



UAI

Universidad Abierta Interamericana

FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y RELACIONES HUMANAS

TESIS DE GRADO

“SATISFACCIÓN LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE
NIVEL SECUNDARIO DE GESTIÓN ESTATAL EN CONTEXTO DE PANDEMIA”

Tesista: Myrian Alejandra Scalone.

Legajo: 5538.

Sede: Berazategui.

Turno: Tarde.

Director: Lic. Valeria Torre.

Fecha de entrega: Octubre 2021.

Agradecimientos

A mis padres José y Myriam y a mi hermano Claudio, que han sido mis pilares en este recorrido y en mi vida, supieron ser compañeros y brindarme sus zapatos cuando quise comenzar a transitar esta hermosa formación y en cada camino que decidí emprender. Desde su sabiduría y fe absoluta sobre mí, permitieron abrazarme en el momento previo en que empecé a despegar.

A las amigas que me regalo la facultad Claudia y Antonella, me dieron los mejores cinco años, repleto de risas, aventuras, lágrimas y felicidad. A mi amiga Antonella, por su palabra justa y la sensibilidad que la destaca.

A Carolina Caño y Marcela Vicente, desde aquello que las destaca como su humildad, transparencia y afecto repartido en su andar, han logrado dejar una marca sobre mi trayecto, por su enorme mano y pasión.

A Belén Blanco, amiga, compañera y colega como a Maximiliano Preuss que, desde su nobleza y pasión por enseñar y ayudar, me brindaron su tiempo sin límites con la calidad que los caracteriza.

A mis compañeras de la Lic. en Psicopedagogía, supieron hacerme el aguante y darme palabras de aliento. Hacen de esta carrera un lugar cálido.

A los docentes que conocí en mi andar, tanto en el nivel inicial, primario, pero sobre todo secundario y universitario. A todos ellos solamente tengo palabras de agradecimiento, han dejado una huella enorme sobre mí. Sus palabras las llevo tatuada en la memoria.

Por último, a mi tutora Valeria Torres y Aldo Centurión, por guiarme y acompañarme en este desafío, con dedicación y ayuda plena, desde la integridad que los que los identifica.

*La primera tarea de la educación es
agitar la vida,
pero dejarla libre para
que se desarrolle.*

María Montessori.

Resumen

El enfoque teórico de esta investigación es Satisfacción Laboral (ST) entendida como las actitudes que tienen los sujetos frente a su trabajo, reflejándose en sentimientos, estados de ánimo y comportamientos en relación a las tareas laborales (García Viamontes, 2010). Entonces el Síndrome de Burnout, es una respuesta al estrés laboral crónico que ocurre en profesiones que implique un contacto directo con los usuarios, deteriorando la calidad laboral y sus servicios (Gil-Monte, 2002). El propósito es determinar cuál es la relación existente entre Satisfacción Laboral y las dimensiones que contribuyen al Síndrome de Burnout en docentes de nivel secundaria de gestión estatal en contexto de pandemia del partido de Berazategui.

Se trabajó con una muestra conformada por 100 sujetos cuyas edades oscilan entre los 22 y los 66 años, el 27% es masculino y el 73% femenino. Dicho grupo de docentes están ejerciendo como mínimo tres años. Se les administro un Cuestionarios Sociodemográfico, el Cuestionario Escala de Satisfacción Laboral (Pérez Bilbao, J., & Vega, M., (1999). NTP 394: satisfacción Laboral: escala general de satisfacción) evaluando la Satisfacción General, Factores Extrínsecos y Intrínsecos y, por último, Cuestionario de Burnout Maslach Inventory para docentes, MBI-ED (Adaptado por Seisdedos (1977). Síndrome del quemado por estrés laboral asistencial), conformado por Cansancio Emocional (CE), Realización Personal (RP) y Despersonalización (D). El enfoque utilizado es cuantitativo con un estudio no experimental, de carácter descriptivo-correlacional de corte transversal. Los resultados obtenidos evidenciaron que existe relación este Satisfacción Laboral (ST) y cada una de las dimensiones del Síndrome de Burnout (SB) pero solamente de manera directa con Realización Personal e inversamente con Cansancio Emocional (CE) y Despersonalización (D).

Palabras claves: Satisfacción Laboral, Síndrome de Burnout, Docencia y Contexto de Pandemia.

Abstract

The theoretical approach of this research is Job Satisfaction (TS) understood as the attitudes that subjects have towards their work, reflected in feelings, moods and behaviors in relation to work tasks (García Viamontes, 2010). So the Burnout Syndrome is a response to chronic work stress that occurs in professions that involve direct contact with users, deteriorating the quality of work and its services (Gil-Monte, 2002). The purpose is to determine what is the relationship between Job Satisfaction and the dimensions that contribute to the Burnout Syndrome in secondary level teachers of state management in the context of the pandemic of the Berazategui party.

We worked with a sample made up of 100 subjects whose ages range between 22 and 66 years, 27% is male and 73% female. This group of teachers is working for at least three years. They were administered a Sociodemographic Questionnaire, the Job Satisfaction Scale Questionnaire (Pérez Bilbao, J., & Vega, M., (1999). NTP 394: Job Satisfaction: General Satisfaction Scale) evaluating Overall Satisfaction, Extrinsic and Intrinsic Factors and, finally, Burnout Maslach Inventory Questionnaire for teachers, MBI-ED (Adapted by Seisdedos (1977). Burn syndrome due to occupational stress care), made up of Emotional Fatigue (EC), Personal Fulfillment (PR) and Depersonalization (D). The approach used is quantitative with a non-experimental, descriptive-correlational cross-sectional study. The results obtained showed that there is a relationship between this Job Satisfaction (TS) and each of the dimensions of Burnout Syndrome (SB) but only directly with Personal Fulfillment and inversely with Emotional Fatigue (EC) and Depersonalization (D).

Keywords: Job satisfaction, Burnout Syndrome, Teaching and Pandemic Context.

Índice General

1.	Introducción.....	2
1.1	Relevancia y Justificación	2
2.	Planteamiento del Problema	3
3.	Estado del Arte	5
4.	Marco Teórico	16
4.1	Satisfacción Laboral	16
4.2	Síndrome de Burnout.....	20
4.3	Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout.....	27
4.4	Docentes de Nivel Secundario	29
4.5	Escuela Publica.....	31
5.	Metodología.....	34
5.1	Objetivos Generales	34
5.2	Objetivos Específicos	34
5.3	Hipótesis	34
5.4	Tipo de estudio y diseño.....	35
5.5	Participantes	35
5.6	Criterio de Inclusión y Exclusión	36
5.7	Instrumentos	36
5.7.1	Cuestionario socio demográficos	36
5.7.2	Escala de Satisfacción Laboral.....	36
5.7.3	Cuestionario de Burnout Maslach Inventory para docentes, MBI- Ed	38

6. Resultados.....	41
6.1 Caracterización de la Muestra	41
6.2 Descripción de la Variables.....	45
7. Conclusión y Discusión.....	59
8. Referencias bibliográficas	66
9. Anexos.....	70

Índice de gráficos

Gráfico I: Distribución de la Variable Sexo	41
Gráfico II: Distribución de la Variable Edad	41
Gráfico III: Distribución de la Variable Hijo	42
Gráfico IV: Distribución de la Variable Cantidad de Hijos	42
Gráfico V: Distribución de la Variable de Cantidad de Turnos trabajados	43
Gráfico VI: Distribución de la Variable Horas diarias dedicadas al Trabajo.....	43
Gráfico VII: Distribución de la Variable en Antigüedad ejercido en la Profesión.....	44

Índice de Tablas

Tabla I: Descripción de ST con sus dimensiones FI y FE en base a las medias que obtuvieron en los estudios previo	45
Tabla II: Descripción de SB con sus respectivas dimensiones, D, RP Y CE basados en las medidas que se obtuvieron en la muestra en general de los participantes	46
Tabla III: Prueba de normalidad entre ST, FE y FI y las dimensiones del SB que son D, RP y CE, mostrando la relación entre ellas.....	47
Tabla IV: Correlación entre las variables ST, FE y FI con las dimensiones del SB que son D, RP y CE con su respectivo coeficiente de correlación y significado	48
Tabla V: Distribución del Sexo del encuestado con ST y FE con su respectiva media y significación	49
Tabla VI: Diferencias en los niveles de FI, D, RP y CE según el sexo de los encuestados con su respectivo rango promedio y significación	50
Tabla VII: Diferenciación Edad del Encuestado en relación a ST y FE con significación.....	50
Tabla VIII: Diferenciación Edad del Encuestado en relación a FI, D, RP y CE con su respectivo coeficiente de correlación y significación.....	51
Tabla IX: Diferencia entre aquellos que tienen Hijos respecto a ST y FE con sus respectiva media y significación	52
Tabla X: Diferencia entre aquellos que tienen hijos y los que no, en base a las dimensiones FI, D, RP y CE con su respectivo rango promedio y significación.....	52
Tabla XI: Diferencia entre la cantidad de hijos de los encuestados en base a ST y FE con su respectiva correlación de Pearson y significación.....	53

Tabla XII: Diferencia entre la cantidad de hijos de los encuestados en base a FI, D, RP y CE con su respectivo coeficiente de correlación y significación.....	53
Tabla XIII: Diferencia entre la antigüedad de ejercicio de la profesión respecto a las dimensiones ST, FE, FI y con el SB desde D, RP y CE.....	54
Tabla XIV: Diferencia entre la cantidad de turnos que trabaja desde las dimensiones ST, FE, FI, D, RP y CE con su respectivo coeficiente de correlación y significación.....	55
Tabla XV: Diferencia entre las horas de trabajo respecto a las dimensiones ST, FE, FI, D, RP y CE con su respectivo coeficiente de correlación y significación.....	56
Tabla XVI: Diferencia de la cantidad de escuelas en las que trabaja los encuestados respecto a las dimensiones ST, FE, FI, D, RP y CE.....	57

CAPÍTULO I

1. Introducción

1.1 Relevancia y Justificación

Las variables que se abordaran en esta investigación, buscan determinar la relación entre las variables de Satisfacción Laboral y las dimensiones del Síndrome de Burnout, ya que son dos aspectos fundamentales en la salud mental y física de los docentes como así también la construcción de un lugar académico satisfactorio y confortable.

Desde la importancia que cobra en la relevancia desde el aspecto social, los resultados pretenden ofrecer aquellas alarmas con el fin de poder identificar los elementos que pudiesen provocar a la población mencionada, como el daño que implique a la comunidad y a si mismo produzca.

Por consiguiente, dentro de la perspectiva teórica, se justificó por el análisis realizado al contenido conceptual y provee una visión crítica de las tendencias actuales de la Gestión en las Instituciones escolares, ya que aporta conocimientos y antecedentes para la realización de futuras investigaciones y va a servir para mejorar la condiciones en el desempeño y gestión de la institución, de tal manera que puedan estimular con mayor efectividad un trabajo colaborativo entre los distintos actores.

2. Planteamiento del Problema

A fines del año 2019 apareció en China un brote con una gran escala de transmisión, denominado SARs-CoV 2 o también llamado Covid-19, comenzando a propagarse progresivamente y acelerada de forma global. Esto tuvo como consecuencia que muchos gobiernos nacionales del mundo decreten un ASPO (Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio), implicando la suspensión o reducción del personal en algunos sectores laborales. La Organización Mundial de la Salud [O.M.S] el 11 de marzo del 2020 declaro al brote como pandemia, por lo tanto, en Argentina el presidente Alberto Fernández el 12 de marzo del 2020, bajo un Decreto de Necesidad y Urgencia [D.N.U] 260/2020, proclama el Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio con el fin de contener dicha propagación del virus, involucrando en dicho decreto la resolución 108/2020, exponiendo que las recomendaciones de las autoridades sanitarias son la suspensión del dictado de clases presenciales en todos los niveles educativos a partir del 16 de marzo de dicho año, durando todo el ciclo lectivo, pero a comienzos del 2021 se propuso volver a la presencialidad con los recaudos y estrategias necesarias para evitar la conglomeración de gente, presentando el armado de burbujas para los alumnos pero frente al aumento de casos, estas medidas retrocedieron como se estipulo al principio.

Entonces dado el contexto de confinamiento nacional planteado, Salvetti (2020) realizo un informe explicando que solo 2 de cada 5 docentes tienen una computadora y su utilización es únicamente para el trabajo, del mismo modo 9 de cada 10 de docentes expresaron que le dedican más tiempo a la construcción de actividades para los alumnos como era previo a la pandemia, y en general aquellos docentes que invierten más tiempo en las actividades escolares son lo que no cuentan con computadora o una buena conexión de internet, logrando que su labor se vuelva dificultoso, aumentando la demanda laboral. Por lo tanto, para poder desarrollar su tarea como docente, involucro que dupliquen las horas para poder sobrellevar su rol, como encontrar y conocer a sus

alumnos y tratar de establecer un canal de comunicación, incluyendo a aquellas familias que no cuentan con dispositivos electrónicos, acarreando más tiempo en la planificación de actividades para poder llegar a todos los estudiantes.

Esto quiere decir, que hoy en día la función de los docentes no solo significa en poder aplicar las tecnologías estándar o aquellas técnicas didácticas ya elaboradas, sino de lograr de asumir su papel en completo como puente de facilitadores del conocimiento y guías pedagógicos (Zewde, 2020). En la misma línea la Unesco (2020) plantea que la pandemia puede generar angustia psicológica en los docentes, esto puede estar conexo con el aumento de la carga horaria de trabajo que consta de poder enseñar nuevos métodos para implementar su complejidad, sin recibir previamente una capacitación adecuada. Implicando el agotamiento con grandes tasas de ausentismo e incluso a desertar sus trabajos.

Por lo cual, la función que despliegan los educadores tuvo un fuerte impacto en el área emocional de las personas, donde los cierres de los centros educativos y la presión social que esto supone en la adaptación urgente a las nuevas metodologías de enseñanza asumiendo conexiones remotas, virtuales u otros, o bien en la necesidad de atender las necesidades especiales de cada familia y estudiantes, entre otras cosas. Entonces trabajar considerablemente en condiciones poco cómodas donde las organizaciones no brindan una solución para mejorar los recursos con los que refieren los profesionales, va a suponer que hay factores de riesgo en padecer enfermedades psicosociales donde se originan desde el trabajo (Díez, 2020). Es por tal motivo que surge el interrogante que tiene como eje esta investigación ¿cuál es la relación existente entre Satisfacción Laboral y las dimensiones que contribuyen al Síndrome de Burnout en docentes de secundaria de gestión estatal en contexto de pandemia del partido de Berazategui?

3. Estado del Arte

Esta sección, es el fruto de un exhaustivo relevamiento sobre las variables abordadas en dicha tesis. Es fundamental resaltar, que todas las fuentes consultadas, gozan de un rigor científico y los articulo seleccionados poseen su respectiva información, encontrándose al final de dicha investigación. Entonces, el estado del arte hace una aproximación a la relación que hay entre Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout y obtener un acercamiento al contexto de pandemia. Por ello, se usaron distintas investigaciones previas, donde se realizó la búsqueda con los siguientes términos: “síndrome de burnout”, “satisfacción laboral”, “docencia” y “contexto de pandemia”.

