



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS**  
**FACULTAD DE PSICOLOGÍA**  
**MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA**

**BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESORES DE EDUCACIÓN  
SUPERIOR EN RELACIÓN CON LAS CONDICIONES DE TRABAJO**

**TESIS**

Para obtener el Grado de Maestro (a) en Psicología

**PRESENTA**

Verónica Jiménez García

**Director de Tesis:**

Dr. Luis Fernando Arias Galicia

**Comité Tutorial:**

Dra. Alisma Monroy Castillo

Dra. Anabel Camacho Ávila

Mtra. Anayeli Adame Tapia

Mtra. Estefany Vianey González Tapia

Junio, 2024



## Índice

Resumen.....	3
Palabras clave: .....	3
CAPÍTULO I. ANTECEDENTES .....	4
I.1 SALUD EN EL TRABAJO .....	4
I.2 FACTORES PSICOSOCIALES Y ESTRÉS .....	6
CAPÍTULO II. BURNOUT.....	9
II.1 BURNOUT Y TRABAJO DOCENTE .....	12
CAPÍTULO III. SATISFACCIÓN LABORAL .....	15
III.1 SATISFACCION LABORAL Y TRABAJO DOCENTE.....	21
CAPÍTULO IV. CONDICIONES DE TRABAJO .....	22
IV.1 CONDICIONES DE TRABAJO Y LA LABOR DE DOCENTE .....	26
CAPÍTULO V. PLANTEAMIENTO .....	28
V.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA .....	28
V.2 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN .....	32
V.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	32
V.4 HIPÓTESIS .....	33
V.5 VARIABLES.....	33
CAPÍTULO VI. MÉTODO .....	33
VI.1 TIPO DE ESTUDIO .....	33
VI. 2 DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA.....	34
VI.3 INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN .....	34
VI.3.1 Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT).....	34
VI.3.2 Satisfacción Laboral en Trabajadores Universitarios .....	34
VI.3.3 Condiciones de Trabajo.....	35
VI.4 PROCEDIMIENTO .....	36
VI.5 CONSIDERACIONES ÉTICAS .....	36
CAPÍTULO VII. RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....	37
VII.1 DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA .....	37

VII. 2 ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD .....	37
VII. 2. 1 Indicadores de burnout (CESQT) .....	38
VII. 2. 2 Indicadores de Condiciones de Trabajo.....	39
VII. 2. 3 Indicadores de Satisfacción .....	40
VII. 3 ANÁLISIS DE CORRELACIONES.....	42
VII.3.1 Correlación entre Condiciones de trabajo y Burnout.....	42
VIII.3.2 Correlación entre condiciones de trabajo y satisfacción .....	43
VII.3.3 Correlación entre Burnout y Satisfacción .....	46
Tabla 11. Correlaciones entre variables Burnout y Satisfacción .....	46
VIII DISCUSIÓN .....	48
VIII.1 Indicadores de Burnout. ....	48
VIII.2 Indicadores de Condiciones de Trabajo .....	49
VIII.3 Indicadores de Satisfacción .....	50
IX. CONCLUSIONES, LIMITACIONES Y SUGERENCIAS.....	50
IX.1 Conclusiones .....	50
IX.2 Limitantes.....	52
IX.3 Sugerencias .....	53
<b>REFERENCIAS</b> .....	<b>56</b>
<b>ANEXOS</b>	

## **Resumen**

Los docentes universitarios realizan sus funciones laborales en un entorno de múltiples exigencias y tareas complejas (que además requieren permanente actualización), lo cual incluye el trato permanente con diferentes personas: estudiantes, docentes, administrativos entre otros.

Por sus características, el trabajo docente en las universidades es considerado un nicho de situaciones que podrían impactar en la salud y/o bienestar de los profesores. En este ámbito es que surge la pregunta: ¿Las condiciones de trabajo tienen relación en la presencia de indicadores de burnout y satisfacción laboral en los profesores de educación superior de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos?

Para identificar algunos elementos que pudieran dar respuesta a esta cuestión se realizó la presente investigación, con una muestra de 136 profesores de educación superior a quienes se les aplicaron los instrumentos cuantitativos: Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT), Cuestionario de Condiciones de Trabajo Docente y la Escala de Satisfacción Laboral en Trabajadores Universitarios, obteniendo como resultados la ausencia de indicadores de burnout y un adecuado nivel de satisfacción laboral en la muestra estudiada. Se encontró una correlación negativa, estadísticamente significativa ( $-.507^{**}$ ) entre la sub-dimensión Materiales y servicios de apoyo de la variable Condiciones de trabajo, con la dimensión Desgaste de la variable Burnout. Asimismo, esta dimensión Materiales y servicios de apoyo es la que más correlaciones significativas presentó con el resto de las escalas presentes en las variables burnout y satisfacción.

## **Palabras clave:**

Burnout, condiciones de trabajo, satisfacción laboral, docentes universitarios.

## CAPÍTULO I. ANTECEDENTES

### I.1 SALUD EN EL TRABAJO

El trabajo es uno de los elementos fundamentales en la vida humana, desde siempre el hombre ha trabajado, creando y reproduciendo su existencia en y mediante la naturaleza. El trabajo representa una necesidad y un derecho para el desarrollo personal, sobre todo si se trata de un trabajo significativo. El trabajo proporciona la posibilidad de desplegar habilidades creativas, capacidades intelectuales y aspiraciones de la persona, aunado a que constituye una fuente de ingresos y manutención (Albanesi, 2015; OIT, 2018a).

Cualquier trabajo debe realizarse en situaciones que no trasgredan los derechos humanos. A lo largo de la historia se han logrado grandes avances en materia de regulación laboral, la salud en el trabajo ha sido un tema de atención primordial. En el plano internacional la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), han sido fundamentales para estos logros. Esta última se ha dedicado totalmente a impulsar proyectos de mejora en materia laboral: el primer Convenio de la OIT conformado en 1919 se refería a las horas de trabajo y establecía el objetivo de una jornada laboral de ocho horas y una semana laboral de 48 horas (OIT, 2018a).

En aras del logro de condiciones de trabajo saludable, ambas organizaciones han impulsado reformas y estudios para fundamentar la erradicación de prácticas insalubres e impulsar programas y proyectos de mejora para el trabajo (OMS, 2010). En este tenor, es importante revisar la definición que la OMS hace sobre trabajo saludable: *Un trabajo saludable es aquel en que la presión sobre el empleado se corresponde con sus capacidades y recursos, el grado de control que ejerce sobre su actividad y el apoyo que recibe de las personas que son importantes para él. Dado que la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la*

*ausencia de afecciones o enfermedades, un entorno laboral saludable no es únicamente aquel en que hay ausencia de circunstancias perjudiciales, sino abundancia de factores que promuevan la salud (OMS, 2004).*

Sin embargo, las condiciones actuales en las que se desarrolla el trabajo en la mayor parte del mundo no están exentas de la presencia de situaciones irregulares en el ámbito del empleo: explotación laboral, empleos informales, salarios muy bajos, por mencionar algunos. Esto deriva en situaciones laborales contrapuestas a la salud laboral, las cuales requieren ser contenidas y/o evaluadas para impedir la afectación de la salud de los trabajadores, convirtiéndose en un factor generador de mayor perjuicio al desarrollo y bienestar social (OIT, 2014; OIT, 2018b).

Por otra parte, el trabajo en sí mismo ha evolucionado, constantemente incrementan los requerimientos y esfuerzos necesarios para desarrollarlo. La globalización de los mercados, los cambios del entorno, la incorporación de la tecnología, los cambios continuos en los procesos de trabajo, por mencionar algunos factores, demandan de mayores niveles de implicación mental: procesamiento de información, solución de problemas, gestión del conocimiento, etc. La productividad y la eficiencia se basan cada vez menos en la intensidad del trabajo físico y cada vez más en la intensidad del conocimiento aplicado. La actividad laboral implica gestionar la incertidumbre y la ambigüedad (Peiró, 2009; STPS, 2016; OIT, 2018b).

El incremento del uso de tecnologías, la creciente globalización de mercados, la economía asentada en el conocimiento y la información, entre otros, han generado organizaciones laborales inmersas en la constante del cambio: generando innovaciones permanentemente en sus procesos de producción de bienes y servicios, que permiten reducir los tiempo de planificación y producción, complejizado más el trabajo y provocando la presencia de una multiplicidad de

factores en los entornos laborales que, si bien pueden generar eficiencia y bienestar en los trabajadores, también pueden alterar o afectar su salud (Flores, 2016; STPS, 2016).

## **I.2 FACTORES PSICOSOCIALES Y ESTRÉS**

El trabajo se desarrolla en contextos espacio-temporales en los cuales están presentes elementos (factores) con los que interactúa el trabajador (como colectivo o como individuo). En las últimas décadas ha incrementado el interés por ahondar en el conocimiento de dichos factores, así como en el impacto que éstos tienen no sólo en la productividad sino también en la salud de los trabajadores, ya sea de forma negativa o positiva (Tovalín y Rodríguez, 2011).

Las perspectivas para conceptualizar los factores presentes en el trabajo han evolucionado generándose con ello muchas vertientes de análisis que van desde aquellos esfuerzos iniciales que los clasificaron como puramente características del entorno laboral hasta entenderlos como estados internos de las personas (Gómez, 2011).

Una de las primeras instancias en poner el foco de interés en este tema fue la OIT que, en 1984 formalizó la incorporación, en el ámbito laboral, del término “Factores psicosociales” definiéndolos como “interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo”.

La conceptualización de los factores psicosociales no ha permanecido estática y se ha ido precisado conforme avanzan las investigaciones, al respecto, actualmente la comprensión de tales fenómenos implica una concepción de proceso que requiere el estudio de tres dimensiones: las condiciones de trabajo derivadas de procesos de producción (componente social), los mecanismos

psicológicos interactuantes (componente psicológico), y las alteraciones fisiológicas (componente biológico) que al combinarse generan salud o enfermedad, precisando que se convierten en psicosociales hasta que existe interacción dinámica con el individuo (y sus características intrínsecas que lo diferencian de otros) en el espacio de la actividad laboral (Juárez y Camacho 2011; Juárez-García 2017).

Así como existen condiciones y efectos negativos en las interacciones del ámbito laboral, también existen aspectos positivos, tales como el reconocimiento o el apoyo social que otorgan otros colegas y que tienen un efecto positivo en las personas y en la salud, es decir, las interacciones pueden tener una valencia negativa o positiva para la salud, con lo cual la definición del llamado estrés laboral recupera otro sentido: tradicionalmente el estrés ha sido identificado como una respuesta negativa ante las exigencias del trabajo, lo cual ha desencadenado una cultura de guerra en su contra, entendiéndolo como una enfermedad o como una entidad perjudicial (Juárez y Camacho 2011, Gómez 2011).

Con relación al estrés, se debe valorar que el entorno ejerce estimulaciones sobre las personas y eso les exige un constante ajuste de reacciones, lo cual no es necesariamente patogénico, ya que, como se ha mencionado hay situaciones positivas en que el ajuste se da de manera favorable, en este caso se habla de eustrés, dicho término se usa para definir y diferenciar la situación "estresante" en la cual la persona conserva su mente alerta y creativa, su organismo responde de forma óptima, con la mayor naturalidad, sin consecuencias negativas y tiene la capacidad de enfrentar y resolver problemas en términos de salud, bienestar y claridad mental (Naranjo, 2009). El eustrés es el impulso o reacción (no necesariamente volitivo) por la cual se puede sobrellevar, controlar o resolver las situaciones y/o los problemas del entorno en vez de vivirlas de forma negativa o incapacitante. Muchas personas intentan y/o logran solventar las

dificultades cotidianas buscando soluciones creativas mediante el eustrés (Gómez, 2011; Arias, 2017).

Por el lado contrario, en las interacciones en las que el nivel de intensidad sobrepasa o no se logra un ajuste positivo se habla de distrés. La presión y la tensión en el lugar de trabajo han sido identificados como factores potenciales importantes en la disminución de la salud (Camacho y Arias, 2012). Los resultados de diversas investigaciones muestran que el tipo de trabajo que más distrés genera es aquel en el cual las exigencias y presiones superan los conocimientos y capacidades del trabajador, y además, hay pocas oportunidades de tomar decisiones o ejercer control, aunado a que el apoyo recibido de los demás es escaso (OMS, 2004; Sánchez y Mantilla 2005; Marulanda, 2007; Reyes, Ibarra, Torres y Razo, 2012; Gómez, 2012).

Hay por lo tanto, una relación estrecha entre el control del trabajo y las exigencias laborales: si se pierde la capacidad de controlar el proceso, surgen las exigencias o demandas impuestas por la base técnica o la organización laboral y, potencialmente, pueden tornarse negativas. Si la cuota de trabajo de manera sistemática excede las capacidades del trabajador y el tiempo en el cual debe ser cubierta, lo más probable es que se genere un estado permanente de distrés, que de no eliminarse establece las bases para la aparición de distintos cuadros patológicos, como lo es el burnout: considerado como una de las consecuencias negativas o daños laborales de carácter psicosocial más importantes, cuyo rasgo fundamental es el cansancio emocional y la sensación de no poder dar más de sí mismo. El burnout es originado como consecuencia del distrés laboral crónico en el cual se combinan variables de carácter individual, social y organizacional (Ayuso, 2006; INSHT, 2006; Martínez, 2007).

## CAPÍTULO II. BURNOUT

Como resultado de las investigaciones realizadas en torno al tema del estrés, en la década de los 70's surgió el concepto de burnout, empleado por Freudenberger para referirse al estado de agotamiento físico (fatiga) y emocional (sensación de fracaso, decepción y pérdida de interés por la actividad laboral) resultado de trabajar bajo condiciones adversas. Tales condiciones desfavorables fueron identificadas en los profesionales con funciones relacionadas a la prestación de cuidados asistenciales a otras personas, causándoles un estado de agotamiento y derivando en un deterioro en la prestación de dichos cuidados y atenciones. Describiendo al burnout como el síndrome que provoca un desequilibrio productivo y como consecuencia, la pérdida de la motivación (Gil-Monte, Unda y Sandoval, 2009; Reyes, Ibarra; Torres y Razo. 2012).

Por otra parte, en 1976, Christina Maslach al desarrollar un estudio exploratorio sobre cómo se las arreglaban los trabajadores que realizaban cuidados de la salud y servicios humanos al realizar entrevistas con ellos con relación a la fuerte exaltación emocional, algunos describieron sus dificultades psicológicas como "burnout" lo que originó que Maslach viera desde otro enfoque el fenómeno que originalmente estaba estudiando. "El término Burnout parece venir del mundo de las drogas ilícitas, donde burnout se refiere a los efectos físicos del abuso crónico de drogas. Los consejeros y terapeutas que trabajan con drogadictos tomaron prestado el término para describir su propio deterioro psicológico y el estrés." (Maslach, Leiter y Schaufeli, 2008, pp. 87)

Para ambos Freudenberger y Maslach, el burnout estaba arraigado dentro de las ocupaciones de prestación de cuidados y servicios, en las cuales, el núcleo del trabajo es la relación entre el proveedor (del servicio) y el receptor.

De manera general el burnout se conceptualizó como una respuesta al estrés laboral crónico presente en entornos de trabajo asociados (principalmente) a la prestación de servicios y en los

cuales se da la presencia de factores psicosociales de riesgo. El burnout se manifiesta porque el trabajador experimenta la falta de logro personal y sentimientos de fracaso profesional, aunado a la experiencia de encontrarse emocionalmente agotado, despersonalización y por el despliegue, durante su desempeño, de actitudes negativas hacia las personas con quienes trabaja. En este sentido, el burnout ha sido objeto de una atención especial en las profesiones relacionadas con la prestación de servicios en donde la relación entre proveedores y destinatarios constituye el eje central del trabajo y por otra parte la prestación del servicio, la atención, el trato o la educación pueden ser experiencias altamente emocionales (Gil-Monte 2003; Olivares, 2017).

