



UADE

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

Trabajo de Integración Final de Psicología

Licenciatura en Psicología

**Relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción laboral en
docentes de Educación Primaria.**

Autora: Mariana Laura, Unamuno.

Legajo universitario: 134612

Tutora: Dra. Elena Scherb

Firma de la tutora:

Fecha de presentación: Julio de 2015.

Resumen

El propósito principal de esta investigación se centró en conocer la relación existente entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción laboral en maestros de grado de Educación Primaria de escuelas estatales del partido de Florencio Varela. Para poder realizar este trabajo de investigación, se realizó un diseño no experimental, en donde se llevó a cabo un estudio expo-facto de corte transversal y de tipo correlacional, basados en mediciones de auto-reporte.

El estudio se llevó a cabo con la participación voluntaria de 219 docentes, de los cuales 198 eran mujeres y 21 hombres, con una edad media de 38 años (rango de 21 a 60 años). Todos los encuestados trabajaban o cuatro horas (52,1%) u ocho horas (47,9%); con una antigüedad media de 11 años (rango 1 a 35 años).

Se le aplicó a la muestra: una Encuesta sociodemográfica; el Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes, MBI-Ed (Maslach, C y Jackson, S.E., 1986) en su versión española (Seisdedos, 1997) para la evaluación del Síndrome del quemado por el trabajo; y la "Overall Job Satisfaction" elaborada por Warr, Cook y Wall (1979), denominada "Escala General de Satisfacción Laboral, NTP 394" para la evaluación de la Satisfacción laboral.

Los resultados aportados en este trabajo señalan correlación negativa entre la Satisfacción laboral y las dimensiones del Burnout "Agotamiento Emocional" y "Despersonalización". Y, una correlación positiva entre la dimensión "Realización Personal" y la Satisfacción laboral. A su vez, no se ha observado relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción laboral con la antigüedad en el ejercicio de la profesión. Además, se han encontrado diferencias en el nivel del Burnout según el sexo. Siendo los valores de la dimensión Despersonalización mayores en los hombres que en las mujeres. Por último, en cuanto a la Satisfacción laboral no se ha observado variación en el nivel de la misma en función del sexo.

Palabras claves: Síndrome del quemado o de Burnout, Satisfacción laboral, docentes.

Abstract

The main purpose of this research is focused on understanding the relationship between burnout syndrome and job satisfaction grade teachers of primary education state schools Florencio Varela. To carry out this research, a non-experimental design, where they conducted a expo-facto cross-sectional and correlational study based on self-reported measurements was performed.

The study was conducted out with the voluntary participation of 219 teachers, of whom 198 were women and 21 men, with an average age of 38 years (range 21-60 years). All respondents worked four hours (52.1%) or eight hours (47.9%); with an average seniority at work of 11 years (range 1-35 years).

It was applied to the sample: a sociodemographic survey; The Maslach Burnout Questionnaire for Teachers, MBI-Ed (Maslach, C and Jakson, SE, 1986) in its Spanish version (Seisdedos, 1997) for the assessment of burnout by work; and "Overall Job Satisfaction" developed by Warr, Cook and Wall (1979), called "General Job Satisfaction Scale, NTP 394" for the evaluation of job satisfaction.

The results reported in this paper indicate negative correlation between job satisfaction and burnout dimensions of "emotional exhaustion" and "depersonalization". And, a positive correlation between the dimension "personal accomplishment" and job satisfaction. At the same time, there have been no relationship between burnout syndrome and job satisfaction with seniority in the exercise of the profession. Also we found differences in the level of Burnout according to sex. Where the values of the dimension depersonalization higher in men than in women. Finally, in terms of job satisfaction it has not been observed variation in the level of the same by gender.

Keywords: Burnout syndrome, Job satisfaction, teachers.

Índice

1. Introducción.....	5
2. Marco teórico	9
2.1 Síndrome de Burnout	9
2.2 Satisfacción laboral.....	16
2.3 Síndrome de Burnout y Satisfacción laboral.....	22
3. Estado del arte.....	24
4. Metodología	40
4.1 Diseño Metodológico	40
4.2 Participantes	40
4.3 Instrumentos	41
4.4 Procedimiento.....	44
5. Resultados	45
6. Discusión	67
7. Conclusiones	76
8. Referencias bibliográficas.....	78
9. Anexo.....	92

1. Introducción

En la actualidad, las transformaciones que sufre la sociedad y las modificaciones en la ejecución del trabajo, reducen ciertos riesgos al producir cambios en los sistemas de trabajo y las actividades que los trabajadores realizan, pero a la vez emergen otros tipos de peligros que antes no existían. Es decir, que, disminuyen ciertos riesgos físicos pero aumentan los psíquicos y sociales (Peiró, 1999. En Ramírez Pérez & Lee Maturana, 2011). Teniendo en cuenta dicho contexto, es relevante considerar la relación existente entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción laboral.

Se sostiene, en concordancia con lo que exponen Gil-Monte & Peiró (2007), que la necesidad de investigar el Síndrome de Burnout está unida a la importancia de analizar los procesos de estrés laboral, así como también, a que las organizaciones se preocupen por la calidad de vida laboral que ofrecen a sus empleados (Gil-Monte & Peiró, 2007. En Ramírez Pérez & Lee Maturana, 2011). Puesto que, es innegable que el capital humano y los recursos con los que cuenta una organización son sus bienes más preciados, debido a que sin estos sería imposible su existencia. Por ello, es importante destacar la presencia de factores que de ser descuidados pueden afectar la productividad. Estos son: la Satisfacción laboral de los trabajadores, y su salud física y mental, entre otros (Escudero Macluff, Ortiz García & Delfín Beltrán, 2013). En el caso específico de la Satisfacción laboral, existe evidencia de que las personas que tienen una visión positiva sobre el trabajo que realizan tienen menos probabilidad de padecer Síndrome de Burnout. A diferencia de los trabajadores que poseen una visión negativa de su empleo, y que por ende tienen una mayor tendencia a presentar este síndrome o riesgo de padecerlo (Ramírez & Zurita, 2009. En Ramírez Pérez & Lee Maturana, 2011).

En particular en cuanto a la profesión docente, actualmente la educación es considerada un factor esencial para el desarrollo social, político y económico de las sociedades. Es por ello que cada vez es mayor lo que se espera de la labor docente, y es en este contexto de creciente presión (en cuanto a la responsabilidad de los profesores) que surge el fenómeno conocido como "Burnout" (Ponce, 2002). Dentro de este entorno, existen diversos cambios en el sistema escolar que afectan la labor de los profesionales. Algunos de

ellos son: la desaparición del consenso social sobre la educación; el cambio de expectativas respecto de la educación, el aumento de la desvalorización social del docente; los cambios del apoyo social al sistema educativo; el incremento de las exigencias a los profesores más allá del dominio de su materia; el gran desarrollo de otras fuentes de información, diferentes a la escuela, como internet y la televisión; la modificación de los contenidos curriculares; los cambios en la relación entre profesor-alumno; las condiciones laborales deficientes y la escases de recursos materiales (Esteve, Franco & Vera, 2005. En Ponce, 2002). Ante lo que Domench (1995) postula que para poder enfrentar dichas exigencias los profesores deben contar con mayor preparación académica, actualización continua y mayor conocimiento psicológico de sus alumnos, entre otras cosas. Además, destaca que un contexto organizacional desfavorable produce muchas veces efectos negativos sobre la salud física y psicología del profesor; y consecuentemente sobre la organización escolar y sobre los alumnos que son los receptores directos de la labor docente (Domenech, 1995. En Hermosa Rodríguez, 2006). De modo tal que, a nivel del individuo se puede observar que: el sujeto sufre un deterioro de la salud y un quiebre en sus relaciones interpersonales fuera del empleo, se vuelve impaciente e irritable, lo que genera conflictos con sus allegados. En lo que refiere a la institución, lo que ocurre es que: las relaciones laborales se deterioran y surgen conflictos, aumenta la insatisfacción laboral, existe una tendencia mayor al abandono del puesto y ausentismo, se pierde eficacia y eficiencia en la labor, se pierde el compromiso con la organización y el sentido de pertenencia, disminuye la calidad de la enseñanza, y se incrementan los accidentes laborales, entre otros (Mira, Salazar & Urán, 2005. En Rojas, Zapata & Grisales, 2009).

Frente a lo antes mencionado y teniendo en cuenta que, tal como postulan Fernández y Paravic (2003), el trabajo tiene un rol destacado en la vida del ser humano (la mayoría de las personas trabajan gran parte del día y de sus vidas), se hace necesario e imprescindible establecer cuáles son las condiciones laborales que ponen en riesgo la salud de los trabajadores por el surgimiento del síndrome de Burnout (Fernández & Paravic, 2003. En Ramírez Pérez & Lee Maturana, 2011).

Por consiguiente, la finalidad de este trabajo es establecer si existe relación entre el Síndrome de estar Quemado por el Trabajo y la Satisfacción laboral en docentes de

Educación Primaria. Considerando que tanto el Síndrome de Burnout como la Satisfacción laboral son determinantes para la salud y la labor de los profesionales, así como también para la educación de sus alumnos. Por los motivos antes descriptos, la presente investigación es relevante socialmente y sus aportes pueden resultar trascendentes para la investigación psicológica dada la importancia de conocer cómo se relacionan y la influencia de ambas variables.

Objetivo central:

- *Establecer si existe relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción laboral en docentes (maestros de grado, activos) de Educación Primaria, de escuelas estatales, de la zona sur del Conurbano bonaerense (partido Florencio Varela).*

Objetivos específicos:

- Describir el grado de Síndrome del Quemado por el Trabajo de la muestra.
- Describir el grado de Satisfacción laboral de la muestra.
- Estudiar si existe relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción laboral con la antigüedad en el ejercicio de la profesión.
- Estudiar si existen diferencias en el nivel de Síndrome de Burnout y en el de Satisfacción laboral entre hombres y mujeres.

Preguntas de investigación:

1. ¿Cuál es la relación existente entre el Síndrome del Quemado por el Trabajo y la Satisfacción laboral?
2. ¿Cuál es la relación existente entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción laboral en docentes según la Antigüedad en el ejercicio de la profesión?
3. ¿Existen diferencias significativas en el nivel de Síndrome de Burnout y en el de Satisfacción laboral entre docentes de diferente sexo?

Hipótesis:

1. Existe relación entre el Síndrome del Quemado por el Trabajo y la Satisfacción laboral en docentes (maestros de grado, activos) de Educación Primaria, de escuelas estatales, de la zona sur del Conurbano bonaerense (partido Florencio Varela).
2. Existe relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción laboral con la Antigüedad en el ejercicio de la profesión.
3. El nivel de Síndrome de Burnout y el de Satisfacción laboral variará en función del sexo.

2. Marco teórico

2.1 Síndrome de Burnout.

Aunque actualmente no existe una definición de Burnout aceptada unánimemente, son varios los autores que conceptualizan dicho término.

Según Buendía y Ramos (2001) muchos acuerdan que el Síndrome de Burnout es una respuesta al estrés crónico en el trabajo, lo que provoca efectos negativos tanto para la persona como para la organización a la que pertenece. Lo pueden padecer profesionales (por ejemplo, enfermeros o docentes) que trabajan en contacto directo con personas (usuarios del servicio). Aunque, si bien estos son los casos donde mayormente se manifiesta el síndrome, no por ello se deben excluir personas con otro tipo de actividades laborales. De todos modos es destacable el hecho de que el Burnout se presenta menos en los trabajos de tipo manual, y administrativos, entre otros. En estos casos, el estrés laboral no suele ser definido como Burnout. (Buendía & Ramos, 2001. En Martínez Pérez, 2010).

Pero los orígenes del término Burnout se remontan a principios de la década de los 70, cuando en el ámbito deportivo se utilizaba para referirse a aquellos que no alcanzaban el efecto esperado de un entrenamiento a fondo. (Seisdedos, 1997. En Ponce, 2002).

Fuera del contexto deportivo el término "Burnout" fue descrito por primera vez en 1974 por Freudenberg quien lo definió como *"un conjunto de síntomas físicos y psíquicos (hundimiento físico y emocional) sufridos por el personal sanitario como resultado de las condiciones de trabajo"* (Freudenberg, 1974). Dicho autor observó en voluntarios que trabajaban en su clínica de Nueva York, que éstos realizaban sus funciones tratando de alcanzar ideales superiores, y que recibían poco o nada de reforzamiento por su esfuerzo. Con lo que, luego de uno a tres años de estar trabajando, presentaban conductas de agotamiento, irritación, cinismo con los clientes, y también una tendencia a evitarlos (Buendía, 1998. En Martínez Pérez, 2010).

Sin embargo, fue Maslach quien, en 1977, hizo conocido el término Burnout en el Congreso Anual de la Asociación Americana de Psicólogos (A.P.A). Ella utilizó este vocablo para aludir al hecho de que los trabajadores de los servicios humanos luego de meses o años de dedicación acababan “quemándose” (Maslach, 1977. En Álvarez Gallego & Fernández Ríos, 1991).

Así pues, el término Burnout ha sido inscrito y aceptado por la comunidad científica, casi completa, desde la conceptualización instaurada por Maslach (1982) quien definió el síndrome como una respuesta al estrés crónico formada por tres componentes primordiales: Cansancio Emocional, Despersonalización y baja Realización Personal (Maslach, 1982. En Moriana Elvira & Herruzo Cabrera, 2004).

Apoyando la misma línea de pensamiento Marrau (2004), también, afirma que desde un enfoque psicosocial el fenómeno ha sido conceptualizado como un síndrome de baja Realización Personal en el trabajo, Agotamiento Emocional y Despersonalización. Interpretando cada uno de estos componentes de la siguiente forma:

- Por baja Realización Personal en el trabajo se asume la tendencia de los profesionales a evaluarse negativamente, y dicha evaluación negativa afecta a la realización del trabajo y a la relación que establece con los usuarios. Los trabajadores se sienten disgustados consigo mismo e insatisfecho con el fruto de su trabajo.
- El Agotamiento Emocional refiere a la situación en que los trabajadores sienten que ya no pueden brindar más de sí mismos a nivel afectivo; es una situación de agotamiento de los recursos emocionales propios, se sienten emocionalmente agotados debido al contacto “diario” y mantenido con las personas a las que prestan servicio.
- La Despersonalización se explica como el desarrollo de sentimientos negativos, de actitudes y conductas de cinismo hacia las personas destinatarias del trabajo. Dichos usuarios son percibidos por los profesionales de manera deshumanizada.

Para la autora el Burnout no debe reconocerse como estrés psicológico sino que debe ser interpretado como una manifestación comportamental a fuentes de estrés crónico (estresores).

Otro de los autores que conceptualiza el término Burnout es Gil Monte (2005) quien lo describe como una respuesta al estrés laboral crónico que se manifiesta en los profesionales de las organizaciones de servicio que trabajan en contacto con personas, y cuyos síntomas esenciales son: la pérdida de ilusión por el trabajo, agotamiento físico y emocional, actitudes negativas hacia los usuarios de la organización y, a veces, sentimientos de culpa (Gil Monte, 2005. En Marrau, 2009). Por lo que, tal como lo describen Gil Monte y Peiró (1997) el Burnout debe considerarse una experiencia subjetiva de carácter negativo formada por cogniciones, emociones y actitudes negativas hacia la actividad laboral, los clientes y hacia el propio profesional (Gil Monte & Peiró, 1997. En Marrau, 2009).

Otro autor, Domenech, define el síndrome de quemado por el trabajo como: la dificultad para adaptarse y adaptar las conductas a una situación laboral, determinada por una interacción negativa entre el profesional, el lugar de trabajo y el resto de los compañeros y alumnos (Domenech, 1995).

Además, cabe destacar el hecho de que también existen definiciones y modos de posicionarse ante el Burnout entendiendo el síndrome no sólo como aplicable a profesiones asistenciales, sino ampliando el síndrome de quemado por el trabajo a profesiones no asistenciales.

Dentro de esta última postura mencionada, sobresalen los trabajos de Pines y Aronson (1988), quienes consideran que los síntomas del síndrome de quemarse por el trabajo se pueden ver también en personas que no poseen una ocupación laboral vinculada con el sector de asistencia social. Según plantean el síndrome se manifiesta como un estado de agotamiento emocional, mental y físico, incluyendo también sentimientos de inutilidad, sensaciones de sentirse atrapado, falta de entusiasmo y baja autoestima. Tal estado sería la consecuencia de estar un tiempo prolongado expuesto a situaciones emocionalmente demandantes (Pines & Aronson, 1988. En Martínez Pérez, 2010).

Siguiendo con esta tendencia, Hombrados (1997) plantea una definición conductual del Burnout en la cual se destaca la coexistencia de un conjunto de respuestas motoras, verbales-cognitivas y fisiológicas ante una situación laboral caracterizada por exigencias altas y duraderas en el tiempo. Todo lo que provocaría repercusiones sobre la salud del trabajador y sus funciones, dando lugar al desarrollo del síndrome en cuestión (Hombrados, 1997. En Martínez Pérez, 2010).

En cuanto a los rasgos del Burnout, Álvarez y Fernández (1991) consideran que el rasgo fundamental del síndrome es el cansancio emocional (sentir que no se puede brindar más de sí mismo a los demás). A modo de protección el sujeto adopta una actitud impersonal hacia los que da servicio y los miembros del equipo, manifestándose cínico, distanciado, etiquetando despectivamente a los usuarios y una baja en el nivel de compromiso laboral. Con la utilización de estos recursos la persona intenta adaptarse a la situación. El tercer rasgo fundamental es el sentimiento de inadecuación personal y profesional al puesto de trabajo, que aparece al darse cuenta de que las demandas que recibe, sobrepasan su capacidad para responder adecuadamente. Este tercer componente puede estar presente o bien solapado por una sensación de omnipotencia. Frente a la amenaza inconsciente de sentirse incompetente, el profesional duplica sus esfuerzos para hacer frente a las situaciones mostrando frente a quienes lo observan que su interés y entrega son interminables.

Existen trabajos sobre el proceso de desarrollo del síndrome de quemarse por el trabajo. Referentes, en la materia, que expusieron sobre el tema son Edelwich y Brodsky (1980), quienes consideran que el Burnout está constituido por diferentes etapas, las mismas son:

- Etapa de entusiasmo, donde el trabajador reconoce su profesión como algo estimulante, siente entusiasmo ante su puesto de trabajo, presenta altas expectativas, y considera los conflictos como pasajeros y solucionables.
- Etapa de estancamiento, la cual aparece al percibir el incumplimiento de las expectativas sobre el trabajo.

- Etapa de frustración, caracterizada por la desilusión en el trabajador, y el surgimiento de los conflictos emocionales, físicos y conductuales.
- Etapa de apatía, en la cual el trabajador se resigna a la situación, como consecuencia de la falta de recursos personales para afrontar la frustración (Edelwich & Brodsky, 1980. En Carlín & Garcés de los Fayos Ruíz, 2010).

Otro autor que también se refirió, desde otro punto de vista, a las etapas de Burnout fue Cherniss (1980), quien propuso que en dicho síndrome se distinguen varias fases, estas son:

- Fase de estrés, donde se produce un desajuste entre las demandas laborales a las que está expuesto el trabajador y los recursos individuales con los que cuenta.
- Fase de agotamiento, en la cual se originan respuestas emocionales de preocupación, tensión, ansiedad y fatiga.
- Fase de agotamiento defensivo, en la que se observan modificaciones en las actitudes y en la conducta, como ser el cinismo (Cherniss, 1980. En Carlín & Garcés de los Fayos Ruíz, 2010).

En lo referente a las consecuencias, es sabido que el Burnout produce efectos tanto en el trabajador y como en la organización.

En cuanto a las consecuencias para el trabajador, Marrau (2004) considera que los síntomas más comunes con los que se manifiesta el Burnout son: psicossomáticos (alteraciones cardiorrespiratorias, fatiga crónica, jaquecas, úlceras y desordenes gástricos, tensión muscular, mareos y vértigos, trastornos del sueño, entre otros); conductuales (predominio de conductas adictivas, ausentismo laboral, frecuentes conflictos interpersonales en el trabajo y con la familia, entre otros); emocionales (dificultad para concentrarse, irritabilidad, distanciamiento afectivo, entre otros); laborales (acciones hostiles, deterioro del rendimiento, accidentes, rotación no deseada, abandono, entre otros); y mentales

(sentimientos de vacío, impotencia, pobre realización personal y baja autoestima, entre otros).

