

ARTÍCULOS DE INVESTIGACIÓN

# Desempeño docente: las consecuencias del *burnout* y su relación con factores protectores

*Teaching Performance: The Consequences of Burnout and Its Relation to Protective Factors*

**Rosana A. Choy-Vessoni**

Universidad de Lima, Facultad de Psicología, Lima, Perú

 <https://orcid.org/0000-0002-7807-9324>

**Diego E. Prieto-Molinari\***

Universidad de Lima, Facultad de Psicología, Lima, Perú

 <https://orcid.org/0000-0003-0470-5182>

**Recibido:** 08/04/2023

**Revisado:** 13/04/2023

**Aceptado:** 13/10/2023

**Publicado:** 31/12/2023

**\*Correspondencia:**

Correo electrónico: [dprieto@ulima.edu.pe](mailto:dprieto@ulima.edu.pe)

**Cómo citar:**

Choy-Vessoni, R., & Prieto-Molinari, D. (2023). Desempeño docente: las consecuencias del burnout y su relación con factores protectores. *Propósitos y Representaciones*, 11(3), e1812. <https://doi.org/10.20511/pyr2023.v11n3.1812>

## Resumen

El síndrome de burnout es un indicador de salud ocupacional que afecta el proceso de enseñanza-aprendizaje y puede perjudicar la calidad educativa ofrecida por las instituciones. La relación entre características individuales y el ambiente laboral pueden afectar de distintas formas al desempeño docente. La presente investigación busca analizar el ajuste de un modelo que predice el desempeño docente en base al síndrome de burnout, incluyendo también características individuales y de percepción del ambiente laboral en docentes universitarios. La muestra se compone de 94 docentes, quienes brindaron información ligada al rasgo de conciencia, el nivel de *burnout*, de *engagement*, de su desempeño docente y de su percepción del ambiente laboral. Esta investigación de tipo transversal cuantitativa genera modelos de ecuaciones estructurales para revisar sus hipótesis. El segundo modelo es el que mejor ajuste muestra, considerando el desempeño a través de cada componente por separado. Este modelo muestra que el principal predictor del desempeño docente es la percepción del ambiente laboral ( $\beta = .116 - .239$ ). Se discuten las implicancias de los hallazgos, prestando especial atención a la naturaleza del constructo de desempeño.

**Palabras claves:** Desempeño; Burnout docente; Ambiente laboral; Recursos humanos; Modelos de ecuaciones estructurales.

## Summary

The burnout syndrome is an occupational health indicator that intervenes in the teaching-learning process and may harm the quality of education offered by institutions. The relationship between individual characteristics and the work environment may have different effects over the teaching performance. The current investigation seeks to analyze the fit of a model to predict teaching performance based on the teacher burnout, while including individual characteristics and the work environment perception in university teachers. The sample is composed of 94 teachers who provided information related to the Conscientiousness trait, their burnout and engagement levels, their teaching performance, and their perception of the work environment. This quantitative and cross-sectional research makes use of structural equation models to test its hypothesis. The second tested model showed the best fit, considering teaching performance as different variables for each component. This model shows that the perception of the work environment is the main predictor of performance ( $\beta = .116 - .239$ ). The implications of these findings are discussed, focusing specially on performance as a construct.

**Keywords:** Performance; Teacher burnout; Work environment; Human resources; Structural equation models.

## INTRODUCCIÓN

El desempeño es una variable de gran relevancia en el campo de la psicología organizacional dado que abarca todas las acciones, conductas y resultados que una persona genera en función de las metas que plantea la organización (Viswesvaran & Ones, 2017). Para delimitarlo mejor, se le puede considerar como el grado de ejecución que un individuo logra al perseguir los objetivos de su puesto en un periodo determinado a través del uso de sus habilidades (Quero et al., 2014). El desempeño docente, de modo específico, se relaciona a la práctica pedagógica observable como reflejo de la competencia del docente para hacer frente, de modo específico, a las demandas requeridas por el proceso de enseñanza-aprendizaje (Gálvez & Milla, 2018; Tapia & Tipula, 2017). A pesar de sus definiciones teóricas, aún no existe acuerdo sobre su estructura, la pertinencia de la unidad de análisis usada, o la adecuación de distintas estrategias de medición (Hornstein, 2017; Viswesvaran & Ones, 2017; Whiteley, 2016). De hecho, el enfoque utilizado para evaluarlo puede distorsionar su definición. Por ejemplo, a través de herramientas enfocadas en resultados obtenidos, enfocadas en el comportamiento del docente en el salón de clases, o enfocadas en el desarrollo del docente y las revisiones que realiza en su método (Gálvez & Milla, 2018). Esta complicación deriva incluso en el uso de herramientas que no dan lugar a inferencias válidas sobre el desempeño del docente (Hornstein, 2017; Whiteley, 2016). Comprender este constructo se torna más complicado cuando se toma en cuenta ciertas condiciones de la labor docente relacionados a la presión, la diversidad de los “clientes”, la posible existencia de conflictos de valores, entre otros (Poulou, 2017). Las demandas que esta labor acarrea incluyen la demostración de estabilidad y regulación emocional, manejo del clima de aula, dominio del tema, habilidades pedagógicas y ligadas al proceso de evaluación, así como del uso de TICs (Barreiro & Bozutti, 2017; Hosseinnia et al., 2019; Jeung et al., 2018; Lee et al., 2016; Singh et al., 2020; Villaroel & Bruna, 2017).

Para poder predecirlo adecuadamente, se debe atender a distintas variables. El contexto laboral, que engloba características del entorno laboral, influye de formas distintas. Por ejemplo, el apoyo social o la autonomía potencian el desempeño, mientras que la sobrecarga o la ambigüedad de funciones y roles, pueden perjudicarlo (Trépanier et al., 2015; Wen et al., 2020). Se debe atender también al clima y la cultura de la organización, ambos con efectos sobre la productividad organizacional (Aguirre, 2011). Estos constructos son complejos a nivel epistemológico puesto que su definición y delimitación ha presentado obstáculos ligados a su naturaleza objetiva o subjetiva, el nivel de análisis pertinente, y los métodos de evaluación que se requieren (Ostroff et al., 2013). A pesar de ello, existe consenso para definir a la cultura organizacional como un ente compuesto de conductas aceptadas, supuestos básicos, y aprendizajes y significados compartidos, manifestados y reforzados a través de mecanismos formales e informales (Rivera et al., 2018). El clima organizacional es definido a través de las percepciones que los trabajadores tienen acerca de los procedimientos, prácticas y políticas que se mantienen en la institución (Veloso-Besio et al., 2015).

A nivel de diferencias individuales, se atiende a la personalidad a través del modelo de los Cinco Grandes Factores, el cual ha demostrado estabilidad y capacidad predictiva sobre el comportamiento y, en las organizaciones, sobre el desempeño laboral (McCrae & Costa, 1985; Pop, 2013). En el entorno laboral, la extroversión se relaciona positivamente con la construcción de relaciones sociales, clima laboral deseable y motivación en otras personas (Lorenzo, 2016).

Por otro lado, el Neuroticismo se relaciona negativamente con el rendimiento laboral, la motivación y el establecimiento de objetivos (Judge & Ilies, 2002). La amabilidad ha mostrado relacionarse a elevados niveles de compromiso laboral y conductas de ciudadanía organizacional (Smith & DeNunzio, 2020). La Apertura también se relaciona positivamente a estas últimas. Finalmente, la Conciencia ha mostrado relacionarse con mayor recepción de capacitaciones, mayor desempeño laboral y éxito profesional (Barrick & Mount, 1991; Woods et al., 2013). No obstante, este rasgo también es un predictor directo de sobre compromiso, una variable ligada a la adicción al trabajo y a efectos negativos sobre la salud mental (Huyghebaert et al., 2017).

