

19. Relación entre los atributos del docente de educación secundaria con las variables de estrés *burnout* y calidad de satisfacción laboral



DOI: <https://doi.org/10.52501/cc.380.19>

JOSÉ ÁNGEL VERA NORIEGA*

NORMA GABRIELA BELTRÁN VERDUGO**

JENNIFER OLIVIA BERNAL CÓRDOVA***

KRYSTEL MELISSA GÓMEZ ALVAREZ****

KAREN ABIGAIL MENDOZA GARCÍA*****

Resumen

México está entre los países con mayores porcentajes de estrés relacionado con el trabajo a nivel mundial, no están exentos de esta situación los docentes. Bajo la perspectiva anterior, se planteó el objetivo de analizar la percepción del docente respecto a: financiamiento de la escuela, horas laborales, años en la escuela, número de alumnos con barreras para el aprendizaje y su participación, variables de estrés, calidad de vida, satisfacción laboral y estrés *burnout*. El diseño de la investigación fue de tipo cuantitativo con corte transversal, con alcance descriptivo, correlacional y comparativo no experimental sin muestreo aleatorio. La muestra estuvo conformada por

* Doctor en Psicología Social. Profesor-investigador de tiempo completo en la Universidad de Sonora, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2764-4431>; correo electrónico: jose.vera@unison.mx

** Maestra en Educación Especial. Doctorante en Educación en el Centro de Estudios Educativos y Sindicales, México. ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-3607-0105>

*** Maestra en Educación y Didáctica de las Matemáticas. Estudiante de doctorado en Educación en el Centro de Estudios Educativos y Sindicales de la Sección 54 del SNTE, México. ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-8478-218X>

**** Maestra en Formación Docente. Estudiante de doctorado en Educación en el Centro de Estudios Educativos y Sindicales de la Sección 54 del SNTE, México. ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-3520-3357>

***** Maestra en Procesos de Aprendizaje. Estudiante de doctorado en Educación en el Centro de Estudios Educativos y Sindicales de la Sección 54 del SNTE, México. ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-6527-5446>

149 docentes de nivel secundaria en escuelas públicas y privadas. Se aplicaron tres instrumentos durante la pandemia SARS-CoV-2, contestados a través de la plataforma de Google: Versión española del Cuestionario Desbalance Esfuerzo Recompensa, basado en Siegrist. La adaptación española del Job Content Questionnaire, basado en el modelo de Demanda-Control y Apoyo Social, y la versión ajustada para población docente del Maslach Burnout Inventory. La validez de las pruebas se realizó con la técnica de análisis factorial exploratorio y alfa de Cronbach. Los resultados reconocen que laborar de 21 a 31 horas requiere un mayor esfuerzo. La atención a estudiantes con capacidades diferentes y barreras para la participación se percibió de mayor agotamiento y falta de realización personal. La recompensa indicó un nivel de satisfacción mayor al esfuerzo empleado durante sus labores al finalizar su jornada, sumado a la capacidad de desligarse saludablemente del trabajo, al no pensar constantemente en las problemáticas de aquel. Las condiciones de trabajo, vida y satisfacción evidenciaron un sentido de compañerismo y soporte por parte de las autoridades. En el control de tareas, señalaron que pueden ajustar actividades a conveniencia y emplear habilidades formativas. En *burnout* no presentaron señales o indicios referentes al síndrome de quemarse por el trabajo, solo el 24.8 % evidenció agotamiento emocional. Sobre horas que trabajan a la semana, los docentes con horario laboral mayor a 40 horas tienden a percibir mayor carga de trabajo, entre mayor sea la demanda de trabajo y el esfuerzo empleado, mayor percepción de agotamiento emocional.