Marrau (2009) destaca que en lo que respecta a las organizaciones, entre los efectos más significativos que impactan sobre sus objetivos y resultados, se encuentran: la baja Satisfacción laboral, el alto ausentismo laboral, la tendencia a abandonar el puesto, el escaso interés por las actividades laborales, el deterioro de la calidad de servicio de la organización, el aumento de los conflictos interpersonales con los compañeros y superiores y quizás, el aumento de los accidentes laborales.

Se produce un deterioro de la calidad del servicio que brinda la organización debido, sobre todo, a las actitudes de despersonalización. Llegando las personas a tratar a los demás no como seres humanos sino como meros objetos.

Existen diversos modelos teóricos etiológicos para explicar el Burnout. Una de las clasificaciones más usadas es la propuesta por Gil-Monte y Peiró (1997), la cual estipula cuatro tipos de líneas de investigación para categorizar a los modelos explicativos. Estas son: la Teoría sociocognitiva del Yo, la Teoría del intercambio social, la Teoría organizacional, y la Teoría estructural. En cuanto a cada una de ellas se puede decir lo siguiente: en primer lugar se puede mencionar la Teoría sociocognitiva del Yo, en la cual las causas más importante en la etiología del Síndrome de Quemarse por el Trabajo son: las cogniciones que influyen en la forma de percibir la realidad, pero al mismo tiempo estas condiciones se modifican por sus efectos y consecuencias observadas; el desempeño para el logro de objetivos y los efectos emocionales de las acciones están condicionadas por la autoconfianza del sujeto. Además, como es de suponer, este tipo de modelos etiológicos otorgan mucha importancia a variables del self (la autoconfianza, autoeficacia, autoconcepto, entre otros). En segundo lugar, la Teoría del intercambio social en la que se considera que el sujeto se compara socialmente con otro y a partir de allí puede percibir una falta de equidad, lo cual aumentaría las probabilidades de padecer Burnout. En tercer lugar, la Teoría organizacional donde se hace hincapié en el hecho de que existen estresores del contexto organizacional y también estrategias de afrontamiento que emplean los trabajadores frente al Burnout. Las causas de aparición del síndrome varían de acuerdo al tipo de estructura organizacional y de la

institucionalización del apoyo social. Y por último, la Teoría estructural, en la que se tienen en cuenta los antecedentes personales, interpersonales y organizacionales para explicar el origen del Burnout. Su fundamento se encuentra en los modelos transaccionales los que consideran que el estrés es consecuencia de una ausencia de equilibrio de la percepción entre las demandas y la capacidad de respuesta del sujeto (Martínez Pérez, 2010).

Como ya se mencionó, el Síndrome de Burnout lo pueden padecer trabajadores de diferentes actividades laborales.

En el caso específico de los trabajadores docentes, según lo plantean Álvarez Gallego y Fernández Ríos (1991), algunas de las variables que contribuirían a este síndrome, son:

- Las defectuosas condiciones ambientales y el insuficiente material con el que se ejerce la labor.
- El cambio del rol tradicional del docente, y en consecuencia la responsabilidad de asumir mayor número de funciones para las que no han sido adecuadamente preparados.
- Que por su función de agentes socializadores, generalmente han de sostener una postura coherente en una sociedad pluralista.
- Los problemas surgidos debido a tener que compaginar distintos papeles muchas veces contradictorios (amigos de sus alumnos a la vez que jueces, prestándoles una atención individualizada sin desatender al grupo, entre otros). Esto conlleva a los docentes a la búsqueda de un complicado equilibrio.
- En el contexto social, reconocimiento y respeto vienen dados por el status socio-económico y no por el esfuerzo efectuado en el ejercicio de la labor.
- Estos profesionales suelen tener poco apoyo por parte de la organización escolar y los compañeros.

- La implicación del docente con sus alumnos es una condición imprescindible para lograr calidad educativa pero es al mismo tiempo una fuente de conflictos (Álvarez & Fernández, 1991).

En los profesionales docentes, tal como plantea Domenech (1995) la forma de expresarse el Burnout es variada: cansancio físico y emocional; estrés crónico; irritabilidad; miedo; depresión; diferentes somatizaciones (dolores de cabeza, dolores musculares, trastornos del sueño, úlceras, trastornos gástricos, hipertensión, entre otros); y temor a ser criticado por los demás. Como modo de defensa ante estos sufrimientos la persona adopta una actitud fría y despersonalizada, con: racionalizaciones, actitudes irónicas, rígidas o despectivas hacia la institución educativa y hacia los alumnos. Además, responsabiliza a los alumnos, o considera a la familia, a los compañeros, y a la estructura social, como responsables de sus conflictos. A su vez, puede presentar: alto ausentismo laboral, problemas para concentrarse y tomar decisiones. Existe también un fuerte sentimiento de imposibilidad de adecuarse a las exigencias, a veces encubierto a través de una sobre dedicación. Estos síntomas son una forma de protección frente a la tensión experimentada, a la que el sujeto, en definitiva, busca adaptarse aunque de una forma inapropiada (Domenech, 1995).

En cuanto a las consecuencias del Burnout, Kyriacou (1987) menciona que los profesores pueden sufrir un deterioro de su salud mental, de su desempeño profesional, y, que también, se pueden ver afectadas las relaciones humanas en los establecimientos educativos, y sobre todo la relación docente-alumno, debido a la disminución de la capacidad del profesional para enseñar, lo que repercute de forma directa y negativa en la posibilidad de aprendizaje de sus alumnos (Kyriacou, 1987. En Ponce, 2002).

En el presente trabajo se abordará el síndrome de Burnout, tal como sostiene Gil Monte (2005), desde un enfoque psicosocial y se lo considerará como una respuesta ante el estrés laboral crónico, que se da en trabajadores que se encuentran en contacto con usuarios, es decir en profesionales que forman parte de organizaciones de servicio en las que trabajan en contacto directo con otras personas. Además, se afirmará que el síndrome está constituido por tres componentes esenciales, que son: el Agotamiento Emocional, la Despersonalización, y la Baja Realización Personal (Gil Monte, 2005. En Marrau, 2009).

2.2 Satisfacción laboral.

Actualmente se considera relevante el fenómeno de la Satisfacción laboral para el progreso de la sociedad. Puesto que, para alcanzar la eficacia, eficiencia y efectividad en las organizaciones es fundamental tener en cuenta tanto las nuevas tecnologías como el factor humano, y la combinación de ambos.

Según el consenso científico la Satisfacción laboral refiere a la actitud que adopta la persona ante su trabajo y que se ve plasmada en actitudes, estados de ánimo, sentimientos y comportamientos en relación a su labor en el trabajo.

Si el sujeto siente satisfacción en su trabajo realizará su actividad laboral de forma eficiente y con calidad. Por el contrario, si la persona está insatisfecha no podrá responder de manera adecuada a las exigencias de su labor, y además, esto se reflejará y repercutirá en todas los ámbitos de su vida laboral (García Viamontes, 2010).

Por un lado, existen una serie de definiciones que hacen referencia a la Satisfacción laboral como estado emocional, sentimientos o respuestas afectivas. Aquí se puede incluir la definición de Locke en 1976 que la caracteriza como *“estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona”* (Bravo, Peiró & Rodríguez. En Peiró Silla & Prieto Alonso, 1996, p. 345).

En la misma línea de pensamiento se encuentra la definición sostenida por Muchinsky (1993) quien considera que la Satisfacción laboral es una respuesta afectiva y emocional de la persona hacia su trabajo (Muchinsky, 1993. En Chiang Vera, Martín Rodrigo & Núñez, 2010).

Otros referente teóricos, que sostienen la misma postura frente al concepto, la definen como *“Una orientación afectiva positiva hacia el empleo”* (Mueller & McCloskey, 1990; En Chiang Vera et al., 2010, p. 155).

Por otro lado, otros autores consideran que la Satisfacción laboral va más allá de las emociones, y la conciben como una actitud generalizada ante el trabajo. Tal como lo postulan los escritores Chiang Vera et al. (2010) algunas de las definiciones de Satisfacción laboral, que coinciden con el punto de vista anteriormente propuesto, son las siguientes:

Año	Autor	Definición de Satisfacción
1962	Porter	La diferencia que existe entre la recompensa percibida como adecuada por parte del trabajador y la recompensa efectivamente recibida.
1964	Beer	Una actitud de los trabajadores hacia aspectos concretos del trabajo tales como la compañía, el trabajo mismo, los compañeros y otros objetos psicológicos del contexto de trabajo.
1975	Schneider y Snyder	Una actitud generalizada ante el trabajo.
1983	Harpaz	Las personas que trabajan usualmente desarrollan un conjunto de actitudes que puede ser descrito por el término general de Satisfacción laboral.
1986	Griffin y Bateman	Es un constructo global logrado a través de facetas específicas de satisfacción como son el trabajo, el sueldo, la supervisión, los beneficios, las oportunidades de promoción, las condiciones de trabajo, los compañeros y las prácticas de la organización.
1993	Newstron y Davis	Una actitud afectiva, para poner en relieve que es el elemento afectivo de la actitud el que predomina en este constructo.
1996	Bravo, Peiró y Rodríguez	Una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo. Estas actitudes pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo.

1998	Brief	Es una combinación entre lo que influye en los sentimientos y la cognición (pensamiento). Tanto la cognición como lo que influye en los sentimientos contribuyen a la Satisfacción laboral. Es como un estado externo que se expresa de forma afectiva o cognitiva. La satisfacción como actitud es un constructo hipotético que se pone de manifiesto en cada una de estas dos formas.
------	-------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fuente: Chiang Vera et al., 2010, p. 155-156.

En lo que refiere al concepto Satisfacción laboral, Bravo, Peiró y Rodríguez (1996) concluyen que existen dos aproximaciones al mismo, una es la aproximación unidimensional, y la otra es la aproximación multidimensional de las facetas de la Satisfacción laboral. La primera, considera la Satisfacción laboral como una actitud hacia el trabajo en general, lo cual no es equivalente a la suma de las facetas que constituyen el contexto laboral, pero sí depende de las mismas. La segunda, la aproximación multidimensional, sostiene que la satisfacción con aspectos específicos del trabajo está provocada por diferentes condiciones antecedentes y que cada aspecto del trabajo puede ser medido por separado (Bravo et al, 1996. En Peiró Silla & Prieto Alonso, 1996).

La Satisfacción laboral y sus efectos generales en la conducta de los trabajadores, también, es explicada desde distintas teorías. Las más destacadas son:

- Teoría de la Motivación Humana de Maslow:
Maslow (1943) propuso que las necesidades humanas se pueden clasificar en cinco clases. Estas son:
 - 1_ Necesidades fisiológicas: las cuales son las necesidades básicas del organismo humano, como: la comida, el oxígeno, el agua y el sueño. Comprenden también necesidades, más básicas, como la actividad y el sexo.
 - 2_ Necesidades de seguridad: se refieren a la necesidad de una persona de tener una vida ordenada, en un medio estable en el cual no se ponga en peligro su existencia.

3_ Necesidades de amor: tienen que ver con necesidades de relaciones afectivas con otras personas y la necesidad de ser aceptado por sus semejantes como miembro del grupo.

4_ Necesidades de estimación: se refieren a la necesidad de autoestima, respeto propio y sentirse estimado por los demás.

5_ Necesidades de autorrealización: la necesidad de la persona de alcanzar con plenitud su capacidad para actuar.

Según el autor estos cinco grupos de necesidades forman una estructura jerárquica de necesidades. En la que se parte de las necesidades más básicas (grupos 1 y 2) hacia un conjunto de necesidades sociales más elevadas (grupo 3, 4 y 5).

En la teoría planteada por Maslow el concepto de jerarquía es crítico, ya que considera que: el comportamiento de las personas se ve dominado y determinado por las clases más bajas de necesidades insatisfechas; toda persona satisfará primero las necesidades inferiores e irá ascendiendo según la jerarquía; y que los grupos de necesidades de los niveles 1 y 2 prevalecerán sobre las que tienen una posición jerárquicamente más alta. Los puestos que pueden satisfacer la mayor cantidad de las necesidades nombradas por Maslow serían aquellos en los que los empleados se sentirían más satisfechos (Maslow, 1943. En Blum & Naylor, 1976).

- Teoría de Stogdill:

Stogdill (1959) consideró que era más propicio ver al individuo de acuerdo con el contexto de la organización total, y dejar de esta forma de considerar a la satisfacción como una causa del desempeño del trabajo. Según el autor, el “resultado” de las organizaciones es la integración de grupos, la producción y la moral. Sosteniendo la idea general de que la Satisfacción laboral es una variable dependiente (Stogdill, 1959. En Blum & Naylor, 1976)

- Teoría de dos factores de Herzberg:

El modelo propuesto por Herzberg, Mausner y Snyderman (1959) postula dos clases de variables de trabajo: los satisfactores, que son los llamados “motivadores”, las cosas que provocan Satisfacción laboral; y los insatisfactores, denominados factores de “higiene”, que son los que producen insatisfacción laboral (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959. En Blum y Naylor, 1976).

En cuanto a los factores motivadores, se puede decir que comprenden: la relación empleado trabajo, la promoción, la realización y la responsabilidad, entre otras cosas. Y sobre los factores higiénicos, se puede indicar que incluyen: las políticas y administración de la organización, el salario, las relaciones interpersonales y la supervisión, entre otros (Atalaya, 1999).

Tal como lo plantea Atalaya (1995) los factores motivadores (intrínsecos) llevarían a un estado de Satisfacción con el puesto, porque satisfacen necesidades de desarrollo psicológico. De forma que el individuo podrá desarrollar actividades creativas y aumentar sus conocimientos, en puestos que otorguen la posibilidad de desarrollo psicológico, pero cuando el puesto no ofrezca estas oportunidades sentirá una ausencia de satisfacción (Atalaya, 1995. En Atalya, 1999).

En el presente trabajo se considerarán importantes las vivencias personales que los sujetos tienen de sus condiciones de trabajo. Abordando esto, tal como sostienen Bravo, Peiró y Rodríguez (1996), desde una perspectiva en la cual se cree que son múltiples variables las que tienen incidencia en la Satisfacción laboral. Siendo las características del mismo trabajo y las propias de la persona las que influirán y, en cierta forma, condicionarán la percepción subjetiva y afectiva que el trabajador realice, y que darán como resultado la satisfacción o insatisfacción del mismo (Bravo et al., 1996. En Peiró Silla & Prieto Alonso, 1996). Además, se tendrá en cuenta la Teoría de los dos factores de Herzberg, y la importancia y utilidad de la distinción entre Factores Intrínsecos y Extrínsecos que ésta plantea.

2.3 Síndrome de Burnout y Satisfacción laboral.

Existen muchas variables laborales que a lo largo del tiempo se han relacionado con el Burnout, como, por ejemplo, el aumento del ausentismo o la inclinación al abandono del puesto de trabajo. Pero, es la Satisfacción laboral una de las variables que no se puede dejar de considerar al estudiar el Síndrome de estar Quemado por el Trabajo (Hermosa Rodríguez, 2006). Teniendo en cuenta esto, es relevante examinar la relación existente entre el síndrome de Burnout y la Satisfacción laboral.

Tal como lo demuestran los hallazgos científicos el síndrome de Burnout lleva a efectos negativos en el desempeño laboral como son la baja productividad y baja efectividad en el trabajo, lo que se encuentra relacionado con una disminución de la Satisfacción laboral y un bajo compromiso hacia la actividad laboral (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001. En Hermosa Rodríguez, 2006). En relación a esto, Gil-Monte y Peiró (1999) enfatizan que en sus trabajos de investigación han encontrado que la Satisfacción laboral se relaciona de forma significativa con las tres dimensiones del Síndrome de Burnout, y específicamente de forma más intensa (-.34 a -.63) con la dimensión "Agotamiento" (Gil-Monte & Peiró, 1999. En: Hermosa Rodríguez, 2006). Por lo que podría sostenerse que la Satisfacción laboral y el síndrome de Burnout correlacionan de manera inversa, ya que la satisfacción aumenta cuando el Burnout decrece, y viceversa (Sobrequés, Cebriá, Segura, Rodríguez, García & Juncosa, 2003. En Cetina Tabares et al., 2006).

Con respecto a la relación del Síndrome de Burnout con la Satisfacción laboral en el caso particular del colectivo docente, y, teniendo en cuenta la importancia que tiene la labor de dicha profesión dentro de la sociedad para el desarrollo de la misma, es de destacar, que, tal como lo plantean Gil y Peiró (1997), en el campo de la investigación sobre el estrés docente se han encontrado correlaciones significativas negativas entre el Burnout y la Satisfacción laboral (Gil & Peiró, 1997. En Rojas et al., 2009).

Según sostienen Domich y Faivovich (1994) los inconvenientes laborales que repercutirían el nivel de Satisfacción laboral, y consecuentemente, provocarían malestar, agotamiento y Burnout en los profesores serían: el no reconocimiento por parte de la

autoridad del esfuerzo realizado; inconvenientes administrativos que impiden llevar a cabo proyectos; insatisfacción de pertenecer al establecimiento educativo; el trabajo excesivo y abrumador; y la baja remuneración económica (Domich & Faivovich, 1994. En Jiménez Figueroa, Jara Gutiérrez & Miranda Celis, 2012). Esto se ve reflejado, por ejemplo, en una investigación realizada por FONIDE (2009) a una muestra de docentes de enseñanza media, en la cual se observa la existencia de una relación inversa entre Satisfacción laboral y Burnout.

Siguiendo la misma línea de pensamiento, los autores Rojas et al. (2009), también, resaltan el hecho de que en varias investigaciones se han hallado altas prevalencias de Burnout en los profesores, relacionadas con la insatisfacción laboral; y, además, destacan que dicho fenómeno no es favorable para la salud de los docentes, así como tampoco para la calidad de la educación que proporcionan.

3. Estado del arte

El objetivo de esta revisión bibliográfica fue recolectar información acerca del estado del arte sobre la relación entre el Síndrome del quemado por el trabajo y la Satisfacción laboral. Para ello se relevaron distintas investigaciones publicadas en diversas bases de datos, como: Ebsco, Redalyc y Scielo, entre otras. En las cuales se realizó la búsqueda de los términos: “Síndrome de Burnout”, “Síndrome de estar quemado por el trabajo”, “Satisfacción laboral” y “docentes”. La búsqueda abarcó artículos que fueron publicados desde el año 2005 hasta la actualidad. A continuación se detallan los estudios más destacados.

En una investigación realizada por Durán, Extremera, Montalbán y Rey (2005) sobre ***“Engagement y Burnout en el ámbito docente: Análisis de sus relaciones con la Satisfacción laboral y vital en una muestra de profesores”***, el objetivo fue el análisis descriptivo de los niveles de Burnout y Engagement presentes en docentes, estudiando, específicamente, la forma en que estos constructos colaboran a la explicación de la Satisfacción laboral y vital (analizando el fenómeno desde la Psicología Positiva). La muestra estuvo conformada por 265 docentes de diferentes niveles educativos. El 44,2% de ellos trabajaban en Educación Primaria, el 48,3% en Secundaria, el 1,9% en Nivel Inicial, el 1,5% impartían clases en módulos profesionales y el 0,4% en Adultos. Del total el 53,6% eran mujeres y el 46% varones. En cuanto al estado civil, la mayoría (71,7%) estaban casados. La edad media de los encuestados fue de 41,3 años.