Existen diferentes perspectivas relacionadas al análisis especializado del burnout. Una de las definiciones operativas del burnout más aceptadas es la ofrecida por Maslach y Jackson quienes a partir del desarrollo de un instrumento para su evaluación (el Maslach Burnout Inventory, MBI) lo definieron como un síndrome de agotamiento emocional y cinismo presente entre las personas con algún tipo de función que implique trato con las personas. Un aspecto clave es el aumento de los sentimientos de agotamiento emocional. A medida que se agotan sus recursos emocionales, los trabajadores sienten que ya no pueden dar más de sí mismos a nivel psicológico (Maslach y Jackson, 1981). En este modelo de tres componentes, de acuerdo a Maslach (1998, pp.75): “el agotamiento emocional se refiere a la sensación de haberse sobrepasado y haber agotado los recursos emocionales. La despersonalización implica una respuesta negativa, insensible o excesivamente despegada a las personas que suelen ser los receptores del servicio o la asistencia. La menor realización personal se refiere a una menor sensación de competencia y logros en el trabajo”.

Otro modelo importante en el estudio del Burnout es el desarrollado por Gil-Monte, quien utiliza el término en español Síndrome de Quemarse por el Trabajo para referirse a dicho

fenómeno. Hace uso de ese término porque facilita la comprensión del fenómeno brindando información sobre su naturaleza al señalar que, está conformado por un conjunto de síntomas. Por otra parte, desvía el foco de atención hacia el trabajo y no hacia el trabajador con lo cual se evita estigmatizar al trabajador, y (...) permite diferenciar el fenómeno de otros fenómenos psicológicos que aparecen en condiciones de trabajo no deseables, como el estrés laboral, el desgaste emocional, fatiga, ansiedad, etc. (Gil-Monte, 2002).

Gil-Monte ha definido al Síndrome de Quemarse por el Trabajo como: “una respuesta psicológica al estrés laboral crónico de carácter interpersonal y emocional el cual aparece en los profesionales de las organizaciones de servicios, quienes trabajan en contacto con los clientes o usuarios de la organización. El burnout se identifica por un deterioro cognitivo, pérdida de la ilusión por el trabajo o la percepción de baja realización personal; por un deterioro afectivo caracterizado por agotamiento emocional y físico; y por la aparición de actitudes y conductas negativas hacia los clientes y hacia la organización. Ocasionalmente esta situación es acompañada por sentimientos de culpa” (Gil-Monte y Zuñiga-Caballero, 2010).

Gil-Monte ha realizado diversas investigaciones orientadas al desarrollo de un modelo psicométrico mediante el instrumento denominado Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT) (Gil-Monte, 2011). Este instrumento está conformado por cuatro dimensiones:

1. Ilusión por el trabajo, definida como el deseo del individuo de alcanzar las metas laborales porque supone una fuente de realización personal. “El individuo percibe su trabajo como atractivo y alcanzar las metas profesionales es una fuente de realización personal. Incorpora también un componente de autoeficacia profesional.

2. Desgaste psíquico, “definida como la aparición de agotamiento emocional y físico debido a que en el trabajo es necesario tratar a diario con personas que presentan o causan problemas”;

3. Indolencia, “definida como la presencia de actitudes negativas de indiferencia y cinismo hacia los clientes de la organización”;

4. Culpa, definida como la “aparición de sentimientos de culpa por el comportamiento y las actitudes negativas desarrolladas en el trabajo, en especial hacia las personas con quienes se establecen relaciones laborales” (Gil-Monte, 2011).

Derivado de las investigaciones realizadas en este tema, se pueden identificar algunos predictores de la existencia de Burnout: 1) las relaciones interpersonales en el trabajo, 2) encontrarse insatisfecho con su rol, 3) experimentar altos niveles de estrés en el trabajo. 4) sentimientos de apatía y claudicación 5) recibir apoyo inadecuado (Ayuso, 2006).

El Burnout es reconocido como un problema potencial dentro de una amplia gama de ocupaciones, (Maslach, Leiter y Schaufeli, 2008). Su existencia trae consigo diversas consecuencias negativas a nivel organizacional: la impuntualidad, la abundancia de interrupciones, la evitación del trabajo, el absentismo y el abandono de la profesión, las cuales son síntomas habituales y típicos de esta patología laboral (Guerrero, 2000). También, genera consecuencias en la salud de los trabajadores (Arias et al., 2008; Arias y González, 2009; Camacho, Arias y Juárez 2010).

## **II.1 BURNOUT Y TRABAJO DOCENTE**

Las organizaciones educativas son cada vez más complejas, el rol de las universidades va mucho más allá del mero proceso de enseñanza-aprendizaje ya que, se espera que la educación superior impacte en el desarrollo social, cultural y económico de las naciones. A las Instituciones

de Educación Superior (IES) y por ende a sus docentes, se les responsabiliza de la formación de talentos humanos competitivos para que a su egreso puedan enfrentar los cambios del mundo globalizado, las demandas del mercado laboral y la revolución tecnológica creciente, esta exigencia se da en varios ámbitos en constante cambio, lo cual se manifiesta en la diversidad de funciones que debe desarrollar el profesor universitario: procesos de investigación científica, trabajo docente (planeación, impartición de clases y evaluación), vinculación con la comunidad, etc. lo que implica un perfil de múltiples competencias: capacidad de trabajar en equipo, asumir cargos de gestión (González y Arias, 2012).

Las características de las organizaciones educativas no siempre son las más óptimas y se espera que los docentes cumplan sus funciones afrontando condiciones como: recursos insuficientes, dificultades financieras, sobrecarga de trabajo, malas prácticas de gestión, inseguridad laboral, reconocimiento y recompensa insuficiente, condiciones inadecuadas de trabajo y aspectos estructurales de la tarea docente y la interacción problemática con los estudiantes. Específicamente los docentes que laboran en función al sistema educativo público, tienen sobre sí una gran responsabilidad, por lo que son objeto de una gran exigencia laboral.

Además de las características del ámbito educativo ya descritas, los profesores están expuestos a situaciones estresantes durante la jornada diaria de trabajo: ambientes ruidosos, exceso de alumnos por grupo, indisciplina de los estudiantes, por mencionar algunas, lo cual afecta tanto su desempeño laboral, su salud integral y el bienestar personal; esto se ve reflejado en la calidad de los servicios educativos que se brindan ya que, aparecen señales de burnout como la despersonalización: como signos de indolencia o falta de empatía, que pueden afectar considerablemente los resultados del proceso de enseñanza aprendizaje y el logro de los objetivos organizacionales (Mansur, Del Valle y Ravelo, 2018).

De acuerdo a Camacho y Arias (2012) el agotamiento profesional aparece cuando fallan las estrategias de afrontamiento, acompañado por una sensación de fracaso profesional y de fracaso en las relaciones interpersonales con los alumnos; la respuesta consiste en sentimientos de baja realización personal en el trabajo y desgaste emocional.

La docencia es una de las profesiones más analizada con relación al fenómeno del burnout. En algunos casos ha sido constatado que los docentes son un segmento profesional muy expuesto a intensos y diversos estresores ocupacionales, los cuales conducen en muchos casos a contraer el síndrome Burnout, en otros se menciona que los docentes de las IES son quienes poseen valores mayores de estrés laboral y se reconoce la existencia de un problema de modo alarmante si se considera su impacto en la salud, el bienestar y el desempeño, con el consecuente daño social (Ayuso, 2006; Pando-Moreno, 2006; Ortíz y Arias, 2009; Gil-Monte, 2010; Avargues y Borda, 2010; González y Arias, 2012; Rivera, Segarra y Giler, 2018).

El síndrome burnout se presenta en los profesores universitarios con su sintomatología típica de agotamiento emocional, pérdida de sentido de la profesión, despersonalización e incapacidad de comunicación, aspectos que obstaculizan esencialmente la labor misma de la educación y tiene repercusiones en la calidad de vida del educador, así como en la del servicio educativo. La evaluación negativa del académico hacia su propio rol profesional lo conduce a no sentirse satisfecho con su trabajo, mostrando sentimientos de ineficacia en el desarrollo de su profesión, particularmente con la instrucción de sus alumnos (Camacho y Arias, 2009; Unda y Sandoval, 2012).

## **CAPÍTULO III. SATISFACCIÓN LABORAL**

La satisfacción laboral es uno de los indicadores que evidencia la experiencia (percepción) de los trabajadores en una organización, por ende, su identificación e impulso es uno de los elementos de mayor utilidad a la hora de establecer estrategias de mejora.

La satisfacción es un factor dinámico, se transforma de percepción a carga emotiva dirigida hacia el entorno o ambiente organizacional. Es el grado de emociones positivas que los empleados tienen hacia su papel laboral. Es una actitud del empleado con orientación hacia su trabajo u organización (Arias y Camacho, 2017). La satisfacción laboral influye en el desempeño (actitudes y comportamientos del trabajador) con la tarea, sus compañeros y su propio bienestar en el puesto.

El nivel de satisfacción de los trabajadores con su trabajo en una organización refleja la imagen tanto interna como externa que se tiene de la misma, y las diferencias entre unidades organizacionales con relación a la satisfacción laboral son vistas, cada vez más, como síntomas preocupantes de potenciales deficiencias (Anaya y Suárez, 2007).

La satisfacción con el trabajo es una de las actitudes más frecuentemente investigadas en el medio laboral. El trabajo en sí mismo tiene un papel trascendental en la vida de las personas, por ende, la preocupación de impulsar la calidad de vida en el mismo (Arias y Camacho 2017). Sánchez y García (2017) precisan que la satisfacción es causada por factores psicosociales y causa a su vez el incremento de la calidad del desempeño y la calidad de vida.

Una de las cuestiones eje en las investigaciones de la psicología laboral está relacionada con el interés de identificar cómo impacta la satisfacción laboral en la producción y/o calidad de servicios de una organización.

La satisfacción laboral podría ser considerada de entrada el oponente del estrés laboral pero no siempre una cosa excluye a la otra. En realidad, se trata de una variable bastante compleja,

relacionada con el compromiso hacia el trabajo y también con la salud del trabajador, física y mental.

### **Definición de Satisfacción laboral**

Definir la satisfacción laboral ha sido una tarea compleja pues no existe una sola perspectiva para ello. Por otra parte, el concepto tiene similitud y/o relación con otros tópicos como la motivación y la actitud hacia el trabajo (Ruvalcaba-Coyaso, Selva y Sahagun, 2014).

Conforme se han realizado aportaciones teóricas y metodológicas para el abordaje de la satisfacción laboral se han hecho adecuaciones o aportaciones al concepto de la misma. La diversidad de propuestas, deja evidencia de la multiplicidad de factores presentes en este fenómeno. A continuación, se presentan algunas aproximaciones en cuanto a su definición:

- La satisfacción en el trabajo es el resultado de diversas actitudes ante factores tales como: incentivos económicos, condiciones de trabajo, relaciones de mando, estilos gerenciales, relaciones interpersonales y características individuales (Strauss y Sayles, 1992).

- Locke y Latham (1990) la definen como un estado emocional positivo que resulta de la valoración del trabajo o de las experiencias laborales. Cuando se tiene un desempeño exitoso en relación con un estándar dado se evalúa positivamente y conduce a una mayor satisfacción personal y laboral.

- Morillo (2006) la define como la perspectiva favorable que tienen los trabajadores sobre su trabajo, expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al trabajo, las recompensas que este le ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial.

- De acuerdo a Álvarez (2007) la Satisfacción Laboral es una consecuencia del desempeño de una tarea, empleo o función. Asimismo, es una respuesta que experimenta el individuo, tanto hacia el trabajo como hacia cada uno de los aspectos específicos o generales que lo determinan.

- La satisfacción laboral se entiende como un estado emocional positivo que refleja una respuesta afectiva al trabajo –esto es, se refiere a cómo la gente se siente en relación con su trabajo o con los diferentes aspectos de su trabajo (Anaya y Suárez 2007).

### **Investigaciones y Teorías sobre Satisfacción Laboral**

La satisfacción laboral es una de las dimensiones organizacionales más estudiadas en las últimas décadas, esto, se deriva básicamente de dos premisas: una, la necesidad de identificar las variables relacionadas con logro del bienestar laboral (entornos saludables) y dos, la necesidad de mejorar la efectividad organizacional.

Los antecedentes del estudio de la satisfacción laboral se remontan a los años 30's del siglo pasado y tanto las técnicas para medirla como las perspectivas con las cuales se ha abordado el tema han evolucionado conforme se confirma la prevalencia e impacto de ciertos factores (predictores) (Pujol, 2018).

Algunos de los planteamientos más significativos sobre la satisfacción toman en cuenta a la Motivación como indicador de satisfacción laboral.

A partir de los planteamientos de Taylor (1911) en sus *Principios de la administración científica del trabajo*, parte del supuesto de que el ser humano tiene una pereza natural la cual provoca bajo rendimiento sistemático en el trabajo. Con esa base propuso un sistema científico para elevar la productividad, valoraba entre otras cosas la importancia de la capacitación y el adiestramiento y la distribución de incentivos (basado en la idea de que sólo por la remuneración

se motivaba al personal). A partir de estos aportes otros investigadores pusieron interés en el papel de la motivación con relación al trabajo.

Uno de los primeros autores en materia de motivación fue Maslow, quien desarrolló la teoría de las necesidades humanas (1943), en la cual plantea que la motivación se da en torno a la satisfacción de las necesidades, clasificándolas en orden de prioridad. La Pirámide de Maslow abarca desde las necesidades fisiológicas hasta las necesidades de auto-realización. Conforme unas necesidades se satisfacen el individuo buscará satisfacer otras. Divide a las necesidades en dos: de orden inferior (se satisfacen de manera externa, necesidades físicas y de seguridad) y de orden superior (la necesidad social, de estima y autorrealización, que se satisfacen interiormente).

Esta teoría se traduce en la necesidad de logro y crecimiento personal dentro de las organizaciones ya que estamos motivados por el deseo de lograr o mantener las diversas condiciones sobre las cuales descansan estas satisfacciones básicas y por ciertos deseos más intelectuales. Las necesidades gratificadas no son motivadores activos

Otros planteamientos con relación a la motivación, son presentados por Herzberg quien en 1959 publica “Motivation at work”, reportando ahí a los resultados de sus investigaciones realizadas en los cuales basa su teoría de motivación-higiene. En esta teoría concluye que la motivación proviene de dos conjuntos de factores independientes y específicos (Manso, 2002).

Esta teoría centra la atención en el trabajo en sí mismo como el principal generador de satisfacción. Identifica que las situaciones causantes de insatisfacción laboral son diferentes a las generadoras de satisfacción. A estos factores los clasifica como extrínsecos e intrínsecos.

Los factores extrínsecos o de higiene se comportan conforme a los principios de la higiene (medicina), previniendo o descartando los peligros de la salud. Cuando éstos no están presentes el trabajador no logra la satisfacción laboral, pero, si están presentes tampoco propician una fuerte

motivación, sólo contribuyen a disminuir o a eliminar la insatisfacción. Estos factores se relacionan con el contexto laboral son recompensas externas que ocurren en el entorno (después o fuera) del trabajo, no proveen la satisfacción directa en el momento en que se trabaja.

Los factores intrínsecos o motivadores se relacionan con el contenido del trabajo, es decir el trabajo en sí mismo - su contenido-, la responsabilidad y el reconocimiento, entre otros, que generan satisfacción. Los factores característicos de un trabajo identificado como muy satisfactor son: logro, reconocimiento, la responsabilidad, el crecimiento y el ascenso y el crecimiento por mencionar algunos. A partir de su teoría, Herzberg, planteó que las estrategias utilizadas tradicionalmente para motivar no siempre lograban su objetivo y tan solo lograban evitar la insatisfacción, por ejemplo, un aumento de incentivos económicos sin el cuidado de otros aspectos como las condiciones del entorno laboral (resalta la importancia de las características del puesto), no genera motivación, sino expectativa sobre el próximo aumento de incentivos. Los motivadores (bien identificados) logran que una persona se mueva de un estado de insatisfacción a otro de satisfacción (Manso, 2002; Araya-Castillo y Pedreros-Gajardo, 2013; Hernández y Morales 2017).

