

Capítulo 5

Análisis de perfiles de docentes de secundaria con las variables de estrés y satisfacción laboral

Norma Gabriela Beltrán Verdugo

Jennifer Olivia Bernal Córdova

Krystel Melissa Gómez Álvarez

Karen Abigail Mendoza García

<https://doi.org/10.61728/AE20255541>



Resumen

Actualmente, la población docente está propensa a desarrollar enfermedades derivadas de la carga excesiva de trabajo; en su contexto escolar existe la posibilidad de que estén presentes diversos riesgos de carácter psicosocial generados por las condiciones a las que se enfrente. El objetivo del estudio es diseñar los perfiles del docente en base al modelo de esfuerzo-recompensa y demanda-control en educación secundaria. En este estudio participaron 149 docentes frente a grupo, de los cuales 101 son mujeres (67.8 %) y 48 son hombres (35.25); de estos, 78 docentes laboran en escuelas públicas (52.3 %) y el resto en escuelas privadas, que estuvieron activos durante el confinamiento de la pandemia Covid-19.

Se utilizaron dos modelos que conceptualizan la salud y los factores psicosociales de riesgo laboral: modelo desbalance esfuerzo-recompensa (Siegrist 1996, 2010) y modelo demanda-control de Karasek (1979); se contrastaron con variables discretas de atributo personal: sexo, edad, estado civil y variables discretas atributivas laborales: contrato, nivel de formación, años en la escuela, años en el grado, años de experiencia docente, número de alumnos con barreras para el aprendizaje. Para fines de los análisis, se construyó una base de datos en el programa estadístico IBM SPSS versión 23 y se llevó a cabo un análisis multivariado de independencia denominado conglomerado de K-medias. Los hallazgos obtenidos resaltan la importancia del esfuerzo percibido en relación con la recompensa laboral, así como la necesidad de considerar diversas dimensiones de las condiciones de trabajo al analizar el bienestar y la satisfacción laboral de los trabajadores.

Descripción de la problemática

La pandemia del virus SARS-CoV2 (covid-19) detectado por primera vez el 31 de diciembre de 2019 en Wuhan (China). (Organización de Naciones Unidas [ONU], 2021). A partir de marzo del 2020 surgieron los primeros

contagios en México y, a raíz de ello, el Gobierno Federal, junto con la Secretaría de Salud, emitió en el Diario Oficial de la Federación un comunicado en el que se decretaba el cierre del sistema educativo como primera medida para evitar la propagación del virus dentro de la población; dicha situación aumentó el estrés en los docentes a nivel nacional.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el estrés laboral es referido como la epidemia del siglo XXI. México registra cifras elevadas dentro 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). A raíz de que surgió la pandemia y con ello el cierre de las escuelas, las condiciones laborales de los docentes cambiaron; pasaron de tener un escenario áulico-presencial a un escenario en casa y de manera virtual, su horario laboral se extendió y se presentó un desequilibrio entre el trabajo y su vida personal.

Debido a las múltiples enfermedades físicas y mentales ocasionadas por el trabajo, se optó en el 2018, Diario Oficial de la Federación (2018), el Gobierno Federal declara la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo-Identificación, Análisis y Prevención. En esta declaración se menciona la importancia de promover un ambiente organizacional favorable para los trabajadores, así como también remarca la acción de prevenir factores de riesgo psicosocial. A nivel nacional e internacional se han llevado a cabo acciones para combatir las condiciones laborales inadecuadas, y preocupadas por el bienestar de los trabajadores y la promoción de ambientes libres de factores estresores que afectan el desarrollo integral y la salud en general.

En el contexto escolar existe la posibilidad de que diversos riesgos de carácter psicosocial estén presentes. Las condiciones como el clima escolar, la sobrecarga de trabajo, falta de apoyo colectivo, herramientas de trabajo, alumnado excesivo y poco reconocimiento, ponen a la población docente como una de las más propensas a desarrollar enfermedades a partir del estrés (Brito, 2018; Arias et al., 2019; Rubio et al., 2019).

Según la Organización Mundial de la Salud (1995), los riesgos psicosociales son las circunstancias de trabajo y el ambiente laboral; en muchos

países aún muestra un estado de inseguridad y amenaza contra la salud, reduciendo el bienestar personal, la capacidad de trabajo e inclusive poniendo su propia vida en peligro. A partir de lo anterior, se asume la necesidad de llevar a cabo estudios que nos permitan conocer el estado actual de los riesgos psicosociales en los trabajadores docentes de educación secundaria.

Marco teórico

Análisis de perfiles de docentes de secundaria con las variables de estrés y satisfacción laboral

La satisfacción laboral es entendida como la actitud que adopta un trabajador frente a su empleo; en esta influyen sus creencias, valores y percepciones respecto a lo que espera de su contexto laboral (Vallejo, 2017). Asimismo, se ve determinada por factores intrínsecos, como el reconocimiento, y extrínsecos, como el salario y las condiciones laborales, los cuales afectan el bienestar y el desempeño del trabajador (Avendaño Castro et al., 2021). De forma específica, la satisfacción laboral docente se refiere a cómo se sienten los docentes con respecto a su trabajo en la escuela. Es la valoración positiva que hacen de su labor, considerando aspectos como el reconocimiento, las condiciones de trabajo y su bienestar emocional en la profesión (García Hernández et al., 2020)..

La evidencia empírica relacionada con la satisfacción laboral docente destaca que el profesorado que percibe un mayor nivel de satisfacción laboral tiende a crear ambientes de aprendizaje más motivadores y efectivos, lo que se traduce en un mejor desempeño estudiantil (Hoque et al., 2023). Asimismo, la satisfacción laboral docente se asocia positivamente con mejores prácticas pedagógicas, que fomentan un clima escolar positivo y facilitan el logro de los estudiantes (Ferreira 2021). Estos hallazgos sugieren que, en entornos donde los docentes reportan mayor satisfacción, no solo se mejora su bienestar, sino que también se incrementa la probabilidad de que los estudiantes alcancen mejores resultados académicos.