Los instrumentos utilizados fueron: el Cuestionario “Maslach Burnout Inventory” (versión en castellano). Es un instrumento compuesto por 22 ítems, integrado por tres dimensiones (Cansancio Emocional, Despersonalización y Realización Personal). El formato de respuesta es una escala Likert con siete puntos de anclaje (0= Nunca; 1= Pocas veces al año o menos; 2= Una vez al mes o menos; 3= Unas pocas veces al mes o menos; 4= Una vez a la semana; 5= Pocas veces a la semana; 6= Todos los días). El otro instrumento utilizado fue la “Utrecht Work Engagement Scale (UWES)” la cual evalúa las tres dimensiones del Engagement (Vigor, Dedicación y Absorción). Está constituida por 15 ítems, y cada uno de ellos se califica con una escala tipo Likert desde 0 (Nunca) a 6 (Todos los

días). También se utilizó la “Escala de Satisfacción laboral”, que está compuesta por 22 ítems y su formato de respuesta es de tipo Likert de 7 puntos (1= Muy insatisfecho/ 7= Muy satisfecho). Por último, se utilizó la “Satisfaction with Life Scale (SWLS)”, su versión en castellano, para evaluar la Satisfacción vital. Este instrumento está compuesto por 5 ítems cuyo formato de respuesta es una escala de tipo Likert que va de 1 a 7 puntos (1= Totalmente en desacuerdo/ 7= Totalmente de acuerdo).

En cuanto a los resultados obtenidos, sobre el Engagement se encontró un nivel alto en las tres dimensiones del constructo. Con respecto al Síndrome de Burnout se halló un nivel intermedio para las tres dimensiones del mismo. Se encontró una correlación negativa entre las dimensiones Cansancio Emocional y Despersonalización con la Satisfacción laboral; y una relación positiva entre Realización Personal y Satisfacción laboral.

La conclusión fue que los resultados obtenidos otorgan una perspectiva interesante al relacionar los constructos Burnout y Engagement con variables que reflejan el bienestar personal y laboral de las personas. Dado que, se apoya parcialmente la hipótesis que indicaba una mayor capacidad predictiva para las dimensiones del Engagement con relación a las variables Satisfacción laboral y vital.

En otro trabajo de investigación realizado por Hermosa Rodríguez (2006) sobre **“Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en profesores de educación primaria y secundaria”**, el objetivo fue el análisis de las relaciones existentes entre las distintas dimensiones que componen el Burnout con la Satisfacción laboral y distintas variables sociodemográficas, en un grupo de profesores de educación primaria y secundaria. El estudio fue de tipo correlacional, midió el grado de relación entre el Síndrome de Burnout (variable multidimensional) y Satisfacción laboral (variable unidimensional). La muestra estuvo compuesta por 29 profesores (13 hombres y 16 mujeres) de un colegio de Ibagué, Colombia. Del total de la población de estudio, 25 personas tenían entre 40 y 59 años, y 20 eran casados. En lo que refiere al ejercicio de la profesión, 12 ejercían como docentes en el rango de 20 a 29 años y 18 trabajan en una sola institución. En cuanto a la antigüedad en la institución educativa 15 están en el rango de 1 a 9 años, 28 tienen contrato a término

indefinido, 12 trabajaban más de 8 horas, y 12 eran profesores de primaria y 17 de bachillerato.

Los instrumentos utilizados fueron: la “Escala de Satisfacción Laboral Docente”, constituida por 22 ítems que miden el nivel de satisfacción que el docente presenta en su trabajo, mediante una escala tipo Likert de 7 puntos (1= Muy insatisfactorio/ 7= Muy satisfactorio) que evalúan la actitud (positiva o negativa) hacia diferentes dimensiones de su labor. El otro instrumento implementado fue el “Maslach Burnout Inventory (MBI)” (Maslach y Jackson, 1986), en su versión española (Seisdedos, 1997). El cuestionario está compuesto por 22 ítems que recogen información sobre tres dimensiones (Agotamiento, Cinismo e Ineficacia). Y presenta un formato de respuesta Likert de siete alternativas (0= Nunca/ 6= Todos los días).

Como resultados se encontraron correlaciones de tipo negativo entre la Satisfacción laboral y el Burnout, que evidenciaron una alta Satisfacción laboral y bajos niveles de Burnout en la muestra estudiada. Sobre las relaciones estadísticamente significativas, se destaca la correlación entre Agotamiento y Satisfacción laboral, y también la encontrada entre Satisfacción laboral y Cinismo, ambas de orden negativo.

La conclusión del estudio fue, por un lado, que el índice de Satisfacción laboral reportado es alto, si se comparan los resultados de esta investigación con los de estudios similares. Por otro lado, se estableció la existencia de una relación de tipo negativo entre las variables Satisfacción laboral y Burnout.

En otra investigación realizada por Cetina Tobares, Chan-Canul y Sandoval Jurado (2006) sobre **“Nivel de Satisfacción laboral y síndrome de Desgaste profesional en médicos familiares”**, el objetivo fue determinar la correlación entre Satisfacción laboral y desgaste profesional. El estudio fue de tipo transversal analítico. La muestra estuvo conformada por 102 médicos familiares de base (de los que terminaron participando 93) de las cuatro unidades de medicina familiar de Cancún (con cuatro o más años de antigüedad laboral, y que no hayan gozado de periodo vacacional o licencia por más de 30 días).

Los instrumentos utilizados fueron: el cuestionario “Front Roja- AP de Satisfacción laboral” que consta de 24 ítems agrupados en siete dimensiones para estudiar las áreas definidas como componentes de la Satisfacción laboral (Satisfacción en el trabajo; Presión en el trabajo; Relación personal en el trabajo; Distensión en el trabajo; Adecuación para el trabajo; Control sobre el trabajo; y Variedad de la tarea). Para cada uno de los ítems se aplicó una escala de 1 a 5, de menor a mayor satisfacción. El otro instrumento empleado fue el cuestionario “Maslach Burnout Inventory” que está compuesto por 22 ítems y que explora tres dimensiones (Cansancio Emocional, Despersonalización y Realización Personal). Cada ítem se calificó con una escala tipo Likert del 0 al 6 (0= Nunca; 1= Pocas veces al año o menos; 2= Una vez al mes o menos; 3= Unas pocas veces al mes o menos; 4= Una vez a la semana; 5= Pocas veces a la semana; y 6= Todos los días).

En cuanto a los resultados obtenidos, en relación con la Satisfacción laboral predominó el nivel intermedio con 50,5%, seguido por el nivel alto con 35,5% y el bajo con 14%. En lo que refiere al síndrome de Burnout, se encontró 50,5% con nivel bajo, 29% con un nivel moderado y 20,5 con nivel alto.

Se observó que los médicos que presentaron un alto nivel o intermedio de Satisfacción mostraron un nivel bajo de Burnout, y aquellos con nivel bajo de Satisfacción presentaron Burnout moderado.

Se encontró una correlación de $-0,281$ ($p < 0,01$) entre Satisfacción y desgaste laboral.

La conclusión fue que en cuanto a las variables Satisfacción laboral y Burnout, existió una asociación estadísticamente significativa aunque no se pudo establecer correlación. Se resalta el hecho de que estos resultados difieren de otro estudio (realizado por Sobrequés y colaboradores, en Barcelona) en el que la Satisfacción laboral mostró correlación inversamente proporcional significativa con las tres dimensiones del síndrome Burnout.

Además, es de considerar que a pesar de que se obtuvo nivel bajo de síndrome de Burnout en el 50,5% de la muestra, es de destacar que el 49,5% restante presenta un nivel de desgaste profesional de moderado a alto.

En otro trabajo de investigación realizado por Rojas, Zapata y Grisales (2009) sobre **“Síndrome de Burnout y Satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior, Medellín, 2008”** el objetivo fue determinar la prevalencia del Síndrome del quemado, su relación con distintas variables demográficas y laborales y la Satisfacción laboral en los docentes de la Facultad Nacional de Salud Pública, durante el segundo semestre del año 2008. Es un estudio de tipo descriptivo de corte transversal, con información proporcionada por docentes de la facultad en la que se aplicó. En total fueron encuestados 89 docentes, para obtener la muestra definitiva se llevó a cabo un estudio de corte transversal en tres muestras independientes, aleatorias y representativas según el tipo de vinculación del profesor con la universidad.

Los instrumentos utilizados fueron: el “Maslach Burnout Inventory” que es un cuestionario compuesto por 22 ítems que hacen la evaluación a través de tres factores: Cansancio Emocional, Despersonalización y Realización Personal. El formato de respuesta era una escala Likert de 7 alternativas (0= Nunca/ 6= Todos los días). El otro instrumento utilizado fue la “Escala de Satisfacción laboral docente”, compuesta por 22 ítems que miden el nivel de satisfacción que el docente presenta en su trabajo; y su formato de respuesta es de tipo Likert de 7 puntos. Este instrumento evalúa la actitud (positiva o negativa) hacia diferentes dimensiones del trabajo.

El resultado obtenido en cuanto a Satisfacción laboral en los docentes fue un promedio de 123 puntos (puntaje posible: 22-154). Con respecto al síndrome de Burnout la prevalencia de los casos probables de Burnout para esta investigación fue de 19,1%, y el 49,4% adicional estaban en posible riesgo de sufrir Burnout. Siendo los profesores de planta los que mayor prevalencia del síndrome presentaron (25%).

Como conclusión se pudo determinar que en general los profesores reportaron bajos niveles de Cansancio Emocional, Despersonalización y Realización Personal (este último es un indicador negativo). La prevalencia de los casos probables de Burnout en la investigación fue de 19,1%, siendo notable el hecho de que los profesores de planta fueron quienes mayor prevalencia presentaron, seguidos por los ocasionales. Por otra parte, no se encontraron diferencias en los puntajes de Satisfacción laboral según sexo, edad o tipo de vinculación.

En otra investigación realizada por Moreno Jiménez, Ríos Rodríguez, Canto Ortiz, San Martín García y Perles Nova (2010) sobre **“Satisfacción laboral y Burnout en trabajos poco cualificados: Diferencias entre sexos en población inmigrante”**, el objetivo principal fue analizar la Satisfacción laboral en población inmigrante en trabajos de escasa cualificación, buscando posibles diferencias entre los sexos. Las variables evaluadas fueron: Satisfacción laboral, Burnout y diferentes características laborales (control estricto, inmovilidad, ruido, tareas repetitivas, muchas horas al día, trabajo aburrido y falta de estabilidad). La muestra estuvo conformada por 250 inmigrantes (procedentes de América Latina, Europa del Este, Magreb y África Subsahariana), de los cuales el 48% eran hombres y el 52% mujeres.

Los instrumentos utilizados fueron: una entrevista estructurada (para recoger información sobre aspectos sociodemográficos), compuesta por respuestas cerradas sobre: datos demográficos (personales, académicos y laborales), datos vinculados con la inmigración (procedencia y situación administrativa) y datos del campo social (hijos, estado civil). También se utilizó la “Escala de Satisfacción laboral” la cual está formada por dos subescalas (una de Satisfacción laboral Intrínseca y otra de Satisfacción laboral Extrínseca). La Satisfacción laboral Total es la suma de todos los ítems (es decir, de las dos subescalas). Cada ítem se calificó con una escala tipo Likert de 1 a 7 (1= Muy insatisfecho; 2= Insatisfecho; 3= Moderadamente insatisfecho; 4= Ni satisfecho ni insatisfecho; 5= Moderadamente satisfecho; 6= Satisfecho; 7= Muy satisfecho). Otro instrumento empleado fue el “Maslach Burnout Inventory-General Survey” (una versión adaptada al castellano), es un cuestionario que consta de 16 ítems distribuidos en tres subescalas llamadas Eficacia Profesional, Agotamiento y Cinismo. Su formato de respuesta es de tipo Likert de 7 alternativas (0= Nunca; 1= Alguna 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= Todos los días).

En cuanto a los resultados obtenidos, no se han encontrado diferencias entre hombres y mujeres respecto al Burnout ni a la Satisfacción laboral. La dimensión Cinismo y Agotamiento correlacionan negativamente con la Satisfacción laboral. Los resultados del análisis de regresión reflejan modelos predictivos diferentes según el sexo: en el caso de los

hombres la Eficacia Profesional y el Cinismo son más relevantes que en las mujeres. Y entre las mujeres el Agotamiento y el Control Estricto predicen de forma negativa la Satisfacción laboral.

La conclusión fue que respecto al objetivo de analizar las posibles diferencias entre los sexos, no se encontraron diferencias según el sexo ni en Satisfacción laboral ni en Burnout, se resalta el hecho de que este resultado confirma el de otros estudios (realizados por: Forgione & Peeters, 1982; Gamero, 2004; García, Castellón, Albaladejo & García, 1993; entre otros). Por otro lado, se estableció que el Cinismo y el Agotamiento correlacionan negativamente con la Satisfacción laboral; y la Eficacia Profesional correlaciona positivamente con la Satisfacción. Además, las correlaciones positivas entre Cinismo y Agotamiento son mayores en las mujeres.

En una investigación realizada por Escudero Macluf y Delfín Beltrán (2010) sobre ***“Diagnóstico del grado de Síndrome de Quemado por el Trabajo (Burnout) en el personal docente del Instituto Tecnológico Superior de Xalapa-Enríquez, Veracruz, México en el año 2009”***. El objetivo fue producir un diagnóstico del grado de Síndrome de Burnout que presenta el personal del Instituto Tecnológico Superior de Xalapa (durante el año 2009) de la ciudad de Xalapa-Enríquez (Veracruz), México. El estudio fue de tipo cuantitativo, exploratorio, no experimental y transversal. La muestra estuvo conformada por 104 trabajadores del Instituto Tecnológico Superior de Xalapa, de los cuales 46 eran personal administrativo y funcionarios; y 58 eran docentes. De los sujetos de la muestra el 48% eran mujeres y el 52% hombres. El promedio de edad fue de 36 años y 5 meses. En cuanto al estado civil, el 63% estaban casados o en unión libre, el 22% eran divorciados y el 15% solteros.

Los instrumentos utilizados fueron: un Cuestionario sociodemográfico de 15 ítems (sobre: género, edad, antigüedad laboral, grado de estudios, estado civil, entre otros). Otro instrumento utilizado fue el cuestionario “Maslach Burnout Inventory Educators Survey (MBI-ES)”, que está compuesto por 22 ítems organizados en forma de afirmaciones, destinados a explorar tres dimensiones (Cansancio Emocional, Despersonalización y Realización

Personal). El formato de respuesta para cada ítem es una escala de tipo Likert de 7 alternativas (0= Nunca/ 6= Todos los días).

En cuanto a los resultados obtenidos, con respecto al Síndrome de Burnout se halló la prevalencia de un grado bajo del mismo (lo padecía uno de cada cinco sujetos). Además el género femenino presentó un leve grado más alto del Síndrome que el género masculino. En cuanto a la edad, se comprobó que a mayor edad menor era el nivel de Síndrome de Burnout. También se confirmó que el número de dependientes no influía en el Síndrome del Quemado por el Trabajo.

Con respecto a la Satisfacción laboral, se halló que el 84,6% de los sujetos de la muestra estaban “Muy satisfechos” y el 15,4% “Medianamente satisfechos” (o menos que eso).

La conclusión fue que en la muestra el nivel de Síndrome de Burnout era bajo. Pero este hallazgo no se puede generalizar debido a los diversos contextos en los que se encuentran las instituciones educativas mexicanas. Motivo por el cual se recomendó replicar el estudio en otros Institutos Tecnológicos de Veracruz, cuyo contexto sea distinto.

En otro trabajo de investigación realizado por Ramírez Pérez y Lee Maturana (2011) sobre **“Síndrome de Burnout entre hombres y mujeres medido por el clima y la Satisfacción laboral”**. El objetivo fue encontrar diferencias significativas entre los sexos (masculino y femenino) en relación a las variables relacionadas al síndrome de Burnout, a la Percepción del clima y la Satisfacción laboral. En el estudio se utilizó un diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional, ex post facto con variables categóricas e intervalares. La muestra estuvo conformada por 233 trabajadores de la ciudad de Arica. De los cuales 30,5% eran trabajadores de educación, 34,3% comerciantes de tangibles, 17,2 vendedores de intangibles, 9,9% trabajadores de salud y 8,2% trabajadores de la administración pública.

Los instrumentos utilizados fueron: el “Maslach Burnout Inventory” (MBI) que es un cuestionario compuesto por 22 afirmaciones que hacen la evaluación a través de tres

factores: Cansancio Emocional, Despersonalización y Realización Personal. El formato de respuesta es una escala Likert de 7 alternativas (0= Nunca/ 6= Todos los días). También se utilizó el “Cuestionario de Satisfacción laboral S21/26” el cual evalúa tres dimensiones de la Satisfacción laboral (Satisfacción con la supervisión y participación; Satisfacción con las prestaciones básicas; y Satisfacción intrínseca del trabajo). Además, también, fue aplicada la “Escala de Clima Laboral” que evalúa diferentes dimensiones. Estas son: Compromiso extrínseco (CE); Compañeros-cohesión (CC); Apoyo del supervisor (AS); Descripción de cargo (DC); Infraestructura (IN); Equidad y autonomía en el desarrollo del trabajo (EA); Reconocimiento de méritos (RM); Compromiso intrínseco (CI). También, se utilizó un Cuestionario sociodemográfico (para evaluar: edad, sexo, nivel educacional, y cargo desempeñado).

Como resultado se obtuvo la existencia de diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres sólo en 5 variables (de todas las estudiadas). La escala MBI presenta que los hombres muestran un mayor puntaje de Despersonalización en relación a las mujeres. Con respecto al Clima organizacional las mujeres presentaron un mayor Compromiso intrínseco, lo mismo ocurrió con las variables correspondientes a la Satisfacción laboral (Satisfacción con la supervisión, Satisfacción con la remuneración, y Satisfacción con la calidad del trabajo producido).

La conclusión a la que se arribó fue que los hombres (de la población en estudio) que desempeñaban trabajos relacionados con la educación, la salud, el comercio de tangibles e intangibles y la administración pública, presentaron mayores niveles de despersonalización que las mujeres de la muestra. Para el resto de las variables estudiadas fueron las mujeres las que presentaron puntajes significativos en relación a los obtenidos por los hombres.

En cuanto al síndrome de Burnout, los hombres y mujeres mostrarían diferentes razones que dispararían las distintas variables del síndrome, lo que conllevaría diferentes modos de abordaje y prevención del mismo.

Es decir, que, se encontraron diferencias significativas entre los sexos, tanto en las diferencias de medidas que arrojaron los resultados de los instrumentos que miden el

síndrome de Burnout, el clima y la Satisfacción laboral, así como también en los resultados que explicarían el surgimiento del síndrome.

En otra investigación realizada por Mercado Salas y Noyola Cortés (2011) sobre **“El Síndrome de Quemarse por el Trabajo (Burnout) en Educación Básica”**, el objetivo fue determinar el nivel de prevalencia de Burnout en profesores de Educación Básica pública (Primaria y Secundaria) de la ciudad de Aguas Calientes, y la relación de dicho Síndrome con ciertas variables sociodemográficas y del entorno laboral. Es un estudio de tipo cuantitativo, transversal y descriptivo. La muestra estuvo conformada por 588 maestros de Primaria y 372 de Secundaria. De los docentes de nivel primario el 72,4% eran mujeres y el 27,6% hombres. De los cuales el 26,9% estaban solteros, más de la mitad expresaron estar casados, el 1,7% divorciados, el 1,4% eran viudos y el 2,4% estaban en pareja. En cuanto a los dependientes económicos que tenían a su cargo, uno de cada dos profesores tenía dos o menos, el 26,4% tres y casi el 24% más de tres. Por último, el tipo de contrato de los profesores era: el 2,3% como interinos, el 3,8% bajo contrato indefinido y el 93,9% tenía base en su centro de trabajo.

De los profesores de secundaria el 49,3% eran hombres y el 50,7% mujeres. De los cuales el 19,6% eran solteros, 69,6% estaban casados, el 5,5% eran divorciados y menos del 1% viudos. En cuanto a los dependientes económicos que tenían, el 38,2% no tenía ninguno o uno, el 30% tenía dos, y el 31% tres o más. Por último, el 88,7% tenía base en su lugar de trabajo, el 7,1% no poseía contrato definido y el 2,8% como interinos.

Los instrumentos utilizados fueron: el Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT) y un Cuestionario Sociodemográfico.

En cuanto a los resultados obtenidos, los profesores de Educación Primaria y Secundaria mostraron niveles similares de prevalencia del Síndrome de Burnout, siendo en el caso de los primeros del 2,7%, y en el de los segundos 2,4%. Y, es de destacar que los niveles más altos de presencia del Síndrome se hallaron en la dimensión de Desgaste Psíquico, siendo un 30,4% en el caso de los docentes de Primaria y un 26% en los de Secundaria.

