



Universidad Abierta Interamericana
Facultad de Psicología y Relaciones Humanas
Carrera: Licenciatura en Psicología

Tema: Burnout y Satisfacción laboral en docentes de GBA

Alumna: Albaitero, Gabriela

Directora de tesis: Dra. Pedrón, Valeria

Título a obtener con la presentación de la tesis: Licenciatura en Psicología

2022

AGRADECIMIENTOS

Estos párrafos de gratitud están llenos de emociones profundas, que muestran el sustento que tuve para continuar con mi objetivo.

En primer lugar a mi familia, por la confianza, fuerza y motivación que me depositaron a lo largo de los años para alcanzar mi anhelo.

A los docentes que me formaron, por transmitirme sus conocimientos y su apoyo, pero principalmente a el Lic. Javier, Calzada y a la Lic. Valeria, Pedrón, quienes me dedicaron su valioso tiempo y me acompañaron para recibirme de esta profesión que me forme y que tanto amo.

Finalmente, a mi pareja quien demostró ser un excelente compañero que me supo brindar su paciencia y apoyo incondicional.

Resumen

En la actualidad existe el conocimiento de que los docentes están sometidos a mucho estrés laboral, el cual lleva a que presenten síntomas físicos y psicológicos como pérdida de voz, ansiedades y miedos.

La satisfacción laboral es la aptitud general que tiene una persona frente al trabajo, esto abarca diferentes áreas: como condiciones físicas, beneficios laborales, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y valoración por el desempeño de tareas. Tomando en cuenta esta información se plantea el objetivo del presente trabajo, el cual fue conocer la relación entre el Burnout y satisfacción laboral en docentes. A partir de esto, se tomó una muestra no probabilística, de tipo intencional a 102 docentes de un colegio público situado en la localidad de Merlo, Buenos Aires. La muestra tiene una edad promedio de 44,75 años (DT= 10,65 años; Me= 35,50 años; Mín.= 21 años; Máx.=73 años). El 84,3% de los docentes pertenece al género femenino y el 15,7% al género masculino.

Por otra parte, se espera que a través de las relevancias se pueda brindar información que ayude a los docentes a mejorar su calidad de vida laboral, en otras palabras, permitirles desarrollar su trabajo de la mejor forma posible. Se administró la Escala de Estrés Docente ED-6 (Gutiérrez-Santander, Morán-Suárez & Sanz-Vázquez, 2005) y Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Profesores (Anaya, 2005 citado en Anaya Nieto & Suárez Riveiro, 2007). Los resultados mostraron relaciones significativas e inversas entre el Burnout y la satisfacción laboral, evidenciando la motivación por la labor pero también la falta de recursos para afrontarlo.

Palabras claves: Satisfacción laboral, Burnout, estrés laboral, docentes.

Abstract

Currently there is knowledge that teachers are subjected to a lot of work stress, which leads to physical and psychological symptoms such as loss of voice, anxieties, and fears.

Job satisfaction is the general aptitude that a person has towards work, this covers different areas: such as physical conditions, job benefits, social relationships, personal development, task performance and assessment for task performance. Taking this information into account, the objective of this work is established, which was to know the relationship between work stress and job satisfaction in teachers. From this, a non-probabilistic sample of an intentional type was taken from 102 teachers from a public school located in the town of Merlo, Buenos Aires. The sample has an average age of 44.75 years (DT= 10.65 years; Me= 35.50 years; Min.= 21 years; Max.=73 years). 84.3% of teachers belong to the female gender and 15.7% to the male gender.

On the other hand, it is hoped that through relevance, information can be provided that helps teachers improve their quality of working life, in other words, allows them to develop their work in the best possible way. The ED-6 Teaching Stress Scale (Gutiérrez-Santander, Morán-Suárez & Sanz-Vázquez, 2005) and the Job Satisfaction Scale-Version for Teachers (Anaya, 2005 cited in Anaya Nieto & Suárez Riveiro, 2007) were administered. The results showed significant and inverse relationships between work stress and job satisfaction, evidencing the motivation for the work but also the lack of resources to face it.

Key words: Job Satisfaction, Burnout Syndrome, work stresses, Teachers

Índice

Resumen	3
Abstract	4
1. Introducción	6
2. Estrés laboral	7
2.1 Burnout	8
2.2 Satisfacción laboral	9
2.3 Contexto socio – cultural de la escuela.....	11
2.4 Competencias profesionales del docente.....	12
2.5 Antecedentes de la investigación	13
3 Relevancia	18
3.1 Pregunta de investigación.....	18
3.2 Objetivo general.....	18
3.3 Objetivos específicos:	19
3.4 Hipótesis.....	19
4 Metodología	19
4.1 Muestra.....	19
4.2 Criterio de inclusión y exclusión	20
4.3 Instrumentos.....	20
4.4 Procedimiento.....	22
4.5 Análisis de datos	22
5. Resultados	22
5.1. Caracterización de la muestra.....	22
5.2. Caracterización de las variables	24
5.3. Análisis de la relación entre variables.....	25
5.4. Análisis de las diferencias de grupo.....	28
6. Discusiones	29
6.1 Limitaciones y direcciones futuras.....	33
7. Referencias bibliográficas	33
8. Anexos	40
8.1 Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Profesores.....	41
8.2 Escala de Estrés Docente	49

1. Introducción

El estrés forma parte importante de nuestra vida diaria y la mayor parte proviene del tipo de trabajo que hacemos. A partir de esto, surge un ranking oficial de los trabajos más estresantes, cuyo listado incluye dentro de los primeros veinte puestos, a la profesión de docente. De acuerdo con Ayuso Marente (2003) no se puede negar que gran parte de la sociedad tiene en consideración lo difícil que es impartir clases a los niños y adolescentes de hoy. Este clima de insatisfacción, recoge consideraciones negativas respecto a la falta de disciplina en nuestro alumnado, falta de apoyo de padres y de la administración educativa, así como también el importante número de bajas entre docentes por enfermedades mentales (depresión, ansiedad, etc.).

Cabrera et al (2004) realizó una revisión de estudios comparativos sobre Burnout en diferentes profesionales, los cuales realizaron investigaciones principalmente en enfermeras, docentes, trabajadoras sociales y médicos, pero en todos los casos, los resultados obtenidos señalan a la profesión educativa como la más afectada por el síndrome de Burnout.

El síndrome de Burnout o comúnmente conocido como síndrome del quemado, es una forma de estrés crónico que puede surgir en cualquier persona. Se presenta con tres características principales que son el agotamiento emocional (impide la reacción lógica ante las circunstancias de vida y el procesamiento habitual de las emociones), la despersonalización (la persona comienza a desarrollar sus actividades en forma automática y eficazmente en lo rutinario pero con desconexión personal con ellas) y la disminución de la iniciativa y la capacidad de toma de decisiones (se altera el funcionamiento en las cualidades intelectuales, creativas, la capacidad de iniciativa, liderazgo y seguridad en sí mismo).

Finalmente, otras variables como los pensamientos irracionales, el neuroticismo y la falta de empatía también han sido relacionadas por algunos autores con el aumento de los índices de estrés y Burnout en profesionales de la educación (Cabrera et al. 2004).

En relación con la sobrecarga laboral que reciben los docentes, se conforma una preocupación frente al desgaste de su salud mental, es decir, según Serrano (2020) los docentes se esfuerzan demasiado en el aula y esto, a veces les resulta imposible no trasladarlo a su hogar, originando de esta manera que además de afectar al profesor, afecte a su familia también.

Por otra parte, otro factor que surge en el estrés crónico son las relaciones interpersonales, esto es vinculado con el trabajo cooperativo que se realiza entre colegas y administradores públicos. Si esta relación es negativa, dará lugar a un bajo apoyo y problemas de comunicación, lo que conducirá a un mayor nivel de agotamiento emocional. (Guitart, 2007)

En cuanto a la satisfacción laboral, se refiere a como los profesionales se sienten con su trabajo. De acuerdo con Anaya y Suárez (2007), esta es una de las variables con mayor importancia para los sectores organizacionales, ya que, su estudio permite mejorar las condiciones laborales, lograr el bienestar emocional de sus empleados y también garantizar las metas propuestas por la institución.

Debido a lo expuesto previamente, resulta de gran interés, realizar esta investigación que pretende responder al siguiente interrogante ¿Qué relación existe entre el burnout y satisfacción laboral en los docentes de una escuela de Pontevedra, de la localidad de Merlo, Buenos Aires?

2. Estrés laboral

El estrés laboral se caracteriza por la presencia de los siguientes signos y síntomas: cansancio emocional, despersonalización y abandono de la realización personal (Novoa-Gómez, 2014). En el primero se desarrolla la pérdida de atractivo, y el disgusto causado por las tareas que son propias del trabajo que se ha de realizar, de manera que la persona pierde el interés y cualquier sentimiento de satisfacción que pueda tener. La despersonalización se caracteriza por la falta de interés por las personas a quienes hay que atender, pérdida en la capacidad para establecer relaciones empáticas con ellas. Y por último, el abandono de la realización personal, que consiste en el sentimiento y la creencia de que el trabajo no vale la pena, que institucionalmente no se pueden cambiar las cosas y que no existen posibilidades de logro y mejoramiento personal (Moreno y Peñacoba 1999).

Además, la presión que se presenta en el trabajo de los profesores es de un nivel muy alto, el cual provoca que se genere un impacto negativo en la enseñanza. Esto, lleva a que se desarrollen desequilibrios personales, inestabilidad emocional y sensación de frustración al observar que su arduo trabajo es desvalorizado y poco reconocido. De

acuerdo con Kyriacou (2003), sólo una buena calidad de las condiciones laborales aumenta la sensación de dignidad profesional.

A partir de esto, comienzan a surgir como manifiesto de forma física alteraciones de la voz, enfermedades infecciosas, lesiones músculo-esqueléticas, intervenciones quirúrgicas. De forma psíquica, se desarrollan síntomas como ansiedad, angustia, depresión, siendo estos últimos, los más frecuentes en esta población. (El-Sahili (2010).

Debido a lo anteriormente mencionado, presentan síntomas que se relacionan en numerosas ocasiones con el consumo y abuso de fármacos tranquilizantes, estimulantes, abuso de café, tabaco, alcohol y otras drogas (Peña, 2010).

Por otra parte, según Anderson y Iwanicki (1984), los docentes de escuelas secundarias presentan menores niveles percibidos de realización personal y mayor distanciamiento emocional o despersonalización que sus colegas de primaria, como así también, mayor estrés.