La investigación realizada por Pillaca, J (2020) sobre “Burnout y Satisfacción con la vida en docentes que realizan clases virtuales en un contexto de pandemia por covid-19”, su objetivo fue identificar si el Síndrome de Burnout tiene alguna relación con la satisfacción de vida en aquellos docentes que cumplen con las clases virtuales durante la pandemia por covid-19 y también conocer las diferencias sobre variables sociodemográficas. Tiene una metodología cuantitativa de diseño descriptivo-correlacional, de corte transversal y análisis comparativo. La muestra estuvo conformada por un total de 56 profesores de Educación Básica Regular de todo el Perú que brindan clases virtuales en colegios nacionales (66,1%) y particulares (33,9%), varones (35,7%) y mujeres (64,3%), del nivel inicial (10,7%), Primaria (33,9%) y Secundaria (55,4%), donde las edades varían entre 24 y 63 años (media=42,05; DS=10,11), que trabajan en Lima (55,4%) y en provincias (46,6%). Los instrumentos que utilizaron fueron: Inventario de Burnout de Maslach – Forma Ed (MBI-ES), adaptado en Perú por Fernández (2002), (citado por Pillaca, J 2020), y la Escala de Satisfacción con la Vida (SWLS) adaptado al idioma español por Vázquez, Duque y Hervás y validado en Perú por Calderón, Jozano, Cantuarias y Ibarra, cual evalúa el grado de satisfacción con la vida de la persona adulta. Es así que llegaron a los

resultados de que un 50% de los docentes se encuentran en un alto nivel de Agotamiento Emocional, el 10,7% en un nivel medio y el 39,3% en un nivel bajo. El 78,6% de ellos presentan niveles bajos de Despersonalización, 5,4% niveles medio y 16,1% niveles altos. Respecto a la Realización Personal el 78,6% se ubica en un nivel alto, 16,1% en un nivel medio y el 5,4% en un nivel bajo. En referencia al nivel de Satisfacción con la vida, observaron que el 46,4% de los docentes se sienten muy satisfechos, 30,4% satisfecho, 8,9% indiferentes, 10,7% insatisfecho y el 3,6% muy insatisfecho con la vida. A su vez hay diferencias significativas según el sexo, pero solo en la variable Despersonalización, donde los varones presentan mayor puntaje que las mujeres, pero respecto a la edad, institución educativa y en el nivel educativo de enseñanza, no se encontró diferencia significativa. Si se halló relación significativa, media y positiva, entre la Despersonalización y el Agotamiento Emocional ($p < .01$, $r = .510$), una relación significativa, baja y negativa, entre Realización Personal y la Despersonalización ($p < .05$, $r = -.309$), y una relación significativa, baja y positiva, entre Satisfacción de vida y la Realización Personal ($p < .05$, $r = .323$). Alcanzaron la conclusión sobre los resultados obtenidos que a mayor cantidad de docentes que ejecutaron las clases virtuales presentan niveles altos en las variables como Agotamiento Emocional con un 50% y Realización Personal con un 78,6%, pero niveles bajos en Despersonalización con un 78,6%. Siendo así, la mayor cantidad de docentes logran un 30,4% en sentirse satisfechos y respecto al sexo, obtuvieron diferencias significativas ($p < .05$) solo en la variable de Despersonalización, en diferencia a la edad, tipo de institución significativa y nivel educativo de enseñanza, no hallaron diferencia significativa ($p < .05$), pero si hay una relación significativa, baja y positiva entre Realización Personal y la Satisfacción con la vida ($p < .05$; $r = .323$), lo cual indicaría que a mayor Realización Personal mayor Satisfacción con la vida tendrá el profesional de la enseñanza, y viceversa.

Otro de los trabajos de investigación es el de Rodríguez, H (2006) sobre “Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout en profesores de educación primaria y secundaria”, donde su objetivo se centró en el análisis de las relaciones existentes entre las dimensiones que presenta el Burnout con la Satisfacción Laboral y las variables sociodemográficas. El estudio es correlacional y la muestra está construida por 29 profesores, con las características sociodemográficas de 13 hombres y 16 mujeres, entre ellas 25 personas se encuentran entre la edad de 40 y 59 años, 20 de ellos son casados y en base a su ejercicio profesional, 12 llevan ejerciendo en el rango de 20 a 29 años y 18 de ellos trabajan en una sola institución. En antigüedad, 15 docentes están ejerciendo en la institución tomada, en el rango de 1 a 9 años, 28 tienen el contrato indefinido, 12 trabajan más de 8 horas y 12 son profesores de primaria y 17 de bachillerato. Utilizaron dos instrumentos, el primero de ellos es la Escala de Satisfacción Laboral Docente y el segundo es el Maslach Burnout Inventory, MBI (versión española). Los resultados que consiguieron fue que el 34% de los docentes presentan un alto grado de Cinismo y el 31% reportó un nivel medio en Ineficacia. Por consiguiente, encontraron una relación significativa entre las dimensiones de Burnout y la Satisfacción Laboral donde la correlación es positiva pero débil. Respecto a la relación significativa, en primer lugar, hallaron correlación de mayor intensidad entre Agotamiento y Satisfacción Laboral, así mismo entre Satisfacción Laboral y Cinismo hay una correlación de tipo negativa, siguiendo con la relación negativa establecida entre Ineficacia y Agotamiento, continuando por la relación positiva entre Cinismo y Agotamiento, y, por último, la relación positiva establecida entre Cinismo e Ineficacia. En base a los datos sociodemográficos encontraron que todos los rangos de edad presentan bajo nivel de Agotamiento, pero en Cinismo se ubican en el nivel medio y en Ineficacia en un nivel bajo, es decir, los tres grupos de edad reportan alta Satisfacción Laboral. Respecto al sexo tanto hombres como mujeres presentan bajos niveles de Agotamiento e Ineficacia,

nivel medio en Cinismo y alta Satisfacción Laboral. En referencia al estado civil, los casados presentan en Agotamiento e Ineficacia en diferencia a los demás estados civiles, un nivel bajo, mientras que en Cinismo hay un nivel medio, pero finalmente, se halla alta Satisfacción laboral en todos los grupos. En la antigüedad en el cargo solo en el rango de 20-29 alcanza un nivel medio de Agotamiento, nivel alto en Cinismo y Satisfacción Laboral moderada, pero en los grupos restantes los niveles de Agotamiento, Cinismo e Ineficacia son bajos, llamando la atención que el rango de 40-49 años presenta la Satisfacción Laboral moderada. En base a la antigüedad en la institución, el grupo más grande encuestado es de 1-9 años, el único grupo que presenta nivel medio de Agotamiento es el de 20-29 años y todos los grupos presentan nivel medio en Cinismo y bajo en Ineficacia, pero finalmente el único grupo que reporta alto nivel de Satisfacción Laboral es el de 10-19 años y los demás grupos obtienen una Satisfacción laboral moderada. Lo que concierne a los contratos de termino indefinido, 28 de los 29 entrevistados, tienen un contrato indefino y ambos grupos tienen niveles bajos en Agotamiento e Ineficacia, mientras que en Cinismo aquellas personas que tiene contrato provisional presentan un nivel alto y el grupo que tiene contrato indefinido obtuvieron un nivel medio en la misma dimensión, pero ambos grupos presentan altos niveles de Satisfacción laboral. El grupo que trabaja más de 8 horas diarias presentan un nivel de Satisfacción laboral moderado, mientras que los dos grupos restantes presentan un nivel de Satisfacción laboral alto, pero a la misma vez, los tres grupos muestra bajos niveles de Agotamiento e Ineficacia mientras que Cinismo reportan nivel medio. Por último, los profesores de Primaria y Bachillerato, presentan niveles bajos en Agotamiento e Ineficacia, nivel medio en Cinismo y alta en Satisfacción Laboral. De este modo llegaron a la resolución que, a mayor satisfacción laboral, la dimensión Agotamiento es significativamente negativa. Por otra parte, en cuanto a las variables sociodemográficas, se destaca en los rangos de edad, los promedios de cada dimensión

del burnout se comportaron de manera homogénea, demostrando que la edad no es un factor particularmente discriminatorio de la aparición y mantenimiento de dicho síndrome. En cuanto al sexo la diferencia entre hombres y mujeres, es apenas más alta en los hombres que en las mujeres en todas las dimensiones de burnout. Por otra parte, aquellas personas que trabajan más de una institución o jornada laboral más de 8 horas diarias, tampoco determinan incrementos importantes en los niveles de burnout.

Respecto a las variables de antigüedad en la institución y tiempo de ejercicio profesional, obtuvieron que el aumento en el tiempo de permanencia en la institución y el tiempo en el que se ha ejercido la profesión hay un incremento leve en los diferentes niveles de la dimensión de burnout y los promedios de satisfacción laboral decremantan.

Por otra parte, una de las investigaciones es la de Malander, N (2016) “Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario”, el fin fue determinar si la satisfacción laboral y algunas variables sociodemográficas y laborales constituyen un antecedente o predictor del síndrome burnout. La muestra estuvo conformada por 133 docentes de seis instituciones de nivel secundario de gestión privada de la provincia de Misiones, Argentina, recolectando una cantidad de 92,48% respuestas. En cuanto a la variable sexo, el 59,3% era femenino. Las edades variaban entre los 23 y 63 años, con un estado civil de la mayoría de los encuestados siendo casados ($n = 99$; 80,5%), y con hijos ($n = 89$; 72,4%). El rango de antigüedad laboral que prevaleció era mínimo a 5 años ($n = 41$; 33,3%), y el de carga horaria era de 22 a 42 horas ($n = 79$; 64,2). Los instrumentos que aplicaron fueron Maslach Burnout Inventory (MBI), que mide el síndrome profesional de aquellas personas que ofrecen sus servicios a otras y Satisfacción Laboral, conformado por cuatro subescalas que se agrupan por dos grupos de factores, uno de ellos es factores extrínsecos y el otro es factores intrínsecos. Es así que alcanzaron a la conclusión que los factores intrínsecos son los que mejores predicen la variabilidad del burnout ($\beta = -0,548$; $p = 0,000$). Los factores intrínsecos con mayor

poder predictivo respecto a las dimensiones de cansancio emocional ($\beta = -0,380$; $p = 0,000$); despersonalización ($\beta = -0,444$; $p = 0,000$) y realización personal ($\beta = 0,582$; $p = 0,000$) del burnout. Entonces al aumento de la satisfacción intrínseca, disminuye el cansancio emocional y despersonalización y mayor son los valores de la realización personal. También encontraron en base a las cuatro dimensiones de la satisfacción laboral que la autorrealización ($\beta = -0,345$; $p = 0,000$) y la motivación ($\beta = 0,289$; $p = 0,002$) son los que tienen mejor predictor de la variabilidad del burnout, seguidos por la dimensión tarea ($\beta = -0,187$; $p = 0,023$), es decir, los resultados que obtuvieron arribaron a la conclusión que la satisfacción laboral y cada una de sus dimensiones, son predictores significativos del síndrome del burnout y de cada una de sus dimensiones. Respecto a las variables sociodemográficas, hallaron la única variable que predice significativamente es la edad de los sujetos ($\beta = -0,189$; $p = 0,044$), a su vez predice la dimensión de realización personal ($\beta = 0,295$; $p = 0,001$), observando que a medida que aumenta la edad también va en aumento la realización personal, del mismo modo, predice de manera significativa la dimensión de despersonalización ($\beta = -0,212$; $p = 0,024$), o sea, a mayor edad, menos despersonalización. Por lo cual, la satisfacción laboral predice significativamente el síndrome de burnout, a medida que los individuos presentan mayores niveles de satisfacción laboral, la incidencia del síndrome de burnout disminuye. Entonces, los factores intrínsecos son aquellos que en gran parte predice mejor el síndrome de burnout y cada una de sus dimensiones. Por lo tanto, a mayor satisfacción intrínseca, menor es el síndrome de burnout como con el cansancio emocional y la despersonalización, y aumento en la realización personal. En consideración con la tarea como una de las dimensiones de satisfacción, encontraron que es la mejor que predice el cansancio y en menor medida la autorrealización. En cuanto a la relación con la variable sociodemográficas encontraron que la edad es la única que tiene relación significativa con la satisfacción laboral y el síndrome de

burnout. Por consiguiente, a menor edad, mayor es el aumento del síndrome del burnout ya que la edad funcionaria como un moderador con el síndrome, pero sobre todo en las dimensiones de realización personal y despersonalización.

Proseguimos con la investigación de Ramírez Pérez, M y Maturana, S (2011), sobre “Síndrome de Burnout entre hombres y mujeres medido por el clima y la satisfacción laboral”, el propósito fue encontrar diferencias significativas entre hombres y mujeres en relación a las variables del Síndrome del Burnout, a la percepción del clima y la satisfacción laboral. Conformaron la muestra por 233 trabajadores de la ciudad de Arica, Chile, donde pertenecen a distintas actividades económicas como, trabajadores de la educación (30,5%), comercio tangible (34,3%), de ventas intangibles (17,2%), de la salud (9,9%) y administración pública (8,2%), los cuestionarios completados fueron por 159 personas, dentro de ellas 64% fueron mujeres y el 36% fueron hombres, con un diseño no experimental de tipo descriptivo-correlacional. Los instrumentos que implementaron fueron el Maslach Burnout Inventory con las subescalas de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, donde evalúa mediante 22 ítems de afirmaciones los sentimientos personales y actitudes de los profesionales en el ejercicio de su labor. El otro cuestionario que utilizaron fue de Satisfacción Laboral, seguido por el instrumento de Escala de Clima Laboral, conformado por subescalas. Los resultados sugieren que existe una diferencia significativa entre hombres y mujeres, solamente en 5 variables. En la escala del MBI, los hombres muestran un mayor porcentaje de Despersonalización en comparación a las mujeres. Respecto al Clima Organizacional, las mujeres presentan mayor Compromiso Intrínseco con una tendencia que se mantiene en la Satisfacción Laboral ya que también evidenciaron una mayor Satisfacción con la Supervisión, Satisfacción con Remuneración y Satisfacción con la Calidad del Trabajo Producido, en comparación a los hombres. En el síndrome de burnout, la muestra evidencio que las mujeres tuvieron altos indicadores en

Agotamiento Emocional, explicándose por los niveles bajos de Satisfacción Intrínseca y Satisfacción con la Calidad del Trabajo ($R^2 = ,124$). Los altos niveles de sentimientos de Despersonalización demuestran por la baja Satisfacción Intrínseca y los niveles de Satisfacción con el Ambiente ($R^2 = ,165$). En la parte opuesta, los elevados sentimientos de Realización Personal lograron aclararse por la Satisfacción con la Remuneración y la adecuada Descripción del Cargo ($R^2 = ,195$). Realizaron el mismo análisis, pero en hombres, los resultados ilustran que las variables del síndrome se relacionan con la baja percepción de Equidad – Autonomía a los sentimientos de Agotamiento Emocional ($R^2 = ,431$) que las personas sienten. Los sentimientos de Despersonalización podrían explicarse por el bajo Compromiso Extrínseco referido al bajo nivel de vinculación con sus compañeros ($R^2 = ,171$) pero los altos niveles de Realización Personal se explicarían por el Compromiso Intrínseco que los trabajadores experimentan. Llegaron a poder afirmar, respecto a aquellos hombres que desempeñan su labor en ámbitos tanto educativos, como de salud, comercio tangible e intangibles y la administración pública, demuestran mayores niveles de despersonalización que las mujeres. Para el resto de las variables que han estudiado, las mujeres que se dedican a esas mismas actividades, pero respecto al clima organizacional, son las que evidencian sentimientos de pertenencia o se identifican con las organizaciones en las que trabajan además de mantener la intención de permanecer en estas. Refiriéndonos a la satisfacción laboral, las mujeres son las que presentaron mayor satisfacción con la supervisión de sus superiores, la relación que sostiene con ellos, la frecuencia de dicha supervisión, aquella percepción de justicia que reciben del trato de la empresa, la formación recibida y con la participación en las decisiones.

