



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

Tesis de Grado

**“Satisfacción Laboral y Burnout en docentes del nivel primario durante el
ASPO por COVID 2019 del partido de General Rodríguez, Bs.As.”**

Tutora: Torres Valeria

Alumna: Bernasconi Noelia

Mail de contacto: Noeliabernam@hotmail.com

12 de abril de 2021

Agradecimientos

Quiero agradecer a todas las personas que me acompañaron en este tiempo, y las que no estuvieron presentes, pero estuvieron en mi formación personal, esas que te marcan para toda la vida, las que te enseñan que con amor todo se puede, las que te muestran con el ejemplo que hay que ser perseverante y tantas cosas más, a mis Padres. A mis hermanos queridos del alma que siempre están acompañándome y dándome aliento en la vida, a mi amiga de la vida y hermana Gaby, a mis sobrinas/o que me llenaban de energía cuando más lo necesitaba, a mis amigos/as que siempre están presentes con palabras de aliento, a mis compañeras/os de la facultad que siempre estuvieron en este camino de construcción, a mi gran compañera y amiga Naty sin su aliento en este último tramo hubiera sido imposible, a mis grandes compañeras de la escuela especial y de la escuela primaria, que en todos estos años colaboraron en mi formación, a mis compañeras/os profes de diferentes áreas que me ayudaron en ésta última parte del camino , a muchos niños/as que han sido el motor de esta carrera y a mi compañera de vida que en este último tramo estuvo firme siempre con palabras de aliento.

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo analizar la relación entre el Síndrome de Burnout [SB] y los niveles de Satisfacción Laboral en docentes [SLD] del nivel primario del espacio público y privado del Partido de General Rodríguez, Bs. As.

El diseño que se llevó a cabo fue de tipo no experimental, de enfoque cuantitativo, alcance correccional y de temporalidad transversal. Se trabajó con un muestreo no probabilístico de tipo intencional o aleatorio compuesto por 103 docentes entre 23 y 62 años del nivel primario de General Rodríguez, provincia de Buenos Aires, mayores de 21 años. Al cual se le administró el inventario de Burnout de Maslach [MBI] (Maslach & Jackson, 1981) y la Escala de Satisfacción Laboral, en su versión para docentes [ESLA] (Oros & Main, 2004).

Los resultados evidenciaron que a mayor SLD menor es el Síndrome de SB en los sujetos de la muestra. También se evidenció que los docentes de más Edad poseen mayor Factor Intrínseco, Vocación, Autorrealización, Motivación y menor SB.

Otra relación significativa fue, con la Cantidad de hijos, de forma inversa con SB. Se establecieron diferencias en que quienes son sostén de familia poseen mayor Vocación y quienes no mayor dedicación a la Jornada Laboral. Por el ámbito laboral quienes ejercieron en gestión privado tienen mayor satisfacción con la Tarea y quienes pertenecían al segundo ciclo mayor SLD, Autorrealización y Motivación.

Palabras clave: Síndrome de Burnout- Satisfacción laboral- docentes del nivel primario.

Abstract

The present research work aims to analyze the relationship between the Burnout Syndrome [SB] and the levels of Job Satisfaction in teachers [SLD] at the primary level of the public and private space of the General Rodríguez Party, Bs. As.

The design that was carried out was non-experimental, with a quantitative approach, correctional scope and transversal temporality. We worked with a non-probabilistic sample of an intentional or random type composed of a mixed gender group of 103 teachers from the primary level of General Rodríguez, province of Buenos Aires, over 21 years of age. To which the Maslach Burnout Inventory [MBI] (Maslach & Jackson, 1981) and the Job Satisfaction Scale, in its version for teachers [ESLA] (Oros & Main, 2004) were administered.

The results showed that the higher the DFS, the lower the SB Syndrome in the subjects of the sample. It was also evidenced that older teachers have a higher Intrinsic Factor, Vocation, Self-realization, Motivation and lower SB.

Another significant relationship was with the Number of children and the Number of real hours worked per week inversely with SB. Differences were established in which those who are breadwinners have a greater vocation and those who do not have a greater dedication to the working day. In the workplace, those who worked in public management have greater satisfaction with the Task and those who belonged to the second major cycle SLD, Self-realization and Motivation.

Keywords: Burnout Syndrome- Job satisfaction- primary level teachers.

Índice

Resumen.....	3
Abstract	4
Índice de gráficos	7
Índice de tablas	8
CAPÍTULO I	10
Planteamiento del problema	11
Introducción	11
Pregunta de investigación.....	18
Objetivos	18
<i>Objetivos específicos</i>	18
Relevancia	19
<i>Teórica</i>	19
<i>Practica</i>	19
<i>Social</i>	19
Hipótesis.....	20
<i>Hipótesis General</i>	20
<i>Hipótesis Específicas</i>	20
CAPÍTULO II	21
Marco teórico.....	22
Definición del constructo Burnout.....	22
Dimensiones de Burnout.....	23
Proceso de aparición, causas y consecuencias	24
Satisfacción laboral	26
Docencia, Tecnología y Pandemia.....	29
CAPÍTULO III	35
Metodología.....	36
Diseño.....	36
Participantes	36
Instrumento.....	36
CAPÍTULO IV	41
Resultados.....	42
CAPÍTULO V	75
Conclusión y Discusión	76

CAPÍTULO VI	79
CAPÍTULO VII	86

Índice de gráficos

Gráfico 1. <i>Distribución de la variable Estado Civil.</i>	42
Gráfico 2. <i>Distribución de la variable Hijos</i>	42
Gráfico 3. <i>Distribución de la variable Sostén de familia.</i>	43
Gráfico 4. <i>Distribución de la variable Ámbito de la institución donde trabajó.</i>	43
Gráfico 5. <i>Distribución de la variable Remuneración mensual.</i>	44
Gráfico 6. <i>Distribución de la variable Antigüedad Docente.</i>	44
Gráfico 7. <i>Distribución de la variable Cantidad de alumnos a cargo.</i>	45
Gráfico 8. <i>Distribución de la variable Ciclo escolar.</i>	46
Gráfico 9. <i>Distribución de la variable Cantidad de horas de sueño.</i>	46
Gráfico 10. <i>Descripción de los Niveles de Burnout.</i>	47
Gráfico 11. <i>Descripción de los Niveles de Satisfacción Laboral Docente.</i>	48