Maslach (recuperado de Peña, 1982) señala que las mujeres experimentan niveles más elevados de síntomas de cansancio que los varones, esto es debido por estrés y el agotamiento emocional.

El síndrome de Burnout está caracterizado como uno de los principales problemas de salud mental y se considera que genera múltiples patologías psíquicas, ocasionadas por una falta de prevención primaria en este síndrome.

Es por eso que este estudio tiene como objetivo conocer más sobre este fenómeno, especialmente el estrés relacionado con el trabajo, ya que se cree que aumentará el número de personas que experimentan estrés debido a la exposición a riesgos psicosociales en el trabajo. A medida que aumentan los cambios, el mundo del trabajo aumenta el nivel de exigencias que se imponen a los trabajadores. Según Gil-Monte (2009), esto se debe a la capacidad de los factores psicosociales, como la situación laboral relacionada con la organización del trabajo, el contenido del puesto, la realización de las tareas e incluso el entorno, de influir en la realización del trabajo y la salud física del trabajador.

2.1 Burnout

El Burnout es conocido por el nombre de síndrome de cerebro quemado, síndrome de quemarse trabajando o estrés asistencial. Se produce por la exposición crónica al estrés laboral y mientras que el estrés laboral puede disminuirse con el descanso, no ocurre lo mismo con el Burnout.

Principalmente, este síndrome se caracteriza por indagar relaciones de tipo asimétricas, es decir, son aquellas en las que un miembro tiene autoridad sobre el otro, como ocurre en el caso de alumno-maestro, paciente-enfermera, etc. De acuerdo con Novoa-Gomez (2004), en este tipo de interacción cuando existe un fracaso, el responsable es el que tiene mayor autoridad, provocando en el docente un sentimiento de angustia y despersonalización.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) en el año 2000 definió al Burnout como un factor de riesgo laboral ya que afecta la salud mental, calidad de vida y además puede generar riesgo de vida en el trabajador que lo padece. Pero, se complejiza más, ya que, un individuo con este síndrome es probable que brinde un mal servicio o se vuelva inoperante en sus funciones, asimismo es posible que comience a ausentarse, produciendo en su vida pérdidas económicas y dificultad o falla para llevar a cabo sus metas (Saborío Morales & Hidalgo Murillo, 2015).

En resumen, el síndrome del trabajador quemado es precisamente el agotamiento físico y mental del individuo que le hace perder toda gana de emprender sus tareas. Es una evolución del estrés laboral crónico. Esto, no debe ser contemplado como una sintomatología leve, debido a que la OMS (2000) la sumó como factor de riesgo laboral es decir, que al no eliminarla generará consecuencias, tales como accidentes laborales y enfermedades.

2. 2 Satisfacción laboral

Las personas que trabajan transcurren una tercera parte de su tiempo en el lugar de labor, es por esto que su ocupación influye en su vida, en su desarrollo económico, su personalidad, su salud y la estabilidad familiar.

En los últimos años, la satisfacción laboral se ha convertido en uno de los temas de preocupación dentro del alcance del estudio, ya que, se propone comprender la calidad de vida de los trabajadores y la forma en que intervienen en el cumplimiento de sus obligaciones laboral. De esta misma manera, indagan acerca del nivel motivacional y

sus satisfacciones que se desarrollan en el clima organizacional en el que se desempeñan.

La satisfacción laboral tiene una relación directa con la productividad, es decir que aquellos empleados que se encuentren insatisfechos provocarán un bajo rendimiento, ausentismo, apatía hacia sus colegas y superiores. Por el contrario, un elevado nivel de satisfacción laboral conduce a un clima de confianza y respeto mutuo (Castrillon et al, 2020).

Asimismo, esta variable se vincula con la relación que tienen con sus superiores a partir de la importancia que atribuyan a sus opiniones, ideas, como así también permitiéndoles colaborar en determinadas funciones.

Una de las teorías más influyentes en el campo de la satisfacción laboral, es la Teoría de los dos factores propuesta por Herzberg (2005). Este aborda la presencia de dos aspectos del trabajo: De higiene y motivación. La 1era se relaciona con el entorno laboral, como el sueldo, beneficios, prestaciones, factores sociales y seguridad laboral. Si estas están ausentes pueden causar insatisfacción en los trabajadores y afectar su rendimiento. Mientras que la dimensión motivacional se refiere a aspectos relacionados al cargo que ocupa, como reconocimiento, compañerismo, trabajo estimulante, autorrealización, etc. Ambos factores actúan de forma independiente, es decir, ninguna tiene correlación sobre la otra. Así, la diferencia entre la expectativa y la realidad tiene como resultante el nivel de satisfacción percibido.

Barraza Macias, (2009) considera la satisfacción laboral al conjunto de percepciones, valoraciones, actitudes y comportamientos que los empleados desarrollan en su vida laboral y que tienen un impacto significativo en cuánto les agrada su trabajo; ciertamente esto tendrá un impresión en cuanto a los resultados del proceso laboral. Estas actitudes se determinan en dos: las características al puesto y las percepciones de lo que debería ser.

En cuanto a su investigación, la satisfacción laboral puede explorarse desde dos niveles: el nivel general y el nivel específico. En el primero se obtiene un valor medio que refleja la percepción del trabajador hacia el proceso inherente a su puesto de trabajo, lo que se denomina abordaje global, mientras que en el segundo caso se obtiene un indicador que muestra el nivel de satisfacción con el entorno laboral, como estímulos, recompensas, reconocimiento, supervisión, condiciones de trabajo, relaciones

formales e informales con los compañeros, políticas y normas, etc. A este se denominó abordaje multidimensional. (Barraza Macías, 2009).

Según Rodríguez (2002) propone que, si las organizaciones empezaran a tener en consideración aspectos psicológicos como las reacciones afectivas y cognitivas, esto generaría altos niveles de satisfacción en el trabajo.

Finalmente Bencisk y Nagy (2007) realizaron una investigación para determinar los factores por los que una empresa tiene éxito, en esta, llegaron a la conclusión que con respecto a la satisfacción laboral surgen obstáculos al momento de medirla, ya que es un proceso sumamente variable de acuerdo con las circunstancias y, además sumamente intangible, además de no existir una definición generalmente aceptada, lo que implica tomar en cuenta diferentes variables durante la investigación.

2.3 Contexto socio – cultural de la escuela

La organización y funcionamiento del establecimiento se ha visto afectado por un lado por la situación vivida por la pandemia y por otro, por la vinculación de la anexo 3151, cuyo edificio fue deteriorándose al punto de no estar en condiciones aptas para el dictado de clases. Por estas situaciones, la EES N°15 debe incluir en su edificio a los setecientos veinte alumnos del anexo. Siendo matrícula del establecimiento (entre ambas escuelas) de mil setecientos veinte alumnos, repartidos en dos turnos.

Debido a esta situación, la dirección con el acompañamiento de la inspectora decidió que el edificio sea ocupado, algunos días de la semana por los alumnos de la ESS N°15, los otros días concurren los alumnos del anexo 3151. A la siguiente semana se rotan las escuelas, concurrendo unas tres veces por semana, mientras que la otra lo hace dos veces.

Todo el cuerpo docente concurre en el horario que le correspondería si le dieran clases como habitualmente se hacía antes. Los docentes que no dictan clases presenciales deben preparar trabajos en formato papel para aquellos alumnos que no cuentan con posibilidad de conectarse habitualmente y para los que sí tienen conectividad, suben los trabajos a la plataforma *classroom*.

Dirección General de Cultura y Educación (2007) plantea que es la obligación estatal garantizar el derecho social a la educación que conlleva a la remoción de los obstáculos de cualquier orden que, limitando de hecho la igualdad y la libertad, impidan o

entorpezcan el pleno desarrollo educativo de los alumnos y, en especial a los adolescentes y su efectiva inclusión en la sociedad.

Esta obligación impone resignificaciones de la vida institucional educativa, la revisión de las prácticas docentes, el modo de constituir las mismas. En consecuencia, todos los actores comunitarios involucrados con los procesos de enseñanza y los de aprendizaje deben asumir el compromiso y la responsabilidad de colaborar en la remoción de los obstáculos debiendo la escuela ejecutar las políticas educativas y socio-comunitarias.

Para fortalecer la continuidad pedagógica, los docentes planificaron distintas estrategia, que incluyen acciones de revinculación, visitas a domicilios, acompañamiento, tutorías de enseñanza individuales o grupales, clase de intensificación de la enseñanza sobre los saberes pendientes y talleres para el aprendizaje.

También la escuela trabaja con una comunidad vulnerable, muchas familias deben recibir mercaderías, que se suministra a través de un registro que llevan los preceptores. Esto recarga la tarea y el rol del preceptor que más de una vez por falta de cupos para recibir dicho beneficio, deben elegir a quien darle el suministro y a quien no.

Los equipos de orientación, se ocupan no solo de la revinculación de alumnos que dejaron de asistir a la escuela, sino también de acompañar a adolescentes embarazadas, en situaciones de vulnerabilidad como abusos intrafamiliares, violencia, adicciones, etc.

La pobreza y marginalidad de la comunidad afecta fuertemente al establecimiento, ya que, la gran mayoría de los estudiantes carece de los insumos mínimos para concurrir a la escuela, por lo tanto, muchas veces los docentes realizan rifas y colectas para que los alumnos tengan un mínimo de materiales.

2.4 Competencias profesionales del docente

Benito (1996, recuperado en Muñoz, 2003) define la profesión del docente en tres papeles básicos. El 1ero es un papel técnico, que permite identificar a los docentes como expertos habilitados para guiar el aprendizaje de los alumnos conforme a determinadas reglas metódicas de reconocida solvencia. Se relaciona con la gestión didáctica y la innovación. El autor define al profesor como un ingeniero de la instrucción.

El segundo rol tiene que ver con los aspectos éticos y sociales de la profesión. El maestro es el agente primario en la socialización ordenada del menor dentro de la estructura social. Los valores, actitudes y otros patrones de comportamiento mostrados

o comunicados forman el marco normativo de referencia del alumno. Por otro lado, como jueces evaluadores, los docentes cumplen una función esencial de control social al legitimar los requisitos previos del orden de élite e influir en las estrategias de reproducción, movilidad, igualitarismo y compensación a través de exámenes, calificaciones y jerarquías.

Finalmente, el tercer rol del docente tiene que ver con la satisfacción de las necesidades de autorrealización de los individuos y sus necesidades de bienestar en formación. Este rol está vinculado a algunas tradiciones muy arraigadas en la educación, como aquellas que enfatizan el rol del maestro como mentor, preceptor, partenaire o terapeuta.

