



Universidad Abierta Interamericana

Facultad de Psicología y Relaciones Humanas

Licenciatura en Psicología

“Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de
escuelas primarias públicas de gestión privada y estatal del partido de
Berazategui, año 2023”

Tesista: Bravo, Analía.

Legajo: 5871

Director de tesis: Prof. Aldo Centurión

Título a obtener: Licenciatura en Psicología

2024

AGRADECIMIENTOS

En los siguientes párrafos quiero agradecer con profundo sentimiento a todos aquellos que creyeron en mí.

A mi familia, amigos y compañeros de carrera con los cuales compartí maravillosos momentos.

A los docentes que durante todos estos años me formaron como profesional y me transmitieron sus conocimientos. En especial al Prof. Lic. Aldo Centurión quien me acompañó en este último tramo de la carrera.

Y por último a las maestras y profesores que colaboraron participando de la presente investigación, que sin ellos no hubiese sido posible.

Resumen

El presente trabajo de investigación pretende determinar si existe una relación significativa entre el síndrome de Burnout y los niveles de satisfacción laboral en docentes de escuelas públicas primarias de gestión estatal y privada del Partido de Berazategui durante el año 2023, de enfoque cuantitativo, de tipo correlativo-comparativo, no experimental de corte transversal. La población estuvo formada por 64 docentes en ejercicio que se desempeñan en escuelas de gestión estatal y privada del Partido de Berazategui. Los instrumentos aplicados fueron los siguientes, para medir la satisfacción laboral, se utilizó la escala de satisfacción laboral para docentes de Oros y Maine (2004), que consta de 33 ítems. Y para medir el síndrome de Burnout se utilizó el cuestionario Maslach Burnout Inventory Educator Survey (MBI-Ed), que consta de 22 ítems.

Los resultados obtenidos confirmaron la hipótesis nula, de que no existe una relación significativa alta entre la variable Satisfacción laboral y las dimensiones de la variable Síndrome de Burnout en los docentes de escuelas estatales y privadas del partido de Berazategui. Además se confirmó la correlación entre las variables socio-demográficas: edad con Realización personal (dimensión de Burnout) y Motivación (dimensión de Satisfacción laboral). Y la variable Antigüedad en el cargo con Motivación.

Palabras clave: Síndrome de Burnout - Satisfacción laboral – docentes- Educación primaria

Abstract

The present research work aims to determine if there is a significant relationship between Burnout syndrome and levels of job satisfaction in teachers of primary public schools under state and private management in the Berazategui Party during the year 2023, with a quantitative, correlative approach. -comparative, non-experimental cross-sectional. The population was made up of 64 practicing teachers who work in state and private management schools of the Berazategui Party. The instruments applied were the following, to measure job satisfaction, the job satisfaction scale for teachers by Oros and Maine (2004) was used, which consists of 33 items. And to measure Burnout syndrome, the Maslach Burnout Inventory Educator Survey (MBI-Ed) questionnaire was used, which consists of 22 items.

The results obtained confirmed the null hypothesis, that there is no high significant relationship between the Job Satisfaction variable and the dimensions of the Burnout Syndrome variable in teachers of state and private schools in the Berazategui district. Furthermore, the correlation between the socio-demographic variables was confirmed: age with Personal Fulfillment (Burnout dimension) and Motivation (Job Satisfaction dimension). And the variable Length of service with Motivation.

Keywords: Burnout syndrome - Job satisfaction – teachers - primary education

Índice

Resumen	2
Abstract	3
1. Introducción	6
2. Marco teórico	7
2.1 Síndrome de Burnout	7
2.2 Satisfacción laboral	8
2.3 Docente (definición, rol)	10
2.4 Instituciones educativas	10
2.5 Antecedentes de la investigación	11
3. Relevancia	16
3.1 Pregunta de investigación	17
3.2 Objetivo general	17
3.3 Objetivos específicos	18
3.4 Hipótesis	18
4. Metodología	18
4.1 Muestra	19
4.2 Criterios de inclusión y exclusión	19
4.3 Instrumentos	19
4.4 Procedimiento	21
4.5 Análisis de datos socio-demográficos	22
4.6 Análisis de datos estadísticos	23
5. Resultados	24
5.1 Caracterización de las variables	24

5.2	Niveles de satisfacción laboral.....	25
5.3	Comparación de las dimensiones de Burnout y los niveles de Satisfacción laboral....	26
5.4	Correlación entre Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout	27
5.5	Correlación entre grupos de antigüedad y las dimensiones de Satisfacción laboral...	29
5.6	Análisis de resultados.....	29
6.	Discusiones.....	31
7.	Conclusiones.....	33
8.	Limitaciones y direcciones futuras.....	37
9.	Referencias bibliográficas.....	38
10.	Anexos.....	43
10.1	ESLA-educación.....	43
10.2	MBI-Ed	45
10.3	Socio-demográfico en Google forms.....	47

1. Introducción

En los últimos años ha tomado relevancia la necesidad de conocer las condiciones laborales de los docentes y sus efectos, para indagar sobre su posible influencia en los bajos niveles de rendimiento de los alumnos en los diferentes rangos de escolaridad del sistema educativo argentino. Así lo demuestran los resultados de las pruebas APRENDER (Ministerio de Educación de la Nación Argentina, 2023) y las pruebas PISA (ME, 2022). Por tal motivo el siguiente trabajo tiene como tema de investigación “Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de escuelas primarias públicas de gestión privada y estatal del partido de Berazategui, año 2023”

Con lo cual se entiende que la docencia y su desempeño conllevan un gran compromiso por parte de quienes la ejercen, y a lo largo de la historia el rol docente ha ido cambiando (Quirolo, A. L., 2005). En el último tiempo, los docentes han tenido que ir adaptándose a diversas circunstancias como el contexto de pandemia de COVID-19 en donde se implementó el ASPO (Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio) que llevó a la necesidad de la implementación de la educación virtual o a distancia a través de cuadernillos. Y al regreso de la presencialidad en las aulas a la implementación de las denominadas “burbujas” que consistió en el dictado de clases en grupos reducidos de estudiantes (no más de 10 alumnos en cada una) rotando los grupos por semana o por horarios según las posibilidades de cada institución educativa.

Luego llegó la implementación de la denominada 5ta hora que consiste en un programa hacia la universalización de la jornada completa o extendida, en el nivel Primario. Programa creado por la Resolución 1765/2022 del Ministerio de Educación de la Nación, el cual implementa "Un Programa especial para la implementación de la jornada escolar de 25 horas semanales en escuelas primarias de gestión estatal" (Resolución Conjunta DGCyE

2502-2022 Ampliación de Jornada Nivel Primario). Todas estas nuevas circunstancias y nuevas variables han significado el surgimiento de nuevos estresores en el ámbito laboral de los docentes, donde muchos aun no han logrado adaptarse a los nuevos contextos, sumados a los antiguos estresores como lo son la falta de recursos pedagógicos para llevar adelante sus clases, escuelas que presentan infraestructuras deficientes, poco o nulo acompañamiento por parte de directivos, colegas y padres en los procesos pedagógicos de los niños, salarios insuficientes, entre otros (Lascano Porta, M. M., Luna, A. M. L., & Minetti, Y. N., 2021). Derivando todo lo mencionado en la baja motivación frente al aula, un alto grado de ausentismo, solicitud de cambio de funciones y en casos extremos en el abandono del ejercicio de la profesión (Zavala, J. Z., 2008). Todo lo mencionado anteriormente da lugar a la necesidad de un estudio de los niveles de Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en los docentes.

2. Marco Teórico

En la presente investigación me centrare en dos conceptos en particular como lo son el “Síndrome de Burnout” y la “satisfacción laboral”. Pero además mencionare conceptos como “docentes” e “instituciones educativas”.

2.1 Síndrome de Burnout

El concepto de Síndrome de Burnout aparece por primera vez con el médico psiquiatra Herbet Freudenberg en el año 1.974, para hacer referencia al agotamiento mental que surge en el ámbito laboral cuando el trabajador manifiesta sentirse emocional, física y mentalmente exhausto o “quemado” a partir del sobrecargo de trabajo.

Con el tiempo la psicóloga norteamericana Christina Maslach y Susan Jackson (1981) profundizaron en dicho concepto y caracterizaron al síndrome de Burnout desde una

perspectiva tridimensional. Lo definieron como un síndrome caracterizado por el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal en el trabajo, que puede ocurrir entre individuos cuyas tareas diarias se circunscriben al servicio de personas. El agotamiento emocional es entendido por estas autoras, como el cansancio físico y emocional que experimenta el sujeto, con la sensación de no poder dar más de sí mismo a los demás. La despersonalización se manifiesta como actitudes y sentimientos negativos y distantes hacia otras personas, como clientes, pacientes y propios colegas. Mostrándose cínico e irritable con los destinatarios de su propio trabajo. Por último, la falta de realización personal tiene que ver con la percepción que posee el trabajador respecto a su labor y el considerar que no sirve de nada, acompañado de baja autoestima e infelicidad.

Entonces el Burnout surge como respuesta a los estresores interpersonales en el ámbito laboral, en el cual el exceso de contacto con los sujetos receptores de servicios, generan cambios negativos en las actitudes y conductas de los trabajadores hacia los destinatarios de su labor.

Actualmente Maslach define al Burnout como una respuesta al estrés prolongado, un síndrome que nace de la tensión conflictiva crónica entre el trabajador y su empleo.