La conclusión fue que es relevante que los profesores tomen conciencia de lo estresante de su profesión y que cuenten con estrategias como, por ejemplo, técnicas de relajación para manejar el estrés.

En otro trabajo de investigación realizado por Jiménez Figueroa, Jara Gutiérrez y Miranda Celis (2012) sobre ***“Burnout, Apoyo Social y Satisfacción laboral en docentes”***, el objetivo fue describir los niveles del Síndrome de Burnout, Apoyo Social y Satisfacción laboral y las posibles relaciones existentes entre estas variables. En el estudio se analizó la relación de las tres variables de manera bivariada. La muestra estuvo conformada por 89 docentes de 5 colegios municipalizados de la ciudad de Rengo, Chile. El 76,14 % eran mujeres y el 23,86 % hombres; siendo el 25,84% solteros, 51,69% separados, 3,37% viudos, 6,74% divorciados y un 1,12% otros. Sus edades se ubicaban entre los 22 y los 60 años. Los años de servicio dedicados a la docencia se encontraban en un rango de entre 1 a 41 años; y los años de servicio, en el establecimiento educacional al cual pertenecen, oscilaba entre 1 a 36 años.

Los instrumentos utilizados fueron: “Maslach Burnout Inventory” que es una escala compuesta por 22 ítems en forma de afirmaciones referidas a actitudes, emociones y sentimientos personales del profesional en su trabajo y hacia las personas que atienden. El formato de respuesta es una escala Likert de 7 alternativas (0= Nunca; 1= Alguna 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= Todos los días). Se utilizó la adaptación al español del cuestionario en su versión para docentes (MBI-ES). Otro de los instrumentos empleado fue la *“Escala Multidimensional de Percepción de Apoyo Social”*, constituida por 12 ítems divididos en 3 escalas referentes al apoyo social percibido por parte de la familia, amigos y otras personas significativas; y su formato de respuesta es de tipo Likert de 7 puntos. Y también fue utilizado el *“Cuestionario de Satisfacción Laboral S20-23”*, compuesto por 23 ítems referidos a información objetiva del trabajo y aquellos elementos subjetivos asociados a diferentes aspectos del mismo, obteniéndose con ello una medida global de Satisfacción laboral.

Los resultados, en cuanto a las diferentes variables estudiadas, arrojaron lo siguiente: sobre los niveles de Burnout, se obtuvo que del total de docentes (89), un 15,63% no percibió Burnout, un 43,82% presentaron síntomas del Síndrome, y el 40,45% estaba afectado por el Síndrome del Quemado. Con respecto a los niveles de Apoyo Social Percibido el 1,12% del total de docentes participantes del estudio presentó bajo nivel del mismo, 35,96% exhibió un nivel medio de esta variable, y un 62,92% percibió altos niveles. Por último, en relación a la variable Satisfacción laboral, del total de la muestra un 3,37% presentó muy bajos niveles de Satisfacción laboral, el 32,58% exhibió bajos niveles de la variable, el 8,99% presentó moderados niveles, y el 40,45% altos niveles de Satisfacción.

Sobre la relación entre las variables Burnout y Apoyo Social se encontró una correlación inversa y significativa entre estas variables ($r=-0,526$; $p<0,01$). Es decir, a mayores niveles de Burnout menores niveles de Apoyo Social. En el caso de las dimensiones de Burnout llamadas Agotamiento Emocional y Despersonalización, ambas correlacionaron de manera inversa y significativa tanto con la variable Apoyo Social como con cada una de sus dimensiones (familia, amigos y otros significativos). En cambio, en la dimensión de Burnout denominada Realización Personal, se observó que correlacionaron de forma directa y significativa tanto con la variable Apoyo Social como con cada una de sus dimensiones (familia, amigos y otros significativos).

En cuanto a la relación entre las variables Burnout y Satisfacción laboral se observó una correlación inversa y significativa entre estas variables ($r=-0,477$; $p<0,01$), encontrándose que a mayores niveles de Burnout menores niveles de Satisfacción laboral.

Sobre la primera dimensión de Burnout (Agotamiento Emocional), la misma correlacionó de manera inversa y significativa tanto con la variable Satisfacción laboral, como con sus dimensiones Satisfacción con la Supervisión, Satisfacción con las Prestaciones, Satisfacción Intrínseca y Satisfacción con la Participación. Únicamente la dimensión Satisfacción con el Ambiente Físico no se relacionó de manera significativa con el Agotamiento Emocional.

La segunda dimensión de Burnout (Despersonalización) presentó una correlación significativa e inversa tanto con Satisfacción laboral como con cuatro de sus dimensiones (Satisfacción con la Supervisión, Satisfacción con las Prestaciones, Satisfacción Intrínseca y Satisfacción con la Participación).

Con respecto a la tercera dimensión de Burnout (Realización Personal), ésta correlacionó de forma directa y significativa tanto con la Satisfacción laboral General como con sus dimensiones: Satisfacción con la Supervisión, Satisfacción con las Prestaciones, Satisfacción Intrínseca, Satisfacción con la Participación y Satisfacción con el Ambiente Físico.

Para profundizar la relación de las variables, se realizó un análisis del Apoyo Social Percibido y de la Satisfacción laboral en función de las categorías extremas del síndrome de Burnout (presencia y ausencia). Como resultado se encontraron diferencias significativas en la variable Apoyo Social, entre el grupo con Burnout y sin Síndrome del Quemado, siendo menores los niveles de Apoyo Social en el grupo con Burnout, lo que corroboró la hipótesis de que a mayores niveles de Burnout menores niveles de Apoyo Social.

En cuanto a la variable Satisfacción laboral se hallaron diferencias significativas entre el grupo con Síndrome del Quemado y sin Burnout, siendo menores los niveles de Satisfacción laboral en el grupo con Burnout, lo que apoyó la hipótesis de que a mayores niveles de Burnout menores niveles de Satisfacción laboral.

Respecto a las dimensiones de Satisfacción laboral, se encontraron diferencias significativas ($p < 0,01$), entre el grupo con Burnout y sin éste, en las variables Satisfacción con la Supervisión, Satisfacción con las Prestaciones, Satisfacción Intrínseca, y Satisfacción con la Participación. Sólo en la dimensión Satisfacción con el Ambiente Físico no se encontraron diferencias significativas entre el grupo con Burnout y sin Síndrome de quemarse por el trabajo ($p > 0,05$).

Como conclusión se encontró una elevada incidencia de sintomatología del Síndrome de Burnout (43,82%), y un elevado porcentaje de docentes que en ese momento ya se

encontraban afectados por Burnout (40,45%). En cuanto a los niveles de Apoyo Social, se halló que los docentes mostraron altos niveles. Y, con respecto a los niveles de Satisfacción laboral se observó que del total de docentes, alrededor de un 55% de éstos, mostró niveles de Satisfacción laboral que oscilan entre alto y muy alto. Puede concluirse a partir de lo obtenido que existe diversidad en los niveles de Satisfacción laboral reportados por los docentes, concentrándose en altos y bajos (40,45% y 32,58% respectivamente).

Por otra parte, en cuanto a la relación entre Burnout y Apoyo Social, se pudo ver que existe una relación significativa e inversa ($r=-0,526$; $p<0,01$) entre estas variables, donde a mayores niveles de Síndrome del Quemado menores niveles de Apoyo Social.

Con respecto a la relación del Síndrome del Quemado y Satisfacción laboral, se halló que existe una relación inversa y altamente significativa ($r=-0,477$; $p<0,01$) entre estas variables, notándose que a mayores niveles de Burnout menores niveles de Satisfacción laboral.

Además se observó una relación directa y altamente significativa ($r=0,684$; $p<0,01$) entre Apoyo Social con Satisfacción laboral, donde a mayores niveles de Apoyo Social mayores niveles de Satisfacción laboral.

Teniendo en cuenta todo lo antes mencionado se afirmó que a partir de relacionar las variables Burnout, Apoyo Social y Satisfacción laboral se observó que la presencia de la Satisfacción laboral junto con la variable Apoyo Social, servirían como factores protectores que mitigarían los efectos dañinos generados por los niveles de Burnout. Por lo contrario, la ausencia de éstas variables, actuaría como factor de riesgo en el desarrollo de estrés laboral en docentes.

En otra investigación realizada por Escudero Macluff, Ortiz García y Delfín Beltrán (2013) sobre ***“La antigüedad en el trabajo y su relación con el Síndrome del Quemado por el Trabajo (Burnout) en los profesores del área académica de artes de la Universidad Veracruzana, en Xalapa-Enríquez, Veracruz, México. Período de estudio 2012 – 2013.”***, el objetivo fue evaluar la relación que pudiera existir entre el Síndrome de

Burnout y la antigüedad laboral de los profesores pertenecientes al ámbito educativo de nivel superior, del Área académica de Artes de la Universidad Veracruzana, en Xalapa, Veracruz, México. Es un estudio de enfoque cuantitativo, con método hipotético-deductivo, no experimental, prospectivo, transaccional, bivariado y de alcance correlacional. La muestra estuvo integrada por 130 profesores que durante el periodo de estudio prestaban servicio, como docentes, en las facultades del Área académica de artes de la Universidad Veracruzana de Xalapa-Enríquez, Veracruz, México (durante el periodo 2012-2013). Los profesionales docentes pertenecían a cuatro facultades distintas, del Área académica. Siendo la distribución porcentual de los docentes de la muestra la siguiente: Artes Plásticas 25%, Danza 22%, Música 40% y Teatro 13%.

Los instrumentos utilizados fueron: una encuesta; y el cuestionario “Maslach Burnout Inventory Education Survey” (MBI-ES), al cual se le agregó una sección de datos biográficos y otra de datos de Satisfacción laboral y personal. El MBI-ES mide el Burnout en base a tres dimensiones (Cansancio Emocional, Despersonalización y Realización Personal).

En cuanto a los resultados obtenidos, sobre la Antigüedad laboral la media aritmética que se obtuvo fue de 15,77 y la mediana se ubica en 13 años con una desviación estándar de 10,8. También, se pudo observar que un poco más de un tercio de la población de la muestra tenía más de 20 años de servicio lo que supone que la mayoría aun no presentaba desgaste laboral. Además, en cuanto a la relación de la Antigüedad laboral con el Cansancio Emocional y Despersonalización, la mayoría de los participantes reportaron nivel bajo en las dimensiones de Cansancio Emocional y Despersonalización, lo que hace creer que no sufrían un desgaste significativo, no obstante fue notable la existencia de sujetos con niveles medio y/o alto de padecimiento. Y, sobre la distribución total del Síndrome del Quemado por el Trabajo se pudo apreciar que la cuarta parte de los sujetos lo presentó a nivel medio o alto. Finalmente, en lo que refiere a la correlación entre Antigüedad laboral de los docentes y el Síndrome de Quemado por el Trabajo los datos arrojados indicaron una intensidad de correlación negativa débil (-0,066).

Como conclusión se arribó a que el nivel general promedio de presencia del Síndrome de Quemado por el Trabajo en la población estudiada fue bajo. Pero se deberían tomar

medidas de prevención porque uno de cada cuatro docentes lo padeció en grado medio o alto, y lo ideal es que ninguno lo padezca. Además, se observó que los niveles de Burnout en la muestra indicaron que los docentes con Antigüedad laboral entre diez y veinte años fueron los que reportan los niveles más altos. Por último, se propuso elaborar nuevas investigaciones que apoyen la validez del instrumento MBI-Es en el contexto mexicano.

4. Metodología

4.1 Diseño Metodológico

El presente trabajo posee un diseño no experimental, en el cual se llevó a cabo un estudio expo-facto de corte transversal y tipo correlacional, basado en mediciones de auto-reporte.

4.2 Participantes

En cuanto a la población de estudio, según el Censo realizado por el Ministerio de Educación (en el año 2013), en el Nivel Primario de Educación Común (sector de gestión estatal), los docentes de planta funcional que se encuentran trabajando “Frente a alumnos” en el Conurbano bonaerense son en total 25.507. Se debe tener en cuenta que según datos del Censo realizado en el año 2010 (por el INDEC) el Gran Buenos Aires está conformado por 24 partidos. Además, es de destacar que el llamado “Conurbano” se divide en las zonas: Sur, Este y Oeste. Y, que la zona Sur está constituida por 11 partidos. La presente investigación se centrará, únicamente, en uno de los partidos de esta zona, el denominado Florencio Varela.

El estudio se llevó a cabo con la participación voluntaria de 219 docentes (maestros de grado, activos) de escuelas estatales de Educación Primaria de la zona Sur del Conurbano bonaerense (partido Florencio Varela).

Dichos participantes cumplían con los siguientes *criterios de inclusión*: ser docentes; encontrarse trabajando actualmente en escuelas estatales de Educación Primaria, de la zona sur del conurbano bonaerense (partido Florencio Varela), Argentina; y estar dispuestos a participar en la investigación. Se *excluyeron* aquellos docentes que no tenía un año mínimo de antigüedad en el ejercicio de la docencia.

De los participantes el 90,4% son mujeres (N= 198) y el 9,6 % hombres (N= 21), con una edad media de 38 años (rango de 21 a 60 años). Respecto al estado civil: el 39,3% están casados (N= 86), el 29,6% en pareja (N= 59), el 24,7% solteros (N= 54), el 6,8% divorciados (N= 15) y el 2,3% son viudos (N= 5). En cuanto al número de hijos: el 50,6% tiene entre uno o dos hijos (N= 111), el 34,7% no tiene hijos (N= 76), el 10% tiene tres hijos (N= 22), el 3, 2% tiene cuatro hijos (N= 7), y el 1, 5% tiene entre cinco o siete hijos (N= 3). Todos los encuestados trabajan o cuatro horas (52,1%) u ocho horas (47,9%), con una antigüedad media de 11 años (rango 1 a 35 años).

4.3 Instrumentos

Se invitó a los docentes a participar del estudio de investigación, previo cumplimiento de los criterios de inclusión y exclusión. Y se aplicaron tres instrumentos, estos fueron: una Encuesta Sociodemográfica; el Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes, MBI-Ed (Maslach, C. y Jackson, S.E.1986) en su versión española (Seisdedos, 1997); y la Escala General de Satisfacción Laboral (Warr, Cook y Wall, 1979).

Encuesta sociodemográfica (ver Anexo, pág. 92).

Para la recolección de datos sociodemográfico de los participantes de la muestra, se elaboró un breve cuestionario con la finalidad de obtener la siguiente información:

- Edad.
- Sexo.
- Estado civil.
- Número de Hijos.
- Antigüedad en el ejercicio de la docencia.
- Horas diarias de trabajo.

Cuestionario de Burnout Maslach Inventory para docentes, MBI- Ed (ver Anexo, pág. 93).

El Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes, MBI-Ed (Maslach, C y Jackson, S.E., 1986) en su versión española (Seisdedos, 1997) está compuesto por 22 ítems que realizan la evaluación a través de tres dimensiones: Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización Personal. El formato de respuesta es de tipo Likert, con una escala de siete categorías (0= Nunca; 1= Alguna 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; y 6= A diario).

El inventario utilizado para el colectivo de profesores es prácticamente igual a la versión original, sólo que se le realizan pequeños cambios para que pueda ser comprendido de un mejor modo por los docentes. Para ello, por ejemplo, se sustituye la palabra receptores o usuarios del servicio por la de estudiantes (Moriana, Aló, Pino, Herruzo, Ruiz, Alcalá & Corpas, 2006).

Según la corrección de la prueba se considera un nivel de Burnout elevado cuando el sujeto obtiene puntuaciones altas en Agotamiento Emocional y Despersonalización, y bajas en Realización Personal. Además dichos factores pueden ser considerados como elementos independientes e incluso como las fases del propio proceso de Burnout (Moriana, Aló, Pino, Herruzo, Ruiz, Alcalá & Corpas, 2006. En Raya, Moriana, & Herruzo, 2010).

En un estudio (en el que se utilizó el Maslach Burnout Inventory) desarrollado en España por Durán, Extremera y Rey (2001) la fiabilidad (alpha de Cronbach) alcanzada, para cada una de las dimensiones del instrumento, fue de: 0,89 para Agotamiento Emocional; 0,64 para Despersonalización; y 0,84 para Realización Personal.

El MBI-Ed es un instrumento que se aplica y se resuelve con rapidez, en un tiempo esperado de no más de quince minutos por docente, y no requiere que los mismos posean un grado de conocimiento en la temática a evaluar.

Escala General de Satisfacción Laboral (ver Anexo, pág. 96).

Se utilizó la “Overall Job Satisfaction” elaborada por Warr, Cook y Wall (1979), denominada “Escala General de Satisfacción Laboral, NTP 394”. La cual está compuesta por dos subescalas, estas son: la subescala de Satisfacción laboral intrínseca y la subescala de Satisfacción laboral extrínseca. La Satisfacción laboral total está representada por la suma de ambas subescalas; es decir, de los resultados de todos los ítems.

Tal como lo describen Tapia Martínez, Ramírez Rodríguez e Islas García (2009) la subescala de Factores Intrínsecos incluye aspectos como el reconocimiento obtenido por la labor en el trabajo, la responsabilidad, aspectos sobre el contenido de la tarea y la promoción, entre otros. Dicha escala está compuesta por siete ítems pares (2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14). Y la subescala de Factores Extrínsecos trata sobre la satisfacción del trabajador, en cuanto a: la remuneración, las condiciones físicas del trabajo y el horario, entre otros. Esta escala está constituida por ocho ítems impares (1,3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15).

El formato de respuesta es de tipo Likert, con una escala de siete categorías (1= Muy insatisfecho/ 7= Muy satisfecho). La puntuación total oscila entre 15 y 105, de forma que una mayor puntuación indica una mayor satisfacción general. En cuanto a la subescala de Satisfacción Intrínseca sus valores oscilan entre 7 y 49; y en lo que refiere a la subescala de Satisfacción Extrínseca los valores oscilan entre 8 y 56.

El instrumento posee la siguiente confiabilidad: para la Satisfacción general tiene un Coeficiente alpha entre 0,85 y 0,88; para la Satisfacción Intrínseca presenta un Coeficiente alpha entre 0,79 y 0,85; y para la Satisfacción Extrínseca tiene un Coeficiente alpha entre 0,74 y 0,78.

Además, cabe destacar que, en un trabajo de investigación realizado en España desarrollado por Moreno Jiménez, Ríos Rodríguez, Canto Ortiz, San Martín García y Perles Nova (2010) sobre “Satisfacción laboral y Burnout en trabajadores poco cualificados: diferencias entre sexos en poblaciones inmigrantes” fue utilizada la Escala General de Satisfacción, y tras comprobar la alta correlación entre las subescalas (de Satisfacción laboral

intrínseca y Satisfacción laboral extrínseca) y la existencia de un solo factor, se considero una única variable: la Satisfacción laboral, y se obtuvo un alpha de Cronbach de 0,90 para la escala total.

El instrumento tiene la ventaja de poder ser auto-completado y de ser aplicado colectivamente. Ya que es de fácil comprensión siempre que la persona posea un buen nivel de comprensión lectora y vocabulario.

4.4 Procedimiento

Se seleccionó una muestra accidental no probabilística de 219 participantes. Se procedió, en primer lugar, con la explicación del objetivo del presente trabajo de investigación para luego entregarles los cuestionarios y escala junto con un consentimiento informado, poniendo mucho énfasis en la confidencialidad de sus respuestas. Cada participante completó los cuestionarios y la encuesta de forma voluntaria.

Es importante señalar que la toma de instrumentos se llevó a cabo en momentos en donde los docentes no se encontraban en periodo vacacional, ni tampoco en una época próxima a la finalización del año lectivo.

Una vez obtenidas las respuestas de la totalidad de la muestra, se procedió a procesar la información. Para el análisis estadístico se utilizó el software SPSS V18.