2.5 Antecedentes de la investigación

A través de la revisión de la literatura en relación al Burnout y a satisfacción laboral, tanto en docentes como en otras muestras. Se describirán algunos estudios llevados a cabo dentro de los últimos años.

Alarcon et al. (2020) llevaron a cabo una investigación que analizó si había relación entre la variable satisfacción laboral y la variable motivación en profesionales del área obstetra en Chile. La muestra fue 38 profesionales y se les administraron los instrumentos para medir la motivación de Job Diagnostic Survey de Hackman y Oldham, y para medir la satisfacción laboral se utilizó la escala SL-SPC elaborada por Palm, el cual evalúa las condiciones físicas, beneficios, laborales, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas. Los resultados que obtuvieron fueron que hay una correlación positiva de mediana intensidad entre ambas variables y que dieron que estaban satisfechos tanto en motivación como en la 2da variable.

Alcivar et al. (2020) realizaron un estudio en el cual querían determinar el nivel de satisfacción laboral en entrenadores del ámbito deportivo, se efectuó un estudio descriptivo y cuantitativo. La muestra se conformó por 26 entrenadores, los cuales fueron 18 hombres y 8 mujeres. Se les administró el instrumento de Font Roja de satisfacción laboral. Los resultados demostraron que los hombres están más satisfechos en el ámbito laboral que las mujeres, asimismo que los empleados de los centros deportivos privados se encuentran más complacidos que los que trabajan en sectores públicos. En conclusión, los entrenadores están medianamente satisfechos y poseen buena relación con sus compañeros y sus superiores.

Araoz et al. (2020) efectuaron un estudio en el que evaluaron el clima de la organización y el Burnout en una escuela de educación básica en Puerto Maldonado, Perú. La muestra se conformó por 89 docentes a los cuales se les aplicaron dos test uno de Cuestionario de Clima Organizacional y el inventario de Burnout de Maslach. Los resultados que arrojaron fueron que la mayoría de los profesionales percibían un bajo nivel de clima organizacional y que el síndrome de Burnout es moderado. Se llegó a la conclusión que a mayor nivel de clima organizacional, menor nivel de Burnout ya que se sentirán a gusto con su trabajo, asimismo fomentando que tengan mejor relación con sus pares y con los directivos.

Blanco contreras (2022), realizó una investigación para determinar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de Abancay, Peru. Utilizo cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI), adaptado por Berrocal y Farfán (2021), cuestionario de estrés laboral en docentes y el Test de Satisfacción Laboral SL-ARG. La muestra se conformó por 49 docentes. Los resultados evidenciaron una correlación significativa y negativa, entre las dimensiones del MBI y del cuestionario de estrés laboral con la satisfacción laboral. A excepción de realización personal en el trabajo y satisfacción laboral que obtuvo una correlación significativa y directa. Se concluyó que la satisfacción laboral se relaciona con puntos subjetivos acerca de las condiciones laborales, destacando el interés, la autonomía y las oportunidades de promoción profesional.

Dongo (2020) efectuó un estudio cuyo objetivo era determinar la prevalencia del síndrome de Burnout en el personal de enfermería del hospital de Pomabamba en Perú. La muestra se conformó de 53 enfermeras en las cuales se utilizó el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI). Como resultado más del 83% posee niveles bajos de realización personal, el 60% cuenta con niveles altos de despersonalización y 20% del personal presenta niveles altos de cansancio emocional. A partir de esto se determinó que el 77% del personal de enfermería tenía prevalencia del síndrome de Burnout.

Espinoza-guerra et al. (2020) llevaron a cabo un estudio sobre riesgos psicosociales y satisfacción laboral de dos empresas de salud en Ecuador. La muestra se recolectó entre los meses enero y febrero del 2020, en donde participaron 100 personas de distintas áreas de la empresa y la gran mayoría eran mujeres. Se aplicaron dos instrumentos, el cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios laborales elaborado por el Ministerio de Trabajo y el cuestionario de Satisfacción Laboral de Meliá y Peiró. Como

resultado se encontró que los riesgos psicosociales inciden en la satisfacción laboral, a mayor nivel de riesgo psicosocial menor satisfacción laboral, considerando a los primeros relacionados con liderazgo y organización en el trabajo, es decir que esto impacta en la satisfacción generando un riesgo para la salud.

Freire- Yagual et al. (2020), realizaron una investigación en la cual analizaron el impacto del estrés laboral en la satisfacción de los trabajadores, de una compañía que produce productos químicos situados en Ecuador. Se utilizó una muestra de 104 participantes de distintas áreas. Se les administraron una encuesta de estrés laboral de la OIT-OMS y un cuestionario de satisfacción laboral S20/S23. Los resultados que obtuvieron fueron una correlación negativa entre las variables, es decir, que el estrés aumenta cuando la satisfacción baja y viceversa. Las correlaciones más elevadas fueron respaldo de grupo, supervisión del trabajo, falta de cohesión y participación.

Gabini (2020) llevo a cabo un estudio en el cual indago acerca de los tipos de compromiso organizacional y relación entre en trabajo, familia y satisfacción laboral. Para esto se trabajó con una muestra de 376 empleados, de organizaciones del sector terciario. Se les administro un sociodemográfico acerca de su género, edad y rubro en la empresa, asimismo para medir la satisfacción laboral. Se utilizó la Escala Satisfacción Laboral Genérica de MacDonald y MacIntyre. Para compromiso organización se empleó el inventario de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer y por ultimo para la articulación trabajo-familia se administró el Cuestionario de Interacción Trabajo-Familia de Gabini. Los resultados demostraron que el compromiso afectivo media parcialmente las relaciones entre las dimensiones del constructo articulación trabajo-familia (enriquecimiento y conflicto) y la satisfacción laboral.

Hernández-Cantú y Medina-Campos (2020) realizaron un estudio mixto sobre si la satisfacción laboral influye con el ausentismo del personal de enfermería de Monterrey, México. Participaron 253 sujetos y se les administró la encuesta de satisfacción laboral ISL 66 de Ponce, se componía de cuatro reactivos: 1) evaluación institucional; 2) desarrollo, capacitación y actualización para el desempeño personal; 3) comunicación y 4) salud y condiciones laborales. Asimismo, se les realizó una entrevista semiestructurada de diez preguntas para observar su opinión sobre el ausentismo laboral de forma integral. Los resultados fueron que el personal de enfermería se mostró medianamente satisfecho laboralmente. También las causas más relacionadas con la insatisfacción son los bajos salarios percibidos, la sobrecarga y la falta de

reconocimiento. Por otra parte, el ausentismo se asoció con sobrecarga de trabajo, problemas de salud, y se hizo más propenso en mujeres solteras sin hijos.

Hinojosa-Lopez et al. (2020) llevaron a cabo un estudio de tipo cualitativo sobre imagen corporativa relacionada con la satisfacción laboral con el propósito de conocer la percepción de la imagen corporativa que tienen los empleados. La muestra fue de 129 estudiantes que estaban por emplearse en el sector bancario, a partir de los elementos que componen la organización, es con lo que se propone analizar la imagen corporativa que tienen los aspirantes. Los resultados fueron que una buena imagen que cuente con responsabilidad social atrae a más aspirantes y el reconocimiento de pertenecer a esa empresa genera consecuencias en el público.

Malander (2016) realizó una investigación con el objetivo de establecer si la satisfacción laboral, y algunas características sociodemográficas podían potenciar o disminuir el síndrome de Burnout. Se llevó a cabo en 123 docentes de seis colegios privados de la provincia de Misiones. Se les administró el Inventario de Burnout de Maslach y Jackson; la Escala de Satisfacción laboral para Docentes de Oros y Main; por último indicadores de variables sociodemográficas. Los resultados demostraron que, a mayor nivel de satisfacción laboral, menor Burnout, asimismo también demostró menor cansancio emocional. Es decir, a que aquellos que se encuentren más satisfechos y más motivados son menos propensos a sufrir el síndrome. Por otra parte, dentro de las variables sociodemográficas la única que dio resultados significativos fue la edad, en la cual se observó que los docentes jóvenes son más propensos a tener el síndrome.

Moreira y Lucca (2020) realizaron una investigación cuyo objetivo era medir los factores biopsicosociales y asociarlo con el Síndrome de Burnout en profesionales de la salud mental de Sao Paulo, Brasil. Para esto se utilizó una muestra de 293 participantes y se les administraron tres cuestionarios, un formulario de datos biosociales, el cuestionario de Estrés Laboral y el Inventario de Maslach (MBI-HSS). Los resultados fueron que existe una prevalencia de Burnout en los profesionales de enfermería, es decir, hubo una asociación entre los factores como la baja satisfacción con el jefe, bajo control sobre la actividad laboral, y uso de drogas psicotrópicas. Se debe mejorar la calidad de autocontrol entre los empleados y mejorar la gestión de los factores psicosociales asociados al estrés.

Ojeda López et al. (2020) llevaron a cabo una investigación sobre calidad de vida laboral en un personal de enfermería de un hospital privado de México. La muestra se conformó por 84 profesionales de los cuales 72 fueron mujeres y 12 hombres. A los que se les administró el instrumento de Calidad de vida Professional Quality of LifeScale (ProQol) el cual se conforma de 3 dimensiones que son estrés por trauma secundario, síndrome de quemado y satisfacción por compasión. En los resultados obtenidos se concluyó que había niveles altos en satisfacción por compasión y bajos en síndrome quemado y muy bajos en estrés por trauma secundario. Es decir, sufren de agotamiento, preocupación y angustia, esta última son relacionadas a experiencias con pacientes.

Padilla et al. (2020) realizaron un estudio cuyo objetivo era evaluar la satisfacción laboral en enfermeras y personal de la salud en cuatro establecimientos distintos. La muestra fue de 489, la mayoría fueron mujeres. Se les administró un cuestionario Font Roja original de satisfacción laboral que se compone de 24 ítems en donde permiten indagar acerca de las diferentes dimensiones que intervienen en la satisfacción laboral. Los resultados obtenidos fueron que, a pesar de la satisfacción laboral global, existen otras dimensiones en donde hay insatisfacción como en la relación con los compañeros, relación con los superiores y autopercepción desfavorable, esto repercute al momento de brindar un servicio acorde.

Santillan (2019) elaboró un estudio el cual tenía como objetivo indagar el nivel de satisfacción laboral en docentes del departamento de Ingeniería en Administración en un Instituto Tecnológico de México. La muestra fue de 19 docentes a los cuales se les administró el cuestionario de Satisfacción laboral de Chiang, que se compone de ocho factores, que son relación con el jefe, ambiente físico, desempeño, oportunidad de desarrollo, remuneración, autonomía y reconocimiento. A partir de esto los resultados que se obtuvieron fue que en relación con el trabajo en general dio un nivel medio, mientras que en autonomía observaron un nivel alto y en ningún factor se obtuvo un nivel bajo.