McClelland (1989) formuló una teoría de las necesidades en la cual plantea la existencia de tres motivaciones en las personas: 1) las necesidades de logro, “el impulso por sobresalir, por tener realizaciones sobre un conjunto de normas, por luchar para tener éxito”, 2) afiliación, “deseo de tener relaciones amistosas y cercanas” y 3) poder “necesidad de hacer que los otros se conduzcan como no lo habrían hecho de otro modo”. La importancia de valorar estas necesidades se basa en la posibilidad de las mismas para inducir a los trabajadores a conducirse desde ciertas posturas críticas en el trabajo, es decir, si se tiene necesidad de filiación, tenderán a centrarse más en las relaciones interpersonales presentes en el trabajo.

Si se comparan las teorías de McClelland y la de Maslow, se podría decir que el poder sería un tipo de necesidad social, haciendo alusión a las relaciones con las personas y el estatus; también puede guardar relación con la necesidad de seguridad (Araya-Castillo y Pedreros-Gajardo, 2013).

### **Perspectivas de análisis de la satisfacción laboral**

De acuerdo a Pujol (2018) actualmente se pueden identificar tres perspectivas de análisis al agrupar los modelos y teorías generadas sobre la satisfacción laboral:

1.- Enfoque situacional (basado en las características de la situación). Bajo este, los modelos y estudios se enfocan en la influencia que las variables organizacionales ejercen sobre el comportamiento, las actitudes y la satisfacción de los empleados (importancia de los factores intrínsecos y extrínsecos). Se parte del supuesto que las organizaciones influyen sobre las actitudes y el bienestar de los trabajadores.

2.- Enfoque disposicional (basado en las características del individuo). En este enfoque el interés se centra en la personalidad de los trabajadores. A partir de la personalidad se predisponen las conductas y actitudes ante los contextos laborales y las situaciones ahí presentes. “Los individuos poseen estados mentales inobservables, ligados a los rasgos de su personalidad, que se encuentran dotados de relativa estabilidad a través del tiempo y, como tales, predisponen su actitud y su comportamiento en una gran diversidad de contextos organizacionales”.

3.- Enfoque Interaccionista. Se basa en el hecho de que las actitudes y el comportamiento en el trabajo, son resultado de la interacción entre ambos factores, la persona y la situación y a su vez las personas los pueden ajustar sin perder la individualidad; se trata de un enfoque integral o integrador. Ve a la satisfacción laboral “como producto de las relaciones bidireccionales que existen entre determinantes disposicionales y situacionales”.

### III.1 SATISFACCION LABORAL Y TRABAJO DOCENTE

La satisfacción laboral de los profesores universitarios es un tema de interés en el ámbito educativo, esto, en seguimiento a la valoración (en crecimiento) del papel que desempeña el personal docente para el funcionamiento exitoso de las IES y en el entendido de que la satisfacción de los docentes tiene un impacto y relación significativa en la calidad de la educación, por ello, es importante identificar qué factores dan lugar a estas situaciones.

El contexto y circunstancias en las que se desarrolla el trabajo docente, además de contar con la presencia de factores psicosociales de riesgo, también cuenta con la presencia de factores que generan satisfacción y motivación, que van desde las relacionadas con el contenido de la tarea hasta el propio contexto en que se desenvuelven:

- Oportunidades de progreso: la posibilidad de una carrera de promoción y crecimiento profesional.
- Desarrollo de investigación científica, con el reconocimiento y actualización implícitos.
- Relación con colegas: tanto al interior de la universidad como con universidades externas (nacionales e internacionales) para el desarrollo de proyectos diversos.
- Libertad para ejercer la cátedra: como resultado de su experticia disciplinar, tienen la capacidad de determinar los contenidos específicos y la bibliografía de cada curso.
- Cuentan con contratos laborales que, hasta cierto grado, aseguran estabilidad laboral etc. (Ramos, 2018; Cruz y Bernui, 2019).

Estar pendiente de los niveles de satisfacción en los profesores universitarios es una tarea que todas las IES deberían fomentar ya que la presencia de esta variable impacta de forma positiva para el desarrollo del trabajo. La satisfacción laboral está positivamente asociada con:

- la permanencia en el puesto de trabajo,

- la implicación en la consecución de los objetivos educativos con el estudiantado, compromiso con su trabajo, y disposición hacia su propio perfeccionamiento como profesor,
- la disposición a la innovación educativa y a la experimentación de metodologías y recursos didácticos más eficientes en pro de esos objetivos (Pujol, 2016; Ramos 2018).

## **CAPÍTULO IV. CONDICIONES DE TRABAJO**

Toda actividad laboral se desarrolla en un contexto determinado, una de sus principales características de dicho contexto son las denominadas condiciones de trabajo. Hablar de estas condiciones no es una tarea sencilla, ya que, éstas se componen de una diversidad de factores que varían sensiblemente de acuerdo al ramo de producción o prestación de servicios y/o del tipo de organización laboral.

Las condiciones objetivas del trabajo y sus procesos son una premisa que interactuará con el trabajador en los diferentes contextos y no son por sí mismos factores de tipo psicosocial, éstos últimos aluden a un concepto más amplio dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos (Tovalín y Rodríguez, 2011).

Para efectos del presente trabajo, se realizó una búsqueda documental sobre condiciones de trabajo, encontrando que existe una gran disparidad entre las clasificaciones de las condiciones de trabajo, derivado en parte a la variedad de disciplinas que se encargan de su clasificación (desde la ingeniería industrial hasta la medicina del trabajo), sin embargo, la mayoría de la información encontrada está desarrollada únicamente desde la perspectiva de la regulación laboral, la seguridad e higiene y las remuneraciones. (Tomás, Taboada y Toledo, 2004; UNESCO, 2005; Abrajan, Contreras, y Montoya 2009;, Neffa 2015).

Los estudios e investigaciones sobre las condiciones de trabajo, si bien coinciden en algunos de los factores tomados en cuenta, no logran concretar una sola línea de abordaje de las mismas. Lo anterior se debe en parte, a la diversidad de condiciones presentes en las empresas u organizaciones estudiadas.

A continuación, se presentan algunas definiciones y modelos de abordaje en materia de condiciones de trabajo:

Tomás, Taboada y Toledo (2004) las definen de la siguiente forma, las condiciones de trabajo y medio ambiente de trabajo (CyMAT) se conforman por dos factores, los socio - técnicos y organizacionales del proceso de producción implantado en el establecimiento y por los factores de riesgo del medio ambiente de trabajo (riesgos físicos, químicos, biológicos, tecnológicos, de seguridad, etc.), las cuales en conjunto constituyen las exigencias, requerimientos y limitaciones del puesto de trabajo. De acuerdo a ellos las condiciones de trabajo se componen de nueve variables:

1. La organización del trabajo y el contenido del trabajo
2. La duración y configuración del tiempo de trabajo
3. Los sistemas de remuneración
4. La ergonomía
5. La transferencia de tecnologías
6. El modo de gestión de la fuerza de trabajo
7. Los servicios sociales y asistenciales para bienestar de los trabajadores y de sus familias
8. La posibilidad de participación de los trabajadores
9. Las condiciones generales de vida

De acuerdo al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. España (INSHT, 2006) “las condiciones de trabajo son el conjunto de variables que determinan la calidad de vida laboral. Pueden ser factor de riesgo y generar daños laborales de todo tipo, pero al contrario pueden y deben contribuir al bienestar y salud de las personas y organizaciones”.

Vasilachis (2007) las describe como el “conjunto de propiedades que caracterizan a la situación de trabajo, influyen en la prestación del mismo y pueden afectar la salud del trabajador considerada en sentido integral.

De acuerdo a Abrajan, Contreras y Montoya (2009) las condiciones de trabajo se refieren a las características que involucra su realización e integran los siguientes aspectos:

- 1.- Ingreso (adecuación de acuerdo a los gastos, forma de pago),
- 2.-Tiempo (tipo de jornada, horario de trabajo, descansos),
- 3.- Prestaciones (vacaciones, aguinaldo, utilidades, transporte, servicios médicos, etc.),
- 4.- Capacitación (para desempeñar el puesto, situaciones de riesgo, otras áreas),
- 5.- Oportunidades de desarrollo (de ascenso o para continuar los estudios),
- 6.-Seguridad y limpieza (equipamiento, limpieza y ordenamiento del área de trabajo),
- 7.-Bienestar (instalaciones sanitarias, custodio de bienes, lugar de descanso, comedor),
- 8.-Incentivos (en efectivo o motivacionales) y
- 9.- Carga de trabajo

Para Alcover de la Hera, Martínez, Rodríguez, y Dominguez (2015) las condiciones de trabajo aluden a un amplio y heterogéneo conjunto de factores y de circunstancias que de manera directa e indirecta se encuentran relacionados con el modo en que se llevan a cabo las actividades laborales y que inciden de manera significativa tanto en la experiencia del trabajo como en la dinámica de las relaciones laborales. Clasifican las Condiciones de trabajo en:

- Condiciones de empleo que aluden al marco jurídico normativo en el que se desarrollan las condiciones laborales
- Factores físico ambientales del trabajo en las que se incluyen tanto variables relacionadas al diseño de los lugares de trabajo como las variables derivadas de las características de la propia actividad laboral (factores ambientales y factores relacionados con el puesto de trabajo)

De acuerdo a Neffa (2015) las condiciones de trabajo están constituidas por los factores socio – técnicos y organizacionales del proceso de producción implantado en cada organización. Las describe como “el conjunto de factores que construyen el ambiente físico y social del trabajo y los aspectos del contenido del trabajo, que actúan sobre la salud del trabajador y que tienen una incidencia sobre las facultades intelectuales y las potencialidades creadoras del sujeto” y propone abordarlas de acuerdo a cinco factores:

1. La organización y el contenido del trabajo. Este aspecto hace alusión a la división social del trabajo: ejecución (contenido de la tarea) y división técnica del mismo.

2. Duración del tiempo de trabajo. Se refiere a la duración de la jornada de trabajo y las características de la misma (pausas de descanso/alimentación, horas extraordinarias, vacaciones, jornada nocturna, etc.).

3. Los sistemas de remuneración. Tipo de salario o paga (por jornada, a destajo etc.).

4. La ergonomía. Valora la existencia de adecuaciones en el equipo de trabajo, el software, las instalaciones, herramientas y maquinarias y elementos materiales, de acuerdo a las características de los trabajadores.

5. El modo de gestión de la fuerza de trabajo. En este aspecto se incluye la estabilidad y seguridad ofrecida en el puesto de trabajo, la oferta de capacitación o entrenamiento adecuados, también toma en cuenta el sistema de dirección/liderazgo.

#### **IV.1 CONDICIONES DE TRABAJO Y LA LABOR DE DOCENTE**

En materia de trabajo docente, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2005) en colaboración con la OIT, realizó un “Estudio Exploratorio sobre Condiciones de Trabajo y Salud Docente” en seis países: Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay. Este proyecto se desarrolló para el mejoramiento del status de la profesión docente. En éste se entienden las condiciones de trabajo como “el amplio escenario donde convergen un conjunto de dimensiones sociales, personales y físicas en las cuales laboran los docentes y la salud como un concepto integral que depende de un equilibrio social, psicológico, fisiológico y biológico influyendo, fuertemente, en la manera como los docentes acuden a trabajar” e identifican cuatro tipos de condiciones:

1.- Tiempo de trabajo y descansos: incluye la valoración del tiempo de trabajo docente fuera del horario, tiempos de descanso, carga de trabajo doméstico y si se cuenta con otro trabajo adicional (entre otros factores).

2.- Condiciones materiales de trabajo: abarca la infraestructura y materiales de trabajo, y la exigencia ergonómica.

3.- Condiciones sociales de trabajo (Organización del trabajo): se analizan algunos problemas del entorno social, los cuales afectan cumplimiento de objetivos pedagógicos, percibidos por los docentes como principales obstáculos al cumplimiento de su labor. También se valoran los factores de satisfacción en las relaciones sociales en el trabajo docente y satisfacción

con el trabajo en equipo, así como factores de satisfacción laboral relacionada al grado de autonomía y de espacio para el ejercicio de la función.

4.- Condiciones de salud, en esta dimensión se valora desde el perfil patológico (enfermedades diagnosticadas por un médico), su relación con la carga ergonómica, hasta el índice de desgaste emocional de la escala de burnout.

En este estudio concluyeron que, las y los docentes destinan una gran cantidad de horas al trabajo, tanto dentro del espacio laboral como fuera (las actividades invaden el espacio doméstico, afectando las modalidades de uso del tiempo libre, el contacto con la familia etc.). Los problemas institucionales (falta de materiales, carencias en infraestructura, etc) contribuyen en cierta medida a la carga de trabajo. Los docentes encuentran una fuente de satisfacción en las relaciones que se establecen entre colegas y en la posibilidad de ser creativos y autónomos en su trabajo

Cornejo (2009), en una investigación sobre condiciones de trabajo docente, propone los siguientes indicadores:

- Empleo y precariedad: incluye factores relacionados a las remuneraciones, estabilidad laboral, entre otras.
- Jornada laboral: se refiere a la relación entre horas trabajadas y horas contratadas; porcentaje de horas lectivas en la jornada laboral, horas de descanso.
- Exigencias ergonómicas: incluye postura incómoda, forzar la voz, exposición al ruido, iluminación, temperatura.
- Materiales de trabajo: disponibilidad y pertinencia.
- Infraestructura.

Independientemente del ramo laboral del que se trate, cuidar la existencia de condiciones de trabajo seguras y saludables, representa una necesidad para implicar a los trabajadores de cualquier organización en el cumplimiento de sus objetivos metas.

## **CAPÍTULO V. PLANTEAMIENTO**

### **V.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA**

Las organizaciones educativas se desenvuelven en el marco de las exigencias derivadas de la globalización, lo cual las obliga a adaptarse constantemente para ofrecer servicios educativos acordes a los estándares vigentes. Organizaciones internacionales como la UNESCO y la OCDE, establecen estándares y políticas educativas para delimitar las acciones necesarias a implementar en las Instituciones de Educación Superior con la finalidad de lograr la calidad y pertinencia en la formación de los profesionistas requeridos por sociedad actual (UNESCO-IESALC, 2008).

La UNESCO marcó una importante pauta hace dos décadas en la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI (1998) al determinar que las IES deben formar a los estudiantes para que se conviertan en ciudadanos bien informados y profundamente motivados, provistos de un sentido crítico y capaces de analizar los problemas, buscar soluciones, aplicar éstas y asumir responsabilidades sociales, lo cual de cierta manera impulsó los modelos de formación basados en competencias, cuya forma de enseñanza ha cambiado el rol docente universitario, quien ha pasado de ser trasmisor de conocimientos a ser facilitador del aprendizaje de los alumnos, para lo cual no están preparados la mayoría de los maestros ni de los alumnos (Arias-Gómez et al, 2018).

Los factores característicos de la labor docente han generado interés desde la perspectiva de la salud laboral, principalmente, en torno a las condiciones de trabajo con relación a la presencia

de estrés o burnout y lo relacionado a la percepción de la satisfacción laboral, resaltando con ello la importancia del cuidado de la salud en el trabajo (Cornejo, 2009).

En el caso de las condiciones de trabajo, los resultados de diversos estudios (Parra, 2005; Unesco 2005; Walker, 2016) dejan ver las coincidencias en aspectos como:

- deficientes instalaciones, equipo e infraestructura (falta de espacios suficientes para preparar clases y materiales, falta de espacios propios y reservados para el descanso);
- los materiales de trabajo son insuficientes, o no pertinentes;
- las remuneraciones y el poco reconocimiento al trabajo realizado;
- la sobrecarga de trabajo causante de la invasión de espacios extra laborales (realización de trabajo docente en casa);
- inadecuados o carentes espacios de formación para los trabajadores.

Al estar inmersos a un entorno laboral tan demandante es muy probable que los docentes presenten alteraciones en su salud. Esta profesión exige entrega, implicación, ciertos niveles de idealismo y un indudable servicio a los demás, lo cual podría causar un desequilibrio entre las expectativas individuales del docente y la realidad del trabajo diario.