En cuanto a la última investigación de Durán Durán, N, Pachecho, N y Peña, L (2001), sobre “Burnout en profesionales de la enseñanza: Un estudio en Educación Primaria, Secundaria y Superior.”, el objetivo fundamental fue el analizar las relaciones

mantenidas por distintas dimensiones del MBI con variables sociodemográficas y con satisfacción laboral y el compromiso organizacional. La muestra es no aleatoria y se conforma por 91 profesionales de la educación de Malaga, España, distribuido entre los distintos niveles de educación donde 14 son de educación primaria, 34 de educación secundaria y 43 de nivel universitario. Respecto a los encuestados el 45,1% son varones y 54,9% mujeres. La media de la edad es 40,2 años y suelen estar trabajando en el centro escolar o universitario con una media de 9 años, mientras que su antigüedad en la profesión no inicio mucho antes que de 9,8 años. Respecto a su estado civil, la mayoría de los colaboradores indicaron estar casados/as 68,1%, el 7,8% mantiene una convivencia, el 20% señala estar soltero/a y 3,3% señalan estar divorciados/as o separados/as. Implementaron tres instrumentos, donde le sumaron variables de carácter sociodemográficos. Uno de ellos fue Escala de Satisfacción Laboral donde tiene un formato de respuesta Likert y Maslach Burnout Inventory (MBI) con 22 ítems que recoge información de las tres dimensiones como cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal, y el tercero es el Cuestionario de Compromiso Organizacional (OCQ). Es así que hallaron que una gran parte de la muestra padece un nivel bajo de burnout, destacando que el 26,4% indica un alto grado de cansancio emocional y el 33% no se siente realizado como profesional. En cuanto a las dimensiones de burnout y las dos actitudes laborales, se encuentran una relación significativa, pero con la excepción de la mantenida entre despersonalización y compromiso organizacional, donde no hay un carácter significativo estadísticamente. Siguiendo la línea anterior, remarcan una correlación con mayor intensidad entre cansancio emocional y la satisfacción laboral. Siguiendo la relación positiva por las actitudes laborales entre sí, y las establecidas entre dos dimensiones del burnout que son cansancio emocional y despersonalización. De la misma manera, el compromiso organizacional se relaciona de modo positivo con la realización personal y negativo con

el cansancio emocional. Por último, la satisfacción tiene una correlación positiva con la realización personal y negativa con el cansancio emocional y despersonalización. Arribaron que los efectos de satisfacción laboral sobre las dimensiones del burnout, tienen un efecto directo de tipo negativo sobre los sentimientos de agotamiento y positivo sobre la realización personal pero los resultados de la satisfacción sobre la despersonalización se explican de forma indirecta a través de los sentimientos de agotamiento. De igual modo, deducen la importancia sobre la conexión establecida entre cansancio emocional y despersonalización, como la influencia de las variables actitudinales sobre las dimensiones de cansancio emocional y realización personal.

CAPÍTULO II

4. Marco Teórico

4.1 Satisfacción Laboral

Actualmente el concepto de Satisfacción Laboral cobro relevancia entre la comunidad científica, donde lo definen como una actitud que ocupa los sujetos frente a su trabajo, reflejándose en actitudes, sentimientos, estados de ánimo y comportamientos en relación con las tareas laborales. Por consiguiente, el interés por estudiar esta variable nace de la Psicología de las Organizaciones, entonces en 1935 Hoppock comienza a efectuar las primeras investigaciones (García Viamontes, 2010).

“La Satisfacción laboral, se ha constituido habitual objeto de análisis en el ámbito psicosocial y podría ser definida como una repuesta afectiva o emocional positiva hacia el trabajo en general o hacia alguna faceta de éste” (Durán, Extremera, Montalbán & Rey, 2005, p.149).

En la misma dirección Boluarte (2014), define a la satisfacción laboral como el conjunto de actitudes que tienen las personas respecto al ámbito laboral, teniendo en cuenta lo que el sujeto piensa acerca de él y sus actitudes y sentimientos que se generan a partir de esto. Otra definición puede ser la que propone Smith, Kendall y Hullin (1969) donde la definen como un conjunto de respuestas afectivas, referidas a facetas específicas de la situación laboral (Peiró, González-Roma, Bravo, & Zurriaga, 1995). Entonces desde este lineamiento, Locke (1976) explica que es un estado emocional gustoso, consecuencia de la percepción personal de cada persona que parten de las experiencias laborales de los sujetos (citado en Durán, Extremera, Montalbán & Rey 2005).

Por esta razón, (Atalaya, 1999) la satisfacción en el empleo alude a un conjunto de actitudes ante el trabajo. Se puede determinar como una preponderancia psicológica del sujeto hacia su trabajo, pero, sobre todo, a lo que se piensa de ese ámbito y esto estima a

un grupo de actitudes y sentimientos. Es así que la satisfacción o insatisfacción con el trabajo va a estar relacionada con una variedad de factores, por ejemplo, el ambiente físico, si los superiores lo llaman por su nombre y su buen trato, el sentido de realización que le brinda el trabajo, la posibilidad de aplicar sus conocimientos, etc.

De manera que Peiró, González-Roma, Bravo & Zurriaga (1995) refieren que el estudio de la satisfacción laboral se encuadra dentro del análisis de las actitudes hacia el ámbito laboral junto, con el compromiso con la organización y la involucración laboral. Se puede decir que la medida de la satisfacción laboral tiende a evaluar una actitud hacia un establecido referente laboral que implica una meta para la persona.

Es así que, lo mencionado anteriormente nos señala que la satisfacción laboral puede ser considerada como un proceso aprendido, desarrollándose a partir de la interrelación dialéctica entre peculiaridades subjetivas del trabajador y las características de la tarea y del contexto laboral en general (García Viamontes, 2010).

Herzberg (1959) citado en Bravo y Vega (1999) fue uno de los autores que más ha influido en el área de la satisfacción laboral, donde su teoría fue nombrada teoría bifactorial. Por consiguiente, postulo la presencia de dos grupos con aspectos laborales: uno de ellos es el de factores extrínsecos y el otro son los factores intrínsecos. El primer grupo conciernen a las condiciones de trabajo en general como, por ejemplo, el salario, políticas de la empresa, entorno físico, etc. El segundo hace alusión a que puede prevenir la insatisfacción laboral o evitarla cuando esté presente pero no pueden establecer cuando aparece la satisfacción ya que estarían determinados por los factores extrínsecos. Por lo tanto, el modelo que planteo dicho autor apunta que la satisfacción laboral está formada por los factores intrínsecos, pero respecto a los factores extrínsecos, se relacionada con la insatisfacción laboral.

En consecuencia, la satisfacción laboral se lo puede visualizar desde un modelo multidimensional, influyendo las características individuales de los sujetos, como de las tareas laborales, de la organización y de la sociedad en conjunto. Esto quiere decir que los trabajadores declaran que dicha insatisfacción laboral lo pueden identificar a través de las actitudes, comportamientos, manifestaciones verbales y en el estado del ánimo, a su vez, estas respuestas se verán condicionadas por las particularidades personales y del grupo al que están colocados (García Viamontes, 2010).

Por lo cual, C. Rusbult y Lowery proponen que ante la satisfacción laboral se dan cuatro tipos de respuestas: la primera es el abandono, donde el sujeto presenta una conducta ubicada a irse renunciando o buscando otro empleo, la segunda es la expresión, el sujeto trata mediante intentos activos y productivos por mejorar dicha situación como proponiendo mejoras, analizando problemas, etc., la lealtad es la tercera, manifestada por una espera pasiva y optimista ante la mejora de la situación y, por último, es la negligencia donde la persona tiene actitudes pasivas habilitando a que la situación no mejore, o sea, ausentismo y retrasos crónicos (García Viamontes, 2010).

Según Aldrete Rodríguez, Aranda Beltrán, Valencia Abundiz & Salazar Estrada (2011) explican que en el momento que los educadores no encuentran mínimamente satisfacción por la labor que realizan, cualquier demanda o exigencia que se les pida por la organización, puede ser vivenciada como un agente estresor difícil de afrontar. Es así que la satisfacción laboral del docente, se vuelve una herramienta psicosocial que habilita al profesional poder afrontar momentos de su ámbito laboral habitual. Del mismo modo, un aumento en el grado de satisfacción laboral permite al docente tener una posición y valorar ciertas situaciones de su propio ámbito, aquel en el que se desarrolla, sobre un apoyo más positivo y menos amenazante o estresante (Menghi & Oros, 2014).

Por esta razón, la demanda que hay en el contexto actual requiere de cambios en las condiciones de trabajo. El moderno modelo de productividad y los progresos tecnológicos buscan mayor competitividad y profesionalización. Todo este nuevo orden en el proceso global impacta en los docentes de nivel secundario, perjudicando su salud física y mental, evidenciando que todos estos agentes estresores desgastan la actividad laboral. De manera que, el estrés laboral se reconoció como un peligro potencial para los trabajadores de sistema educativo ya que en su rol se relaciona con un estrecho vínculo con las personas. Por lo tanto, este fenómeno aparece cuando las exigencias del ambiente sobrepasan las capacidades de los sujetos para enfrentarlas (Rodríguez Ramirez, Guevara Araiza, & Viramontes Anaya, 2017).

4.2 Síndrome de Burnout

El concepto de “Burnout” surgió en los Estados Unidos a mitad de los años ’70 (Freudenberguer, 1974, citado en Gil-Monte, 2002) para poder comprender el proceso que deteriora a los ciudadanos y sobre todo la atención profesional que se brindan a los usuarios de las organizaciones que dan un servicio, o sea, voluntariados, educativos, sanitarios, etc. Por lo tanto, durante el recorrido de estos años la literatura científica abrió su paso a la investigación de dicho concepto, entendiendo al síndrome como una respuesta al estrés laboral crónico, aunque se puede dar en cualquier tipo de profesión, pero ocurre mayormente en profesiones que impliquen un contacto directo con los usuarios de las organizaciones, deteriorando significativamente la calidad de vida laboral y posteriormente la calidad del servicio que ofrece dichas organizaciones (Gil-Monte, 2002). Por consiguiente, esto despertó en las últimas décadas un mayor interés dentro de los sectores de aquellas profesiones que estén relacionadas directamente con la asistencialidad.

Los autores como Maslach, Schaufeli y Leiter (2001), citado por Hermosa Rodríguez (2006) señalan que el termino se dio en los años ’70 a partir de una serie de observaciones sobre empleados que pertenecían en agencias de cuidados de la salud, donde algunos de ellos experimentaban una pérdida de la motivación y compromiso como resultado del contacto estrecho y cotidiano con su quehacer.

Por consiguiente, la definición más aceptada es la que propuso la autora Maslach sobre el término Burnout en el año 1977, frente a una convención de la Asociación Americana de Psicólogos, conceptualizando el síndrome como un desgaste profesional respecto a las personas que realizan su trabajo en variedad de sectores de servicios humano, sobre todo en aquellos que tienen contacto directo con los usuarios, siendo lo más destacados el personal sanitario y profesores. Entonces el síndrome sería la

respuesta extrema al estrés crónico que se origina en el ámbito laboral y tendría impacto en el área individual, como organizacional y social (Martínez Pérez, 2010).

Por consiguiente, según Marrau (2004), el síndrome de burnout también traducido el síndrome del quemado, hace referencia al desgaste profesional, produciéndose cuando se desequilibran aquellas expectativas que tiene la persona sobre el ámbito profesional y la realidad del trabajo diario. En efecto, es una respuesta de estrés laboral crónico integrado por sentimientos y actitudes negativos hacia aquellas personas que integran el ámbito laboral y hacia el propio rol profesional, con la vivencia de sentirse y encontrarse agotado emocionalmente.

Para Edelwich y Brodsky, definen al desarrollo de dicho síndrome como una composición por cuatro etapas: la primera es la exaltación frente al nuevo desafío laboral acompañado por un gran aumento de expectativas, posteriormente se presenta un estancamiento como efecto de la consecuencia de no cumplir con las expectativas, la tercera etapa es la frustración y por último, la apatía como derivado de los pocos recursos que tienen las personas para afrontar la frustración, es decir, la apatía implica sentimientos de distanciamiento y desvinculación laboral con conductas de evitación e inhibición respecto al labor profesional. Del mismo modo, Cherniss (1982) contribuye al Burnout como un proceso de adaptación psicológica entre el estrés que tiene el sujeto y su trabajo estresante, donde el precursor inicial es la pérdida de compromiso y también propone tres fases: la primera de ella es el estrés, donde el individuo tiene un desequilibrio entre lo que le exige el trabajo y los recursos que tienen para poder responder, la segunda es agotamiento consistiendo en una respuesta inmediata ante el desequilibrio manifestando sentimientos de preocupación, tensión y ansiedad, y la última fase es el afrontamiento conllevando a la persona a que tengas cambios en la actitud y

conducta caracterizada por un trato impersonal, distante y cínico hacia los clientes (Martínez Pérez, 2010).

“El síndrome de burnout es una respuesta al estrés laboral; es una experiencia compuesta por cogniciones, emociones y actitudes negativas hacia el trabajo y las personas con que se relacionan por su labor” (Rodríguez Ramírez, Guevara Araiza & Viramontes Anaya, 2017, p.38).

De modo que, la definición más aceptada respecto al Síndrome de Burnout, es la que describe Maslach y Jackson (1986) donde explican que dicho síndrome se vuelve una respuesta frente al estrés laboral crónico, integrada por tres dimensiones, que son cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal. A su vez, Schaufeli y Enzmann (1998), definen estas tres dimensiones como un estado mental duradero, negativo y se relaciona con el trabajo, caracterizándolos por un agotamiento emocional, acompañado de distrés, sentimientos de inferioridad para la competencia, poca motivación y actitudes disfuncionales respecto al ámbito laboral (Durán, Extremera, Montalbán, & Rey, 2005).

Entonces la definición elaborada por Maslach y Jackson propone que el síndrome de burnout está compuesto por tres dimensiones. La primera es la dimensión que se construye por un estado de agotamiento emocional y cinismo donde el sujeto siente que no puede dar más de sí mismo. Esta dimensión generalmente es el indicador o la primera fase de desarrollo del Burnout. La segunda dimensión es la despersonalización, la persona genera actitudes y sentimientos negativos, hacia los demás, su tarea y colegas, es decir, presenta una actitud impersonal. Por último, la tercera dimensión es la baja realización personal, donde se manifiesta la tendencia de la persona a evaluarse negativamente a sí mismo y a las tareas que realiza (Malandar, 2016).

Además, se encontró en diferentes investigaciones que el estrés laboral se vuelve predictor de un bajo rendimiento laboral, incluyendo problemas en los vínculos familiares y mala salud, o sea, el burnout es un factor importante de riesgo para la salud mental, consiguiendo tener un impacto significativo en la vida familiar como en lo laboral de aquel empleado que sea afectado (Maslach, 2009).

