



Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), mayo-junio 2026,
Volumen 10, Número 3.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v10i3

BURNOUT: IMPACTO EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE DOCENTES UNIVERSITARIOS EN YUCATÁN

**BURNOUT: IMPACT ON JOB SATISFACTION OF UNIVERSITY
PROFESSORS IN YUCATÁN**

María Fernanda García Castelo
Universidad Autónoma de Yucatán

Mirta Margarita Flores Galaz
Universidad Autónoma de Yucatán

Burnout: impacto en la Satisfacción Laboral de docentes universitarios en Yucatán

María Fernanda García Castelo¹

a23220801@alumnos.uady.mx

<http://orcid.org/0009-0001-5936-6926>

Universidad Autónoma de Yucatán

México

Mirta Margarita Flores Galaz

fgalaz@correo.uady.mx

<http://orcid.org/0000-0002-9971-8404>

Universidad Autónoma de Yucatán

México

RESUMEN

Este artículo analiza el *Burnout* y su relación con la Satisfacción Laboral en docentes universitarios. Participaron 192 docentes seleccionados mediante un muestro probabilístico de una universidad pública de Yucatán. Se les administró el cuestionario para la evaluación del Burnout o Síndrome de quemarse por el trabajo (CESQT) de Gil-Monte y Olivares Faúndez (2011) y el instrumento para Satisfacción Laboral de Peiró (1989) versión corta (S10/12). En términos de resultados el Burnout se asoció a formas negativas de afrontar el trabajo, como insatisfacción laboral y bajo compromiso organizacional. Los hallazgos muestran la importancia del bienestar laboral, ya que los docentes representan un sector particular y vulnerable. Las demandas laborales actuales ejercen un incremento en la sobrecarga emocional y una mayor presión en las actividades de enseñanza, investigación y gestión. Es fundamental proporcionar los apoyos adecuados y fomentar un entorno propicio que contribuya a la evolución de la educación superior.

Palabras clave: Burnout en docentes; Satisfacción laboral; Agotamiento Profesional; Bienestar laboral; Docentes universitarios.

¹ Autor principal.

Correspondencia: a23220801@alumnos.uady.mx

Burnout: impact on Job Satisfaction of University professors in Yucatán

ABSTRACT

This article analyzes Burnout and its relationship with Job Satisfaction with university professors. 192 professors participated, selected through probabilistic sampling from a public university in Yucatán. They were administered the questionnaire for the evaluation of Burnout or job Burnout syndrome (CESQT) by Gil-Monte (2011) and the short version of the Job Satisfaction instrument by Peiró (1989) (S10/12). In terms of results, Burnout was associated with negative ways of facing with work, such as job dissatisfaction and low organizational commitment. The finding highlight the importance of workplace well-being, as faculty represent a particularly vulnerable sector. Current job demands lead to increased emotional overload and greater pressure on teaching, research, and administrative activities. It is essential to provide adequate support and foster a conducive environment that contributes to the evolution of higher education.

Keywords: Occupational Burnout; Work engagement; Burnout síndrome; Workplace well-being; University faculty.

Artículo recibido 25 abril 2026

Aceptado para publicación: 25 mayo 2026



INTRODUCCIÓN

El *Burnout*, también conocido como el Síndrome de quemarse por el trabajo representa simplemente una consecuencia de la auto explotación voluntaria, la búsqueda de la competencia absoluta, del rendimiento en todas las áreas y demandas laborales, es una transición del sujeto al “sujeto ideal”, este fenómeno podría catalogarse como una de las enfermedades características del siglo XXI, en la que pasa desapercibida la violencia sistemática, siendo que la economía y la estructura social perpetúan y absolutizan su repetición y expresión (Han, 2012). Actualmente la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2025) incluye al *Burnout* en la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) como un fenómeno relacionado con el trabajo, caracterizado por: sentimientos de agotamiento, distancia mental y eficiencia profesional reducida.

El *Burnout* particularmente en profesores universitarios es un problema con carácter urgente. El desgaste psicológico-emocional conduce a una disminución en el desempeño, agotamiento mental y un descenso en la calidad de la enseñanza (Deroncele-Acosta et al., 2023). El *Burnout* es una condición que se produce cuando las exigencias laborales superan la capacidad de la persona para hacer frente a las tareas asignadas, esto a consecuencia de: altas demandas en las cargas del trabajo, falta de control en el trabajo, relaciones de trabajo conflictivas, falta de apoyo, inseguridad laboral, entre otras (Türközer y Öngür, 2020).