El contexto laboral y su relación con las características individuales pueden tener impacto sobre el desempeño docente y sobre su salud ocupacional pudiendo dar lugar a consecuencias negativas como el síndrome de burnout o a consecuencias positivas como el aumento del *engagement* o compromiso organizacional (Buil et al., 2018; Caniels et al., 2018; Dhir & Shukla, 2019; Pendersen & Minnote, 2016).

La salud ocupacional de los docentes debe ser también un foco de atención, puesto que puede afectar al agente educativo, a los estudiantes, y a la calidad del sistema (Espinoza-Díaz et al., 2015; Reyes, 2016; Wilson, 2002). La elevada exigencia, las demandas emocionales, el conflicto de rol y otras características de la docencia la colocan entre las labores más estresantes (Stelmokiene et al., 2019). Los “servicios humanos”, de hecho, se caracterizan por reducida expectativa de control y recompensas del trabajo (Carlín & Garcés, 2010; Meier, 1983). Este tipo de labor puede afectar al autoestima y autoeficacia del colaborador (Leupold et al., 2020); así como requerir esfuerzo emocional del profesional (Lee, 2017). Estas características del trabajo, propias del sector de educación y de salud, pueden aumentar el riesgo del síndrome de burnout (Jeung et al., 2018). Este síndrome se puede entender como una respuesta inadecuada a la cronicidad del estrés con tres componentes principales: agotamiento emocional ante la excesiva carga; despersonalización, como estrategia de afrontamiento; y ausencia de realización laboral, como consecuencia final (Maslach et al., 2001; Rivera et al., 2018; Sofologi et al., 2018).

Este síndrome se manifiesta de distintas formas, incluyendo irritabilidad, hostilidad, pérdida de creatividad, desorientación, evitación de responsabilidades, aislamiento social, problemas de sueño, disfunción sexual, aumento de presión sanguínea, y consumo elevado de caféina, alcohol o tabaco (Carlín 2014; Iancu et al., 2018; Raja et al., 2018). Dhir y Shukla (2019) consideran importante examinar el contexto institucional; con variables que se relacionan al *burnout* como el liderazgo en la organización (Buil et al., 2018; Caniels et al., 2018) o el clima psicosocial (Pendersen & Minnote, 2016). Otros autores consideran relevante prestar atención a diferencias individuales (Zysberg et al., 2016) a través de los recursos personales como el compromiso organizacional (Gagné et al., 2008), el capital psicológico (Demir, 2018; Malinen & Savolainen, 2016) o la personalidad (Castillo-Gualda et al., 2019).

Por su parte, el *Engagement* o compromiso organizacional mantiene características similares al síndrome de *burnout*, aunque de forma contraria (Spontón et al., 2018). El *engagement* se encuentra en el fin opuesto del mismo continuo emocional, pero se diferencia del *burnout* en que es altamente cambiante, variando incluso a lo largo del día (Bakker et al., 2011). Este concepto ha recibido explicaciones en modelos similares a los usados para comprender el burnout, incluyendo el Modelo de Necesidades y Satisfacción, la Teoría del Intercambio Social

y el Modelo de Demandas y Recursos (Rattrie et al., 2020; Sun & Bunchapattanasakda, 2019). El compromiso organizacional cuenta con tres componentes: vigor, ligado al esfuerzo; dedicación, reflejado en orgullo; y, absorción en el trabajo, ligada a la felicidad en el trabajo (Salanova et al., 2018). Se manifiesta en elevado desempeño y elevada productividad (Alessandri et al., 2018). No obstante, el compromiso excesivo puede dar lugar a conflicto familiar, comportamientos poco éticos, y comportamiento territorial laboral (Wang et al., 2019).

La literatura brinda información interesante con respecto a la interacción de estas variables. Por ejemplo, el estrés laboral crónico no necesariamente implica niveles bajos de *engagement*, sino que ambos podrían coexistir (De Chávez et al., 2014). Hay evidencia de perfiles docentes caracterizados por altos niveles de *engagement* y de burnout, posiblemente originados por la elevada carga laboral, necesidad económica, y baja autonomía sobre el trabajo (Salmela-Aro et al., 2019). Este perfil puede derivar en sobre compromiso y adicción al trabajo, que a su vez puede generar agotamiento emocional y desempeño disminuido (Huyghebaert et al., 2017; Upadyaya et al., 2016). Estas variables suelen ser comprendidas dentro del modelo de Demandas y Recursos Laborales, que propone que surgen como resultado de la interacción entre demandas laborales y recursos de la persona y del contexto laboral (Yin et al., 2018).

En cuanto a la personalidad, el neuroticismo se relaciona positivamente al *burnout*; mientras que el resto de los factores muestran efectos protectores (Ang et al., 2016). Se han hallado resultados similares pero opuestos cuando se examina su relación con el *engagement* (Sadeghi et al., 2015). En general, estos resultados son frecuentes cuando se realiza un análisis centrado en variables (Khoeini & Attar, 2015; Ziapour & Kianipour, 2015) y también en análisis centrados en la persona, como los análisis de perfiles latentes (Conte et al., 2017; Perera et al., 2018).

La literatura ha mostrado también que algunas variables usualmente consideradas “dependientes” pueden tener un rol predictor. El *engagement*, por ejemplo, ha mostrado mediar la relación de la percepción de prestigio de la organización y el desempeño laboral (Dhir & Shukla, 2019). El *burnout* ha comenzado a ser estudiado como predictor de variables como el desempeño, la descortesía en el ambiente laboral e incluso la rotación (Pan, 2017; Rahim & Cosby, 2016).

Como se ha mostrado, la predicción del desempeño es una tarea compleja y requiere del análisis de su red nomológica para su comprensión puesto que las variables psicológicas presentan dificultades para ser analizadas de forma aislada. En el mundo actual, el estudio de las variables que puedan favorecer o perjudicar el desempeño es de alta relevancia (Sanin & Salanova, 2014). La presente investigación tiene como objetivo revisar el ajuste de un modelo multivariado para predecir el desempeño. De forma particular se desea verificar si existe una correlación estadísticamente significativa entre la percepción del contexto laboral y el síndrome de burnout ( $H_1$ ), el *engagement* ( $H_2$ ), y el desempeño docente ( $H_3$ ). Además, se desea verificar si existe una mediación de la Conciencia entre la relación del burnout y la percepción del contexto ( $H_4$ ); así como entre la relación del *engagement* y el desempeño docente ( $H_5$ ). Por último, se desea verificar si existe una mediación del compromiso entre la relación del burnout y el desempeño docente ( $H_6$ ).

## MÉTODO

### Diseño

La presente investigación empírica cuenta con una estrategia asociativa y se puede considerar un estudio explicativo en tanto que se cuenta con el objetivo de entender cómo distintas variables se relacionan con el desempeño docente a través de un modelo de ecuaciones estructurales que toma como base el modelo de Recursos y Demandas Laborales. Además, este estudio explicativo se desarrolla de forma transversal a través de un diseño explicativo con variables latentes con mediciones realizadas en un mismo momento (Ato et al., 2013).

### Participantes

La población se compone de docentes de educación superior universitaria. Según las estipulaciones de la Dirección Universitaria de Personal de la institución de educación superior que se contactó, se definió el marco muestral y se realizó un proceso de no probabilístico y por conveniencia con el objetivo de recolectar datos de una facultad completa según el marco muestral definido previamente (Hernández & Mendoza, 2018). Se definió como criterio de inclusión que mantuvieran un vínculo laboral con horas de enseñanza durante el periodo de evaluación; y, que firmasen un consentimiento informado ligado a los objetivos de la investigación y el manejo de los datos si es que deseaban ser voluntarios. En base a ello se alcanzó una muestra de 94 docentes, de los cuales 35 fueron hombres y 59 mujeres. El 41.49% de la muestra se encuentra soltero; el 47.87%, casado; y el 10.63% restante se encuentra divorciado o viudo. Además de ello, el tiempo promedio de experiencia en enseñanza superior de los docentes fue de 10.85 años ( $DE = 8.14$ ).