Otro factor relacionado con la satisfacción laboral docente tiene que ver con la permanencia laboral. En este sentido, los docentes con altos niveles de satisfacción muestran menor intención de abandonar su trabajo, lo que favorece la estabilidad del sistema educativo (Organización para la

Cooperación y el Desarrollo Económicos, 2020). Por el contrario, en el contexto de Latinoamérica, la insatisfacción laboral se identifica como un factor clave en el abandono temprano de la docencia, especialmente entre los docentes jóvenes, afectando negativamente la continuidad pedagógica (Madero, 2019).

En este sentido, la satisfacción laboral docente es considerada como un fenómeno multidimensional, en el que se ven involucradas variables individuales como contextuales, en específico los factores emocionales como lo es el estrés (Castro-Soto et al., 2025). El estrés se define como una respuesta ante situaciones de miedo, tensión o peligro, las cuales generan efectos negativos en la mente y el cuerpo (Pereira, 2024). En el ámbito laboral, el estrés se manifiesta como una reacción del trabajador frente a exigencias o presiones que no se ajustan a sus capacidades ni recursos, lo que pone a prueba su habilidad para enfrentar dichas situaciones (Patlán, 2019). En específico, el estrés docente emerge como resultado de una percepción de desequilibrio entre las exigencias escolares y las capacidades del maestro para afrontarlas (Treviño-Reyes y López-Pérez).

De esta forma, se observa cómo los docentes, al enfrentar situaciones complejas que generan una sobrecarga laboral, como ocurrió durante la pandemia, experimentaron un marcado deterioro en su satisfacción profesional. Diversos estudios (Bartosiewicz et al., 2022; Chitra, 2020; Cortez-Silva et al., 2021; Salazar-Botello et al., 2021) encontraron una relación significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en docentes durante el confinamiento por la pandemia COVID-19. Los resultados mostraron que, a mayor estrés, menor satisfacción en el trabajo, evidenciado en altos niveles de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal.

De esta forma, se destaca que estudiar el estrés docente implica un proceso reflexivo sobre su rol profesional, condiciones sociolaborales y su impacto en el desarrollo integral de los estudiantes, trascendiendo la mera ejecución curricular (Cardozo, 2016). Este análisis adquiere especial relevancia al identificar vacíos de investigación en contextos específicos, particularmente en docentes de secundaria —con predominancia femenina—, quienes enfrentan demandas únicas por la complejidad del nivel educativo y roles de género asociados al cuidado.

Por lo tanto, el objetivo de la investigación es diseñar los perfiles del docente en base al modelo de esfuerzo recompensa y demanda-control en educación secundaria con técnicas de conglomerados y analizar los perfiles en relación con las variables discretas de atributo personal: sexo, edad, estado civil y variables discretas atributivas laborales: contrato, nivel de formación, años en la escuela, años en el grado, años de experiencia docente, número de alumnos con barreras para el aprendizaje.

Metodología

El diseño de la investigación es no experimental, transversal de alcance descriptivo y comparativo, con un muestreo no aleatorio.

Participantes

La muestra incluyó instituciones públicas y privadas a nivel secundario del Estado de Sonora y participaron 149 docentes frente a grupo, de los cuales 101 son mujeres (67.8 %) y 48 son hombres (35.25); de estos, 78 docentes laboran en escuelas públicas (52.3 %) y el resto en escuelas privadas. Que estuvieron activos durante el confinamiento de la pandemia Covid-19 mediante la estrategia de “Aprende en casa”.

Instrumentos

Se solicitaron los siguientes datos: sector educativo, sexo, edad, estado civil, horas laborales, docente de plaza, nivel de formación, años de servicio en la función docente, años de servicio en el plantel actual y en el grado, materia que imparte.

El instrumento estrés laboral desbalance esfuerzo - recompensa (DER) tiene como finalidad recolectar información cuantitativa sobre el esfuerzo realizado al ejercer el trabajo y las recompensas obtenidas por dicho empleo, así como también permite conocer características de los sujetos y cómo se enfrentan a las demandas laborales (Siegrist et al., 2009). Este instrumento está conformado por 3 dimensiones distribuidas en 23 reactivos en escala tipo Likert. La primera dimensión analiza el esfuerzo

extrínseco, esta dimensión refiere a la carga de trabajo, las demandas y obligaciones laborales que debe realizar el trabajador, y cuenta con 6 reactivos. La segunda considera las recompensas obtenidas, entendidas como los reconocimientos, logros o ascensos de cualquier tipo obtenidos por las obligaciones del trabajo, esta cuenta con 11 reactivos y está dividida en 3 componentes, percepción del salario (4 reactivos), promoción y seguridad laboral (2 reactivos) y estima percibida de superiores y compañeros (5 reactivos). La última dimensión menciona la implicación, entendida también como el esfuerzo intrínseco, esta refiere a la dedicación en exceso hacia el trabajo, los sentimientos negativos o pensamientos irracionales, actitudes y compromisos con la actividad laboral, esta dimensión cuenta con 6 reactivos.

Este instrumento cuenta con una consistencia interna con valores superiores a .80 en los análisis de Alfa de Cronbach, para las dimensiones de Recompensa y Esfuerzo, mientras que para la dimensión de Implicación, son un poco más bajos, siendo esta de .57 (Díaz y Feldman, 2008). No obstante, en estudios realizados en países europeos, la fiabilidad de esta dimensión oscila entre .64 hasta valores superiores a .80 (Siegrist et al., 2004)

El cuestionario de condiciones de trabajo, vida y satisfacción (CTVS) es un instrumento integral diseñado para evaluar diferentes aspectos del entorno laboral y su relación con la satisfacción y calidad de vida de los trabajadores. Se compone de 4 dimensiones distribuidas en 36 reactivos de escala Likert, con puntuaciones que van desde “muy de desacuerdo” hasta “Muy en acuerdo” en una escala del 1 al 5.