Palabras clave: *desempeño laboral, recompensa, trabajo docente.*

Introducción

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés laboral es referido como la epidemia del siglo XXI. México registra cifras elevadas de este fenómeno, aproximadamente 19 000 infartos al año son producto del estrés laboral (OMS, 2008.) Los docentes en los últimos años han padecido de estrés, depresión, cansancio e insatisfacción laboral, lo que ha impactado negativamente su salud y su desempeño dentro del aula y la educación de los

alumnos (Cortés Rojas, 2021). La pandemia SARS-CoV-2 afectó notablemente la salud mental de los niños, jóvenes y profesores en los siguientes aspectos: estrés, ansiedad, depresión, problemas de comportamiento, consumo de alcohol, drogas, trastornos de sueño, entre otros.

Zavala (2008) menciona que el estrés del docente repercute en la escuela y se presenta por medio del ausentismo, poca dedicación al trabajo, quejas internas y externas, aumento de la rotación de personal, deterioro del rendimiento y productividad, necesidad o solicitud de aumento de intervención sindical, deterioro de la imagen de la organización.

El síndrome de *burnout* es una de las principales causas de deterioro en el trabajo, cuyas consecuencias se manifiestan a nivel individual: en el plano de lo psicológico como enfado, ansiedad, agresividad verbal o física, desaliento, miedo, enojo, aislamiento; en el área física existen manifestaciones como fatiga, problemas gastrointestinales, cardíacos, o trastornos psicossomáticos, y en el nivel organizacional, trastornos debidos a las actitudes negativas hacia el trabajo o hacia las personas que atiende (en este caso los alumnos), problemas de adaptación al rol o actividad que desempeña, incumplimiento de la tarea, ausentismo laboral, accidentes laborales, pérdida de interés por la profesión y que en el caso que aquí ocupa, se puede manifestar con repercusión en el proceso de enseñar y la calidad de las relaciones interpersonales que se derivan del trabajo o aun en la familia (Zavala, 2008; Longas et al., 2012; Aldrete et al., 2003).

La calidad de vida en el trabajo (CVT) implica aspectos intrínsecos (contenido) y extrínsecos (contexto) del puesto. Afecta a las actitudes personales y a los comportamientos relevantes para la productividad individual y grupal, como la satisfacción laboral, la motivación para el trabajo, la adaptación a los cambios en el entorno laboral, la creatividad y el afán por innovar o aceptar cambios y, sobre todo, agregar valor a la organización.

El siguiente estudio tiene como finalidad analizar los atributos del docente de educación secundaria, como financiamiento de la escuela, horas laborales, años en la escuela, los números de alumnos con barreras para el aprendizaje y la participación y las variables de estrés calidad de vida, satisfacción laboral y síndrome del quemado. Para lograr las finalidades del estudio se utilizaron diferentes métodos, el primero fue el modelo desbalance esfuerzo-recompensa (Siegrist, 1996; 2010), el cual tiene dos dimensiones,

la primera es el esfuerzo, definido desde dos perspectivas: (a) extrínseco, el cual refiere a la realización de las tareas laborales y el nivel de control que los trabajadores tienen sobre estas, y (b) intrínseco o implicación, que se refiere al nivel de compromiso para desprenderse de manera psicológica o emocional de las actividades de trabajo. La segunda dimensión alude a las recompensas, estas como los logros o reconocimientos obtenidos dentro del espacio de trabajo por la realización de las obligaciones. El modelo plantea la existencia de una relación de reciprocidad, donde al ser nula puede generar experiencias negativas, estrés, desmoralización, lo que conlleva al desarrollo de enfermedades (Arias et al., 2019).

Metodología

Diseño

El diseño de la investigación fue de tipo cuantitativo con corte transversal, con alcance descriptivo, correlacional y comparativo no experimental sin muestreo aleatorio.

Población y muestra

La muestra estuvo conformada por 149 docentes de educación secundaria del estado de Sonora, de los cuales 101 fueron mujeres (67.8 %) y 48 hombres (35.25 %), 78 docentes laboraban en escuelas públicas (52.3 %) y el resto (47.7 %) en escuelas privadas.

