplicada*, 32(1), 311-334. [10.25115/EEA.V32I1.3212](https://doi.org/10.25115/EEA.V32I1.3212)

Soriano, M. y Décaro, L. A. (2021). Estrés y Burnout. Efectos en la organización. *TLATEMOANI: Revista Académica de Investigación*, 12(36), 36-57.

Villegas, F., Almeida, B., y Vera, D. (2015). Implementación de un plan estratégico para reducir la insatisfacción laboral. *PODIUM*, (28), 85-103.

## 6. ANEXOS

### Anexo I

- **Escala de Satisfacción Laboral para Docentes (ESLA – Educación)**

A continuación, se enumera una serie de afirmaciones, elija la que mejor refleje su situación y el ambiente donde trabaja. Para ello indique alguna de las siguientes opciones:

FA = Fuerte acuerdo

A = Acuerdo

N = Neutro

D = Desacuerdo

FD = Fuerte desacuerdo

	FA	A	N	D	FD
1. La jornada laboral es tan extensa que no me permite dedicarme a otra cosa.					
2. Pienso que me sentiría mejor trabajando en un lugar más iluminado.					
3. Frecuentemente los superiores transmiten mensajes contradictorios.					
4. Gozo de la libertad suficiente para decidir cómo realizar mi trabajo.					
5. Se comunican claramente las reglas y planes de trabajo.					
6. Mi tarea se ha transformado en una actividad rutinaria.					
7. Creo que a través de este trabajo puedo ver concretadas mis metas personales.					
8. Dispongo del tiempo necesario para realizar pausas durante mi trabajo.					
9. La institución nos informa constantemente acerca de los riesgos laborales.					
10. Lo único que hago es obedecer órdenes.					
11. Me siento integrado y aceptado por la institución.					
12. Mi trabajo es lo suficientemente variado y flexible.					
13. Se me ha brindado toda la información necesaria para realizar adecuadamente mi tarea.					
14. Siento que mi jornada de trabajo es excesiva.					
15. Tengo pleno conocimiento de lo que la institución espera de mi trabajo.					
16. Me resulta gratificante compartir las tareas con otros profesionales.					
17. Los superiores manifiestan interés en mi desempeño.					
18. Siempre supe que mi verdadera profesión era enseñar.					
19. La institución intenta satisfacer las necesidades de todos por igual.					
20. No tengo suficiente tiempo para descansar entre los períodos de clase.					
21. El ambiente donde trabajo no me permite desarrollar a pleno mis habilidades.					

22. Lo único que espero de mi trabajo es alcanzar una situación económica estable.					
23. Me siento un poco inseguro con respecto a las actividades que debo realizar.					
24. Me interesa producir constantemente ideas nuevas y productivas.					
25. Los directivos no están preparados para delegar funciones.					
26. Mi lugar de trabajo tiene una ventilación adecuada.					
27. No me siento acompañado por la institución cuando surgen inconvenientes laborales.					
28. Suelo aburrirme cuando estoy dictando clases.					
29. Siento que mi tarea me permite obtener importantes logros.					
30. La dirección anima a los docentes a participar de las actividades escolares.					
31. Si tuviera que elegir nuevamente mi profesión me gustaría que estuviera relacionada con la docencia.					
32. Muchas veces no estoy seguro si cumplo con las expectativas de la institución.					
33. Los superiores me consultan con frecuencia acerca de la ejecución de mis tareas.					

## Anexo II

- **Escala de Satisfacción con la Vida (SWLS)**

Por favor, indica tu grado de acuerdo con cada frase marcando el número apropiado (solo uno por afirmación). Por favor, sé sincero con tu respuesta.

1 = Muy en desacuerdo

2 = Desacuerdo

3 = Neutro

4 = Acuerdo

5 = Muy de acuerdo

1. En la mayoría de los aspectos mi vida es como yo quiero que sea.	1	2	3	4	5
2. Las circunstancias de mi vida son muy buenas.	1	2	3	4	5
3. Estoy satisfecho con mi vida.	1	2	3	4	5
4. Hasta ahora he conseguido de la vida las cosas que considero importantes.	1	2	3	4	5
5. Si pudiera vivir mi vida otra vez no cambiaría casi nada.	1	2	3	4	5

### Anexo III

- Inventario de Burnout de Maslach (MBI-GS)**

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

- 0 = Nunca / Ninguna vez
- 1 = Casi nunca / Pocas veces al año
- 2 = Algunas Veces / Una vez al mes o menos
- 3 = Regularmente / Pocas veces al mes
- 4 = Bastantes Veces / Una vez por semana
- 5 = Casi siempre / Pocas veces por semana
- 6 = Siempre / Todos los días

	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.							
2. Me siento acabado al final de la jornada.							
3. Me siento fatigado al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4. Trabajar todo el día realmente es estresante para mí.							
5. Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo.							
6. Me siento quemado "agotado" por mi trabajo.							
7. Siento que estoy haciendo una buena contribución a la actividad de mi centro laboral.							
8. Desde que empecé en este puesto, he ido perdiendo interés en mi trabajo.							
9. He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo.							
10. En mi opinión, soy muy bueno haciendo mi trabajo.							
11. Me siento realizado cuando logro algo en mi trabajo.							
12. He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo.							
13. Me he vuelto más cínico y pesimista en mi trabajo.							
14. Dudo de la importancia de mi trabajo.							
15. En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas.							



## Anexo IV

- **Declaración de consentimiento informado**

Manifiesto que he leído y entendido la hoja de información que se me ha entregado, se me han explicado las características y el objetivo del estudio, así como los posibles beneficios y riesgos del mismo. He contado con el tiempo y la oportunidad para realizar preguntas y plantear las dudas que poseía. Todas las preguntas fueron respondidas a mi entera satisfacción.

Comprendo que mi participación es totalmente voluntaria, que puedo retirarme del estudio cuando quiera sin tener que dar explicaciones y sin que esto repercuta en futuras participaciones.

Presto libremente mi conformidad para participar en el Proyecto de Investigación del Trabajo de Fin de Grado titulado “Satisfacción con la Vida, Satisfacción Laboral y síndrome de Burnout en docentes”, realizado por Eva María Hilinger Montero, alumna de la Universidad Europea de Madrid.

He sido también informado/a de que se mantendrá la confidencialidad de mis datos y que éstos serán protegidos e incluidos en un fichero que deberá estar sometido a y con las garantías del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD), que entró en vigor el 25 de mayo de 2018 que supone la derogación de Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre referidos a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales.

Tomando ello en consideración, OTORGO mi CONSENTIMIENTO para cubrir los objetivos especificados en el proyecto.

---

Firma del participante

En Madrid, a 28 de marzo de 2022