El desajuste entre expectativas y realidades puede provocar frustración por sentir al trabajo desempeñado como no útil. En casos extremos (exposición crónica a estresores), podría recaer en el padecimiento de burnout (UNESCO, 2005; Ayuso, 2006; Cornejo, 2009; Ortíz y Arias 2009, Arias y Camacho, 2010; Camacho y Arias, 2012; Walker, 2016)

En cuanto a la satisfacción laboral de los profesores, no es factible sostener su presencia o ausencia desde una sola perspectiva. La satisfacción laboral depende de diversos factores y situaciones presentes en las organizaciones educativas (no es lo mismo una organización pública que privada, o de nivel medio superior o superior, etc.).

Con base en algunas investigaciones realizadas con profesores de diferentes niveles educativos se cuenta con información desde una perspectiva negativa (carente de satisfacción). Se ha identificado en el trabajo docente la presencia de insatisfacción al percibir que su trabajo no es valorado por la sociedad; por las pocas oportunidades de promoción laboral; por no contar con el asesoramiento de expertos (formación docente), por el alto número de alumnos por aula y desinterés de éstos por el aprendizaje; por los procedimientos administrativos que obstaculizan el trabajo; por el agotamiento ocupacional y falta de logro; por riesgos en la salud y por exposición a estresores, aunado a que la satisfacción laboral del profesorado tiende a decrecer conforme aumenta el ejercicio de la profesión y a generar el deseo de cambiar de profesión (Unesco 2005; Anaya y Suárez 2006; Álvarez, 2007; Padilla, Jiménez y Ramírez, 2013; Arias y Camacho 2017).

Desde una perspectiva positiva, los aspectos favorables para la presencia de satisfacción laboral en la docencia son: el grado de autonomía y libertad académica (libertad para tener una opinión propia) contar con espacios para el desarrollo de la creatividad, contar con beneficios de seguridad social y prestaciones (periodos vacacionales), tener estabilidad laboral y en algunos casos se menciona satisfacción con las relaciones de compañeros y superiores; lo cual podría compensar la existencia de factores negativos en cuanto a la carga y condiciones de trabajo (Unesco 2005; Álvarez, 2007; Pujol 2018; Anaya y Suárez 2007, Camacho y Arias, 2012, Arias 2017).

Es importante identificar el nivel de satisfacción laboral de los docentes toda vez que representa un indicador de la calidad de vida que ejerce una fuerte influencia en el desempeño y productividad laboral (Arias y Camacho, 2017).

En tales circunstancias, el docente se ve obligado poseer múltiples competencias, desempeñar diferentes roles y actividades: además del trabajo en el aula, debe realizar la

planeación de las clases, elaboración de material instruccional, dirección de tesis, desarrollo de investigaciones científicas, gestión administrativa, etc. (De Frutos, González, Maillo, Peña y Riesco, 2007; OCDE, 2012; UAEM, 2011, Walker, 2016).

Los profesores del nivel superior de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEM) realizan una diversidad de funciones, tan sólo en el proceso de formación de los estudiantes (función docente) están implícitas diversas tareas: planeación de clases, diseño de materiales instruccionales, impartición de clases, evaluación de los aprendizajes, etc. Esto, dejando fuera las otras funciones incluidas en el perfil del puesto: investigador, gestor y tutor.

Con base al Modelo Universitario (UAEM, 2011), se espera que el profesor se desempeñe desde la perspectiva de la formación integral, flexible, en contexto (relacionada las prácticas formativas y el servicio social) y orientada a la creatividad. Al perfil del trabajador docente universitario, se le asignan diversos roles: docente, diseñador/planificador, gestor (de procesos de aprendizaje), experto y asesor, acompañamiento (tutoría), investigador, colaborador y consejero.

Además de las labores propias de la docencia y la investigación, continuamente se requiere a los profesores su participación en diversas comisiones, comités, juntas de trabajo, así como, la elaboración de informes de trabajo para diferentes instancias: Programa para el Desarrollo Profesional Docente (PROMEP) actualmente PRODEP, el Consejo Nacional para la Ciencia y la Tecnología (CONACYT), por mencionar algunas de las actividades extras.

Para el año en que se realizó este proyecto en la UAEM se atendían en el nivel superior (licenciatura) a 21, 734 estudiantes (ciclo 2013-2014) mediante 71 Programas Educativos, con un planta docente de 85 Profesores de tiempo Completo (PTC) y 478 Profesores Investigadores de Tiempo Completo (PITC) y aproximadamente 1400 Profesores de Tiempo Parcial (PTP) o profesores por hora (UAEM, 2014).

Una de las problemáticas causadas por el número y tipo de contratación de la planta docente, es la distribución del trabajo académico. Los profesores por hora, aunque son la mayoría, sólo desempeñan las funciones de docencia, siendo los PITC y los PTC en quienes recae la mayor carga de trabajo en torno a la investigación, gestión etc.

Con base a lo antes expuesto y dada la importancia de contar con información relacionada a la prevalencia del burnout o de satisfacción laboral en los docentes de nivel superior de esta universidad, con relación a algunas de las condiciones de trabajo, es que se ha realizado el presente análisis, con la intención de identificar áreas de oportunidad que faciliten proponer estrategias de mejora desde para el bienestar laboral de los trabajadores docentes.

## **V.2 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN**

¿Las condiciones de trabajo tienen relación en la presencia de indicadores de burnout y la satisfacción laboral en los profesores de Educación Superior de la UAEM?

## **V.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **Objetivo General:**

Identificar si las condiciones de trabajo presentes en el entorno que realizan sus funciones los profesores de Educación Superior de la UAEM tiene relación con los indicadores de burnout y satisfacción laboral.

### **Objetivos Específicos:**

- Identificar las condiciones de trabajo de acuerdo a las actividades que realiza el profesor de educación superior de la UAEM.
- Identificar los indicadores de burnout de los profesores de educación superior de la UAEM.

- Identificar los indicadores de satisfacción laboral de los profesores de educación superior de la UAEM.
- Describir si existe asociación entre el burnout y la satisfacción con las condiciones de trabajo.

## **V.4 HIPÓTESIS**

### **Hipótesis de trabajo**

H<sub>1</sub> Las condiciones de trabajo tienen relación con los indicadores de burnout y la satisfacción laboral.

H<sub>0</sub> Las condiciones de trabajo no tienen relación con los indicadores de burnout y la satisfacción laboral.

### **Hipótesis alternas**

H<sub>a1</sub> Las condiciones de trabajo tienen relación con la presencia de burnout.

H<sub>0</sub> Las condiciones de trabajo no tienen relación con la presencia de burnout.

H<sub>a2</sub> Las condiciones de trabajo tienen relación con la satisfacción laboral.

H<sub>0</sub> Las condiciones de trabajo no tienen relación con la satisfacción laboral.

## **V.5 VARIABLES**

Condiciones de trabajo

Burnout

Satisfacción Laboral

# **CAPÍTULO VI. MÉTODO**

## **VI.1 TIPO DE ESTUDIO**

Se trata de un estudio de diseño no experimental, transversal de tipo descriptivo y correlacional, con enfoque cuantitativo.

## **VI. 2 DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA**

Se trata de una muestra no probabilística por conveniencia (Sampieri, Fernández y Baptista 2010) en la que la aplicación se focalizó en seis de las 24 unidades académicas de nivel superior de la UAEM que fueron las que brindaron las facilidades para el acercamiento a la planta docente. La muestra está conformada por 136 Profesores del nivel superior a quienes se les solicitó su participación voluntaria previa información de los objetivos, tipo y alcances del estudio.

## **VI.3 INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN**

Los instrumentos que se aplicaron fueron:

### **VI.3.1 CUESTIONARIO PARA LA EVALUACIÓN DEL SÍNDROME DE QUEMARSE POR EL TRABAJO (CESQT)**

Nombre: *Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT)*

Autor: Gil Monte (2006)

No de reactivos: 20

Tipo de Respuesta: Los ítems de este cuestionario son evaluados con una escala Likert de cinco grados partiendo de 0 = “Nunca” a 4 = “Muy frecuentemente, todos los días”

Escalas: *Ilusión por el trabajo* conformada por 5 reactivos; *Desgaste psíquico* con 4 reactivos; *Indolencia* tiene 6 reactivos; *Culpa* compuesta por 5 reactivos.

### **VI.3.2 SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES UNIVERSITARIOS**

Nombre: Escala del Grado de Satisfacción en el Trabajo entre Empleados Universitarios.

Autor: Grajales y Araya (1999)

No de reactivos: 22

Tipo de Respuesta: Los ítems son evaluados en escala de cinco grados que va de 1: “Totalmente en desacuerdo” a 5: “Totalmente de acuerdo”

Escalas: *Desarrollo profesional* con 4 ítems: *Relación con el jefe* con 4; *Relación con compañeros* con 4; *Desarrollo de la función* con 5; *Permanencia* con 3 ítems y *Condiciones físicas* con 2

### **VI.3.3 CONDICIONES DE TRABAJO**

Nombre: Cuestionario de Condiciones de Trabajo Docente

Autor: Adaptación con base a UNESCO (2005) y Universidad de Salamanca (2005).

La adaptación del instrumento se basó en el modelo presentado por la UNESCO en un estudio exploratorio sobre condiciones de trabajo y salud docente, integrado por cuatro dimensiones: 1) tiempo de trabajo y descansos, 2) condiciones materiales del trabajo, 3) organización de trabajo (condiciones sociales) y 4) condiciones de salud. De este modelo se retomaron las tres primeras dimensiones por considerar que se apegan al enfoque desde el que se quería abordar la variable de condiciones de trabajo.

Por otra parte, el Cuestionario sobre satisfacción laboral y condiciones de trabajo de la Universidad de Salamanca cuenta con 58 reactivos organizados en 10 dimensiones: 1) Organización docente, 2) Docencia, 3) Investigación, 4) Gestión, 5) Comunicación y coordinación, 6) Infraestructuras y recursos de trabajo, 7) Formación, 8) Implicación en la mejora, 9) Dedicación, 10) Motivación y reconocimiento. De las dimensiones, 1, 2, 4, 6 y 9 se retomaron los 16 reactivos que integran el instrumento, por considerar que su contenido corresponde con el enfoque a revisar de la variable Condiciones de trabajo.

No de reactivos: 16

Tipo de Respuesta: Los ítems son evaluados en escala de cinco grados partiendo de 1: “Totalmente en desacuerdo” a 5: “Totalmente de acuerdo”

Escalas: Presenta 3 dimensiones: Organización del trabajo, Materiales y servicio de apoyo, y Tiempo de trabajo y descanso.

#### **VI.4 PROCEDIMIENTO**

La aplicación de los instrumentos se llevó a cabo en instalaciones de la universidad (salones, laboratorios, cubículos, etc.) donde se contactaba a los profesores mientras realizaban sus funciones cotidianas. El período de aplicación fue del 10 de noviembre del 2014 al 27 de marzo de 2015.

Una vez que se aplicaron los instrumentos se procedió a la captura. Para el procesamiento estadístico se utilizó el paquete estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 18 para Windows.

Como primer contacto con el centro de trabajo se realizaron oficios dirigidos a los directores de algunas Unidades Académicas de la UAEM, para que brindaran las facilidades y se pudiera contactar a los profesores con la intención de informar sobre los objetivos del estudio para posteriormente solicitar su participación voluntaria.

#### **VI.5 CONSIDERACIONES ÉTICAS**

En apego a los Principios éticos de los psicólogos y Código de conducta de la American Psychological Association (APA, 2010), específicamente en el punto 8.02, relacionado a la investigación y publicación, se elaboró un formato de *Consentimiento informado*, mismo que fue presentado previamente a cada participante en el estudio. Dicho formato incluía el propósito de la investigación, la confidencialidad con que se manejaría la información y la solicitud de confirmar

mediante firma autógrafa la participación voluntaria, una vez que revisaran y aceptaran libremente su participación (Anexo 1).

## **CAPÍTULO VII. RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

### **VII.1 DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA**

Se contó con la participación de 136 profesores de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, adscritos a 8 Unidades Académicas (Tabla 1) donde se imparten clases en licenciatura y posgrado. El 53% de la muestra (N=136) son hombres, el 47% mujeres. De acuerdo a su estado civil, el 66% son casados y 34% solteros. El promedio de edad es de 44.94 años con una desviación estándar de 10.06. En cuanto a nivel de escolaridad: el 46% cuenta con estudios de doctorado, 39% maestría y sólo 15% con licenciatura.

**Tabla 1. Participantes en el estudio por unidad académica**

Unidad Académica	No. de
Instituto Profesional de la región Oriente (IPRO)	29
Facultad de Ciencias Químicas e Ingeniería	26
Facultad de Contaduría, Administración e	23
Facultad de Ciencias Agropecuarias	17
Escuela de Ciencias del Deporte	12
Facultad de Farmacia	10
Centro de Investigaciones Biológicas	10
Instituto Profesioanl de la Región Sur (IPRES)	9
Total	136

### **VII. 2 ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD**

La confiabilidad se refiere al nivel de exactitud con que un instrumento de medida mide lo que mide. El Alfa de Cronbach, es un modelo estadístico de consistencia interna basado en el promedio de las correlaciones entre los ítems (constituidos por una escala Likert o cualquier escala de opciones múltiples) (Quero, 2010). El valor mínimo aceptable para el coeficiente alfa de

Cronbach es 0,70; por debajo de ese valor la consistencia interna de la escala utilizada es baja. Por su parte, el valor máximo esperado es 0.90; por encima de este valor se considera que hay redundancia o duplicación (Oviedo y Campo, 2005)

Para identificar la confiabilidad de los datos obtenidos se presentan a continuación los resultados de cada instrumento, en una primera parte se expone la tabla correspondiente al análisis de fiabilidad de las dimensiones que componen cada uno y posteriormente se muestra una tabla con los resultados de las medias aritméticas obtenidas.

## VII. 2. 1 INDICADORES DE BURNOUT (CESQT)

### VII. 2. 1. 1 Análisis de fiabilidad del Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT)

De acuerdo al análisis de fiabilidad, el alfa de Cronbach obtenido de manera general en este instrumento es de .755 lo que se considera como aceptable.

**Tabla 2. Estadísticos de fiabilidad CESQT**

Dimensiones	Alfa de Cronbach	N de elementos
Ilusión por el trabajo	0.772	5
Desgaste psíquico	0.882	4
Indolencia	0.575	6
Culpa	0.726	5

En la tabla 2 se muestran los alfas obtenidos en cada una de las dimensiones del CESQT, en donde *Ilusión por el trabajo* (.772), *Desgaste Psíquico* (.882) y *Culpa* (.726) presentan una índice de confiabilidad aceptable. En el caso de la dimensión *Indolencia* (.575) presenta un alfa más bajo por lo que no se considera confiable ya que de acuerdo al modelo de Cronbach el valor mínimo aceptable es 0.70.

**VII. 2. 1. 2 Medias del Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo** **Tabla 3. Medias de las dimensiones CESQT**

Dimensiones	N	$\bar{x}$	Desv. típ.
Ilusión por el trabajo	136	3.6088	.57394
Desgaste psíquico	135	1.0722	.99386
Indolencia	127	.4121	.46425
Culpa	130	.5123	.55013

Nota: puntuación mínima = 0; puntuación máxima = 4

La tabla 3 muestra las medias aritméticas obtenidas para cada dimensión del instrumento que mide burnout (Tabla 3), mismas que, al compararlas con los rangos presentados en el Manual del Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo si se identifican similitudes, sin embargo, este instrumento está validado para población española por lo que estos resultados deben tomarse con reserva ya que no se cuenta aún con una validación de este modelo teórico y del instrumento para población mexicana.