Instrumentos

Debido al confinamiento derivado de la pandemia SARS CoV-2 se implementó una batería de cuestionarios en línea utilizando la plataforma Google Drive. Con ayuda del Centro Regional de Formación Profesional Docente

de Sonora, se contactó a diferentes instituciones repartidas a lo largo del estado, solicitando los debidos permisos para poder aplicar los instrumentos. Una vez obtenida la aprobación por parte de los directivos de cada plantel, se puso a disposición de los maestros la liga donde se encontraba un consentimiento informado, el cual especificaba el objetivo de la investigación y un aviso de privacidad y confidencialidad.

Estrés laboral (Desbalance Esfuerzo-Recompensa o DER)

Versión española del Cuestionario de Desbalance Esfuerzo-Recompensa, basado en el modelo de Siegrist (2002) y adaptado al español por Macías et al. (2003). La finalidad del instrumento fue recolectar información cuantitativa sobre el esfuerzo realizado al ejercer el trabajo y las recompensas obtenidas por dicho empleo, por otra parte, también permitió conocer características de los sujetos y cómo se enfrentan a las demandas laborales.

Cuestionario de Condiciones de Trabajo, Vida y Satisfacción (CTVS)

Se utilizó una adaptación española del Job Content Questionnaire, basado en el modelo de Demanda-Control y Apoyo Social realizado por el Instituto Municipal de Salud Pública de Barcelona. Este instrumento se integró por cuatro dimensiones distribuidas en 36 reactivos de escala tipo Likert, donde las opciones fueron desde “Muy en desacuerdo” hasta “Muy en acuerdo” con puntuaciones de 1 a 5. La primera dimensión contempló las demandas psicológicas, entendidas como las diferentes actividades realizadas durante el trabajo, el volumen del trabajo, cantidad y esfuerzo realizado durante el trabajo, contó con nueve reactivos. La segunda refiere al control sobre el trabajo, entendida como la autonomía que tiene el trabajador sobre sus obligaciones, esta contempló 17 reactivos. La tercera y cuarta comprendieron el apoyo social, estos reactivos están enfocados a identificar si existen colaboraciones entre los trabajadores de la institución,

donde se indaga el apoyo de los superiores y de los compañeros, estas contaron con un total de cinco reactivos cada una.

Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI versión para Docentes)

Versión ajustada para población docente del Maslach *burnout* Inventory, basado en el modelo de Burnout de Maslach y Jackson (1981). Este instrumento contó con tres dimensiones conformadas por 22 reactivos. Las opciones de respuesta comprendieron una escala tipo Likert de siete puntos. La primera, referida al agotamiento emocional constó de nueve reactivos, entendida como la autopercepción de no poder realizar las labores al mismo nivel emocional que antes. La segunda, referida a la escala de despersonalización, estuvo compuesta por cinco reactivos, entendida como los comportamientos y actitudes negativas hacia el personal de trabajo. La dimensión final, relacionada con la realización personal, contó con ocho reactivos, entendida como autopercepción negativa hacia el trabajo e insatisfacción por este.

Análisis de validez y confiabilidad

Con el fin de determinar la validez de las pruebas, los instrumentos fueron sometidos a la técnica de análisis factorial exploratorio (AFE), donde se probó la validez de constructo al utilizar el método intraprueba y verificar la constitución interna.

Dentro del Cuestionario Desbalance Esfuerzo-Recompensa (DER), la estructura final indicó tres factores compuestos por 14 reactivos, los cuales explican un 49.60 % de la varianza. Estos factores conservan los nombres originales de las dimensiones, dado que prácticamente son versiones reducidas de estas. Los dos factores resultantes tienen la siguiente estructura: a) Esfuerzo, compuesta por cuatro reactivos (r1, r2, r4, r6); b) Recompensa, compuesta por cinco reactivos (r7, r8, r9, r15, r16); c) Implicación, com-

puesta por cinco reactivos (r18, r19, r21, r22, r23). La solución final elimina un total de nueve reactivos por no ajustarse de manera adecuada a la población.