Índice de tablas

Tabla 1. Descripción de la variable Edad	48
Tabla 2. Descripción de la variable Cantidad de Hijos.	48
Tabla 3. Descripción de la variable Cantidad real de horas que ha trabajado durante el ASPO.	49
Tabla 4. Descripción de la variable Satisfacción Laboral Docente y sus factores, dimensiones y facetas.	49
Tabla 5. Prueba de normalidad de variables escalares.	50
Tabla 6. Correlación entre el Burnout y la Satisfacción Laboral Docente (y sus factores, dimensiones y facetas).	51
Tabla 7. Correlación entre la dimensión Agotamiento Emocional y la Satisfacción Laboral Docente (y sus factores, dimensiones y facetas).	52
Tabla 8. Correlación entre la dimensión Despersonalización y la Satisfacción Laboral Docente (y sus factores, dimensiones y facetas).	53
Tabla 9. Correlación entre la dimensión Agotamiento Emocional y la Satisfacción Laboral Docente (y sus factores, dimensiones y facetas).	54
Tabla 10. Relación entre la Edad y la Satisfacción Laboral Docente [SLD].....	55
Tabla 11. Relación entre la Edad y la variable Burnout (y sus dimensiones).	56
Tabla 12. Relación entre la Cantidad de hijos y la Satisfacción Laboral Docente [SLD]	56
Tabla 13. Relación entre la Cantidad de hijos y la variable Burnout.....	57
Tabla 14. Relación entre la Remuneración mensual y la Satisfacción Laboral Docente.	58
Tabla 15. Relación entre la Remuneración mensual y la variable Burnout.....	58
Tabla 16. Relación entre la Antigüedad laboral y la Satisfacción Laboral Docente.	59
Tabla 17. Relación entre la Antigüedad laboral y la variable Burnout.	59
Tabla 19. Relación entre la Cantidad de alumnos y la variable Burnout.	60
Tabla 20. Relación entre Cantidad real de horas trabajadas por semana durante el ASPO (sumando las horas por fuera del espacio curricular) y la Satisfacción Laboral Docente.	61
Tabla 21. Relación entre Cantidad real de horas trabajadas por semana durante el ASPO (sumando las horas por fuera del espacio curricular) y el Burnout.	62
Tabla 22. Relación entre Cantidad de horas de sueño y la Satisfacción Laboral Docente.	63
Tabla 23. Relación entre Cantidad de horas de sueño y el Burnout.....	63
Tabla 24. Diferencia entre los Estados Civiles y la Satisfacción Laboral Docente [SLD]	64
Tabla 25. Diferencia entre los Estados Civiles y Burnout.	66
Tabla 26. Diferencia entre la variable sociodemográfica ¿Tienen hijos? y Satisfacción Laboral Docente [SLD]	66
Tabla 27. Diferencia entre la variable sociodemográfica ¿Tienen hijos? y Burnout.	67

Tabla 28. <i>Diferencia entre la variable sociodemográfica ¿Es sostén de familia? y Satisfacción Laboral Docente [SLD]</i>	68
Tabla 29. <i>Relación entre la variable sociodemográfica ¿Es sostén de familia? y Burnout</i>	69
Tabla 30. <i>Diferencia entre el Ámbito al que pertenece la institución donde trabaja y Satisfacción Laboral Docente [SLD]</i>	69
Tabla 31. <i>Diferencia entre la variable sociodemográfica Ámbito al que pertenece la institución donde trabaja y Burnout</i>	71
Tabla 32. <i>Diferencia entre la variable Ciclo y Satisfacción Laboral Docente [SLD]</i>	72
Tabla 33. <i>Diferencia entre la variable sociodemográfica Ciclo y Burnout</i>	74

CAPÍTULO I

Planteamiento del problema

Introducción

Este trabajo se propone conocer la relación entre la Satisfacción Laboral Docente [SLD] y los niveles de Síndrome de Burnout [SB] en docentes del nivel primario durante el Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio [ASPO], por COVID -19.

El pasado 11 de marzo del 2020 la Organización Mundial de la Salud [OMS] decretó al brote del nuevo corona virus (COVID-19) como pandemia. Ante el inminente contexto, el 20 de marzo de ese mismo año el Poder Ejecutivo de la Nación Argentina dispuso el ASPO (también nombrada cuarentena) como una disposición para prevenir los contagios y aplacar la circulación del virus. Desde ese momento las instituciones educativas de toda la nación tuvieron la obligación de reorganizarse para garantizar la continuidad del ciclo lectivo de manera no presencial (Oros & Main, 2004).

Luego de las primeras semanas de la cuarentena obligatoria, algunas mediciones periódicas realizadas en distintas provincias argentinas, mostraron que en dichas circunstancias varios docentes manifestaron percibirse desbordados por la alteración desenfrenada que implicaba enseñar a distancia, comenzando a mostrar así un deterioro en la salud física y emocional en los profesionales de la educación. Con el tiempo, varios estudios han determinado a los profesionales de la educación como uno de los sectores ocupacionales que tienen gran cantidad de riesgo a desarrollar Estrés, Ansiedad y el Síndrome de quemarse por el trabajo o Burnout (Gil –Monte & Peiró Silla, 1997). Básicamente, el porqué de dicho riesgo se basa en que estos profesionales se hallan expuestos a un gran abanico de estresores laborales en su tarea diaria (Esteve 1994; Menghi, 2015).

En dicho tiempo los docentes han observado cambios variados en relación a diferentes aspectos de su trabajo, por ejemplo; el espacio donde realizaban su labor, el tiempo, las herramientas que utilizan para enseñar y los canales de comunicación. Tal vez estos aspectos modificados por el contexto actual en relación a su trabajo han provocado un aumento en la percepción de estresores laborales y/o en la energía atribuida a los mismos por parte de los educadores (Oros & Main, 2004).

Debido a esta realidad inminente se podría inferir que estos cambios en el entorno laboral y las condiciones de trabajo han conllevado a un aumento en la percepción de estresores laborales, tales como aquellos característicos del Síndrome de Burnout en los docentes.

La definición de Burnout explica un tipo de Estrés laboral e institucional que se da especialmente en tales profesiones caracterizadas por una relación permanente y directa con otras personas, más precisamente con aquellas profesiones que sostienen una relación de ayuda: maestros, educadores, enfermeras etc., generalmente en las que suponen una vinculación interpersonal intensa con los beneficiarios. El término Burnout más utilizado es el de Maslach y Jackson (1981), quienes lo describen como una repuesta inadecuada al Estrés emocional crónico cuyos caracteres principales son: un agotamiento físico y/o psicológico, una actitud fría y despersonalizada en la vinculación hacia los otros y un sentimiento de inadecuación a las tareas que ha de realizar. A su vez la gran incidencia del Burnout se da en los profesionales que se dedican a una prestación asistencial y cuyos destinatarios de su trabajo profesional son los individuos, como sucede en los profesionales de la educación tales como profesores, maestros, psicopedagogos y los orientadores (López Llorente et al., 2000).

Por lo antedicho, se podría pensar que, a mayor incremento de los indicadores del Síndrome Burnout, los docentes vivenciarían bajos niveles de Satisfacción Laboral.

La Satisfacción Laboral, se puede describir como la actitud del trabajador frente su propio trabajo; dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de sí mismo. También se describe a la misma en relación al área de trabajo, ya que es fuertemente delimitada por la interacción entre el personal y las características del ambiente (Abrajan Castro et al., 2009).