2.2 Satisfacción laboral

El concepto de Satisfacción laboral por su parte ha sido utilizado a lo largo de los años con enfoques y perspectivas diferentes, entre ellos están los que sostienen que las personas no solo trabajan para obtener un beneficio económico, como sí lo sería en el enfoque taylorista (sistema productivo desarrollado por Frederick Taylor, 1856-1915), sino que, además, lo hacen motivadas por otros factores, que desembocarían en el sentimiento de satisfacción laboral por parte del trabajador. Los primeros indicios de este tipo de enfoque lo encontramos con los estudios llevados adelante por Elton Mayo en los años 20 y 30, en la

Wester Electric Company (Chicago), allí se introdujo el enfoque humanista (Mayo, 1933), en el ámbito laboral. Para este enfoque la satisfacción laboral aborda no solo el aspecto económico sino que tiene en cuenta los aspectos individuales y sociales del trabajo, como por ejemplo la personalidad del trabajador, la comunicación, la motivación, etc.

Dentro de esta corriente humanista encontramos autores como Maslow (como se citó en Bellido y Silgado, 2018), para el cual la satisfacción laboral está relacionada con las necesidades que el sujeto posee, el autor estableció una jerarquía de las necesidades, a la cual denominó “Pirámide de Maslow”. Dicha pirámide está compuesta por niveles de necesidades que van de las más básicas, como alimentarse hasta las más elevadas como la autorrealización; a medida que las personas satisfacen las necesidades básicas continúan con las más elevadas. La satisfacción laboral entraría en esta última categoría, donde la autorrealización del sujeto conllevaría la obtención del sentimiento de satisfacción por su desempeño laboral. El trabajo históricamente le ha permitido al hombre crear, imaginar, expresarse y sentir una realización personal.

Con autores como Domich y Faivovich (1994), nos introducimos en el ámbito de la educación, ya que ellos estudiaron los problemas que afectan el nivel de satisfacción laboral en docentes, y llegaron a la conclusión de que el malestar, el agotamiento y el burnout, son consecuencia del trabajo excesivo, la falta de reconocimiento por parte de las autoridades y el bajo sueldo, entre otros. Un estudio realizado por estos autores demostró que de una muestra de 689 profesores de escuelas básicas municipales de la comuna de Santiago de Chile, el 50% de los docentes encuestados respondieron que “a veces” sentían satisfacción laboral realizando sus labores y solo el 5% respondió que lo sentía “siempre”.

Dentro de los factores que determinan la satisfacción laboral en los docentes podemos mencionar, la supervisión y participación en la organización, el ambiente físico, la

remuneración, las relaciones interpersonales, etc. (Peiró, Luque, Meliá Et Loscertales, 1991).

2.3 Docente (rol)

Por definición la palabra “docente” significa que enseña (Real Academia Española, 2023). Para autores como Vigotsky L. (1979) el docente es un sujeto de la educación, un actor esencial de la sociedad, es el transmisor de la cultura que lo ha anticipado y facilitador del aprendizaje a través del proceso educativo. Para Freire P. (1998) la labor docente requiere de nueve saberes: Compromiso, saber escuchar, libertad y autoridad, entre otros. Ya que según el autor enseñar implica una práctica educativa horizontal donde docente y alumno participan en igualdad de condiciones, pero con roles distintos.

En nuestro país el ejercicio de la docencia está regulado por la Ley 14.473 (1958) denominado “Estatuto del Personal Docente”, en donde constan todos los derechos y obligaciones de los docentes. Actualmente el rol docente ya no cuenta con el prestigio social del que gozaba en antaño, este se fue deteriorando considerablemente con el correr de los años desde los distintos ámbitos: la comunidad educativa, las esferas políticas y hasta de ciertos sectores empresariales, como menciona Quirolo, A. L. (2005). El docente de Educación primaria es un profesional que obtiene su título luego de 4 años de formación y sus competencias consisten entre otras en: organizar, gestionar y desarrollar experiencias educativas significativas e innovadoras que promueven el aprendizaje; y promover vínculos de respeto y colaboración que favorezcan el aprendizaje en la diversidad y la inclusión social y educativa.

2.4 Instituciones educativas

Bajo la presidencia de Julio Argentino Roca, se promulgo la Ley n° 1.420 (1884) de Educación común, gratuita y obligatoria. Su objetivo era homogeneizar, proveer de una cultura nacional y educar al ciudadano. Actualmente sigue en vigencia dicha ley, pero encontrando dos tipos de gestión en las instituciones educativas argentinas, por un lado las escuelas de gestión estatal (las cuales son responsabilidad del Estado) y las escuelas de gestión privada (que no son gratuitas y se mantienen con los aportes totales o parciales de las familias de los alumnos). La educación en nuestro país está compuesta por 4 niveles: Educación inicial (va de los 45 días hasta los 5 años, siendo los dos último obligatorios), Educación primaria (va de los 6 años hasta los 11 años aproximadamente y es obligatoria), Educación secundaria (va de los 12 años hasta los 17/18 años y también es obligatoria) y la Educación superior (Ley 26.206, 2006).

2. 5 Antecedentes de investigación

A partir de la revisión de la literatura vinculada al Síndrome de Burnout y a la Satisfacción laboral en docentes, a continuación se describirán algunas investigaciones y estudios llevados adelante a lo largo de los últimos años.

Desde el ámbito local podemos mencionar a Menghi y Oros (2019), que llevaron adelante un estudio para evaluar el estado de Satisfacción laboral de los docentes y su impacto en las dimensiones del Síndrome de Burnout. Las autoras trabajaron con una muestra de 229 profesores de nivel primario pertenecientes a la provincia de Entre Ríos y Buenos Aires, a los cuales administraron “La escala de satisfacción laboral para docentes” (ESLA-Educación) de Oros y Main (2004) y el Inventario de Burnout de Maslach (1981). Las autoras obtuvieron resultados que indicaron un efecto significativo de la satisfacción laboral sobre las diversas manifestaciones del síndrome. Por ejemplo los docentes más satisfechos con su labor

mostraron puntuaciones más bajas de agotamiento emocional y valores más altos en la dimensión realización personal del MBI.

Marucco, Flamenco y Ragazoli (2004), realizaron una investigación sobre el síndrome de Quemarse por el trabajo (Burnout) en docentes de EPB de 13 escuelas del conurbano bonaerense. Utilizaron el MBI-HSS y el CESQT-PS para medir el síndrome y relacionarlo con variables consideradas epidemiológicamente de riesgo: variables antecedentes como la sobrecarga laboral o el conflicto de rol y las variables consecuentes como la satisfacción laboral o las manifestaciones psicosomáticas. Para medir la satisfacción laboral administraron el “Cuestionario de satisfacción S20/23” a 177 docentes. Entre sus hipótesis lograron confirmar que existiría una relación significativa y de signo negativo correspondientes a las variables antecedentes: Agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal del MBI, en relación a los sentimientos de satisfacción laboral.

Callegari y Harambillet (2019) por su parte en su investigación exploraron las experiencias vivenciales de los profesionales de la educación con respecto a su labor, comparando los ámbitos público y privado de escuelas primarias de dos ciudades como Azul y Tandil (provincia de Buenos Aires), que pese a su cercanía geográfica presentaban un diferenciado crecimiento económico, social y demográfico. Según los datos obtenidos con el MBI se registran puntajes bajos en las sub-escalas Agotamiento emocional y despersonalización y alto en realización personal lo que indicaría la ausencia del síndrome de Burnout. En tanto en las sub-escalas de Satisfacción laboral se observaron valores medios-altos.

En la investigación para su tesis de grado llevada adelante desde la Facultad de Psicología y Relaciones Humana de la Universidad Abierta Interamericana, Albaitero Gabriela (2022), abordó el Burnout y la satisfacción laboral en docentes del Gran Buenos

Aires, para lo cual contó con una muestra de 102 docentes de escuelas públicas del partido de Merlo (provincia de Buenos Aires). Se administraron a la muestra “La escala de estrés docente ED-6” (Gutiérrez-Santander, Morán-Suárez & Sanz-Vázquez, 2005) y la “Escala de Satisfacción Laboral – Versión para profesores (Anaya, 2005 citado en Anaya Nieto & Suárez Riveiro, 2007). Obteniendo como resultado que existen relaciones significativas e inversas entre el Burnout y la satisfacción laboral; y evidenciando además que si bien existe motivación por la labor docente también faltan recursos para afrontarlo.

Desde el ámbito internacional Agurto Guevara (2019) estudio la relación del síndrome de Burnout con la satisfacción laboral en docentes de la I. E San Pedro de la ciudad de Piura (Perú). Los instrumentos utilizados para dicha investigación fueron el MBI- Ed (Maslach Burnout Inventory Educators) y la “Escala multidimensional de satisfacción laboral docente”, los resultados arrojados fueron que no existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción laboral en dicha muestra de 65 docentes.

Cordero Díaz y Vargas Sánchez (2019) estudiaron el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en docentes de Instituciones educativas estatales y privadas del distrito de San Martín de Porres, en Lima, Perú. Los instrumentos administrados a 123 docentes fueron: para la satisfacción laboral “La escala de satisfacción laboral SL- SPC” (Palma Carillo, 2005) y para el Burnout el MBI de Maslach y Jackson (1983), adaptación peruana de Fernández Manuel (2002). Los resultados obtenidos demuestran que las sub-escalas de burnout siguen una tendencia teóricamente esperada con la satisfacción laboral. En otras palabras, ambas variables correlacionan significativamente, a mayor satisfacción laboral, menor será la despersonalización y el cansancio emocional, y a su vez mayor será la realización personal. Además encontraron diferencias significativas de satisfacción laboral al

comparar a los docentes según al tipo de gestión, refiriendo que el grado de satisfacción laboral tanto en docentes pertenecientes al sector estatal y privado difieren uno con el otro.