Dentro del AFE para cuestionario de Condiciones de Trabajo, Vida y Satisfacción (CTVS), la estructura resultante indica cuatro factores compuestos por un total de 16 reactivos, los cuales explican un 53.27 % de la varianza, estos factores conservan los nombres originales de las dimensiones, dado que prácticamente son versiones reducidas de estas. Los factores resultantes cuentan con la siguiente estructura: (a) demandas psicológicas, compuesta por cinco reactivos (r1, r2, r6, r7, r8); (b) control, compuesta por cuatro reactivos (r19, r20, r22, r23); (c) apoyo social de superiores, compuesta por cuatro reactivos (r27, r28, r30, r31); d) apoyo social de compañeros, compuesta por tres reactivos (r24, r25, r26). La solución final elimina un total de 20 reactivos por no ajustarse de manera adecuada a la población.

Análisis de datos

Se realizaron análisis descriptivos para el apartado referente a las variables sociodemográficas y para los instrumentos aplicados. Posteriormente, pruebas de contraste de hipótesis entre las variables de los instrumentos y los factores de carácter atributivo (variables sociodemográficas), para esto se emplearon las pruebas de T de Student para los factores dicotómicos y la prueba ANOVA de un factor para los politómicos. Los análisis se realizaron con la ayuda del software estadístico IBM SPSS versión 25.

Resultados

Los resultados del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), indican una estructura a tres factores compuesta por 16 reactivos, los cuales explican un 51.19 % de la varianza. Estos factores conservan los nombres originales de las dimensiones, dado que prácticamente son versiones re-

ducidas de estas, donde, además, la dimensión de agotamiento emocional no sufrió ningún tipo de modificación. Los dos factores resultantes tuvieron la siguiente estructura: (a) despersonalización, compuesta por tres reactivos (r5, r10, r11); (b) realización personal, compuesta por cuatro reactivos (r12, r17, r18, r19). La solución final elimina un total de seis reactivos por no ajustarse de manera adecuada a la población. Los resultados generales en la prueba de alfa de Cronbach para cada uno de los instrumentos indicaron niveles satisfactorios de confiabilidad, donde los tres cuestionarios obtuvieron valores superiores a 0.70, el cual es considerado como el valor mínimo aceptable. Se observan valores similares entre las pruebas encargadas de medir la presencia de factores psicosociales, mientras que el inventario de *burnout* presentó un nivel más bajo de fiabilidad general. Los resultados del cuestionario de CTVS, donde se encontraron valores de confiabilidad aceptables alfa de Cronbach de 0.78 demanda, 0.73 control, 0.87 apoyo social superiores y 0.78 apoyo social de compañeros para todas las categorías.

En lo que respecta al cuestionario Maslach para medir la presencia de *burnout*, los resultados muestraron valores satisfactorios de confiabilidad en alfa de Cronbach 0.88 en agotamiento y cansancio emocional, 0.64 despersonalización y 0.76 realización personal para las dimensiones de agotamiento y realización personal. Por otro lado, debido a los resultados obtenidos en las pruebas de validez interna para este factor (auto valor >1 y varianza explicada $>7\%$), se tomó la decisión de utilizarlo y no reducir el número de dimensiones del instrumento.

Análisis descriptivos. Variables atributivas

Al analizar los factores atributivos, se encontró una población principalmente conformada por maestras docentes (67.8 %). Junto a esto, se encuentra que la mayor parte de la muestra está conformada por docentes que rondan una edad entre los 41 y 50 años (35.6 %). También se observó que los docentes que cuentan con pareja actualmente conforman la mayor parte de la muestra (61.7 %). En la tabla 1 se muestran los resultados para las variables que son relevantes para el estudio.