Actualmente el *Burnout* no supone un simple síntoma individualizado, sino que abarca una dimensión más profunda, que incluye elementos socioculturales, personales y estructurales. En el contexto de México, las Instituciones de Educación Superior han pasado por una serie de transformaciones que han redefinido muchas de las condiciones laborales, objetivos y dinámicas de los docentes (Moreno Arellano et al. 2017). Las modificaciones a los estándares de educación inciden en una mayor presión, influenciada por la propia naturaleza de la labor docente, las actividades de investigación y la falta de apoyo financiero.

El rol del catedrático ha cambiado junto con el proceso de transformación de las Universidades, y en esta transformación los profesores se han tenido que adaptar nuevas prácticas y metodologías de enseñanza, tecnologías de la información y vinculación del entorno. Paralelamente el incremento de matrícula de las universidades públicas ha llevado a la contratación de profesores, aumentando la



demanda de actividades, responsabilidades y presión en términos de competencias, habilidades y desarrollo profesional, complejizando tareas (Torres, 2025).

El contexto universitario ha experimentado una tasa de crecimiento anual significativo con relación a la cantidad de puestos de trabajo en el ámbito del profesorado (Secretaría de Educación Pública [SEP], 2024). A pesar de que los indicadores evidencian un crecimiento positivo, es necesario que las universidades puedan responder a los requerimientos y competencias que demanda el mercado laboral, así como atender la deficiencia en la alineación de estrategias entre universidades autónomas, sector privado y las políticas públicas enfocadas a la educación superior.

El docente es conceptualizado como un guía que apoya al logro de objetivos y desarrollo de habilidades, siendo ellos los responsables del aprendizaje. Esto implica una gran combinación de enfoques pedagógicos y consideraciones emocionales a tomar en cuenta para fortalecer la conexión del rol del docente y la Satisfacción Laboral; el compromiso docente apunta a ser uno de los factores motivacionales de mayor impacto, así como la relación positiva entre alumnado y profesores (Ruiz Quiles et al., 2015).

En la actualidad, los enfoques teóricos se basan en el comportamiento humano, esto hace que el papel de la psicología dentro de la organización sea cada vez más relevante. La literatura existente hace hincapié en que el grado de satisfacción percibido por los trabajadores está directamente relacionado con la motivación que provee el factor económico (Syzdykova et al., 2023a). Sin embargo, el área académica presenta características únicas y diferentes respecto a otros ámbitos laborales. Se ha demostrado que la Satisfacción Laboral no se limita al ingreso económico, gran parte del sector educativo valora muy por encima la estabilidad laboral, el respaldo institucional, las oportunidades de promoción, la auto realización y la calidad de vida tanto en el ámbito personal, familiar y laboral (Gessesse y Premanandam, 2023; González, 2018; Magaña et al., 2014).

La Satisfacción Laboral es definida como un estado emocional positivo resultante de la valoración de cada individuo. Se reconoce su naturaleza dinámica y subjetiva, esta consideración subraya que no es un objetivo al que se pueda llegar de manera lineal, sino más bien se considera un estado fluctuante a lo largo del tiempo. El nivel subjetivo trata a la experiencia subjetiva positiva, haciendo hincapié en las habilidades interpersonales, la perseverancia, el talento, a la autoorganización y autodirección. Esto



implica en última instancia que la experiencia personal varía de un ser humano a otro (Casinillo et al., 2024; Lin y Gao, 2023).

El trabajo representa el medio productivo más importante para poder satisfacer diferentes aspectos de la vida de una persona: económico, social y personal. Esta premisa fundamenta la trascendencia que tiene el trabajo en la vida de un ser humano, reconociendo la importancia de su investigación y exploración a profundidad (Neves et al., 2018).

Los elementos que influyen en la Satisfacción Laboral son distintos, cada persona le otorga un valor diferente dependiendo la naturaleza del trabajo, creencias, valores y estilo de vida (Diaz Dumont et al., 2023). El entendimiento de este estado individual se vincula a procesos sociales y su influencia en el desarrollo de las personas en sus áreas de trabajo, afectando su perspectiva de realización, compromiso y productividad laboral (Andrade De Noguera, 2023).

Gran parte los estudios sobre Satisfacción Laboral y retención de los académicos, se vinculan al nivel educativo y tipo de participación en programas de desarrollo, sustentadas en segmentos motivacionales, por ejemplo, la autoeficacia (Toropova et al., 2021a). La evidencia científica empírica indica que las relaciones interpersonales promueven altos niveles de satisfacción en el trabajo, mientras que la principal fuente de insatisfacción se muestra en relación con elementos estructurales, administrativos y de gestión, como la falta de recursos, la burocracia y la sobrecarga laboral (Purwanto y Sulaiman, 2023). Hoy día la Satisfacción Laboral no es estática, más bien podría denominarse un fenómeno en movimiento y complejo que desempeña un papel de gran importancia dentro del sector educativo superior.