A su vez, este constructo, es conceptualizado como una actitud y experiencia emocional positiva, definida por Salazar (2002) como: “... *una agrupación de actitudes positivas que el trabajador adopta hacia su labor*”.

Finalmente, se entiende a partir de lo planteado por Oros y Main (2004) que toda actitud se desarrolla a partir de una interacción entre dos partes, más precisamente entre el trabajador y las

condiciones laborales. Si estas son recibidas positivamente el trabajador instaurará de manera natural una actitud favorable y su conducta será un reflejo de esta.

Antecedentes

En una investigación realizada por Hermosa Rodríguez, (2006) tuvo como objetivo analizar la relación existente entre la Satisfacción Laboral y el Síndrome de “Quemarse por el trabajo” o Burnout en profesores del nivel primario y secundario, de la escuela oficial de la ciudad de Ibagué, Colombia. Para dicha investigación se utilizó una muestra de 29 profesores, con diferentes características sociodemográficas, se realizó un estudio cuantitativo, correlacional y se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson para su análisis, los instrumentos utilizados fueron la Escala de Satisfacción Laboral Docente (Duran et al., 2001) y el Maslach Burnout Inventory [MBI] (Maslach y Jackson, 1981, versión española por Seisdedos, 1997). Se encontraron correlaciones de tipo negativo entre la Satisfacción Laboral y el Burnout, que evidenciaron alta Satisfacción Laboral y bajos niveles de Burnout en la muestra analizada. Los resultados mostraron una correlación significativa entre Agotamiento y Satisfacción Laboral.

En otra investigación realizada por Menghi (2015), se tuvo como objetivo analizar variables relacionadas con Recursos Psicosociales y el manejo del Estrés en docentes tanto de nivel inicial como primario de instituciones públicas y privadas de las provincias de Entre Ríos y Buenos Aires. Los instrumentos utilizados fueron una encuesta sociodemográfica elaborada Ad-Hoc, la Escala de Afrontamiento de Lazarus y Folkman (1986), el Inventario Burnout [MBI] de Maslach y Jackson (1981), la Escala de Satisfacción Laboral para Docentes (Oros & Main, 2004) y la Escala de Autoeficacia para Docentes (Bandura, 2001). Los resultados arrojaron que los valores de Autoeficacia y Satisfacción de los docentes fueron de moderados a elevados, y los de Afrontamiento y Síndrome de Burnout moderados y bajos. Los estresores del ámbito educativo experimentados con mayor frecuencia por los docentes de nivel inicial y primario del estudio fueron problemáticas relacionadas a los estudiantes, compañeros de trabajo, familias de los estudiantes y estresores propios del cargo, así como también situaciones problemáticas con las condiciones laborales. En conclusión, se consideran a la Autoeficacia y a la Satisfacción Laboral como recursos psicosociales que ejercen el papel de moduladores del Estrés crónico laboral.

Otras investigación realizada por Bazan Albitres (2017), implicó un estudio que tuvo como objetivo precisar la relación entre la Satisfacción Laboral y el Síndrome de Burnout en docentes de escuelas privadas

de la ciudad de Olivos, Lima, Perú. El tipo de investigación fue descriptivo-correlacional, con un diseño no experimental. La muestra estuvo compuesta por 130 docentes de ambos sexos, los instrumentos que se utilizaron fueron la Escala de Satisfacción Laboral para docentes (Oros & Main, 2004) y el Inventario del Síndrome de Burnout de Maslach y Jackson (1981) para docentes. Donde se obtuvo como resultado una relación significativa entre las variables Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout ($p=0,007$). Y por otro lado se evidenció que el nivel de Satisfacción Laboral de los docentes era elevado, así mismo se identificó que el nivel de Síndrome de Burnout era bajo.

En otro estudio realizado por Malander (2016), se propuso el objetivo de especificar si la Satisfacción Laboral y algunas variables sociodemográficas y laborales de los docentes del nivel secundario, pueden minimizar o maximizar el Síndrome de Burnout. Para ello se elaboró un estudio cuantitativo, descriptivo-correlacional y transversal donde se utilizó una muestra de 133 docentes de instituciones del nivel secundario de gestión privada de la provincia de Buenos Aires, Argentina, la edad osciló entre los 23 y 63 años. Se llevó adelante con dos instrumentos, el Burnout Inventory [MBI] (Maslach y Jackson, 1981) y la Escala de Satisfacción Laboral para Docentes [ESLA] (Oros y Main, 2004). Para analizar los datos se realizó un análisis de correlación de Pearson de regresión lineal múltiple. Los mismos evidenciaron que la disminuida Satisfacción Laboral indica relación significativa con mayores niveles de Burnout y cada una de sus dimensiones. Los Factores Intrínsecos de la Satisfacción Laboral evidenciaron ser los mayores pronosticadores del Cansancio Emocional, la Despersonalización y una menor Realización Personal. Los Factores Extrínsecos pronosticaron solo mayor Cansancio Emocional. Se concluyó que las personas más satisfechas con su tarea, con más motivación y autorrealización son menos propensas a padecer y desarrollar el Síndrome de Burnout. No obstante, la única variable sociodemográfica que predijo el significativamente el Burnout fue la edad. Los docentes más jóvenes evidenciaron una alta predisposición a sufrir el Síndrome.

Por otro parte, en otro trabajo realizado por Calderón Raellano y Raymundo Vivar (2019) en Huancayo Perú, se tuvo como objetivo relacionar la Satisfacción Laboral y el Síndrome de Burnout en docentes de escuelas públicas. En dicha investigación se utilizó un diseño no experimental, cuantitativo, de

alcance descriptivo y- correlacional, la muestra fue de 70 docentes de 3 escuelas públicas, a quienes se les administraron la Escala de Satisfacción Laboral Escala SL-SPC y el Maslach Burnout Inventory [MBI] (Maslach & Jackson, 1981, traducción por Gil-Monte & Peiró Silla, 1997). Los resultados evidenciaron que el 61,4% de la muestra presentaba una baja Satisfacción Laboral, mientras que el 85,7 % presentaba un moderado nivel de Síndrome de Burnout, aun así, se llegó a la conclusión de que no existió una relación significativa entre el nivel de Satisfacción Laboral y el Síndrome Burnout en los docentes de las escuelas públicas de Huancayo.