Tabla 1. *Frecuencia y porcentaje entre los factores atributivos del estudio*

<i>Variable</i>	<i>Opciones de respuesta</i>	<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Financiamiento. Número de horas que trabaja a la semana en esta escuela	Secundaria pública	78	52.3
	Secundaria privada	71	47.7
	0 a 12	26	17.4
	13 a 20	29	19.5
	21 a 30	35	23.5
	31 a 40	40	26.8
	Más de 40	19	12.8
Número de estudiantes con capacidades diferentes o necesidades especiales	Menos de 2	76	51.0
	3 a 5	52	34.9
	Más de 5	21	14.1
Años como docente en esta escuela	Menos de 5	86	57.7
	De 6 a 10	23	15.4
	Más de 10	40	26.8

Fuente: elaboración propia.

Análisis de diferencias entre factores y dimensiones

El siguiente análisis muestra la frecuencia obtenida por el total de sujetos en cada una de las dimensiones de los instrumentos, así como el porcentaje. Se analizaron las 13 variables retomando las tres dimensiones expuestas en los cuestionarios DER, CTVS, Maslach, no se obtuvieron diferencias en nueve variables; sexo, plaza, edad, nivel de formación, años de experiencia, estado civil, nivel de formación, materia, número de alumnos con capacidades diferentes o necesidades especiales. Por lo contrario, se obtuvieron diferencias significativas en cuatro variables: financiamiento, horas laborales, años en la escuela, percepción del número de alumnos discapacitados.

Dentro del financiamiento se obtuvo diferencia en DER en la dimensión de control, así como también en CTVS en la dimensión de esfuerzo, no se obtuvo diferencia en el cuestionario de Maslach (tabla 2). En la variable años en la escuela y años en el grupo se obtuvo la misma diferencia en CTVS di-

mención apoyo social. Por último, en el número de alumnos con discapacidad se encontró diferencia en MBI agotamiento. Al analizar el financiamiento, se encontraron diferencias significativas en relación con el control y el esfuerzo, donde el valor T de Student obtenido fue de 2.288 con una media de 3.39, el valor T resulta en 2.368 con una media de 3.36. Respecto al tamaño del efecto, las diferencias a través de la prueba Cohen's *d* indican un nivel pequeño, sin embargo, cumple con los criterios para afirmar que el factor tiene impacto sobre las diferencias de medias en los docentes de secundaria pública y secundaria privada.

Tabla 2. *Prueba t de Student para muestras independientes.*
Para el factor "tipo de financiamiento"

<i>Dimensión</i>	<i>Grupos</i>	<i>N</i>	<i>Media</i>	<i>Desviación estándar</i>	<i>T</i>	<i>Sig.</i>	<i>d</i>
DER.D1. Esfuerzo	Sec. pública	78	3.05	.748	-2.368	0.019	.39
	Sec. privada	71	3.36	.822			
CTVS. D2. Control	Sec. pública	78	3.39	.613	2.288	0.024	.36
	Sec. privada	71	3.14	.739			

Fuente: elaboración propia.

Al analizar el factor “Número de horas que trabaja a la semana”, se encontraron resultados significativos en DER (Dimensión Esfuerzo y el Resultado) y en CTVS en la dimensión demanda muestran diferencia en estos apartados (tabla 3). En este primer caso, es importante destacar que el grupo de docentes que labora de 21 a 31 horas refiere emplear un mayor esfuerzo en el ejercicio de sus tareas, donde resulta un valor de F de 2.496 y una media de 3.3; los docentes que trabajaron más de 30 horas dentro de un mismo plantel refirieron mayores cargas de trabajo en relación con la dimensión de demanda, resultando un valor de F de 3.182 y una media de 3.18.