A partir de lo anterior, la presente investigación tiene como objetivo: describir el *Burnout* que presentan los profesores universitarios, describir el nivel de Satisfacción Laboral que tienen los profesores y establecer la relación entre el *Burnout* y la Satisfacción Laboral.

METODOLOGÍA

Diseño

Se planteó para la presente investigación una metodología cuantitativa, diseño no experimental, transversal correlacional-causal, a partir de una muestra probabilística de docentes universitarios de la Universidad Autónoma de Yucatán.



Participantes

El tamaño de la muestra fue de 192 docentes, lo cual equivale a un 49.69% de la población objetivo, con un nivel de confianza del 95% y un margen de error de 0.05. El sexo se distribuyó 120 hombres equivalente al 68.05%, 68 mujeres equivalente a 35.4% y el 2.1% de los casos no fueron registrados para la variable de sexo. La media de edad de los profesores que participaron fue de 55.8 años, con una desviación estándar de 8.9.

Materiales e instrumentos

Para medir el nivel de *Burnout* en los profesores, se utilizó el cuestionario para la evaluación de *Burnout* o síndrome de quemarse por el trabajo (CESQT), propuesto por Gil-Monte y Olivares Faúndez (2011) consta de 20 ítems, distribuidos en cuatro categorías:

1. Ilusión por el trabajo: Alpha de Cronbach de 0.84, esta dimensión se conforma de 5 reactivos mismos que permiten evaluar la satisfacción personal en el área laboral incorporando la auto eficiencia profesional, los reactivos de la escala Ilusión por el Trabajo se han formulado positivamente, lo que una puntuación baja indicaría un alto nivel de *Burnout*
2. Desgaste psíquico: Alpha de Cronbach de 0.87. La escala se conforma por 4 reactivos, esta categoría indica agotamiento emocional y físico.
3. Indolencia: Alpha de Cronbach de 0.85. La categoría se conforma por 6 reactivos, la Indolencia se caracteriza por actitudes de indiferencia hacia la organización y personas que laboran en ella, mostrando antipatía y egoísmo ante los problemas ajenos.
4. Culpa: Alpha de Cronbach de 0.80. Categoría conformada por 5 reactivos. Es definida como la aparición de sentimientos negativos hacia el trabajo y hacia las personas con las que existe alguna relación laboral.

Por otro lado, para medir la Satisfacción Laboral, se aplicó el instrumento Satisfacción Laboral versión corta (S10/12) de Meliá y Peiró (1989a). El Cuestionario S10/12 fue desarrollado a partir de dos versiones anteriores con el propósito de obtener una medida global de la satisfacción laboral, pero manteniendo las cualidades de bondad psicométrica. El S10/12 ha mostrado un Alpha de Cronbach de 0.88 para la escala total, lo que indica una buena consistencia interna. A continuación, se desglosan los factores y sus valores de Alpha de Cronbach:



1. Satisfacción con la supervisión: se refiere a la forma en que se relaciona el individuo con los superiores, la proximidad, igualdad y justicia en el trato. Este factor corresponde a un valor de 0.89 Alpha de Cronbach y contiene seis reactivos.

2. Satisfacción con el ambiente físico de trabajo: relativo al entorno físico de trabajo, tomando en cuenta aspectos como salubridad e higiene. Este factor presenta un valor de 0.72 Alpha de Cronbach y contiene cuatro reactivos.

3. Satisfacción con las prestaciones recibidas: refiere al grado en que la empresa cumple con los convenios establecidos para compensaciones que marca la ley y beneficios adicionales. Este factor cumple con un valor de 0.74 Alpha de Cronbach y contiene dos reactivos.

Su validez factorial ha sido confirmada con un análisis que mostró que los tres factores explican más del 64% de la varianza total, lo que respalda la solidez de su estructura. Este instrumento cuenta con 12 ítems con categorías desde “algo insatisfecho” hasta “algo satisfecho”. Las instrucciones previas al cuestionario desarrollan una carta de presentación y el anonimato de las respuestas (Meliá y Peiró, 1988b).

Procedimiento

Se realizó un proceso administrativo, el cual consistió en presentar un proyecto ejecutivo a la Coordinación General de Posgrado, Investigación y Vinculación de la Universidad Autónoma de Yucatán. Se les invitó a los participantes a colaborar en el estudio, explicando su objetivo, así como la libertad de retirarse cuando lo desearan. Se les proporcionó un consentimiento informado el cual debían aceptar voluntariamente para participar en la investigación. Durante todo el proceso del estudio se tomaron en cuenta las recomendaciones del Código Ético del Psicólogo publicado por la Sociedad Mexicana de Psicología, (2011).