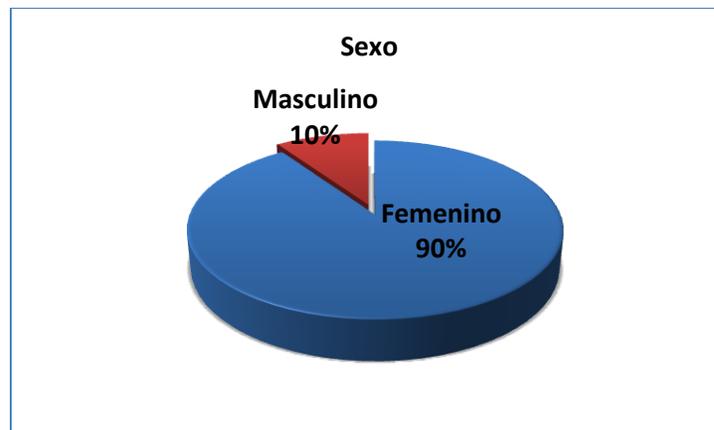
Para la comprobación de las hipótesis se utilizaron las siguientes pruebas estadísticas: Kolmogorov-Smirnov (para verificar la normalidad de las variables), Rho de Spearman (para verificar la relación entre las variables cuantitativas) y T de Student y Mann-Whitney (para verificar la relación entre una variable nominal y una cuantitativa). Las variables cuantitativas se describieron mediante la media, la desviación típica, el mínimo y el máximo. Las variables nominales se describieron mediante los porcentajes y frecuencias.

El nivel de significación utilizado en el estudio fue $\alpha = 0.05$.

5. Resultados

Características sociodemográficas de la muestra.

Gráfico 1. Distribución de los porcentajes del sexo de la muestra.

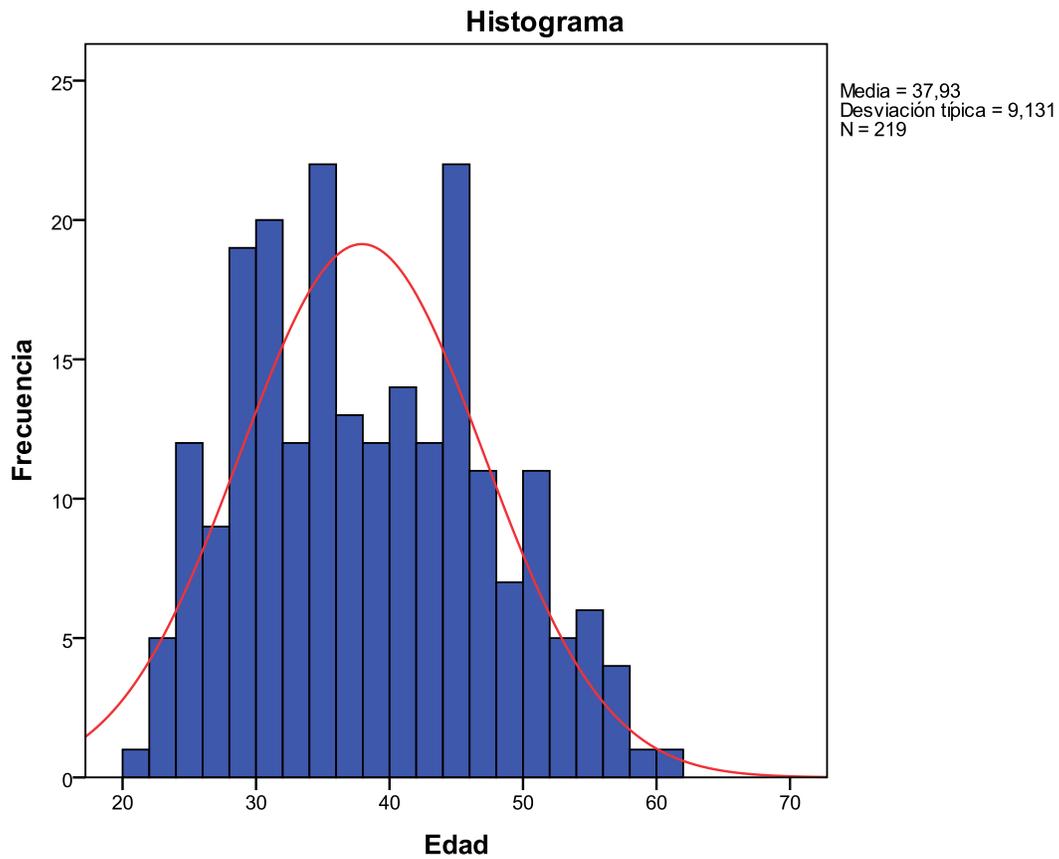


La muestra estuvo compuesta por 219 docentes (maestros de grado, activos), de los cuales el 90,4% fueron mujeres (N= 198) y el 9,6% hombres (N= 21).

Tabla 1. Distribución de la muestra según la edad.

Estadísticos	
Edad	
N	219
Media	37,93
Mediana	37
Moda	30
Desv. típ.	9,131
Mínimo	21
Máximo	60

Gráfico 2. Histograma de la variable edad.



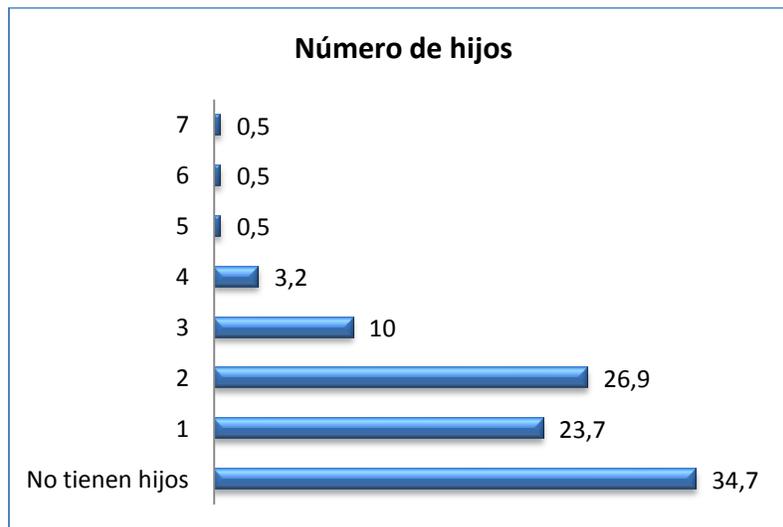
Tal como se observa en la tabla 1 y en el gráfico 2, la edad media de la muestra es de 38 años (rango de 21 a 60 años).

Tabla 2. Distribución de la muestra según el estado civil.

Estado Civil		
	Frecuencia	Porcentaje
Casado	86	39,3
Divorciado	15	6,8
En pareja	59	26,9
Soltero	54	24,7
Viudo	5	2,3

Respecto al estado civil de los encuestados en la tabla 2 se puede apreciar que la mayoría (39,3%) están casados (N= 86), seguidos de los que están en pareja (29,6%; N= 59) y solteros (24,7%; N= 54). Sólo el 6,8% están divorciados (N= 15) y el 2,3% viudos (N= 5).

Gráfico 3. Distribución de la muestra según el número de hijos.



El 50,6% de las personas que integraron la muestra tienen entre uno o dos hijos (N= 111). El 34,7 % no tienen hijos (N= 76). El 10% tiene tres hijos (N= 22). El 3,2% tiene cuatro hijos (N= 7). Y el 1,5% tiene entre cinco o siete hijos (N= 3).

Tabla 3. Distribución de la muestra según las horas diarias de trabajo.

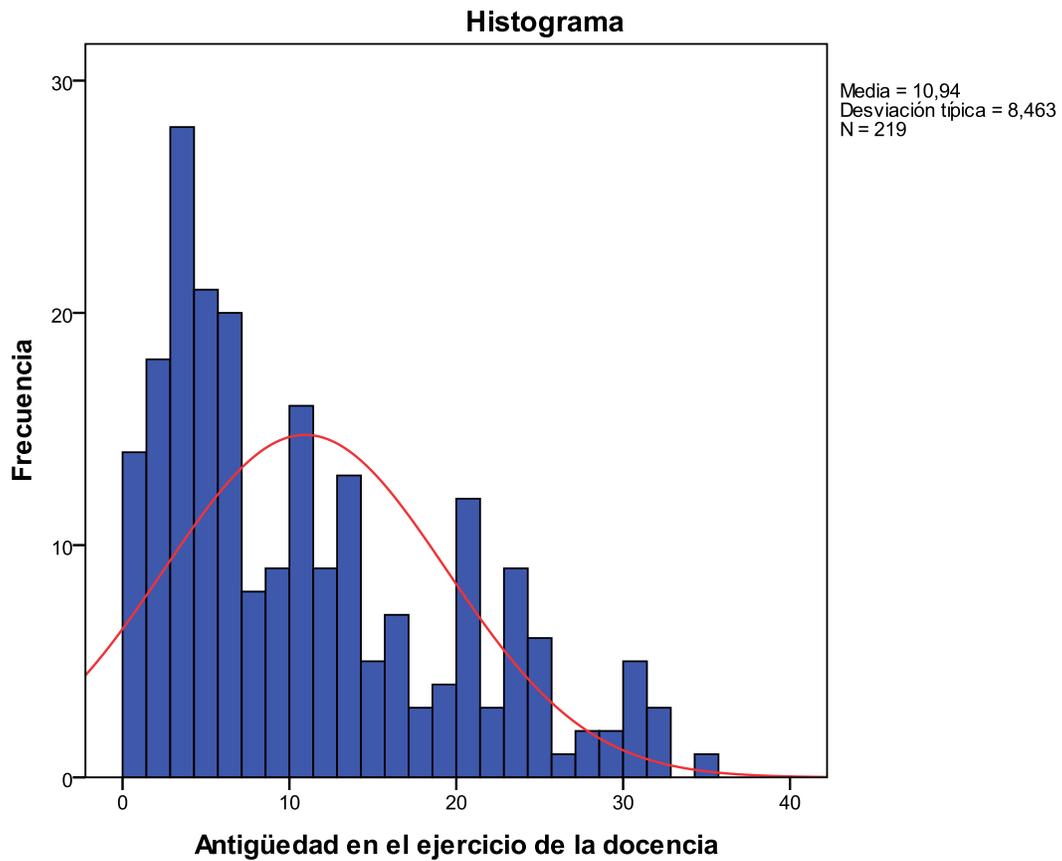
Horas diarias de trabajo		
	Frecuencia	Porcentaje
4 hs.	114	52,1
8 hs.	105	47,9

Todos los encuestados trabajan o cuatro horas (52,1%) u ocho horas (47,9%).

Tabla 4. Distribución de la muestra según la antigüedad en el ejercicio de la docencia.

Estadísticos	
Antigüedad en el ejercicio de la docencia	
N	219
Media	10,94
Mediana	9,00
Moda	5
Desv. típ.	8,463
Mínimo	1
Máximo	35

Gráfico 4. Histograma de antigüedad en el cargo.



Tal como se observa en la tabla 4 y en el gráfico 4, la antigüedad media de la muestra es de 11 años (rango 1 a 35 años).

Descripción de los resultados de los ítems del Cuestionario Maslach Burnout Inventory para docentes.

Tabla 5. Estadísticos descriptivos del Cuestionario MBI-Ed.

	Recuento	Media	Desviación típica	Mediana	Moda	Mínimo	Máximo
Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.	219	,5	1,2	,0	0	0	6
Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.	219	,6	1,1	,0	0	0	6
Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos.	219	,7	1,6	,0	0	0	6
Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	219	1,0	1,9	,0	0	0	6
Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	219	1,1	1,9	,0	0	0	6
Me siento frustrado por mi trabajo.	219	1,7	1,9	1,0	0	0	6
Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.	219	1,8	1,9	1,0	0	0	6
En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.	219	1,9	1,9	1,0	0	0	6
Me siento "quemado" por el trabajo.	219	2,2	2,0	2,0	0	0	6
Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.	219	2,4	1,9	2,0	1	0	6
Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	219	2,4	2,1	2,0	0	0	6
Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	219	2,9	1,9	3,0	5	0	6
Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	219	2,9	1,8	3,0	1	0	6
Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.	219	3,3	2,2	3,0	6	0	6
Me encuentro con mucha vitalidad.	219	3,5	1,9	4,0	5	0	6
Al final de la jornada me siento agotado.	219	3,9	1,7	4,0	5	0	6
Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos.	219	4,3	1,7	5,0	5	0	6
He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.	219	4,4	1,7	5,0	6	0	6
Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.	219	4,4	1,8	5,0	6	0	6
Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis	219	4,5	1,7	5,0	6	0	6

clases.							
Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.	219	4,6	1,7	5,0	6	0	6
Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.	219	4,9	1,5	5,0	6	0	6

Observando la Tabla 5, se puede ver que las puntuaciones medias más baja (inferiores a 2,9 M) se dan en los ítems: “Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos”, “Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas”, “Realmente no me importa lo que les ocurrirá a alguno de mis alumnos”, “Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente”, “Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo”, “Me siento frustrado por mi trabajo”, “Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí”, “En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades”, “Me siento "quemado" por el trabajo”, “Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés” y “Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro”. El valor más frecuente en los mencionados ítems (M_o) fue “Nunca”.

Por el contrario, la medias más altas (superiores a 3,9 M) se dan en los ítems: “Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos”, “He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo”, “Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos”, “Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases”, “Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros” y “Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos”. El valor más frecuente (M_o) en los mencionados ítems fue “A diario”.

En los ítems: “Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo”, “Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado”, “Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo”, “Me encuentro con mucha vitalidad” y “Al final de la jornada me siento agotado”; se observaron medias intermedias (con un rango de 2,9 M a 3,9 M).

Descripción de los resultados de los ítems de la Escala General de Satisfacción laboral.**Tabla 6. Estadísticos descriptivos de la Escala General de Satisfacción laboral.**

	Recuento	Media	Desviación típica	Mediana	Moda	Mínimo	Máximo
Tu salario.	219	2,6	1,7	2	1	1	7
Condiciones físicas del trabajo.	219	3,6	1,9	3	2	1	7
Tus posibilidades de promoción.	219	3,7	1,9	4	4	1	7
Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho.	219	3,9	2	4	6	1	7
El modo en que tu organización está gestionada.	219	4,1	1,9	4	6	1	7
Relaciones entre dirección y trabajadores en tu organización.	219	4,2	1,9	4	6	1	7
La atención que se presta a las sugerencias que haces.	219	4,2	1,8	4	6	1	7
Tu superior inmediato.	219	4,3	1,9	5	6	1	7
La posibilidad de utilizar tus capacidades.	219	4,4	1,9	5	6	1	7
La variedad de tareas que realizas en tu trabajo.	219	4,5	1,8	5	6	1	7
Responsabilidad que se te ha asignado.	219	4,7	1,8	5	6	1	7
Tu horario de trabajo.	219	4,8	1,7	5	6	1	7
Tu estabilidad en el empleo.	219	4,8	2,2	6	7	1	7
Libertad para elegir tu propio método de trabajo	219	4,9	1,9	5	6	1	7
Tus compañeros de trabajo.	219	5	1,8	5	6	1	7

Observando la Tabla 6, se puede ver que las puntuaciones medias más baja (inferiores a 4,1 M) se dan en los ítems: “Tu salario”, “Condiciones físicas del trabajo”, “Tus posibilidades de promoción” y “Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho”. De éstas la puntuación medias más baja (2,6 M) se da en el ítem: “Tu salario”. Seguida por la puntuación (3,6 M) del ítem: “Condiciones físicas del trabajo”. Si miramos las Modas (en estos dos ítems) vemos que los valores más frecuentes fueron 1 y 2, que corresponderían a “Muy insatisfechos” e “Insatisfechos”.

Por el contrario, las puntuaciones medias más altas (superiores a 4,5 M) se dan en los ítems: “Responsabilidad que se te ha asignado”, “Tu horario de trabajo”, “Tu estabilidad en el

empleo”, “Libertad para elegir tu propio método de trabajo” y “Tus compañeros de trabajo”. De éstas la puntuación media más alta (5 M) se da en el ítem: “Tus compañeros de trabajo” ($M_o = 7$).

Los siguientes ítems: “El modo en que tu organización está gestionada”, “Relaciones entre dirección y trabajadores en tu organización”, “La atención que se presta a las sugerencias que haces”, “Tu superior inmediato”, “La posibilidad de utilizar tus capacidades” y “La variedad de tareas que realizas en tu trabajo”; tienen puntuaciones medias.

Descripción del resultado del cuestionario Maslach Burnout Inventory (para docentes) para toda la muestra.

Tabla 7. Estadísticos descriptivos de las subescalas del MBI-Ed.

	Estadísticos						
	N	Media	Mediana	Moda	Desv. típ.	Mínimo	Máximo
Agotamiento Emocional (EE)	219	22,01	20,00	12	12,684	0	54
Despersonalización (D)	219	3,87	2,00	0	4,734	0	20
Realización Personal (PA)	219	33,96	37,00	39	10,636	3	48

Siguiendo las valoraciones de los autores, el promedio de Agotamiento Emocional de la muestra es “Intermedio o medio” (22,01). El promedio de Despersonalización es “Bajo” (3,87). Y el promedio de Realización Personal es “Intermedio o medio” (33,96).

Dado que las tres subescalas no se distribuyen según ley Normal lo más adecuado es describirlas según su mediana. Si se observan los valores de las medianas de cada subescala la valoración no varía.

Agotamiento Emocional mediana= 20 nivel “Intermedio o medio”. Despersonalización mediana= 2 nivel “Bajo”. Realización Personal mediana= 37 nivel “Intermedio o medio”.

Descripción del resultado de la Escala General de Satisfacción laboral para toda la muestra.

Tabla 8. Estadísticos descriptivos de la Escala General de Satisfacción laboral.

	Estadísticos						
	N	Media	Mediana	Moda	Desv. típ.	Mínimo	Máximo
Subescala de factores intrínsecos	217	30,44	31,00	27	10,104	7	49
Subescala de factores extrínsecos	218	33,43	33,00	26	10,025	11	56
Satisfacción General	216	64,06	63,50	61	19,465	20	105

La escala General de Satisfacción Laboral oscila entre 15 y 105. Se puede decir que la Satisfacción General en la muestra es media (64,06) “Ni satisfechos ni insatisfechos”.

La escala de Satisfacción Intrínseca oscila entre 7 y 49. La Satisfacción Intrínseca en la muestra es media alta (30,44) “Ni satisfechos ni insatisfechos” con tendencia a “Moderadamente satisfechos”.

La escala de Satisfacción Extrínseca oscila entre 8 y 56. La Satisfacción Extrínseca en la muestra es media (33,43) “Ni satisfechos ni insatisfechos”.

Comprobación de la normalidad de las subescalas del Maslach Burnout Inventory para docentes.

Como paso previo al estudio de las relaciones/diferencias en los niveles de Burnout y las características de la muestra comprobamos si las distribuciones de las subescalas siguen una ley Normal. Utilizamos la prueba de Kolmogorov-Smirnov.

Tabla 9. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para las subescalas de Burnout.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra								
	N	Parámetros normales ^{a,b}		Diferencias más extremas			Z de Kolmogorov-Smirnov	Sig. asintót. (bilateral)
		Media	Desviación típica	Absoluta	Positiva	Negativa		
Agotamiento Emocional (EE)	219	22,01	12,684	,098	,098	-,044	1,448	,030
Despersonalización (D)	219	3,87	4,734	,207	,198	-,207	3,059	,000
Realización Personal (PA)	219	33,96	10,636	,123	,093	-,123	1,827	,003

Las variables Agotamiento Emocional ($P= 0.030$), Despersonalización ($P= 0.001$) y Realización Personal ($P= 0.003$) no se distribuyen según ley Normal.

Para el análisis estadístico de las subescalas se utilizarán pruebas no paramétricas.

Comprobación de la normalidad de las medidas de Satisfacción laboral.

Como paso previo al estudio de las relaciones/diferencias en la Satisfacción general y las características de la muestra comprobamos si las distribuciones siguen una ley Normal. Utilizamos la prueba de Kolmogorov-Smirnov.

Tabla 10. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para las medidas de Satisfacción laboral.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra								
	N	Parámetros normales ^{a,b}		Diferencias más extremas			Z de Kolmogorov-Smirnov	Sig. asintót. (bilateral)
		Media	Desviación típica	Absoluta	Positiva	Negativa		
Subescala de factores intrínsecos	217	30,44	10,104	,077	,045	-,077	1,133	,154
Subescala de factores extrínsecos	218	33,43	10,025	,059	,042	-,059	,878	,424
Total Satisfacción Total	216	64,06	19,465	,056	,039	-,056	,829	,498

Teniendo en cuenta la Tabla 10, se puede observar que todas las escalas se distribuyen según ley Normal.