### Instrumentos

En la presente investigación se hace uso de indicadores de Síndrome de *burnout*, *engagement*, factor de conciencia, percepción del contexto laboral y desempeño. Para esto se hace uso de cuestionarios psicométricos y de cuestionarios proporcionados por la institución a la que pertenecen los evaluados.

En primer lugar, el Cuestionario de Burnout del Profesorado Revisado [CBP-R] hace uso de reactivos relacionados al estrés y al síndrome de burnout en el sector de educación. Los puntajes obtenidos se agrupan en tres factores. El primer factor se compone de dos subescalas ligadas a las condiciones que el docente mantiene en su espacio de trabajo. El segundo factor se compone de reactivos ligados específicamente al estrés y al síndrome de burnout. El cuestionario se compone de 66 ítems de tipo Likert con cinco anclas. No obstante, para los propósitos de la presente investigación solo se hace uso de los 19 reactivos específicos al síndrome de burnout. Tras revisar la calidad de los puntajes obtenidos con esta, se encuentra que la solución de tres factores es adecuada, con cargas mayores a .30, ajuste aceptable según uno de los índices ( $RMSR = .061$ ,  $RMSEA = .455$ ), y fiabilidad alta ( $\omega = .957$ ).

La escala de *engagement* usada fue la Escala de Compromiso Laboral de Utrecht [UWES por sus siglas en inglés] se compone de 17 reactivos de tipo Likert con siete anclas de frecuencia. Flores y colaboradores (2015) han hallado evidencias de validez de los puntajes obtenidos en una muestra similar, con resultados consistentes a los reportados en Europa (Salanova et al., 2018; Schaufeli et al., 2006) y en Latinoamérica (Juárez-García et al., 2015). En la presente muestra, la estructura de los puntajes puede ser reducida a los tres factores planteados en el diseño original, con alta fiabilidad ( $\omega = .945$ ) y ajuste aceptable según uno de los índices ( $RSMR = .067$ ;  $RMSEA = .586$ ).

El factor de Conciencia fue evaluado en base al Cuestionario Big Five [BFQ por sus siglas en inglés]. Solo se hizo uso de reactivos que reflejan el factor de Conciencia o Tesón. Estos ítems se refieren a conductas de persistencia, responsabilidad y cuidado en distintas situaciones. En una población similar, Dominguez-Lara y colaboradores (2014) han mostrado evidencias de validez ligadas a la estructura del constructo. En la presente muestra, tras analizar la factorización de los puntajes obtenidos con esta subescala se encontró que se componía de dos factores, las facetas planteadas en su diseño original y con ajuste aceptable ( $RMSR = .092$ ,  $RMSEA = .074$ ). Además, la confiabilidad de los puntajes se mantiene dentro de lo aceptable para propósitos de investigación ( $\omega = .795$ ).

La percepción del contexto laboral fue evaluada a través del instrumento usado por la Dirección Universitaria de Personal. Estos datos, solo requeridos tras obtener el consentimiento de los participantes, fueron obtenidos con un cuestionario de 47 reactivos tipo Likert con cinco anclas ligadas al nivel de satisfacción. Estos puntajes se plantean en cuatro dimensiones: Formación Académica, Gestión Docente, Servicios Administrativos y Opinión Global. En la muestra presente, se encontró que la solución factorial tiene ajuste aceptable según uno de los índices ( $RMSR = .064$ ,  $RMSEA = .493$ ) y confiabilidad elevada ( $\omega = .982$ ).

El desempeño docente también fue evaluado con la herramienta utilizada por la institución. Esta se compone de 17 reactivos ligados a cuatro factores: Dominio del Tema, Habilidades Didácticas, Clima en el Aula y Normas Pedagógicas. Estos puntajes son el promedio de heteroevaluaciones realizadas por los alumnos. Cuenta con reactivos ligados a las competencias que el docente usa, el manejo del entorno social en el aula, el manejo de la disciplina y el manejo de los acuerdos generados en clase. En la presente muestra, los puntajes mostraron un ajuste excelente al modelo de cuatro factores según uno de los índices ( $RMSR = .019$ ,  $RMSEA = .178$ ) y elevada confiabilidad ( $\omega = .99$ ).

## Procedimiento

Tras la aprobación del Comité Institucional de Ética y de la Dirección de Personal de la institución educativa para realizar una investigación en docentes y recolectar datos ligados a la percepción del contexto y al desempeño laboral. Ante ambas autorizaciones, se contactó con los docentes, quienes recibieron un consentimiento informado detallando los objetivos de la investigación y solicitando acceso a los datos de desempeño y contexto laboral. Solo tras la aceptación de cada participante se procedió a la aplicación de los cuestionarios. Estos fueron aplicados de forma digitalizada como medida de seguridad frente a la actual pandemia. Los datos ligados a la evaluación de desempeño y de contexto laboral fueron otorgados por la Dirección

Universitaria de Personal. Los datos fueron sistematizados en una base de datos electrónica sin datos que pudieran dar lugar a la identificación de los participantes.

## Análisis de datos

Los análisis fueron realizados con el software de programación R y los paquetes *psych* (Revelle & Revelle, 2015) y *lavaan* (Rosseel, 2012). Se revisó la adecuación de los datos al análisis factorial y su estructura factorial en base a la matriz policórica (Burga, 2006; Ferrando & Anguiano-Carrasco, 2010; Parry, 2017; Watson, 2017). Además, se revisó su confiabilidad usando el índice omega (McNeish, 2017; Peters, 2014). Tras la revisión de supuestos ligados a la distribución, realizados con el paquete MVN (Korkmaz et al., 2014), se procedió al análisis de ecuaciones estructurales en dos etapas: análisis factorial confirmatorio, que contempla el modelo de medición con todas las correlaciones posibles y representa el mayor ajuste posible del modelo; y, análisis de relaciones estructurales, en donde se procede a analizar las hipótesis planteadas y el ajuste del modelo específico (Brown, 2006; Hair et al., 2014). Según lo revisado en la teoría (Keith, 2014), se hará uso de los siguientes índices para revisar el ajuste de los modelos: *Comparative Fit Index* ( $CFI \geq .90$ , aceptable;  $CFI \geq .95$ , excelente); el *Tucker Lewis Index* ( $TLI \geq .90$ , aceptable;  $TLI \geq .95$ , excelente); el *Root Mean Squared Error of Approximation* ( $RMSEA \leq .08$ , aceptable;  $RMSEA \leq .05$ , excelente) y el *Standardized Root Mean Square Residual* ( $SRMR \leq .08$ , aceptable;  $SRMR \leq .05$ , excelente).

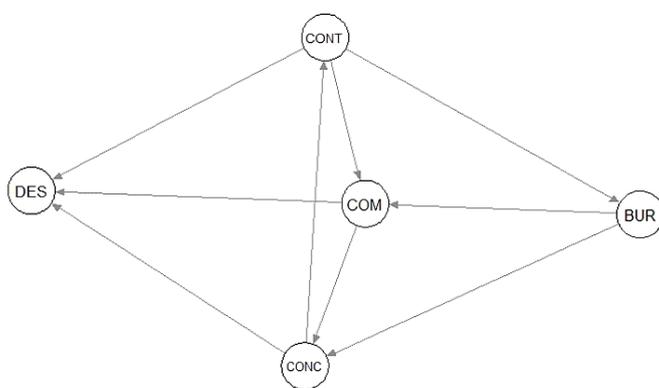
## RESULTADOS

El primer modelo de medición contempla todas las variables propuestas y muestra ajuste aceptable;  $SRMR = .073$ ,  $RMSEA = .070$ ,  $TLI = .931$ ,  $AGFI = .781$ . Excepto por el indicador de Persistencia en el rasgo de Conciencia, los otros indicadores cuentan con cargas estadísticamente significativas. Las correlaciones encontradas entre las variables muestran coeficientes de tamaño variado, alcanzando incluso tamaños moderados para una correlación (.011 - .417). Este modelo de medición, además, muestra baja cantidad de residuales estandarizados con valor absoluto mayor a 2.5, lo cual indica que el modelo explica adecuadamente la varianza en los datos.