El propósito del estudio de Fajardo Pucha, Á. B. (2022), fue analizar la relación entre los niveles del síndrome de burnout y los niveles de satisfacción laboral en docentes de educación básica de la provincia de Napo, Ecuador. El estudio se llevo a cabo sobre una muestra de 1.025 docentes de nivel primario de centros educativos públicos. Los instrumentos administrados fueron MBI de Maslach y Jackson (1983) y la Escala de satisfacción laboral SL- SPC (Palma Carrillo, 2005). Los resultados de su estudio evidenciaron que no existe relación significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral, sin embargo, en el nivel de satisfacción laboral, el 81.8% de los docentes presento una alta insatisfacción laboral.

Zapata Arias (2018) en su investigación “Relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en el personal docente de la UE “Hernando Siles Reyes” de la ciudad de La Paz, Bolivia. Analizó el grado de relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral, para ello contó con una muestra de 99 profesores de nivel primario a los cuales se les administro el MBI de Maslach y Jackson (1983) para medir el síndrome de Burnout y utilizó la “Escala de satisfacción laboral” de Palma Carrillo (2005) para medir dicha variable. Los resultados obtenidos mostraron que existe un nivel de satisfacción laboral alto y un nivel de síndrome de Burnout bajo, con la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson confirmó su hipótesis, la cual refiere que existe relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral.

Por su parte Espinoza Del Águila, J. P. (2022) en su investigación “Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout en docentes de Instituciones Educativas del Callao” administro a una muestra de 127 docentes peruanos, el MBI-Ed (versión de Fernández, M.

2002) y la Escala de Satisfacción laboral de Sonia Palma, obteniendo como resultado una correlación significativa entre satisfacción laboral y la dimensión Realización personal.

Smetackova, Viktorova, Pavlas Martanova, Pachova, Francova y Stech (2019), en su investigación “Teachers between job satisfaction and burnout syndrome: What makes difference in Czech elementary schools”. Abordaron el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en docentes de escuelas primarias checas, con una muestra de 2.394 docentes. Utilizaron para medir el síndrome de Burnout “La escala de agotamiento de Shirom-Melamed” (Shirom y Melamed, 2006). Las estrategias de afrontamiento se midieron mediante el “Cuestionario de estilo de afrontamiento del estrés” (SVF 78) de Janke y Erdmann (2003). Y la autoeficacia docente se midió utilizando la “Escala Checa de Autoeficacia Docente” (CTSES; Smetáčková et al., 2017), que se desarrolló específicamente para el sistema educativo checo según las directrices de Bandura (Bandura, 2006). Las conclusiones a las que arribaron fueron que la satisfacción laboral, en general, fue moderadamente alta, especialmente en aspectos relacionados con las características de la escuela más que con las características del sistema educativo. Los resultados confirman que el síndrome de burnout es menor cuando los docentes tienen una fuerte auto-eficacia, se sienten satisfechos, utilizan el afrontamiento positivo y evitan el afrontamiento negativo, y viceversa. También encontraron una correlación significativa entre la satisfacción laboral y todas las demás variables. Los docentes con mayor satisfacción laboral no solo manifiestan un menor síndrome de burnout, sino también una mayor auto-eficacia, un uso más frecuente de afrontamiento positivo y evitación de afrontamiento negativo y reciben un mejor apoyo social (aunque esta relación fue relativamente débil). Los docentes con una puntuación alta en la escala de agotamiento emocional tienen una menor satisfacción laboral, reciben menor apoyo social en el lugar de trabajo, reportan una menor auto-eficacia, utilizan menos

estrategias de afrontamiento positivas y más a menudo estrategias de afrontamiento negativas.

Madigan D. J. y Kim L. E. (2021) en su investigación “Towards an understanding of teacher attrition: A meta-analysis of burnout, job satisfaction, and teachers’ intentions to quit” llevada adelante en Reino Unido. Plantean que la deserción docente sigue siendo una preocupación para los directores escolares y los responsables de la formulación de políticas en muchos países. Para ayudar a comprender mejor por qué los docentes abandonan la profesión e informar el desarrollo de intervenciones específicas para reducir este fenómeno, dicho estudio tuvo como objetivo proporcionar el primer examen meta-analítico de (a) la relación entre el burnout y las intenciones de los docentes de dejar la profesión. , (b) la relación entre la satisfacción laboral y las intenciones de los docentes de renunciar, y (c) si el burnout o la satisfacción laboral son más importantes para predecir las intenciones de los docentes de renunciar. Estos hallazgos sugieren que el Burnout y la satisfacción laboral son muy importantes para predecir las intenciones de los docentes de renunciar, pero parece que, aunque están relacionados, el burnout puede conferir un aumento en el riesgo de renunciar con el tiempo, mayor que la satisfacción laboral (que confiere protección).

3. Relevancia

La relevancia que posee este estudio se centra en determinar si existe una relación significativa alta entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los docentes de escuelas primarias públicas de gestión privada y estatal del Partido de Berazategui. Para poder implementar medidas efectivas que mejoren y faciliten la tarea diaria de los profesionales de la educación, ya que bajos niveles de satisfacción laboral representarían la prevalencia del síndrome de Burnout y esto tendría una influencia negativa en su metodología de enseñanza, y de este modo acarrear consecuencias no beneficiosas para el

alumnado, como el surgimiento de dificultades en el aprendizaje por parte de los mismos. La psicología puede contribuir a que los docentes estén motivados y satisfechos con su labor, a pesar de situaciones adversas (como la pandemia de COVID-19) o novedosas (como la implementación de la 5ta hora), o situaciones complejas ya instaladas; como infraestructura deficiente en los establecimientos, bajos salarios, alta demanda de diversa índole por parte de directivos, padres y alumnos, etc. En consecuencia la psicología puede colaborar con los docentes en su adaptación a las nuevas modalidades escolares y prepararlos para hacer frente a las problemáticas del ámbito educativo pero también a los futuros cambios en dicho contexto.

A partir de la siguiente investigación se busca determinar principalmente si existe una relación significativa alta entre las dimensiones del Síndrome de Burnout y la Satisfacción laboral de los docentes de escuelas primarias públicas de gestión estatal y privada del Partido de Berazategui. Además de determinar si existe relación significativa entre las variables anteriormente mencionadas y alguna de las variables socio-demográficas con las cuales se trabajo en la presente investigación.

3.1 Pregunta de investigación

¿Existe una relación significativa alta entre las dimensiones del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral de los docentes de escuelas primarias públicas de gestión estatal y privada del Partido de Berazategui?

3.2 Objetivo General

- Determinar si existe relación significativa alta entre las dimensiones del síndrome de Burnout y la Satisfacción laboral de los docentes que se encuentran

actualmente trabajando en escuelas primarias públicas de gestión privada y estatal del Partido de Berazategui.

3.3 Objetivos Específicos

- Determinar si existe una relación significativa entre la variable Satisfacción laboral y las variables socio-demográficas de los/as docentes como: edad, antigüedad laboral, cantidad de horas laborales por semana, cantidad de instituciones en las que se desempeña, etc.
- Determinar si existe una relación significativa entre la variable Síndrome de Burnout y las variables socio-demográficas de los/as docentes como: edad, antigüedad laboral, cantidad de horas laborales por semana, cantidad de instituciones en las que se desempeña, etc.

3.4 Hipótesis

Hi: Las dimensiones del Síndrome de Burnout tienen una relación significativa alta con la Satisfacción Laboral del personal docente de las escuelas primarias públicas de gestión privada y estatal del Partido de Berazategui.

Ho: Las dimensiones del Síndrome de Burnout no tienen una relación significativa con la Satisfacción Laboral del personal docente de las escuelas primarias públicas de gestión privada y estatal del Partido de Berazategui.

4. Metodología

Tipo de estudio o diseño de investigación

El estudio previsto es del tipo descriptivo-comparativo, cuantitativo. El diseño es del tipo no experimental y transversal.

4.1 Muestra

La unidad de análisis son los/as docentes en función de escuelas primarias públicas de gestión privada y estatal del partido de Berazategui. El tipo de muestra empleado fue probabilístico, no intencional.

4.2 Criterios de exclusión

- a) Trabajar en escuelas de educación primaria que no se ubican en el Partido de Berazategui
- b) No encontrarse en funciones al momento de la toma de los cuestionarios

Criterios de inclusión

- a) Ser docente en actividad
- b) Trabajar en escuelas de educación primaria públicas en el Partido de Berazategui

4.3 Instrumentos

Se utilizó un cuestionario socio-demográfico, una escala de satisfacción laboral en docentes “ESLA- educación” de Oros y Mein (2004) y un cuestionario de Burnout para docentes de Maslach y Jackson (1981), versión española (Seisdedos, 1997), los cuales son detallados a continuación.

- Cuestionario socio-demográfico: Se relevaron las características socio-demográficas de los docentes de nivel primario de escuelas de gestión estatal y privado del Partido de Berazategui, como género del entrevistado/a, edad, estado civil, si posee hijos, lugar de residencia, antigüedad en el puesto en el que hace más tiempo que se encuentra desempeñándose, cantidad de horas de trabajo en institución educativa por semana y cantidad de instituciones donde trabaja, etc.