Comprobación de la normalidad de la variable Antigüedad en el ejercicio de la docencia.

Como paso previo al estudio de las relaciones/diferencias en los niveles de Satisfacción laboral y la Antigüedad en el ejercicio de la docencia comprobamos si las distribuciones siguen una ley Normal. Utilizamos la prueba de Kolmogorov-Smirnov.

Tabla 11. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para las medidas de Antigüedad en el ejercicio de la docencia.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra		
Antigüedad en el ejercicio de la docencia		
N		219
Parámetros normales^{a,b}	Media	10,94
	Desviación típica	8,463
Diferencias más extremas	Absoluta	,141
	Positiva	,141
	Negativa	-,120
Z de Kolmogorov-Smirnov		2,081
Sig. asintót. (bilateral)		,000

La variable Antigüedad en el ejercicio de la docencia no se distribuye según ley Normal.

Estudio de las relaciones entre el Burnout y las características de la muestra (Sexo y Antigüedad en el ejercicio de la profesión).

Estudio de la diferencias entre los sexos según las medidas de Burnout.

Se ha utilizado la prueba Mann-Whitney porque las medidas no se distribuyen según ley Normal.

Tabla 12. Distribuciones de las escalas del cuestionario de MBI-Ed según el sexo.

Burnout		Sexo						
		Recuento	Media	Desviación típica	Mediana	Moda	Mínimo	Máximo
Agotamiento Emocional (EE)	Femenino	198	22,0	12,8	20,0	12,0	0	54
	Masculino	21	22,2	12,1	21,0	16,0	3	44
Despersonalización (D)	Femenino	198	3,6	4,5	1,5	,0	0	20
	Masculino	21	6,6	5,7	6,0	,0	0	20
Realización Personal (PA)	Femenino	198	34,5	10,3	37,0	39,0	6	48
	Masculino	21	29,0	12,5	32,0	45,0	3	45

En la dimensión Agotamiento Emocional se observa que tanto hombres como mujeres obtienen medianas (Me= 21 y 20) valoradas como Agotamiento Emocional “Intermedio”.

En la Despersonalización en hombres se observa que el valor de la mediana (Me= 6) es “Intermedio”. Y el nivel de Despersonalización en mujeres es bajo (ME= 1,5).

En Realización Personal se observa que hombres y mujeres obtienen un nivel de Realización Personal “Intermedio” (Me= 32 y 37).

Prueba de Mann-Whitney.

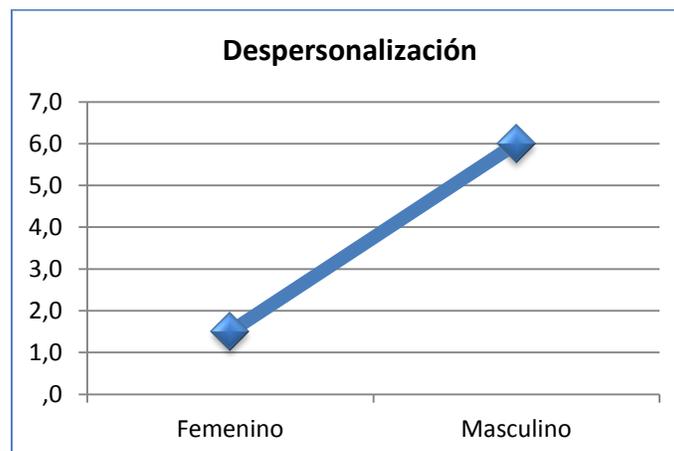
Tabla 13. Prueba de Mann-Whitney entre sexo y las subescalas de Burnout.

	Rangos			Estadísticos de contraste ^a				
	Sexo	N	Rango promedio	Suma de rangos	U de Mann-Whitney	W de Wilcoxon	Z	Sig. asintót. (bilateral)
Agotamiento Emocional (EE)	Femenino	198	109,69	21719,50	2018,500	21719,500	-,219	,826
	Masculino	21	112,88	2370,50				
	Total	219						
Despersonalización (D)	Femenino	198	106,38	21063,00	1362,000	21063,000	-2,654	,008
	Masculino	21	144,14	3027,00				
	Total	219						
Realización Personal (PA)	Femenino	198	112,69	22313,50	1545,500	1776,500	-1,934	,053
	Masculino	21	84,60	1776,50				
	Total	219						

Ni el Agotamiento Emocional ni la Realización Personal están relacionados con el sexo.

La Despersonalización está relacionada con el sexo (P= 0.008). Los valores de despersonalización son superiores en los hombres.

Gráfico 5. Distribución de las medianas de la escala de Despersonalización según el sexo.



Como se puede apreciar en el gráfico la mediana para las mujeres es 1,5 y en el caso de los hombres es 6.

Estudio de la relación entre la Antigüedad en el ejercicio de la docencia y las subescalas de Burnout.

Prueba Rho de Spearman.

Tabla 14. Coeficientes de correlación entre la antigüedad en el ejercicio de la docencia y las subescalas de Burnout.

		Correlaciones			
		Agotamiento Emocional (EE)	Despersonalización (D)	Realización Personal (PA)	
Rho de Spearman	Antigüedad en el ejercicio de la docencia	Coeficiente de correlación	,088	,010	,029
		Sig. (bilateral)	,194	,879	,670
		N	219	219	219
**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).					

La antigüedad en el ejercicio de la docencia no está correlacionada con ninguna de las tres subescalas del Burnout.

Estudio de las relaciones entre la Satisfacción laboral y las características de la muestra (Sexo y Antigüedad en el ejercicio de la profesión).

Estudio de la diferencias entre los sexos según las medidas de Satisfacción laboral.

Se ha utilizado la Prueba T de Student para la igualdad de las medidas que se distribuyen según ley Normal.

Tabla 15. Distribuciones de la escala de Satisfacción laboral según el sexo.

Satisfacción		Sexo						
		n	M	DT	Me	MO	Mín	Máx
Subescala de factores intrínsecos	Femenino	198	30,3	10,1	31,0	34,0	7	49
	Masculino	21	32,0	10,1	29,0	29,0	14	49
Subescala de factores extrínsecos	Femenino	198	33,3	10,0	33,0	26,0	11	56
	Masculino	21	35,1	10,1	34,0	25,0	14	50
Satisfacción Total	Femenino	198	63,7	19,5	64,0	61,0	20	105
	Masculino	21	67,1	19,5	61,0	61,0	28	99

En la subescala Factores Intrínsecos se observa que tanto hombres como mujeres obtienen medias (M= 32 y 30,3) valoradas como Satisfacción Intrínseca media alta “Ni satisfechos ni insatisfechos” con tendencia a “Moderadamente satisfechos”.

En la subescala Factores Extrínsecos se observa que tanto hombres como mujeres obtienen medias (M= 35,1 y 33,3) valoradas como Satisfacción Extrínseca media “Ni satisfechos ni insatisfechos”.

En la Satisfacción Total se observa que tanto hombres como mujeres obtienen medias (M= 67,1 y 63,7) valoradas como Satisfacción General media “Ni satisfechos ni insatisfechos”.

Prueba T de Student.

Tabla 16. Relación entre el sexo y las escalas de Satisfacción laboral.

		Prueba de muestras independientes								
		Prueba de Levene para la igualdad de varianzas				Prueba T para la igualdad de medias				
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
								Inferior	Superior	
Subescala de factores intrínsecos	Se han asumido varianzas iguales	,078	,780	-,743	215	,459	-1,724	2,323	-6,302	2,853
	No se han asumido varianzas iguales			-,745	24,528	,463	-1,724	2,314	-6,495	3,046
Subescala de factores extrínsecos	Se han asumido varianzas iguales	,011	,916	-,800	216	,425	-1,841	2,303	-6,381	2,698
	No se han asumido varianzas iguales			-,794	24,386	,435	-1,841	2,319	-6,623	2,940
Satisfacción Total	Se han asumido varianzas iguales	,228	,633	-,751	214	,453	-3,362	4,475	-12,183	5,459
	No se han asumido varianzas iguales			-,749	24,481	,461	-3,362	4,486	-12,611	5,888

No existe relación entre las subescalas y el sexo. Tampoco entre la Satisfacción Total y el sexo.

En el caso de Factores Intrínsecos no existe relación con el sexo, ambos grupos (femenino y masculino) estaban valorados con un nivel de Satisfacción Intrínseca media alta.

En el caso de Factores Extrínsecos tampoco existe relación con el sexo, ambos grupos (femenino y masculino) estaban valorados con un nivel de Satisfacción Extrínseca media.

Y en el caso de Satisfacción total no existe relación con el sexo, ambos grupos (femenino y masculino) estaban valorados con un nivel de Satisfacción General media.

Estudio de la relación entre la Antigüedad en el ejercicio de la docencia y la Satisfacción laboral.

Prueba Rho de Spearman.

Tabla 17 . Coeficientes de correlación entre la antigüedad en el ejercicio de la docencia y las subescalas de la Satisfacción laboral.

Rho de Spearman		Subescala de factores intrínsecos	Subescala de factores extrínsecos	Satisfacción Total
Antigüedad en el ejercicio de la docencia	Coefficiente de correlación	-0,043	0,063	0,015
	Sig. (bilateral)	0,526	0,358	0,83
	N	217	218	216

No existe relación entre la antigüedad en la docencia y la Satisfacción laboral.

Estudio de las relaciones entre las respuesta al Cuestionario MBI-Ed y la Escala General de Satisfacción laboral.

Prueba Rho de Spearman.

Tabla 18. Coeficientes de correlación entre las escalas de los cuestionarios de Satisfacción laboral y Burnout.

Correlaciones				
Rho de Spearman		Subescala de factores intrínsecos	Subescala de factores extrínsecos	Satisfacción Total
Agotamiento Emocional (EE)	Coefficiente de correlación	-,364**	-,276**	-,332**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
	N	217	218	216
Despersonalización (D)	Coefficiente de correlación	-,196**	-,190**	-,191**
	Sig. (bilateral)	,004	,005	,005
	N	217	218	216
Realización Personal (PA)	Coefficiente de correlación	,526**	,475**	,520**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
	N	217	218	216

Observando la presente tabla se puede determinar que:

El Agotamiento Emocional está correlacionado con:

Subescala de Factores Intrínsecos ($P < 0.001$). La correlación es media-baja y negativa (-,364).

Subescala de Factores Extrínsecos ($P < 0.001$). La correlación es baja y negativa (-,276).

Satisfacción Total ($P < 0.001$). La correlación es media-baja y negativa (-,332).

La Despersonalización está correlacionado con:

Subescala de Factores Intrínsecos ($P = 0.004$). La correlación es baja y negativa (-,196).

Subescala de Factores Extrínsecos ($P = 0.005$). La correlación es baja y negativa (-,190).

Satisfacción Total ($P = 0.005$). La correlación es baja y negativa (-,191).

La *Realización Personal* está correlacionado con:

Subescala de Factores Intrínsecos ($P < 0.001$). La correlación es media y positiva (,526).

Subescala de Factores Extrínsecos ($P < 0.001$). La correlación es media y positiva (,475).

Satisfacción Total ($P < 0.001$). La correlación es media y positiva (,520).

En el caso de las dimensiones Agotamiento Emocional y Despersonalización, como se esperaba, si la Satisfacción de los Factores Intrínsecos es alta tanto el Agotamiento Emocional como la Despersonalización serán bajos. Lo mismo ocurre con la subescala Factores Extrínsecos y con la Satisfacción Total.

Por lo contrario, en la dimensión Realización Personal, tal como se creía, cuando la Satisfacción de los Factores Intrínsecos sea elevada la Realización Personal también lo será. Lo mismo ocurre con la subescala Factores Extrínsecos y con la Satisfacción Total.

6. Discusión

El propósito central del presente trabajo consistió en establecer si existe relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción laboral en docentes (maestros de grado, activos) de Educación Primaria, de escuelas estatales, de la zona sur del Conurbano bonaerense (partido Florencio Varela). En esta investigación la relación hallada entre el Síndrome de Burnout (tomado como una variable tridimensional) y la Satisfacción laboral es la que se describe a continuación.

Por un lado, en cuanto la correlación entre la dimensión del Burnout Agotamiento Emocional y la Satisfacción laboral Total es media-baja y negativa (-,332); lo mismo ocurrió con las subescalas de Factores Intrínsecos y Extrínsecos. Este resultado corrobora lo expuesto por Rojas et al. (2009) cuando mencionan que en un estudio llevado a cabo en profesionales de la educación se observó correlación entre el Agotamiento Emocional y la Satisfacción laboral. Del mismo modo, se confirma lo planteado por Moreno Jiménez et al. (2010), en cuanto a que el Agotamiento Emocional correlaciona negativamente con la Satisfacción laboral. También se encontró consistencia con lo que sostienen Jiménez Figueroa et al. (2012), cuando dictaminan que ambas variables correlacionan de manera inversa y significativa (-,341). Además, también se ratifica el hallazgo de Hermosa Rodríguez en 2006, sobre que existe correlación entre las variables en cuestión. Aunque, en el presente estudio no se refleja lo planteado por esta última autora en cuanto a que la correlación del Agotamiento Emocional y la Satisfacción laboral (-,554) es la que más alto correlaciona en comparación con el resto de las dimensiones. De todos modos, el resultado al que se ha llegado concuerda con los hallazgos empíricos que enfatizan en que a mayor Satisfacción laboral el grado de Síndrome de Burnout en la dimensión Agotamiento es menor (Hermosa Rodríguez, 2006).

Por otro lado, con respecto a la correlación entre la dimensión del Burnout Despersonalización y la Satisfacción laboral Total se encontró una correlación baja y negativa (-,191); lo mismo ocurrió con las subescalas de Factores Intrínsecos y Extrínsecos. Lo que ratifica lo expuesto por Hermosa Rodríguez (2006) cuando afirma la existencia de una correlación negativa (-,232) entre las variables en cuestión. También, se corrobora lo

planteado por Moreno Jiménez et al. (2010) cuando describen que ambas variables correlacionan negativamente (-,440). Del mismo modo, se confirma lo mencionado por Jiménez Figueroa et al. (2012) sobre la existencia de una correlación significativa e inversa (-,463) entre las variables investigadas. Teniendo en cuenta los datos antes mencionados y en absoluta concordancia con lo planteado por Hermosa Rodríguez (2006) se sostiene que el resultado obtenido indica que cuando el nivel de Satisfacción laboral aumenta el grado de Burnout en la dimensión Despersonalización tiende a disminuir.

Y por último, en cuanto a la correlación entre la dimensión del Síndrome de Burnout Realización Personal y la Satisfacción laboral Total se afirma la existencia de una correlación media y positiva (,520); lo mismo ocurrió con las subescalas de Factores Intrínsecos y Extrínsecos. De modo tal que, este resultado confirma lo expuesto por Hermosa Rodríguez (2006) sobre la presencia de una relación positiva (,276) entre las variables en cuestión. También se corrobora lo planteado por Moreno Jiménez, et al. (2010), cuando destacan una correlación positiva entre Realización Personal y Satisfacción laboral (,408). De la misma manera, se ratifica lo hallado por Jiménez Figueroa et al. (2012) sobre que ambas variables correlacionan de forma directa y significativa (,465). El resultado obtenido, indica que cuando la Satisfacción laboral sea elevada la Realización Personal también lo será.

Los datos antes expuestos, confirman la teoría planteada por Leiter en 1988 en la que el autor sostiene que la Satisfacción laboral y la dimensión del Burnout Agotamiento Emocional se relacionan de manera negativa; y positiva en la dimensión Realización Personal (Leiter, 1988. En Hermosa Rodríguez, 2006).

Entonces, se puede afirmar que los hallazgos de la presente investigación concuerdan con lo postulado por Durán et al. en 2001 (En Hermosa Rodríguez, 2006) cuando mencionan que estudios en el área docente han encontrado correlaciones significativas entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción laboral. Y, de la misma manera, también se corrobora lo planteado por Maslach, Schaufeli y Leiter en el 2001 (En Hermosa Rodríguez, 2006) sobre que ambas variables tienden a correlacionar negativamente (-,40 a -,52), lo que señala que si el grado de Satisfacción laboral es bajo el nivel de Síndrome de Burnout es alto.

El primero de los objetivos específicos fue establecer cuál es el grado de Síndrome del quemado por el trabajo de la muestra. Es relevante destacar, tal como sostienen Escudero Macluf y Delfín Beltrán (2010), que diversos estudios referentes al Burnout han considerado como premisa que los sujetos que presentan dicho Síndrome muestran un alto grado de Agotamiento Emocional y Despersonalización, y una baja Realización Personal. Al respecto, Álvarez (2005) sostiene que el elemento clave del Síndrome de Burnout es el Agotamiento Emocional, el cual se caracteriza por una sensación en aumento del sentimiento de “No poder dar más de si mismo en el trabajo”. Ante esto la persona como protección comienza a tener una actitud impersonal hacia los otros sujetos y compañeros de trabajo; empieza a actuar con cinismo, y disminuye su compromiso laboral, entre otras cosas. Estos mecanismos son utilizados por el individuo con el objetivo de alivianar sus tensiones y adaptarse a la situación (Álvarez, 2005. En Escudero Macluf & Delfín Beltrán, 2010). Teniendo en cuenta lo antes expuesto, es que se considera importante poner el foco de atención en el hecho de que, en el presente estudio, el total de la muestra presenta un grado de Agotamiento Emocional “Intermedio o medio” lo cual implica que si bien aún no han llegado a un nivel “alto”, tampoco presentan uno “bajo”, por lo cual sería importante poder tomar medidas dirigidas tanto a la prevención como a ayudar a disminuir el presente nivel de Agotamiento Emocional, ya que sería un grupo con un riesgo marcado de padecer un alto grado de Síndrome de Burnout si continuara aumentando el nivel de la dimensión en cuestión.

Con respecto a la dimensión Realización Personal, ésta hace referencia a sentimientos de ser competente y exitoso en el trabajo, lo que es acompañado por una evaluación positiva por parte de la persona al sentirse conforme con ella misma y con sus resultados laborales (Vinaccia & Alvaran, 2004. En Jiménez Figueroa et al., 2012). En la muestra el grado de Realización Personal es “Intermedio o medio”, lo cual podría considerarse un buen indicador, pero sin embargo no se debe perder de vista que no es un nivel “Alto”. Entonces sería necesario implementar estrategias destinadas a disminuir y/o aumentar el presente nivel, pero sobre todas las cosas a que eviten el descenso del mismo ya que la pérdida de esta dimensión provoca tal como lo expresan Gil-Monte y Peiró (1999) sensación de fracaso, baja autoestima e incompetencia (Gil-Monte & Peiró, 1999. En Hermosa Rodríguez, 2006).

En cuanto a la dimensión Despersonalización, ésta según exponen Gil-Monte y Peiró (1999) presenta un elevado componente actitudinal y comportamental que se ve reflejado en que el sujeto trata de poner distancia entre él mismo y los receptores de su servicio, considerándolos objetos impersonales, a través de una actitud de indiferencia y cinismo (Gil-Monte & Peiró, 1999. En Hermosa Rodríguez, 2006). La muestra presenta un grado “Bajo” de Despersonalización, lo cual puede considerarse un buen indicio si se tiene en cuenta lo mencionado anteriormente.

Ante los resultados hasta aquí expuestos es importante destacar que si bien el nivel de Despersonalización “Bajo” es un buen indicador, se debe prestar atención a los otros indicadores que no son tan favorables, como lo son el nivel de Realización Personal “Intermedio o medio” y el nivel de Agotamiento Emocional también “Intermedio o medio”. Dato no menor si se tiene en cuenta que éste último, tal como lo indica Gil-Monte (2005) es el primer síntoma en presentarse e incluso puede ser la antesala para presentar Síndrome de Burnout (Gil-Monte, 2005. En Mercado Salas & Noyola Cortés, 2011).