En otras palabras, la dimensión de agotamiento constituye el componente de estrés individual básico del burnout, es decir, hace referencia al sentimiento de estar sobreexigido y sin recursos emocionales y físicos. Por lo tanto, la fuente principal de este agotamiento es la sobre carga laboral y el conflicto personal en el ámbito laboral, donde los trabajadores carecen de energía necesaria para poder enfrentar las problemáticas que se presenta en la cotidianeidad en sus respectivos trabajos. Otras de la dimensión es el cinismo, simboliza el contexto interpersonal, apunta a una respuesta negativa o excesivamente apática a múltiples aspectos del trabajo, casi siempre se despliega frente a una forma de responder a la demasía del agotamiento emocional, o sea, funcionaria como un amortiguador. Esto quiere decir que aquellas personas que están trabajando en exceso, tendría un comportamiento de apartarse, produciendo un desapego que puede desembocar en la pérdida del idealismo y en la deshumanización, produciendo que los trabajadores desarrollen una reacción negativa hacia la gente y el trabajo. A medida que se desenvuelve esta dimensión, la gente toma una posición donde pasan de hacer su mejor esfuerzo a solo hacer el mínimo, o sea, sostienen su desempeño, pero lo llevan al mínimo disminuyendo la calidad. La última dimensión es ineficacia, significa la autoevaluación. Puntualiza los sentimientos de incompetencia y la falta de logros y productividad en el trabajo, es decir, esta sensación de ineficacia hace que los trabajadores sientan que cometieron un error a la hora de la elección de su carrera o empleo y a menudo no les gusta el tipo de persona que se convirtieron a lo largo del tiempo. Esta disminución en la autoeficacia se aumenta por una falta de

recursos en el trabajo, como por falta de apoyo social y de oportunidades para progresar en lo profesional (Maslach, 2009).

Frente a estos sentimientos Marrau (4004) propone que el individuo despliega actitudes y conductas que se manifiesta con ciertos síntomas específicos y los más cotidianos son: los psicosomáticos que implican alteraciones cardiorrespiratorias, dolores de cabeza, cansancio crónico, trastornos del sueño, etc., por otro lado, se encuentran los de la conducta con una preponderancia a conductas adictivas y evitativas, aumento de la ingesta de café, alcohol, ausentismo laboral, decreciente rendimiento personal, alejamiento afectivo hacia enfermos, compañeros y conflictos diarios interpersonales en el trabajo y con la familia, siguiendo por lo emocional involucrando dificultades para la concentración, irritabilidad, a su vez se presentan, los laborales implicando un bajo rendimiento, un accionar hostil, accidentes, aumento de ausentismo y abandono, y por último, los mentales con agotamiento, importancia, sentimiento de fracaso y de vacío procediendo hacia la pobre realización personal. Se observa habitualmente inquietud, nerviosismo, etc.

Por consiguiente, Marrau (2004) propone que aquellas evidencias que demuestran que les afectan a los individuos y dan comienzo a la aparición del síndrome son:

1. Exceso de trabajo
2. Demasía en esfuerzo dando la aparición de ansiedad y fatiga.
3. Perdida de ilusión
4. Abandono de la vocación, acompañado de una decepción hacia sus superiores.

De este modo, Leiter y Durup (1994) marcan que dicho síndrome es una construcción social que nace como efecto de las relaciones interpersonales e institucionales. Entonces, Leiter (1990) acopia diciendo que el agotamiento, tanto el

emocional o el físico, aparecen cuando las exigencias exceden las capacidades y habilidades que la persona tiene (Marrau, 2004).

Las consecuencias de dicho Síndrome se relacionan con la organización del trabajo en donde se desenvuelve el sujeto, siendo su reacción más predominante el aislarse y el desprecio a cualquier forma de interacción con el otro, a su vez, también inciden en las interacciones personales ya que las personas que sufren tienden a desarrollar conductas dentro de sus hogares como irritación, disgusto y tensión (Martínez Pérez, 2010).

De este modo, la perspectiva psicosocial conceptualiza al síndrome del quemado como una respuesta que se presenta al estrés crónico laboral, caracterizado por los sujetos que se despliegan en base a la idea de fracaso profesional, remarcando las relaciones interpersonales del ámbito laboral y con la experiencia de encontrarse emocionalmente exhausto, y con actitudes negativas hacia las personas con las que trabaja (Gil-Monte & Peiró, 1999).

Hermosa Rodríguez, A (2006), proponen que aquellos profesionales que se desempeña en la enseñanza como un ejercicio cotidiano, puede ser que llegue a desplegar una respuesta de estrés prolongando que sería el Síndrome del Quemado, llevándolo a un desgaste de su calidad de vida y repercutiendo en la tendencia de estar insatisfecho en su trabajo.

Aquellos profesionales que pertenecen al ámbito educativo, fueron señalados hace varias décadas como uno de los mayores grupos de riesgo, enunciándolos como sumamente vulnerables y con una sostenida exposición a estresores laborales o mencionados como factores de riesgos psicosociales (Quiroga, 2013).

Actualmente se revelo un gran número de docentes que presentan molestias hacia la institución donde trabajan por varios motivos, destacándose las condiciones laborales y

la presión en la que se encuentran constantemente. Trayendo como resultado la aparición de estrés, crisis psicológicas y falta de motivación, afectando de manera directa la calidad educativa, provocando una disminución de interés hacia sus alumnos, con ausentismo y actitudes negativas hacia sus pares del ámbito laboral (Rodríguez Ramirez, Guevara Araiza, & Viramontes Anaya, 2017).

Según Aldrete Rodríguez, Pando Moreno, Aranda Beltrán & Balcázar Partida (2003) muestran que el 74% de los docentes no considera que el tiempo dedicado y asignado para cumplir su rol, es suficiente, encontrando relación con el síndrome del quemado, así como realizar tareas de su propia profesión como: elaborar actividades, planear material didáctico, calificar pruebas y tareas, aunque esto lo realiza por fuera del horario establecido y dentro de las instituciones educativas.

4.3 Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout

La actividad laboral es una de las tantas actividades que realizan las personas a lo largo de su vida, pero la interacción social que se produce entre el trabajador y el ambiente, puede derivar en respuestas beneficiosas como también puede ser causante de trastornos en la actividad laboral, perjudicando lo individual como a la organización y lo social (Ramírez Pérez & Maturana, 2011).

Entonces, la mayoría de los docentes que comienzan en esta profesión, arranca con altas expectativas respecto a su desempeño y los resultados que obtendrán de sus propuestas. Esto implica, que en muchos casos dichas expectativas no se logran cumpliendo una seguidilla de sentimientos de fracaso, es decir, se produce un estado de insatisfacción laboral conllevando a licencias por variedad de motivos, tanto físicos como psicológicos, donde si este desgaste no se logra revertir, puede llegar a un estado generalizado de frustración, estrés crónico, culminando a largo plazo en un Síndrome de Burnout (Malandar, 2016).

De este modo las consecuencias que tienen el síndrome no solo impactan en el profesor, sino también en su salud física y psicológica, presentándose y poniendo en alerta el ausentismo o abandono, afectando al alumno donde se vuelve el receptor de la buena o mala calidad que puede brindar el docente. Esto quiere decir que la satisfacción laboral es una de las variables más estudiadas que se relaciona con el síndrome (Hermosa Rodríguez, 2006).

El sentimiento y la conciencia de la satisfacción son factores condicionales del aumento del esfuerzo y el mejor rendimiento, pero también de la experiencia de obtener el éxito individual, ayudando a dar solidez y un nuevo ímpetu a la personalidad. Por lo cual, la actitud que toma la persona frente al trabajo y su propio desempeño, como la actitud de satisfacción o insatisfacción va a estar asociado a que la producción sea

eficiente o deficiente, indicando que la producción es la base de la vida social ya que sin ella no hay empleo ni bienestar psicológico (Atalaya, 1999). Entonces Maslach y otros (2001) citando en Rodríguez (2006) muestra que los hallazgos empíricos evidencian que el síndrome de burnout conduce a una baja productividad y baja efectividad en el ámbito laboral, asociándose con una declinación en la satisfacción laboral y un bajo compromiso con el trabajo y la organización.

4.4 Docentes de Nivel Secundario

En pleno siglo XXI, se vuelve fundamental la capacitación y el conocimiento de los futuros ciudadanos convirtiéndose en el capital cultural, posibilitando el desarrollo de la nación y el bienestar. Por consiguiente, es necesario comenzar a reconocer los diferentes escenarios educativos, sobre todo, el avance que se está dando en la pedagogía de los conocimientos e innovaciones, es decir, el docente asume un rol por fuera del encuentro áulico donde su ejercicio como profesional con el tiempo se ha complejizado, volviéndose desafiante y arduo (Basurto, Hernández, & Rodríguez, 2013).

Entonces, el colectivo docente de nivel medio obtuvo un incremento proporcional con la población escolarizada, implicando un aumento masivo durante los últimos años. Por consiguiente, se vuelve de suma importancia interrogar acerca del origen y el lugar que ocupan dichos docentes dentro de nuestra estructura societaria. Por lo tanto, esta posición viene a cumplir con un ofrecimiento para un futuro horizonte con la base de un crecimiento e inserción al progreso profesional. Es por esto que los profesores son representantes significativos para el mundo adulto, donde deben poder cumplir con el rol de ser agentes que colaboren con la internalización de una herencia cultural que integran a las próximas generaciones sin desentenderse del pasado, ya que para echar raíces hacia el futuro previamente tienen que mirar hacia al pasado (Tenti Fafani, 2010).

Desde la explosión de la pandemia, se tomaron medidas y estrategias para poder mantener las clases en todos los niveles de formación, como anticipar las vacaciones, adaptar el calendario escolar y construyendo estrategias para garantizar la continuidad de las clases sincrónicas y asincrónicas. Muchos de los docentes en esta situación los ha encontrado con dificultades para tal transición, es decir, el impacto que fue la pandemia. Esta falta de preparación está relacionada con razones como, la falta de preparación de los hogares con respecto a la utilización y requisitos que implican las tecnologías de

información, comunicación y en muchas ocasiones no es posible mantener un espacio cómodo para el teletrabajo. Involucrando una mayor carga de tareas y las dificultades que se pueden presentar respecto a la adaptación hacia las nuevas circunstancias, sumando el aislamiento y el distanciamiento social. Además, se incrementa dentro de los hogares, el compartir los espacios, con más presencia de personas, niños y pareja, sujetos a teletrabajo y estudio. Entonces, el escenario actual pone en relieve la necesidad que tienen los docentes a la hora de adaptarse a las nuevas estructuras de la educación, agregando los medios financieros para tratar de costear los dispositivos tecnológicos, como el acceso a la banda ancha y aplicaciones específicas, entre tantas otras cosas. También hubo cambios en los horarios de trabajo, ya que algunos docentes grababan las clases de madrugada, para evitar el ruido de la familia y niños, perdiendo la autonomía de sus horas de trabajo (Ribeiro, Scorsolini-Comin, & Marchi Barcellos Dalri, 2020).

4.5 Escuela Publica

La escuela estatal como dispositivo se volvió la más exitosas con las controversias que implican. Latinoamérica presento un escenario, pero sobre todo Argentina, Costa Rica y países del Cono sur, donde enfatizó la rápida expansión de la escuela primaria y en paralelo la escuela secundaria, modernizando el sistema educativo de manera temprana. Por el contrario, la educación secundaria al principio se caracterizó por una exclusión social, pero a medida que fue avanzando se comenzó a tornar inclusiva. Esto comienza a ocurrir a finales del siglo XX y principio del XXI, inspeccionando la transformación del paradigma regional avalando el crecimiento de la escuela secundaria pero la pandemia covid-19 altera el escenario socio-económico y cultural desde un proceso de modificación. Mencionado lo anteriormente, se presentan dos caras: una de ellas es la escuela secundaria conocida en el siglo XXI que poco se parece aquella que surgió en sus arranques hacia fines del siglo XIX, pero, por otro lado, la escuela secundaria en el contexto actual que nos atraviesa, siendo que es la que más cuesta más adecuarse a la nueva realidad impuesta, implicando cambios en la metodología de enseñanza, reflexionando sobre los nuevos aspectos. Aunque allá un esfuerzo por los docentes proponiendo otras maneras y programas institucionales que entablan y habilitan nuevas modificaciones, sigue persistiendo la escuela tradicional de cada nivel, obstaculizando por la dificultad que provoca la realización de los cambios que se avecinan (Dussel, Ferrante, & Pulfer, 2020).

Es así que Sandoval (2005) menciona que las nuevas tareas que desempeña el docente en el nivel superior está vinculado con completar la investigación a partir de líneas de generación, empleando el conocimiento con congruencia y brindando soluciones respecto al entorno de la formación; aumentando los perfiles deseados; sistematizando tutorías y la trayectoria escolar, asignando a los docentes retos

complejos y competencias que sobrepasan lo didáctico y pedagógico (citado en Ruiz de Chávez Ramírez, Pando Moreno, Arandan Beltrán, & Almeida Perales , 2014).

Según el Gobierno de la Provincia de Buenos Aires desde la Dirección General de Cultura y Educación, Born Diego es la autoridad de la Subsecretaria del Planeamiento donde su objetivo es relevar, analizar y producir información para pensar un planeamiento estratégico y prospectivo, aportando la evidencia necesaria para las decisiones desde la gestión pública. Es así que, desde el Distrito de Berazategui, consultando los datos de los establecimientos de la DGCyE, se encontraron 56 establecimientos de Escuela de Educación Secundaria de gestión estatal.

CAPÍTULO III

5. Metodología

5.1 Objetivos Generales

Determinar cuál es la relación existente entre Satisfacción Laboral y las dimensiones que contribuyen al Síndrome de Burnout en docentes de secundaria de gestión estatal del partido de Berazategui.

5.2 Objetivos Específicos

- Describir la Satisfacción Laboral en relación al Síndrome de Burnout en docentes de nivel secundaria.
- Explicar los niveles del Síndrome de Burnout de la población encuestada.
- Especificar los niveles de Satisfacción Laboral de la población encuestada.
- Caracterizar los niveles del Síndrome de Burnout según los datos sociodemográficos.
- Determinar los niveles de Satisfacción Laboral según los datos sociodemográficos.

5.3 Hipótesis

1. Bajos niveles de Satisfacción Laboral propician el desarrollo del Síndrome de Burnout en docentes de secundaria de gestión estatal en contexto de pandemia.
2. Existe diferencia significativa entre datos sociodemográficos como los personales que son: sexo, edad, hijos y cuantos, respecto a aquellos que están relacionados con el trabajo en sí, antigüedad ejerciendo la profesión, cantidad de turnos, horas de trabajo diario y cantidad de escuelas en las que trabaja, en relación a Satisfacción Laboral y las dimensiones del Síndrome de Burnout.

5.4 Tipo de estudio y diseño

Se realizó un estudio no experimental que implica no manipular las variables deliberadamente, es decir, se busca indagar a los fenómenos en una situación ya existente para analizarlos, con un alcance descriptivo-correlacional con el fin de poder conocer las relaciones entre dichas variables utilizadas para especificar características propias con corte transversal donde recogemos los datos en un solo momento, o sea, poder describir las variables y analizar su impacto y relación en una cierta circunstancia y con un tipo de abordaje cuantitativo, esto asume que hay etapas y es riguroso donde el objetivo es poder obtener datos para probar las hipótesis propuestas en la investigación (Hernández Sampiere, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014).

5.5 Participantes

La población estuvo compuesta por docentes del género femenino y masculino de nivel secundario del Distrito de Berazategui de la Provincia de Buenos Aires, por lo menos con tres años de antigüedad en la profesión.

Participaron un total de 100 docentes. El 73% (N=73) eran del género femenino, el 27% (N=27) eran del género masculino, respecto al género. En cuanto a la edad, se encontró una franja que va desde los 22 a 66 años. Respecto a quienes tienen hijos, un 63% no tiene y un 37% si tienen y aquellos sujetos que tienen varían de 2 a 6 hijos.