- En el caso del cuestionario Maslach Burnout Inventory Educators(MBI-Es) el cual difiere del General Survey (GS) pues se reemplazan la palabra clientes por estudiantes/alumnos. Está constituido por 22 items. Y pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre de Burnout. Mide las 3 sub-escalas del síndrome: Agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal. Rangos de medida de la escala: 0 = Nunca. 1 = Pocas veces al año o menos. 2 = Una vez al mes o menos. 3 = Unas pocas veces al mes. 4 = Una vez a la semana. 5 = Unas pocas veces a la semana. 6 = Todos los días. El cuestionario tiene una elevada consistencia interna y una fiabilidad muy cercana al 0.9.

- En el caso de la escala de satisfacción laboral, en su versión para docentes (ESLA-educación) fue elaborado por Oros y Main (2004) y consta de cuatro sub-escalas, que se agrupan en dos tipos de factores: 1-Factores extrínsecos: que incluyen la dimensión de la tarea (cuyas facetas son Jornada Laboral y Ambiente laboral) además de la dimensión socio-organizativa (cuyas facetas son Comunicación e Integración). 2-Factores intrínsecos: que incluyen la dimensión motivacional (cuyas facetas son Desgano e Incertidumbre) y por otro lado la dimensión de autorrealización (cuyas facetas son Sentido del logro y Vocación). Para la construcción del instrumento las autoras tomaron como base la

teoría de Herzberg, el cual sostiene que la presencia de los factores extrínsecos e intrínsecos está asociada a la satisfacción laboral. La escala consiste en una lista de 33 ítems, escalados según el método Likert, frente a los cuales el sujeto debe responder con una de las siguientes opciones: fuerte acuerdo, acuerdo, neutro, desacuerdo, fuerte desacuerdo. Los ítems fueron redactados con un sentido general, pero varios de ellos fueron adaptados para medir la satisfacción laboral en docentes. En relación a las características psicométricas, Oros y Main (2004) encontraron un Alfa de Cronbach para la totalidad de los ítems que conforman el instrumento que se situó en un valor de 0,88. El índice de consistencia interna para el factor extrínseco fue de 0,85 y para el factor intrínseco fue de 0,77. La consistencia interna de las dimensiones es de 0,69 para la sub-escala tarea; 0,86 para la sub-escala socio-organizativa; 0,68 para motivación; y 0,74 para autorrealización.

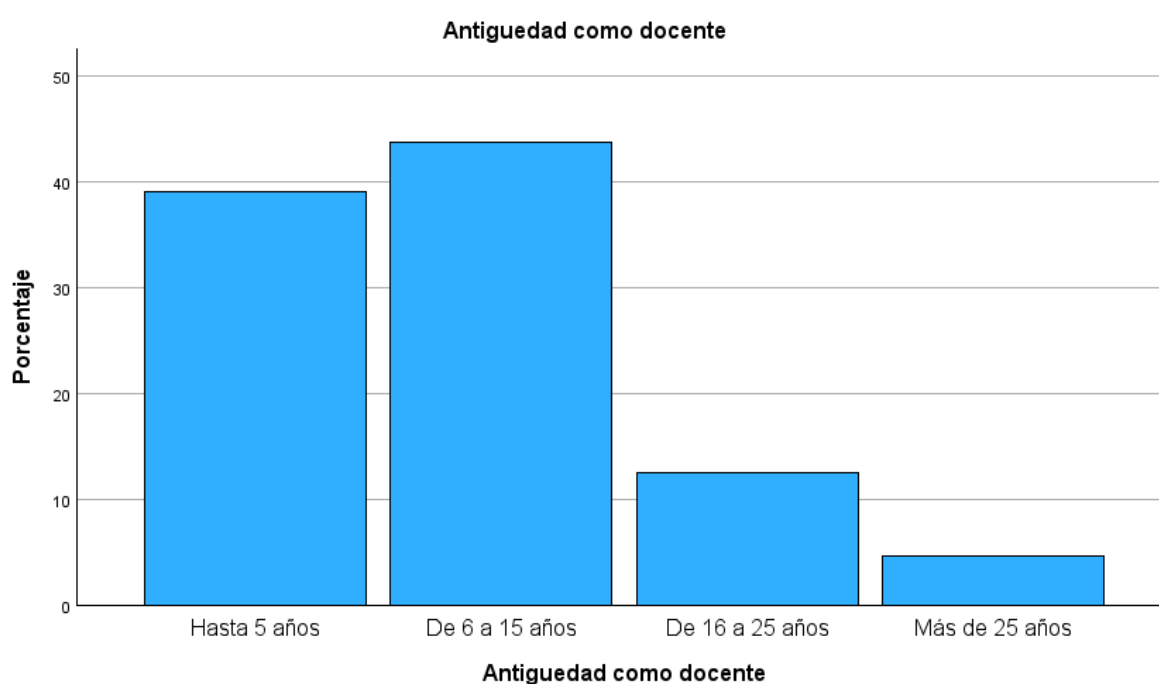
4.4 Procedimiento

Los/as docentes fueron contactados personalmente y por medio de redes sociales como facebook, mail y Whatsapp (medios a través de los cuales se les envió el google forms, con los cuestionarios correspondientes). A su vez se les solicitó a los que ya habían realizado los cuestionarios que contacten a otros docentes para que también participen de la muestra (bola de nieve).

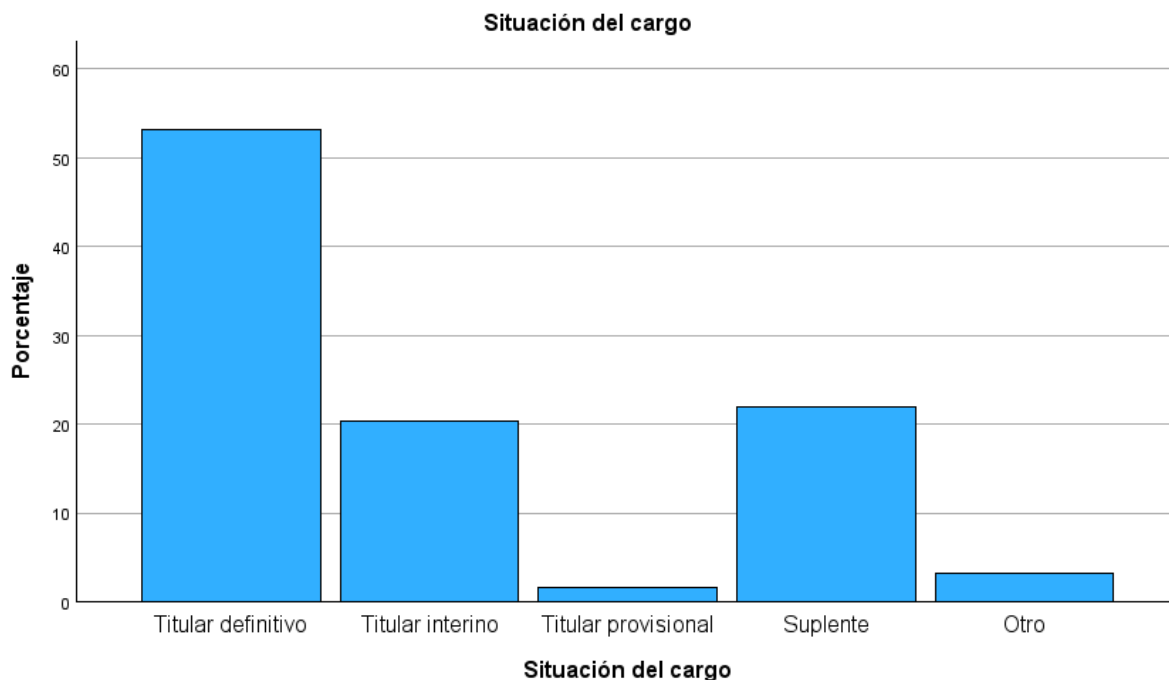
Previamente se les informó del carácter voluntario, anónimo y confidencial de los cuestionarios y de sus fines académicos y científicos, además de solicitar su consentimiento informado.

4.5 Análisis de datos socio-demográficos

Se tomó una muestra no probabilística, de tipo intencional por bola de nieve a 64 docentes de escuelas primarias públicas de gestión estatal y privada del partido de Berazategui, Buenos Aires. La muestra tiene una edad promedio de 39, 17 años (DT= 8,95 años: Me=39,17 años; Mín= 22 años; Máx.= 60 años). El 95,31% de los docentes pertenecen al género femenino y el 4,69% al género masculino. De los cuales 73,43% se desempeñan como maestras/os de grado y el resto 26,56% son profesores de diferentes áreas (música, inglés, plástica, etc.).



El 39,06% posee antigüedad en el cargo de 0 a 5 años, el 43,75% de 6 a 15 años, el 12,5% de 16 a 25 años y el 4,68% más de 25 años.



En relación a su situación en el cargo, el 53,12% es titular definitivo, el 20,31% es titular interino, el 21,87% es suplente, el 1,56% es titular provisional y el 3,12% otro. La gran mayoría de los docentes de la muestra se desempeña en instituciones de gestión estatal 82,81%, el 14,06% en instituciones de gestión privada y un 3,12% se desempeña en ambos tipos de gestión. Con respecto a la realización de la 5ta hora, el 54,7% manifestó no realizarla mientras que el 45,3% respondió que si la realizaba.

Con respecto a su estado civil la muestra se distribuyo de la siguiente manera, solteros 37,5%, casados 35,9%, en unión convivencial 15,63%, divorciados 7,81%, viudos 1,56% y otro 1,56%. En cuanto a si poseen hijos el 78,12% respondió que si posee.