En otra investigación realizada por Cordero Díaz y Vargas Sánchez (2019) en Lima, Perú, se pretendió dar información válida y actualizada sobre la relación del Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en docentes de institución pública y privada del distrito de San Martín de Porres. En su hipótesis general se plantaron averiguar si existía una relación significativa entre Burnout y la Satisfacción Laboral, para ello utilizaron un diseño de alcance correlacional, descriptivo-comparativo y no experimental. Los instrumentos utilizados para recolectar los datos fueron: el inventario de Síndrome de Burnout de Maslach-MBI (1993, adaptación peruana: Fernandez, 2002) y la Escala de Satisfacción Laboral [SL-SPC] (Palma Carrillo, 2005). La muestra estuvo compuesta por 123 docentes, el tipo de muestreo fue no probabilístico, de carácter censal ya que formaron parte todos los docentes que trabajaban en las diferentes instituciones. Los resultados mostraron la existencia de relación entre las subescalas del SB (Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización Personal) y la Satisfacción Laboral general. Ambas variables correlacionaron significativamente, a mayor Satisfacción Laboral, menor fue la Despersonalización y el Cansancio Emocional, a su vez mayor la Realización Personal. Concluyeron que el Burnout es una variable resultante de la Satisfacción Laboral no lograda.

Dentro de los diferentes estudios que se vienen desarrollando sobre la variable Burnout se ha encontrado que en una investigación realizada por Menghi et al., (2019) se estudió dicho constructo y las diferencias en los valores de sus dimensiones, en educadores que han padecido síntomas o problemas de salud en los últimos años y quiénes no. La muestra fue realizada en 223 maestros que trabajaban en el nivel primario, de gestión pública y privada, pertenecientes a las provincias de Entre Ríos, y Buenos Aires, la

mayoría tenía entre 30 y 49 años. Los maestros realizaron el Maslach Burnout Inventory (MBI) (Maslach y Jackson, 1981) y una encuesta ad hoc de elaboración AD-Hoc. Se empleó un muestreo no probabilístico de tipo intencional. Los resultados evidenciaron diferencias significativas entre los grupos de docentes exactamente en las dimensiones de Agotamiento Emocional y Despersonalización, con valores más altos en el grupo de maestros que manifestaron sufrir síntomas o problemas de salud y en los sujetos con indicios de desgaste psíquico.

En otra investigación realizada por Huamani Cutipa (2019), se buscó encontrar la relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en profesores de educación primaria de la I.E Nº 57001-792 de las ciudades de Sicuani, Canchis y Cusco. Esta investigación fue de alcance descriptivo-correlacional y temporalidad transversal. Se obtuvo a través de una muestra de 33 docentes del nivel primario de la escuela Nº57001. Y los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario de Burnout de Maslach para docentes [MBI-Ed] (Maslach y Jackson, 1981) y la Escala de Satisfacción Laboral [SL-SPC] (Palma Carrillo, 2005). Se determinó que existió una relación significativa e inversa entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral. Los resultados evidenciaron que el 52% de los docentes se encontraban en nivel alto de Burnout, quienes presentaron Agotamiento Emocional en un 58%, Despersonalización 94% y falta de Realización Personal 70 %. Por otro lado, el 73 % de los profesores se encontraban con un nivel regular de Satisfacción Laboral. Respecto a la Satisfacción Laboral y sus dimensiones, se evidenció que existió una Satisfacción Laboral regular respecto a: condiciones físicas y/o materiales con un 55%, beneficio laboral o remuneración, con un 73%, políticas administrativas con 67%, relaciones sociales con un 73%, relaciones con la autoridad 64 % y una parcial insatisfacción con desarrollo personal en un 64% y desempeño de la tarea en un 64%.

Otra investigación realizada en Perú, Carrillo Bejar (2020) analizó la relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en docentes que trabajaron remoto durante la pandemia COVID-19 en una escuela privada de Monquera. La muestra estuvo conformada por 56 docentes de los tres niveles, inicial, primario y secundario. Se utilizaron dos instrumentos, por un lado, el Inventario de Síndrome de Burnout (Maslach y Jackson, 1981) y la Escala de Satisfacción Laboral [SL-SPC] (Palma Carrillo, 2005). Se evidenció la

existencia de correlación entre las variables negativa y débil, además que el 55,4% de los docentes tuvo un nivel alto del Síndrome de Burnout y el 67,9% manifestaron un regular nivel de Satisfacción.

Finalmente, en una investigación realizada por Robinet-Serrano & Perez -Azahuanche (2020) referida al contexto de la pandemia COVID-19, se tuvo por objetivo conocer y analizar los niveles de Estrés en los docentes producido por la pandemia COVID-19, la metodología fue un estudio analítico que se basó en una revisión de artículos científicos que mostraban evidencia de investigaciones elaboradas en distintos sitios del mundo durante la pandemia Covid-19, dicha información se resumió de las bases de datos Scopus, Scielo, Ebsco, Redalyc y Google académico; se utilizó el gestor bibliográfico Mendeley (Basantes et al., 2017). La evidencia indicó que los docentes en Europa y Latinoamérica antes y durante la pandemia se encontraban en niveles medio y alto de Estrés; los factores causantes durante el 2020 fueron la habituación a las TIC, el incremento de labores dentro de las casas y el miedo al contagio del coronavirus; en conclusión, el Estrés docente estaba asociado de forma significativa a factores psicosociales originados por el aislamiento, el temor y la incertidumbre que presentaban los docentes.

Pregunta de investigación

¿Cómo es la relación, entre la Satisfacción Laboral y el Burnout en docentes del nivel primario durante el ASPO por COVID-2019 en la ciudad de General Rodríguez Provincia de Buenos Aires, en 2021?

Objetivos

Conocer la relación entre la Satisfacción Laboral y el Síndrome de Burnout en docentes del nivel primario que ejercieron durante el ASPO por COVID- 19, en el partido de General Rodríguez, Bs.As.

Objetivos específicos

- Caracterizar la muestra.
- Definir los niveles de Satisfacción Laboral en docentes del nivel primario que ejercieron durante el ASPO por COVID- 19, en el partido de General Rodríguez, Bs.As.
- Conocer los niveles de Burnout en docentes de nivel primario que ejercieron durante el ASPO por COVID- 19, en el partido de General Rodríguez, Bs.As.

- Describir la Satisfacción Laboral en docentes de nivel primario que ejercieron durante el ASPO por COVID-19, según variables sociodemográficas.
- Describir el Síndrome Burnout en docentes de nivel primaria que ejercieron durante el ASPO por COVID-19, según variables sociodemográficas.

Relevancia

Teórica

Esta investigación pretende analizar la relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral Docente en educadores que ejercieron la docencia en tiempos de ASPO por COVID-19 que residen en el partido de General Rodríguez, Buenos Aires. Lo novedoso a nivel teórico se enfoca en llenar el vacío de conocimiento respecto a la relación de los constructos en un contexto tan particular como el ASPO por COVID-19 específicamente en Argentina ya que se hallan investigaciones sobre estas variables relacionadas en Latinoamérica en general pero escasas que hagan referencia a dicho momento histórico específico.