Tabla 3. ANOVA de "número de horas que trabaja a la semana"

<i>Dimensión</i>	<i>Grupos</i>	<i>N</i>	<i>Media</i>	<i>Desviación estándar</i>	<i>F/Sig.</i>	<i>Post-hoc</i>
CTVS. D1. Demanda	0-12	26	2.86	0.518	3.182/0.015	G1 y G4
	13-20	29	3.09	0.692		
	21-30	35	3.18	0.767		
	31-40	40	3.41	0.745		
	Más de 40	19	3.42	0.561		
DER. D1. Esfuerzo	0-12	26	2.78	0.618	2.496/0.045	G1 y G4
	13-20	29	3.22	0.78		
	21-30	35	3.31	0.949		
	31-40	40	3.36	0.72		
	Más de 40	19	3.2	0.757		

Fuente: elaboración propia.

En el análisis de número de horas que trabaja a la semana, se observó que los docentes que contaron con un horario laboral mayor a 40 horas tienden a percibir una mayor carga de trabajo. De esta misma manera, este factor también está relacionado con el esfuerzo empleado en el trabajo. Sin embargo, los docentes de 21 a 30 horas indicaron emplear una mayor cantidad de recursos para poder realizar sus actividades. Por otra parte, la prueba *post-hoc* señaló mayores diferencias entre los grupos de docentes, con menos de 12 horas y los docentes con 31 a 40 horas laborales.

Tabla 4. Análisis descriptivos. Cuestionario Maslach Burnout Inventory

<i>Dimensiones</i>	<i>Media</i>	<i>Desviación estándar</i>	<i>Cuartiles (Q)</i>
Agotamiento y cansancio emocional	18.42	11.917	Q1 9.00
			Q2 17.00
			Q3 26.50
Despersonalización	1.66	3.291	Q1 .00
			Q2 .00
			Q3 1.00
Realización personal	22.3	2.725	Q1 21.00
			Q2 24.00
			Q3 24.00

Fuente: elaboración propia.

Dentro de los resultados para el cuestionario de *burnout* de Maslach, se encontró que los docentes presentaron resultados muy por debajo de la media para las dimensiones de agotamiento y despersonalización (de acuerdo con los datos normativos recomendados por la nota técnica NTP-732, INSHT), estas fueron de 18.42 y 1.66, respectivamente, lo que indica que los docentes refieren no estar agotados emocionalmente ni mostrar comportamientos negativos o de indiferencia con sus alumnos (tabla 4). Acorde con esto, los docentes también refirieron puntajes muy por encima de la media en lo que respecta a la dimensión de realización personal, situación que indica que se sienten motivados por su trabajo. Sin embargo, existe un 24.8% de docentes que presentan señales de agotamiento emocional.

Tabla 5. *Análisis de “apoyo social superiores”: Cuestionario Maslach Burnout Inventory*

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
CTVS.D3Apoyo Social Superiores (reactivos 27,28,30,31)	Entre grupos	3.902	2	1.951	3.471	0.034
	Dentro de grupos	82.056	146	0.562		
	Total	85.957	148			

Fuente: elaboración propia.

En la variable atributiva que corresponde a años como docente en la escuela no se encontró diferencia alguna en DER y Maslach, en el instrumento CTVS se encontraron diferencias superiores en apoyo social con una frecuencia de (F) 3.471 y significancia estadística de 0.034 (tabla 5).

Discusión

Se indican los resultados de la prueba de confiabilidad para cada una de las dimensiones que contemplaron los instrumentos. En el primero de estos el cuestionario Desbalance Esfuerzo-Recompensa indica valores de fiabilidad aceptables en alfa de Cronbach, 0.76 en esfuerzo, 0.82 recompensa y 0.79 implicación para las dimensiones. Se encontraron resultados similares a los