4.6 Análisis de datos estadísticos

El análisis estadístico se realizó con el programa SPSS Statistics 29.0.1.0, luego se realizaron estadísticos descriptivos, calculando media y desvió de las variables de satisfacción laboral y síndrome de Burnout. También se analizaron estadísticos de frecuencia de variables socio-demográficos.

Se realizó la prueba de normalidad de Kolgomorov-Smirnov encontrando que satisfacción laboral cumple con una distribución normal ($P = .2$) mientras que las tres variables de Burnout no cumplieron con una distribución normal ($P < 0.05$) por lo que se realizaron comparaciones con estadísticos no paramétricos H de Kruskall-Wallis y análisis de correlación de Rho de Spearman. Y por otro lado se realizaron comparaciones de Satisfacción Laboral según variables socio-demográficas (antigüedad) con estadísticos paramétricos ANOVA de un factor.

5. Resultados

5.1 Caracterización de las variables

Tabla 1.

Caracterización de la variable Satisfacción Laboral

	Mínimo	Máximo	Media	DE
Tarea	1,57	4,43	3,12	0,51
Socio-organizativa	1,33	4,50	2,70	0,64
Motivación	1,14	4,00	2,62	0,51
Auto-realización	1,14	3,29	2,14	0,45
Satisfacción Laboral	49,00	118,00	87,79	13,69

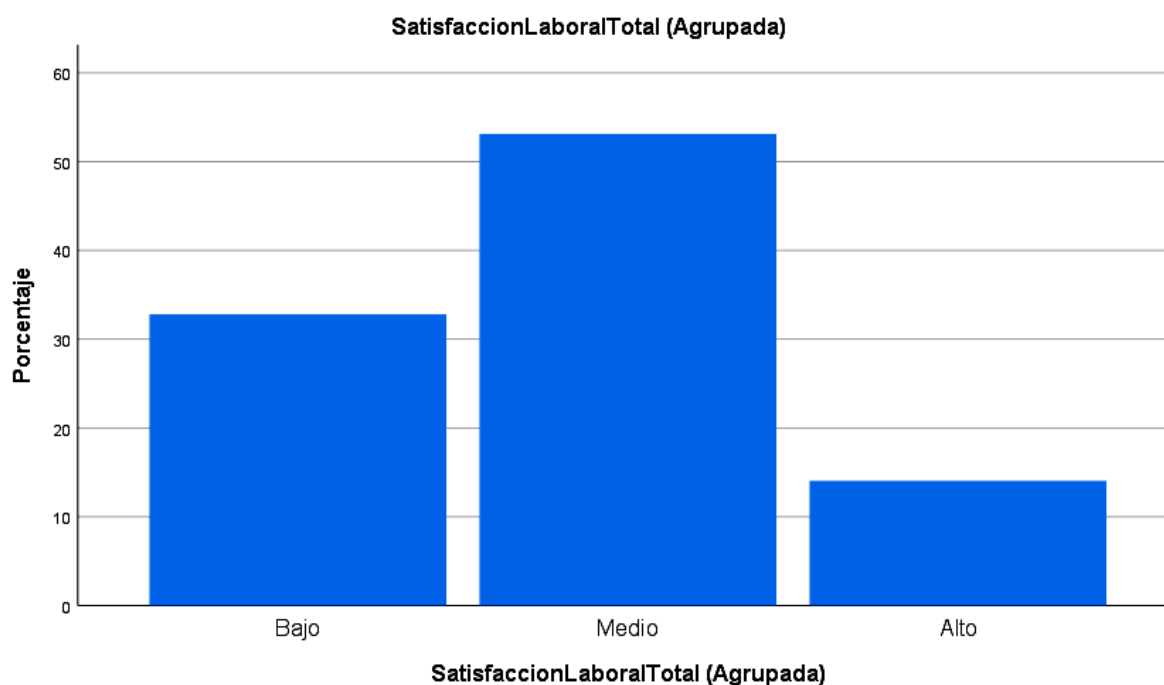
Tabla 2.

Caracterización de la variable Síndrome de Burnout

	Mínimo	Máximo	Media	DE
Agotamiento Emocional	0,00	48,00	20,82	12,052
Despersonalización	0,00	15,00	2,37	3,844
Realización Personal	23,00	48,00	38,40	6,199

5.2 Niveles de Satisfacción Laboral

Figura 1.



Los resultados revelaron que el 52,3% de la muestra posee una satisfacción laboral media, un 32,3% una satisfacción laboral baja y el 13,8% una satisfacción laboral alta (Figura 1). Se formó con 3 percentiles y se establecieron como puntos de corte los percentiles 83 y 100. En la presente muestra el 25% quedó por debajo de 83, el 50% entre 83 y 100 y el otro 25% de 100 en adelante, de esta manera se distribuyó la muestra.

5.3 Comparación de las dimensiones de Burnout según niveles de Satisfacción laboral

Tabla 3.

	Niveles de Satisfacción Laboral			H	p
	Bajo	Medio	Alto		
Agotamiento Emocional	19,07	38,71	40,39	16,35	,000
Despersonalización	28,45	32,24	42,94	4,52	,104
Realización Personal	40,36	29,59	25,17	5,98	,050

Se observa que la dimensión Agotamiento emocional dio una correlación significativa con Satisfacción laboral, reflejando que existe una diferencia de grupos en relación al Agotamiento emocional y los niveles de satisfacción laboral. Con respecto a las otras dos dimensiones no se observa correlación.

5.4 Correlación entre las facetas de Satisfacción laboral y las dimensiones de Síndrome de Burnout

Tabla 4.

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	Edad	1,000	-0,049	-0,042	-,307*	-0,043	,266*	,258*	-0,067	-0,223	-0,105	-0,177	-0,204	,258*
2	Jornada laboral		1,000	0,135	0,099	-0,031	,400**	0,011	0,030	-0,044	,508**	-,374**	-0,228	0,107
3	Ambiente de trabajo			1,000	,349**	0,059	-0,179	-0,183	,360**	0,139	,378**	0,216	0,035	-,301*
4	Comunicación				1,000	0,076	-0,100	-0,111	,472**	,265*	,731**	0,212	0,052	-0,154
5	Integración					1,000	0,146	-0,059	0,058	0,042	0,228	-0,042	-0,243	0,233
6	Desgano						1,000	,255*	-0,073	-,325**	,335**	-,521**	-,431**	,346**
7	Incertidumbre							1,000	-0,101	-0,118	0,088	-,304*	-0,123	,284*
8	Sentido de logro								1,000	,346**	,555**	0,074	-0,137	0,008
9	Vocación									1,000	,326**	,359**	0,072	-0,207
10	Satisfacción Laboral										1,000	-0,036	-0,216	0,041
11	Agotamiento Emocional											1,000	,402**	-,484**
12	Despersonalización												1,000	-,376**
13	Realización Personal													1,000

Como se puede apreciar en la Tabla 4, las correlaciones que se establecieron fueron:

1. **Comunicación** presento una relación significativa y negativa baja con edad (-,307) y una relación significativa baja con ambiente de trabajo (,349).
2. **Desgano** presento una relación significativa baja con edad (,266) y una relación significativa moderada con jornada laboral (,400).
3. **Incertidumbre** presento una relación significativa baja con edad (,258) y desgano (,255).
4. **Sentido del logro** presento una relación significativa baja con ambiente de trabajo (,360) y una relación significativa moderada con comunicación (,472).
5. **Vocación** presento una relación significativa baja con comunicación (,265) y sentido de logro (,346); y por último una relación significativa y negativa baja con desgano (-,325).
6. **Satisfacción laboral** presento una relación significativa baja con ambiente de trabajo (,378), desgano (,335) y vocación (,326), una relación significativa moderada con jornada de trabajo (,508) y sentido del logro (,555); y por último una relación significativa alta con comunicación (,731).
7. **Agotamiento emocional** presento una relación significativa y negativa baja con jornada laboral (-,374) e incertidumbre (-,304), y moderada con desgano (-,521). Y una relación significativa baja con vocación (,359)
8. **Despersonalización** presento una relación significativa y negativa moderada con desgano (-,431) y una relación significativa moderada con agotamiento emocional (,402).
9. **Realización personal** presento una relación significativa baja con edad (,258), desgano (,346) e incertidumbre (,284), una relación significativa y negativa baja con ambiente de trabajo (-,301) y despersonalización (-,376); y por último una relación significativa y negativa moderada con agotamiento emocional (-,484).

5.5 Correlación entre grupos según antigüedad y las dimensiones de Satisfacción laboral

Tabla 5.

Variables	Media (DE)	Antigüedad			F	P
	0 a 5 años	de 6 a 15 años	de 16 a 25 años	más de 25 años		
Tarea	3,08 (,39)	3,20 (,52)	3,03 (,39)	3,00 (1,42)	0,425	0,736
Socio-organizativa	2,77 (,71)	2,72 (,60)	2,65 (,56)	2,00 (,64)	1,333	0,272
Motivación	2,72 (,38)	2,66 (,49)	2,53 (,68)	1,76 (,57)	3,599	0,018
Auto-realización	2,17 (,45)	2,18 (,43)	2,12 (,50)	1,57 (,28)	1,777	0,161

Se puede apreciar en la tabla 5 que la dimensión Motivación posee una significación de 0,018 ($< \alpha 0,05$) existiendo diferencias entre los grupos según su antigüedad. Se observó que los docentes que poseen de 0 a 5 años de antigüedad manifiestan mayor motivación, la cual va disminuyendo hasta alcanzar la menor Motivación en aquellos docentes que poseen más de 25 años de antigüedad. Para el resto de las dimensiones no se establecieron relaciones significativas.