Práctica

A partir de la pertinente revisión bibliográfica podemos establecer que la satisfacción laboral tiene relación con la presencia del estrés en los trabajadores, sobre todo el estrés de tipo fisiológico; la relación entre las variables analizadas podría significar que es necesario poner en práctica programas orientados al control de los factores estresantes. De confirmarse la hipótesis se podría pensar que dicha relevancia le podría servir, por ejemplo, al sistema educativo maestros, profesores, programas de políticas públicas, instrumentos de medición, estrategias de los docentes, a la organización institucional. Por otro lado, a la promoción y prevención de la salud, de los docentes a quienes les interesa y como llevarlo a cabo. A taller/docentes y capacitación del área.

Social

El estrés relacionado con el trabajo es una variable que contribuye al surgimiento de patologías en los individuos, de manera que el tema ha despertado interés en investigadores y en la sociedad en general, a causa de su impacto en el bienestar de los empleados/ empleadas y, en consecuencia, en la pérdida de

productividad y en los resultados de organizaciones. Esto generaría una sociedad más equitativa, construiría mejores ciudadanos y mejoraría la educación.

Hipótesis

Hipótesis General

La baja presencia de Satisfacción Laboral, anticipa el desarrollo del Burnout en docentes del nivel primario que ejercieron durante el ASPO por COVID- 19, en el partido de General Rodríguez, Bs.As.

Hipótesis Específicas

H1: A mayor Edad, mayor Satisfacción Laboral y menor Burnout en docentes del nivel primario que ejercieron durante el ASPO por COVID- 19, en el partido de General Rodríguez, Bs.As.

H2: Los docentes del segundo Ciclo poseen menor nivel de indicadores predictores del síndrome de Burnout, y mayor Satisfacción Laboral que los que ejercieron en el Primer Ciclo o Ambos Ciclos.

CAPÍTULO II

Marco teórico

Definición del constructo Burnout

La definición de Burnout, o también conocido como el Síndrome de Quemarse por el Trabajo [SQT], fue descrito originalmente por Freudenberger (1974) para mencionar las reacciones físicas y mentales que detectó en un equipo de personas que trabajaban en un centro clínico de desintoxicación, después de un tiempo, varios de ellos tenían sensaciones de agotamiento, irritabilidad y habían desarrollado una actitud cínica hacia sus pacientes y proclives a evitarlos (Sandín et al., 2015). También desde sus orígenes se lo ha vinculado al concepto de Estrés.

Dicho concepto de Estrés es controvertido en Psicología, tanto en su descripción como en su esquema teórico explicativo, no obstante, el SQT ha sido determinado y tiene una gran aceptación entre los investigadores (Morina & Herruzo, 2004).

Freudenberger (1974) en un principio, utilizó el término Burnout para dirigirse a una manifestación de cansancio físico, emocional y mental, con ausencia de interés en el trabajo, deshumanización y bajo nivel de realización, producto de demandas continuas de energías, medios personales o fuerza espiritual del trabajador.

Más tarde Maslach y Jackson (1981) lo establecieron como un trastorno adaptativo crónico, relacionado a las demandas psicosociales que precisa del trabajo directo con personas, examinando un desequilibrio extenso entre las demandas y los recursos de afrontamientos.

La gran cantidad de investigaciones hechas hasta el momento están fundamentadas en la propuesta conceptual de Maslach y Jackson (1981), las que especificaron que el Burnout o SQT es un estado psicológico de agotamiento emocional, y despersonalización asociada a desmotivación, baja autoestima, sentimientos de fracaso y disminución del rendimiento. Luego de las publicaciones de Maslach y Jackson, se ha venido comprendiendo al Burnout como un fenómeno psicológico multidimensional conformado por al menos tres dimensiones separadas: Agotamiento Emocional, Despersonalización y baja Realización Personal (Esteras et al., 2014).

Otras referencias afirman que los resultados de varias investigaciones fundamentan que el concepto de Burnout depende más del contexto que de la persona, específicamente Gil-Monte y Pieró Silla (1997) lo describieron como una respuesta emocional al estrés laboral crónico integrado por la disposición y sentimientos negativos hacia los individuos con los que se trabaja y hacia el propio papel profesional, así como la confirmación de hallarse emocionalmente agotado (Arquero & Donoso, 2013).

No obstante, hay diferentes definiciones que, aunque no son tan nombradas, pueden dar conocimiento sobre el concepto que se quiere estudiar.

Algunos autores caracterizan al Burnout como un agotamiento físico, psicológico y emocional que lleva una despersonalización en el trabajo, una falta de interés y responsabilidad en su labor, además de una baja realización personal (Rodríguez, 2014).

GIL-Monte y Pieró Silla (1997) lo describieron como una reacción emocional al estrés laboral crónico construido por actitudes y sentimientos negativos hacia los individuos con los que se trabaja y hacia el propio papel que desempeña el profesional, así como la confirmación de encontrarse emocionalmente agotado.

Dimensiones de Burnout

Las dimensiones que describen el Síndrome de Quemarse por el Trabajo [SQT], se definen de la siguiente manera:

- Agotamiento o cansancio emocional [AE]: Se comprende por el decrecimiento y disminución de la energía o los recursos emocionales. Una vivencia de sentirse emocionalmente debilitado provocado por las repetidas interacciones con los individuos y sostener las relaciones entre los trabajadores. Es la percepción específica de *“no poder dar más de sí mismo a los otros”* (Seisdedos, 1997).

Dichas percepciones de agotamiento están acompañadas de manifestaciones somáticas y psicológicas como el abatimiento, la ansiedad y la irritabilidad. En la mayoría de las veces forma parte de la primera fase del proceso y muestra una progresiva pérdida de las energías vitales, un desequilibrio cada vez más revelador entre el trabajo realizado y el cansancio vivenciado, lo que trasporta a los individuos a dejar

de disfrutar de las tareas que realizan. En dicha fase las personas son clasificadas como quejosos, insatisfechos e irritables por sus compañeros y superiores (Maslach & Jackson, 1981).

- Despersonalización [DP]: Esta dimensión supone un incremento de actitudes y sentimientos negativos hacia los individuos receptores del trabajo. Los profesionales afectados por el SQT, se endurecen afectivamente y manifiestan actitudes deshumanizantes, lejanas e indiferentes, pensando que estos individuos son, por algún momento, merecedores o culpables de sus dificultades (Seisdedos, 1997; Garcés de los Fayos Ruiz et al., 2001).

Las personas que padecen el síndrome muestran una actitud impersonal, con aislamiento de los demás y con intentos de culpabilizarlos de la frustración que sienten en su trabajo. Es la manera de dar respuestas a los sentimientos de impotencia, indefensión y desesperanza personal (Malandar, 2016).

- Realización personal [RP]: El tercer aspecto del SQT, se entiende como la tendencia de los profesionales a evaluarse negativamente. Aparecen sentimientos de incompetencia profesional, desilusión con sentimientos de fracaso y baja autoestima. Los trabajadores se sienten descontentos consigo mismos e insatisfechos con los resultados de su trabajo. Se entiende que su campo de aplicación suelen ser los profesionales de índole asistencial como médicos, enfermeras, psicólogos, docentes, asistentes sociales, etc. En esta última fase la persona se aleja de todas las actividades que no sean laborales se olvida del perfeccionismo y aumenta el distanciamiento con las actividades familiares, sociales y recreativas (Malandar, 2016).