En cierta forma era esperable encontrar docentes que presentaran niveles medios o altos de Síndrome de Burnout al tener en cuenta las características de la profesión, y además, tal como lo exponen Silva, Quintana, Jiménez y Rivera (2005) que la docencia afronta distintos factores y amenazas que inciden en el desempeño y la imagen del profesional. De todos modos, es necesario hacer hincapié en los efectos perjudiciales que provoca dicho síndrome a nivel individual, organizacional y social, tanto en las personas de la muestra que ya padecen el Síndrome de Burnout como en las que están en proceso de padecerlo. Por esta razón, se hace imprescindible que se comience a partir de políticas públicas a tomar medidas que actúen sobre las diferentes dimensiones en las que el Síndrome de Burnout tiene incidencia. A través de estrategias orientadas a fomentar el autocuidado y los factores protectores como lo es Satisfacción laboral, entre otros. Sin olvidar por supuesto que esto debe ir acompañado de una adecuada gestión del capital humano (Jiménez Figueroa et al., 2012).

También se estableció como objetivo específico describir el grado de Satisfacción laboral de la muestra. En cuanto al termino Satisfacción laboral, tal como sostiene Herrador

(2006) la misma puede interpretarse, en el caso particular de los docentes, como el resultado de comparar lo que realmente se posee y lo que según las expectativas de cada uno se debería poseer (Herrador, 2006. En Rojas et al., 2009). Por lo tanto es de suponer, que las relaciones entre los empleados y la organización sean de reciprocidad. Dicha reciprocidad se da cuando la institución ofrece los medios al trabajador para cubrir ciertas necesidades y para realizar sus proyectos personales, y cuando la organización recibe también por parte del empleado el compromiso adecuado para el logro de las metas organizacionales (Ramírez Pérez & Lee Maturana, 2011). A esto se debe agregar, que ciertas variables determinan la Satisfacción laboral. Entre ellas se pueden mencionar: las recompensas justas, el apoyo de los pares, que el puesto de trabajo sea compatible con la persona, que sea una tarea desafiante mentalmente, entre otras (Robbins, 1999. En Ramírez Pérez & Lee Maturana, 2011). En la presente investigación se pudo observar que la Satisfacción laboral General es media “Ni satisfechos ni insatisfechos”. Con respecto a la subescala de Factores Intrínseco (la que aborda los aspectos vinculados al reconocimiento obtenido por el trabajo, promoción y responsabilidad, entre otros) es media alta “Ni satisfechos ni insatisfechos” con tendencia a “Moderadamente satisfechos”. Y, por último, en cuanto a la subescala de Factores Extrínsecos (la que indaga aspectos relacionados con la organización del trabajo, como: la remuneración, el horario y las condiciones físicas, entre otros) el nivel de Satisfacción es medio “Ni satisfechos ni insatisfechos”.

Si bien a simple vista los resultados antes expuestos parecen ser bastante homogéneos, es importante destacar que estas similitudes se pierden al realizar el análisis detallado de los ítems que componen la Escala de Satisfacción Laboral General. Es en este punto donde se puede observar que los ítems con menores puntuaciones (con los que están mayormente “Muy insatisfecho” e “Insatisfecho”) son los correspondientes al salario y las condiciones físicas del trabajo. El dato de la alta insatisfacción de la muestra en cuanto al salario, coincide con hallazgos encontrados en una investigación llevada a cabo por Rojas et al. (2009) dónde los autores afirman que uno de los ítems con menor puntuación fue el salario. Los resultados obtenidos se relacionan con el fenómeno de que el trabajo remunerado no sólo cumple un papel económico para los sujetos, sino que también desempeña ciertas funciones psicosociales como, por ejemplo, la autorrealización de la persona, otorga un determinado estatus social y da identidad personal, entre otras cosas

(Salanova, Prieto & Peiró, 1993. En Moreno Jiménez et al., 2010). Pero tal como destacan Moreno Jiménez et al. (2010) si el empleo no cumple con dichas funciones puede llevar a que se genere una disminución de la Satisfacción laboral. Esto aparentemente está ocurriendo en nuestra muestra, pero queda disipado al realizar la suma de todos los ítems para analizarlos según su pertenencia a las subescalas de Factores Intrínsecos o Extrínsecos, o para analizar la Satisfacción laboral General, ya que aquí las diferencias descritas anteriormente desaparecen. Las mismas, aparentemente, se disuelven debido a que, si bien, los dos ítems que menos puntúan (“Tu salario” y “Condiciones físicas del trabajo”) pertenecen a Factores Extrínsecos, también pertenece a la misma subescala el ítem (“Tus compañeros de trabajo”) que mayor puntúa (con el que están mayormente “Satisfechos”).

Lo ideal es que todos los docentes tengan un nivel alto de Satisfacción laboral, por lo que se considera relevante tener en cuenta que la muestra de la presente investigación posee un nivel “Intermedio o medio” de Satisfacción laboral, tanto en la Total como en las subescalas de Factores Intrínsecos y Extrínsecos. De modo que sería importante, tal como plantean Cetina Tabares et al. (2006), prestar atención a los factores que generan insatisfacción para poder poner en marcha programas que permitan solucionar estas dificultades, ya que de no hacerse la muestra podría caer en el bajo rendimiento, hecho que tiene consecuencias tanto en el docente como en sus alumnos, y en la sociedad en general.

Otro de los objetivos específicos de este trabajo consistía en estudiar si existe relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción laboral con la Antigüedad en el ejercicio de la profesión. Con respecto al Síndrome de Burnout, diversos autores sostienen que existe una relación entre dicha variable y la Antigüedad laboral. En esta línea, por ejemplo, Apiaquian, en el 2007, postula que se ha encontrado una relación positiva de la Antigüedad en el ejercicio de la profesión con el Síndrome de Burnout, destacando como momentos en los que se produce un mayor nivel de asociación en el Síndrome: el periodo de los primeros años en que se ejerce la carrera profesional, y el periodo de los mayores de diez años de experiencia (Apiaquian, 2007. En Rojas et al., 2009). Al respecto, en algunos estudios se ha encontrado que los docentes que poseen mayor Antigüedad en el ejercicio de la profesión tendrían menor vulnerabilidad a la tensión laboral, en comparación con los menos experimentados (Cherniss, 1982. En Ponce, 2002). Sin embargo, y contrariamente a lo expuesto por los

autores antes mencionados, en la presente investigación se pudo establecer que el Síndrome de Burnout no tiene relación con la Antigüedad en el ejercicio de la profesión. Por lo que, tampoco se confirma lo que exponen Escudero Macluff et al. (2013), cuando reportan una intensidad de correlación negativa débil entre el Síndrome de Burnout y la Antigüedad laboral en docentes. De la misma forma, tampoco se corrobora lo que sostienen Escudero Macluf y Delfín Beltrán en el 2010 respecto a que el personal con menos años de antigüedad laboral es el que presenta los grados más altos de Síndrome del Quemado por el Trabajo.

Por otra parte, según los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación se establece que la Satisfacción laboral tampoco está relacionada con la Antigüedad en el ejercicio de la profesión. De modo que si se tiene en cuenta esto último y lo antes expuesto sobre el Síndrome de Burnout, no se confirma lo establecido por Hermosa Rodríguez en el 2006, en cuanto a que el tiempo que se ejerció la profesión aumenta levemente los niveles en las diferentes dimensiones del Burnout y que los promedios de Satisfacción laboral disminuyen.

El último objetivo específico de este trabajo consistía en estudiar si existen diferencias en el nivel de Síndrome de Burnout y en el de la Satisfacción laboral entre los hombres y las mujeres. En la presente investigación con respecto al Síndrome de Burnout, no se ha encontrado relación entre el sexo y la dimensión Agotamiento Emocional, tampoco entre el sexo y la Realización Personal (los valores de Agotamiento Emocional y Realización personal son independientes del sexo de los encuestados). Lo cual no confirma lo expuesto por Mercado Salas y Noyola Cortés, en el 2011 en cuanto a que las mujeres se sienten más Agotadas Emocionalmente que los hombres, y que también presentan mayores índices de baja Realización Personal que el sexo masculino. Del mismo modo, tampoco se corrobora lo que Moriana y Herruzo en el 2003 (en Durán et al., 2005) plantean sobre que las mujeres con Síndrome del Quemado tiene una tendencia a presentar mayor Agotamiento Emocional que los hombres. Además, los resultados obtenidos también objetan lo expresado por Escudero Macluf y Delfín Beltrán (2010) en cuanto a que las mujeres son ligeramente más susceptibles de padecer Síndrome de Burnout que los hombres.

Sin embargo, en la subescala Despersonalización se comprobó la presencia de una relación con el sexo ($P= 0,008$). Siendo los valores de Despersonalización superiores en los hombres. Esto corrobora lo establecido por Mercado Salas y Noyola Cortés, en el 2011, quienes sostienen en su investigación que el grupo de docentes hombres presenta una mayor proporción de docentes con Despersonalización. También se convalida lo establecido por Moriana y Herruzo en el 2003 (en Durán et al., 2005) quienes afirman que en el perfil de los docentes que sufren Síndrome de Burnout suele observarse un mayor sentimiento negativo hacia los estudiantes en el caso de los hombres. Y en la misma línea también se confirma lo establecido por Ramírez Pérez y Lee Maturana en el 2011, en cuanto a que los hombres presentan un mayor nivel de Despersonalización en relación a las mujeres.

Los resultados expuestos sobre la Despersonalización, de la presente investigación e investigaciones anteriores a la misma, parecieran tener sus bases en lo que sostienen Mercado Salas y Noyola Cortés (2011) cuando expresan que existen diversas teorías que aseguran que el hecho de que los hombres no se permitan desahogar los sentimientos de frustración o expresar su nivel de estrés incidiría en que desarrollen como mecanismo de defensa la Despersonalización. La explicación de este fenómeno puede tener sus cimientos en las diferencias existentes en los modelos de socialización presentes en la sociedad occidental para los diferentes géneros. Ya que mientras que las mujeres son condicionadas socialmente para: encargarse de los chicos, de las tareas del hogar, de atender a la pareja, y de educar y cuidar, entre otras cosas. Por el contrario, en el caso de los hombres lo que se remarca es la dureza (Gil-Monte, 2002. En Hermosa Rodríguez, 2006).

Por otra parte, en el presente trabajo de investigación con respecto a la Satisfacción laboral no se ha encontrado relación entre el sexo y las subescalas de Factores Extrínsecos e Intrínsecos, ni tampoco con la Satisfacción laboral General. Es decir que, se establece que no existen diferencias en el nivel de Satisfacción laboral según el sexo. Esto, por un lado, entra en contradicción con lo que sostienen Sánchez, Fuentes y Artacho (2007) en cuanto a que las mujeres presentan una Satisfacción laboral superior a la de los hombres (Sánchez et al., 2007. En Moreno Jiménez et al., 2010). Y del mismo modo, tampoco corrobora lo que observaron Ramírez Pérez y Lee Maturana en el 2011, dado que ellos sostienen que las mujeres presentarían mayores niveles de Satisfacción laboral en comparación con los

hombres. Y también contradice lo afirmado por Ramírez Pérez y Lee Maturana (2011) en cuanto a que las mujeres evidencian una mayor Satisfacción laboral que los hombres, sobre todo en los componentes que refieren a la Satisfacción con la supervisión, con la remuneración y con la calidad del trabajo. Pero por otro lado, se confirma lo que Moreno Jiménez et al. (2010) afirman en su investigación en relación a que no existen diferencias según el sexo en la Satisfacción laboral.

En cuanto a las limitaciones del estudio, un punto débil fue que la muestra estuvo compuesta por un total de 219 personas, la cual se considera pequeña y una limitación para la generalización de los resultados obtenidos en esta investigación. Esto se puede justificar en parte por la modalidad utilizada para acceder a la muestra, ya que sólo se contaba con la voluntad de los distintos docentes (maestros de grado) para participar en la investigación. Otra limitación de este trabajo es que se trata de un diseño transversal, por lo cual no se puede observar la evolución del Síndrome de Burnout o de la Satisfacción laboral a través del tiempo.

En relación a los instrumentos administrados, es importante destacar que se utilizaron auto informes, por lo que en función de las circunstancias y del momento en el cual han sido empleados, es posible que varíen sus resultados.

Por otro lado, se contó con una cantidad limitada de artículos que tratan la presente temática y, a demás, la mayoría de dicha literatura está en idioma inglés.

7. Conclusiones

En cuanto al objetivo central, los resultados de la investigación confirman la hipótesis de la existencia de una relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción laboral en docentes de Educación Primaria (maestros de grado, activos), de escuelas estatales de la zona sur del Conurbano bonaerense (partido de Florencio Varela). Se han encontrado correlaciones negativas entre la Satisfacción laboral y las dimensiones del Burnout “Agotamiento Emocional” y “Despersonalización”. Y una correlación positiva entre la Satisfacción laboral y la dimensión “Realización Personal”.

En relación al objetivo específico sobre el grado de Síndrome de Burnout de la muestra, se ha observado que el grado de Agotamiento Emocional es “Intermedio o medio”; el de Realización Personal es “Intermedio o medio”; y el de Despersonalización es “Bajo”.

Con respecto al objetivo específico sobre el grado de Satisfacción laboral de la muestra, se ha encontrado que la Satisfacción Laboral Total es media “Ni satisfechos ni insatisfechos”. En la subescala de Factores Intrínsecos, el nivel de Satisfacción es medio alto “Ni satisfechos ni insatisfechos” con tendencia a “Moderadamente satisfechos”. Y en la subescala de Factores Extrínsecos el nivel de Satisfacción es medio “Ni satisfechos ni insatisfechos”.

Por otro lado, en cuanto a otro de los objetivos específicos, los resultados de la investigación no han confirmado la hipótesis de la existencia de relación entre el Síndrome de Burnout y el de Satisfacción laboral de los docentes con la antigüedad en el ejercicio de la profesión.

Finalmente, sobre el último de los objetivos específicos, se ha confirmado de modo parcial la hipótesis de la existencia de variación del nivel de Síndrome de Burnout y el de Satisfacción laboral en función del sexo. En el caso del Burnout, no se ha encontrado relación entre el sexo y la dimensión Agotamiento Emocional, tampoco entre sexo y Realización Personal. Sin embargo, se ha comprobado relación entre la Despersonalización y el sexo. Los valores de la dimensión Despersonalización son mayores en los hombres que en las

mujeres. Y, por último, en cuanto a la Satisfacción laboral no existen diferencias en el nivel de Satisfacción laboral según el sexo.

Como sugerencias para futuras investigaciones, se recomienda extender la muestra de trabajo, lo que favorecería el logro de una mayor confiabilidad de los resultados obtenidos y un mayor poder de generalización de los mismos. Otro aspecto a tener en cuenta es que el presente trabajo estuvo orientado a docentes (maestros de grado) por lo cual refleja sólo el punto de vista del maestro de grado, por tal motivo sería sumamente interesante recoger información de otras partes del colectivo docente (directivos, profesores, preceptores, entre otros) también implicadas en las escuelas estatales de Educación Primaria, y estudiar la relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción laboral en dicho capital humano que ocupa otros puestos en la organización.

Para continuar con el estudio integral de las variables estudiadas en este trabajo también resultaría enriquecedor analizar las diferencias que pueden existir entre los docentes de escuelas públicas y privadas, así como también estudiar los diferentes estilos de afrontamiento de los docentes y el apoyo social percibido, entre otros.

En resumen, se espera que los resultados hallados en la presente investigación sirvan como referencia para otros estudios, superándose las limitaciones metodológicas de la misma.

8. Referencias bibliográficas

- Álvarez, M^a D., Cantu, V., Gayol, M^a L., Leal, K. & Sandoval, K. (2005). El síndrome de burnout y el profesional de la educación. Disponible en línea: <http://www.monografias.com/trabajos24/sindrome-burnout/sindrome-burnout.Shtml> En Escudero Macluf, M^a J. & Delfín Beltrán, M^a L. (2010). Diagnóstico del grado de síndrome de quemado por el trabajo (Burnout) en el personal docente del Instituto Tecnológico Superior de Xalapa-Enríquez, Veracruz, México en el año 2009. *Revista Ciencia Administrativa*, 2, 73-81.
- Álvarez Gallego, E. & Fernández Rios, L. (1991). El síndrome de "burnout" o el desgaste profesional. Estudio empírico de los profesionales gallegos del área de salud. *Revista de la asociación española de neuropsiquiatría*, 11(39), 267-273.
- Apiquian A. El síndrome de burnout en las empresas. [Internet] [Acceso 2 de febrero de 2009] Disponible en: <http://www.anahuac.mx/psicologia/archivos/burnoutempresas.pdf> . En Rojas, M., Zapata, J. & Grisales, H. (2009). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior, Medellín, 2008. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 27(2), 198-210.
Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12011791011>
- Atalaya, M. (1995). Satisfacción académico-administrativa en estudiantes de postgrado. Lima: UMNSM. En Atalaya, M^a C. (1999). Satisfacción laboral y productividad. *Revista de Psicología*, 3(5), 46-60.
- Atalaya, M^a C. (1999). Satisfacción laboral y productividad. *Revista de Psicología*, 3(5), 46-60.
- Beer, M. (1964). Organizational size and job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 7, 34-44. En Chiang Vera, M., Martín Rodrigo, M^a J. & Núñez, A. (2010). Concepto de satisfacción laboral. *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral* (pp.153- 170). Madrid: Universidad Pontificia Comillas.

- Bravo, M., Peiró, J. & Rodríguez, I. (1996). Satisfacción laboral. En Peiró Silla, J. & Prieto Alonso, F. (Eds.). *Tratado de psicología del trabajo, 1. La actividad laboral en su contexto* (pp. 343-394). España: Síntesis S.A.
- Bravo, M., Peiró, J. & Rodríguez, I. (1996). Satisfacción laboral. En Peiró Silla, J. & Prieto Alonso, F. (Eds.). *Tratado de psicología del trabajo, 1. La actividad laboral en su contexto* (pp. 343-394). España: Síntesis S.A. En Chiang Vera, M., Martín Rodrigo, M^a J. & Núñez, A. (2010). Concepto de satisfacción laboral. *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral* (pp.153- 170). Madrid: Universidad Pontificia Comillas.
- Brief, A. (1998). *Attitudes in and around organizations*. Thousand Oaks: Sage Publications. En Chiang Vera, M., Martín Rodrigo, M^a J. & Núñez, A. (2010). Concepto de satisfacción laboral. *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral* (pp.153- 170). Madrid: Universidad Pontificia Comillas.
- Buendía, J. (1998). Estrés laboral y salud. Madrid: Biblioteca Nueva, S.L. En Martínez Pérez, A. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, 112.
- Buendía, J. & Ramos, F. (2001). Empleo, estrés y salud. Madrid: Pirámide. En Martínez Pérez, A. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, 112.
- Cetina Tabares, R., Chan Canul, A. & Sandoval Jurado, L. (2006). Nivel de satisfacción laboral y síndrome de desgaste profesional en médicos familiares. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 44(6), 535-540.
- Cherniss, C. (1980). *Staff Burnout*. London: Sage Publications. En Carlin, M. & Garcés de los Fayos Ruíz, E. (2010). El síndrome de burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo. *Anales de psicología*, 26(1), 169-180.

Cherniss, C. (1982) Cultural trends: Political, economic, and historical roots of problem. In: WS Paine (Ed). Job stress and burnout. Beverly Hills, CA: Sage. En Ponce, C. (2002). Burnout y estrategias de afrontamiento en profesores de educación básica. *Psykhé*, 11(2), 71-88.

Chiang Vera, M., Martín Rodrigo, M^a J. & Núñez, A. (2010). Concepto de satisfacción laboral. *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral* (pp.153- 170). Madrid: Universidad Pontificia Comillas.

Dirección Nacional de Información y Evaluación de la Calidad Educativa. (2013). Anuario estadístico educativo 2013. DINIECE. Ministerio de Educación.

Directorio: <http://portales.educacion.gov.ar/diniece/2014/05/24/anuarios-estadisticos/>

Doménech, D. (1995). Introducción al síndrome burnout en profesores y maestros y su abordaje terapéutico. *Psicología Educativa*, 1(1), 63-78.

Domenech, D. (1995). Introducción al síndrome de burnout en profesores y maestros y su abordaje terapéutico. *Psicología Educativa*, 1, 63-78. En Hermosa Rodríguez, M^a A. (2006). Satisfacción laboral y síndrome de “burnout” en profesores de Educación primaria y secundaria. *Revista colombiana de Psicología*, 15, 81-89.

Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80401509>

Dominich, C. & Faivovich, M. (1994). Diagnóstico de la salud mental en profesores de ocho escuelas básicas municipalizadas de la comuna de Santiago. *Revista chilena de Psicología*, 15(2), 15-21. En Jiménez Figueroa, A., Jara Gutiérrez, M^a J. & Miranda Celis, E. (2012). Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes. *Psicología Escolar y Educativa*, 16(1), 125-134.

Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=282323570013>

Durán, M^a A., Extremera, N. & Rey, 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*, 17(1), 45-62.

Durán, M^a A., Extremera, N. & Rey, 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*, 17(1), 45-62. En Hermosa Rodríguez, M^a A. (2006). Satisfacción laboral y síndrome de "Burnout" en profesores de Educación Primaria y Secundaria. *Revista colombiana de Psicología*, 15, 81-89.

Durán, M^a A., Extremera, N., Montalban, 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.

Edelwich, J. & Brodsky, A. (1980). Burnout: Stages of disillusionment in the helping professions. New York: Human Sciences Press. En Carlin, M. & Garcés de los Fayos Ruíz, E. (2010). El síndrome de Burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo. *Anales de psicología*, 26(1), 169-180.

Escudero Macluff, J., Ortiz García, J. M^a. & Delfín Beltrán, L. (2013). La antigüedad en el trabajo y su relación con el síndrome de quemado por el trabajo (burnout) en los profesores del área académica de artes de la Universidad Veracruzana, en Xalapa-Enríquez, Veracruz, México. Período de estudio 2012-2013. *Revista Ciencia Administrativa*, 2, 19-25.

Recuperado de <http://www.uv.mx/iiesca/files/2014/01/03CA201302.pdf>

Estevé, J. M^a., Franco, S. & Vera, J. (1995). Los profesores ante el cambio social. Barcelona: Editorial Anthropos. En Ponce, C. (2002). Burnout y estrategias de afrontamiento en profesores de educación básica. *Psyche*, 11(2), 71-88.

Fernández, B. & Paravic, T. (2007). Nivel de satisfacción laboral en enfermeras de hospitales públicos y privados de la provincia de Concepción, Chile. *Ciencia y Enfermería*, 2(9), 262-268. En Ramírez Pérez, M. & Lee Maturana, S. (2011). Síndrome de Burnout entre hombres y mujeres medido por el clima y la satisfacción laboral. *Polis*, 10(30), 431-446.

FONIDE. (2009). Bienestar/malestar docente y condiciones de trabajo en profesores de enseñanza media de Santiago. Ministerio de Educación del Gobierno de Chile. En Jiménez Figueroa, A., Jara Gutiérrez, M^a J. & Miranda Celis, E. (2012). Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes. *Psicología Escolar y Educativa*, 16(1), 125-134.

Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=282323570013>

Freudemberger, H. (1974). Staff burn-out. *Journal of social issues*, 30(1), 159-165.

García Viamontes, D. (2010). Satisfacción Laboral. Una aproximación teórica. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*, 9.

Gil-Monte, P. & Peiró, J. (1997). Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse. Madrid: Síntesis. En Marrau, M^a C. (2009). El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout), en el marco contextualizador del estrés laboral. *Fundamentos en humanidades*, 19(1), 167-177.

Gil, P. & Peiró, J. (1997). Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse. Madrid: Síntesis. En Rojas, M., Zapata, J. & Grisales, H. (2009). Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior, Medellín, 2008. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 27(2), 198-210.

Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12011791011>

Gil-Monte, P. & Peiró, J. M^a. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de Psicología*, 2, 262-268. En Hermosa Rodríguez, M^a A. (2006). Satisfacción laboral y síndrome de "Burnout" en profesores de Educación Primaria y Secundaria. *Revista colombiana de Psicología*, 15, 81-89.

Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80401509>

Gil-Monte, P. & Peiró, J. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de Psicología*, 15(2), 261-

268. En Ramírez Pérez, M. & Lee Maturana, S. (2011). Síndrome de burnout entre hombres y mujeres medido por el clima y la satisfacción laboral. *Polis*, 10(30), 431-446.
- 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 en Estudio*, 7,(1). En Hermosa Rodríguez, M^a A. (2006). Satisfacción laboral y síndrome de "burnout" en profesores de Educación Primaria y Secundaria. *Revista colombiana de Psicología*, 15, 81-89.
- Gil-Monte, P. (2005). El síndrome de quemarse por el trabajo, (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Madrid: Pirámide. En Marrau, M^a C. (2009). El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout), en el marco contextualizador del estrés laboral. *Fundamentos en humanidades*, 19(1), 167-177.
- Gil-Monte, P. (2005). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). España: Pirámide. En Mercado Salas, A. & Noyola Cortés, V. (2011). "El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout) en educación básica". En Bazarra Macias, A. & Jaik Dipp, A. (Eds.), *Estrés, Burnout y bienestar subjetivo. Investigación sobre la salud mental de los agentes educativos* (pp. 132-153). México: Red Durango de Investigadores Educativos A.C.
- Griffin, R. W & Bateman, T. S. (1986). Job satisfaction and organizational commitment. *International review industrial and organizational psychology*. Cooper, C. L & Robertosn, I, eds. Nueva York: John Wiley & Son. En Chiang Vera, M., Martín Rodrigo, M^a J. & Núñez, A. (2010). Concepto de satisfacción laboral. *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral* (pp.153- 170). Madrid: Universidad Pontificia Comillas.
- Guerra, L. (2004). El malestar docente: Un estudio empírico y comparativo. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 21, 211-220. En Jiménez Figueroa, A., Jara Gutiérrez,

M^a J. & Miranda Celis, E. (2012). Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes. *Psicología Escolar y Educativa*, 16(1), 125-134.

Harpaz, I. (1983). Job satisfaction: theoretical perspectives and a longitudinal analysis. Nueva York: Libra Publishers. En Chiang Vera, M., Martín Rodrigo, M^a J. & Núñez, A. (2010). Concepto de satisfacción laboral. *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral* (pp.153- 170). Madrid: Universidad Pontificia Comillas.

Hermosa Rodríguez, M^a A. (2006). Satisfacción laboral y síndrome de “burnout” en profesores de educación primaria y secundaria. *Revista colombiana de Psicología*, 15, 81-89.

Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80401509>

Herrador, J. Revisión y análisis sobre la satisfacción profesional del profesional docente de educación física. (Internet) (Acceso 5 de Agosto de 2008) Disponible en: <http://www.efdeportes.com/efd103/satisfaccon-profesional.htm>. En Rojas, M., Zapata, J. & Grisales, H. (2009). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior, Medellín, 2008. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 27(2), 198-210.

Hombrados, M^a I. (1997). Estrés y salud. Valencia: Pormolibro. En Martínez Pérez, A. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, 112.

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (INDEC). (2010). Cuadro P1-P. Provincia de Buenos Aires, 24 Partidos del Gran Buenos Aires. Población total y variación intercensal absoluta y relativa por partidos. Años 2001-2010. INDEC: <http://www.indec.mecon.ar/>,

Directorio: <http://www.censo2010.indec.gov.ar/resultadosdefinitivos.asp>

Jiménez Figueroa, A., Jara Gutiérrez, M^a J. & Miranda Celis, E. (2012). Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes. *Psicología Escolar y Educativa*, 16(1), 125-134.

Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=282323570013>

Leiter, M. (1988). Burnout as a function of communication patterns. *Groups and Organization Studies*, 1, 111-128. En Hermosa Rodríguez, M^a A. (2006). Satisfacción laboral y síndrome de "Burnout" en profesores de Educación Primaria y Secundaria. *Revista colombiana de Psicología*, 15, 81-89.

Marrau, M^a C. (2004). El síndrome de burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente. *Fundamentos de humanidades*, 10(11), 53-68.

Marrau, M^a C. (2009). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout), en el marco contextualizador del estrés laboral. *Fundamentos en humanidades*, 19(1), 167-177.

Martínez Pérez, A. (2010). El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, 112.

Maslach, C. (1977). Burnout: a social psychological analysis. Paper presented at the meeting of American Psychological Association. San Francisco. En Álvarez Gallego, E. & Fernández Ríos, L. (1991). El síndrome de "burnout" o el desgaste profesional. Estudio empírico de los profesionales gallegos del área de salud. *Revista de la asociación española de neuropsiquiatría*, 11(39), 267-273.

Maslach, C. (1982). Burnout: the cost of caring. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall. En Moriana Elvira, J. & Herruzo Cabrera, J. (2004). Estrés y burnout en profesores. *International Journal of Clinical Health Psychology*, 4(3), 597-621.

Maslach, C. & Jackson, S. (1986). Maslach Burnout Inventory Manual (2^aedic.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists. En Durán, M^a A., Extremera, N. & Rey, 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*, 17(1), 45-62.

Maslach, C., Schaufeli, W. & Leiter, M. (2001). Job Burnout *Annual Review of Psychology*, 52, 397- 422. En Hermosa Rodríguez, M^a A. (2006). Satisfacción laboral y síndrome de “burnout” en profesores de educación primaria y secundaria. *Revista colombiana de Psicología*, 15, 81-89.

Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80401509>

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50, 370-396. En Blum, M. & Naylor, J. (1976). Las motivaciones del trabajo. *Psicología industrial sus fundamentos teóricos y sociales*. México: Editorial Trillas.

Mercado Salas, A. & Noyola Cortés, V. (2011). “El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en educación básica”. En Bazarra Macias, A. & Jaik Dipp, A. (Eds.), *Estrés, burnout y bienestar subjetivo. Investigación sobre la salud mental de los agentes educativos* (pp. 132-153). México: Red Durango de Investigadores Educativos A.C.

Mira, k., Salazar, V. & Urán, k. (2005). Aproximaciones teóricas y hallazgos empíricos sobre el síndrome de burnout. Estado del Arte (trabajo de grado). Medellín: Universidad Pontificia Bolivariana. En Rojas, M., Zapata, J. & Grisales, H. (2009). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior, Medellín, 2008. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 27(2), 198-210.

Moreno Jiménez, R. M^a., Ríos Rodríguez, M^a L., Canto Ortiz, J., San Martín García, J. & Perles Nova, F. (2010). Satisfacción laboral y burnout en trabajos poco cualificados: Diferencias entre sexos en población inmigrante. *Revista de psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(3), 255-265.

Moriana Elvira, J. & Herruzo Cabrera, J. (2004). Estrés y burnout en profesores. *International Journal of Clinical Health Psychology*, 4(3), 597-621.

Moriana, J. & Herruzo, J. (2004). Estrés y burnout en profesores. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4(3), 597-621. En Durán, M^a A., Extremera, N.,

Montalban, 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.

Moriana, J. A., Alós, F., Pina, M. J., Herruzo, J., Ruiz, R., Alcalá, R. & Corpas, A. (2006). Análisis y comparación del nivel de burnout en dos profesionales asistenciales. *Psicología Conductual*, 14, 7-18. En Raya, A., Moriana, J. A. & Herruzo, J. (2010). Relación entre el síndrome de burnout y el patrón de conducta tipo A en profesores. *Ansiedad y estrés*, 16(1), 61-70.

Muchinsky, P. M. (1993). *Psychology applied to work*. 4ª. ed. California: Pacific Grove Publishing Company. En Chiang Vera, M., Martín Rodrigo, Mª J. & Núñez, A. (2010). Concepto de satisfacción laboral. *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral* (pp.153- 170). Madrid: Universidad Pontificia Comillas.

Mueller, C. W & McCloskey, J. C. (1990). Nurses job satisfaction. A proposed measure. *Nursing Research*, 39, 113-117. En Chiang Vera, M., Martín Rodrigo, Mª J. & Núñez, A. (2010). Concepto de satisfacción laboral. *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral* (pp.153- 170). Madrid: Universidad Pontificia Comillas.

Newstrom, J. W. & Davis, K. (1993). *Organizational behavior. Human behavior at work*. Londres: McGraw-Hill. En Chiang Vera, M., Martín Rodrigo, Mª J. & Núñez, A. (2010). Concepto de satisfacción laboral. *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral* (pp.153- 170). Madrid: Universidad Pontificia Comillas.

Peiró, J. (1999). Valoración de riesgos psicosociales y estrategias de prevención: el modelo "AMIGO" como base de la metodología Prevenlab/Psicosocial. *Revista de Psicología del trabajo y la organizaciones*, 15(2), 267-314. En Ramírez Pérez, M. & Lee Maturana, S. (2011). Síndrome de burnout entre hombres y mujeres medido por el clima y la satisfacción laboral. *Polis*, 10(30), 431-446.

Recuperado de <http://www.scielo.cl/pdf/polis/v10n30/art20.pdf>

- Pines, A. & Aronson, E. (1988). *Career burnout: causes and cures*. New York: The Free Press. En Martínez Pérez, A. (2010). El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, 112.
- Ponce, C. (2002). Burnout y estrategias de afrontamiento en profesores de educación básica. *Psyche*, 11(2), 71-88.
- Porter, L. W. (1962). Job attitudes in management: I. Perceived deficiencies in need fulfillment as a function of job level. *Journal of Applied Psychology*, 46, 375-384. En Chiang Vera, M., Martín Rodrigo, M^a J. & Núñez, A. (2010). Concepto de satisfacción laboral. *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral* (pp.153- 170). Madrid: Universidad Pontifica Comillas.
- Ramírez Pérez, M. & Lee Maturana, S. (2011). Síndrome de burnout entre hombres y mujeres medido por el clima y la satisfacción laboral. *Polis*, 30.
- Ramírez, M., & Zurita, R. (2010). Variables organizacionales y psicosociales asociadas al síndrome de burnout en trabajadores del ámbito educacional. *Polis*, 9(25), 515-534. En Jiménez Figueroa, A., Jara Gutiérrez, M^a J. & Miranda Celis, E. (2012). Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes. *Psicología Escolar y Educativa*, 16(1), 125-134.
Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=282323570013>
- Ramírez, M. & Zurita, R. (2009). Variables organizacionales y psicosociales asociadas al síndrome de burnout en trabajadores del ámbito educacional. *Polis*, 9(25), 537-553. En Ramírez Pérez, M. & Lee Maturana, S. (2011). Síndrome de burnout entre hombres y mujeres medido por el clima y la satisfacción laboral. *Polis*, 10(30), 431-446.
- Raya, A., Moriana, J. A. & Herruzo, J. (2010). Relación entre el síndrome de burnout y el patrón de conducta tipo A en profesores. *Ansiedad y estrés*, 16(1), 61-70.

Robbins, S. (1999). Comportamiento organizacional, 8ª Edición. Prentice Hall. En Ramírez Pérez, M. & Lee Maturana, S. (2011). Síndrome de burnout entre hombres y mujeres medido por el clima y la satisfacción laboral. *Polis*, 10(30), 431-446.

Rojas, M., Zapata, J. & Grisales, H. (2009). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior, Medellín, 2008. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 27(2), 198-210.

Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12011791011>

Salanova, M., Prieto, F. & Peiró, J. M^a (1993). El significado del trabajo: Una revisión de la literatura. En Moreno Jiménez, M^a P., Ríos Rodríguez, M^a L., Canto Ortiz, J., San Martín García, J. & Perles Nova, F. (2010). Satisfacción laboral y burnout en trabajos poco cualificados: Diferencias entre sexos en población inmigrante. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 26(3), 255-265.

Sánchez, S., Fuentes, F. & Artacho, C. (2007). La perspectiva de género en el análisis de la satisfacción laboral: una aplicación empírica mediante modelos logit y probit. *Cuadernos de Gestión*, 7, 55-67. En Moreno Jiménez, M^a P., Ríos Rodríguez, M^a L., Canto Ortiz, J., San Martín García, J. & Perles Nova, F. (2010). Satisfacción laboral y burnout en trabajos poco cualificados: Diferencias entre sexos en población inmigrante. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 26(3), 255-265.

Schneider, B. & Snyder, R. A. (1975). Some relationship between job satisfaction and organizational climate. *Journal of Applied Psychology*, 60, 318-328. En Chiang Vera, M., Martín Rodrigo, M^a J. & Núñez, A. (2010). Concepto de satisfacción laboral. *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral* (pp.153- 170). Madrid: Universidad Pontificia Comillas.

Seidedos, N. (1997). MBI. Inventario "burnout" de Maslach. Síndrome del quemado por estrés laboral asistencial. Manual. Madrid: Tea. En Durán, M^a A., Extremera, N. & Rey, 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*, 17(1), 45-62.

Seisdedos, N. (1997). Manual MBI inventario Burnout de Maslach (Maslach, C.& Jackson, S.). Adaptación española. Madrid: TEA Ediciones. En Ponce, C. (2002). Burnout y estrategias de afrontamiento en profesores de educación básica. *Psykhe*, 11(2), 71-88.

Silva, C., Quintana, R., Jiménez, O., & Rivera, C. (2005). Nivel de estrés de docentes de enseñanza básica Chillan-Chile. Tesis, Escuela de Enfermería, Universidad Bío-Bío. En Jiménez Figueroa, A., Jara Gutiérrez, M^a J. & Miranda Celis, E. (2012). Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes. *Psicología Escolar y Educativa*, 16(1), 125-134.

Sobrequés, J., Cebriá, J., Segura, J., Rodríguez, C., García, M. & Juncosa, S. (2003). La satisfacción laboral y el desgaste profesional de los médicos de atención primaria. *Aten Primaria*, 31(4), 277-233. En Cetina Tabares, R., Chan Canul, A. & Sandoval Jurado, L. (2006). Nivel de satisfacción laboral y síndrome de desgaste profesional en médicos familiares. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 44(6), 535-540.

Stogdill, R. M. (1959). Individual behavior and group achievement. Oxford: Fair Lawn. En Blum, M. & Naylor, J. (1976). Satisfacción y conducta en el trabajo. *Psicología industrial sus fundamentos teóricos y sociales*. México: Editorial Trillas.

Tapia Martínez, H., Ramírez Rodríguez, C. & Islas García, E. (2009). Satisfacción laboral en enfermeras del hospital de oncología Centro Médico Nacional Siglo XXI IMSS. *Revista de Enfermería Universitaria ENEO-UNAM*, 6(6).

Kyriacou, C. (1987). Teacher stress and Burnout: An international review. *Educational Research*, 29(2), 146-152. En Ponce, C. (2002). Burnout y estrategias de afrontamiento en profesores de educación básica. *Psykhe*, 11(2), 71-88.

Warr, P., Cook, J. & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52, 129-148.

Vinaccia, S., & Alvaran, L. (2004). El síndrome del burnout en una muestra de auxiliares de enfermería: un estudio exploratorio. *Universitas Psychologica*, 3(1), 35-45. En Jiménez Figueroa, A., Jara Gutiérrez, M^a J. & Miranda Celis, E. (2012). Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes. *Psicología Escolar y Educativa*, 16(1), 125-134.

9. Anexo

Cuestionario Sociodemográfico.

- **Edad:** _____
- **Sexo:** 1) Femenino - 2) Masculino
- **Estado Civil:** 1) Soltero - 2) En pareja - 3) Casado - 4) Divorciado - 5) Viudo
- **Hijos:** Si – No. ¿Cuántos? _____
- **Antigüedad en el ejercicio de la docencia:** _____
- **Horas diarias de trabajo:** _____

Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes, MBI-Ed (Maslach, C. & Jackson, S.E., 1986) en su versión española (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.							
----	---	---------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--

Overall Job Satisfaction desarrollada por Warr, Cook y Wall (1979), denominada **Escala General de Satisfacción**.

		Muy insatisfecho	Insatisfecho	Moderad. insatisfecho	Ni satisfecho ni insatisfecho	Moderad. satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
1	Condiciones físicas del trabajo.							
2	Libertad para elegir tu propio método de trabajo.							
3	Tus compañeros de trabajo.							
4	Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho.							
5	Tu superior inmediato.							
6	Responsabilidad que se te ha asignado.							
7	Tu salario.							
8	La posibilidad de utilizar tus capacidades.							
9	Relaciones entre dirección y trabajadores en tu organización.							
10	Tus posibilidades de promoción.							

11	El modo en que tu organización está gestionada.							
12	La atención que se presta a las sugerencias que haces.							
13	Tu horario de trabajo.							
14	La variedad de tareas que realizas en tu trabajo.							
15	Tu estabilidad en el empleo.							