Análisis de Datos

El análisis estadístico se realizó por medio del Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (*Statistical Package for the Social Sciences SPSS*), versión 27. En primer lugar, se realizó un análisis descriptivo de cada una de las escalas a través de Medias y Desviaciones Estándares. Para determinar la consistencia interna se calcularon los índices de confiabilidad Alfa de Cronbach y Omega de McDonald. Finalmente,



para conocer la relación de las variables se llevó a cabo un análisis de correlación producto-momento de Pearson, con el que se averiguó la asociación que tienen las variables *Burnout* y Satisfacción laboral.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En el análisis descriptivo se observa que la Media más alta en la Escala de *Burnout* fue el factor Ilusión por el trabajo ($M=3.21$), mientras que en la escala de Satisfacción Laboral la Media más alta fue Satisfacción con la supervisión ($M=5.54$); por encima de la Media Teórica destaca el factor Ilusión por el trabajo ($M=3.21$) de la escala de *Burnout* y en el caso de la escala de Satisfacción Laboral todos los factores: Satisfacción con la supervisión, Satisfacción con el ambiente físico, y Satisfacción con las prestaciones recibidas, se encuentran por encima de la Media Teórica (ver Tabla 1).

Tabla 1

Medias (M), desviaciones estándar (DE), Alfa de Cronbach (α) y Omega de McDonald (ω) obtenidas por factor de la escala de Burnout y la escala Satisfacción Laboral.

Factores	M	DE	Rango	Media Teórica	(α)	(ω)
Escala de <i>Burnout</i>						
Ilusión por el trabajo	3.21	.67	0-4	2	.73	.75
Desgaste psíquico	1.68	.87	0-4	2	.80	.81
Indolencia	1.05	.62	0-4	2	.74	.74
Culpa	.71	.63	0-4	2	.81	.82
Escala de Satisfacción Laboral						
Satisfacción con la supervisión	5.54	1.32	1-7	4	.95	.95
Satisfacción con el ambiente físico	5.47	1.25	1-7	4	.81	.82
Satisfacción con las prestaciones recibidas	5.12	1.52	1-7	4	.76	.76

Los resultados obtenidos muestran que los tres factores de la escala de Satisfacción Laboral correlacionan de manera positiva con el factor de *Burnout* Ilusión por el trabajo. Por el contrario, los factores de Satisfacción Laboral correlacionaron de manera negativa con los factores de *Burnout*:

Desgaste Psíquico e Indolencia. Es importante mencionar que ningún factor de la Satisfacción Laboral correlacionó con el factor de Culpa de *Burnout* (ver Tabla 2).

Tabla 2
Correlaciones entre Satisfacción Laboral y Burnout.

Satisfacción Laboral	Burnout			
	Ilusión por el trabajo	Desgaste Psíquico	Indolencia	Culpa
Satisfacción con la supervisión	.279**	-.308**	-.340**	-.127
Satisfacción con el ambiente físico de trabajo	.257**	-.209**	-.219**	-.127
Satisfacción con las prestaciones recibidas	.276**	-.388**	-.303**	-.077

Nota. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral**). La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral*).

Posteriormente, se consideró importante obtener las correlaciones del Burnout con la Satisfacción Laboral por sexo, los resultados mostraron para los hombres un patrón idéntico al de la muestra en general, en cambio para las mujeres solo se encontró una correlación significativa entre la Satisfacción con el Ambiente físico y la Ilusión por el trabajo ($r = .242, p < .05$). Asimismo, el factor Desgaste Psíquico para mujeres correlacionó de manera negativa con la satisfacción con el ambiente físico y la satisfacción con las prestaciones.

Para el factor Indolencia de Burnout en mujeres no se encontró correlaciones significativas con ningún factor de la Satisfacción Laboral, y finalmente para el factor Culpa no se encontraron correlaciones significativas tanto para hombres como para mujeres, al igual que en la muestra general (ver Tabla 3).

Tabla 3*Matriz de correlaciones por sexo entre Satisfacción Laboral y Burnout.*

		Burnout							
		Ilusión por el trabajo		Desgaste Psíquico		Indolencia		Culpa	
Satisfacción Laboral		H	M	H	M	H	M	H	M
Satisfacción con el Ambiente físico		.292**	.242*	-.332**	-.267*	-.402**	-.231	-.122	-.116
Satisfacción con la supervisión		.273**	.203	-.213*	-.224	-.272**	-.098	-.126	-.077
Satisfacción con las prestaciones		.324**	.158	-.389**	-.392**	-.380**	-.161	-.069	-.069

Nota. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral**). La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral*).