Proceso de aparición, causas y consecuencias

En cuanto a la aparición del SQT, Friedman (1991) concluyó que dicho Síndrome es un proceso y no un acontecimiento puntual, generado por la diferencia entre la cantidad de esfuerzo invertido y los efectos percibidos. El autor también hace mención a lo importante que son las expectativas y las recompensas, y las clasifican en: a. *Extrínsecas*: Vinculadas con las condiciones en tanto materiales, económicas y de seguridad del puesto de trabajo; b. *Intrínsecas*: Vinculadas con las retribuciones psicológicas que aparecen de la propia vivencia en la tarea y del ambiente de trabajo; c. *Sociales*: Vinculadas interacciones con los compañeros, el incremento de una identidad y sentir de finalidades y metas comunes.

El mismo autor plantea que la aparición de las diferencias entre esfuerzo, expectativas y resultados logrados tiene como consecuencia sentimientos de ineficacia y sensaciones de ausencia de importancia del propio trabajo, desembocando en la aparición del Síndrome de Burnout. Estas discrepancias son más resaltadas en los individuos más apasionados, quienes, al comparar la calidad real del trabajo, pierden con el tiempo el idealismo, la energía y la motivación (Edelwich & Brodsky, 1980).

Otras consecuencias del Síndrome de Burnout son que impacta negativamente sobre la salud de los trabajadores, provocando insomnio, incrementando la vulnerabilidad a la enfermedad, generando dolores articulares, taquicardia, entre otros síntomas. Por otro lado, también impacta, en cuanto a su capacidad de relacionarse adaptativamente con otros, acrecentando la posibilidad de conflictos familiares, laborales y sociales en general, generando así un endurecimiento en sus sentimientos. En consecuencia, daña significativamente el funcionamiento de la organización donde trabaja, debido a que aumenta su probabilidad de abandono o ausentismos regulares y baja la calidad de su servicio (Bergé, 2008).

De acuerdo a lo planteado con antelación este modelo describe el progreso de este proceso del Síndrome de Burnout como una consecuencia de los estresores experimentados en el ámbito laboral. En resumen, los individuos empiezan con sentimientos de agotamiento o cansancio emocional que luego en un futuro son acompañados de actitudes de despersonalización hacia quienes dirigen su tarea y como esto provoca un sentirse incomprendidos personalmente con su tarea (Gil Monte & Peiró Silla, 1997).

En la misma línea teórica, Schaufeli (2005) señalan que el SQT es provocado por la unión de las demandas del lugar de trabajo y los recursos laborales. Los mismos entienden como demanda del lugar de trabajo los estímulos que requiere atención y respuesta de forma terminante; son las *“cosas que deben hacerse”*, e incorporan las dimensiones físicas, psicológicas, sociales y organizacionales del trabajo que pueden solicitar un esfuerzo físico y o psicológico permanente. A pesar de que estas demandas no sean negativas por naturaleza, pueden concluir siendo estresores laborales y pueden catalogarse como cuantitativas (sobrecarga laboral) o cualitativas (demandas laborales emocionales).

Como indicadores cercanos relacionados con la aparición del SQT en el ambiente docente, Weisberg y Saigie (1999), han nombrado algunos relevantes como los siguientes: la falta de disciplina en el aula, falta

de participación en el ámbito institucional, sentimientos de rutina, tensión dentro de la organización, falta de apoyo y de reconocimiento del esfuerzo, carencia de recursos materiales, sentimientos de desempeñar un trabajo que nunca termina, críticas al trabajo docente, movilidad no deseada y salarios inadecuados. También se añade a estos factores la poca confianza social en la educación pública, que supone un reconocimiento del docente, un lugar de valoración por su función o desempeño, como un representante comprometido con la educación (Huberman, 1993).

Debido a estos diversos factores el rol del docente se podría interpretar como un sentir alterado entre la realidad que percibe del medio y su propia realidad interna en cuanto a su estado psicológico, físico y social, provocando así tal vez una baja satisfacción laboral, o una insatisfacción laboral por su trabajo.

Satisfacción laboral

La Satisfacción Laboral ha sido un constructo altamente estudiado en el ámbito de las ciencias sociales. Sin embargo, no ha habido el suficiente consenso en precisar el concepto debido tal vez a gran cantidad de aspectos o dimensiones que abarca (Schulz, 1986, citado en Cooper & Kelly, 1993).

Según dicho autor unas de las primeras investigaciones sobre Satisfacción Laboral fueron elaboradas por Hoppock (1935, citado en Cooper & Kelly, 1993) quien la delimitó como la combinación de determinados aspectos psicológicos, fisiológicos y ambientales que provocaban un estado determinado en la persona.

Asimismo, Herzberg (1968) describe que la satisfacción con el trabajo es la correspondencia entre el individuo y su puesto, y que puede ser intrínseca, como extrínseca. Por lo que resulta importante destacar que existen factores vinculados al ámbito interno del puesto de trabajo, de la misma manera que hay factores externos al mismo que pueden contribuir en una elevada y disminuida satisfacción laboral, por lo tanto, la satisfacción intrínseca hace referencia a la naturaleza de las tareas del puesto, así como a la percepción de los individuos respecto de la labor que realizan. En cuanto a la satisfacción extrínseca, la misma se relaciona con otra vertiente de la situación de trabajo, como son, las prestaciones y el salario (Cooper & Kelly, 1993).

Por otro lado, Vroom (1964, citado en Oros & Main, 2004) considero a la satisfacción laboral como el producto de la interacción entre la persona y su medio ambiente de trabajo, considerándola como resultado de una evaluación subjetiva de los trabajadores sobre las gratificaciones y condiciones de trabajo. Muchos años después otros investigadores determinaron que no existe una definición universal de satisfacción laboral y que la terminación podía ser definida de acuerdo con las cambiables disposiciones que se estudien (Oros & Main, 2004).

De esta manera, numerosos autores de forma unánime han entendido al constructo Satisfacción Laboral como una actitud que se genera en servicio de la personalidad de la persona, de sus características sociodemográficas y de la situación objetiva en la que se halla (Salazar, 2002).

De tal forma, Salazar (2002) definió la satisfacción laboral como un conjunto de actitudes positivas que el trabajador adopta hacia su quehacer laboral, en tanto la insatisfacción habla de las actitudes negativas que van acompañadas de pérdida de identificación psicológica y emocional hacia el trabajo.