**VII. 2. 2 INDICADORES DE CONDICIONES DE TRABAJO**

**VII. 2.2.1 Análisis de fiabilidad del Cuestionario Condiciones de Trabajo (CT)**

**Tabla 4. Análisis de fiabilidad. Condiciones de Trabajo**

Dimensiones	Alfa de Cronbach	N de elementos
Organización del trabajo	0.717	6
Materiales y servicios de apoyo	0.791	7
Tiempo de trabajo y descanso	0.489	3

Como se observa en la Tabla 4, las dimensiones de *Organización del trabajo* (.717) y *Materiales y servicios de apoyo* (.791) presentan un índice de confiabilidad aceptable. En el caso de *Tiempo*

de trabajo y descanso (.491) el Alfa de Cronbach es bajo es decir no cumple el puntaje necesario para considerarla como significativa o confiable.

### VII. 2.2.2 Medias del Cuestionario Condiciones de Trabajo

**Tabla 5. Medias de las dimensiones. Condiciones de Trabajo (CT)**

Dimensiones	N	$\bar{x}$	Desv. típ.
Organización del trabajo	127	3.5703	.78111
Materiales y servicios de apoyo	116	3.5230	.79912
Tiempo de trabajo y descanso	132	2.2500	.98192

Nota: puntuación mínima = 1; puntuación máxima = 5

En la Tabla 5 se observa que el valor más elevado se obtuvo en la dimensión *Organización del Trabajo* ( $\bar{x}$ =3.5703) y el puntaje más bajo fue *Tiempo de Trabajo y descanso* ( $\bar{x}$ =2.2500).

## VII. 2. 3 INDICADORES DE SATISFACCIÓN

### VII. 2.3.1 Análisis de fiabilidad de la Encuesta de Satisfacción de Empleados Universitarios

**Tabla 6. Análisis de fiabilidad Encuesta de Satisfacción de Empleados Universitarios**

Dimensiones	Alfa de Cronbach	N de elementos
Desarrollo profesional	0.733	4
Relación con el jefe	0.653	4
Relación con compañeros	0.833	4
Desarrollo de la función	0.500	5
Permanencia	0.423	3
Condiciones físicas	0.693	2

De acuerdo a lo reportado en la Tabla 6 los alfas obtenidos en las escalas de *Desarrollo profesional* (.733), *Relación con el jefe* (.653) *Relación con compañeros* (.833) y *Condiciones físicas* (.693) presentan confiabilidad aceptable. Caso contrario con las escalas de *Desarrollo de la función* y *Permanencia* que obtuvieron índices de .500 y .423 respectivamente

### VII. 2.3.2 Medias de la Encuesta de Satisfacción de Empleados Universitarios

**Tabla 7. Medias de las dimensiones de la Encuesta de Satisfacción de Empleados Universitarios**

Dimensiones	N	$\bar{x}$	Desv. típ.
Desarrollo profesional	134	4.6544	.58289
Relación con el jefe	133	4.1898	.80784
Relación con compañeros	134	4.2631	.76355
Desarrollo de la función	134	4.4657	.53496
Permanencia	136	4.7206	.48555
Condiciones físicas	136	3.7353	1.02187

Nota: puntuación mínima = 1; puntuación máxima = 5

En la Tabla 7 se observa que las escalas obtuvieron puntajes óptimos, tendientes hacia la máxima calificación: 5= Totalmente de acuerdo, excepto la dimensión Permanencia que obtuvo una media de 3.7353.

### VII. 2.3.3 Calificación de la Encuesta de Satisfacción de Empleados Universitarios (SEU)

La puntuación de la escala se obtiene como resultado de sumar todos los puntos o grados de acuerdo a la valoración dada en cada uno de los ítems (del 1 al 5). Una vez hecha una suma total por individuo se deberá obtener un valor total entre 22 como el nivel más bajo de satisfacción y 110 puntos siendo este último el mayor grado de satisfacción laboral (Grajales y Araya, 1999).

Los resultados obtenidos en la evaluación total de la escala Encuesta de Satisfacción de Empleados Universitarios obtuvo un puntaje promedio de ( $\bar{x}=94.66$ ) (Tabla 8).

**Tabla 8. Media obtenido en la Escala Satisfacción de Empleados Universitario**

Escala	N	$\bar{x}$	Desv. típ.
Satisfacción de Empleados	127 válidos	94.6693	10.99715
Universitarios	9 perdidos		

### VII. 3 ANÁLISIS DE CORRELACIONES

Para analizar las correlaciones entre las variables, se presenta primero la tabla que contiene el análisis entre la variable Condiciones de trabajo con la variable Burnout (Tabla 9), posteriormente se analiza la correlación entre la variable Condiciones de trabajo con la variable Satisfacción (Tabla 10). Finalmente se presenta el análisis de la correlación entre las dos variables Burnout y Satisfacción (Tabla 11). En todos los casos se realizaron los análisis a partir de las dimensiones que obtuvieron alfas de Cronbach significativas.

#### VII.3.1 Correlación entre Condiciones de trabajo y Burnout

Para el análisis de la correlación existente entre las variables se realizó el proceso estadístico Correlaciones de Pearson.

**Tabla 9. Correlaciones entre variables Burnout (CESQT) y Condiciones de Trabajo (CT)**

Dimensiones	Organización del trabajo	Materiales y servicios de apoyo
<b>Ilusión</b>	0.030	<b>.231**</b>
<b>Desgaste</b>	-0.099	<b>-.507**</b>
<b>Culpa</b>	-0.003	-0.160

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral). \* . La correlación es significativa al nivel 0.05 (bilateral)

En la tabla 9 se observa la existencia de una correlación negativa entre la escala *Desgaste* (Burnout) y *Materiales de Servicios de apoyo* (Condiciones de Trabajo) (-.507\*\*). Mientras que de forma positiva se presenta una correlación significativa entre las escalas *Ilusión* (Burnout) y *Materiales de Servicios de apoyo* (Condiciones de Trabajo) (.231\*).

- **Materiales y servicios de apoyo (condiciones) y Desgaste (burnout) (-.507\*\*)**

Por tratarse de una correlación negativa podría representar la tendencia a que se presente o incremente el desgaste cuando las condiciones de trabajo no faciliten el acceso a materiales y servicios de apoyo a los docentes para su óptimo desempeño. Se puede interpretar como sigue: a mayor percepción negativa sobre la facilitación de materiales y servicios de apoyo, mayor será la probabilidad de que se genere desgaste en el trabajador docente. Cabe señalar que esta es la correlación más alta obtenida en el presente estudio.

- **Materiales de Servicios de apoyo (condiciones) e Ilusión (burnout) y (.231\*)**

Esta correlación se presenta de forma positiva, lo cual podría significar que a mayor facilitación de materiales y servicios de apoyo con que se cuenta, más probabilidad hay de que se genere o mantenga la ilusión por el trabajo docente.

### VIII.3.2 Correlación entre condiciones de trabajo y satisfacción

**Tabla 10. Correlaciones entre variables Condiciones de Trabajo y Satisfacción**

<b>Dimensiones</b>	<b>Organización del trabajo</b>	<b>Materiales y servicios de apoyo</b>
<b>Desarrollo profesional</b>	<b>.205*</b>	<b>.209*</b>
<b>Relación con jefe</b>	0.183	<b>.400**</b>
<b>Relación con compañeros</b>	<b>.237*</b>	<b>.355**</b>
<b>Condiciones físicas</b>	0.149	<b>.376**</b>

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral). \* . La correlación es significativa al nivel 0.05 (bilateral)

En la Tabla 10 se muestra la relación entre las variables Satisfacción y Condiciones de Trabajo. Se identifica que la escala *Desarrollo profesional* (Satisfacción) se correlaciona de forma positiva con las dimensiones *Organización del trabajo* y *Materiales y servicios de apoyo* (Condiciones de Trabajo) con (.205\*) y (.209\*) respectivamente. La escala *Materiales y servicios de apoyo* (Condiciones de trabajo) se correlaciona con las 4 dimensiones de la variable Satisfacción

La dimensión *Relación con el jefe* (satisfacción) se correlaciona positivamente con *Materiales y servicios de apoyo* (Condiciones de Trabajo) (.400\*\*). La dimensión *Relación con compañeros* (Satisfacción) se correlaciona de forma positiva con las dimensiones *Organización del trabajo* (.237\*) y *Materiales de apoyo* (.355\*). La dimensión *Condiciones físicas* (Satisfacción) se correlaciona de forma positiva con *Materiales de apoyo* (Condiciones de Trabajo) (.376\*\*).

**• Materiales y servicios de apoyo (condiciones de trabajo) con Desarrollo profesional (satisfacción) (.209\*)**

Este resultado podría indicar que mientras mayor sea la percepción de la existencia de materiales y apoyos para el ejercicio de sus tareas, mayor es la percepción por parte de los docentes de que su desarrollo profesional está siendo apoyado y/o impulsado o que a mayor percepción de posibilidades de desarrollo profesional también se incrementa la percepción de las adecuadas condiciones de trabajo (en cuanto a los materiales y servicios de apoyo)

**• Materiales y servicios de apoyo (condiciones de trabajo) con Relación con el jefe (satisfacción) (.400\*\*)**

Este resultado podría representar la percepción favorable en cuanto a la facilitación de materiales y servicios de apoyo que se genera cuando existe una buena relación con el jefe. O en sentido contrario, cuando se percibe mayor existencia de materiales y servicios de apoyo para el

trabajo, esto facilita o incrementa el percibir una buena relación con el jefe. Esta es la segunda correlaciones que mayor puntuación de significancia obtuvo.

En relación a este tema sería importante conocer a qué persona o puesto laboral identifican los docentes como su jefe, pues en las Instituciones de Educación Superior la mayoría de los maestros cuentan con mucha autonomía a la hora de gestionar su trabajo, y a su vez son diversas las figuras o puestos que podrían ser identificados como jefes: desde el director del plantel, el rector o hasta el líder de la sección sindical a la que se pertenece, por mencionar algunos.

• **Materiales y servicios de apoyo (condiciones de trabajo) con Relación con compañeros (satisfacción) (.355\*)**

En este caso, la correlación positiva podría indicar que al tener acceso a materiales y servicios de apoyo podría incrementar la satisfacción con la relación entre los compañeros de trabajo. En dirección contraria, se puede interpretar así: a mayor percepción de una buena relación con compañeros mayor será la percepción de las facilidades para contar con materiales y servicios de apoyo necesarios para el desarrollo de sus actividades docentes.

• **Materiales y servicios de apoyo (condiciones de trabajo) con Condiciones físicas (Satisfacción) (.376\*\*)**

Este resultado muestra que cuando se facilita el acceso a materiales y servicios de apoyo se presenta un incremento de la satisfacción con las condiciones físicas (en este caso, las condiciones físicas sólo hacen alusión a la limpieza y seguridad del espacio laboral). En sentido contrario se podría interpretar así: a mayor satisfacción con condiciones físicas mayor tendencia a identificar la existencia de materiales y servicios de apoyo adecuados. A modo de conclusión, es importante señalar que la dimensión Materiales y servicios de apoyo de la variable Condiciones de trabajo es la que más ha correlacionado con las variables de satisfacción como las de burnout.

• **Organización del trabajo (condiciones de trabajo) con Desarrollo profesional (satisfacción) (.205\*)**

Esta correlación se puede interpretar como sigue: a mayor percepción de una buena organización del trabajo (gestión y distribución de la carga) mayor puede ser la percepción de la posibilidad de lograr desarrollo profesional en el mismo. En otra dirección podría significar que mientras mayor sea la percepción de tener la posibilidad de desarrollo profesional se incrementará la valoración positiva hacia la organización del trabajo.

• **Organización del trabajo (condiciones de trabajo) con Relación con compañeros (satisfacción) (.237\*)**

Esta correlación positiva podría expresar que a mayor percepción de una adecuada organización del trabajo, habrá una tendencia a incrementar o percibir como satisfactoria la relación con los compañeros. En caso contrario se puede interpretar que probablemente al tener o percibir una buena relación con el equipo de trabajo, mayor sea la tendencia a percibir una adecuada organización de trabajo.

### VII.3.3 Correlación entre Burnout y Satisfacción

**Tabla 11. Correlaciones entre variables Burnout y Satisfacción**

<b>Dimensiones</b>	<b>Desarrollo profesional</b>	<b>Relación con jefe</b>	<b>Relación con compañeros</b>	<b>Condiciones físicas</b>
<b>Ilusión</b>	<b>381**</b>	<b>.241**</b>	<b>.199*</b>	0.163
<b>Desgaste</b>	-0.089	<b>-.331**</b>	<b>-.199*</b>	<b>-.227**</b>
<b>Culpa</b>	-0.111	-0.153	-0.006	-0.164*

\*\* La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral). \* La correlación es significativa al nivel 0.05 (bilateral)

En la Tabla 11 se observa las correlaciones existentes entre las dimensiones del Burnout y Satisfacción. Se encontró una correlación positiva entre *Ilusión* (Burnout) y tres escalas de

Satisfacción: *Desarrollo Profesional* (.381\*\*), *Relación con jefe* (.241\*\*) y *Relación con compañeros* (.199\*).

Se identifica una correlación negativa entre el *Desgaste* (Burnout) y las tres dimensiones de Satisfacción: *Relación con Jefe* (-.331\*\*), *Relación con compañeros* (-.199\*), y *Condiciones físicas* (-.227\*\*). En el caso de la dimensión *Culpa* (Burnout) ésta se correlaciona negativamente con *Condiciones físicas* (-0.181\*).

• **Ilusión (Burnout) con Desarrollo Profesional (Satisfacción) (.381\*\*)**

Esta correlación podría significar que a mayor percepción de realizar o contar con un trabajo atractivo (realización personal) mayor tiende a ser la satisfacción con el desarrollo profesional. Se puede interpretar como sigue: a mayor satisfacción con el desarrollo profesional hay más probabilidad de mantener un buen nivel de ilusión en el trabajo.

• **Ilusión (Burnout) con Relación con jefe (Satisfacción) (.241\*\*)**

Esta correlación podría expresar que mientras mayor sea la percepción de realizar un trabajo que permite alcanzar metas, mayor es la satisfacción hacia la relación con el jefe. En otro sentido, cuando se mantiene una buena relación con el jefe hay mayor probabilidad de percibir que el trabajo es una fuente de desarrollo personal (ilusión).

• **Ilusión (Burnout) con Relación con compañeros (Satisfacción) (.199\*)**

En este caso, este resultado podría significar que cuando se tiene la percepción de estar desarrollando un trabajo que permite alcanzar metas profesionales y mantener la motivación, mayor podría ser la satisfacción generada con la relación con compañeros. En sentido contrario se podría explicar como sigue: A mayor percepción de contar con buenas relaciones con compañeros de trabajo mayor tendencia a mantener o contar con Ilusión por el trabajo.

• **Desgaste (Burnout) con Relación con jefe (Satisfacción) (-.331\*\*)**

Estas dimensiones se correlacionan de forma negativa y significativa, lo cual podría mostrar que, si se incrementa la experiencia de desgaste psíquico en el trabajo habrá mayores probabilidades de que decremente la satisfacción generada por la relación con el jefe. En dirección opuesta, se puede interpretar que cuanto mayor sea la percepción de una mala relación con el jefe mayor será la tendencia a padecer de desgaste.

**• Desgaste (Burnout) con Relación con compañeros (Satisfacción) (-.199\*)**

Esta correlación es negativa, lo cual podría mostrar que si hay presencia de desgaste es probable que también se presente insatisfacción por las relaciones con compañeros o que se presentes malas relaciones con los mismos (disminuye la satisfacción). En una lectura contraria, esto podría significar que la percepción negativa de las relaciones con compañeros podría tener impacto en la vivencia de desgaste en el trabajo. Este resultado tiene semejanza a la anterior correlación en el sentido de la importancia que guardan las relaciones interpersonales en el trabajo.

**• Desgaste (Burnout) con Condiciones físicas (Satisfacción) (-.227\*\*)**

Este resultado es negativo lo cual podría expresar lo siguiente: al haber presencia de desgaste (agotamiento emocional y físico) disminuye la percepción de contar con condiciones físicas adecuadas, haciendo que disminuya la satisfacción. Por otra parte, podría significar que a mayor percepción de condiciones físicas inadecuada o insatisfactorias mayor será la probabilidad de que se incremente el desgaste.