Respecto a los años de antigüedad van desde los 3 hasta 30 años y la mayoría trabajan de 2 a 4 turnos con un promedio de horas diaria de ejercicio que varía entre 3 y 20 horas semanales, y en cantidad de escuelas que oscila de 1 a 16.

5.6 Criterio de Inclusión y Exclusión

Como criterio de inclusión se tomó en cuenta aquellos docentes que al menos tengan tres años de ejercicio de la profesión y que se desempeñen en escuelas públicas del distrito de Berazategui en nivel de secundaria y se descartaron todos los casos que no completaron debidamente el cuestionario (respuestas vacías, con falta de información o ambiguas).

5.7 Instrumentos

5.7.1 Cuestionario socio demográficos

Con el objetivo de recolectar información de los participantes sobre aspectos sociodemográficos, se elaboró dicho cuestionario mixto que incluyen ítems acerca de datos personales tales como, género, edad, antigüedad en la profesión, hijos y cuantos, cantidad de turnos en los que trabaja y sus horas diarias dedicadas al trabajo y en cuantas escuelas trabajan de estilo Likert, que va desde las opciones de cada subescala mencionada anteriormente.

5.7.2 Escala de Satisfacción Laboral

La Escala de Satisfacción Laboral (Overall Job Satisfaction) fue desarrollada por Warr, Cook y Wall en 1979. Dicho instrumento evalúa la experiencia de los trabajadores de un empleo remunerado y recolecta respuestas de tono afectivo sobre el contenido del propio trabajo.

Fue adaptada y traducida al español por Pérez-Bilbao y Fidalgo, nombrada como Escala General de Satisfacción NTP 349, basada en la teoría dicotómica de Herzberg (Boluarte, 2014).

La escala se sitúa en la dualidad de factores intrínsecos y extrínsecos de las condiciones de trabajo. Por consiguiente, esta formulada por dos escalas: la primera es la subescala de factores intrínsecos, que aborda aspectos como el reconocimiento por el trabajo, responsabilidad, promoción, etc, es así que contiene siete ítems (2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14); la otra subescala es de factores extrínsecos, investiga sobre la satisfacción en relación a los aspectos relativos a la organización de la labor, como puede ser el horario, la remuneración, las condiciones físicas, etc, incluyendo ocho ítems. (1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15). Dicha escala tiene respuestas del tipo Likert que va desde: muy insatisfecho, insatisfecho, moderadamente insatisfecho, ni satisfecho ni insatisfecho, moderadamente satisfecho, satisfecho y muy satisfecho (Pérez Bilbao & Vega, 1999).

Aplicación de la Prueba

Es una prueba que dura aproximadamente 5 a 10 minutos, puede ser administrada de manera individual o colectiva. En este caso, fue aplicada mediante los formularios que brindan Google ya que por publico conocimiento del contexto actual de la pandemia, no se pudo acercar los cuestionarios a la presencialidad de los colegios.

Interpretación de resultados y criterios de interpretación

Respecto a la corrección permite obtener tres tipos de puntuaciones que serían: satisfacción general, extrínseca e intrínseca. La puntuación se logra por la suma del posicionamiento del tipo de respuesta Likert y la puntuación final oscila entre 15 y 105, o sea, a mayor puntuación implica una mayor satisfacción laboral. Las escalas de extrínseca e intrínseca, su corrección varía entre 7 y 49 (satisfacción intrínseca) y 8 y 56 (satisfacción extrínseca). Este tipo de escala no tiene una gran precisión en los que respecta a sus puntuaciones, ya que parte en juicios subjetivos y apreciaciones personales, sobre aspectos del entorno laboral y aquellos que lleva la persona de sus propias condiciones personales. Es así que la escala, resulta un buen instrumento para

poder analizar las vivencias personales que los trabajadores tienen de dichas condiciones (Pérez Bilbao & Vega, 1999).

De esta manera, la puntuación de satisfacción general tiene como media 70,53, desviación típica 15,24, un Coeficiente Alpha entre 0,85 y 0,88 y Test-retest a 6 meses 0,63. La satisfacción intrínseca con una media de 32,74, una desviación típica de 7,69, coeficiente de Alpha entre 0,79 y 0,85, por último, satisfacción extrínseca con una media de 38,22, la desviación típica de 7,81 y coeficiente de Alpha entre 0,74 y 0,78 (Pérez Bilbao & Vega, 1999).

5.7.3 Cuestionario de Burnout Maslach Inventory para docentes, MBI- Ed

La adaptación fue de Seisdedos sobre el cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes, donde fue originado para evaluar el estrés que se presentan en tipo de profesiones que brindan apoyo y ayuda a las personas, siendo así que en los estudios originales y españoles se ha aplicado a docentes. De esta forma, el resultado del análisis en el MBI en docentes, ponen en evidencia que las condiciones personales, organizativas y del propio rol del docente demuestran una relación con las escalas del MBI (Seisdedos, 1997).

Dicha escala tiene un tipo de respuestas Likert que va desde: nunca, una vez al año o menos, una vez al mes o menos, algunas veces al mes, una vez a la semana, varias veces a las semanas y a diario. Está conformada por 22 ítems donde miden las tres subescalas. Su investigación presenta una buena validez del constructo con una fiabilidad tipo alfa en el MBI con índices de 0,83 en cansancio emocional, 0,48, en despersonalización y en realización personal un 0,77 (Seisdedos, 1997).

Aplicación de la prueba

Es una prueba que puede ser administrada individualmente y colectivamente a adultos; tiempo: variable, 10 a 15 minutos. En este caso, fue aplicada mediante los formularios que brindan Google ya que por público conocimiento del contexto actual de la pandemia, no se pudo acercar los cuestionarios a la presencialidad de los colegios.

Interpretación de resultados y criterios de interpretación

La escala está dividida en tres subescalas donde una de ellas es realización personal (ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21), la otra es cansancio emocional (ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20) por último, despersonalización (ítems 5, 10, 11, 15 y 22).

Respecto a la interpretación sobre los profesionales docentes, encontraron en cansancio emocional una media de 20,33 y un desvío típico de 8,94, con despersonalización hay una media de 5,08 y desvío típico de 4,08, por último, realización personal 38,22 y desvío típico de 6,35 (Seisdedos, 1997).