Velázquez et al. (2020) elaboraron una investigación para indagar la relación de los niveles de satisfacción y compromiso laboral en docentes del secundario en México. Los participantes fueron docentes de educación media y se les administró la Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente y Compromiso Laboral de Hernandez- Molinar que se compone de cinco dimensiones que son compromiso de responsabilidad, confianza, satisfacción, continuidad laboral, identificación y de

aceptación. Como resultado se dio que la mayoría de las dimensiones fueron de nivel superior pero los factores organizacionales como las condiciones laborales mostraron niveles preocupantes. Dentro de los factores organizacionales se incluyen el respeto a la normativa, estatutos sindicales, flujo de información institucional y organización. Por otra parte, en condiciones laborales se encuentran desarrollo de carrera, prestaciones y remuneraciones.

Viveros y Fierro (2020), llevaron a cabo un estudio sobre identificar los niveles de Engagement y los niveles de Burnout en una empresa de telecomunicaciones ubicada en Colombia. Utilizaron una muestra de 42 empleados y les administraron dos instrumentos que son Utrecht Work Engagement Scale (UWES) y Maslach Burnout Inventory (MBI-GS). Las conclusiones obtenidas fueron que existe una relación inversa, es decir, que a mayor nivel de Burnout, menor nivel de Engagement pero, solo se presentan cuando surgen niveles altos. Otra característica es en relación a la antigüedad, aquellos empleados que son más recientes en la empresa, presentan mayores niveles de Engagement.

Teniendo en cuenta estos antecedentes, a continuación se redactan las relevancias de la presente tesis.

3 Relevancia

-Relevancia teórica: El objetivo de la investigación es aportar conocimiento teórico sobre la satisfacción laboral y como esta puede influir en el Burnout.

-Relevancia práctica: Se investiga para brindar información acerca de cómo la satisfacción laboral impacta sobre el trabajador, y de esta forma poder mejorar la calidad de vida laboral.

-Relevancia Social: que esta misma investigación se pueda aplicar a todas las personas que han padecido o padezcan un estrés laboral cualquiera sea su desencadenante

3.1 Pregunta de investigación

¿Qué relación existe entre el Burnout y satisfacción laboral en los docentes de una escuela de Pontevedra, de la localidad de Merlo, Buenos Aires?

3.2 Objetivo general

- Evaluar la relación entre Burnout y Satisfacción laboral en docentes de la escuela N°15 de Pontevedra, Merlo.

3.3 Objetivos específicos:

- a) Describir el nivel de Burnout en docentes de la escuela N°15 de Merlo, Bs As.
- b) Determinar el nivel de satisfacción laboral en docentes de la escuela N°15 de Merlo, Bs As.
- c) Asociar el nivel de Burnout y de satisfacción laboral en docentes que trabajan en la escuela N°15 de Merlo.
- d) Comparar el Burnout y la satisfacción laboral en los docentes de la escuela de N°15 de Merlo, según las características sociodemográfica como sexo, edad, experiencia, estado civil, número de hijos.

Esta tesis se propone explorar los factores de satisfacción laboral y Burnout que tendrían repercusión en los docentes de la escuela. Se espera poder brindar información, como así también ayudar a los educadores a obtener una mejor calidad de vida y que logren poder atravesar su trabajo de la mejor forma posible, ya que, este es uno de los trabajos más estresantes.

3.4 Hipótesis

- a) Se espera encontrar asociaciones negativas, es decir, a mayor nivel de Burnout menor satisfacción laboral total.
- b) Las docentes de la secundaria N°15 de sexo femenino, tienen mayor satisfacción laboral que sus colegas hombres.

4 Metodología

Tipo de estudio y diseño:

El diseño del presente trabajo es de tipo cuantitativo, no experimental, con alcance descriptivo-correlacional, de corte transversal.

4.1 Muestra

Se tomó una muestra no probabilística, de tipo intencional, por bola de nieve a 102 docentes de un colegio público situado en Pontevedra, de la localidad de Merlo, Buenos Aires. La muestra tiene una edad promedio de 44,75 años (DT= 10,65 años; Me= 35,50 años; Mín.= 21 años; Máx.=73 años). El 84,3% de los docentes pertenece al género femenino y el 15,7% al género masculino. El 7,8% de los sujetos trabajó como docente entre 1 y 2 años, el 11,8% entre 3 y 5 años, el 17,6% entre 5 y 10 años y el 62,7% más de 10 años. En cuanto al estado civil, el 13,7% se encuentra soltero/a, el 40,2% casado, el 20,6% convive o se encuentra en concubinato y el 25,5% se encuentra separado. El 71,6% de los docentes tiene hijos.

La participación a la investigación fue de forma voluntaria y anónima.

4.2 Criterio de inclusión y exclusión

- a) Serán criterios de inclusión para pertenecer a la muestra, cumplir con las siguientes características: Residir en Buenos Aires y que ejerzan actualmente como profesores en la escuela de Pontevedra.
- b) Serán criterios de exclusión para no pertenecer a la muestra, cumplir con alguna de las siguientes características: Ser docente destinado a funciones administrativas.

4.3 Instrumentos

- Cuestionario de datos socio-demográficos (construido *ad-hoc* para la presente investigación). Cuyo objetivo es caracterizar la muestra en función de aspectos socio-demográficos como sexo, edad, experiencia, estado civil, número de hijos.
- Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Profesores [ESL-VP] (Anaya, 2005 citado en Anaya Nieto & Suárez Riveiro, 2007). El instrumento consta de 32 ítems con una escala tipo Likert que oscila entre 1- Muy bajo y 5- Muy alto, pudiéndose obtener una puntuación máxima de 160. Esta escala evalúa la Satisfacción Laboral a partir del grado en el que la persona considera que en su actual trabajo como profesor se dan los hechos relacionados con las facetas que la conforman. Asimismo, posee cinco dimensiones:
 - **Diseño del trabajo:** se relaciona con la participación del profesor en la determinación de objetivos y tareas relacionadas con el puesto de trabajo, la claridad y la variedad del trabajo que hay que realizar ,y los recursos formativos, materiales y humanos que existen para realizar su actividad.

- **Condiciones de vida asociadas al trabajo:** se relaciona con las facilidades temporales y espaciales, los servicios y las condiciones de seguridad laboral asociados al trabajo.
- **Realización personal:** se relaciona con la visión del trabajo como valioso y adecuado para el desarrollo personal, y con el sentimiento de adecuación entre cualidades personales y las características del trabajo.
- **Promoción y superiores:** se refiere a las posibilidades de una promoción justa, y a la capacidad y la equidad de los superiores.
- **Salario:** se centra en las recompensas monetarias del trabajo.

- Escala de Estrés Docente ED-6 (Gutiérrez-Santander, Morán-Suárez & Sanz-Vázquez, 2005). Posee 77 ítems en escala de Likert, agrupados en seis dimensiones: **Ansiedad, Depresión, Creencias desadaptativas, Presiones, Desmotivación y Mal afrontamiento.**

Las dimensiones Ansiedad y Depresión contienen las respuestas más particulares de los cuadros de estrés, englobando las expresiones psicofisiológicas, intranquilidad, preocupación, miedos, tristeza, somatizaciones, los trastornos del sueño, entre otros. La 1era se compone de 19 ítems y la 2da de 10.

En la dimensión Presiones laborales, se encuentran 12 ítems considerados por los docentes como fuentes de malestar, como las dificultades en la conducta de los estudiantes, las responsabilidades, las adaptaciones curriculares, entre otros. Por otro lado, la dimensión Creencias desadaptativas se conforma por 10 reactivos que se refieren al nivel de acuerdo del docente sobre las temáticas más importantes sobre la enseñanza, como las adecuaciones curriculares, disciplina, etc.

La dimensión Desmotivación se compone de 14 ítems, los cuales hacen referencia a el desinterés de forma generalizada, ya sea en las funciones en el cargo, como así también en la falta de entusiasmo y energía para realizar las tareas.

Finalmente, la dimensión Mal afrontamiento contiene 12 reactivos, que hacen hincapié en los recursos para enfrentar un problema, en este caso mal afrontamiento implica no tener la capacidad para resolverlo. (Gutiérrez-Santander et al., 2005). Su Alfa de Cronbach de las dimensiones se oscila entre 0.84 y 0.89, siendo la confiabilidad general de la escala de 0.93. Los percentiles menores a 20 muestran un nivel muy reducido de la dimensión o del estrés docente, entre 21 y 40 un nivel bajo, entre 41 y 60 normal, entre 61 y 80 moderado y más de 80 elevado (Gutiérrez- Santander et al., 2005)

4.4 Procedimiento

Para el presente estudio se contactó con el directivo del colegio, se le explicaron los objetivos de la investigación y de esta forma nos permitió acceder al Facebook institucional del establecimiento para enviar los instrumentos seleccionados. Teniendo en cuenta el contexto de Aislamiento Preventivo ocasionado por la pandemia, los test junto con el sociodemográfico fueron realizados en Google Forms. Los cuales estaban organizados primero el cuestionario de datos sociodemográficos, luego la escala de estrés docente ED-6 y por último la escala de Satisfacción Laboral-Versión para Profesores. Asimismo siempre se informó que iba a ser de forma anónima, confidencial y voluntaria. La muestra fue recabada en diciembre de 2021.

El procesamiento estadístico de la información comenzará con un análisis descriptivo de cada una de las variables que componen este estudio y de las asociaciones entre las mismas. Seguidamente se realizarán comparaciones entre el sexo, edad, experiencia. Todo esto se llevara a cabo con el programa SSPS.