Otros autores como Oros y Main (2004) especifican que toda actitud se da a partir de una interacción entre de ambas partes, entre el trabajador y las condiciones de trabajo. Si estas son percibidas de manera positiva, quien realiza la labor adoptara una postura natural de actitud favorable y su comportamiento un espejo de esta. Las investigadoras aseguran que aceptar esta premisa implica interrogarse qué aspectos del contexto de trabajo favorecen actitudes positivas y cuáles se relacionan con la insatisfacción.

Asimismo, en esta área las investigaciones se han orientado a detectar la satisfacción laboral ligada al compromiso, a partir de la participación misma de los que ejercen una labor en su entorno de trabajo Sin embargo, cabe aclarar que la satisfacción laboral en los trabajadores provoca un impacto económico positivo y un crecimiento en las instituciones las que no solamente marcan los comportamientos de las personas orientadas a la satisfacción laboral, sino que también especifican una estructura que ayuda a un crecimiento de la institución (Cano, 2002).

Lo relevante de la satisfacción laboral en el puesto de trabajo se evidencia cuando los empleados están contentos con su labor, ellos mejoran su vida fuera del entorno de su trabajo, en sus casas y en el

contexto social, con una actitud más positiva hacia la vida y tal vez integren en una sociedad con individuos, psicológicamente, saludables (Guerra et al., 2017).

Como se ha expuesto anteriormente, Herzberg (1980) ha descrito las condiciones laborales que existen y llegó a la determinación que existen dos grandes grupos de factores vinculados con el trabajo que modifican la satisfacción: los factores extrínsecos y los intrínsecos. Su descripción en profundidad plantea que *los primeros* son: el tipo de gestión, las remuneraciones, la comunicación y las relaciones humanas, las jornadas laborales y los tiempos de descanso, los riesgos de trabajo, la posibilidad de ascenso y desarrollo profesional y las condiciones físico-ambientales. Así como *los segundos* implican: la posibilidad de logro personal, el reconocimiento recibido por su rol, la responsabilidad, la motivación, la libertad de decidir cómo realizar un trabajo, la utilización plena de las habilidades personales, la formulación de objetivos y evaluación relacionada con estos (Salinas Oviedo et al., 1994).

Desde la perspectiva de Fournies (1991, citado en Salinas Oviedo et al., 1994) el logro personal y el reconocimiento son las influencias motivadoras más importantes en el entorno del trabajo, en pleno acuerdo a lo dicho por Herzberg (1980). Si los factores extrínsecos no son satisfechos, generan causas negativas en el entorno laboral, aunque su satisfacción no asegura que el trabajador modifique su comportamiento. De modo contrario cuando los factores intrínsecos son satisfechos animan al trabajador a extender un mayor esfuerzo. Por ende, la insatisfacción provoca una disminución en la calidad del trabajo que se realiza. Esto es desfavorable en cualquier rama o área que se desempeña. Aunque específicamente en algunas profesiones esto puede generar un notable peligro para la población. Este es el caso, e.g. de los profesionales de la sanidad o de la educación, quienes al sentirse insatisfechos podrían desempeñar su labor de forma irresponsable, dañando el normal desarrollo de los receptores de su trabajo, incluso con resultados a largo plazo (Herzberg, 1980; Salinas Oviedo et al., 1994).

Haciendo referencia específica a la Satisfacción Laboral Docente, la atención de su estudio ha adquirido alta importancia en los últimos años en consecuencia del impacto que puede generar la falta de la misma en la salud física y psicológica de los miembros de una institución. En cuanto a esta organización escolar también debería prestar atención al desarrollo profesional y personal de sus docentes, que luego se

observara en la calidad educativa. Un docente con alto nivel de satisfacción laboral residirá en mejores condiciones de salud física y psicológica, lo que resultará en una mayor eficiencia y eficacia de su labor, mermará su fluctuación y ajustará su afrontamiento del estrés, previendo muchas veces el estrés crónico (Oros & Main 2004)

El desempeño del rol docente tiene una gran importancia en la vida de los alumnos, no solo por los contenidos que aprenden los mismos sino también por aquellos hábitos, principios y normas de comportamientos que adquieren día a día. Los docentes son personas significativas de la infancia y en varias ocasiones son los únicos referentes de los alumnos. Lo que genera una gran responsabilidad para los educadores. En definitiva, aquellos que no estén satisfecho con su labor revelaran actitudes de negación hacia su tarea, sus compañeros y jerárquicos, y lo que es aún peor, hacia sus alumnos. Realizaran sus quehaceres con desgano, revelaran una actitud apática y una ausencia de interés en el avance educativo de sus alumnos (Oros & Main, 2004).

Docencia, Tecnología y Pandemia

Con la preocupante y emergente propagación del COVID-19, se ha provocado un impacto sin precedentes en el devenir multidimensional de los recursos para subsistir a dicho suceso de los habitantes de todas las naciones. El 11 de marzo del 2020 el Director General de la Organización Mundial de la Salud [OMS] dio un discurso sobre el COVID-19, y puntualizo que el virus se estaba propagando de persona a persona en todas partes del mundo, considerándose y declarándose como pandemia a través de la Organización Mundial de la Salud OMS (2020). Este escenario provoco que los gobiernos se promulgaran en favor de aceptar y establecer medidas de emergencia sanitaria, confinamiento y aislamiento social para evitar la propagación del virus a correspondencia de los órganos globales y ministeriales de salud de los diferentes países. Las consecuencias que ha traído la pandemia han sido aniquiladoras en distintos ámbitos de la vida de todos los individuos del planeta, desde la esfera de la salud física y mental hasta lo económico, cultural y social según información de organizaciones como la OMS (2020), la Organización Panamericana de la Salud [OPS] (2020), la Comisión Económica para América Latina y Caribe [CEPAL] (2020) Y World Visión Internacional (2020).

Con el correr de la pandemia COVID-19 arrasando el mundo se hizo imprescindible atender las necesidades educativas de niñas, niños y adolescentes durante esta crisis global sanitaria. Según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia Y la Cultura [UNESCO] (2020) más de 1,5 millones de estudiantes y jóvenes del planeta están o han sido forzados al cerramiento de instituciones educativas de todos los niveles incluido los terciario e Universitario debido a la pandemia de la COVID-19.

Po lo tanto, muchos de los gobiernos de todo el mundo habían cerrado temporalmente las instituciones educativas para contener la propagación de la pandemia.

En Argentina el Ministerio de Educación emitió la Resolución Nro. 82-MEN/2020, con un protocolo para la suspensión de clases en aulas o escuelas que presenten enfermos confirmados. El 15 de marzo, el presidente de la Nación Argentina anuncio la suspensión de las clases en todo el país, Ministerio de Educación (Res. 108/2020). El Ministerio de Educación estableció que, durante el tiempo que trascurría dicha suspensión de asistencia de alumnado, tanto docentes, como no docentes y directivos concurrirían normalmente a los fines de tareas administrativas, de coordinación de los servicios sociales y de las actividades pedagógicas que se reorganizarían para la etapa de excepcionalidad. Así como también, para garantizar las disposiciones necesarias para la comunicación y el seguimiento de las actividades de enseñanza propuestas por las autoridades educativas nacionales y jurisdiccionales, que estarían disponibles para el periodo posterior del confinamiento, para acompañar la vinculación entre los equipos docentes, estudiantes, familias y comunidades (Álvarez et al., 2020). De acuerdo al Decreto 297/2020 el 20 de marzo de ese mismo año el Poder Ejecutivo de la Nación Argentina dispuso el aislamiento social, preventivo y obligatorio como una disposición para prevenir los contagios y aplacar la circulación del virus.