CAPÍTULO IV

6. Resultados

6.1 Caracterización de la Muestra

Gráfico I: Distribución de la Variable Sexo

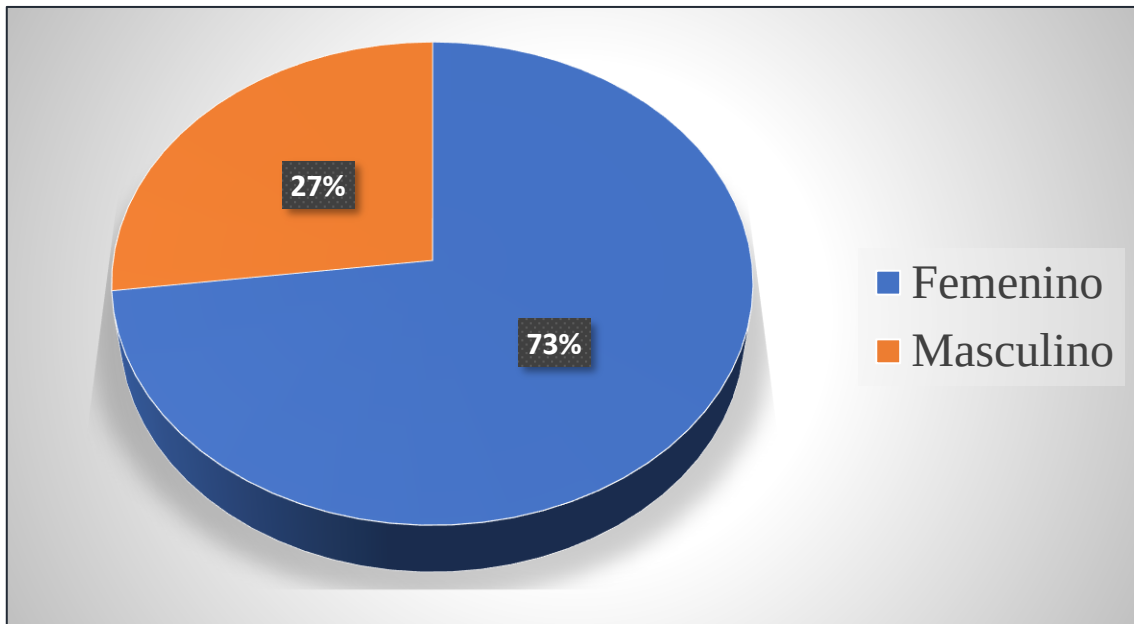


Gráfico II: Distribución de la Variable Edad

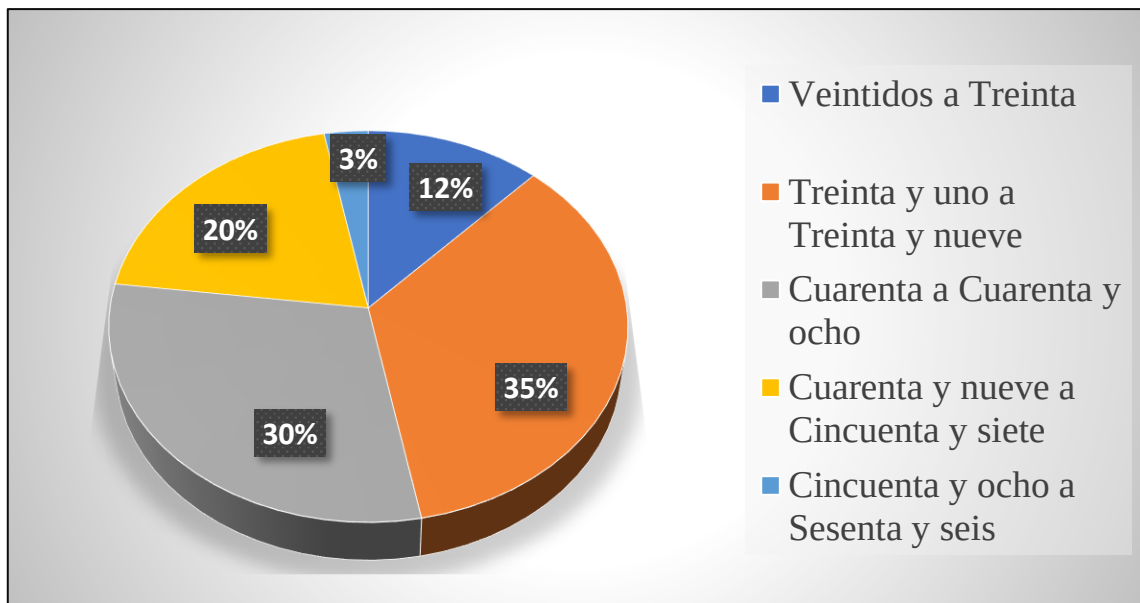


Gráfico III: Distribución de la Variable Hijos

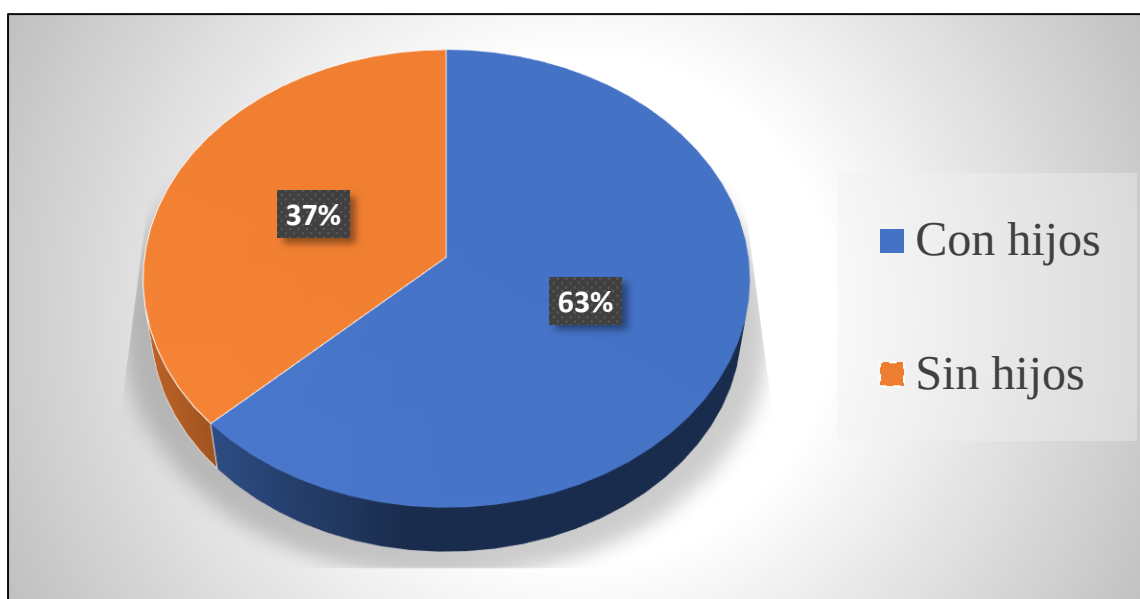


Gráfico IV: Distribución de la Variable Cantidad de Hijos

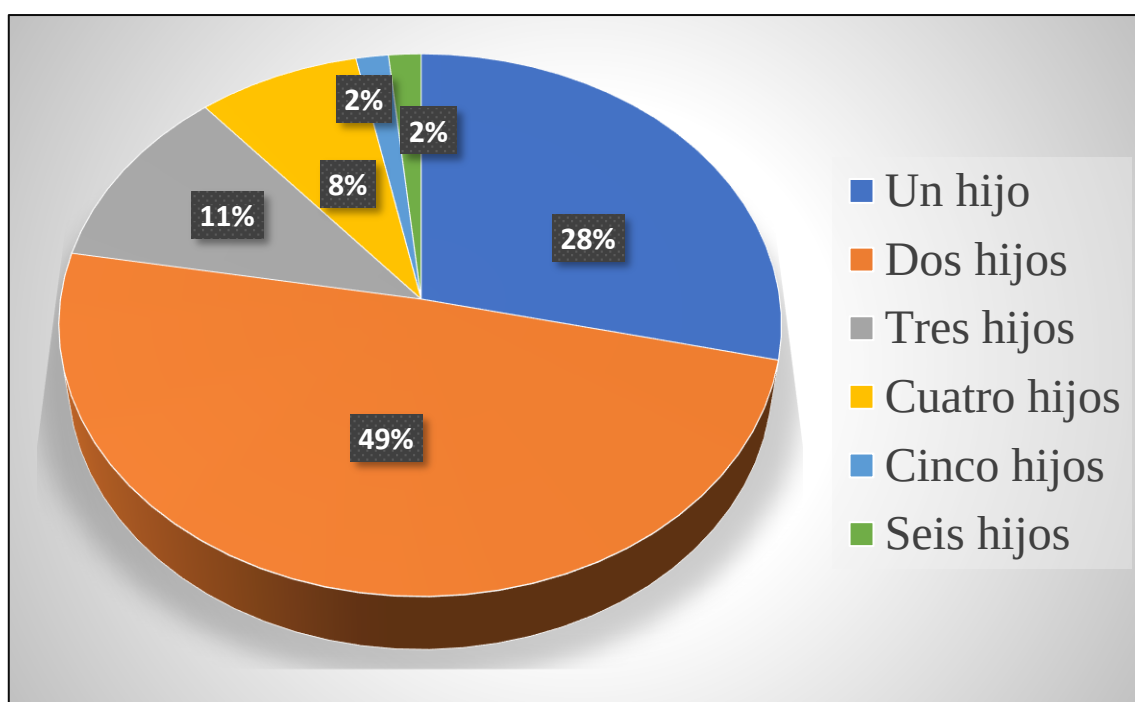


Gráfico V: Distribución de la Variable de Cantidad de Turnos trabajados

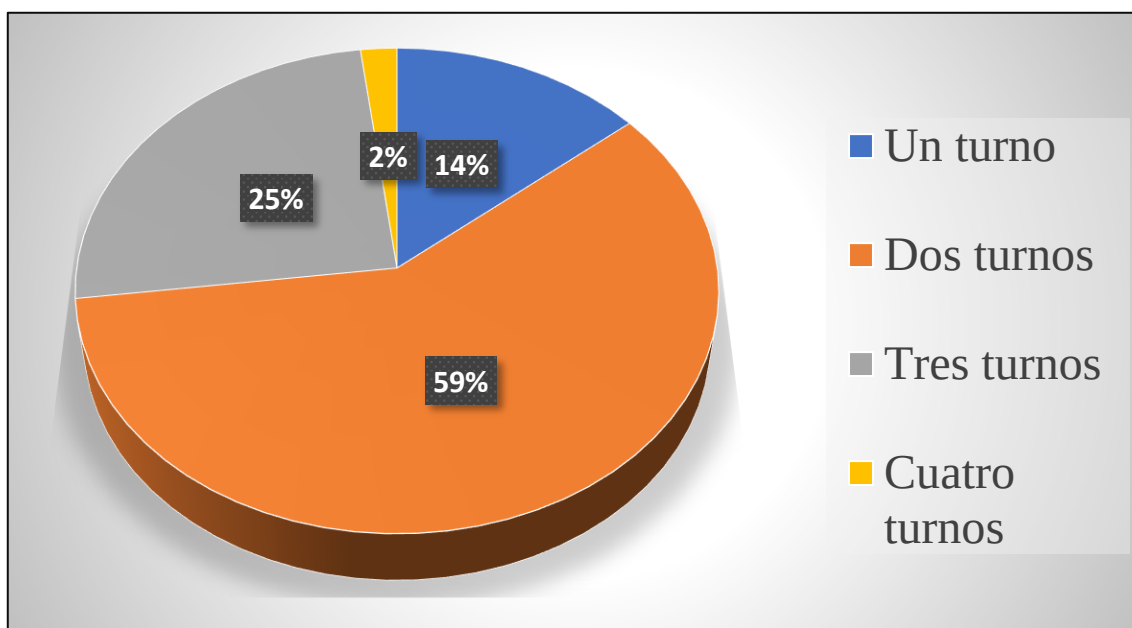


Gráfico VI: Distribución de la Variable Horas diarias dedicadas al Trabajo

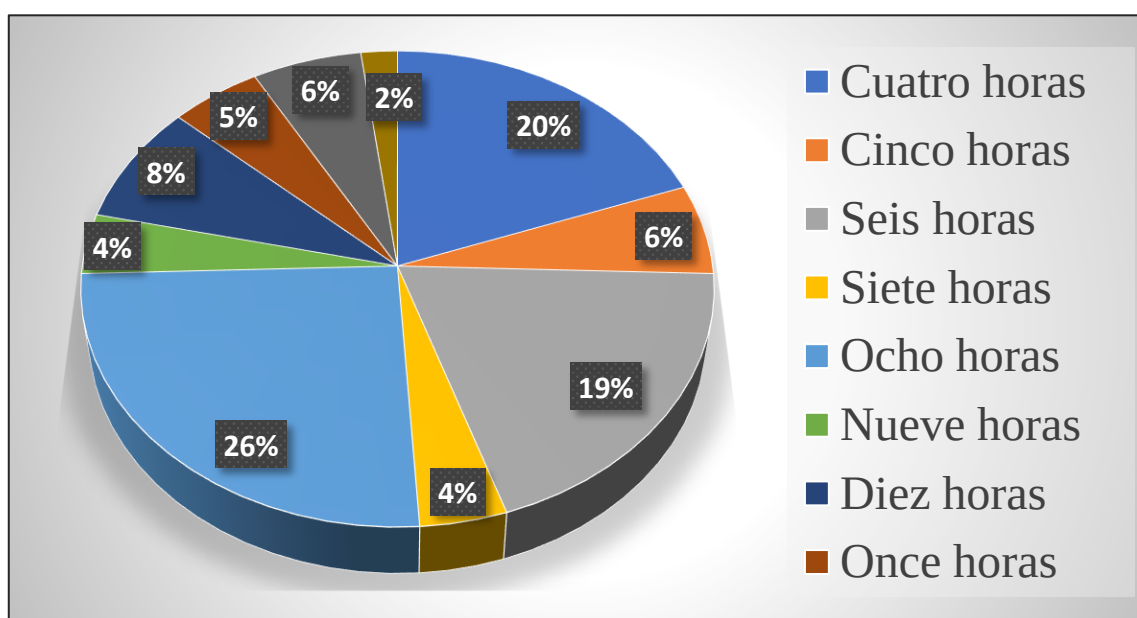
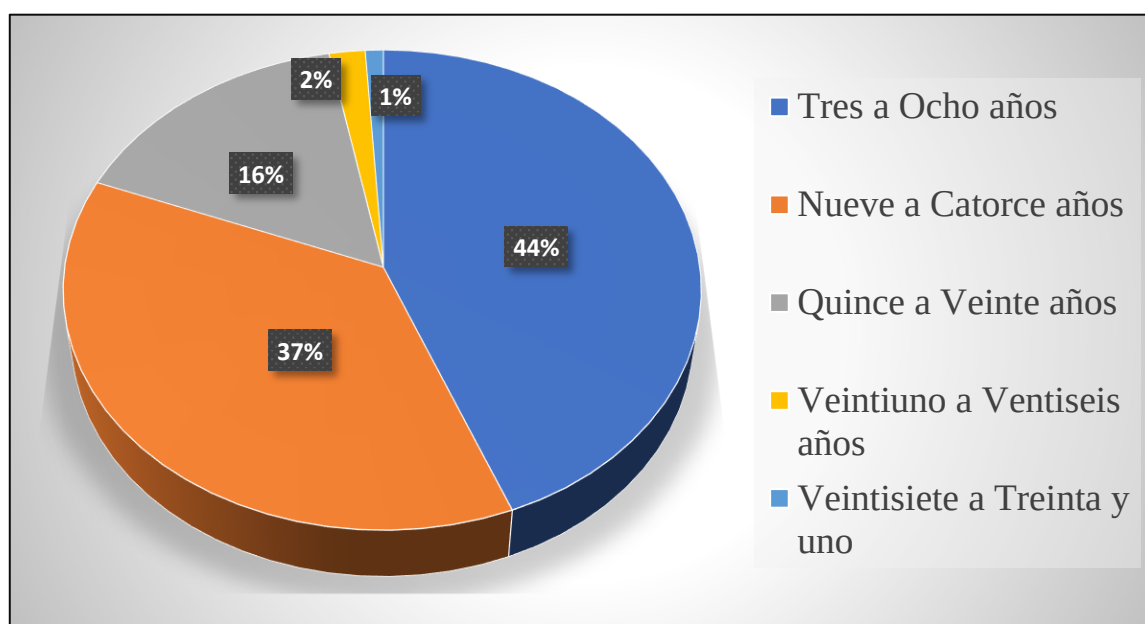


Gráfico VII: Distribución de la Variable en Antigüedad ejercido en la Profesión



6.2 Descripción de la Variables

6.2.1 Descripción de los niveles de Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout de los sujetos de la muestra

Tabla I: Descripción de ST con sus dimensiones FI y FE en base a las medias que obtuvieron en los estudios previos.

	Satisfacción Laboral	Factores Intrínsecos	Factores Extrínsecos
Media	73,81	35,35	38,46
Desviación	14,32	7,50	7,48

Las puntuaciones obtenidas a nivel promedio en Satisfacción Laboral y en sus dimensiones, coinciden con las medias obtenidas mediante el instrumento y con otros estudios realizados. Por consiguiente, como el instrumento no tiene una gran precisión ya que se basa en juicios subjetivos, nos indica las puntuaciones obtenidas a nivel promedio en Satisfacción Laboral y sus dimensiones que la muestra se encuentra dentro de la media y desviación típica.

Tabla II: Descripción de SB con sus respectivas dimensiones, D, RP Y CE basados en las medidas que se obtuvieron en la muestra en general de los participantes.

Síndrome de Burnout			
		<i>Frecuencia</i>	<i>Porcentaje</i>
Despersonalización	Bajo	99	99,0
	Adecuado	1	1,0
	Alto	-	-
Realización Personal	Bajo	-	-
	Adecuado	4	4,0
	Alto	95	95,0
Cansancio Emocional	Bajo	33	33,0
	Adecuado	23	23,0
	Alto	44	44,0

Los sujetos encuestados, casi en su totalidad evidencian altos niveles de Realización Personal y, por consiguiente, baja Despersonalización. No obstante, en Cansancio Emocional la distribución de las puntuaciones obtenidas tiene a ser más homogénea entre sus niveles. Indicándonos que, a mayor Realización Personal, aumenta la Satisfacción Laboral pero menor es la Despersonalización, pero no implica una disminución de Cansancio Emocional.

Tabla III: Prueba de normalidad entre ST, FE y FI y las dimensiones del SB que son D, RP y CE, mostrando la relación entre ellas

	Estadístico	Significación
Satisfacción Laboral	0,06	0,20
Factores Extrínsecos	0,06	0,20
Factores Intrínsecos	0,09	0,02
Despersonalización	0,21	0,00
Realización Personal	0,12	0,01
Cansancio Emocional	0,10	0,00

Prueba utilizada: Kolmogórov-Smirnov

Entonces, se puede observar que hay entre FI con D, RP y CE, nos demuestra un tipo de relación directa entre sí, a diferencia con ST y FE en relación inversa con D, RP y CE. Esto señala la relación existente entre Satisfacción Laboral con cada una de las dimensiones del Síndrome del Burnout. Entonces, a aumento de Satisfacción Laboral, hay una mayor Realización Personal, pero disminuye la Despersonalización, sin intervenir el Cansancio Emocional.

Tabla IV: Correlación entre las variables ST, FE y FI con las dimensiones del SB que son D, RP y CE con su respectivo coeficiente de correlación y significado

		Despersonalización	Realización Personal	Cansancio Emocional
Satisfacción Laboral	Coeficiente de			
	Correlación	-.322	,453	-,447
	Significación	0,01	0,00	0,00
Factores Extrínsecos	Coeficiente de			
	Correlación	-,255	,395	-,412
	Significación	0,01	0,00	0,00
Factores Intrínsecos	Coeficiente de			
	Correlación	-,353	-,439	-,439
	Significación	0,00	0,00	0,00

De esta forma, la Satisfacción Laboral se relaciona de manera directa con Realización Personal e inversamente con Cansancio Emocional y Despersonalización. Dicho resultado nos demuestra a su vez, que hay relación en cada una de las dimensiones que conforman la Satisfacción Laboral con Realización Personal, es decir, a mayor Realización Personal, menor es la Despersonalización que vivencia los docentes.

6.2.2 Análisis de las Variables Sociodemográficas con Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout, y sus respectivas dimensiones.

Se realizó la prueba de normalidad y las dimensiones de Satisfacción Laboral, dos de ellas presentaron un patrón de distribución anormal que son ST y FE, pero a diferencia de la otra dimensión FI junto con las dimensiones del SB que sería D, RP Y CE, donde su patrón es de distribución anormal.

Tabla V: Distribución del Sexo del encuestado con ST y FE con su respectiva media y significación

	Sexo	Media	Significación
Satisfacción Laboral	Femenino	73,31	0,53
	Masculino	75,14	0,53
Factores Extrínsecos	Femenino	38,12	0,40
	Masculino	39,37	0,40
Prueba utilizada: T de Student			

Tabla VI: Diferencias en los niveles de FI, D, RP y CE según el sexo de los encuestados con su respectivo rango promedio y significación

		Rango Promedio	Significación
Factores Intrínsecos	Femenino	50,33	0,92
	Masculino	50,96	
Despersonalización	Femenino	49,42	0,531
	Masculino	53,43	
Realización Personal	Femenino	49,36	-,646
	Masculino	53,57	
Cansancio Emocional	Femenino	53,85	0,05
	Masculino	41,44	

Prueba utilizada: U de Mann-Whitney

En base al sexo de los encuestados se puede decir que no existe diferencia significativa entre Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral con sus respectivas dimensiones, entre hombres y mujeres. Esto implica que la variable sexo no influye en el desarrollo del Síndrome de Burnout ni en Satisfacción Laboral.

Tabla VII: Diferenciación Edad del Encuestado en relación a ST y FE con significación

	Edad	Significación
Satisfacción Laboral	0,14	0,15
Factores Extrínsecos	0,16	0,09

Prueba utilizada: Rho de Pearson

Tabla VIII: Diferenciación Edad del Encuestado en relación a FI, D, RP y CE con su respectivo coeficiente de correlación y significación

		Edad
Factores Intrínsecos	Coeficiente de Correlación	0,14
	Significación	0,16
Despersonalización	Coeficiente de Correlación	-,049
	Significación	0,62
Realización Personal	Coeficiente de Correlación	0,14
	Significación	0,13
Cansancio	Coeficiente de Correlación	-,025
Emocional	Significación	0,80

Prueba utilizada: Rho de Spearman.

Entonces, con los resultados arrojados y plasmados en las tablas, se expresa que no existe relación significativa entre la edad de los encuestados y la Satisfacción Laboral de las personas, así como tampoco con las dimensiones del Síndrome del Burnout. De esta manera la variable edad, no influye en el desarrollo tanto como del Síndrome del Burnout y de Satisfacción Laboral.

Tabla IX: Diferencia entre aquellos que tienen Hijos y los que no respecto a ST y FE con sus respectiva media y significación

		Media	Significación
Satisfacción	Sí	74,77	0,33
Laboral	No	72,16	
Factores	Sí	39,11	0,21
Extrínsecos	No	37,35	

Prueba utilizada: T de Student

Tabla X: Diferencia entre aquellos que tienen hijos y los que no, en base a las dimensiones FI, D, RP y CE con su respectivo rango promedio y significación

		Rango Promedio	Significación
Factores Intrínsecos	Sí	52,64	0,92
	No	46,85	
Despersonalización	Sí	49,04	0,53
	No	51,61	
Realización Personal	Sí	49,31	0,51
	No	52,53	
Cansancio Emocional	Sí	51,91	0,05
	No	48,09	

Prueba utilizada: U de Mann-Whitney

La información brindada en las tablas, muestra que no existe diferencia significativa entre Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout entre aquellos que tienen hijos y los que no. Demuestra que aquellas personas que tienen hijos o no, no propicia el desarrollo del Síndrome de Burnout, pero tampoco afecta la Satisfacción Laboral.