H=Hombres, M=Mujeres

CONCLUSIONES

En este contexto se hace indispensable que las universidades ofrezcan medidas preventivas y de abordaje adecuado a las condiciones laborales y factores de riesgo. Centrarse en el *Burnout* y la satisfacción laboral de los académicos es crucial para mejorar la experiencia en el ámbito educativo (Franco Canacuan y Arévalo Lara, 2025).

El ejercicio de esta profesión requiere personal motivado, que tenga seguridad laboral y acceso a oportunidades de desarrollo continuo. Por su parte el sector público debe articular las competencias y acreditaciones desde una vinculación más eficiente. Para dar seguimiento y cumplimiento a esta función es fundamental establecer sinergia entre la universidad, las prácticas laborales y regulatorias pertinentes que faciliten el desarrollo integral del profesorado y la comunidad universitaria, promoviendo un ambiente de desarrollo personal y profesional.

En la academia los factores de reputación social y la autonomía de los catedráticos son el principal factor de Satisfacción Laboral. Actualmente la propuesta de investigación se encuentra vinculada a factores motivacionales sociopsicológicos. Las ideas respecto a las posibilidades de motivación en el entorno laboral han sufrido cambios considerables, además las propuestas de investigación en el ámbito de la Satisfacción Laboral se han centrado en las diferencias por género, en las implicaciones dentro de las

políticas con recursos humanos y los rasgos emocionales y afectivos inherentes y su influencia significativa independientemente del contexto externo del trabajo (Shin y Jung, 2014a).

Actualmente, gran parte de los estudios que investigan y analizan la Satisfacción Laboral se centran en un enfoque amplio y no en examinar a los académicos desde sus desafíos únicos y particulares, como lo son el apoyo académico, la calidad de supervisión y seguimiento, las oportunidades de desarrollo profesional y la comunidad académica (Salessi y Omar, 2017; Shin y Jung 2014b; Toropova et al., 2021b). Centrarse en la Satisfacción Laboral de los académicos es crucial para mejorar la experiencia en el ámbito educativo. Este análisis revela una clara área de oportunidad para la investigación dentro de la academia, debido a la singularidad del sector docente. Por lo tanto, es preciso desarrollar estudios estratificados por sexo a profundidad, que permitan la cohesión de diversos factores y elementos, con el potencial de generar un impacto positivo en las instituciones educativas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andrade De Noguera, S. M. (2023). Felicidad laboral, bienestar laboral y subjetividad emocional: una mirada desde la complejidad humana. *RECAI Revista de Estudios En Contaduría, Administración e Informática*, 12(35), 32–48.
<https://doi.org/https://doi.org/10.36677/recai.v12i35.21362>
- Barros, C., Fernandes, C., & Baylina, P. (2025). Psychosocial Risk Factors and Burnout Among Teachers: Can Emotional Intelligence Make a Difference? *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 22(9). <https://doi.org/10.3390/IJERPH22091439>
- Bedoya Cardona, E. Y., Álvarez Zuluaga, C. A., Rubio Elorza, J. H., García Borrero, L. M., & Zapata Rueda, C. M. (2025). Burnout in Colombian Health Professionals: A Psychometric and Descriptive Analysis. *Psychiatry International* 2025, Vol. 6, 6(3).
<https://doi.org/https://doi.org/10.3390/psychiatryint6030098>
- Carlotto, M. S., Câmara, S. G., & Gondim, S. M. G. (2025). Demandas de trabajo, satisfacción profesional y síndrome de burnout en profesores universitarios. *Anuario de Psicología/The UB Journal of Psychology*, 55(3). <https://doi.org/10.1344/ANPSIC2025.55.3.6>