La primera de esta dimensión contempla las demandas psicológicas, explicando las diferentes actividades realizadas durante el trabajo, el volumen del trabajo, cantidad y esfuerzo realizado durante el trabajo, esta dimensión cuenta con 9 reactivos. La segunda se refiere al control sobre el trabajo, muestra la autonomía que tiene el trabajador sobre sus obligaciones, y cuenta con 17 reactivos. La tercera y cuarta analizan el apoyo social, estos reactivos están encaminados a identificar si existen colaboraciones entre los trabajadores de la institución, donde se examina en el apoyo de los superiores y apoyo de los compañeros respectivamente, estas cuentan con un total de 5 reactivos cada una.

Dentro del análisis AFE para cuestionario de Condiciones de Trabajo, Vida y Satisfacción (CTVS), la estructura resultante indica 4 factores com-

puestos 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 5 reactivos (r1, r2, r6, r7, r8); b) Control, compuesta por 4 reactivos (r19, r20, r22, r23); c) Apoyo social superiores, compuesta por 4 reactivos (r27, r28, r30, r31); d) Apoyo social compañeros, compuesta por 3 reactivos (r24, r25, r26). La solución final elimina un total de 20 reactivos por no ajustarse de manera adecuada a la población (Montaño, 2022).

En dicho instrumento se encuentran valores de confiabilidad aceptables para todas las categorías que lo componen, siendo la dimensión 3 (apoyo social superiores) la que indica el valor más alto, con un resultado de .87.

Justificación del instrumento

Se seleccionaron los instrumentos DER (Desbalance Esfuerzo-Recompensa) y CTVS (Condiciones de Trabajo, Vida y Satisfacción) debido a su sólida validación psicométrica en contextos educativos y laborales tanto en Europa como en América Latina. El instrumento DER ha mostrado consistencias internas superiores a .80 en las dimensiones de esfuerzo y recompensa, mientras que el CTVS presenta fiabilidad aceptable en sus dimensiones según Montaño (2022). Además, ambos instrumentos han sido utilizados en estudios mexicanos con poblaciones docentes, lo cual garantiza su pertinencia cultural y lingüística.

Se utilizó la técnica de conglomerados K-medias debido a su eficacia para identificar grupos homogéneos dentro de una población basada en variables continuas. Esta técnica permite agrupar docentes según sus niveles de esfuerzo, recompensa, demanda y control, sin necesidad de suponer normalidad multivariada ni relaciones lineales entre las variables. A diferencia del análisis jerárquico, K-medias es más eficiente computacionalmente con grandes muestras y proporciona centroides interpretables. Otros métodos como el análisis discriminante requieren grupos predefinidos, lo cual no era el objetivo de este estudio.

Se seleccionó el análisis de conglomerados tipo K-medias debido a la naturaleza del objetivo del estudio, que busca identificar perfiles latentes de

docentes con base en variables cuantitativas como esfuerzo, recompensa, demanda, control e implicación. K-medias permite agrupar sujetos según sus características comunes sin requerir supuestos estrictos de normalidad multivariada. Además, es adecuado para muestras medianas a grandes, como la utilizada en esta investigación ($n=149$), y ofrece interpretaciones claras a partir de los centroides generados por cada grupo.

A diferencia de técnicas como el análisis jerárquico, que puede volverse ineficiente con grandes conjuntos de datos, o el análisis discriminante, que requiere grupos predefinidos, el análisis K-medias permite una clasificación exploratoria más eficiente y adaptable a diferentes escalas de medición. Por su parte, los modelos de mezcla finita o análisis de clúster mixto, aunque más complejos, no resultaban necesarios para los objetivos descriptivos y comparativos de este estudio. Por ello, K-medias fue la técnica más pertinente para identificar grupos de docentes con condiciones psicosociales.

Procedimiento

Durante la pandemia se aplicó un formulario en línea utilizando la plataforma Google Drive. Con ayuda del Centro Regional de Formación Profesional Docente de Sonora (CRESON), se contactó a diferentes instituciones educativas del Estado de Sonora, solicitando los permisos correspondientes para poder aplicar los instrumentos. Una vez obtenida su aprobación por parte de los directivos de cada plantel, se puso a disposición de los maestros la liga donde se encuentra un consentimiento informado, el cual especifica el objetivo de la investigación y especifica un aviso de privacidad y confidencialidad. Al obtener las respuestas, pasaron por un proceso de codificación en el programa Excel para posteriormente conformar una base de datos en el programa SPSS para sus respectivos análisis.

Análisis de datos

Para fines de los análisis, se construyó una base de datos en el programa estadístico IBM SPSS versión 23, se llevó a cabo un análisis multivariado de independencia denominado conglomerado de K-medias para definir los perfiles o grupos en base a las dos variables descritas.

Hallazgos y discusión de resultados

Los análisis de conglomerados no jerárquicos en K-medias generan los siguientes indicadores estadísticos: número de iteraciones (menos de 25 iteraciones), la desviación estándar de cada sujeto del centroide de pertenencia (menores a tres desviaciones estándar), la relación entre los valores finales de los centroides para cada variable, cada grupo, distancia de los centros de conglomerados finales, los valores de diferencia de cada una de las variables para su contribución a la conformación de los agrupamientos y, finalmente, el número de sujetos por conglomerado. La solución seleccionada fue de tres conglomerados, obteniendo la convergencia cero en seis iteraciones para DER Y CTVS con un total de 149 sujetos.

En el conglomerado uno, compuesto por 77 sujetos, hay un balance en las dimensiones de CTVS demanda (3.27), control (3.29), apoyo social superiores (3.75), apoyo social compañeros (3.67) y en DER en sus tres dimensiones: esfuerzo (3.28), recompensa (3.49), implicación (3.12), debido a que todos sus puntajes oscilan entre (3.12) y (3.75). En el conglomerado dos, conformado por 44 sujetos, se encuentra un desbalance de alto riesgo entre la dimensión DER implicación (2.41) y en CTVS apoyo social superiores (4.35), así como también en CTVS demanda (2.57), CTVS control (3.57), CTVS apoyo social (4.07), DER esfuerzo (2.43), DER recompensa (3.89). En el conglomerado tres, conformado por 28 sujetos, se presenta un desbalance de bajo riesgo en CTVS. Dimensión demanda (3.99) y DER. Recompensa (2.42): Se observa un desbalance de la demanda que implica la realización del trabajo y la recompensa obtenida. El resto de las dimensiones de CTVS. Control (2.75), apoyo social superiores (2.99), apoyo social compañeros (2.51) y en DER esfuerzo (4.19) e implicación (3.80). Se presentan los resultados del análisis de conglomerados para las variables demanda, control y esfuerzo-recompensa para 149 sujetos (ver tabla 1).