Tabla XI: Diferencia entre la cantidad de hijos de los encuestados en base a ST y FE con su respectiva correlación de Pearson y significación

Cantidad de Hijos		
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	0,91
	Significación	0,36
Factores Extrínsecos	Correlación de Pearson	0,10
	Significación	0,31
Prueba utilizada: R de Pearson		

Tabla XII: Diferencia entre la cantidad de hijos de los encuestados en base a FI, D, RP y CE con su respectivo coeficiente de correlación y significación

Cantidad de Hijos		
Factores Intrínsecos	Coeficiente de Correlación	0,11
	Significación	0,23
Despersonalización	Coeficiente de Correlación	-,169
	Significación	0,09
Realización Personal	Coeficiente de Correlación	0,03
	Significación	0,73
Cansancio Emocional	Coeficiente de Correlación	-,044
	Significación	0,66
Prueba utilizada: Rho de Spearman		

Mediante la información obtenida, demuestra que no hay relación entre las dimensiones del Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral con la cantidad de hijos que puedan tener los sujetos. Evidenciando que no propician tanto el desarrollo de Síndrome de Burnout como tampoco Satisfacción Laboral.

Tabla XIII: Diferencia entre la antigüedad de ejercicio de la profesión respecto a las dimensiones ST, FE, FI y con el SB desde D, RP y CE

		Antigüedad
Satisfacción Laboral	Coeficiente de Correlación	0,21
	Significación	0,03
Factores Extrínseco	Coeficiente de Correlación	0,20
	Significación	0,03
Factores Intrínseco	Coeficiente de Correlación	0,19
	Significación	0,04
Despersonalización	Coeficiente de Correlación	0,01
	Significación	0,92
Realización Personal	Coeficiente de Correlación	0,13
	Significación	0,18
Cansancio Emocional	Coeficiente de Correlación	-,041
	Significación	0,68

Prueba utilizada: Rho de Spearman

Basándonos en la antigüedad que tienen los sujetos ejerciendo la profesión, se observó que con Satisfacción Laboral y sus dimensiones existe relación significativa. Entonces, el vínculo es positivo, es decir, a mayor antigüedad en el puesto, mayor es la Satisfacción Laboral.

Tabla XIV: Diferencia entre la cantidad de turnos que trabaja desde las dimensiones ST, FE, FI, D, RP y CE con su respectivo coeficiente de correlación y significación

		Cantidad de Turno
Satisfacción Laboral	Coeficiente de Correlación	-,072
	Significación	0,47
Factores Extrínseco	Coeficiente de Correlación	-,077
	Significación	0,44
Factores Intrínseco	Coeficiente de Correlación	-,060
	Significación	0,55
Despersonalización	Coeficiente de Correlación	-,165
	Significación	0,10
Realización Personal	Coeficiente de Correlación	0,15
	Significación	0,13
Cansancio Emocional	Coeficiente de Correlación	0,11
	Significación	0,25

Prueba utilizada: Rho de Spearman

Respecto a los datos que están planteado en las tablas, implica que no hay relación entre Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout con la cantidad de turnos que realizan los encuestados en su vida cotidiana. Esto pone en evidencia que la cantidad de turnos que ejerzan los docentes no desarrolla el Síndrome de Burnout, pero tampoco influye la Satisfacción Laboral.

Tabla XV: Diferencia entre las horas de trabajo respecto a las dimensiones ST, FE, FI, D, RP y CE con su respectivo coeficiente de correlación y significación

		Horas de trabajo diario
Satisfacción Laboral	Coeficiente de Correlación	-,200
	Significación	0,46
Factores Extrínseco	Coeficiente de Correlación	-,196
	Significación	0,05
Factores Intrínseco	Coeficiente de Correlación	-,172
	Significación	0,08
Despersonalización	Coeficiente de Correlación	-,010
	Significación	0,91
Realización Personal	Coeficiente de Correlación	-,036
	Significación	0,72
Cansancio Emocional	Coeficiente de Correlación	0,13
	Significación	0,17

Prueba utilizada: Rho de Spearman

De esta manera con la explicación que hay en la tabla, se visualiza que no hay relación entre horas de trabajo diario y sus niveles de Síndrome de Burnout, pero si se encuentra un vínculo significativo con Satisfacción Laboral General y Factores Extrínsecos, siendo una relación del estilo inversa. Es así que, a aumento de cantidades de horas de trabajo, disminuye la satisfacción laboral que sienten los encuestados.

Tabla XVI: Diferencia de la cantidad de escuelas en las que trabaja los encuestados respecto a las dimensiones ST, FE, FI, D, RP y CE

		Cantidad de Escuelas
Satisfacción Laboral	Coeficiente de Correlación	-,090
	Significación	0,37
Factores Extrínseco	Coeficiente de Correlación	-,072
	Significación	0,47
Factores Intrínseco	Coeficiente de Correlación	-,104
	Significación	0,30
Despersonalización	Coeficiente de Correlación	-,055
	Significación	0,58
Realización Personal	Coeficiente de Correlación	-,001
	Significación	0,99
Cansancio Emocional	Coeficiente de Correlación	0,25
	Significación	0,10

Prueba utilizada: Rho de Spearman

En lo que respecta a las cantidades de escuelas en las que trabajan los sujetos, no presenta asociación significativa con Satisfacción Laboral, pero si hay con Síndrome de Burnout, específicamente con la dimensión Cansancio Emocional. Dicha relación es positiva, es decir, a mayores escuelas, mayor es el cansancio emocional que presentan las personas.

CAPÍTULO V

7. Conclusión y Discusión

Esta investigación tuvo como objetivo principal analizar cuál es la relación que existe entre Satisfacción Laboral y las dimensiones que forman al Síndrome de Burnout en docentes de nivel secundario de gestión estatal en contexto de pandemia del Distrito de Berazategui. Asimismo, investigaciones previas demuestran que existe dicha relación como lo planteado en el recorrido exhaustivo del estado del arte y donde el autor Malander, N (2016) explicita con sus resultados que la Satisfacción Laboral (ST) y sus respectivas dimensiones, son predictores significativos del Síndrome de Burnout (SB) y sus dimensiones, es decir, (Rodríguez, 2005) pone en evidencia hallazgos empíricos donde demuestra que el Burnout conlleva a una baja productividad dentro del ámbito laboral, o sea, esto impacta de manera directa con la satisfacción laboral y su declinación.

De esta manera, los resultados obtenidos permiten corroborar la primera hipótesis planteada, donde a bajos niveles de Satisfacción Laboral (ST) propician el desarrollo de Síndrome de Burnout (SB), es así que evidencio la relación existente entre Satisfacción Laboral con cada una de las dimensiones que conforman el Síndrome de Burnout. Sin embargo, en la segunda hipótesis planteada, no se encontró diferencias significativas entre los datos sociodemográficos como sexo, edad, hijos y cuantos, como tampoco fue con cantidad de turnos, cantidad de escuelas en las que trabaja y horas de trabajo diario, pero en esta última, se encuentra una diferencia en relación de los sociodemográficos mencionados anteriormente, ya que hay un vínculo significativo con satisfacción laboral general y factores extrínsecos, pero con un tipo de relación inversa, pero a diferencia con antigüedad ejerciendo la profesión, existe relación significativa entre Satisfacción Laboral (ST), con un tipo de vinculo positivo.

Respecto a la edad, en la investigación utilizada en el estado del arte, el autor Pillaca, J (2020) coincide en que no hay diferencia significativa. Siguiendo el recorrido podemos enunciar, también la investigación realizada por Rodríguez H (2006), donde muestran los resultados que arrojaron, que los rangos de edad se dispersaron de manera homogénea, exponiendo que la edad no es un factor particularmente discriminatorio donde puede permitir la aparición y sostenimiento de dicho síndrome.

Así que, en lo que respecta a la jornada laboral, la autora Rodríguez, H (2006) pone en manifiesto en su artículo, que aquellas personas que tienen una jornada laboral de más de 8 horas diarias, no determinan un incremento notorio en los niveles de Burnout. Esto coincide con los datos evidenciados, donde presenta que, en horas de trabajo, no hay relación con sus niveles de Burnout, pero si se encuentra un vínculo significativo con Satisfacción Laboral General (ST) y Factores Extrínsecos (FE) con una relación inversa, es decir, esto significa que, a mayor cantidad de horas, menor es la satisfacción laboral. Se puede asociar con los resultados que se obtuvo, en referencia a la cantidad de escuelas que asisten los encuestados, donde no presentan una asociación significativa con Satisfacción Laboral, pero si con Síndrome de Burnout (SB), para ser más específica, se lo visualiza en la dimensión de Cansancio Emocional (CE). Entonces, dicha relación es directa, o sea, a mayor la cantidad de escuelas a la que asisten, mayor es el Cansancio Emocional (CE). Esto se puede relacionar con el contexto en el que estamos actualmente de pandemia, (Ribeiro, Scorsolini-Comin, & Marchi Barcellos Dalri, 2020) ya que se tomaron ciertas medidas y estrategias para mantener las clases en cualquier nivel de formación, implicando una falta de preparación tanto en las funciones y requisitos que conlleva la tecnología, como su utilización, es decir, involucra una mayor carga de actividades y, esto implica, un aumento en las dificultades que se presentaron respecto a la adaptación a las nuevas circunstancias. Esto también acarreo a que los docentes tengan que realizar cambios en sus horarios, reacomodar su espacio

físico, tanto dentro del hogar como en lo personal, ya que muchos profesores han tenido que tomar decisiones y acciones en la metodología tanto pedagógica como didáctica para que todos sus alumnos puedan acceder a las clases y a su formación, teniendo en cuenta las distintas realidades que se encontraba cada chico/a, es así que muchos grababan sus clases por la madrugada para que no salgan ruido de la familia e hijos, implicando una pérdida de autonomía en sus horas de trabajo diario.

Siguiendo a la autora mencionada en el anterior párrafo, en la variable antigüedad ejerciendo la profesión y en la institución, expresan que el aumento en el tiempo de permanencia en la institución tanto como ejerciendo, hay un incremento leve en las diferentes dimensiones del burnout y los promedios de satisfacción laboral decremantan (Rodríguez 2006). Se puede asociar con los datos alcanzados en la antigüedad ejerciendo en la profesión, donde con Satisfacción Laboral (ST) y sus dimensiones como Factores Extrínseco (FE) y Factores Intrínsecos (FI), existe relación significativa. El vínculo es positivo, entonces, a mayor antigüedad en el puesto, mayor es la satisfacción laboral que presentan.

En los datos sociodemográficos que quedaron como sexo, edad, hijos y cantidad, en ninguno existe diferencia significativa entre el Síndrome de Burnout (SD) y sus dimensiones como tampoco en Satisfacción Laboral (ST) y sus dimensiones.

Con esto último, sobre los datos sociodemográficos, se puede decir que aquellos datos que se relacionan con el ámbito personal de los docentes como son el sexo, la edad, si tiene hijos y cuánto, no se relacionan en el aumento o disminución como la permanencia tanto de Satisfacción Laboral como del Síndrome de Burnout. De esta manera, aquellas variables que intervienen en las dimensiones que presentan el Burnout y la Satisfacción Laboral, está sumamente relacionado al ámbito laboral.

De modo que, la Satisfacción Laboral se asocia de manera positiva con la dimensión del Síndrome de Burnout (SB) que es Realización Personal (RP) e inversamente con Cansancio Emocional (CE) y Despersonalización (D). Entonces, los sujetos encuestados, casi en su totalidad, evidencia altos niveles en Realización Personal (RP) y por consiguiente baja en Despersonalización (D). No obstante, en Cansancio Emocional (CE) la distribución de las puntuaciones obtenidas tiende a ser más homogéneas entre los niveles. Esto puede estar en conexión (Bravo y Vega 1999) con la teoría bifactorial de Herzberg, donde propone dos subdimensiones dentro de Satisfacción Laboral, la primera de ellas es Factores Extrínsecos (FE) que son las condiciones de trabajo y Factores Intrínsecos (FI) que hace alusión a prevenir la insatisfacción laboral. Es así que la Satisfacción Laboral está formada por Factores Intrínsecos (FI), es por esto mismo que los docentes manifiestan que su estado emocional es gustoso respecto a su labor. Por consiguiente, el aumento de la satisfacción laboral le habilita al docente poder tener una posición y valorar circunstancias de su propio ámbito, aquel en el que se desarrolla con un apoyo más positivo (Menghi & Oros, 2014).

Por lo tanto, el Síndrome de Burnout hace referencia al estrés laboral crónico, donde lo integra sentimientos y actitudes negativos (Marrau, 2004), es así que una de sus dimensiones que es Cansancio Emocional (CE), se vuelve el componente de estrés individual básico del Burnout, es decir, es el sentimiento de estar sobreexigido y sin recursos tanto emocionales como físicos (Maslach, 2009). Es por esto mismo que aquellas personas que conforman la esfera del ámbito educativo, son señaladas como uno de los mayores grupos de riesgo (Quiroga, 2013). Esto en contexto de pandemia, fue en un aumento progresivo, ya que las modificaciones constantes, como el repentino decreto y las variedades de decretos que fueron presentados, le exigió al docente un estilo de enseñanza versátil, respondiendo a demandas y necesidades, tratando de sostener el vínculo pedagógico. Es por esto que el docente (Aldrete Rodríguez, Pando,

Arandan, & Balcázar Partida, 2003) no considera que el tiempo dedicado y asignado para poder llevar su rol como profesional, es suficiente.

La gran expansión que tuvo la escuela pública tanto a finales del siglo XX y comienzos del XXI, fue modificándose en base a los paradigmas y modelos que fueron apareciendo en el transcurso del tiempo y el impacto de la pandemia covid-19 entro para alterar el escenario socio-económico y cultural, dando la apertura a un proceso de modificación (Dussel, Ferrante, & Pulfer, 2020). Es así, que el desempeñar su tarea como docente, implico el aumento de horas para cumplir con su función, poder conocer a sus alumnos y familias, tratar de establecer canales de comunicación (Salvetti, 2020).

Aunque el docente tuvo controversias en estos últimos dos años transcurridos de pandemia, donde tuvo que adaptarse y sobreadaptarse, sigue sosteniendo su Satisfacción Laboral (ST) y Realización Personal (RP), seguramente con modificaciones en comparación a años anteriores, pero no permitió a que se desvaneciera en los años pandémicos transitados. Aunque presenten Cansancio Emocional (CE) que está asociado a todas las nuevas exigencias, la necesidad de solventar las fallas o huecos de las instituciones, tanto como las del sistema educativo para poder seguir educando a las nuevas generaciones, que pueda posibilitar y proporcionar nuevas subjetividades, como herramientas y poder sostener el vínculo con sus alumnos, llevo al docente un requerimiento de estrategias y herramientas nuevas como reformular las que obtuvo a lo largo del desempeño de su profesión para seguir respondiendo en base a su rol y funcionamiento dentro de la sociedad. De esta forma, el docente adquiere un nuevo rol (Basurto, Hernández, & Rodríguez, 2013) por fuera del encuentro áulico, donde su ejercicio en el campo con el tiempo se fue complejizando. Entonces, su rol se vuelve fundamental durante toda la historicidad de la educación, son quienes deben poder cumplir su rol de ser agentes que colaboren con la internalización de una herencia

cultural que integrarán las próximas generaciones, aceptando el pasado, pero entendiendo el futuro (Tenti Fafani, 2010).