- Casinillo, L. F., Malquisto, I. R., Salabao, A. A., & Tavera, G. F. (2024). Job burnout and satisfaction among secondary teachers: regression and K-means clustering analysis. *International Journal of Indonesian Education and Teaching* 8(1), 10–19. <https://doi.org/10.24071/ijiet.v8i1.7243>
- Castañeda-Santillán, L. L., & Sánchez-Macías, A. (2022a). Satisfacción laboral y burnout en personal docente. *Retos: Revista de Ciencias de La Administración y Economía* 12, 230–246. <https://doi.org/10.17163/ret.n24.2022.03>
- Castañeda-Santillán, L. L., & Sánchez-Macías, A. (2022b). Satisfacción laboral y burnout en personal docente. *Retos: Revista de Ciencias de La Administración y Economía* 12, 230–246. <https://doi.org/10.17163/ret.n24.2022.03>
- Castro Silva, J., Peixoto, F., Galhoz, A., & Gaitas, S. (2026). Job demands and resources as Predictors of well-being in Portuguese teachers. *European Journal of Teacher Education*, 49(1), 84–107. <https://doi.org/10.1080/02619768.2023.2288552>
- Cheung, F. Y. L., & Lun, V. M. C. (2015). Relation between Emotional Labor and Organizational Citizenship Behavior: An Investigation among Chinese Teaching Professionals. *Journal of General Psychology*, 142(4), 253–272. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/00221309.2015.1091764>
- Curelaru, M., Huțul, T. D., & Zamfir, A. L. (2026). Burnout and job satisfaction among high school teachers: A structural equation modeling approach. *Teaching and Teacher Education*, 172, 105361. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2025.105361>
- Díaz Dumont, J. R., Ledesma Cuadros, M. J., Tito Cárdenas, J. V., and Carranza Haro, L. R. (2023). Satisfacción laboral: algunas consideraciones. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(101), 158–170. <https://doi.org/10.52080/RVGLUZ.28.101.11>
- Ellickson, M. C., & Logsdon, K. (2001). Determinants of Job Satisfaction of Municipal Government Employees. *State and Local Government Review*, 33(3), 173–184. <https://www.jstor.org/stable/4355292>
- Escardíbul, J. O., & Afcha, S. (2017). Determinants of the job satisfaction of PhD holders: an analysis by gender, employment sector, and type of satisfaction in Spain. *Higher Education*, 74(5), 855–875. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10734-016-0081-1>



- Franco Canacuan, R. E., & Arévalo Lara, S. (2025). Salud mental, estrés y satisfacción laboral en docentes de educación media, Imbabura, Ecuador, 2024-2025. *Arandu UTIC*, 12(1), 3409–3430. <https://doi.org/10.69639/arandu.v12i1.814>
- Garces-Delgado, Y., Garcia-Alvarez, E., Lopez-Aguilar, D., & Alvarez-Perez, P. R. (2023a). Incidencia del Género en el Estrés Laboral y Burnout del Profesorado Universitario. *REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educación*, 21(3), 41–60. <https://doi.org/10.15366/reice2023.21.3.003>
- Garces-Delgado, Y., Garcia-Alvarez, E., Lopez-Aguilar, D., & Alvarez-Perez, P. R. (2023b). Incidencia del Género en el Estrés Laboral y Burnout del Profesorado Universitario. *REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educación*, 21(3), 41–60. <https://doi.org/10.15366/reice2023.21.3.003>
- Gessesse, K. T., & Premanandam, P. (2023). Job satisfaction among academic employees in private and public sector universities at Addis Ababa, Ethiopia: A comparative analysis. *Cogent Social Sciences*, 9(1). <https://doi.org/10.1080/23311886.2023.2196105>
- Gil-LaOrden, P., Carlotto, M. S., & Gil-Monte, P. R. (2024). The Role of Guilt Feelings in the Development of the Burnout Process: The Influence on Psychosomatic Problems. *Behav. Sci.* 2024,14, 1196. <https://doi.org/10.3390/BS14121196>
- Gil-Monte, P. R., & Olivares Faúndez, V. E. (2011). Psychometric Properties of the “Spanish Burnout Inventory” in Chilean Professionals Working to Physical Disabled People. *The Spanish Journal of Psychology*, 14(1), 441–451. https://doi.org/10.5209/rev_SJOP.2011.v14.n1.40
- González, S. (2018). Satisfacción Laboral y Clima Organizacional en Docentes Universitarios Colombianos. *Opción*, 34, 797–826. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/opcion/article/view/23956>
- Han, B.-C. (2012). *La sociedad del cansancio*.
- Janeth, A., Soto, C., & Heredia Escorza, Y. (2026). Associated factors and rise of burnout in Mexican teachers: the impact of school principals, age, and years of teaching experience. *Frontiers in Psychology*, 16, 1378122. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2025.1378122>