5.6 Análisis de resultados

Comunicación presenta una relación significativa y negativa baja con edad, es decir, que a mayor edad menor comunicación y viceversa; y una relación significativa baja con ambiente de trabajo, es decir, a mayor ambiente de trabajo mayor comunicación. La fuerza en ambos vínculos es baja.

Desgano presenta una relación significativa baja con edad, es decir, que a mayor edad mayor desgano; y una relación significativa moderada con jornada laboral, es decir, a mayor jornada laboral mayor desgano.

Incertidumbre presento una relación significativa baja con edad y desgano, es decir, que a mayor edad y desgano mayor incertidumbre. Aunque hay que resaltar la baja fuerza del vínculo.

Sentido del logro presento una relación significativa baja con ambiente de trabajo, es decir, que a mayor ambiente de trabajo mayor sentido de logro; y una relación significativa moderada con comunicación, es decir, que a mayor comunicación mayor sentido de logro.

Vocación presento una relación significativa baja con comunicación y sentido de logro; es decir que a mayor comunicación y sentido de logro mayor sentido de vocación. Y por último una relación significativa y negativa baja con desgano, es decir, que a mayor desgano mayor sentido de vocación. En las tres relaciones la fuerza del vínculo es baja.

Satisfacción laboral presento una relación significativa baja con ambiente de trabajo, desgano y vocación, es decir, que a mayor ambiente de trabajo, desgano y vocación mayor satisfacción laboral, aunque hay que destacar que la fuerza del vínculo es baja. Por otro lado presenta una relación significativa moderada con jornada de trabajo y sentido del logro, es decir, que a mayor jornada de trabajo y sentido de logro mayor satisfacción laboral; y por último una relación significativa alta con comunicación, es decir, que a mayor comunicación mayor satisfacción laboral.

Agotamiento emocional presento una relación significativa y negativa baja con jornada laboral e incertidumbre, es decir, que a mayor jornada laboral e incertidumbre menor agotamiento laboral, hay que destacar que estas relaciones tienen una fuerza baja. Por otro lado presenta una relación significativa baja con vocación, es decir, que a mayor vocación mayor agotamiento emocional, esta relación también posee una fuerza baja. Y por último una relación significativa y negativa moderada con desgano, es decir, que a mayor desgano menor agotamiento emocional.

Despersonalización presento una relación significativa y negativa moderada con desgano, es decir, que a mayor desgano menor despersonalización y viceversa. Y una relación significativa moderada con agotamiento emocional, es decir, que a mayor agotamiento emocional mayor despersonalización.

Realización personal presento una relación significativa baja con edad, desgano e incertidumbre, es decir, que a mayor edad, desgano e incertidumbre mayor falta de realización personal; hay que destacar que estas relaciones tienen una fuerza baja. Por otro lado se presenta una relación significativa y negativa baja con ambiente de trabajo y despersonalización, es decir, que a mayor ambiente de trabajo y despersonalización menor realización personal, estos dos vínculos también se caracterizan por una fuerza baja. Por último se observa una relación significativa y negativa moderada con agotamiento emocional, es decir, que a mayor agotamiento emocional menor realización personal.

Por su parte antigüedad correlacionó con Motivación, observándose que los docentes que poseen de 0 a 5 años de antigüedad manifiestan mayor motivación (recordando que motivación está constituida por las facetas desgano e incertidumbre), es decir, mayor desgano e incertidumbre en sus tareas y puesto de trabajo.

Con respecto a los niveles de Satisfacción laboral total la muestra estudiada mostro una satisfacción laboral media-alta del 66,1% (más de la mitad de la muestra), mientras que el resto 33,8 manifestó una satisfacción laboral total baja.

6. Discusión

El objetivo del presente trabajo de investigación fue evaluar la existencia de relación significativa alta entre la satisfacción laboral y las dimensiones del síndrome de Burnout en docentes de escuelas primarias públicas de gestión estatal y privada del Partido de

Berazategui. Los resultados obtenidos refutan la hipótesis alternativa de la existencia de una relación significativa alta entre las dimensiones del Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral. En cambio si se confirma la hipótesis nula que sostiene que “Las dimensiones del Síndrome de Burnout no tienen una relación significativa con la Satisfacción laboral en los docentes de escuelas primarias públicas de gestión estatal y privada del Partido de Berazategui” de este modo coincide con los resultados de Agurto Guevarra (2019) y Chávez Mendizábal, F. (2022), que sostienen que no existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral. Fajardo Pucha, Á. B. (2022) de igual modo sostiene en su estudio llevado adelante en Napo, Ecuador (en una muestra de 1025 docentes de educación básica) que no existe relación entre las variables satisfacción laboral y síndrome de Burnout, pero diferenciándolo que en la mencionada investigación el 81,8% de la muestra manifestó poseer un alto grado de insatisfacción laboral, mientras que en el presente estudio la satisfacción laboral media-alta fue del 66,1%. Pero diferenciándose de los resultados obtenidos por Albaitero G. (2022) en donde si se confirma que existen relaciones significativas e inversas entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral.

Es de destacar la importancia del estudio de Madigan D.J. y Kim L. E. (2021), que sostienen que tanto la satisfacción laboral como el Burnout serían indicadores de las intenciones de los docentes de renunciar, quizás este aspecto puede ser abordado en próximos estudios donde se incluya la variable “intención de renunciar”, para poder comprobar si existe correlación o no de dichas variables en muestras de nuestro país.

Al igual que en el estudio de Cordero Díaz y Vargas Sánchez (2019), se halló una correlación significativa baja entre Agotamiento emocional y satisfacción laboral en los docentes de ambas muestras. Pero diferenciándose del estudio de Espinoza Del Águila, J.P

(2022) donde se halló una correlación significativa entre la variable satisfacción laboral y la dimensión Realización personal.

Para tener en cuenta en futuras investigaciones se sugiere ampliar la muestra del estudio. Además se recomienda abarcar una muestra más heterogénea, la cual abarque la amplitud de las variables que resultaron homogéneas (como sexo). Se sugiere además realizar un muestreo probabilístico con un alcance longitudinal con el objetivo de comparar una misma muestra a lo largo del tiempo y de este modo poder considerar otros contextos y situaciones. Por otra parte se recomienda tener en cuenta la validación del instrumento MBI-Ed., pudiéndose seleccionar uno con mayor relevancia y validez en nuestro país.

Para finalizar resultaría interesante indagar en las futuras direcciones del estudio para poder generar intervenciones acordes y específicas sobre dicho grupo, y lograr que a lo largo del tiempo se puedan crear nuevos y mejorados lineamientos para continuar explorando dicho fenómeno.

7. Conclusión

La presente investigación demostró que no existe una relación significativa entre las dimensiones Despersonalización y Realización personal (pertenecientes a la variable Síndrome de Burnout) con la variable satisfacción laboral; y si bien si existe una correlación significativa con la dimensión agotamiento emocional la fuerza de ese vínculo es baja, confirmándose la hipótesis nula “Las dimensiones del Síndrome de Burnout no tienen una relación significativa con la Satisfacción Laboral del personal docente de las escuelas primarias públicas de gestión estatal y privada del Partido de Berazategui”.

Por otro lado, la mitad de la muestra estudiada presentó un nivel de satisfacción laboral medio, demostrando que a pesar de las problemáticas que vivencian los docentes

dentro del aula y dentro de todo el sistema educativo, la gran mayoría sigue sintiendo satisfactorio el desempeño de su tarea. Llegando al final de la jornada laboral cansados, por las demandas provenientes tanto por parte del alumnado como de directivos y padres, pero de igual modo manteniendo un sentimiento de satisfacción por encontrarse ejerciendo su profesión/vocación.

Además los resultados de las pruebas estadísticas arrojaron que existe una relación significativa alta entre satisfacción laboral y comunicación demostrando la importancia de la necesidad de una fluida comunicación vertical en el ámbito institucional (entre directivos/docentes). Reflejando de este modo la necesidad de recurrir a los superiores para asesoramiento, supervisión y acompañamiento por parte de los docentes ante situaciones conflictivas o de índole personal.

Se observaron además relaciones significativas moderadas entre desgano y jornada laboral, infiriéndose que a mayor cantidad de horas de trabajo dentro de la institución, mayor desinterés por su trabajo por parte de los docentes. También entre sentido de logro y comunicación, es decir, que a mayor comunicación del tipo vertical entre docentes y sus superiores mayor seguridad de alcanzar las metas propuestas por parte de estos. También encontramos una relación significativa moderada entre jornada laboral y satisfacción laboral, puede considerarse que a mayor cantidad de horas de trabajo mayor es la satisfacción que sienten los docentes por estar realizando la labor que les gusta y que sienten como vocación, el pasar más tiempo con sus alumnos y compañeros puede resultar reconfortante para muchos educadores. De igual modo sucede entre sentido del logro y satisfacción laboral, cuanto más seguros se sienten los docentes en llevar adelante sus actividades y tareas mayor es la satisfacción que experimentan por su trabajo. Por último encontramos una relación significativa moderada entre despersonalización y agotamiento emocional, es decir, que a

mayor endurecimiento afectivo, excesiva separación de los otros y tendencia a culpar a los demás de la propia frustración; mayor es la sensación de no poder dar más de sí mismos.