obtenidos reportados en población docente por Gómez (2010). En el instrumento DER, en el indicador de recompensa referido por los docentes, indicaron un nivel de recompensa mayor al esfuerzo empleado durante sus labores, lo cual es un aspecto importante, tomando en cuenta que una recompensa es indispensable para un bienestar emocional en el trabajo, dado que, al no haber una saturación por parte de los niveles de esfuerzo, el personal docente tiene menor probabilidad de ubicarse en una situación riesgosa para su salud (Siegrist et al., 2009). El modelo de demanda-control propuesto por Karasek (1979), junto con los trabajos de Sauter et al. (2001), sugiere que cuando los docentes tienen un mayor control sobre las demandas de su trabajo, es menos probable que sufran consecuencias negativas debido a factores estresores en el trabajo. Además, los altos niveles de apoyo social mencionados por los maestros actúan como una variable mediadora, minimizando aún más esta probabilidad. Según los postulados teóricos del modelo de demanda-control, el apoyo social funge como una variable moduladora en la relación entre las demandas laborales y el control (Karasek, 1979; Sauter et al., 2001; Chiang et al., 2013).

Arias et al. (2019), mencionan que tener un buen soporte por parte de las autoridades superiores funge como factor protector y disminuye los niveles de estrés percibido, esto debido a que un clima organizacional adecuado posibilita un ambiente de trabajo saludable para el docente. El sector educativo resulta significativo y se encuentra asociado al control de las obligaciones docentes, donde parece ser que los docentes de educación privada refieren un menor control, toma de decisiones y autonomía laboral en su ejercicio con relación con los docentes que trabajan en escuelas públicas. Junto a esto, el “sector educativo” también resulta tener un impacto al esfuerzo que se emplea al realizar cada tarea, donde los docentes de escuelas privadas mencionan el implemento de mayores recursos para poder sobre llevar las tareas del día a día. En este sentido, la organización administrativa de la institución de educación toma vital importancia, ya que son estas las que generan un espacio adecuado para el docente y para la relación enseñanza-aprendizaje, un espacio donde el desempeño laboral es deficiente para el empleo de las tareas, así como para las relaciones entre maestros, genera situaciones que pueden tener repercusión en la salud (Rodríguez-Ramírez et al., 2017).

Como podemos observar, entre mayor sea la demanda de trabajo y el esfuerzo empleado en dichas demandas, será mayor la percepción de la dimensión de agotamiento emocional. Dentro del análisis de regresión múltiple para la dimensión de agotamiento, las dimensiones que resultan significativas y contribuyen a dicha sensación son el esfuerzo y la demanda, donde estas explican el 33.9 % del fenómeno. De esta forma, se entiende que el docente es más propenso al fenómeno de agotamiento emocional si cuenta con altas demandas de trabajo y, junto a estas, percibe que emplea grandes cantidades de trabajo para poder llevarlas a cabo, de esta forma la hipótesis es corroborada dentro de este estudio.

Conclusiones

La relación entre los atributos del docente de educación secundaria y las variables de estrés, *burnout* y satisfacción laboral es un tema de gran relevancia en la educación y el bienestar de los profesionales de la enseñanza, pues a menudo enfrentan altos niveles de estrés debido a las demandas del trabajo, que incluyen la gestión del aula, la preparación de lecciones, la evaluación de estudiantes y la interacción con padres y sus superiores.

Los docentes de educación secundaria del estado de Sonora cuentan con buen control sobre el trabajo, presentan capacidad de gestión del tiempo y empatía, y esto influye en la forma en que manejan y experimentan el estrés, el agotamiento físico y emocional, sienten que son recompensados y se sienten acompañados al contar con el apoyo social de sus autoridades inmediatas, generando bienestar que impacta directamente en el desarrollo de sus actividades. Estos atributos, como la motivación, el apoyo social y la autoeficacia, pueden influir en la satisfacción laboral, donde está estrechamente relacionada con la calidad del trabajo y la realización personal. La relación entre los atributos del docente y las variables de estrés, *burnout* y satisfacción laboral es compleja y multifacética. No hay una relación directa y lineal, ya que varios factores, como el entorno escolar, el apoyo institucional y las circunstancias personales, también influyen en estas variables.