CAPÍTULO VI

8. Referencias bibliográficas

- Aldrete Rodríguez, M., Pando, M., Arandan, C., & Balcázar Partida, N. (2003). Síndrome de Burnout en maestros de educación básica, nivel primaria de Guadalajara . *Investigación de Salud*, 11-16.
- Atalaya, M. (1999). Satisfacción laboral y productividad. *Revista de Psicología*, 46-60.
- Basurto, J., Hernández, E., & Rodríguez, Y. (2013). El trabajo docente: Una mirada para la reflexión. *Textos y Contextos*, 35-38.
- Boluarte, A. (2014). Propiedades psicométricas de la Escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall versión en español. *Rev Med Hered*, 80-84.
- Born, D. (s.f.). *Gobierno de la Provincia de Buenos Aires*. Obtenido de Dirección general de Cultura y Educación:
http://servicios2.abc.gov.ar/escuelas/consultas/establecimiento/establecimiento4.cfm?dependencia=0&tipo_org=TVM=&distrito=119&nro_est=54&descripcion=RVNDLiBERSBFRFVDLiBTRUNVTkRBUklBICAgICAgICAgICAgICAgIA==
- Díez, M. (22 de 09 de 2020). *Educaweb*. Obtenido de Educaweb:
<https://www.educaweb.com/noticia/2020/09/22/educar-tiempos-pandemia-riesgos-enfrentan-docentes-19303/>
- Durán Durán, N., Pacheco, N., & Peña , L. (2001). Burnout en profesionales de la enseñanza: Un estudio en Educación Primaria, Secundaria y Superior. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* , 45-62.
- Durán, A., Extremera, N., Montalbán, M., & Rey, L. (2005). Engagement y Burnout en el ámbito docente: Análisis de sus relaciones con la satisfacción laboral y vital

en una muestra de profesores. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 145-158.

Dussel, I., Ferrante, P., & Pulfer, D. (2020). *Pensar la educación en tiempos de pandemia : entre la emergencia, el compromiso y la espera*. Buenos Aires: UNIPE.

García Viamontes, D. (Julio de 2010). *Satisfacción Laboral. Una aproximación teórica*.
Obtenido de Contribuciones a las Ciencias Sociales:
<https://www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm>

Gil-Monte, P. (2002). Influencia del género sobre el proceso de desarrollo del Síndrome de Quemarse por el trabajo (burnout) en profesionales de enfermería. *Psicología em Estudio*, 3-10.

Gil-Monte, P., & Peiró, J. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de psicología*, 261-268.

Hermosa Rodríguez, A. (2006). Satisfacción laboral y Síndrome de "Burnout" en profesores de educación primaria y secundaria. *Revista Colombiana de Psicología*, 81-89.

Hernández Sampiere, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Miembro de la Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana.

Malander, M. (2016). Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario. *Ciencia & Trabajo*, 177-182.

Marrau, C. (2004). El síndrome de Burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente. *Fundamentos en humanidades*, 53-68.

- Martínez Pérez, A. (2010). El Síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia* , 42 - 80.
- Maslach, C. (2009). Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & Trabajo*, 37 - 43.
- Menghi, M., & Oros, L. (2014). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de nivel primario. *Revista de Psicología*, 47-59.
- Peiró, J., González-Roma, V., Bravo, M., & Zurriaga, R. (1995). La medida de la Satisfacción Laboral. *Ansiedad y Estrés*, 231-253.
- Pérez Bilbao, J., & Vega, M. (1999). NTP 394: Satisfacción Laboral: escala general de satisfacción. *Centro Nacional de Condiciones de Trabajo*, 1-9.
- Pillaca, J. (2020). Burnout y Satisfacción con la vida en docentes que realizan clases virtuales en un contexto de pandemia por covid-19. *Puriq*, 185-212.
- Quiroga, V. (2013). Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes de escuela pública de la ciudad de Rosario. *V Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XX Jornadas de Investigación Noveno Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR*. (págs. 36-40). Buenos Aires: Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires.
- Ramírez Pérez, M., & Maturana, S. (2011). Síndrome de Burnout entre hombres y mujeres medido por el clima y la satisfacción laboral. *Polis*, 1-15.
- Ribeiro, B., Scorsolini-Comin, F., & Marchi Barcellos Dalri, R. (2020). Ser docente en el contexto de la pandemia COVID-19: reflexiones sobre la salud mental. *Index de Enfermería*, 137-141.

- Rodríguez Ramirez, J., Guevara Araiza, A., & Viramontes Anaya, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 45-67.
- Ruiz de Chávez Ramírez, D., Pando Moreno, M., Arandan Beltrán, C., & Almeida Perales, C. (2014). Burnout y Work Engagement en Docentes Universitarios de Zacatecas. *Ciencia & Trabajo*, 116-120.
- Salvetti, M. (2020). El compromiso de los docentes argentinos en pandemia. *Argentinos por la educación*, 1 - 7.
- Seisdedos, N. (1997). *Inventario <<Burnout>> de Maslach. Síndrome del <<quemado>> por estrés laboral asistencial*. Madrid: TEA Ediciones.
- Tenti Fafani, E. (2010). Los que ponen el cuerpo. El profesor de secundaria en la Argentina actual. *Educación en Revista*, 37-76.
- UNESCO. (Mayo de 2020). Apoyar a los docentes en los esfuerzos para facilitar la vuelta a la escuela: Orientaciones para los responsables de la formulación de políticas. *la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura*, 1 - 6.
- Zewde, S. (2020). La educación en un mundo tras el COVID: nueve ideas para la acción pública. *Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura*, 1 - 26.

9. Anexos

Mi nombre es Alejandra Scalone y me encuentro realizando una encuesta para finalizar mi tesis de grado para obtener mi título de Lic. en Psicología. Para llevar a cabo este estudio necesito de la colaboración de Docentes del Nivel Secundario de gestión pública del partido de Berazategui – Buenos Aires. Solo te lleva '15 minutos y la información es anónima.

El único requisito es que tengas tres años de ejercicio en la profesión.

Es importante que respondas todas las preguntas, sin omitir ninguna.

Desde ya muchas gracias por colaborar.

Al aceptar, certifico ser mayor de 18 años y dejo constancia de participar de forma voluntaria del presente estudio y haber sido informado de que no se brindará una devolución de los datos obtenidos. A su vez, comprendo que se garantiza la confidencialidad y anonimato de las respuestas.

Acepto participar ☐

No acepto participar ☐

Datos Sociodemográficos

1) Sexo:

1. Femenino ☐

2. Masculino ☐

2) Edad _____ años.

3) Hijos

1. Si ☐

2. No ☐

4) ¿Cuántos? _____

5) Antigüedad en el ejercicio de la docencia _____(mínimo tres años ejerciendo)

6) Cantidad de turnos que trabajas _____

7) Horas diarias de Trabajo _____

8) Cantidad de escuelas en que trabajas. _____

Cuestionario Escala General de Satisfacción Laboral

Atiende como usted se siente respecto a distintos aspectos en el ámbito de su trabajo, se presenta varias opciones 1=Muy Insatisfecho a 7=Muy satisfecho, donde usted marcara aquella opción con la que mejor represente su parecer.

Las terminologías siempre hacen referencia al nivel educativo, como por ejemplo empresa, alude a instituciones:

1) Condiciones físicas del trabajo

1. Muy insatisfecho.
2. Insatisfecho.
3. Moderado. Insatisfecho.
4. Ni satisfecho, ni insatisfecho.
5. Moderado. Satisfecho.
6. Satisfecho.
7. Muy satisfecho.

2) Libertad para elegir tu propio método de trabajo.

1. Muy insatisfecho.
2. Insatisfecho.
3. Moderado. Insatisfecho.
4. Ni satisfecho, ni insatisfecho.
5. Moderado. Satisfecho.
6. Satisfecho.
7. Muy satisfecho.

3) Tus compañeros de trabajo.

1. Muy insatisfecho.
2. Insatisfecho.
3. Moderado. Insatisfecho.
4. Ni satisfecho, ni insatisfecho.
5. Moderado. Satisfecho.
6. Satisfecho.
7. Muy satisfecho.

4) Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho.

1. Muy insatisfecho.
2. Insatisfecho.
3. Moderado. Insatisfecho.
4. Ni satisfecho, ni insatisfecho.
5. Moderado. Satisfecho.
6. Satisfecho.

5) Tu superior inmediato.

1. Muy insatisfecho.
2. Insatisfecho.
3. Moderado. Insatisfecho.
4. Ni satisfecho, ni insatisfecho.
5. Moderado. Satisfecho.
6. Satisfecho.

6) Responsabilidad que se te ha asignado.

1. Muy insatisfecho.

2. Insatisfecho.
3. Moderado. Insatisfecho.
4. Ni satisfecho, ni insatisfecho.
5. Moderado. Satisfecho.
6. Satisfecho.

7) Tu salario.

1. Muy insatisfecho.
2. Insatisfecho.
3. Moderado. Insatisfecho.
4. Ni satisfecho, ni insatisfecho.
5. Moderado. Satisfecho.
6. Satisfecho.

8) La posibilidad de utilizar tus capacidades.

1. Muy insatisfecho.
2. Insatisfecho.
3. Moderado. Insatisfecho.
4. Ni satisfecho, ni insatisfecho.
5. Moderado. Satisfecho.
6. Satisfecho.

9) Relaciones entre dirección y trabajadores en tu empresa.

1. Muy insatisfecho.
2. Insatisfecho.
3. Moderado. Insatisfecho.

4. Ni satisfecho, ni insatisfecho.
5. Moderado. Satisfecho.
6. Satisfecho.

10) Tus posibilidades de promocionar.

1. Muy insatisfecho.
2. Insatisfecho.
3. Moderado. Insatisfecho.
4. Ni satisfecho, ni insatisfecho.
5. Moderado. Satisfecho.
6. Satisfecho.

11) El modo en que tu empresa está gestionada.

1. Muy insatisfecho.
2. Insatisfecho.
3. Moderado. Insatisfecho.
4. Ni satisfecho, ni insatisfecho.
5. Moderado. Satisfecho.
6. Satisfecho.

12) La atención que se presta a la sugerencia que haces.

1. Muy insatisfecho.
2. Insatisfecho.
3. Moderado. Insatisfecho.
4. Ni satisfecho, ni insatisfecho.
5. Moderado. Satisfecho.
6. Satisfecho.

13) Tu horario de trabajo.

1. Muy insatisfecho.
2. Insatisfecho.
3. Moderado. Insatisfecho.
4. Ni satisfecho, ni insatisfecho.
5. Moderado. Satisfecho.
6. Satisfecho.

14) La variedad de tareas que realizas en tu trabajo

1. Muy insatisfecho.
2. Insatisfecho.
3. Moderado. Insatisfecho.
4. Ni satisfecho, ni insatisfecho.
5. Moderado. Satisfecho.
6. Satisfecho.

15) Tu estabilidad en el empleo

1. Muy insatisfecho.
2. Insatisfecho.
3. Moderado. Insatisfecho.
4. Ni satisfecho, ni insatisfecho.
5. Moderado. Satisfecho.
6. Satisfecho.

Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes, MBI-Ed

A continuación, le presento una consigna, con la que deberá seleccionar aquella opción con la que se sienta más identificado. Esto va a ir de 0=Nunca a 6=A diario, y usted tendrá que evaluar aquella se es más parecido a su realidad.

1) Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado

- 0. Nunca
- 1. Una vez al año o menos.
- 2. Una vez al mes o menos.
- 3. Algunas veces al mes.
- 4. Una vez a la semana.
- 5. Varias veces a la semana.
- 6. A diario.

2) Al final de la jornada me siento agotado.

- 0. Nunca
- 1. Una vez al año o menos.
- 2. Una vez al mes o menos.
- 3. Algunas veces al mes.
- 4. Una vez a la semana.
- 5. Varias veces a la semana.
- 6. A diario.

3) Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.

- 0. Nunca
- 1. Una vez al año o menos.
- 2. Una vez al mes o menos.

3. Algunas veces al mes.
4. Una vez a la semana.
5. Varias veces a la semana.
6. A diario.

4) Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.

0. Nunca
1. Una vez al año o menos.
2. Una vez al mes o menos.
3. Algunas veces al mes.
4. Una vez a la semana.
5. Varias veces a la semana.
6. A diario.

5) Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.

0. Nunca
1. Una vez al año o menos.
2. Una vez al mes o menos.
3. Algunas veces al mes.
4. Una vez a la semana.
5. Varias veces a la semana.
6. A diario.

6) Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.

0. Nunca
1. Una vez al año o menos.
2. Una vez al mes o menos.

3. Algunas veces al mes.
4. Una vez a la semana.
5. Varias veces a la semana.
6. A diario.

7) Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.

0. Nunca
1. Una vez al año o menos.
2. Una vez al mes o menos.
3. Algunas veces al mes.
4. Una vez a la semana.
5. Varias veces a la semana.
6. A diario.

8) Me siento “quemado” por el trabajo.

0. Nunca
1. Una vez al año o menos.
2. Una vez al mes o menos.
3. Algunas veces al mes.
4. Una vez a la semana.
5. Varias veces a la semana.
6. A diario.

9) Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.

0. Nunca
1. Una vez al año o menos.
2. Una vez al mes o menos.

3. Algunas veces al mes.
4. Una vez a la semana.
5. Varias veces a la semana.
6. A diario.

10) Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.

0. Nunca
1. Una vez al año o menos.
2. Una vez al mes o menos.
3. Algunas veces al mes.
4. Una vez a la semana.
5. Varias veces a la semana.
6. A diario.

11) Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.

0. Nunca
1. Una vez al año o menos.
2. Una vez al mes o menos.
3. Algunas veces al mes.
4. Una vez a la semana.
5. Varias veces a la semana.
6. A diario.

12) Me encuentro con mucha vitalidad.

0. Nunca
1. Una vez al año o menos.

2. Una vez al mes o menos.
3. Algunas veces al mes.
4. Una vez a la semana.
5. Varias veces a la semana.
6. A diario.

13) Me siento frustrado por mi trabajo.

0. Nunca
1. Una vez al año o menos.
2. Una vez al mes o menos.
3. Algunas veces al mes.
4. Una vez a la semana.
5. Varias veces a la semana.
6. A diario.

14) Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.

0. Nunca
1. Una vez al año o menos.
2. Una vez al mes o menos.
3. Algunas veces al mes.
4. Una vez a la semana.
5. Varias veces a la semana.
6. A diario.

15) Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos.

0. Nunca
1. Una vez al año o menos.

2. Una vez al mes o menos.
3. Algunas veces al mes.
4. Una vez a la semana.
5. Varias veces a la semana.
6. A diario.

16) Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.

0. Nunca
1. Una vez al año o menos.
2. Una vez al mes o menos.
3. Algunas veces al mes.
4. Una vez a la semana.
5. Varias veces a la semana.
6. A diario.

17) Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases.

0. Nunca
1. Una vez al año o menos.
2. Una vez al mes o menos.
3. Algunas veces al mes.
4. Una vez a la semana.
5. Varias veces a la semana.
6. A diario.

18) Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos.

0. Nunca
1. Una vez al año o menos.

2. Una vez al mes o menos.
3. Algunas veces al mes.
4. Una vez a la semana.
5. Varias veces a la semana.
6. A diario.

19) He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.

0. Nunca
1. Una vez al año o menos.
2. Una vez al mes o menos.
3. Algunas veces al mes.
4. Una vez a la semana.
5. Varias veces a la semana.
6. A diario.

20) En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.

0. Nunca
1. Una vez al año o menos.
2. Una vez al mes o menos.
3. Algunas veces al mes.
4. Una vez a la semana.
5. Varias veces a la semana.
6. A diario.

21) Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.

0. Nunca
1. Una vez al año o menos.

2. Una vez al mes o menos.
3. Algunas veces al mes.
4. Una vez a la semana.
5. Varias veces a la semana.
6. A diario.

22) Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.

0. Nunca
1. Una vez al año o menos.
2. Una vez al mes o menos.
3. Algunas veces al mes.
4. Una vez a la semana.
5. Varias veces a la semana.
6. A diario.