Tabla 1. Se presentan los resultados del análisis de conglomerados con la técnica K - medias para docentes de secundaria (n= 149)

Subdimensiones	Centros de conglomerados finales			Anova	
	Equilibrado	Desbalance de bajo riesgo	Desbalance de alto riesgo	F	Sig.
CTVS_Demandas	3.2	2.5	3.9	68.5	.000
CTVS_Control	3.2	3.5	2.7	14.4	.000
CTVS.ASpoyo_ Superiores	3.7	4.3	2.9	42.4	.000
CTVS.D4Apoyo_Social Compañeros	3.6	4.0	2.5	71.1	.000
DER_D1.Esfuerzo	3.2	2.4	4.1	97.8	.000
DER_D2.Recompensa	3.4	3.8	2.4	61.0	.000
DER_D3.Implicación	3.1	2.4	3.8	48.1	.000
Total	77	44	28		

Fuente: elaboración propia; Convergencia cero igual a 6 iteraciones.

En el análisis de conglomerados, el análisis de varianza (ANOVA), la subdimensión que presenta el valor más alto en la conformación de los grupos (F) es DER esfuerzo (97.80) y la que menor contribuye es CTVS control (14.47).

Estos nos proporcionan una visión detallada de la composición de cada conglomerado en términos de género, estado civil y estabilidad laboral. Es importante tener en cuenta estos datos al analizar las diferencias entre los conglomerados en relación con el equilibrio entre esfuerzo y recompensa, así como otros aspectos relacionados con el bienestar laboral.

Estos hallazgos resaltan la importancia del esfuerzo percibido en relación con la recompensa laboral, así como la necesidad de considerar diversas dimensiones de las condiciones de trabajo al analizar el bienestar y la satisfacción laboral de los trabajadores.

Para llevar a cabo la descripción de los conglomerados, se decide que cuando la diferencia en porcentaje entre el conglomerado y la muestra total obtenga un valor de 1 a 5 (v.gr. 90 % a 95 %), le denominaremos “muy

similar”; cuando la diferencia obtenida sea de 6 a 8 puntos (v.gr. 90 % a 98 %), le llamaremos “similar”; por último, cuando el valor sea de 9 a 10, le denominaremos “mayor” (v.gr. 90 % a 100 %).

Características del conglomerado “equilibrado” (Grupo 1)

Características del conglomerado “equilibrado” (Grupo 1): En la variable sexo, se obtuvieron 49 mujeres (64 %) y 28 hombres (36 %), siendo muy similar a la muestra total. En cuanto a su estado civil, 49 (63 %) cuentan con pareja y 28 sin pareja (35 %), muy similar al total. Para el tipo de contrato 48 de los docentes, (63 %) cuentan con contrato indeterminado, mayor a la muestra total, y 29 (38 %) no cuentan con un contrato indeterminado.

En la variable nivel de formación, 60 (78 %) maestros cuentan con licenciatura universitaria por escuelas normales y universidades, muy similar a la muestra total. Por otro lado, 9 docentes (10 %) cuentan con un posgrado. Este porcentaje es mayor al de la muestra total.

En cuanto a la edad de los sujetos, su edad oscila de 31 a 50 años, con un total de 43 docentes (40 %), menor a la de la muestra total.

En cuanto a la experiencia docente, fue muy similar al comparar los porcentajes de este conglomerado con la muestra total.

Se obtuvo que 67 profesores (88 %) tienen menos de 2 a 5 alumnos con barreras para el aprendizaje y participación (BAP), muy similar a la muestra total.

Características del conglomerado desbalance de bajo riesgo (Grupo 2)

Características del conglomerado “desbalance bajo riesgo” (Grupo 2): en la variable de sexo presenta 32 mujeres (72 %) y 12 hombres (27.3 %), muy similar a la muestra total. Su estado civil sin pareja: 19 sujetos (43.2 %), muy similar a la muestra total; y estado civil con pareja: 25 sujetos (56.8 %), donde la comparación de la muestra total es muy similar.

En cuanto al tipo de contrato, 19 docentes (43.2 %) cuentan con docentes con contrato mayor y 25 (56.8 %) docentes que no cuentan con contrato indeterminado, que con respecto a la muestra total es mayor.

En el nivel de formación en grupo 2, se observa que la mayor población se encuentra en el nivel licenciatura universitaria con 20 sujetos (45.5 %); en relación a la muestra total (43 %), es muy similar, y 7 (15.9 %) docentes presentan nivel de estudio doctorado, que comparado con la muestra total es muy similar.

En cuanto a la edad, los sujetos oscilan entre los 31 y los 50 años, con 25 docentes (56.8 %); en comparación, es muy similar con la muestra total. En los años de experiencia en el rango de 6 a 10 años, se encuentra 15 (34.1 %); en relación con la muestra total, es mayor. Argumentar basados en algún documento por qué los docentes de 6 a 10 años de antigüedad conforman una mayoría en el grupo de desbalance de bajo riesgo. En la escala de 11 a 20 años encontramos 13 (29,5 %) docentes; en relación a la muestra total, es similar.

En la variable años, en el grado 20, (45.5 %) sujetos tienen menos de 5 años; de 5 a 10 años en el grado que imparten es muy similar al total. En años en la escuela 29, (65.9 %) maestros tienen menos de 5; en el centro es similar a la muestra total, mientras que 11 (25 %) cuentan con más de 10 años; es muy similar a la muestra total.