Referencias

- Aldrete, M. G., Pando, M., Aranda, C., y Balcázar, N. (2003). Síndrome de burnout en maestros de educación básica, nivel primaria de Guadalajara. *Investigación en Salud*, V(1), 11-16. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14200103>
- Arias, W., Huamani, J., y Ceballos, K. (2019). Síndrome de burnout en profesores de la escuela y universidad: análisis psicométrico y comparativo en la ciudad de Arequipa. *Monográfico: Estrés docente y factores psicosociales asociados*, 7(3), 72-110. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.390>
- Chiang, M., Gómez, N., y Sigoña, M. (2013). Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centro de salud. *Salud de los Trabajadores*, 21(2), 111-128. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375839307002>
- Cortés Rojas, J. (2021). El estrés docente en tiempos de pandemia. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 8, 1-11 <https://www.scielo.org.mx/pdf/dilemas/v8nspe1/2007-7890-dilemas-8-spe1-00006.pdf>
- Gómez, V. (2010). Assessment of Psychosocial Stressor at Work: Psychometric Properties of the Spanish Version of the ERI (Effort-Reward Imbalance Questionnaire) in Colombian Workers. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(2), 147-156.
- Hernández, M. A., Cantín García, S., López Abejón, N., y Rodríguez Zazo, M. (2010). *Estudio de encuestas. Métodos de investigación*. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24005w/Estudio_cuentas_S13.pdf
- Karasek, R. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude and Mental Strain: Implications for Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-311.
- Longas, J., Chamarro, A., Riera, J., y Cladellas, R. (2012). La incidencia del contexto interno docente en la aparición del síndrome del quemado por el trabajo en profesionales de la enseñanza. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 28(2), 107-118. <https://dx.doi.org/10.5093/tr2012a9>
- Macías, M., Fernández, J. Hernández, R., Cueto, A., y Rancaño, I. (2003). Evaluación del estrés laboral en trabajadores de un hospital público de español. Estudio de las propiedades psicométricas de la versión española del modelo Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa. *Medicina Clínica*, 120(17), 652-657.
- Maslach, C., y Jackson, S. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/job.4030020205>
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2008). Sensibilización sobre el estrés laboral en los países en desarrollo. *Protección de salud de los trabajadores*. Serie núm. 6.
- Rodríguez Ramírez, J. A., Guevara Araiza, A., y Viramontes Anaya, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 8(14), 45-67. https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v8i14.39
- Sauter, S. L., Hurrell Jr, J. J., y Cooper, C. L. (2001). Job Control and Job Demands: Their Relationship with Psychological Well-being. En S. L. Sauter y L. R. Murphy (Eds.), *Organizational Risk Factors for Job Stress* (pp. 19-34). American Psychological.

- Siegrist, J. (1996). Adverse Health Effects of High-effort/Low-reward Conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 27-41. 10.1037//1076-8998.1.1.27
- Siegrist, J. (2002). Effort-Reward Imbalance at Work and Health. En P. L. Perrewé y D. C. Ganster (Eds.). *Historical and Current Perspectives on Stress and Health*, 2, 261-291. Emerald Group Publishing Limited.
- Siegrist, J. (2010). Desequilibrio entre esfuerzo y recompensa en el trabajo y enfermedades cardiovasculares. *Revista Internacional de Medicina Ocupacional y Salud Ambiental*, 23(3), 279. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/20934954/>
- Siegrist, J., Wege, N., Puhlhofer, F., y Wahrendorf, M. (2009). A Short Generic Measure of Work Stress in the Era of Globalization: Effort-reward Imbalance. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 82(8), 1005-1013. DOI: 10.1007/s00420-008-0384-3
- Zavala, J. (2008). Estrés y burnout docente: conceptos, causas y efectos. *Educación*, XVII, 32, 67-86. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/1802/1743>