Con respecto al modelo estructural planteado, este mostró ajuste aceptable a los datos en la mayoría de los índices;  $SRMR = .073$ ,  $RMSEA = .069$ ,  $TLI = .93$ ,  $AGFI = .78$ . Se encuentra una relación positiva, pequeña y sin significancia estadística ( $\beta = .171$ ,  $p = .141$ ) entre la percepción del contexto y el síndrome de burnout ( $H_1$ ). Con respecto a la relación del contexto y el engagement ( $H_2$ ), se encuentra una correlación inversa, pequeña y sin significancia estadística ( $\beta = -.232$ ,  $p = .110$ ). Con respecto a la relación entre el contexto y el desempeño docente ( $H_3$ ), no se encuentra suficiente evidencia para respaldar su existencia ( $\beta = .023$ ,  $p = .852$ ). Sobre la mediación de la conciencia entre la relación del burnout y el contexto ( $H_4$ ), la evidencia es insuficiente para señalar que esta existe. La relación entre la conciencia y la percepción del contexto mostró inadecuada significancia práctica y estadística ( $\beta = .045$ ,  $p = .762$ ); la relación del burnout con la conciencia fue negativa y pequeña ( $\beta = -.169$ ,  $p = .286$ ); y, el efecto indirecto del burnout sobre la percepción del contexto fue prácticamente nulo ( $\beta = -.008$ ,  $p = .772$ ). Los resultados pertinentes a la mediación de la conciencia entre la relación del compromiso y el desempeño docente ( $H_5$ ) fueron similares. La relación directa entre la conciencia y el desempeño

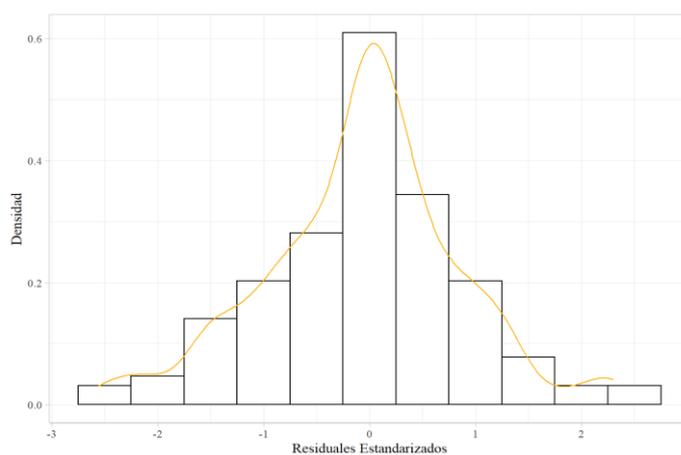
mostró resultados nulos ( $\beta < .001, p = .996$ ); la relación entre el compromiso y la conciencia tuvo tamaño moderado, pero careció de significancia estadística ( $\beta = .369, p = .253$ ); mientras que el efecto indirecto del compromiso sobre el desempeño arrojó resultados nulos ( $\beta < .001, p = .996$ ). Lo mismo sucede para la mediación del compromiso en la relación del burnout y el desempeño ( $H_6$ ). La relación entre el burnout y el compromiso fue negativa, moderada y sin significancia estadística ( $\beta = -.338, p = .388$ ). La relación entre el compromiso y el desempeño docente fue nula ( $\beta = .031, p = .862$ ). Y, el efecto indirecto del burnout sobre el desempeño también ( $\beta = -.010, p = .864$ ). Si bien el ajuste del modelo parece ser adecuado, esto se puede deber a la gran cantidad de relaciones contempladas, lo cual se evidencia en un ligero aumento en los residuales de gran tamaño (Ver Figura 1 y Figura 2).

**Figura 1.**  
*Primer modelo estructural*



Fuente. Elaboración propia.

**Figura 2.**  
*Residuales estandarizados del primer modelo*

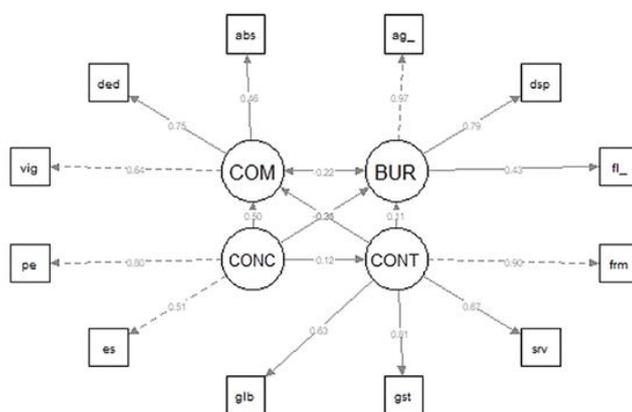


Fuente. Elaboración propia.

Se genera una re-especificación del modelo, descartando temporalmente la variable desempeño y considerando al *engagement* y el burnout como variables dependientes según lo planteado en la literatura y en los resultados del primer modelo. Si bien este análisis no contempla

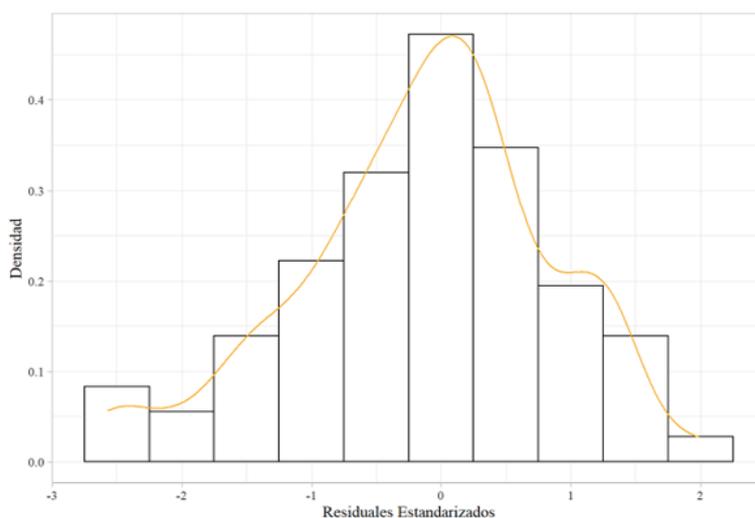
el principal objetivo de analizar las relaciones entre estas variables y el desempeño docente, permite el análisis en un modelo más simplificado de las correlaciones que existen entre el resto de las variables. En sí, este modelo es una exploración de la teoría previo a la re-especificación final del modelo que incluye el desempeño docente. Este segundo modelo de medición muestra un ajuste aceptable a los datos;  $RSMR = .075$ ,  $RMSEA = .041$ ,  $TLI = .969$ ,  $AGFI = .852$ . Esto podría deberse a la mayor parsimonia de este modelo. Los indicadores muestran cargas significativas de tamaño moderado a grande (.455 - .973) en sus respectivas variables latentes. Además de ello, se encuentra que los resultados ligados a los residuales se consideran adecuados. El segundo modelo estructural arroja un ajuste a los datos con resultados aceptables y excelentes;  $RSMR = .075$ ,  $RMSEA = .041$ ,  $TLI = .969$ ,  $AGFI = .852$  (Ver Figura 3 y Figura 4).

**Figura 3.**  
*Segundo modelo estructural*



Fuente. Elaboración propia.

**Figura 4.**  
*Residuales estandarizados del segundo modelo*



Fuente. Elaboración propia.

De modo específico, se puede encontrar una correlación positiva y pequeña entre el burnout y la percepción del contexto ( $H_1$ ), aunque esta carece de significancia estadística. Lo mismo sucede para la relación entre el contexto y el *engagement*, aunque esta es negativa ( $H_2$ ). Aunque no se revisan las mediaciones, otros resultados competen a las siguientes hipótesis. Por ejemplo, se encuentra una relación negativa, moderada y estadísticamente significativa entre la conciencia y el burnout ( $H_4$ ); y, moderada y positiva con el engagement ( $H_5$ ), aunque este carece de significancia estadística ( $\beta = .503, p = .086$ ). La relación entre el burnout y el engagement ( $H_6$ ) fue relativamente pequeña y carece de significancia estadística ( $r = -.221, p = .429$ ).