## **VIII DISCUSIÓN**

### **VIII.1 Indicadores de Burnout.**

El análisis de los resultados respecto de la prevalencia del Burnout, muestra que no se cumplen todas las condiciones estadísticas para diagnosticar a la población participante (n=136) con el Síndrome de Quemarse en el Trabajo – SQT. De acuerdo a Gil-Monte (2011) el Síndrome

de Quemarse en el Trabajo (SQT) o Burnout “se caracteriza por un deterioro cognitivo (pérdida de ilusión por el trabajo), un deterioro emocional, actitudes y comportamientos de indiferencia, indolencia, distanciamiento y en ocasiones de maltrato al usuario. En algunos casos aparecen sentimientos de culpa”.

Para confirmar la presencia de Burnout, con base al instrumento utilizado, el autor plantea dos perfiles o etapas del proceso: el perfil 1 se caracteriza por la presencia de baja ilusión por el trabajo junto con altos niveles de desgaste psíquico e indolencia pero los individuos no presentan sentimientos de culpa. El perfil 2 representa un problema más serio que identificaría a los casos clínicos más deteriorados por el desarrollo del SQT, en este caso, aunado a los síntomas anteriores se presentan también sentimientos de culpa (Gil-Monte, 2011).

### **VIII.2 Indicadores de Condiciones de Trabajo**

En los resultados de las estadísticas descriptivas del Cuestionario sobre las Condiciones de Trabajo se observa que la dimensión Organización del Trabajo obtuvo una media de 3.5703, en ésta los profesores participantes evaluaron su percepción de las condiciones relacionadas a la distribución de la carga de horas de clase, de las horas de tutorías y la cantidad de alumnos a atender, por mencionar algunos. Este puntaje muestra que la situación es aceptable o por lo menos no se trata de condiciones inadecuadas para el desarrollo del trabajo.

En el caso de la dimensión Materiales y Servicios de apoyo se obtuvo una media de (3.5230). Dicha subescala evalúa las condiciones relacionadas a la comunicación y recursos para la eficiencia de la gestión y las actividades docentes. El puntaje obtenido demuestra que estas condiciones son percibidas como aceptables.

La dimensión con la media más baja es Tiempo de Trabajo y Descanso (2.2500), esto va de la mano con las características del trabajo docente en el que las jornadas llegan a superar las 8

horas diarias, implica realizar actividades fuera de las instalaciones de la universidad y requiere en ocasiones, la inversión de tiempo de descanso para la actualización. Sin embargo, se sugiere tomar con reserva este resultado pues como se puede ver en la Tabla 3 ésta fue la subescala con el alfa de Cronbach más bajo (0.489), lo cual implica que no tiene la suficiente confiabilidad.

### **VIII.3 Indicadores de Satisfacción**

En cuanto a los resultados obtenidos en las medias, se observa que 5 de las 6 dimensiones que componen la escala obtuvieron medias por encima de 4.0 (el máximo de calificación es 5.0). La escala *Condiciones físicas* obtuvo la media más baja (M=3.7353) sin embargo, ésta no representa una mala percepción con relación a la satisfacción laboral de los docentes.

Por otra parte, en la evaluación total de instrumento se obtuvo una media de 94.66. En la investigación para la validación de dicha escala se obtuvo una media de 88.02 (Grajales y Araya, 1999). En el manual de aplicación de dicho instrumento se maneja que la calificación individual puede variar de 22 a 110 puntos, siendo este último el que representa la percepción más alta de satisfacción. Esto confirma que, de acuerdo a este instrumento, el nivel de satisfacción es adecuado. Sin embargo, este instrumento no cuenta con un conjunto de baremos que permita clasificar más claramente el nivel obtenido.

## **IX. CONCLUSIONES, LIMITACIONES Y SUGERENCIAS**

### **IX.1 Conclusiones**

El objetivo de la presente investigación se centró en identificar la relación que mantienen las condiciones de trabajo docente en una institución de Educación Superior con relación a los indicadores de burnout y satisfacción laboral.

De acuerdo a los resultados encontrados mediante la aplicación de instrumentos, el análisis de los datos la correlación de los mismos sobre la variable “Condiciones de Trabajo” y las variables

“Burnout” y “Satisfacción”, se cuenta con elementos para aceptar la hipótesis alterna de trabajo “Las condiciones de trabajo tienen relación con los indicadores de burnout y la satisfacción laboral” sobre todo a partir de la dimensión Materiales y servicios de apoyo.

En el caso específico de la relación entre las condiciones de trabajo y el burnout, se puede concluir lo siguiente: aun cuando la población participante en este estudio no presentó índices de burnout, si se identifica la correlación entre ciertas dimensiones de cada variable, tanto en sentido positivo como negativo. Esto tiene relación con estudios anteriores en los cuales se ha puesto de manifiesto que el Burnout se asocia con variables del contexto organizacional (en este caso las condiciones de trabajo) lo cual apoya la postura de los diferentes modelos teóricos e investigaciones que reconocen la naturaleza psicosocial del Burnout (Maslach, 1998; Gil-Monte y Peiró, 1999; Maslach, Leiter y Schaufeli, 2008; Ortiz-Valdes y Arias-Galicia, 2009; y Arias-Galicia y Camacho-Cristiá, 2017).

En general, los resultados de obtenidos al correlacionar Condiciones de Trabajo y Satisfacción son afines a los obtenidos en otras investigaciones (Unesco 2005; Anaya y Suárez 2006; Álvarez, 2007; Camacho y Arias, 2012; Padilla, Jiménez y Ramírez, 2013; Arias, 2017; Arias y Camacho 2017 y Pujol 2018) en las cuales se han hecho hallazgos sobre el impacto de la satisfacción con relación a lo que en este estudio se mencionan como condiciones de trabajo: la existencia de oportunidades de desarrollo profesional (oportunidades de promoción laboral); la distribución de la carga horaria y de número de alumnos por atender; la exposición a riesgos; contar con horarios y espacios adecuados para la realización del trabajo; tener buenas relaciones con compañeros y jefes, por mencionar algunos.

En el caso de las condiciones de trabajo y su relación con la satisfacción laboral, los hallazgos realizados en este estudio muestran coincidencia con otras investigaciones en las que se

han identificado correlaciones tanto positivas como negativas de la satisfacción laboral de los docentes con factores relacionados al contexto y condiciones de trabajo, tales como: contar con espacios para el desarrollo del trabajo (materiales y servicios de apoyo), trabajar en ambientes seguros, contar con beneficios de seguridad social (permanencia) y prestaciones como los periodos vacacionales (tiempo de descanso), así como la existencia de buenas relaciones con compañeros y superiores (Unesco 2005; Álvarez, 2007; Pujol 2018; Anaya y Suárez, 2007; Camacho y Arias, 2012; Arias, 2017).

Los resultados obtenidos con las variables Burnout y Satisfacción guardan relación con los hallazgos realizados en otras investigaciones con personal docente, en las cuales la satisfacción se correlaciona de forma negativa con la presencia de desgaste emocional y en algunos casos se ha logrado identificar al agotamiento profesional (burnout) como una variable predictora de la búsqueda de otro empleo por la insatisfacción generada. (Ortiz-Valdes y Arias-Galicia, 2009; Gonzalez y Arias, 2012; y Arias-Galicia y Camacho-Cristiá, 2017).

## **IX.2 Limitantes**

El presente estudio cuenta con diversas limitantes una de ellas es el número reducido de participantes con relación a la población total de docentes adscritos a la universidad. Otra limitante fue el diseño propio del instrumento de Condiciones de trabajo, mismo que presentó carencias en su construcción a tal grado de que una de sus tres escalas no obtuvo un alfa significativo, lo cual además de demostrar la falta de consistencia interna del instrumento, redujo las dimensiones que se correlacionaron y cuyo análisis está relacionado con la fundamentación poco sólida de la hipótesis principal.

Otra limitante es que dos de las dimensiones de la escala de Satisfacción: Relación con el jefe y Condiciones físicas, no alcanzaron el puntaje mínimo de 0.700 de acuerdo al modelo de

Cronbach para ser consideradas como confiables, obteniendo (0.653) y (0.693) respectivamente, sin embargo al no estar muy debajo del puntaje requerido, se incluyeron en el análisis de las correlaciones, donde resultaron significativas: Relación con el jefe con las dimensiones de ilusión y desgaste del burnout y Condiciones físicas con desgaste.

Aunado a lo anterior, no se pudieron realizar regresiones lineales por lo que a partir de este estudio, no es discernir algún patrón o tendencia significativas en la interacción de las variables analizadas.

### **IX.3 Sugerencias**

Para estudios posteriores se sugiere ampliar el Cuestionario de Condiciones de trabajo que permita identificar más factores y reactivos (sobre todo en la subescala tiempo de trabajo y descanso) y mejorar la confiabilidad del mismo.

De igual forma se sugiere que para futuras investigaciones se mejore la forma de evaluar el instrumento de Satisfacción de Empleados Universitarios generando baremos que permitan identificar el nivel de satisfacción obtenido de manera individual o grupal. La muestra participante en el presente estudio es un universo limitado por lo cual los resultados obtenidos no son generalizables, impidiendo la generación de baremos adecuados.

Se reitera la necesidad de instrumentar en las Universidades mediciones sistemáticas y anónimas de satisfacción laboral que provean a la Conducción de información útil para la toma de decisiones que involucran el desarrollo de sus participantes. Lo anterior resulta esencial en cualquier organización donde sus empleados constituyen su principal activo estratégico, como es el caso de la Universidad. (Pujol, 2016).

Es importante señalar que la gran mayoría de los estudios que han intentado acercarse a diversos fenómenos laborales como es estrés, el burnout y la satisfacción por mencionar algunos,

se han basado principalmente en estrategias cuantitativas y no siempre se cuenta con los instrumentos confiables y válidos por lo que se sugiere incorporar metodologías cualitativas y mixtas para recuperar la riqueza que éstas pueden sumar en el análisis de estos temas.

En cuanto a la institución donde se realizó la investigación, se propone lo siguiente:

- Aun cuando en este estudio no se encontraron en los docentes participantes índices de burnout ni niveles de insatisfacción laboral, es importante valorar la posibilidad latente de su aparición, toda vez que, como se ha explicado, esta labor está inmersa en una diversidad de factores en continuo “movimiento”. Este movimiento se puede darse hacia el malestar o hacia el bienestar de los docentes. Por esto se sugiere valorar la implementación de acción a nivel institucional que permitan prevenir el surgimiento de condiciones desfavorables generadoras de burnout o insatisfacción. Como lo menciona Arias (2017) es necesario incluir en las instituciones educativas de nivel terciario medidas tendientes a evitar cualquier situación en demerito de la calidad de vida de uno de los colectivos trascendentes de su operación: los profesores.
- Retomando la parte positiva de estos resultados en los que se identifica un buen nivel de Satisfacción laboral en la población participante, se sugiere implementar más acciones que impulsen el desarrollo profesional (capacitación inicial, formación docente) mejora del clima laboral (relaciones con compañeros y jefes) etc., para generar una motivación continua en los docentes así como mejorar sus niveles de bienestar. Se ha demostrado que el cuidado de la satisfacción laboral es de suma importancia ya que repercute en el desempeño laboral, la rotación y va de la mano con situaciones como el denominado contrato psicológico y la justicia organizacional (Patlán y Martínez (2017).
- En seguimiento al punto anterior, se puede aplicar periódicamente un instrumento sobre las condiciones de trabajo para identificar las áreas de oportunidad en aras de facilitar las múltiples

funciones que desarrollan los docentes. Cabe mencionar que el cuestionario utilizado en este estudio se basó en dos instrumentos, uno de estos es el que cada dos años aplica la Universidad de Salamanca (desde una instancia de su administración central) a su personal docente para el mejoramiento de la gestión y de diversos mecanismos presentes en la labor docente.

- Las IES deben impulsar el desarrollo de estrategias para fomentar la mejora de las condiciones en las cuales se desarrolla el trabajo docente, en este sentido se sugiere informar y sugerir a los representantes institucionales sobre la importancia de hacer llegar a las mesas de discusión en las que se emiten las políticas nacionales sobre Educación Superior (siempre que haya oportunidad), que se debe incluir al trabajo docente en las decisiones relacionadas al bienestar laboral, pues dichas políticas sólo se centran en incrementar y complejizar la labor docente en aras de elevar la calidad educativa sin valorar las condiciones actuales en las que se desempeñan sus trabajadores. Un ejemplo de lo anterior es la recién aprobada Norma Oficial Mexicana (NOM 035) relacionada a la identificación, análisis y prevención de factores de riesgo psicosocial, a la cual las organizaciones laborales de la iniciativa privada se ven obligadas a apegarse. Sin embargo, las instituciones públicas (entre ellas las universidades) no siempre incluyen mejoras ni se ven obligadas a atender este tipo de lineamientos, en parte porque en el discurso de la política educativa no está presente esta información y por ende no se generan las partidas presupuestales para la atención de la calidad de vida de los docentes.

Hay que dotar a los docentes universitarios de estrategias de afrontamiento a situaciones de estrés intenso para evitar la proliferación del síndrome de Burnout. Así mismo prever acciones tendientes a la mejora del clima laboral y el desarrollo humano entre los docentes.

## REFERENCIAS

- Abrajan, M.; Contreras, J. y Montoya, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e investigación en psicología*. 14 (1),105-118. Consultado el 5 de julio de 2015 en [http://www.cneip.org/documentos/revista/CNEIP\\_14\\_1/Abrajan\\_Castro.pdf](http://www.cneip.org/documentos/revista/CNEIP_14_1/Abrajan_Castro.pdf)
- Albanesi, R. (2015). Historia reciente del trabajo y los trabajadores. Apuntes sobre lo tradicional y lo nuevo, lo que cambia y permanece en el mundo del trabajo. *Trabajo y Sociedad*. (25), 387-403. Universidad Nacional de Santiago del Estero, Argentina.
- Alcover de la Hera, C.; Martínez, D.; Rodríguez, F. y Domínguez, R. (2015) Introducción a la Psicología del Trabajo. Editorial McGraw-Hill. España
- Álvarez, D. (2007). Satisfacción y fuentes de presión laboral en docentes universitarios de Lima metropolitana. *Persona*, (10), 49-97. Perú.
- Anaya, D. y Suárez J. (2006). La satisfacción laboral de los profesores en función de la etapa educativa, del género y de la antigüedad profesional. *Revista de Investigación Educativa RIE*, 24 (2) 541-556
- Anaya, D. y Suárez, J. (2007). Satisfacción laboral de los profesores de Educación Infantil, Primaria y Secundaria. Un estudio de ámbito nacional. *Revista de Educación* (344), 217-243.
- Araya-Castillo, L. y Pedreros-Gajardo, M. (2013). Análisis de las teorías de motivación de contenido: una aplicación al mercado laboral de Chile del año 2009. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, IV (142), 45-61. Consultado el 21 de abril de 2019 en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15333870004>> ISSN 0482-5276
- Arias Gómez, M.; Arias Gómez, E.; Arias Gómez, J.; Ortiz, M. y Garza, M. (2018). Perfil y competencias del docente universitario recomendados por la UNESCO y la OCDE. *En Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo (junio 2018)*. En línea: <https://www.eumed.net/rev/atlante/2018/06/competencias-docente-universitario.html>
- Arias, F. y González M. (2009). Estrés, Agotamiento Profesional (burnout) y Salud en Profesores de Acuerdo a su Tipo de Contrato. *Ciencia y Trabajo*. Jul/Sep; 11 (31): 172-176

- Arias, F.; Barboza, N.; Blanco, J.; Fajardo, E.; Rivera, R.; Rodríguez, S.; Ugalde, S.; Lépiz, R. (2008). Síndrome del desgaste profesional o de burnout en el personal de enfermería. *Revista Enfermería*, (13), 1-18
- Arias, F. (2017). Calidad de vida de docentes, ejecutivos y trabajadores en J. Pablos (Ed.), *Calidad de vida en las organizaciones, las familias y la sociedad* (pp. 181-206), Juan Pablos Editor, Universidad Autónoma del Estado de Morelos; México.
- Arias-Galicia F. y Camacho-Cristiá, C. (2017). Variables incidentes sobre la satisfacción en el trabajo docente en J. Pablos (Ed.), *Calidad de Vida en las Organizaciones, la familia y la sociedad* (Primera Edición, pp. 127-152), Juan Pablos Editor, Universidad Autónoma del Estado de Morelos; México.
- American Psychological Association (2010). Principios éticos de los Psicólogos y Código de conducta. <https://www.apa.org/ethics/code>
- Avargues, M. y Borda, M. (2010). Estrés Laboral y Síndrome de Burnout en la Universidad: Análisis descriptivo de la situación actual y revisión de las principales líneas de investigación. *En Anuario de Psicología Clínica y de la Salud*, 6 (2010) 73-78. Recuperado de: [http://institucional.us.es/apcs/doc/APCS\\_6\\_esp\\_73-78.pdf](http://institucional.us.es/apcs/doc/APCS_6_esp_73-78.pdf)
- Ayuso, J. (2006). Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y Burnout. *En Revista Iberoamericana de Educación*. Consultado el 02 de mayo de 2012. Recuperado de <http://www.rieoei.org/deloslectores/1341Ayuso.pdf>.
- Camacho, C. y Arias, F. (2009). Análisis de la Salud y Burnout en Profesores Mexicanos. *En Ciencia & Trabajo*. 11 (33), 168-171. Consultado el 28 de octubre de 2012 <http://www.cienciaytrabajo.cl/>
- Camacho, A. Juárez, A. y Arias, F. (2010). Síndrome de Burnout y Factores Asociados en Médicos. *Ciencia & Trabajo*, 12 (35), 251-256
- Camacho, C. y Arias, F. (2012). Salud y Agotamiento Personal (burnout) en Profesores Veracruzanos. En M.A. Porrúa, UAEM, *Agotamiento profesional y estrés hallazgos desde México y otros países latinoamericanos*, (primera edición, pp. 13-37) Porrúa, Universidad Autónoma del Estado de Morelos.