4.5 Análisis de datos

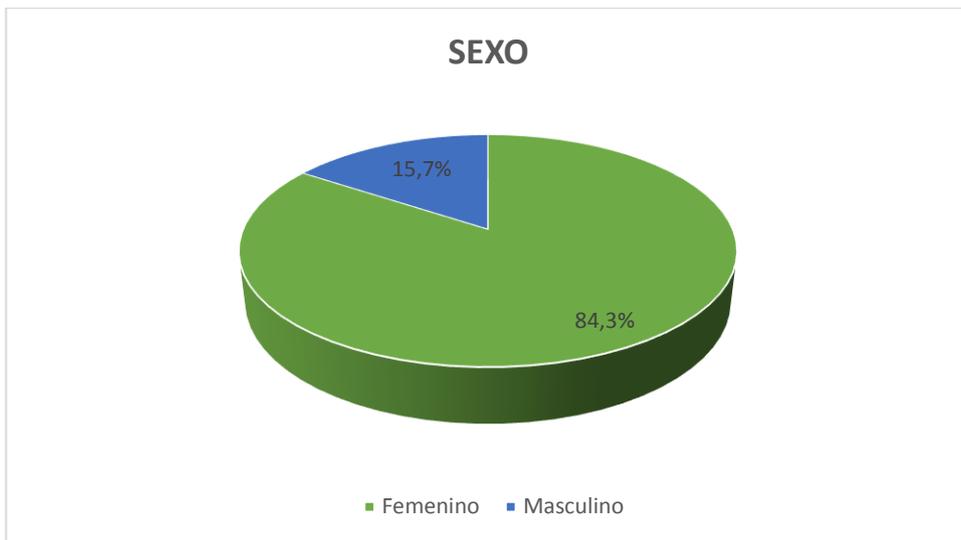
El análisis estadístico se realizó con el programa SPSS, y se utilizó la prueba de U de Mann-Whitney y H de Kruskal-Wallis para analizar la existencia de diferencias significativas entre grupos, y la de Rho de Spearman para comprobar correlaciones significativas entre variables. La elección de los estadísticos se basó en la distribución anormal de las variables ($p < .05$). El nivel de significación se estableció para todos los análisis en $\alpha = .05$.

5. Resultados

5.1. Caracterización de la muestra

Gráfico 1

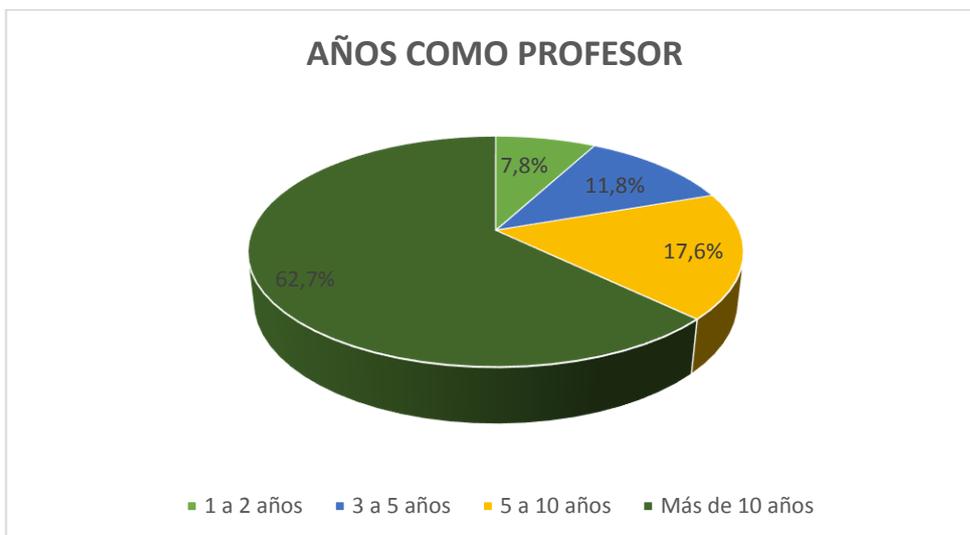
Sexo



El 84,3% de los docentes pertenece al género femenino y el 15,7% al género masculino.

Gráfico 2

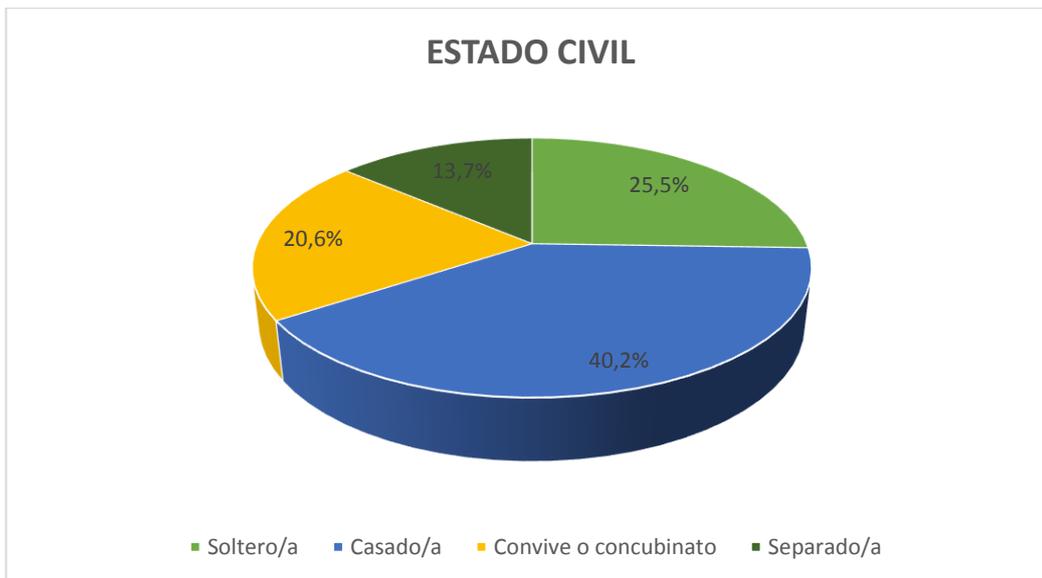
Años como profesor



El 7,8% de los docentes trabajó entre 1 y 2 años como profesor, el 11,8% entre 3 y 5 años, el 17,6% entre 5 y 10 años, y el 62,7% más de 10 años.

Gráfico 3

Estado civil



El 13,7% de los docentes se encuentra soltero/a, el 40,2% casado, el 20,6% convive o se encuentra en concubinato y el 25,5% se encuentra separado.

Gráfico 4

Tiene hijos



El 71,6% de los docentes tiene hijos y el 28,4% no tiene hijos.

5.2. Caracterización de las variables

Tabla 1

Caracterización de las variables

Variable	N	M	Me	DT	Min.	Max.
Satisfacción laboral total	102	94,76	95	16,57	60	147
Diseño de trabajo	102	32,39	32	6,21	17	53
Condiciones de vida asociadas al trabajo	102	18,77	18	4,47	11	33
Realización personal	102	26,82	27	4,87	13	39
Promoción y superiores	102	12,11	12	2,83	4	20
Salario	102	4,65	5	1,63	2	9
Estrés laboral total	102	212,38	212	40,97	110	311
Ansiedad	102	56,27	57	14,33	22	89
Depresión	102	26,97	27	8,85	10	50
Creencias desadaptativas	102	36,02	36	7,59	12	57
Presiones	102	27,43	28	6,72	10	46
Desmotivación	102	36,01	36	7,47	21	58
Mal afrontamiento	102	29,65	30	5,69	14	42

5.3. Análisis de la relación entre variables

Los análisis demostraron la presencia de relaciones significativas entre las dimensiones de la satisfacción laboral y del estrés docente. Además, se encontraron relaciones significativas entre las condiciones de vida asociadas al trabajo y el género. Por otro lado, no se encontraron diferencias significativas para la edad, la antigüedad, el estado civil, y la cantidad de hijos para las dimensiones de la satisfacción laboral y del estrés docente.

Tabla 2

Correlación entre el Diseño del trabajo y las dimensiones del estrés docente (I)

Variable	Rho	P
Ansiedad	-,371**	,000
Creencias desadaptativas	-,452**	,000
Presiones	-,371**	,000
Depresión	-,348**	,000
Desmotivación	-,302**	,002
Mal afrontamiento	-,444**	,000
Estrés laboral total	-,468**	,000

Nota. Coeficiente utilizado: Rho de Spearman

Los análisis demostraron la existencia de relaciones significativas y negativas entre la dimensión Diseño del trabajo, perteneciente a la satisfacción laboral, y las dimensiones del estrés laboral. Es decir que, a mayor diseño del trabajo, existe un menor estrés docente y viceversa.

Tabla 3

Correlación entre la Realización personal y las dimensiones del estrés docente (I)

Variable	Rho	P
Ansiedad	-,489**	,000
Creencias desadaptativas	-,451**	,000
Presiones	-,414**	,000
Depresión	-,448**	,000
Desmotivación	-,504**	,000
Mal afrontamiento	-,411**	,000
Estrés laboral total	-,572**	,000

Nota. Coeficiente utilizado: Rho de Spearman

Los análisis demostraron la existencia de relaciones significativas y negativas entre la dimensión Realización personal, perteneciente a la satisfacción laboral, y las

dimensiones del estrés laboral. A menor realización personal, existe un mayor estrés docente y viceversa.

Tabla 4

Correlación entre la Promoción y superiores y las dimensiones del estrés docente (I)

Variable	Rho	P
Ansiedad	-,415**	,000
Creencias desadaptativas	-,430**	,000
Presiones	-,394**	,000
Depresión	-,371**	,000
Desmotivación	-,392**	,000
Mal afrontamiento	-,534**	,000
Estrés laboral total	-,513**	,000

Nota. Coeficiente utilizado: Rho de Spearman

Los análisis demostraron la existencia de relaciones significativas y negativas entre la dimensión Promoción, perteneciente a la satisfacción laboral, y las dimensiones del estrés laboral. Por ende, al haber más promociones, existe un menor estrés docente y viceversa.

Tabla 5

Correlación entre las condiciones de vida asociadas al trabajo y las dimensiones de los instrumentos

Variable	Rho	P
Ansiedad	-,435**	,000
Depresión	-,482**	,000
Creencias desadaptativas	-,286**	,004
Presiones	-,298**	,002

Desmotivación	-,211*	,033
Mal afrontamiento	-,212*	,032
Estrés laboral total	-,447**	,000

Nota. Coeficiente utilizado: Rho de Spearman

Se encontraron relaciones significativas y negativas entre la dimensión Condiciones de vida asociadas al trabajo, perteneciente a la satisfacción laboral, y las dimensiones del estrés laboral. A mayores condiciones de vida, existe un menor estrés docente.

Por otra parte, todas las dimensiones dieron altas a excepción de Desmotivación y Mal afrontamiento que tuvieron valores más bajos.

Tabla 6

Correlación entre el salario y las dimensiones de los instrumentos

Variable	Rho	P
Ansiedad	-,279**	,005
Depresión	-,337**	,000
Creencias desadaptativas	-,344**	,000
Presiones	-,201*	,042
Desmotivación	-,206*	,038
Mal afrontamiento	-,227*	,022
Estrés laboral total	-,339**	,000

Nota. Coeficiente utilizado: Rho de Spearman

Se encontraron relaciones significativas y negativas entre la dimensión Salario y las dimensiones del estrés laboral. A menor salario, existe un mayor estrés docente. Las dimensiones Presiones, Mal afrontamiento y Desmotivación fueron las que tuvieron valores más bajos.