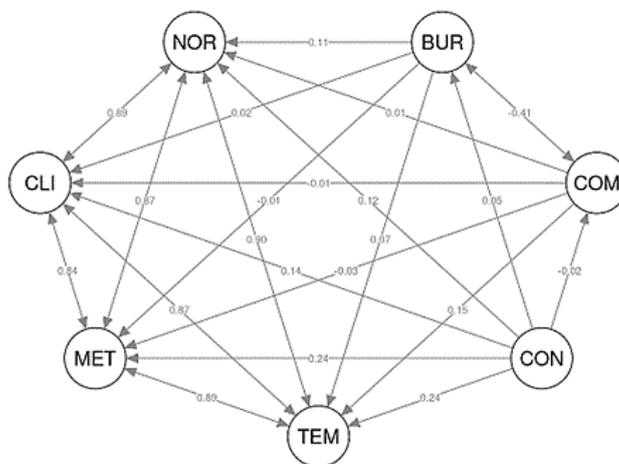
Finalmente, se genera una tercera re-especificación para contemplar la relación con el desempeño docente, aunque se separa ahora en sus cuatro dimensiones. Se decide mantener el burnout, el engagement, la percepción del contexto basada en la opinión global del contexto como predictores. Este modelo de medición mostró ajuste aceptable;  $RSMR = .056, RMSEA = .083, TLI = .933, AGFI = .717$ . Además, mostró cargas moderadas a grandes (.424 - .996) en sus variables latentes.

Este tercer modelo estructural retoma el desempeño docente, contemplado en sus dimensiones: Dominio del tema, Normas pedagógicas, Clima de aula y Metodología. Su ajuste a los datos es aceptable;  $RSMR = .056, RMSEA = .083, TLI = .933, AGFI = .717$ . Se encuentran algunos resultados con poca significancia estadística y práctica ( $H_1$  y  $H_2$ ) como el efecto de la percepción del contexto sobre el burnout ( $\beta = .049, p = .611$ ); y, la relación entre el contexto y el engagement ( $\beta = -.020, p = .885$ ). La relación entre el contexto y el desempeño ( $H_3$ ) debe ahora observarse en función de cada dimensión. En general, las relaciones encontradas son pequeñas y positivas con el dominio del tema ( $\beta = .239, p = .125$ ), el manejo de normas pedagógicas ( $\beta = .116, p = .374$ ), el clima de aula ( $\beta = .137, p = .328$ ), y la metodología ( $\beta = .236, p = .103$ ). Por otro lado, las relaciones de interés para las hipótesis restantes ( $H_5$  y  $H_6$ ) dieron resultados interesantes. El engagement se mostró correlacionado de forma positiva, aunque pequeña, con el dominio del tema ( $\beta = .152, p = .343$ ); pero, nula con las otras dimensiones del desempeño docente (*Metodología* =  $-.031$ , *Clima del aula* =  $-.006$ , *Normas pedagógicas* =  $.011$ ). Finalmente, la relación entre el burnout y las normas pedagógicas fue positiva y pequeña ( $\beta = .105, p = .386$ ); aunque su relación con las otras dimensiones fue prácticamente nula (*Metodología* =  $-.014$ , *Clima del aula* =  $.017$ , *Dominio del tema* =  $.073$ ) (Ver Figura 5 y Figura 6).

## DISCUSIÓN

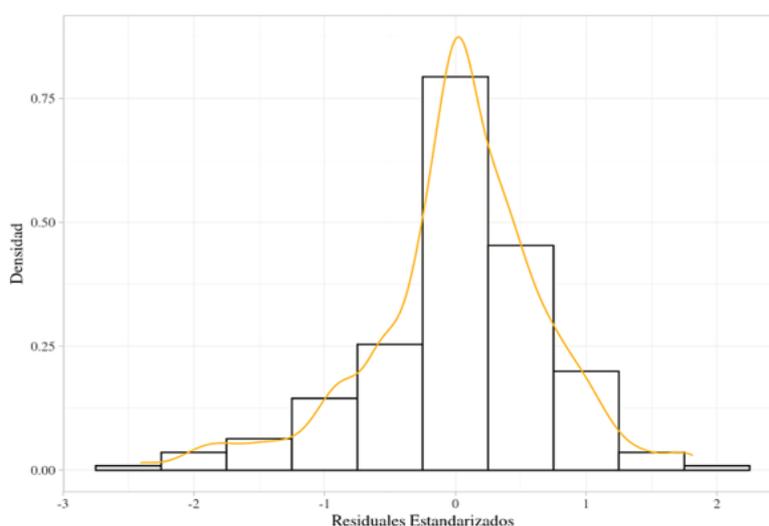
Los resultados encontrados a través de la presente permiten concluir que el principal predictor del desempeño docente es la percepción del ambiente laboral; el cual afecta de manera más consistente a todos los componentes del desempeño. La comprensión de estos modelos teóricos, no obstante, no es tan simple y requiere analizar los resultados en función de las hipótesis planteadas y de la interacción de las variables dentro del modelo. La primera hipótesis sostenía la existencia de un efecto del contexto sobre el burnout. Si bien el primer modelo mostró una relación positiva entre ambas variables, esto contradice a lo planteado por otros autores (Milan et al., 2020; Pecino et al., 2019; Seyyedmoharrami et al., 2019;). No obstante, es posible que el contenido del instrumento se relacione más a demandas organizacionales y, por ende, ejerzan un efecto positivo sobre el síndrome (Borst et al., 2019).

**Figura 5.**  
*Tercer modelo estructural*



Fuente. Elaboración propia.

**Figura 6.**  
*Residuales estandarizados del segundo modelo*



Fuente. Elaboración propia.

Algunos de los indicadores incluidos en este instrumento hacen referencia a la satisfacción con políticas y procedimientos institucionales, los cuales se han encontrado relacionados de forma negativa con el *engagement* y podrían, por ende, relacionarse positivamente con el burnout (Li et al., 2015). En el tercer modelo se decide hacer uso solo de los indicadores referidos a la opinión global del contexto puesto que la agrupación de algunas variables puede perjudicar su entendimiento (Skaalvik & Skaalvik, 2018). En este modelo la relación es nula y no estadísticamente significativa por lo que no hay suficiente evidencia para hacer afirmaciones con respecto a esta. Resultados similares se encuentran para la segunda hipótesis. Esta afirma la existencia de una relación entre el contexto y el *engagement*. Si bien los

resultados cuentan con poca significancia práctica y estadística, es importante resaltar que la fuerza de la asociación entre estas dos variables, a comparación de con el burnout, es mayor. Este resultado coincide con lo encontrado por Milan y sus colaboradores (2020). La tercera hipótesis plantea un efecto directo de la percepción del contexto sobre el desempeño docente. No obstante, los resultados encontrados en el primer y tercer modelo señalan efectos nulos o pequeños. Esto incluso al hacer uso de indicadores de opinión global. No obstante, es posible que esta relación se encuentre mediada por variables como el *engagement* (Dhir & Shukla, 2019) o se vea afectada por varianza irrelevante que resulte de la evaluación del desempeño (Kim et al., 2017). Se hace énfasis en que la magnitud de las relaciones entre el contexto y el desempeño aumentó cuando se trabajó con las dimensiones de forma desacoplada.