- Cornejo, R. (2009). Condiciones de trabajo y bienestar/malestar docente en profesores de enseñanza media de Santiago de Chile. *Educação & Sociedade*, 30(107), 409-426. <https://dx.doi.org/10.1590/S0101-73302009000200006>
- Cruz, V. y Bernui, I. (2019). Satisfacción laboral en docentes de la facultad de medicina de una universidad pública. *An Fac med.*, 80 (4), 494-7. Disponible en: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/anales/article/view/16151>
- De frutos, J.; González, P.; Maíllo, A.; Peña, J. y Riesco, M. (2007). Condiciones de trabajo y salud laboral de los docentes en el ámbito de las Escuelas Católicas de Madrid. Edelvives. España.
- Flores, M. (2016). La globalización como fenómeno político, económico y social. *Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas*. Vol. 12, núm. 34, pp. 26-41 Fundación Miguel Unamuno y Jugo Maracaibo, Venezuela. Consultado el 24 de octubre de 2017 en: <https://www.redalyc.org/pdf/709/70946593002.pdf>
- Grajales, T. y Araya, E. (1999). Compromiso, Cultura y satisfacción Docente en las Universidades Adventistas de Latinoamérica y España. *Tesis Doctoral*. Universidad de Montemorelos. México.
- Grajales, T. y Araya, E. (1999). Escala de satisfacción en el trabajo- Manual, Consultado el 15 de abril de 2015, en: <http://tgrajales.net/investigacion.html>
- Gil-Monte, P. y Peiró, J. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de Psicología*. 15(2) 261-268.
- Gil-Monte, P. (2002). El Síndrome de Quemarse por el Trabajo (Síndrome de Burnout) en Profesionales de Enfermería. En *I Seminario Internacional sobre Estrés y Burnout*. Brasil. Consultada el 8 de junio de 2015 en <https://gepeb.files.wordpress.com/2011/12/pedrogil-monte.pdf>
- Gil-Monte, P. (2003) Burnout syndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 19 (2) 181-197.
- Gil-Monte, P., Unda, S. y Sandoval, J. (2009). Validez factorial del «Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo» (CESQT) en una muestra de maestros mexicanos

en *Revista Salud Mental*, 32(3), 205-214 Instituto Nacional de Psiquiatría Ramón de la Fuente Muñiz: México.

Gil-Monte, P. (2010). Situación actual y perspectiva de futuro en el estudio del estrés laboral: la Psicología de la Salud Ocupacional. En *Información Psicológica*. (100), 68-83.

Gil-Monte, P. y Zuñiga-Caballero, L. (2010). Validez factorial del “Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo” (CESQT) en una muestra de médicos mexicanos. En *Universitas Psychologica* 9 (1) 169-178.

Gil-Monte, P. (2011). Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo. Manual. Tea Ediciones. España.

Gómez, G. (2011) Acercamientos conceptuales sobre salud mental, distrés, procesos psicosociales y enajenación. *Reflexiones teórico conceptuales de los psicosocial en el trabajo*. Universidad Autónoma del Estado de Morelos. México.

Gómez, V. (2012). Cómo perciben los hombres el estrés asociado al desempeño de sus roles y su relación con la salud. En M.A. Porrúa, UAEM, *Agotamiento profesional y estrés hallazgos desde México y otros países latinoamericanos*, (primera edición, pp. 269-307) Porrúa, Universidad Autónoma del Estado de Morelos.

González, M. y Arias, F. (2012) Modelo Estructural de Agotamiento Profesional (burnout): n estudio en personal de educación. *Agotamiento profesional y estrés hallazgos desde México y otros países latinoamericanos*. (primera edición, pp. 67-92) Porrúa, Universidad Autónoma del Estado de Morelos.

Guerrero, E. (2000). Una investigación con docentes universitarios sobre el afrontamiento del estrés laboral y el síndrome del “quemado”. En *Revista Iberoamericana De Educación* Disponible en <http://www.rieoei.org/profesion17.htm>. Consultado el 24 de abril de 2012.

Hernández, J, y Morales, J, (2017). Evaluación de la motivación y satisfacción laboral en un organismo autónomo de la administración pública del Estado de Sinaloa. *Daena: International Journal of Good Conscience*. 12(2)107-147.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo INSHT (2006). Síndrome de estar quemado por el trabajo "Burnout" (III): Instrumento de medición. *Notas Técnicas de Prevención*. NTP

732. Consultado el 15 de mayo de 2013 en:  
[https://www.insht.es/documents/94886/326962/ntp\\_732.pdf](https://www.insht.es/documents/94886/326962/ntp_732.pdf)

Juárez, A. y Camacho, A. (2011). Factores psicosociales de la salud en el trabajo: Análisis de su concepción y base teórica. *Reflexiones teórico - conceptuales de lo psicosocial en el trabajo* (primera edición, pp.187-212). Juan Pablos Editor, Universidad Autónoma del Estado de Morelos.

Juárez-García, A. (2017). ¿Qué son los factores psicosociales del trabajo? En Blanco, G y Leyman, L. *Factores psicosociales laborales y sus efectos, haciendo visible lo invisible*. pp. 13-42. Caracas: Araca Editores. Consultado en:  
[https://www.researchgate.net/publication/328842350\\_que\\_son\\_los\\_factores\\_psicosociales\\_del\\_trabajo/download](https://www.researchgate.net/publication/328842350_que_son_los_factores_psicosociales_del_trabajo/download)

Locke, E., y Latham, G. (1990). Work Motivation and Satisfaction: Light at the End of the Tunnel. *Psychological Science*, 1 (4), 240-246 Consultado el 25 de marzo de 2019 en:  
[https://www.academia.edu/1396317/Work\\_motivation\\_and\\_satisfaction\\_Light\\_at\\_the\\_end\\_of\\_the\\_tunnel?auto=download](https://www.academia.edu/1396317/Work_motivation_and_satisfaction_Light_at_the_end_of_the_tunnel?auto=download)

Manso, J. (2002). El legado de Frederick Irving Herzberg. *Revista Universidad EAFIT*. 38(128)79-86. Consultado el 15 de diciembre de 2017 en:  
<http://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>.

Mansur, R.; Del Valle, D. y Ravelo X. (2018) La amenaza del burnout en docentes universitarios. *Didac* 72 (2018) 4-10. Consultado el 13 de marzo de 2019 en:  
<https://biblat.unam.mx/hevila/Didac/2018/no72/2.pdf>

Martínez, S. (2007) Sobre la pertinencia del concepto de factores psicosociales en el mundo laboral. *Reflexiones teórico - conceptuales de lo psicosocial en el trabajo* (primera edición, pp.113-133). Juan Pablos Editor, Universidad Autónoma del Estado de Morelos.

Marulanda, I. (2007) Estrés laboral enemigo silencioso de la salud mental y la satisfacción con la vida. Ediciones Uniandes. Universidad de los Andes. Colombia.

Maslach, C y S. Jackson (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, (2), 99-113.

- Maslach, C. (1998). Burnout. En *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. España. Extraído el 12 de enero de 2014 de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo2/34.pdf>.
- Maslach, C., Leiter, P. y Schaufeli, W., (2008). Measuring Burnout. En *The Oxford Handbook of Organizational well-being*. Consultado el 17 de febrero de 2015 en: <http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/298.pdf>
- Maslow, A. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, (50), 370-396. Consultado el 15 de marzo de 2019 en <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.318.2317&rep=rep1&type=pdf>
- McClelland, D.C. (1989). Estudio de la motivación humana. Madrid: Editorial Narcea.
- Morillo, I. (2006) Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del Jefe del Departamento, las relaciones interpersonales de los miembros adscritos y el sistema de incentivo institucional. *Sapiens* 7 (1) 42-57. Venezuela
- Naranjo, M. (2009). Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de éste en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2), Consultado el 24 de septiembre de 2018, en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=440/44012058011>
- Neffa J. (1988) ¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo? *Propuesta de una perspectiva*. Buenos Aires, Hvmánitas.
- Neffa, J. (2015). Introducción al concepto de condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT). *La revista del Plan Fénix*. 6(46), 6-17. Consultado el 20 de noviembre de 2015 en: [http://www.vocesenelfenix.com/sites/default/files/numero\\_pdf/fenix46%20baja\\_0.pdf](http://www.vocesenelfenix.com/sites/default/files/numero_pdf/fenix46%20baja_0.pdf)
- Olivares, V. (2017) Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & Trabajo* 19 (58) 59-63.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1978), *Programa Internacional para el mejoramiento de las condiciones y del medio ambiente de trabajo*. Consultado el 5 de julio de 2015 en: [http://staging.ilo.org/public/libdoc/ilo/1978/78B09\\_647.pdf](http://staging.ilo.org/public/libdoc/ilo/1978/78B09_647.pdf)

- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1986). Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control. Ginebra; OIT
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2014). Informe sobre el Trabajo en el Mundo 2014. El desarrollo a través del empleo. *Resumen ejecutivo*. Departamento de Investigaciones
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2018a). Los individuos, el trabajo y la sociedad. Segunda reunión de la Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo. *Nota Informativa*. Consultado el 15 de enero de 2019 en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_618366.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_618366.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2018b). Tecnología, innovación y competencias ocupacionales en la sociedad del conocimiento. *Serie Documentos de Trabajo N°22*. Consultado el 15 de enero de 2019 en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_635946.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_635946.pdf)
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2004). La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales. *Serie protección de la salud de los trabajadores* (3)
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2010). Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2012). Fostering Quality Teaching in Higher Education, *Policies and Practices*. Consultado el 4 de mayo de 2015 en: <http://www.oecd.org/edu/imhe/QT%20policies%20and%20practices.pdf>
- Ortiz. J. y Arias, F. (2009). El Desgaste Profesional (Burnout) y Calidad de Vida Laboral Como Predictores de la Búsqueda de Otro Trabajo en Profesionales de la Salud y de la Educación en el Occidente de México. *Revista Ciencia & Trabajo*. 11 (34) 222-226. extraído el 13 de noviembre del 2012 de <http://www.cienciaytrabajo.cl/pdfs/34/pagina222.pdf>
- Oviedo, H. y Campo, A. (2005) Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría* Vol.34 No.4 Bogotá, Colombia
- Padilla E.; Jiménez, L. y Ramírez, M. (2013). La satisfacción laboral en el personal académico y su relación con la intención de abandonar la profesión. *Perfiles Educativo*, 35 (141). 1 – 212.

- Pando-Moreno, M., & Castañeda-Torres, J., & Gregoris-Gómez, M., & Aguila-Marín, A., & Ocampo-de-Aguila, L., & Navarrete, R. (2006). Factores psicosociales y síndrome de burnout en docentes de la Universidad del Valle de Atemajac, Guadalajara, México. *Salud en Tabasco*, 12 (3), 523-259. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=48712304>
- Parra, M. (2005). Condiciones de trabajo y salud de los docentes en Chile. *Docencia* (26)
- Patlán, J. y Martínez E. (2017). La justicia y el clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en profesores universitarios en Juan Pablos Editor, *Calidad de vida en las organizaciones, la familia y la sociedad* (Primera edición, pp. 153 – 180). Juan Pablos Editor, Universidad Autónoma del Estado de Morelos.
- Peiró, J. (2009). Nuevas tendencias en la investigación sobre estrés laboral y sus implicaciones para el análisis y prevención de los riesgos psicosociales, *Lección magistral*. Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, Valencia. Consultado en: [https://www.ivie.es/downloads/2009/09/Leccion\\_magistral\\_JMPeiro.pdf](https://www.ivie.es/downloads/2009/09/Leccion_magistral_JMPeiro.pdf)
- Pujol-Cols, L. (2016). Satisfacción Laboral en docentes universitarios: medición y estudio de variables influyentes. REDU. *Revista de Docencia Universitaria*. 14 (2), 261-292.
- Pujol-Cols, L. y Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34 (146), 3-18. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Quero, M. (2010) Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *Telos*. Vol. 12, núm. 2, pp. 248-252. Venezuela.
- Ramos, A. (2018) La Satisfacción Laboral de los Docentes de una Institución de Educación Superior Pública y su Relación con la Calidad de la Educación. *Tesis de Maestría*. División de Ciencias Económico-Administrativas Universidad de Guanajuato. México
- Reyes, L., Ibarra, D., Torres, M. y Razo. R. (2012). El estrés como un factor de riesgo en la salud: análisis diferencial entre docentes de universidades públicas y privadas. En *Revista Digital Universitaria*. 13 (7)

- Rivera A.; Segarra, P. y Giler, G. (2018). Síndrome de Burnout en docentes de instituciones de educación superior. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 38 (2). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55960422004>
- Ruvalcaba-Coyaso, J.; Selva, C. y Sahagún, M. (2014). Satisfacción laboral: una revisión teórico-histórica de su investigación. En Maza, O. *Estudios sobre el trabajo de la región centro de México*. UAA
- Sampieri, R.; Fernández, C. y Baptista, M. (2010) Metodología de la investigación. Editorial McGraw-Hill. 5ta Edición. México
- Sánchez, M. y Mantilla de Gil, M. (2005). Situaciones generadoras de los niveles de estrés en docentes universitarios. *Revista Venezolana de Ciencias Sociales*, 9 (1), 140-162.
- Sánchez, M. y García, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio1. *Scientia Et Technica*, 22 (2), 161-166.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). (2016). *Bienestar emocional y desarrollo humano en el trabajo: Evolución y desafíos en México*.
- Strauss, G. y Sayles, L. (1992). *Personal*. (Cadena J., traductor). México: Prentice Hall. (Trabajo original publicado en inglés en 1981).
- Taylor, F. (1911). *Principios de la Administración Científica*. Edit. Herrero Hermanos: México
- Tomás, M., Taboada, M. y Toledo, M. (2004) Las condiciones y medio ambiente de trabajo en empresas estatales y sus efectos sobre la salud de la población. *Cuadernos de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales - Universidad Nacional de Jujuy*. (22),339-357. Revisado el 5 de julio de 2015 en: <http://www.redalyc.org/pdf/185/18502223.pdf>
- Tovalín, H.; Rodríguez, M. (2011) Conceptos básicos en la evaluación del riesgo psicosocial en los centros de trabajo. Reflexiones teórico conceptuales de los psicosocial en el trabajo. Universidad Autónoma del Estado de Morelos. México
- Vasilachis, I. (2007). Condiciones de trabajo y representaciones sociales. *Discurso & Sociedad*, 1(1), 148-187

- Unda, S. y Sandoval, J. (2012) Síndrome de burnout y satisfacción laboral en profesores mexicanos de diferentes niveles educativos. *Agotamiento profesional y estrés hallazgos desde México y otros países latinoamericanos*. Universidad Autónoma del Estado de Morelos
- Universidad de Salamanca (2005) *Cuestionario de satisfacción laboral del Personal Docente e Investigador Curso 2004-2005*. Unidad de Evaluación de Calidad.
- Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEM). (2011). *Modelo Universitario*. Universidad Autónoma del Estado de Morelos.
- Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEM). (2014). Segundo Informe de Actividades 2013-2014. Rectoría, UAEM
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, (1998). Declaración mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI: visión y acción. Francia
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, (2005). Condiciones de trabajo y salud docente. *Estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay*. Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe, UNESCO
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, (2008). Declaración de la conferencia regional de la Educación Superior en América Latina y el Caribe. Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe. Consultado el 11 de abril de 2011 en: <http://www.iesalc.unesco.org.ve/docs/boletines/boletinnro157/declaracionres.pdf>
- Walker, V. (2016). El trabajo docente en la universidad: condiciones, dimensiones y tensiones. *Perfiles educativos*, 38 (153), 105-119. Recuperado en 25 de abril de 2019, de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-26982016000300105&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982016000300105&lng=es&tlng=es).