5.4. Análisis de las diferencias de grupo

Los análisis demostraron la existencia de diferencias significativas según el género para una dimensión de la satisfacción laboral. Por otro lado, no se encontraron diferencias significativas para la edad, la antigüedad, el estado civil, y la cantidad de hijos para las dimensiones de la satisfacción laboral y del estrés docente.

Tabla 7

Diferencias de grupo según el género

Variable	Rango		U	Z	P
	Femenino (n=86)	Masculino (n=16)			
Condiciones de vida asociadas al trabajo	47,36	73,75	332	-3,284	,001

Nota: U de Mann-Whitney

Los resultados mostraron la presencia de diferencias significativas según el género, para la dimensión Condiciones de vida asociadas al trabajo, perteneciente a la satisfacción laboral. Las personas de género masculino se mostraron con mejores condiciones de vida asociadas al trabajo comparadas con las personas de género femenino.

6. Discusiones

El objetivo de la presente investigación fue evaluar la relación entre el Burnout y satisfacción laboral en docentes de una escuela perteneciente a Merlo. Se halló una asociación negativa entre Burnout y la satisfacción laboral por lo que la primera hipótesis del trabajo es confirmada.

Este resultado es coincidente con lo relevado por autores como Malander (2006), quien afirma que la baja satisfacción laboral predice significativamente el Burnout y cada una de sus dimensiones, es decir, que los individuos más satisfechos con su tarea, con mayor motivación y autorrealización son menos propensos a sufrir y desarrollar el síndrome.

Surgen dos dimensiones correspondientes a la satisfacción laboral que se relacionan negativamente con diferentes aspectos del instrumento Escala de Estrés Docente ED-6. Estas dimensiones son Diseño de trabajo y Realización personal. Se puede inferir que estas dimensiones son indicadores de que el aumento del estrés es provocado por la falta de recursos del docente para aportar en los proyectos pedagógicos que puede diseñar. También esto producirá un mayor empeño por alcanzar el objetivo lo que traerá aparejado un aumento del estrés.

Esto coincide con Dolan et al. (2005), que plantea que el estrés profesional se manifiesta debido al exceso de responsabilidades laborales, sumado a la ausencia de habilidades para controlar o afrontar los acontecimientos.

Por otra parte, Davis & Newstrom (2007), concluyen que la satisfacción laboral no es estática, por el contrario, es cambiante ya que hay situaciones donde crecen y decrecen los sentimientos satisfactorios, esto es, a medida que se van realizando los logros planteados.

A partir de esto, se comprende que cuanto más cerca está una persona de la etapa de autorrealización, que es un componente fundamental de la pirámide de Maslow (1943), más satisfecha está, y que el trabajo es la actividad que tiene más probabilidades de llevar a las personas a esta etapa; es así que, si la labor es considerada interesante, significativa y apreciada por los demás, entonces los empleados están motivados para lograr más, pero, si al docente no le gusta hacer su trabajo, o no está contento con lo que está haciendo, cualquier situación que la escuela le pida puede ser una fuente de estrés.

Respecto a la dimensión salario, esta correlaciona de forma inversa con cada una de las dimensiones del estrés laboral, se pudo observar que los docentes cuanto menos ganan, mayor estrés les genera. Esto podría deberse a la desvalorización de la tarea docente, a la mala remuneración de su salario y al reclamo de incremento salarial que realizan todos los años. (Sánchez-Alcaraz, Henarejos y Gómez-Mármol, 2016).

En un estudio de Velázquez, et al. (2013), mencionan la devaluación del dinero y del poder adquisitivo, siendo que actualmente vale la mitad de lo que valía en 1982, lo que conlleva a muchos profesionales a trabajar gran cantidad de horas y en diferentes establecimientos.

La dimensión Promoción y superiores perteneciente a la satisfacción laboral también dio como resultado una relación inversa con el estrés laboral. De acuerdo con Rodríguez-Mantilla (2011), el equipo directivo juega un papel importante en el reconocimiento y recompensa de los docentes, así también la distribución de responsabilidades enfocada de forma motivadora puede ayudar a reforzar positivamente la labor docente.

Ahora bien, con respecto a Condiciones de vida asociadas al trabajo, los resultados han indicado existe una relación inversa con el estrés laboral. Estos hallazgos concuerdan con Ornstein (1990), quien sostiene que la relación entre el entorno físico, social y cultural del trabajo y las personas que lo componen son bidireccionales, siendo las condiciones de trabajo las que influyen en las percepciones de estrés laboral y las percepciones de estrés laboral las que influyen en las percepciones de las condiciones de trabajo. Es decir, que los altos niveles de estrés laboral pueden afectar la forma en que los empleados interpretan y evalúan el entorno; como las malas condiciones de ubicación o la escasez o la falta de recursos en el trabajo.

En relación a la hipótesis de que las docentes de la escuela de Pontevedra secundaria de sexo femenino, tienen mayor satisfacción laboral que sus colegas hombres, se refuta parcialmente, ya que la dimensión Condiciones de vida asociadas al trabajo mostro diferencias significativas en comparación con las mujeres, siendo estas las que poseen un porcentaje menor.

Al respecto Espinoza & Jiménez (2019), concluyeron en una investigación que las mujeres no están conformes con su clima laboral, ellas padecen mayor sensibilidad ante la sensación de frustración, se auto perciben poco valoradas y se consideran limitadas al momento de tomar decisiones. Asimismo, consideran que desempeñan una sobrecarga de responsabilidades, en comparación a sus colegas hombres, lo que las lleva a pensar que el establecimiento no se preocupa por su bienestar.

Por otra parte, los hombres utilizan estrategias centradas en la acción mientras las mujeres optan por emplear estrategias centradas en la emoción con sus efectos diferenciales sobre el estrés y su sintomatología (Ptacek, Smith y Dodge, 1994).

En síntesis, se puede concluir que, a pesar de todas las angustias, frustraciones y tensiones que sienten los docentes, ellos siguen motivados a dedicarse a la enseñanza. El-Sahili (2010) explica que antes de llegar al síndrome de desgaste profesional

(burnout), el estrés, como todo enemigo silencioso, hizo sus estragos en un docente que no supo identificar los estresores dañinos ni sus señales de alarma, y por lo tanto, no optó por enfrentarlos proactivamente.

De acuerdo Kornblit, Mendes Diz & Di Leo (2005), los docentes no tienen en cuenta los padecimientos que trae aparejado su actividad laboral, disminuyen su importancia, ya que, tener en cuenta esos factores podría generar una insatisfacción por sentir que no pueden alcanzar los logros pretendidos. Es por esto, que la elección de la carrera por vocación, conlleva a sensaciones de frustración si es evaluada como insatisfactoria.

Por otra parte, el trabajo en equipo suele resultar ser solo una idea, ya que generalmente la sobrecarga de dicha labor recae en aquel que demostrara un mayor compromiso con la tarea y por lo tanto, este exceso de trabajo, horas dedicadas a la investigación, etc, son el resultado de un aumento de malestar. Esto coincide con lo investigado por Falgueras et al (2015) quienes afirma que el trabajo en equipo es un factor protector contra el Burnout.

Esto se suma a la variedad de tareas que hay en esta escuela, que salen meramente de lo pedagógico, como repartir mercaderías a las familias, armar nóminas de alumnos que necesitan intervención del equipo de orientación, adaptación de contenidos para niños con déficit cognitivo, etc. Todo este conjunto de elementos, comenta El-Sahili (2010), genera fatiga mental, ansiedad, despersonalización, y depresión. El deterioro de la autoestima conduce al docente a tener una imagen alterada de sí mismo, provocando en su mente la maximización de sus fracasos y minimización de sus éxitos.

Es por esto, que será necesario en un futuro que la escuela se aboque a la pedagogía, ya que muchas prácticas que se realizan más se alejan de ellas. El inspector, el director podrá reconocer que la labor docente debe estar centrada en la tarea pedagógica, que actualmente se ve atravesada, obstaculizada por la burocracia (planillas de relevamiento, planificaciones que no se llevan a cabo, proyectos sin espacios para realizarlos (proyectos que quedaron en papeles, para conformar a los que los leen)

Teniendo en cuenta lo anterior, urge implementar políticas públicas que tomen esto en cuenta y se enfoquen en la prevención y concientización del Burnout como fuente de desgaste docente y de graves problemas de salud. Como así, también comprender que los docentes más satisfechos con su tarea, con mayor motivación son menos propensos a sufrir el síndrome.

6.1 Limitaciones y direcciones futuras

Dentro de las limitaciones que se pueden considerar en esta investigación, la principal es la que se atravesó un contexto de Aislamiento Social preventivo y obligatorio, es decir, fue un estado de pandemia que impidió que ciertos establecimientos como por ejemplo las escuelas estén abiertas, es por este motivo que la administración de instrumentos se tuvo que realizar de forma virtual a través de Google Forms, lo cual pudo haber generado en los evaluados un efecto fatiga.

Asimismo, este estudio es de tipo transversal, esto quiere decir que solo se administró una sola vez los instrumentos y que no se pudo realizar un seguimiento de los participantes.

También hay que tener en cuenta el tamaño de la muestra que fue reducida y homogénea es decir, que solo se evaluó a un solo colegio, por lo que no se pudo comparar con otras instituciones educativas.

Además la muestra sobre género es escasa, por ende las comparaciones de grupo son poco representativa, es por esto que hay que ser cautos a la hora de generalizar los resultados.

Para futuras investigaciones se espera aumentar la muestra, hacerla heterogénea, utilizando diferentes colegios y de otras regiones. También realizar estudios experimentales y longitudinales.

Sería importante también evaluar si la satisfacción laboral se puede relacionar con otro tipo de trastornos, ya que no pudieron ser incorporadas en este estudio por la extensión del cuestionario.