Las siguientes hipótesis plantean la existencia de distintas mediaciones. El rol del factor de personalidad de Conciencia como mediador no queda claro con los resultados obtenidos. Se encontraron resultados interesantes, como su relación moderada e inversa con el burnout, la cual podría resultar de la asociación entre el aumento de recursos laborales y este factor de la personalidad (Ang et al., 2016). En el segundo modelo, tras descartar el rol de mediación, la conciencia se mostró correlacionada al *engagement* de forma positiva y moderada. Esto puede deberse a los patrones de eficiencia, responsabilidad y perseverancia propios de este factor y coincide con lo encontrado en investigaciones previas (Conte et al., 2017; Perera et al., 2018; Sadeghi et al., 2015). Es posible que este factor juegue un rol antecedente de recursos organizacionales que a su vez afecten los niveles de *burnout* y *engagement*. La última hipótesis situaba al *engagement* como un factor protector del desempeño docente frente al efecto del burnout. Los resultados del primer modelo no arrojan suficiente evidencia para sustentar esta hipótesis. Es posible que el *engagement* sea un mediador entre los recursos organizacionales y el desempeño, mas no del burnout (Dhir & Shukla, 2019). En el tercer modelo, se encuentra que el efecto directo del *engagement* sobre el desempeño dependa de la dimensión específica. Por ejemplo, la relación con el dominio del tema puede deberse al deseo de manejar el contenido a impartir, lo cual ha sido hallado por otros autores (van Wingerden & Van der Stoep, 2018). En cuanto al efecto del burnout sobre el desempeño, se puede encontrar una relación positiva con el manejo de normas pedagógicas. Esta dimensión se relaciona al cumplimiento con acuerdos ligados al método de evaluación, las fechas de evaluación, entrega de resultados y atención a reclamos, los cuales pueden implicar momentos de exposición a estrés. Como Braun y colaboradores (2017) han señalado, no todas las competencias se perjudican ante la presencia del burnout.

Es importante tomar en cuenta los resultados de esta investigación, sobre todo en el caso de las re-especificaciones, como análisis exploratorios y no definitivos en relación a estas variables. Otras investigaciones, además, consideran que no solo se deben realizar análisis a nivel de variable, sino también a nivel de persona, considerando el efecto de distintos perfiles sobre variables como el desempeño docente, el *engagement* y el burnout (Conte et al., 2017; Huyghebaert et al., 2017; Perera et al., 2018; Salmela-Aro et al., 2019). Además de la búsqueda de recolección de datos en muestras de mayor tamaño, la sugerencia de realizar análisis de variables latentes puede ser una ruta importante para el avance en el campo de la educación y el bienestar laboral; sobre todo cuando se trabaja sobre variables que puedan afectar la calidad educativa.

**Contribuciones de autoría:** Los autores declaran haber contribuido de forma equivalente en todas las secciones del manuscrito.

**Conflictos de intereses:** Los autores declaran que no existen conflictos de interés ligados a la publicación del presente manuscrito y sus resultados.

**Fuentes de financiamiento:** Proyecto autofinanciado.

**Agradecimientos:** Se agradece a los participantes de la investigación por su tiempo.

## REFERENCIAS

- Aguirre, O. P. (2011). *Observando a través de la niebla: Una búsqueda de alternativas en la gerencia de la Institución Educativa Bello Horizonte*. [Tesis de Grado, Universidad Católica de Manizales]. <https://repositorio.ucm.edu.co/handle/10839/62>
- Alessandri, G., Consiglio, C., Luthans, F., & Borgogni, L. (2018). Testing a dynamic model of the impact of psychological capital on work engagement and job performance. *Career Development International*, 23(1), 33-47. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2016-0210>
- Ang, S. Y., Dhaliwal, S. S., Ayre, T. C., Uthaman, T., Fong, K. Y., Tien, C. E., ... & Della, P. (2016). Demographics and personality factors associated with burnout among nurses in a Singapore tertiary hospital. *BioMed research international*, 2016.
- Ato, M., López, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1036-1059. <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Barreiro, S. C., & Bozutti, D. F. (2017). Challenges and difficulties to teaching engineering to generation Z: a case research. *Propósitos y Representaciones*, 5(2), 127-183. <https://doi.org/10.20511/pyr2017.v5n2.163>
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel psychology*, 44(1), 1-26.
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Work engagement: further reflections on the state of play. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 74-88. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.546711>
- Borst, R. T., Kruiyen, P. M., Lako, C. J., & de Vries, M. S. (2019). The attitudinal, behavioral, and performance outcomes of work engagement: a comparative meta-analysis across the public, semipublic, and private sector. *Review of Public Personnel Administration*, 1-28. <https://doi.org/10.1177/0734371x19840399>
- Braun, S. E., Auerbach, S. M., Rybarczyk, B., Lee, B., & Call, S. (2017). Mindfulness, burnout, and effects on performance evaluations in internal medicine residents. *Advances in Medical Education and Practice*, 8, 591-597. <https://doi.org/10.2147%2FAMEP.S140554>

- Brown, T. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. The Guilford Press
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2018). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement, and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77, 64-75. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>
- Burga, A. A. (2006). La unidimensionalidad de un instrumento de medición, perspectiva factorial. *Revista de Psicología. Pontificia Universidad Católica*, 25(1), 53-80. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=337829536003>
- Caniëls, M., Semeijn, J., & Renders, I. (2018). Mind the mindset! The interaction of proactive personality, transformational leadership, and growth mindset for engagement at work. *Career Development International*, 23(1), 48-66. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2016-0194>
- Carlin, M. (2014). *El síndrome de Burnout: comprensión del pasado, análisis del presente y perspectivas de futuro*. ebooks Wanceulen.
- Carlin, M., & Garcés, E. (2010). El síndrome de burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo. *Anales de Psicología*, 26 (1), 169-180. <https://revistas.um.es/analesps/article/view/92171>
- Castillo-Gualda, R., Herrero, M., Rodríguez-Carvajal, R., Brackett, M. A., & Fernández-Berrocal, P. (2019). The role of emotional regulation ability, personality, and burnout among Spanish teachers. *International Journal of Stress Management*, 26(2), 146-158. <http://dx.doi.org.ezproxy.ulima.edu.pe/10.1037/str0000098>
- Conte, J. M., Heffner, T. S., Roesch, S. C., & Aasen, B. (2017). A person-centric investigation of personality types, job performance, and attrition. *Personality and Individual Differences*, 104, 554-559. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.09.004>
- De Chávez, D., Pando, M., Aranda, C., & Almeida, C. (2014). Burnout y Work Engagement en Docentes Universitarios de Zacatecas. *Ciencia & trabajo*, 16(50), 116-120. Recuperado de [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492014000200010](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492014000200010)
- Demir, S. (2018). The relationship between psychological capital and stress, anxiety, burnout, job satisfaction, and job involvement. *Eurasian Journal of Education Research*, 75, 137-154. <https://doi.org/10.14689/ejer.2018.75.8>
- Dhir, S., & Shukla, A. (2019). Role of organizational image in employee engagement and performance. *Benchmarking, An International Journal*, 26(3), 971-989. <https://doi.org/10.1108/bij-04-2018-0094>
- Espinoza-Díaz, I., Tous-Pallarés, J. & Vigil, A. (2015). Efecto del Clima Psicosocial del Grupo y de la Personalidad en el Síndrome de Quemado en el Trabajo de los docentes. *Anales de psicología*, 31(2), 651-657. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.31.2.174371>
- Ferrando, P. J., & Anguiano-Carrasco, C. (2010). El análisis factorial como técnica de investigación en psicología. *Papeles del Psicólogo*, 31(1), 18-33. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77812441003>