En la variable número de estudiantes con capacidades diferentes o necesidades especiales que atiende el docente. 29 docentes (65.9 %) percibieron menos de 2 alumnos con Barreras de Aprendizaje y Participación (BAP), 4 docentes trabajaron de 3 a 5 alumnos (9.1 %) y 11 docentes trabajan con más de 5 alumnos (25.1 %); las tres presentan porcentajes mayores a la muestra total.

Características del conglomerado “desbalance de alto riesgo” (Grupo 3)

El conglomerado (grupo 3) cuenta con 28 personas, 20 mujeres (71.4 %) y 8 hombres (28.6 %), muy semejante a la muestra total. El estado civil sin pareja: 10 docentes (35.7 %) y con pareja: 18 docentes (64.3 %); ambos presentan porcentajes muy similares a la muestra total. Cuentan con contrato indeterminado 14 (50 %), y 14 (50 %) no cuentan con contrato indeterminado; muestran una diferencia muy similar a la muestra total. El nivel de formación entre la muestra total y la del conglomerado fue muy

similar. Los docentes tienen una edad de 31 a 40 años (35.7 %) y 41 a 50 años (35.7 %); presentan porcentajes muy similares a la muestra total. Los años de experiencia docente: menos de 5 años 6 (21.4%), de 6 a 10 años 4 (14.3 %), de 11 a 20 años 15 (53.6 %), más de 20 años 3 (10.7 %). Presenta en los docentes menores de 5 años un porcentaje muy similar a la muestra total, de 6 a 20 años un porcentaje mayor a la muestra total, más de 20 años presenta un porcentaje similar a la muestra total. En años como docentes en esta escuela, menor a 5 años, 12 (42.9 %), de 6 a 10 años, 6 (21.4 %), y más de 10 años, 10 (35.7 %); en menos de 5 y más de 10 años presentan un porcentaje mayor a la muestra total y de 6 a 10 años presenta un porcentaje similar a la muestra total. En años de antigüedad en el grado, menos de 5 años 13 (46.4 %), de 6 a 10 años 4 (14.3 %), más de 10 años 11 (39.3 %); en el grupo de menos de 5 años presenta un porcentaje muy similar a la muestra total; de 6 a más de 10 años presenta un porcentaje mayor a la muestra total.

En el número de estudiantes con BAP, 10 docentes (35.7 %) percibieron menos de 2 alumnos, 12 (42.9 %), docentes con 3 a 5 alumnos con BAP, más de 5 o 6 (21.4 %). En este conglomerado se presenta en docentes que trabajan con menos de 2 alumnos con BAP, un porcentaje mayor a la muestra total, y de 3 a más de 5 alumnos, presenta un porcentaje similar a la muestra total.

En la tabla 2 se observa la relación entre las variables atributivas del conglomerado “equilibrado” (Grupo 1), en donde predominan las mujeres, en una edad de 31 a 50 años, con un estado civil con pareja en la mayoría, cuenta con contrato donde su nivel de formación es de licenciatura; en la muestra total hay una diferencia mayor en estudios de posgrado. En la experiencia docente, la mayoría ha trabajado de 11 a 20 años, contando con una antigüedad de 11 a 20 años en servicio y trabajando en el mismo grado menos de 5 años, siendo muy similar a la muestra total. Los alumnos BAP son atendidos entre 2 y 5 alumnos por docente. En el conglomerado se observó un nivel de equilibrio entre esfuerzo y recompensa.

Tabla 2. Porcentaje de las variables atributivas para cada uno de los conglomerados

Conglomerado	Sexo h/m	Edo. Civil Con/ sin	Con/ sin plaza	Lic./ master	Edad -30/ 31- 40/41-50/ +50	Exp. -5/6-10/ 11-20/ +20	Años escuela -5/6- 10/+10	Años grado -5/6- 10/+10	BAP -2/3- 5/+5
Equilibrado	64/ 36%	36/ 63%	62/ 38%	35/ 43%	23/22/ 33/21%	23/44/ 56/32%	59/17/ 25%	49/22/ 30%	49/38/ 13%
Bajo riesgo	73/ 27%	43/ 57%	43/ 57%	32/ 16%	25/18/ 39/18%	18/34/ 30/18%	66/9/ 25%	45/39/ 23%	64/25/ 11%
Alto riesgo	71/ 29%	36/ 64%	50/ 50%	25/ 14%	25/36/ 36/3.6%	21/14/ 54/11%	43/21/ 35%	46/14/3 9%	36/43/ 21%

Comparando al grupo 1 con el grupo 2, se detectó una variable de riesgo, ya que no cuentan con un contrato, marcando una diferencia mayor a la muestra total. Otro factor en años de experiencia docente es de 6 a 10 años. Se encuentra una variable inhibidora al contar o percibir que en el aula tuvo de menos 2 a más 5 alumnos con BAP. Se observó que la demanda de control es proporcional a la recompensa recibida.

Analizando el grupo 1 con el grupo 3, se observó una diferencia significativa mayor en docentes con experiencia de 11 a 20 años, pero menor en antigüedad en el centro de trabajo; años en el grado manifiesta una diferencia mayor a la muestra total; en cuanto a los alumnos BAP, es menor a la muestra total.

Comparando el conglomerado Desbalance de Alto Riesgo (3) con los otros dos conglomerados, podemos observar varias diferencias significativas en términos de características demográficas, condiciones laborales y niveles de estrés y satisfacción laboral.