Se encontraron además relaciones significativas y negativas moderadas entre jornada laboral y agotamiento emocional, se podría inferir que a mayor cantidad de horas laborales mayor pérdida de energía, volviéndose el docente fácilmente irritable. También encontramos este vínculo entre realización personal y agotamiento emocional, es decir, que a mayor confianza en sí mismos y auto-concepto positivo menor sensación de sobre-esfuerzo y hastío emocional. Por otro lado se encontró una relación significativa y negativa moderada entre despersonalización y desgano, se puede inferir que a mayor despersonalización, es decir, a mayor deshumanización por el endurecimiento afectivo el sujeto comienza a separarse de los otros, comienza a tener actitudes despectivas e intentos de culpar a los demás de sus propias frustraciones y todo esto conllevaría un menor desgano; debido al alejamiento con respecto a los otros que considera fuente de su descontento y malestar.

Por último se demostró que no existe una correlación significativa entre las variables socio-demográficas y las variables Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout, salvo en los casos de edad y antigüedad docente. Edad correlacionó de manera significativa baja con desgano e incertidumbre (facetas de la dimensión motivación pertenecientes a Satisfacción Laboral) y con realización personal (dimensión del Síndrome de Burnout). Infiriéndose que a mayor edad mayor desgano, esto puede deberse al mayor cansancio típico del paso del tiempo que van sintiendo los sujetos a medida que se vuelven mayores, pero lo que no implicaría un menor sentimiento de realización personal, todo lo contrario. Y con incertidumbre implicaría que a mayor edad mayor inseguridad, esto se debería a que actualmente los docentes se topan con tareas administrativas que conllevan el conocimiento de plataformas on-line, como el portal ABC, donde los docentes deben volcar las asistencias

de los alumnos en planillas en línea, hacer boletines digitales, etc. O mismo durante la pandemia de COVID-19 muchos debieron aprender sobre el uso de plataformas como Classroom o dar clases por Zoom o Meet, etc. Y a los docentes con mayor edad todo esto les resulto muy engorroso generándoles sentimientos de inquietud e inseguridad. Por último edad correlacionó de manera significativa y negativa baja con comunicación, infiriéndose que a mayor edad menor comunicación y viceversa, esto puede deberse a que los docentes con más edad recurren menos a directivos y colegas para la resolución de conflictos y situaciones complejas, debido a sus mayores sentimientos de autoconfianza en la toma de decisiones.

Por su parte antigüedad correlacionó con Motivación (dimensión de Satisfacción Laboral), observándose que los docentes que poseen de 0 a 5 años de antigüedad manifiestan mayor motivación (recordando que motivación está constituida por las facetas desgano e incertidumbre), es decir, mayor desgano e incertidumbre en sus tareas y puesto de trabajo. Esto puede ser el resultado de su inexperiencia y el no conocer por completo la realidad del sistema educativo, al salir de los centros de formación los estudiantes salen con una idea de cómo es ejercer su profesión pero cuando comienzan a tomar sus primeros cargos se encuentran con un sistema complejo, con muchas cuestiones burocráticas-administrativas, exigencias que a veces están fuera de su alcance y con aulas superpobladas con multiplicidad de singularidades por parte de sus alumnos. Por todo lo mencionado anteriormente nos encontramos con docentes recién recibidos los cuales en su gran mayoría no cuentan con herramientas suficientes para hacer frente a muchas de estas situaciones generando en ellos un sentimiento de decepción con esa realidad y percibiendo que no pueden con todo lo que se les presenta, esto termina derivando en pocas ganas de llevar adelante sus tareas y generándoles dudas sobre su futuro en la profesión docente. Esta situación va disminuyendo hasta alcanzar la menor Motivación (menor desgano e incertidumbre) en aquellos docentes que poseen más de 25 años de antigüedad, los cuales ya cuentan con años de experiencia en

el sistema y logran adaptarse a las circunstancias adversas; al igual que al ya poseer una trayectoria se sienten seguros de su función dentro de la institución y en caso de necesitar ayuda saben a quienes recurrir (directivos, EOE, colegas, etc.). De igual modo con la incertidumbre, los docentes con menor antigüedad son los que vivencian el ejercicio de la profesión de un modo más incierto, que aquellos que ya llevan años en la función.

8. Limitaciones del estudio y direcciones futuras

Si bien la presente investigación aporta nuevos datos tanto en materia teórica como así también práctica, se debe aclarar que la misma presenta una serie de limitaciones que es importante mencionar y tener en cuenta. El haber llevado adelante un estudio del tipo transversal no permite visualizar el desarrollo de las variables en cada uno de los participantes. Se debe mencionar también que la muestra fue homogénea (en cuanto a sexo, cargo que desempeña y tipo de gestión de la institución donde se desempeña) y el muestreo es de tipo no probabilístico, por lo tanto, no se pueden realizar generalizaciones de los resultados de esta investigación a la población general. Además se debe considerar que el estudio al ser no experimental, limita la probabilidad de causa y efecto de las variables, por lo tanto las mismas solo pueden correlacionarse. Otras de las limitaciones a mencionar es la aquiescencia ya que el instrumento fue administrado de forma virtual por medio de Google Forms, teniendo como resultado la pérdida del control a lo que refiere al lugar y tiempo en el cual se completo el mismo. Investigaciones futuras podrían incluir un número mayor de participantes, y de una mayor amplitud regional.

Para finalizar nos encontramos con uno de los instrumentos utilizados el MBI-Ed, que se encuentra validado en el idioma español, pero todavía no se ha validado para el contexto de Argentina, por lo cual podría no ser representativo por cuestiones culturales.

9. Referencias bibliográficas

- Agurto Guevara, A. V. (2019). *Relación entre Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de la IE San Pedro 2019*. [Tesis de Grado] Universidad Cesar Vallejos, Perú. Repositorio Institucional <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40341>
- Albaitero, G. A. (2023). *Burnout y satisfacción laboral en docentes de GBA*. [Tesis de Grado] Universidad Abierta Interamericana, Argentina. Repositorio Institucional Vaneduc. <https://repositorio.uai.edu.ar/items/c66f0b3c-ab09-4e87-9476-65925b636a3f>
- Bellido Berrio, K., & Silgado Mórelo, K. (2008). Técnicas de medición de la satisfacción laboral.
- Callegari, C. E., & Harambillet, M. B. (2019). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de enseñanza primaria en escuelas públicas y privadas de las ciudades de Azul y Tandil* [Tesis de Grado] Universidad Nacional de Mar del Plata, Argentina. Repositorio Institucional. <http://rpsico.mdp.edu.ar/handle/123456789/1093>
- Cordero Diaz, P., & Vargas Sánchez, A. S. (2019). *Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de Instituciones educativas estatales y privadas del distrito de San Martin de Porres*. [Tesis de Grado] Universidad Ricardo Palma, Perú. Repositorio Institucional <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/2796>
- Decreto de Necesidad y Urgencia n° 297/2020, del 19 de marzo de 2020, por el que se establece el AISLAMIENTO SOCIAL PREVENTIVO Y OBLIGATORIO, en Boletín Oficial de la República Argentina. <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/227042/20200320>

- Espinoza Del Águila, J. P. (2022). *Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout en docentes de Instituciones Educativas del Callao*. [Tesis de Grado] Universidad Católica Sedes Sapientiae, Perú. Repositorio Institucional <https://repositorio.ucss.edu.pe/handle/20.500.14095/1621>
- Fajardo Pucha, Á. B. (2022). *Factores asociados al síndrome de Burnout en docentes de Educación Básica y relación con su satisfacción laboral en la provincia de Napo, Ecuador*. [Tesis de Grado] Universidad de Valladolid, España. Repositorio Institucional <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/57093>
- Freire, P. (1998). *Pedagogía de la autonomía. Saberes necesarios para la práctica educativa*. México: Editorial Siglo XXI.
- Jiménez Figueroa, A. E., Jara Gutiérrez, M. J., & Celis, E. R. M. (2012). Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes. *Psicología Escolar e Educativa*, 16(1), 125-134.
- Lascano Porta, M. M., Luna, A. M. L., & Minetti, Y. N. (2021). Valoración social del trabajo docente en Argentina. (Doctoral dissertation, Universidad Católica de Córdoba).
- Ley 1.420 (1884). Reglamentación de la Educación Común. 8 de julio de 1884. <http://www.bnm.me.gov.ar/giga1/normas/5421.pdf>
- Ley 14.473 (1958). Estatuto del Personal Docente. 12 de septiembre de 1958. D.O. No. 18750. <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/125000-129999/126783/texact.htm>
- Ley 26.206 (2006). De Educación Nacional. 14 de diciembre de 2006. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-26206-123542>

Madigan, D. J., & Kim, L. E. (2021). Towards an understanding of teacher attrition: A meta-analysis of burnout, job satisfaction, and teachers' intentions to quit. *Teaching and teacher education*, 105, 103425.

Malander, N. M. (2016). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de nivel secundario. *Ciencia & trabajo*, 18(57), 177-182.

Marucco, A. M., Flamenco, E., & Ragazoli, P. N. (2004). Estudio para evaluar el Síndrome de Quemarse por el trabajo (burnout) y la calidad de vida laboral en docentes de educación primaria básica (ex EGB 1 y 2) del Programa Integral para la Igualdad Educativa del Conurbano Bonaerense Sur. *Revista Eletrônica de Inter-Ação Psy*, 1(1), 19-33.

Méndez, T. M., Mármol, A. G., & Martínez, B. J. S. A. (2017). Satisfacción laboral en los docentes de educación infantil, primaria y secundaria. *Gestión de la Educación*, 7(1), 161-177.

Menghi, M. S., & Oros, L. B. B. (2019). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de nivel primario. *Revista de Psicología*, 10(20), 47-59.