- Gagné, M., Chemolli, E., Forest, J., & Koestner, R. (2008). A temporal analysis of the relation between organisational commitment and work motivation. *Psychologica Belgica*, 48(2-3).
- Gálvez, E., & Milla, R. (2018). Teaching performance evaluation model: preparation for student learning within the framework for teacher good performance. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 431-452. <https://doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis*. Pearson New International Edition
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill
- Hornstein, H. A. (2017). Student evaluations of teaching are an inadequate assessment tool for evaluating faculty performance. *Cogent Education*, 4(1). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2017.1304016>
- Hosseinnia, M., Ashraf, H., Khodabakhshzadeh, H., & Khajavy, G. H. (2019). A sociopsychological study of professional competencies of a 21st century EFL teacher. *Iranian Evolutionary and Educational Psychology Journal*, 1(4), 231-248. <https://doi.org/10.29252/ieepj.1.4.1>
- Huyghebaert, T., Gillet, N., Beltou, N., Tellier, F., & Fouquereau, E. (2017). Effects of workload on teachers' functioning: A moderated mediation model including sleeping problems and overcommitment. *Stress and Health*, 34(5), 601-611. <https://doi.org/10.1002/smi.2820>
- Iancu, A. E., Rusu, A., Maroiu, C., Pacurar, R., & Maricutoiu, L. (2018). The effectiveness of interventions aimed at reducing teacher burnout: a meta-analysis. *Educational Psychology Review*, 30(2), 373-396. <https://doi.org/10.1007/s10648-017-9420-8>
- Jeung, D. Y., Kim, C., & Chang, S. J. (2018). Emotional labor and burnout: a review of the literature. *Yonsei Medical Journal*, 59(2), 187-193. <https://doi.org/10.3349/ymj.2018.59.2.187>
- Judge, T. A., & Ilies, R. (2002). Relationship of personality to performance motivation: a meta-analytic review. *Journal of applied psychology*, 87(4), 797.
- Keith, T. (2014). *Multiple Regression and Beyond: An Introduction to Multiple Regression and Structural Equation Modeling* (2a ed.). Routledge.
- Khoeini, F., & Attar, B.N. (2015). Personality characteristics and organizational commitment in Iranian employees. *International Journal of Scientific Reports*, 1(1), 61-64. <http://www.sci-rep.com/index.php/scirep/article/view/2/2>
- Kim, W. H., Ra, Y. A., Park, J. G., & Kwon, B. (2017). Role of burnout on job level, job satisfaction, and task performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(5), 630-645. <https://doi.org/10.1108/loj-11-2015-0249>
- Korkmaz, S., Goksuluk, D., & Zararsiz, G. (2014). MVN: An R package for assessing multivariate normality. *The R Journal*, 6(2), 151-162. <https://journal.r-project.org/archive/2014-2/korkmaz-goksuluk-zararsiz.pdf>

- Lee, Y. H. (2017). Emotional labor, teacher burnout, and turnover intention in high-school physical education teaching. *European Physical Education Review*, 25(1), 236-253. <https://doi.org/10.1177/1356336x17719559>
- Lee, M., Pekrun, R., Taxer, J. L., Schutz, P. A., Vogl, E., & Xie, X. (2016). Teachers' emotions and emotion management: integrating emotion regulation theory with emotional labor research. *Social Psychology Education*, 19, 843-863. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11218-016-9359-5>
- Leupold, C. R., Lopina, E. C., & Erickson, J. (2020). Examining the effects of core self-evaluations and perceived organizational support on academic burnout among undergraduate students. *Education and School Psychology*, 123(4), 1260-1281. <https://doi.org/10.1177/0033294119852767>
- Li, M., Wang, Z., Gao, J. & You, X. (2015). Proactive personality and job satisfaction: the mediating effects of self-efficacy and work engagement in teachers. *Current Psychology*, 36, 48-55. <https://doi.org/10.1007/s12144-015-9383-1>
- Lorenzo K. (2016) Las nueve personalidades en el trabajo. Como mejorar las relaciones en el ambiente laboral. *CreateSpace Independent Publishing Platform*. 25-76
- Malinen, O., & Savolainen, H. (2016). The effect of perceived school climate and teacher efficacy in behavior management on job satisfaction and burnout: A longitudinal study. *Teaching and Teacher Education*, 60, 144-152. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2016.08.012>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- McNeish, D. (2017) Thanks coefficient alpha, we'll take it from here. *Psychological Methods*, 23(3), 412-433. <https://doi.org/10.1037/met0000144>
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1985). Updating Norman's "adequacy taxonomy": Intelligence and personality dimensions in natural language and in questionnaires. *Journal of personality and social psychology*, 49(3), 710.
- Meier, S. T. (1983). Toward a theory of burnout. *Human Relations*, 36(10), 899-910. <http://dx.doi.org/10.1177/001872678303601003>
- Milan, J. S., Sefat, F. F. M., Yushanloie, K. F., Bahrami, B., Mohammadpour, Y., & Hoseinzadeh, F. (2020). Predicting job burnout according to organizational climate and work ethics with the mediation of job motivation in Urmia emergency medical staff in 2017. *Journal of Advanced Pharmacy Education & Research*, 10(S1).
- Ostroff, C., Kinicki, A. J., & Muhammad, R. S. (2013). Organizational culture and climate. In Weiner, I. B. (Ed.), *Handbook of psychology, second edition* (pp. 643-676). John Wiley & Sons, Inc. <http://dx.doi.org/10.1002/9781118133880.hop212024>
- Pan, G. (2017). The effects of burnout on task performance and turnover intention of new generation of skilled workers. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 5, 156-166. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2017.53015>
- Pecino, V., Mañas, M., Díaz-Fúnez, P., Aguilar-Parra, J., Padilla-Góngora, D., & López-Liria, R. (2019). Organizational climate, role stress, and public employees' job satisfaction.

- International Journal of *Environmental Research and Public Health*, 16, 1-12, <https://doi.org/10.3390/ijerph16101792>
- Pendersen, D. E., & Minnotte, K. L. (2016). Workplace climate and STEM faculty women's job burnout. *Journal of Feminist Family Therapy*, 29(1-2), 45-64. <https://doi.org/10.1080/08952833.2016.1230987>
- Parry, S. (2017). Fit Statistics commonly reported for CFA and SEM. *Cornell Statistical Consulting Unit: Cornell University*.
- Perera, H. N., Granziera, H., & McIlveen P. (2018). Profiles of teacher personality and relations with teacher self-efficacy, work engagement, and job satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 120, 171-178. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.08.034>
- Peters, G. (2014). The alpha and the omega of scale reliability and validity: why and how to abandon Cronbach-s alpha and the route towards more comprehensive assessment of scale quality. *The European Health Psychologist*, 16(2), 56-69. <https://www.ehps.net/ehp/index.php/contents/article/view/ehp.v16.i2.p56/1>
- Poulou, M. S. (2017). Students' emotional and behavioral difficulties: the role of teachers' social and emotional learning and teacher-student relationships. *International Journal of Emotional Education*, 9(2), 72-89. <https://www.ehps.net/ehp/index.php/contents/article/view/ehp.v16.i2.p56/1>
- Pop, B. (2013). *Relación entre los rasgos de personalidad y el desempeño laboral de los colaboradores de la asociación "Comunidad Esperanza Cobán, Alta Verapaz"*. San Juan Chamelco, Alta Verapaz [Tesis de Licenciatura, Universidad Rafael Landívar].
- Quero, Y., Mendoza, F., & Torres, Y. (2014). Comunicación efectiva y desempeño laboral en Educación Básica. *Negotium*, 9(27), 22-33. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78230409001>
- Rahim, A., & Cosby, D. M. (2016). A model of workplace incivility, job burnout, turnover intentions, and job performance. *Journal of Management Development*, 35(10), 1255-1265. <https://doi.org/10.1108/jmd-09-2015-0138>
- Raja, U., Javed, Y., & Abbas, M. (2018). A time lagged study of burnout as a mediator in the relationship between workplace bullying and work-family conflict. *International Journal of Stress Management*, 25(4), 377-390. <http://dx.doi.org/10.1037/str0000080>
- Rattrie, L. T. B., Kittler, M. G., & Paul, K. (2020). Culture, Burnout and Engagement: a meta-analysis on national cultural values as moderators in JD-R theory. *Applied Psychology*, 69(1), 176-220. <https://doi.org/10.1111/apps.12209>
- Revelle, W., & Revelle, M. W. (2015). Package 'psych'. *The comprehensive R archive network*. <https://cran.r-project.org/web/packages/psych/psych.pdf>
- Reyes, M. E. (2016). Relationship between teacher's social skills and teaching performance from the point of view of adult students at a private university in Lima, Peru. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 10(2), 17-30. <http://dx.doi.org/10.19083/ridu.10.465>