7. Referencias bibliográficas

- Alarcón Henríquez, N., Ganga-Contreras, F., Pedraja Rejas, L., & Monteverde Sánchez, A. (2020). Satisfacción laboral y motivación en profesionales obstetras en un hospital en Chile. *Medwave*, 20(04), 1-5.
<http://doi.org/10.5867/medwave.2020.04.7900>

- Alcívar, R., Sánchez, S., & Moreno, A. (2020). Monitores deportivos, satisfacción laboral. *SPORT TK-Revista EuroAmericana de Ciencias del Deporte*, 9(02), 39-46. <https://doi.org/10.6018/sportk.431101>
- Anaya Nieto, D. & Suárez Riveiro, J. M. (2007). Satisfacción laboral de los profesores de Educación Infantil, Primaria y Secundaria. Un estudio de ámbito nacional. *Revista de Educación*, 344, 217-243.
https://www.researchgate.net/publication/28194608_Satisfaccion_laboral_de_los_profesores_de_Educacion_Infantil_Primaria_y_Secundaria_un_estudio_de_ambito_nacional
- Araoz, E., Roque, M., Valverde, Y. P., & Herrera, R. Q. (2020). Clima organizacional y síndrome de burnout en docentes de una institución educativa de educación básica de la ciudad de Puerto Maldonado. *Pro Sciences: Revista de Producción, Ciencias e Investigación*, 4(33), 41-48. <https://doi.org/10.29018/issn.2588-1000vol4iss33.2020pp41-48>
- Ayuso Marente, J. (2003). Profesión docente y estrés laboral: Una aproximación a los conceptos de estrés laboral y Burnout. *Revista Iberoamericana de Educación*. España.
- Barraza Macías, A. (2009). Escala Multidimensional de satisfacción laboral docente. *Praxis Investigativa ReDIE: revista electrónica de la Red Durango de Investigadores Educativos*, 1(1), 53-55.
- Bencsik, A., & Nagy, Z. (2007) Practice – Related Problems and Solutions on the Field of Improving Worker Satisfaction. *Problems and Perspectives in Management*, 5(3), 59-68.
- Blanco Contreras, Y. (2022). Estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de Abancay, Apurímac–2022.
- Cabrera, J. H., & Elvira, J. A. M. (2004). Estrés y burnout en profesores. *International journal of clinical and healthpsychology*, 4(3), 597-621.
- Castrillon, M. A. G., Quintero, D. O., & Gañan, A. E. R. (2020). Gestión de la felicidad, bienestar subjetivo y satisfacción laboral. *Dimensión Empresarial*, 18(2).

- Davis K, & Newstrom W. (2007). El comportamiento humano en el trabajo; *Comportamiento organizacional*. México: McGraw-Hill.
- De Frutos, J. A. A., González, P., Cañadas, A. M., Torre, J. I. P., & González, M. R. (2007). Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los docentes en las escuelas católicas de Madrid. *Educación y Futuro: Revista de investigación aplicada y experiencias educativas*, (17), 9-42.
- Dirección General de Cultura y Educación. (2007). Nuevos mapas culturales, nuevas mapas escolares. En Autor (Ed.) *Interculturalidad como perspectiva política, social y educativa*. (pp. 05-15)
- Dirección General de Cultura y Educación. (2007). Pueblos originarios y etnicidades en disputa. En Autor (Ed.) *Interculturalidad como perspectiva política, social y educativa*. (pp. 24-34)
- Dolan, S., García, S. & Díez, M. (2005). Autoestima, estrés y trabajo. *España: Mac Graw Hill*.
- Dongo, R. C. Z. (2020). Prevalencia del síndrome de burnout en el personal de enfermería del hospital de Pomabamba 2015. *social innova sciences*, 1(4), 6-19.
- El Sahili L. (2010). Psicología para el docente: Consideraciones sobre los riesgos y desafíos de la práctica magisterial. Universidad de Guanajuato: Guanajuato, México.
- Espinoza-Santeli, M.G. & Jiménez Vera, A. (2019). Medición del clima organizacional con un enfoque de género en la Escuela Politécnica Nacional. *Universidad & Empresa*, 21(36), 261-284. doi: <https://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.6778>
- Espinoza-Guerra, E., Quimí-Espinosa, J., Escobar-Segovia, K., & Camacho-Polo, I. (2020). Riesgos psicosociales y satisfacción laboral en empresas que prestan servicios de salud ocupacional: un estudio en la ciudad de Guayaquil. *PSICOLOGÍA UNEMI*, 4(7), 21-39.
- Falgueras, M. V., Muñoz, C. C., Pernas, F. O., Sureda, J. C., López, M. P. G., & Miralles, J. D. (2015). Burnout y trabajo en equipo en los profesionales de Atención Primaria. *Atención primaria*, 47(1), 25-31. <https://doi.org/10.1016/j.aprim.2014.01.008>

- Freire-Yagual, A., Cepeda-Caicedo, V., & Escobar-Segovia, K. (2020). Estrés laboral y satisfacción laboral en trabajadores de una compañía que fabrica productos químicos para la construcción en Durán–Ecuador
- Gabini, S. (2020). Articulación trabajo-familia y satisfacción laboral: El rol del compromiso afectivo. *LIBERABIT. Revista Peruana De Psicología*, 26(1), e352. <https://doi.org/https://doi.org/10.24265/liberabit.2020.v26n1.06>
- Gil-Monte, P. R., & Moreno-Jiménez, B. (2005). El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout). *Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Madrid: Pirámide*, 36-37.
- Gil-Monte, P. R. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Española de salud pública*, 83(2), 169-173.
- Guitart, A. (2007). El síndrome del burnout en las empresas. *In Proceedings of the Tercer Congreso de Escuelas de Psicología de las Universidades Red Anahuac, Mérida, Mexico* (pp. 26-27)
- Gutiérrez-Santander, P., Morán-Suárez, S. & Sanz-Vázquez, I. (2005). El estrés docente: elaboración de la escala ED-6 para su evaluación. *RELIEVE*: v. 11, n. 1, p. 47-61.
- Hernández-Cantú, E. & Medina-Campos, X. (2020). Satisfacción laboral y ausentismo en el personal de enfermería de un hospital público de Monterrey. *Revista de Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 28(1), 37-48.
- Herzberg, F. (2005). Motivation-hygiene theory. *Organizational behavior one: Essential theories of motivation and leadership*, eds JB Miner, ME Sharpe Inc, *New York*, 61-74.
- Hinojosa-López, J., Ayup-González, J., & Cogco-Calderón, A. (2020). Imagen corporativa y satisfacción laboral en potenciales empleados del sector bancario. *Investigación Administrativa*, 49 (125), 1-17. <https://doi.org/10.35426/iav49n125.04>.
- Justo, C., Mañas, L. y Martínez, E. (2011) Reducción de los Niveles de Estrés Docente y los Días de Baja Laboral por Enfermedad en Profesores de Educación

Secundaria Obligatoria a través de un Programa de Entrenamiento en Mindfulness. *Colegio Oficial de Psicólogos* en Madrid.

Kyriacou, Ch. (2003). *Antiestrés para profesores*. Barcelona: Octaedro.

Malander, N. (2016). Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario. *Ciencia & trabajo*, 18(57), 177-182.
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000300177>

Monte, P. & Peiró, J. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. México: *Síntesis psicológica*.

Moreno, B. & Peñacoba, C. (1999). El estrés asistencial en los servicios de salud. En: M. A. Simón (Ed). *Manual de psicología de la salud. Fundamentos, metodología y aplicaciones*. Madrid: Biblioteca Nueva.

Moreira, A. S., & Lucca, S. R. D. (2020). Factores psicosociales y Síndrome de Burnout entre los profesionales de servicios de salud mental. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 28.

Novoa Gómez, M. M., Nieto Dodino, C., Forero Aponte, C., Caycedo, C. E., Palma Riveros, M., Montealegre Martínez, M., & Sanchez-Duran, C. (2005). Relación entre perfil psicológico, calidad de vida y estrés asistencial en personal de enfermería. *Universitaspsychologica*, 4(1), 63-76.

Ojeda López, R. N., Mul Encalada, J., & Jiménez Díez, O. (2020). Calidad de vida laboral en personal de enfermería de un hospital privado en Yucatán. *RICSH Revista Iberoamericana De Las Ciencias Sociales Y Humanísticas*, 9(17), 430 - 458. <https://doi.org/10.23913/ricsh.v9i17.205>

Ornstein, S. (1990). Linking environmental and industrial/organizational psychology. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (eds.). *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 5, 195-228.

Padilla, M., Troya, C., Camacho, L., & Benavides, L. (2020). Evaluación de la satisfacción laboral en un grupo de enfermeras de cuatro ciudades del Ecuador en el mes de enero de 2020. *Práctica Familiar Rural*, 5(1).

- Peña, M. (2010). La docencia perjudica seriamente la salud, Análisis de los síntomas asociados al estrés docente. *Boletín de Psicología*, (100),43-54.
- Ptacek, JT, Smith, RE y Dodge, KL (1994). Diferencias de género en el manejo del estrés: cuando el factor estresante y las evaluaciones no difieren. *Boletín de Personalidad y Psicología Social*, 20, 421-430.
<http://dx.doi.org/10.1177/0146167294204009>
- Rodríguez, K. (2002). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. *Profesorado. Revista de Currículum y formación de profesorado*, 6(1-2), 1-10.
- Rodríguez-Mantilla, J. M. (2011). El síndrome de Burnout en el profesorado de secundaria y su relación con el clima social de los centros educativos. *International Journal of Developmental and Educational Psychology: INFAD. Revista de Psicología*, 2(1), 167-178.
- Saborío Morales, L., & Hidalgo Murillo, L. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 119-124.
- Sánchez-Alcaraz, B. J., Henarejos, M. S., y Gómez-Mármol, A. (2016). La psicomotricidad en el ámbito educativo: Opinión del profesorado. *Revista Acción Motriz*, 16, 37-42.
http://www.accionmotriz.com/documentos/revistas/articulos/16_4.pdf
- Sanchez R. & Villa M. (2005). Algunos factores influyentes en la calidad de vida laboral en enfermería. *Revista cubana de enfermería*. Cuba.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192005000100003
- Santillán, L. (2019). Capítulo 8. Diagnóstico de Satisfacción laboral en docentes del Departamento de Ingeniería en Administración, del ITSSLP, C. *La Ciencia Administrativa para la Gestión Organizacional Sustentable*, 90.
- Serrano, J., Giraldo, C., & Mahecha, Y. (2020). Ruta de atención psicosocial para docentes con síndrome de Burnout a causa de la cuarentena generada por el COVID-19. *Revista de Investigación en Gestión Industrial, Ambiental, Seguridad y Salud en el Trabajo-GISST*, 2(2), 133-142.

Velázquez, F. & Macías, A. (2020). La satisfacción y el compromiso laboral de los docentes del COBACH en el estado de San Luis Potosi-Mexico. *NOVUM*, 2(10), 284-297.