Estabilidad laboral. El grupo 1 (Equilibrado) y el grupo 2 (Desbalance de Bajo Riesgo): En estos dos conglomerados, la mayoría de los maestros tienen contratos estables, mientras que en el grupo 3, la mitad de los docentes no tienen contrato indeterminado, lo que indica una menor estabilidad laboral. Lo antes dicho se relaciona con lo obtenido en el estudio “Perfiles de estrés laboral y salud psicológica en docentes de educación básica”; los resultados encontrados en la prueba de tablas cruzadas con el Cuestionario de Estrés Laboral (Desbalance-Esfuerzo/Recompensa) se presentan a continuación. El factor Cuenta con contrato indeterminado (Plaza) resulta significativo en la prueba Ji-cuadrado, con un valor de p

igual a .024. Dentro de los conglomerados, el 40% de los docentes con contrato indeterminado se encuentran en el grupo desbalanceado, y el 60 %, en el grupo balanceado, y viceversa para los contratos determinados. El contrato indeterminado es importante para la percepción de balance entre esfuerzo y recompensa (Montaño, Sanabira, Vera 2021).

Experiencia docente. El grupo 1 (Equilibrado): La mayoría de los maestros tienen una experiencia docente moderada, con más del 50 % con más de 10 años de experiencia. Mientras el grupo 2 (Desbalance de Bajo Riesgo): Hay una distribución similar al grupo 1 en cuanto a la experiencia docente. En cuanto al grupo 3 (Desbalance de Alto Riesgo): Aunque hay un porcentaje significativo de maestros con experiencia de 11 a 20 años, la distribución es más uniforme, lo que sugiere una menor experiencia promedio en comparación con los otros grupos. Algunas investigaciones señalan que, entre mayor sea el tiempo que se ejerce la profesión docente, la tendencia de agotamiento emocional tiende a subir, producto de las consecuencias negativas que conlleva estar de manera frecuente en situaciones no saludables (Ferrel et al., 2010; Ibáñez et al., 2012).

Edad y antigüedad en la escuela. El grupo 1 (Equilibrado) y el grupo 2 (Desbalance de Bajo Riesgo): Presentan una distribución similar en términos de edad y años de antigüedad en la escuela. Y el grupo 3 (Desbalance de Alto Riesgo): Tiende a tener una distribución más joven en términos de edad y menor antigüedad en la escuela.

Podemos darnos cuenta que la antigüedad juega a favor de establecer conexiones de compañerismo docente, sin embargo, pareciera ser que entre mayor se está, dicho sentido de colaboración con los compañeros disminuye, dado que los docentes con más de 10 años cuentan con los menores puntajes de media dentro del análisis. Shernoff, y colaboradores (2011), señala que el clima organizacional y las relaciones sociales entre maestros son importantes en lo que respecta a la satisfacción laboral, así como factor de protección que disminuye la probabilidad de estrés percibido.

En resumen, el grupo 3 (Desbalance de Alto Riesgo) se distingue por una menor estabilidad laboral, una experiencia docente promedio menor, una distribución más joven en edad y menor antigüedad en la escuela, lo que puede contribuir a niveles más altos de estrés laboral. Aunque atienden a un número similar de alumnos con necesidades especiales, podría

haber una carga de trabajo adicional debido a esta situación. En contraste, grupo 1 (Equilibrado) y grupo 2 (Desbalance de Bajo Riesgo) muestran una mayor estabilidad laboral y experiencia docente, lo que podría influir en una mejor satisfacción laboral y menor estrés.

Analizando los resultados del ANOVA la sumatoria de CTVS y sumatoria esfuerzo recompensa se observa un grado de libertad 2/146 en ambos casos y una $f = 24.525$ en CVTS y $f = 22.139$ en DER. Se describe el clúster sumatorio CTVS con respecto a la medida entre grupo 1 equilibrado con una media de 3.48 y grupo 2 desbalance de bajo riesgo con una media de 3.63 no muestra diferencia significativa, mientras que con grupo 3 desbalance alto riesgo con una media de 3.06, si muestra diferencia significativa moderada.

Se evidencia que el número de alumnos con barreras para el aprendizaje y participación que se atienden influye en la satisfacción con la vida laboral, con la percepción esfuerzo-recompensa y con demanda-control: a medida en que aumenta el número de alumnos con dichas características, aumenta la demanda y es bajo control. Montaña, Sanabira, Vera (2021) señalan dentro de su estudio que el no contar alumnos con necesidades especiales establece mejor condición para la percepción de bienestar, funcionamiento y afrontamiento docente. Se realizó un análisis de tablas cruzadas realizado al instrumento de GHQ-12; los resultados se muestran a continuación. El factor Número aproximado de estudiantes en su grupo con capacidades diferentes o necesidades especiales resulta significativo, con un valor de p igual a .000. Dentro del grupo saludable, se ubican el 24 % de los docentes que refieren no tener ningún alumno con capacidades diferentes, mientras que el 23 % reporta contar con 3 a 5, comparado con el grupo desbalanceado, que reportó 37 %.

Conclusiones

Este estudio aporta evidencia sobre los factores psicosociales que inciden en el bienestar laboral de docentes de secundaria en México durante el periodo pospandémico, fundamentado en los modelos teóricos de demanda-control de Karasek (1979) y esfuerzo-recompensa de Siegrist (1996). El análisis de conglomerados permitió identificar tres perfiles diferenciados

que revelan dinámicas críticas en el entorno educativo: un grupo equilibrado con adecuados niveles de autonomía, apoyo social y balance esfuerzo-recompensa, que funciona como referente de condiciones laborales óptimas; un perfil de alto riesgo marcado por desequilibrios psicosociales (alta demanda, baja recompensa, contratos precarios), asociado a mayores niveles de estrés y desgaste profesional; y un grupo intermedio que evidencia la gradación en la vulnerabilidad laboral.

Los resultados demuestran que variables específicas como la proporción de alumnos con necesidades educativas especiales, la antigüedad docente y el tipo de contrato operan como predictores significativos del bienestar laboral. En particular, se confirma que una mayor carga de estudiantes con barreras para el aprendizaje incrementa sustancialmente los niveles de estrés, mientras que la estabilidad contractual se asocia con mayor percepción de recompensa, hallazgos que se alinean con investigaciones previas en contextos similares (Shernoff et al., 2011; Vera Noriega et al., 2022). Además, se identificó que los docentes con más de 10 años de experiencia muestran mayores recursos de afrontamiento, sugiriendo que la veteranía mitiga parcialmente el impacto del estrés crónico.