- Rivera, Á., Segarra, P., & Giler, G. (2018). Síndrome de Burnout en docentes de instituciones de educación superior. *Archivos venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 37(2), 17-23. <https://www.redalyc.org/journal/559/55960422004/html/>
- Rivera, D. A., Carrillo, S. M., Forgiony, J. O., Nuván, I. L., & Rozo, A. C. (2018). Cultura organizacional, retos y desafíos para las organizaciones saludables. *Espacios*, 39(22), 27. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n22/a18v39n22p27.pdf>
- Rosseel, Y. (2012). lavaan: an R package for structural equation modeling. *Journal of Statistical Software*, 48(2). <https://doi.org/10.18637/jss.v048.i02>
- Sadeghi, A., Ofoghi, N., Niyafar, G. H., & Dadashi, K. (2015). Survey of the relationship between personality types and burnout among teachers at first period (guidance school) and second period of high school (secondary school) in the city of rasht, Iran. *Creative Education*, 6(08), 835.
- Salanova, M., Martínez, I. & Lorente, L. (2008). ¿Cómo se relacionan los obstáculos y facilitadores organizacionales con el burnout docente?: Un estudio longitudinal. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21(1-2), 37-54. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317039003>
- Salmela-Aro, K., Hietajärvi, L., & Lonka, K. (2019). Work burnout and engagement profiles among teachers. *Frontiers in Psychology*, 10(2254). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02254>
- Sanín, P., & Salanova, S. (2014). Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios. *Universitas Psychologica*, (13)1, 1-24. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY13-1.slcnew>
- Seyyedmoharrami, I., Dehaghi, B. F., Abbaspour, S., Zandi, A., Tatari, M., Teimori, G., & Torbati, A. G. (2019). The relationship between organizational climate, organizational commitment, and job burnout: Case study among employees of the University of Medical Sciences. *The Open Public Health Journal*, 12, 94-100. <https://doi.org/10.2174/1874944501912010094>
- Singh, S., Sharma, R., & Kaur, R. (2020). Teacher competencies for the integration of ICT in post graduate science stream teachers. *Studies in Indian Place Names*, 40(60), 2775-2788.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2018). Job demands and job resources as predictors of teacher motivation and well-being. *Social Psychology of Education*, 21(5), 1251-1275. <https://doi.org/10.1007/s11218-018-9464-8>
- Smith, R. W., & DeNunzio, M. M. (2020). Examining personality – Job characteristic interactions in explaining work outcomes. *Journal of Research in Personality*, 84. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2019.103884>
- Sofologi, M., Efstratopoulou, M., & Dunn, T. J. (2018). Predicting burnout syndrome in Greek mental health professionals. *Journal of Social Service Research*, 45(1), 142-149. <https://doi.org/10.1080/01488376.2018.1480556>
- Spontón, C., Castellano, E., Salanova, M., Llorens, S., Maffei, L., & Medrano, L.A. (2018). Evaluación de un modelo sociocognitivo de autoeficacia, Burnout y Engagement en el

- trabajo: análisis de invarianza entre Argentina y España. *Psychologia. Avances de la disciplina*, 12(1), 89-101.  
[http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1900-23862018000100089](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1900-23862018000100089)
- Stelmokiene, A., Geneviciute-Janone, G., Gustainiene, L., & Kovalcikiene, K. (2019). Job demands-resources and personal resources as risk and safety factors for the professional burnout among university teachers. *Pedagogika*, 134(2), 25-44.  
<https://doi.org/10.15823/p.2019.134.2>
- Sun, L., & Bunchapattanasakda, C. (2019). Employee Engagement: a literature review. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(1), 63-80.  
<http://dx.doi.org/10.5296/ijhrs.v9i1.14167>
- Tapia, V., & Tipula, F. (2017). Desempeño docente y creencias pedagógicas del profesor universitario en la Universidad Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas - Perú. *Comuniación*, 8(2). [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682017000200001&script=sci\\_abstract](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682017000200001&script=sci_abstract)
- Trépanier, S., Forest, J., Fernet, C., & Austin, S. (2015). On the psychological and motivational processes linking job characteristics to employee functioning: Insights from self-determination theory. *Work & Stress*, 29(3), 286-305.  
<http://dx.doi.org/10.1080/02678373.2015.1074957>
- Upadyaya, K., Vartiainen, M., & Salmela-Aro, K. (2016). From job demands and resources to work engagement, burnout, life satisfaction, depressive symptoms, and occupational health. *Burnout Research*, 3, 101-108. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2016.10.001>
- van Wingerden, J., & Van der Stoep, J. (2018). The motivational potential of meaningful work: Relationships with strengths use, work engagement, and performance. *PLoS ONE*, 13(6), e0197599. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0197599>
- Veloso-Besio, C., Cuadra-Peralta, A., Gil-Rodríguez, F., Quiroz-Cornejo, A., & Meza-Castro, S. (2015). Capacitación en trabajadores: impacto de un programa, basado en psicología positiva y habilidades sociales, en satisfacción vital, satisfacción laboral y clima organizacional. *Interciencia*, 40(11), 736-743.  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33942541002>
- Villaroel, V. A., & Bruna, D. V. (2017). Pedagogical competencies of university teachers: a case study, which incorporates the perspective of chilean teachers and students. *Formación Universitaria*, 10(4), 75-96. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062017000400008>
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2017). Job performance: assessment issues in personnel selection. In Evers, A., Anderson, N., & Voskuijl, O. (Eds.), *The Blackwell handbook of personnel selection* (pp. 354-375). Blackwell Publishing.  
<https://doi.org/10.1002/9781405164221.ch16>
- Wang, L., Law, K., Jun Zhang, M., Na Li, Y., & Liang, Y. (2019). It's mine! Psychological ownership of one's job explains positive and negative workplace outcomes of job engagement. *Journal of Applied Psychology*, 104(2), 229-246.  
<https://doi.org/10.1037/apl0000337>

- Watson, J. C. (2017). Establishing evidence for internal structure using exploratory factor analysis. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 50(4), 232-238. <https://doi.org/10.1080/07481756.2017.1336931>
- Wen, B., Zhou, X., Hu, Y., & Zhang, X. (2020). Role stress and turnover intention of front-line hotel employees: the roles of burnout and service climate. *Frontiers in Psychology*, 11(36), 1-13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00036>
- Whiteley, S. (2016). Creating a coherent performance indicator framework for the higher education student lifecycle in Australia. In Pritchard, R. M. O., Pausits, A., & Williams, J. (Eds.), *Positioning higher education institutions* (pp. 143-160). Sense Publishers. [https://doi.org/10.1007/978-94-6300-660-6\\_8](https://doi.org/10.1007/978-94-6300-660-6_8)
- Wilson, V. (2002). *Feeling the strain: An overview of the literature on teachers' stress*. Glasgow: SCRE Research Report. <http://217.35.77.12/research/scotland/education/109.pdf>
- Woods, S. A., Lievens, F., De Fruyt, F., & Wille, B. (2013). Personality across working life: The longitudinal and reciprocal influences of personality on work. *Journal of organizational behavior*, 34(S1), S7-S25.
- Yin, H., Huang, S., & Lv, L. (2018). A multilevel analysis of job characteristics, emotion regulation, and teacher well-being: a job demands-resources model. *Frontiers in Psychology*, 9(2395). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02395>
- Ziapour, A., & Kianipour, N. (2015). A study of the relationship between characteristic traits and Employee Engagement (A case study of nurses across Kermanshah, Iran in 2015). *Journal of medicine and life*, 8(Spec Iss 3), 134.
- Zysberg, L., Orenshtein, C., Gimmon, E., & Robinson, R. (2016). Emotional intelligence, personality, stress, and burnout among educators. *International Journal of Stress Management*, 24(1), 122-136. <http://dx.doi.org/10.1037/str0000028>