Velázquez, R., Garcia, C., Díaz, J., Rodríguez, J., & Ávila S., (2013). Estrés y Burnout en docentes de educación media superior. *Revista Electrónica Medicina, Salud y Sociedad.*; 4(2); 119-141.

Viveros, O., & Fierros, C., (2020) Correlación de los niveles de Engagement y síndrome de Burnout en una empresa de telecomunicaciones. *Revista Espacios. ISSN, 798*, 1015.

8. Anexos

TESIS DE GRADO

Soy estudiante de la Licenciatura en Psicología de la Universidad Abierta Interamericana y te quiero invitar a colaborar con una investigación, cuyo objetivo es evaluar la relación entre Burnout (estrés laboral) y Satisfacción laboral en docentes.

Es una breve encuesta cuya duración es entre 10-15 min aproximadamente y su participación es de suma importancia.

Es importante destacar que toda información proporcionada permanecerá totalmente CONFIDENCIAL (Ley N°25.326), ANÓNIMA y serán utilizados para el contexto de este estudio.

Desde ya, muchas gracias por su participación!

Lea atentamente y complete los espacios en blanco y/o marque la respuesta que considere correcta para usted. AL CULMINAR CON EL LLENADO DEL INSTRUMENTO HACER CLIC ENVIAR.

¿Ha sentido en el último año problemas para conciliar el sueño?

Si

No

¿Ha consumido alcohol, cigarrillo en el último año?

Si

No

8.1 Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Profesores

P.1) ¿En qué grado consideras que en tu actual trabajo como profesor se dan los siguientes hechos? Elija una opción según la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto

1. Encontrar motivador el trabajo que realizas.	1	2	3	4	5
2. Obtener un buen salario.	1	2	3	4	5
3. Participar en el diseño del puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
4. Posibilidad de desarrollar nuevas habilidades.	1	2	3	4	5
5. Disponer de suficiente tiempo para la familia.	1	2	3	4	5
6. Sentir que estás realizando algo valioso	1	2	3	4	5
7. Reconocimiento de la calidad de tus actuaciones profesionales por parte de los alumnos y/o sus padres.	1	2	3	4	5
8. Posibilidad de actualización permanente.	1	2	3	4	5
9. Reconocimiento económico del rendimiento laboral.	1	2	3	4	5
10. Tener buenas relaciones con los compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5

11. Sentir que el trabajo te ayuda a lograr tus necesidades y metas.	1	2	3	4	5
12. Trabajo bajo políticas de personal consistentes e inteligentes.	1	2	3	4	5
13. Sentir que tu rendimiento laboral es el adecuado a tus posibilidades.	1	2	3	4	5
14. Disponer de una buena seguridad social.	1	2	3	4	5
15. Tener autonomía en el desarrollo de las actividades.	1	2	3	4	5
16. Disponer de suficiente tiempo libre.	1	2	3	4	5
17. Poder establecerse en una localidad determinada.	1	2	3	4	5
18. Contar con los suficientes medios técnicos y materiales exigidos por el trabajo.	1	2	3	4	5
19. Sentir que el trabajo es adecuado a tus habilidades y talentos.	1	2	3	4	5
20. Tener un horario flexible.	1	2	3	4	5
21. Participar activamente en el establecimiento de objetivos.	1	2	3	4	5
22. Contar con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo.	1	2	3	4	5
23. Variedad en las actividades del trabajo.	1	2	3	4	5
24. Contar con el asesoramiento y ayuda de expertos.	1	2	3	4	5

25. Tener un plan de trabajo claro.	1	2	3	4	5
26. Participación en programas de perfeccionamiento.	1	2	3	4	5
27. Tener superiores competentes y justos.	1	2	3	4	5
28. Tener una opinión propia.	1	2	3	4	5
29. Tener buenas relaciones con los superiores.	1	2	3	4	5
30. Sentir que el trabajo es el adecuado para ti.	1	2	3	4	5
31. Posibilidad de promoción sobre lavase del propio rendimiento y habilidades.	1	2	3	4	5
32. Poder establecerse en una localidad entre el hogar y el centro de trabajo.	1	2	3	4	5

		Total acuerdo					Total desacuerdo				
1	Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales	1	2	3	4	5					
2	Recurso al consumo de sustancias (tilo, fármacos, etc.) para aliviar mi malestar.	1	2	3	4	5					
3	Al pensar en el trabajo me pongo intranquilo.	1	2	3	4	5					
4	Me paso el día pensando en cosas del trabajo.	1	2	3	4	5					
5	Me acelero con cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes.	1	2	3	4	5					
6	En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso.	1	2	3	4	5					
7	La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño.	1	2	3	4	5					
8	Me perturba estar expuesto a cambios en el trabajo sobre los que no tengo ningún control.	1	2	3	4	5					
9	Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar	1	2	3	4	5					
10	La tensión laboral hace que visite el baño con más frecuencia de la normal.	1	2	3	4	5					
11	Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico.	1	2	3	4	5					
12	Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración.	1	2	3	4	5					
13	Hay tareas laborales que afronto con temor.	1	2	3	4	5					
14	Debería de actuar con más calma en las tareas laborales.	1	2	3	4	5					
15	En la escuela se dan situaciones de tensión que hacen que me entren sudores fríos.	1	2	3	4	5					
16	Los problemas laborales me ponen agresivo.	1	2	3	4	5					

1 7	Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas del trabajo.	1	2	3	4	5
1 8	La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios.	1	2	3	4	5
1 9	En la escuela se dan situaciones de tensión que hacen que se me acelere el pulso.	1	2	3	4	5
2 0	A menudo siento ganas de llorar	1	2	3	4	5
2 1	Me entristezco demasiado ante los problemas laborales	1	2	3	4	5
2 2	Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo	1	2	3	4	5
2 3	Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí.	1	2	3	4	5
2 4	Me cuesta trabajo luchar por la vida.	1	2	3	4	5
2 5	Tengo la sensación de estar desmoronándome	1	2	3	4	5
2 6	Siento que los problemas en el trabajo me debilitan.	1	2	3	4	5
2 7	Me falta energía para afrontar la labor del docente.	1	2	3	4	5
2 8	A veces veo el futuro sin ilusión alguna.	1	2	3	4	5
2 9	A veces pienso que el mundo es una basura.	1	2	3	4	5
3 0	Creo que no hay buenos o malos docentes, sino buenos o malos alumnos.	1	2	3	4	5

3 1	Me pagan por enseñar no por formar personas.	1	2	3	4	5
3 2	Lo mejor de la enseñanza son las vacaciones.	1	2	3	4	5
3 3	El salario del docente es muy poco motivador.	1	2	3	4	5
3 4	Socialmente se valora muy poco nuestro trabajo.	1	2	3	4	5
3 5	Creo que los problemas de la enseñanza no tienen arreglo.	1	2	3	4	5
3 6	Incluir alumnos con necesidades educativas especiales en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto.	1	2	3	4	5
3 7	Ser docente tiene más desventajas que ventajas.	1	2	3	4	5
3 8	La política educativa pide mucho a cambio de poco.	1	2	3	4	5
3 9	La mayoría de los padres no asumen su responsabilidad en materia escolar.	1	2	3	4	5
4 0	La evaluación que los alumnos puedan hacer del docente la considero poco fiable.	1	2	3	4	5
4 1	La mayoría de los padres exigen al docente más de lo que éste puede dar.	1	2	3	4	5
4 2	Realizar Adaptaciones Curriculares me resulta difícil.	1	2	3	4	5
4 3	A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe.	1	2	3	4	5
4 4	En mis clases hay buen clima de trabajo. *	1	2	3	4	5

4 5	Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones. *	1	2	3	4	5
4 6	Hay clases en las que casi empleo más tiempo en reñir que en explicar.	1	2	3	4	5
4 7	Acabo las jornadas de trabajo extenuado.	1	2	3	4	5
4 8	Se me hace muy duro terminar la clase.	1	2	3	4	5
4 9	A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseño a los demás.	1	2	3	4	5
5 0	Me siento desbordado por el trabajo.	1	2	3	4	5
5 1	A veces trato de eludir responsabilidades.	1	2	3	4	5
5 2	Creo la mayoría de mis alumnos me consideran un docente excelente. *	1	2	3	4	5
5 3	Me siento quemado por este trabajo.	1	2	3	4	5
5 4	Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad. *	1	2	3	4	5
5 5	Estoy lejos de la autorrealización laboral.	1	2	3	4	5
5 6	He perdido la motivación por la enseñanza.	1	2	3	4	5
5 7	En igualdad de condiciones económicas cambiaría de trabajo.	1	2	3	4	5
5 8	Conservo en muchos aspectos la ilusión del principiante. *	1	2	3	4	5

5 9	Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo.	1	2	3	4	5
6 0	Ante muchas de mis tareas laborales me inunda el desgano.	1	2	3	4	5
6 1	Los padres me valoran positivamente como docente *	1	2	3	4	5
6 2	Estoy bastante distanciado del ideal de docente con el que comencé a ejercer	1	2	3	4	5
6 3	El trabajo me resulta monótono.	1	2	3	4	5
6 4	Los malos momentos personales de los alumnos me afectan personalmente.	1	2	3	4	5
6 5	Considero el reciclaje profesional un aspecto imprescindible en este trabajo *	1	2	3	4	5
6 6	Me animo fácilmente cuando estoy triste. *	1	2	3	4	5
6 7	El aula (o las aulas) en la que trabajo me resulta acogedora. *	1	2	3	4	5
6 8	Siempre me he adaptado bien a los cambios que me han surgido en el trabajo.*	1	2	3	4	5
6 9	Mis relaciones con los “superiores” son difíciles.	1	2	3	4	5
7 0	La organización de la escuela me parece buena. *	1	2	3	4	5
7 1	Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea. *	1	2	3	4	5
7 2	Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo. *	1	2	3	4	5

7 3	Mis relaciones sociales fuera de la escuela (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas. *	1	2	3	4	5
7 4	Dispongo de los medios necesarios para ejercer mi labor como yo quisiera. *	1	2	3	4	5
7 5	El trabajo afecta negativamente otras facetas de mi vida.	1	2	3	4	5
7 6	Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros. *	1	2	3	4	5
7 7	Busco ayuda o apoyo cuando tengo problemas laborales. *	1	2	3	4	5

8.2 Escala de Estrés Docente

Instrucciones: A continuación va a encontrar una serie de afirmaciones acerca de las cuales usted deberá mostrar su acuerdo en una escala de cinco números de forma que el 1 indicará el máximo acuerdo y el 5 el total desacuerdo, utilice los números intermedios de forma adecuada. Recuerde que no existen contestaciones buenas o malas, por lo cual sea sincero.