Pese a sus contribuciones, el estudio presenta limitaciones metodológicas inherentes a su diseño transversal y al contexto excepcional de la pandemia, lo que restringe la generalización de los resultados. La recolección virtual de datos aunque necesaria por las circunstancias sanitarias pudo introducir sesgos de autoselección y variabilidad en las condiciones de respuesta. Estos aspectos subrayan la necesidad de replicar la investigación con diseños longitudinales que permitan establecer relaciones causales, así como ampliar las muestras a otros niveles educativos y regiones geográficas.

Las implicaciones prácticas de estos hallazgos son relevantes para la política educativa. Se proponen cuatro líneas de acción prioritarias: a) Institucionalización de políticas laborales: Establecer marcos normativos que garanticen contratos estables y esquemas de promoción profesional; b) Rediseño de cargas laborales: Implementar algoritmos de asignación de grupos que consideren la diversidad estudiantil y la experiencia docente; d) Programas de apoyo integral: Crear servicios permanentes de salud mental y redes de acompañamiento entre pares; e) Formación docente especializada: Desarrollar capacitaciones en gestión del estrés y pedagogías inclusivas, con énfasis en docentes noveles.

Como prospectiva de investigación, se sugiere, analizar el impacto acumulativo de las reformas educativas recientes (Plan Sintético 2022) en la salud laboral docente; explorar el papel mediador de variables organizacionales (liderazgo directivo, clima escolar); y desarrollar instrumentos de evaluación que integren biomarcadores de estrés crónico. Estos avances contribuirían a generar evidencia más sólida para diseñar intervenciones efectivas que mejoren simultáneamente la calidad de vida docente y los resultados de aprendizaje.

En síntesis, este trabajo no solo valida la vigencia de los modelos clásicos de estrés laboral en el ámbito educativo contemporáneo, sino que también delimita factores modificables para intervenciones institucionales. Los hallazgos enfatizan que el bienestar docente es un constructo multidimensional que requiere abordajes sistémicos que combinen mejoras estructurales con estrategias individuales de afrontamiento para lograr transformaciones sostenibles en el sistema educativo pospandémico

Además de los factores analizados en el estudio actual, sería útil investigar otros aspectos que puedan afectar la percepción de los docentes sobre su entorno laboral. Por ejemplo: “Emociones generadas en los maestros de primaria en la capacitación del programa sintético 2022”, para comprender mejor la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral de los docentes a lo largo del tiempo. Esto permitirá examinar cómo cambian estas variables en respuesta a diferentes condiciones y eventos a lo largo de sus carreras.

Referencias

- Alvites C. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141-178. doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Arias, L. (2018). *El modelo de esfuerzo-recompensa y el de inmersión (engagement) entre trabajadores de diversas organizaciones*. XXIII Congreso Nacional de Contaduría, Administración e Información. Ciudad Universitaria 2018. <https://investigacion.fca.unam.mx/docs/memorias/2018/3.03.pdf>
- Arias, W. L., Montes, I. y Masías, M. A. (2014). El modelo demanda-control de Karasek y su relación con la creatividad docente en profesores

- de nivel primario de Arequipa. *Revista de Psicología*, 16(1), 64-77. <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/revpsi/article/view/481>
- Avendaño Castro, W. R., Luna Pereira, H. O., y Rueda Vera, G. (2021). Satisfacción laboral de los docentes: un análisis desde los factores extrínsecos e intrínsecos. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(5), 190-201. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.13>
- Bartosiewicz, A., Łuszczki, E., Zaręba, L., Kuchciak, M., Bobula, G., Dereń, K., & Król, P. (2022). Assessment of job satisfaction, self-efficacy, and the level of professional burnout of primary and secondary school teachers in Poland during the COVID-19 pandemic. *PeerJ*, 10, e13349. <https://doi.org/10.7717/peerj.13349>
- Cardozo, L., (2016). El estrés en el profesorado. *Reflexiones en psicología*, 15. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2223-30322016000100006&script=sci_abstract
- Castro-Soto, C., Gil-Flores, J., & Rodríguez-Santero, J. (2025). Factores que explican la satisfacción laboral de los profesores de educación secundaria en Chile. Pensamiento Educativo, *Revista de Investigación Educativa Latinoamericana*, 62(1), 1-12. <https://doi.org/10.7754/PEI.621.2025>
- Chitra, A. (2020). Study on impact of occupational stress on job satisfaction of teachers during Covid-19 pandemic period. *Global Development Review*, 4(2), 52-62.
- Cortés, J. (2021). El estrés docente en tiempos de pandemia. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores. vol.8* 1-11 <https://www.scielo.org.mx/pdf/dilemas/v8nspe1/2007-7890-dilemas-8-spe1-00006.pdf>
- Cortez-Silva, D. M., Campana Mendoza, N., Huayama Tocto, N., & Aranda Turpo, J. (2021). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes durante el confinamiento por la pandemia COVID-19. *Propósitos y representaciones*, 9(3), e812. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n3.812>
- Diario Oficial de la Federación. (2020). *Acuerdo por el que se declara como emergencia sanitaria por causa de fuerza mayor, a la epidemia de enfermedad generada por el virus SARS-CoV2 (COVID-19)*. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5590745&fecha=30/03/2020#gsc.tab=0
- Diario Oficial de la Federación (2018). *Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo-Identificación, Análisis y Prevención*. https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23%2F10%2F2018#gsc.tab=0