# **ANEXOS**

## ANEXO 1



### UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS FACULTAD DE PSICOLOGÍA Maestría en Psicología

#### CONSENTIMIENTO PARA PARTICIPAR EN EL PROYECTO

Folio No.

Se le invita a participar en esta investigación. Antes de tomar una decisión sobre su participación, es importante que usted conozca y comprenda la siguiente información sobre la investigación. Por favor si después de leer este documento tiene alguna duda o requiere más información pregunte a la persona encargada lo que desee conocer.

**PROPÓSITO:** Está proyecto de investigación tiene el objetivo obtener información relacionada al desempeño de su trabajo cotidiano como docente, con la intención de identificar si las condiciones de trabajo con las que realizan sus funciones los profesores de Educación Superior de la UAEM tiene relación con indicadores de burnout y satisfacción laboral.

**BENEFICIOS:** No se ofrecerá pago alguno por participar. Solamente y en caso de solicitarlo, se le entregará un informe confidencial e individualizado de sus resultados personales para lo cual debe conservar el número de folio de esta hoja. No hay ningún otro beneficio adicional específico para usted. Esta investigación intenta incrementar el conocimiento del tema

**RIESGOS O MOLESTIAS ASOCIADOS CON EL ESTUDIO:** Es probable que algunas las preguntas le resulten un poco incómodas, en este caso le recordamos que toda información que proporcione será manejada bajo *estricta confidencialidad*. La información se tratará únicamente con fines de análisis estadísticos. los datos serán analizados estadísticamente y en conjunto con los de otros participantes, por lo que serán confidenciales y anónimos. *No se proporcionarán sus resultados individuales a la institución.*

**PROCEDIMIENTO:** Si usted participa voluntariamente en este estudio, se le pedirá contestar tres cuestionarios en papel, esto le implicará el uso de 30 minutos aproximadamente.

**PARTICIPACION O RETIRO:** Usted puede decidir si participa o no en este estudio sin ninguna consecuencia de ningún tipo. Usted puede retirar su consentimiento en cualquier momento y detener su participación.

#### FIRMA DE CONSENTIMIENTO

Entiendo los procedimientos descritos anteriormente. Mis preguntas han sido contestadas a mi satisfacción y estoy de acuerdo en participar en este estudio.

\_\_\_\_\_  
Nombre y Firma del Participante

\_\_\_\_\_  
Fecha

## ANEXO II

### CSQT

Señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que siente lo planteado en los siguientes enunciados:

0=Nunca	3= Frecuentemente: algunas veces por semana
1= Raramente: algunas veces al año	4= Muy frecuentemente: todos los días
2= A veces: algunas veces al mes	

1. Mi trabajo me supone...	0	1	2	3	4
2. No me apetece atender...	0	1	2	3	4
3. Creo que muchos alumnos ...	0	1	2	3	4
4. Me preocupa el trato que he ...	0	1	2	3	4
5. Veo mi trabajo como una fuente...	0	1	2	3	4
6. Creo que los familiares de ...	0	1	2	3	4
7. Pienso que trato con ...	0	1	2	3	4
8. Pienso que estoy saturado/a por...	0	1	2	3	4
9. Me siento culpable por alguna...	0	1	2	3	4
10. Pienso que mi trabajo me ...	0	1	2	3	4
11. Me apetece ser irónico/a con...	0	1	2	3	4
12. Me siento agobiado/a por...	0	1	2	3	4
13. Tengo remordimientos por algunos de mis...	0	1	2	3	4
14. Etiqueto o clasifico a los...	0	1	2	3	4
15. Mi trabajo me resulta...	0	1	2	3	4
16. Pienso que debería pedir disculpas a ...	0	1	2	3	4
17. Me siento cansado/a físicamente en...	0	1	2	3	4
18. Me siento desgastado/a...	0	1	2	3	4
19. Me siento ilusionado/a por...	0	1	2	3	4
20. Me siento mal por algunas cosas ...	0	1	2	3	4

### Condiciones de trabajo docente

En relación a la carga de trabajo y las actividades que realiza cotidianamente, conteste lo siguiente:

1= Totalmente en desacuerdo	4= De acuerdo
2= En desacuerdo	5= Totalmente de acuerdo
3= Indiferente	

1. La carga docente entre los miembros de ...	1	2	3	4	5
2. Considero adecuado el número de ...	1	2	3	4	5
3. La organización de la docencia ...	1	2	3	4	5
4. Mis asignaturas exigen una ...	1	2	3	4	5
5. La organización de la tutoría ...	1	2	3	4	5
6. Considero adecuado el número de ...	1	2	3	4	5
7. La institución simplifica las tareas de ...	1	2	3	4	5
8. Estoy satisfecho con el tiempo que dedico a...	1	2	3	4	5
9. La UAEM me mantiene informado de los ...	1	2	3	4	5
10. Las relaciones con mis compañeros/as de la UA...	1	2	3	4	5
11. Los recursos didácticos disponibles ...	1	2	3	4	5
12. Las instalaciones de la institución...	1	2	3	4	5
13. Tengo un cubículo destinado para ...	1	2	3	4	5
14. Habitualmente mi jornada de trabajo ...	1	2	3	4	5
15. Parte de mi trabajo académico ...	1	2	3	4	5
16. En vacaciones, aprovecho ...	1	2	3	4	5

### Escala del Grado de Satisfacción en el Trabajo entre Empleados Universitarios.

Utilice la siguiente escala para indicar en qué medida está de acuerdo con los siguientes enunciados:

1= Totalmente en desacuerdo	4= Medianamente de acuerdo
2= Medianamente en desacuerdo	5= Totalmente de acuerdo
3= No lo tengo definido	

1. Trabajar en esta institución educativa me ...	1	2	3	4	5
2. Trabajar en esta institución educativa me ...	1	2	3	4	5
3. Mi trabajo me mantiene al ...	1	2	3	4	5
4. Dispongo del equipo básico necesario...	1	2	3	4	5
5. El control que ejerce mi jefe me hace sentir...	1	2	3	4	5
6. Habitualmente recibo de mi jefe ...	1	2	3	4	5
7. Mi jefe es...	1	2	3	4	5
8. Mi jefe alaba...	1	2	3	4	5
9. He hecho amistades duraderas...	1	2	3	4	5
10. Disfruto de las actividades sociales...	1	2	3	4	5
11. Mis colegas me estimulan a ...	1	2	3	4	5
12. Me agradan las personas con...	1	2	3	4	5
13. Me siento abrumado por...	1	2	3	4	5
14. Por lo general las actividades que ...	1	2	3	4	5
15. Mi trabajo me permite la alegría ...	1	2	3	4	5
16. Mis tareas son rutinarias y hacen que...	1	2	3	4	5
17. La estructura institucional ...	1	2	3	4	5
18. Desarrollo este trabajo porque...	1	2	3	4	5
19. Detesto y/o tengo antipatía ...	1	2	3	4	5
20. Me siento inseguro(a) en...	1	2	3	4	5
21. Las condiciones de limpieza ...	1	2	3	4	5
22. El entorno físico es...	1	2	3	4	5



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL  
ESTADO DE MORELOS



FACULTAD DE PSICOLOGÍA

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

COORDINACIÓN DE LA MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA

Jefatura de la Maestría en Psicología

Cuernavaca Mor., a 24 noviembre 2023  
ASUNTO: Votos Aprobatorios

**DRA. MARICARMEN ABARCA ORTIZ,  
COORDINADORA ACADÉMICA DEL PROGRAMA  
DE MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA  
P R E S E N T E.**

Por este medio, nos permitimos informar a Usted el dictamen de votos aprobatorios de la tesis titulada **BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESORES DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN RELACIÓN CON LAS CONDICIONES DE TRABAJO** trabajo que presenta la C. **VERÓNICA JIMÉNEZ GARCÍA** quien cursó la Maestría en Psicología perteneciente a la Facultad de Psicología de la UAEM en las instalaciones de la Facultad de Psicología.

**ATENTAMENTE**

VOTOS APROBATORIOS			
COMISIÓN REVISORA	APROBADO	CONDICIONADA A QUE SE MODIFIQUEN ALGUNOS ASPECTOS*	SE RECHAZA *
DR. LUIS FERNANDO ARIAS GALICIA	X		
DRA. ALISMA MONROY CASTILLO	X		
DRA. ANABEL CAMACHO ÁVILA	X		
MTRA. ANAYELI ADAME TAPIA	X		
MTRA. ESTEFANY VIANEY GONZÁLEZ TAPIA	X		

\*En estos casos deberá notificar al alumno el plazo dentro del cual deberá presentar las modificaciones o la nueva investigación (no mayor a 30 días).

Sirva lo anterior para que dicho dictamen permita realizar los trámites administrativos correspondientes para la presentación de su examen de grado. Sin mas por el momento agradecemos la atención prestada y quedamos de Usted, reiterando nuestras mas amplias consideraciones.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL  
ESTADO DE MORELOS

Se expide el presente documento firmado electrónicamente de conformidad con el ACUERDO GENERAL PARA LA CONTINUIDAD DEL FUNCIONAMIENTO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA PROVOCADA POR EL VIRUS SARS-COV2 (COVID-19) emitido el 27 de abril del 2020.

El presente documento cuenta con la firma electrónica UAEM del funcionario universitario competente, amparada por un certificado vigente a la fecha de su elaboración y es válido de conformidad con los LINEAMIENTOS EN MATERIA DE FIRMA ELECTRÓNICA PARA LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ESTADO DE MORELOS emitidos el 13 de noviembre del 2019 mediante circular No. 32.

### Sello electrónico

**ALISMA MONROY CASTILLO** | Fecha:2023-11-24 15:25:32 | Firmante

EoPzTkyExEUU+bm1RearxmFQ94fi5DzeZSsBCPLumaXlc68VsaQY4CznGJeNsqCeWlKRtY4So09OO1EfaHumVSDW5PRsQ0YBXxkmkn9YIWoMEHer9cvH91fVeeZy7PwVqynDm8CLhMyYLoNngPUAul+k4Q15+tHA/XEzii2w+nO/xtaJNz8nyVZjsS0YctzUjwwciEaVHGgr3MJQWDriEQLk7SoDchUGRXY202kQz1k+vxD+iBo7fVmYGCAPcxnRuM6DmK8G059e1ullS/kqcYbnDidxn2YbBK4NgBE9kkZ9IZ4Fu+6QecN1UmQor3IO2iBSRM358J3WUGaR9IEQ==

**ANAYELI ADAME TAPIA** | Fecha:2023-11-24 15:58:57 | Firmante

CrPg1pr36l8pX2myFx2P+H6S8EMqd3pageGE3DuVxms0CV6dhEMNnPoE1Llcb1/A6N+/UoqzAPbN5PrC54P1DTdUmGkyhrotApbwyrlIWD0GJpLBJ/qxUHpnHQmbsX5mab3o7IHpEjuLB/fgm+IVrMVXvkACMDcrg22le93Za1N57ogvDmucCXBybqSa/wSSaTHonrpaC0vjJaXx10NjapzVBFYbLcw+U2mTmoL/Gul9dthM1p2Vvk7cdsZIGSwiyAhXUweEp16X4hFbuP4/vWudGPz21e53DRR3LDF1htPwYc/qMmT2rzHKVCM9klcwDjM/KRQXUb2ghcNR16w==

**ESTEFANY VIANEY GONZALEZ TAPIA** | Fecha:2023-11-28 11:31:41 | Firmante

vNTcl5A27b4n8BJrVgHnqVAeaEb+W5NnmYD/zpk2/XHJWIEPFhQkkXuEfaXcgBZhfM6RVWOb4xEZgCBChj1g1Zx8Ewla9BjPVbgA9PcPB2K1RfS3GFucZP8aySsEdGtUDgz08Rs/5+emlpOwk6nYimGFmTmivG3g1HM5qBQ2QAL5HPVZ6E2+Rmf1zjMt6z2tTzkSCnb+7eDVdh0Hlo6d0GHCOu/J7mDNb7hthSjph49ZwiOwyhMgYwPWUkL2iQnQaHOzuMLNv2HENzpwuvVabqU89tOOesWa5s47+y1oK9a6lm6DnlwSrOodldfZkUuBK1+eUcXy9FrytWwVw==

**ANABEL CAMACHO AVILA** | Fecha:2023-12-12 18:08:24 | Firmante

SrWSXv7V5Ifymo4xULV+FLboSGC8KRWX4vNHJEhQuAMCy8Yg7qPIFNryu9dnEfqbsM5+a7yF6uhB/TIsKWDxCOYjdHoSKlfg8v2KW8HMovK59gliTqtX95sljFYy8f747QAVCOQmuqTmrzdH0kGfNLLiZt3PNFHWdG1Gz4hXkvIhywwaz+HgtoAcPRjtKgjxzDI+s4ebsnrSaREA82CvD9Fj9AMnzJfN8cV3JgWocQS08lBblSKunHsdDEE58HdlLS3W8TVmEc7/VU11z+EmXB2K0AibBlcjg6XRHEqjVRkkfTPftx+j+hBSMNYpJXCEU0GnyS55Walf6IYO05g==

**LUIS FERNANDO ARIAS GALICIA** | Fecha:2023-12-14 13:03:10 | Firmante

ffUFcWXCqItOV60zwiBknzdfQeJcdsxcvNy9i7DPjcsM2+MHU2bKaMEp7DcqPEdruMSuPHvInoHcZLY0Psf2uwaFWAyVemUntoHv72QJlgWPICbufCLOU60ulWQCNNAtuwUKcZMPV96oSAado9Eehy8Y24WcLpVDuTO9xXKvgzX6N8dlm6JtiAn+RVJ604AHbf4dpjMIT4spZR9upyyulU5t1AMCIC0GzrlQo1omGUr7c6BnbQlXia1Zwoc9ID3iGnimM6iSQAWDVRVKP73YogMW4tPFfe05tDARiD6VPzfs6HZIAq8C4+piuhZEJE+VLZr2SMxsYVjPwZ4f1E8sOSKA==

Puede verificar la autenticidad del documento en la siguiente dirección electrónica o escaneando el código QR ingresando la siguiente clave:



**pDmSXbBOx**

<https://efirma.uaem.mx/noRepudio/WNsLUc4HujTTh3A6ofKpFKFG54NBSNvz>