- Lin, Q., & Gao, X. (2023). Exploring the predictors of teachers' teaching autonomy: A three-level international study. *Teaching and Teacher Education*, 135, 104338. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0742051X23003268>
- Linares Parra, G. del V., & Guedez Salas, Y. S. (2021). Síndrome de burnout enfermedad invisible entre los profesionales de la salud. *Atencion Primaria*, 53(5), 102017. <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-sindrome-burnout-enfermedad-invisible-entre-S0212656721000512>
- Magaña, D. E., Aguilar, N., & Sánchez, P. (2014). Burnout among research teams: evidence from Mexican "Cuerpos Académicos." *Business Education & Accreditation*, 6(2), 35-46. <https://ssrn.com/abstract=2449385>
- Martin Bogdanovich, M. M., Agüero Corzo, E. del C., Dávila Morán, R. C., Martin Bog. (2024). Factores psicosociales y síndrome de Burnout en docentes universitarios de Ciencias de la Salud. *Prohominum. Revista de Ciencias Sociales y Humanas*, 6(2), 44-59. <https://doi.org/10.47606/ACVEN/PH0251>
- Meliá, J. L., & Peiró, J. M. (1989a). *El cuestionario de satisfacción S10/12: estructura factorial, fiabilidad y validez.* 4(11), 179-187. https://www.uv.es/meliajl/Research/Art_Satisf/ArtS10_12.PDF
- Meliá, J. L., & Peiró, J. M. (1989b). *El cuestionario de satisfacción S10/12: estructura factorial, fiabilidad y validez.* 4(11), 179-187. https://www.uv.es/meliajl/Research/Art_Satisf/ArtS10_12.PDF
- Mérida-López, S., Extremera Pacheco, N., Quintana Orts, C., and Rey Peña, L. (2020). Sentir ilusión por el trabajo docente: inteligencia emocional y el papel del afrontamiento resiliente en un estudio con profesorado de secundaria. *Revista de Psicología y Educación*, 15(1), 67-76. <https://doi.org/10.23923/rpye2020.01.186>
- Mily Cortez-Silva, D., Campana Mendoza, N., Huayama Tocto, N., & Aranda Turpo, J. (2021). Job satisfaction and burnout syndrome in teachers during confinement due to the COVID-19 pandemic. *Propósitos y Representaciones* 9(3), 812. <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9n3.812>



- Moreno Arellano, C. I. (2017). Las reformas en la educación superior pública en México: rupturas y continuidades. *Revista de La Educación Superior*, 46(182), 27–44. <https://doi.org/10.1016/J.RESU.2017.03.001>
- Neves, D. R., Nascimento, R. P., Felix, M. S., Arruda Da Silva, F., Otávio, R., & De Andrade, B. (2018). Sentido e significado do trabalho: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Electronic Library. *Cadernos EBAPE.BR*, 16(2), 318–330. <https://doi.org/10.1590/1679-395159388>
- Olanrewaju Samson, I., & Gbenga Mayowa, A. (2014). Predicting performance through the elements of organizational culture. *Vision 2020: Sustainable Growth, Economic Development, and Global Competitiveness - Proceedings of the 23rd International Business Information Management Association Conference, (IBIMA 2014)*, 1, 2479–2500. <https://doi.org/10.14738/ABR.26.736>
- Organización Mundial de la Salud. (2025). *ICD-11 implementation: Frequently asked questions*. <https://www.who.int/es/standards/classifications/frequently-asked-questions/icd-11-implementation>
- Pöysä, S., Kiuru, N., Sorkkila, M., Lerkkanen, M. K., & Pakarinen, E. (2025). Profiles of teachers' resilience and work burnout: the role of individual and contextual factors. *Scandinavian Journal of Educational Research*. 70(2), 316-332. <https://doi.org/10.1080/00313831.2025.2471355>
- Purwanto, A., & Sulaiman, A. (2023). The Role of Transformational and Transactional Leadership on Job Satisfaction of Millennial Teachers: A CB-SEM AMOS Analysis. *UJoST- Universal Journal of Science and Technology*, 2(2), 1–8. <https://ujost.org/index.php/journal/article/view/114>
- Redondo-Flórez, L., Tornero-Aguilera, J. F., Ramos-Campo, D. J., & Clemente-Suárez, V. J. (2020a). Gender Differences in Stress- and Burnout-Related Factors of University Professors. *BioMed Research International*, 2020, 6687358. <https://doi.org/10.1155/2020/6687358>
- Redondo-Flórez, L., Tornero-Aguilera, J. F., Ramos-Campo, D. J., & Clemente-Suárez, V. J. (2020b). Gender Differences in Stress- and Burnout-Related Factors of University Professors. *BioMed Research International*, 2020. <https://doi.org/10.1155/2020/6687358>