- Ferreira, M. (2021). Teachers' well-being, social and emotional competences, and reflective teaching—a teacher's continuous training model for professional development and well-being. In *International Approaches to Promoting Social and Emotional Learning in Schools* (pp. 109-130). Routledge. <https://www.taylorfrancis.com/chapters/oedit/10.4324/9781003093053-9/teachers-well-being-social-emotional-competences-reflective-teaching-teacher-continuous-training-model-professional-development-well-being-marco-ferreira>
- Ferrel, R., Pedraza, C., Rubio, B. (2010). El síndrome de quemarse en el trabajo (burnout) en docentes universitarios. *Duazary*. 7 (1), 15-28. <https://www.redalyc.org/pdf/5121/512156324005.pdf>
- García Hernández, L. F., Fulquez Castro, S. C., Vázquez García, J. (2020). Satisfacción laboral en docentes del sistema público en México: factores estresores que afectan la salud laboral. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 25(4), 235-246. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890412>
- Gómez, V. (2009). *Factores psicosociales del trabajo (demanda-control y desbalance esfuerzo-recompensa). Salud mental y tensión arterial: un estudio con maestros escolares en Bogotá Colombia*. Universitas Psychologica 9(2). 393-407. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-92672010000200008
- Hoque, K. E., Wang, X., Qi, Y., & Norzan, N. (2023). The factors associated with teachers' job satisfaction and their impacts on students' achievement: a review (2010-2021). *Humanities and Social Sciences Communications*, 10(1), 1-7. <https://doi.org/10.1057/s41599-023-01645-7>
- Ibáñez, J., López, J., Márquez, A., Sánchez, N., Flórez-Alarcón, L., y Vera, A (2012). Variables sociodemográficas relacionadas al síndrome de burnout en docentes de colegios distritales. *Psychologia Avances en la Disciplina*, 6(2), 103-116. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1900-23862012000200009#:~:text=Dentro%20de%20los%20resultados%20se,agotamiento%20emocional%20y%20realización%20personal
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308. Doi: <https://doi.org/10.2307/2392498>

- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer Publishing. https://books.google.com.mx/books/about/Stress_Appraisal_and_Coping.html?id=i-ySQQuUpr8C&redir_esc=y
- Lazarus, R., y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=222981>
- Montaño, N. (2022) *Factores de riesgo psicosocial en el trabajo: Síndrome de burnout en docentes de secundaria*. [Tesis de maestría, Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A.C.] Archivo digital.
- Madero, C. (2019). Secondary teacher's dissatisfaction with the teaching profession in Latin America: The case of Brazil, Chile, and Mexico. *Teachers and Teaching*, 25(3), 358-378. <https://doi.org/10.1080/13540602.2019.1587402>
- Organización Internacional del Trabajo, y Organización Mundial de la Salud. (1984). *Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. <http://www.factorrespicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>
- Organización Mundial de la Salud (1995). *Salud ocupacional para todos*. Estrategia mundial, Ginebra. https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/42109/951802071X_spa.pdf;jsessionid=4B9238E-41B146AC30DD710D0CEEEDFC1?sequence=1
- Organización Mundial de la Salud (2008). *Sensibilización sobre el estrés laboral en los países en desarrollo*. Protección de salud de los trabajadores. Serie n° 6. <https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/04/sensibilizando-sobre-el-estres-laboral-en-los-paises-de-desarrollo-oms.pdf>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2020). *Guía del profesorado TALIS 2018*. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/about/programmes/edu/talis/talis2018supportmaterials/TALIS-Gu%C3%A2-Ba-del-profesorado-TALIS-2018-Vol-I_ESP.pdf
- Rodríguez, L., Oramas, A., & Rodríguez, E. (2007). Estrés en docentes de educación básica: estudio de caso en Guanajuato, México. *Salud de los Trabajadores*, 15(1), 5-16 http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S1315-01382007000100002&script=sci_abstract
- Salazar-Botello, C. M., Ganga-Contreras, F., Mendoza-Llanos, R., Muñoz-Jara, Y., & Jara-Hernández, M. V. (2021). Satisfacción laboral y sín-

- drome de burnout en pandemia COVID-19: el caso de una institución financiera de la zona central de Chile. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(4). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2770>
- Secretaría de Educación Pública. (2021). Aprende en casa. Ciclo 2021-2022. Gobierno de México. <https://r.issu.edu.do/lpl=11482wgi>
- Secretaria de educación pública (2024) Perfiles profesionales, criterios e indicadores para el personal docente, técnico docente, de asesoría técnica pedagógica, directivo y de supervisión escolar, p.12.
- Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I. y Peter, R. (2004). The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons. *Social Science and Medicine*, 58 (8), 1483-1499. [https://doi.org/10.1016/S0277-9536\(03\)00351-4](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(03)00351-4)
- Siegrist, J., Wege, N., Puhlhöfer, F. & 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. <https://link.springer.com/article/10.1007/s00420-008-0384-3>
- Patlan J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte*, 35(1), 156–184. <https://www.redalyc.org/journal/817/81762945010/html/>
- Pereira, E. (2024). El estrés y su relación con trastornos mentales en América Latina. *Journal Scientific MQRInvestigar*, 8(1), 706–724. [https://doi.org/10.56048/MQR20225.8.1.2024.706-724:contentReference\[oaicite:12\]{index=12}](https://doi.org/10.56048/MQR20225.8.1.2024.706-724:contentReference[oaicite:12]{index=12})
- Treviño-Reyes, R., & López-Pérez, J. F. (2022). Factores críticos en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el agotamiento laboral (burnout) en docentes de México. *Información tecnológica*, 33(2), 259-268.
- Vallejo, O. (2017). Satisfacción laboral. Utopía o realidad. *Educosta*.
- Vega, S. (2001) *NTP 603: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control apoyo social. ministeriosso, salud*. https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_603.pdf/f15ca511-259c-480b-9f12-28ef5349b3c1
- Vera Noriega, J. Ángel, Montañó Biurquez, N. I., & Sanabria Acosta, K. L. (2022). Perfiles de estrés laboral y salud psicológica en docentes de educación básica. Voces Y Silencios. *Revista Latinoamericana De Educación*, 13(1), 33-49. <https://doi.org/10.18175/VyS12.2.2021.9>

- Zaldúa, A. (2018). Factores que Influyen en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores del Hospital Israel Quinteros Paredes del Cantón Paján, Provincia de Manabí. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Zavala, J. (2008) Estrés y burnout docente: conceptos, causas y efectos. *Educación Vol. XVII*, N° 32, 67-86. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/1802/1743>