Ministerio de Educación de la Nación Argentina. *Resultados Aprender 2023*.

http://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/resultados_aprender_2023_primaria_censal_-_prensa_20231206.pptx.pdf

Ministerio de Educación de la Nación Argentina. *Argentina en PISA digital 2022*.

https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/argentina_en_pisa_digital_2022_vf.pdf

- Oros, L. B., & Main, M. V. (2004). ESLA-educación: una escala para evaluar la satisfacción laboral de los docentes. *RIEE| Revista Internacional de Estudios en Educación*, 4(1), 20-34.
- Pérez, J., & Fidalgo, M. (1995). Satisfacción laboral: escala general de satisfacción. *Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Recovered from http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_394.pdf [28.07. 2016]*.
- Quirolo, A. L. (2005). Propuesta de construcción del rol docente en la actualidad: docencia, transformación y crisis. En: Jornadas de Humanidades. Historia del Arte. “La crisis de la representación”. Agosto, 2005. Bahía Blanca, Argentina.
- Real Academia Española: *Diccionario de la lengua española*, 23.^a ed., [versión 23.7 en línea]. <<https://dle.rae.es>> [2023].
- Salessi, S. (2014). Satisfacción laboral: acerca de su conceptualización, medición y estado actual del arte.
- Schein, H. E. (1980). Psicología de la Organización. CUCJ Biblioteca Virtual, consulta 14 de marzo de 2021, <https://cucjonline.com/biblioteca/items/show/119>.
- Smetackova, I., Viktorova, I., Pavlas Martanova, V., Pachova, A., Francova, V., & Stech, S. (2019). Teachers between job satisfaction and burnout syndrome: What makes difference in Czech elementary schools. *Frontiers in psychology*, 10, 2287.
- Tenti Fanfini, E. (2005). La condición docente: análisis comparado de la Argentina, Brasil, Perú y Uruguay.

Vygotsky, L.S. (1979). *El desarrollo de los procesos psicológicos superiores*. Barcelona, España: Crítica /Grijalbo.

Zavala, J. Z. (2008). Estrés y burnout docente: conceptos, causas y efectos. *Educación*, 17(32), 67-86.

Zapata Arias, C., & Hurtado López, M. T. *Relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en el personal docente de la UE “Hernando Siles Reyes” de la ciudad de La Paz*. [Tesis de Grado Universidad Mayor de San Andrés] Repositorio Institucional. <https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/22525>

10. Anexos

10.1 ESLA- educación

APÉNDICE ESLA- educación

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL PARA DOCENTES

A continuación se enumera una serie de afirmaciones, elija la que mejor refleje su situación laboral y el ambiente donde trabaja. Para ello indique alguna de las siguientes opciones:

FA	<i>Fuerte acuerdo</i>
A	<i>Acuerdo</i>
N	<i>Neutro</i>
D	<i>Desacuerdo</i>
FD	<i>Fuerte desacuerdo</i>

Se garantiza total confidencialidad de los datos proporcionados.
¡Muchas gracias por su colaboración!

	FA	A	N	D	FD
1. La jornada laboral es tan extensa que no me permite dedicarme a otra cosa					
2. Pienso que me sentiría mejor trabajando en un lugar más iluminado					
3. Frecuentemente los superiores transmiten mensajes contradictorios					
4. Gozo de la libertad suficiente para decidir como realizar mi trabajo					
5. Se comunican claramente las reglas y planes de trabajo					
6. Mi tarea se ha transformado en una actividad rutinaria					
7. Creo que a través de este trabajo puedo ver concretadas mis metas personales					
8. Dispongo del tiempo necesario para realizar pausas durante mi trabajo					
9. La institución nos informa constantemente acerca de los riesgos laborales					
10. Lo único que hago es obedecer órdenes					
11. Me siento integrado y aceptado por la institución					
12. Mi trabajo es lo suficientemente variado y flexible					
13. Se me ha brindado toda la información necesaria para realizar adecuadamente mi tarea					

14. Siento que mi jornada de trabajo es excesiva					
15. Tengo pleno conocimiento de lo que la institución espera de mi trabajo					
16. Me resulta gratificante compartir las tareas con otros profesionales					
17. Los superiores manifiestan interés en mi desempeño					
18. Siempre supe que mi verdadera profesión era enseñar					
19. La institución intenta satisfacer las necesidades de todos por igual					
20. No tengo suficiente tiempo para descansar entre los periodos de clase					
21. El ambiente donde trabajo no me permite desarrollar a pleno mis habilidades					
22. Lo único que espero de mi trabajo es alcanzar una situación económica estable					
23. Me siento un poco inseguro con respecto a las actividades que debo realizar					
24. Me interesa producir constantemente ideas nuevas y productivas					
25. Los directivos no están preparados para delegar funciones					
26. Mi lugar de trabajo tiene una ventilación adecuada					
27. No me siento acompañado por la institución cuando surgen inconvenientes laborales					
28. Suelo aburrirme cuando estoy dictando clases					
29. Siento que mi tarea me permite obtener importantes logros					
30. La dirección anima a los docentes a participar de las actividades escolares					
31. Si tuviera que elegir nuevamente mi profesión me gustaría que estuviera relacionada con la docencia					

32. Muchas veces no estoy seguro si cumplo con las expectativas de la institución					
33. Los superiores me consultan con frecuencia acerca de la ejecución de mis tareas					

Este artículo fue elaborado como producto de una beca de investigación otorgada durante el año 2001 por la Facultad de Humanidades, Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Adventista del Plata.

10.2 MBI Maslach y Jackson (versión Seisdedos, 1997)

Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-Ed)

(Maslach, C. y Jackson, S.E. 1981; 1986) (Seisdedos, 1997)

			Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	A diario
			0	1	2	3	4	5	6
1	EE	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							
2	EE	Al final de la jornada me siento agotado.							
3	EE	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							

4	PA	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.							
5	D	Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.							
6	EE	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.							
7	PA	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.							
8	EE	Me siento "quemado" por el trabajo.							
9	PA	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
10	D	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							

11	D	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	PA	Me encuentro con mucha vitalidad.							
13	EE	Me siento frustrado por mi trabajo.							
14	EE	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
15	D	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos.							
16	EE	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.							
17	PA	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases.							

18	PA	Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos.							
19	PA	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.							
20	EE	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.							
21	PA	Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.							
22	D	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.							

10.3 Socio-demográfico para docentes en Google forms



Sección 1 de 4

Investigación: "SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE ESCUELAS PRIMARIAS PÚBLICAS DE GESTIÓN PRIVADA Y ESTATAL DEL PARTIDO DE BERAZATEGUI".

Mi nombre es Analía, y te invito a participar de un trabajo de investigación como parte de mi Tesis de Grado, de la Universidad Abierta Interamericana, Facultad de Psicología y Relaciones Humanas. El presente estudio tiene como fin, analizar el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en docentes de escuelas primarias públicas de gestión privada y estatal del Partido de Berazategui, año 2023.

El cuestionario consta de 4 secciones: (sección 1) se informa sobre la investigación y se solicita su participación; (sección 2) datos socio-demográficos; (sección 3) Escala de satisfacción laboral para docentes; (sección 4) Cuestionario de Burnout de Maslach para docentes. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas.

REQUISITOS: Ser docente en ejercicio y trabajar en instituciones educativas del nivel primario (estatales o privadas) ubicadas en el Partido de Berazategui.

CONSENTIMIENTO INFORMADO. Este cuestionario es de carácter voluntario, anónimo y confidencial (Ley N° 25.326). Los datos obtenidos serán utilizados solamente para fines académicos - científicos ya mencionados. Tu participación es de suma importancia y solo te llevará 10 minutos aproximadamente completar el formulario.

Cualquier duda o información adicional que desees sobre la investigación, puedes comunicarte conmigo vía e-mail: analiabravo2015@gmail.com

¡Desde ya muchas gracias por su tiempo y predisposición!

B I U ↺ ☰ ☷ ✕

¿Acepta participar? *

Sexo *

☐ Femenino

☐ Masculino

☐ Otro

Edad (colocar el número) *

Texto de respuesta breve

Estado Civil *

☐ Soltero/a

☐ Casado/a

☐ Divorciado/a

☐ Viudo/a

☐ Unión convivencial

☐ Otro

Hijos *

☐ Sí

☐ No

Rama en la que se desempeña?

☐ Maestro/a de Grado (MG)

- ☐ Prof. de educación física
- ☐ Prof. de música
- ☐ Prof. de artística/ plástica
- ☐ Prof. de ingles
- ☐ Prof. de danza
- ☐ Prof. de Informatica/ Computación / TIC
- ☐ Otro

Antigüedad en el cargo en el que más tiempo que esta? *

- ☐ 0 - 5 años
- ☐ 6 - 15 años

- ☐ 16 - 25 años
- ☐ más de 25 años

Situación en la que se encuentra en el cargo en el que más tiempo que esta?

- ☐ Titular definitivo
- ☐ Titular interino
- ☐ Titular provisional
- ☐ Suplente
- ☐ Otro

Tipo de gestión de la institución donde se desempeña?

☐ Gestión estatal

☐ Gestión Privada

☐ Ambas

Cantidad de horas de trabajo en instituciones educativas por semana?

☐ 10 horas o menos

☐ entre 11 y 20 horas

☐ entre 21 y 30 horas

☐ entre 31 y 40 horas

☐ entre 41 y 50 horas

☐ más de 50 horas

Cantidad de instituciones donde trabajo en la actualidad? "

☐ 1

☐ 2

☐ 3

☐ 4

☐ 5

☐ más de 5 instituciones

Realiza la 5ta hora?

☐ Sí

☐ No