- Rodríguez Ramírez, J. A., Guevara Araiza, A., & Viramontes Anaya, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE Revista de Investigación Educativa de La REDIECH*, 8(14), 45–67. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-85502017000100045&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Romero, V., Núñez, J. C., Carlos, F., & María del Mar, F. (2023). Funcionamiento psicológico adaptativo y burnout en docentes: implicaciones sobre los procesos instruccionales. *Psychology, Society & Education*, 15(1), 1-10. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8938704>
- Salessi, S., & Omar, A. (2017). Satisfacción Laboral: Un Modelo Explicativo Basado en Variables Disposicionales. *Revista Colombiana de Psicología*, 26(2), 329–345. <https://doi.org/10.15446/RCP.V26N2.60651>
- Salgado Roa, J. A., & Leria Dulčić, F. J. (2018). Burnout syndrome and perceived quality of professional life related to personality styles in primary school teachers. *Revista CES Psicología*, 11(1), 69–89. <https://doi.org/10.21615/CESP.11.1.6>
- Secretaría de Educación Pública. (2024). *SEP Información estadística preliminar ciclo 2023-2024*. https://educacionsuperior.sep.gob.mx/sites/default/files/2025-01/VII_1.pdf
- Shin, J. C., & Jung, J. (2014a). Academics job satisfaction and job stress across countries in the changing academic environments. *Higher Education*, 67(5), 603–620. <http://www.jstor.org/stable/43648677>
- Shin, J. C., & Jung, J. (2014b). Academics job satisfaction and job stress across countries in the changing academic environments. *Higher Education*, 67(5), 603–620. <http://www.jstor.org/stable/43648677>
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2020). Teacher burnout: relations between dimensions of burnout, perceived school context, job satisfaction and motivation for teaching. A longitudinal study. *Teachers and Teaching*, 26(7–8), 602–616. <https://doi.org/10.1080/13540602.2021.1913404>
- Sociedad Mexicana de Psicología (2017). Código Ético del Psicólogo. https://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/comite_etica/CODIGO_ETICO_SMP.pdf



- Syzdykova, K. Sh., Karbetova, Sh. R., Maukenova, A. A., & Karbetova, Z. R. (2023a). Effective motivation, effective personnel management in rehabilitation centers of Kazakhstan. *Bulletin of "Turan" University*, (4), 134–146. <https://doi.org/10.46914/1562-2959-2023-1-4-134-146>
- Syzdykova, K. Sh., Karbetova, Sh. R., Maukenova, A. A., & Karbetova, Z. R. (2023b). Effective motivation, effective personnel management in rehabilitation centers of Kazakhstan. *Bulletin of "Turan" University*, (4), 134–146. <https://doi.org/10.46914/1562-2959-2023-1-4-134-146>
- Taris, T. W., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Stoffelsen, J., & Van Dierendonck, D. (2005). Job control and burnout across occupations. *Psychological Reports*, 97(3), 955–961. <https://doi.org/10.2466/PR0.97.3.955-961>
- Taris, T. W., Le Blanc, P. M., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. G. (2005). Are there causal relationships between the dimensions of the Maslach Burnout Inventory? A review and two longitudinal tests. *Work and Stress*, 19(3), 238–255. <https://doi.org/10.1080/02678370500270453>
- Thi, H., Nguyen, T., Kitaoka, K., Sukigara, M., & Thai, A. L. (2018). *Burnout Study of Clinical Nurses in Vietnam: Development of Job Burnout Model Based on Leiter and Maslach's Theory*. 12, 42–49. <https://doi.org/10.1016/j.anr.2018.01.003>
- Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2021a). Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational Review*, 73(1), 71–97. <https://doi.org/10.1080/00131911.2019.1705247>
- Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2021b). Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational Review*, 73(1), 71–97. <https://doi.org/10.1080/00131911.2019.1705247>
- Torres, E. D. A. (2025). Las voces de los nadies. Precariedad laboral en docentes universitarios. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 55(1), 277–302. <https://doi.org/10.48102/RLEE.2025.55.1.666>
- Türközer, H. B., & Öngür, D. (2020). A projection for psychiatry in the post-COVID-19 era: potential trends, challenges, and directions. *Molecular psychiatry*, 25(10), 2214–2219. <https://doi.org/10.1038/s41380-020-0841-2>



- Veloz Montano, M. de las N. (2023a). A comprehensive approach to the impact of job stress on women in the teaching profession. *Rehabilitation and Sports Medicine*, 3, 56. <https://doi.org/https://doi.org/10.56294/ri202356>
- Veloz Montano, M. de las N. (2023b). A comprehensive approach to the impact of job stress on women in the teaching profession. *Rehabilitation and Sports Medicine*, 3, 56. <https://doi.org/https://doi.org/10.56294/ri202356>
- Wang, L., Fathi, J., Djavad Akbari Motlaq, M., Karagiannopoulou, E., Zhao, W., Liao, X., Li, Q., Jiang, W., & Ding, W. (2022). The Relationship Between Teacher Job Stress and Burnout: A Moderated Mediation Model. *Frontiers in Psychology*, 12, 784243. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2021.784243>
- Yuan, G., Jia, L., & Zhao, J. (2016). Organizational identification moderates the impact of organizational justice on job satisfaction. *Work*, 54(1), 189–195. <https://doi.org/https://doi.org/10.3233/WOR-162271>