En dicho contexto de ASPO se vio modificado el curriculum (Proyecto Educativo Básico) para trascender, al currículo oficial. Para que este mismo sea evaluado como una realidad interactiva, refiere a la forma práctica en la que se llevaría adelante en las aulas. Desde esta perspectiva merece la explicación de un curriculum básico esencial que de claridad a los contenidos irrenunciables constituyéndose en un modelo para la gestión curricular escolar (Angulo Rasco, 1993).

Por dicha emergencia se precisaron estrategias para ponerse al frente de esta situación inédita. En este ámbito debieron utilizar diferentes planeamientos para dar continuidad al periodo lectivo. Las elecciones desplegadas por las distintas situaciones del gobierno para paliar el aislamiento, y garantizar la comunicación entre los diferentes actores institucionales, estuvieron basada principalmente en las tecnologías informáticas y de comunicación (Álvarez et al., 2020).

En este último tiempo los docentes se han visto transformados en varias direcciones en tanto a su trabajo, e.g. en el espacio donde llevan adelante su labor, el tiempo y los recursos que utilizan para enseñar y los canales de comunicación, entre otros (Álvarez et al., 2020).

Por consiguiente, se debe tener en cuenta que el proceso de enseñanza-aprendizaje está integrado por dos protagonistas claves, el que enseña y el que aprende. Por tal motivo para que dicho proceso alcance el éxito y se obtenga un aprendizaje significativo y de calidad es primordial que ambos protagonistas posean de una salud física, psíquica y emocional que les permita vincularse y progresar de forma adecuada. Para que el docente logre llevar adelante su labor con eficacia es muy importante que se sienta a gusto con la misma, que la distinga útil, y que cuente con las competencias, habilidades y capacidades imprescindibles, sin embargo, los profesionales de la educación se ven aquejados en los últimos años, donde se ha notado relevancia el incremento de la prevalencia del Síndrome Burnout y la disminución de la Satisfacción Laboral, disminuyendo por lo tanto la salud y las capacidades de los damnificados (Malandar, 2016).

Comúnmente los docentes que comienzan su carrera profesional la hacen con elevadas expectativas en relación de los frutos que logran de su tarea. Los docentes con juventud y recién graduados arriban al aula con novedosas metodologías, conocimientos y competencias obtenidas durante su formación profesional e inmensas perspectivas de aporte para obtener cambios y progresos en la labor docente y, lo más importante, efectos significativos en cada uno de los alumnos con los que se vinculan durante su recorrido profesional. Pero en varios casos, dichas expectativas no se cumplen, lo que puede generar un sentir de fracaso, un estado de insatisfacción laboral que se ve de manifiesto luego en licencias por diversos motivos, tanto físicos como psicológicos, y un desgaste profesional que, si no se logra cambiar, puede

terminar en una situación generalizada de frustración, estrés crónico y en algunos casos en el Síndrome Burnout o Síndrome de Quemarse por el Trabajo (Gil-Monte & Peiró Silla, 1997).

El desempeño remoto o de teletrabajo ha exigido de los docentes la activación de diferentes cambios en lo que se refiere a las estrategias de enseñanza-aprendizaje y por otro lado a la habituación de un contexto en el cual los alumnos y docentes se ven de modo directo perjudicados por las consecuencias de la pandemia en su vida cotidiana. En este contexto vale recalcar que dicha habituación a este novedoso escenario ha iniciado un espacio a la visión de debates sobre la salud mental de la mayoría de los actores implicados (Faro et al., 2020).

El teletrabajo, home office o trabajo remoto, en la actualidad es frecuente en los docentes esta forma de trabajo se ha transformado en la manera más aceptada principalmente por las escuelas durante la pandemia COVID-19. Esta modificación ha provocado la necesidad inminente de adaptación por parte de muchos docentes (Brenke et al, 2016). En este panorama el educador ha estado ejerciendo su rol en la pandemia, efectuando actividades de teletrabajo.

Lo resultante de la situación antedicha es que la mayoría de los docentes no se encontraban cualificados para tal transición. Esta ausencia de capacitación se debe a muchas razones, por ejemplo, que no todas las viviendas estaban acondicionadas para la utilización de requisitos técnicos relacionados con el uso de las tecnologías de la información y la comunicación y que no es habitual sostener un espacio cómodo para el teletrabajo. Varias veces se requiere de un peso mayor de trabajo debido a los inconvenientes de adaptación del profesional o del alumno, por causas del aislamiento y la distancia social. Por otro lado, al estar en el hogar, el docente debe luchar con otros factores como mascotas dentro de casa y la existencia de más individuos en el mismo espacio, como menores y conyugues que a su vez están anclados a la normativa de teletrabajo y estudio a distancia debido al ASPO dispuesto a razón de la pandemia (Ribero et al., 2020).

Por otro lado, existen otros factores psicológicos desencadenados por haber estado en confinamiento por un tiempo prolongado y en un mismo lugar, restringido de poder movilizarse al exterior del hogar, como síntomas de malestar emocional e inconvenientes en su adaptación, tales como estrés,

insatisfacción, problemas de sueño, ansiedad, miedos preocupación, entre otros (Fardoun et al., 2020 & Sandín et al., 2015).

A si mismo entre las tareas que debían hacer en el teletrabajo se destacan las actualizaciones en tiempo real, las reuniones “*web lives*” y la producción de actividades en videos. Al principio estas adaptaciones se estimaban oportunas y positivas para el sostenimiento de los procesos de enseñanza-aprendizaje. Sin embargo, con la dilatación del encierro y la falta de seguimiento a los docentes, en lo que se relaciona a salud y condiciones laborales, se plantea la posibilidad de sufrimiento, vinculado con el estado de prestación de estas funciones como con la energía cognitiva que demandan.

En este panorama se suma la obligación de que los profesionales de la educación deban habituarse para sostener estructuras que permitan la educación remota, lo que generaba pagos financieros para costear ciertas tecnologías, acceso de banda rápida y aplicaciones determinadas, entre otras. Además, se pueden producir modificaciones en los horarios de trabajo, por lo cual varios docentes precisan grabar clases virtuales al amanecer, e. g. a la vez que los miembros de la familia duermen para disminuir el ruido (Veloso & Mill, 2018).

Es factible que los docentes también tengan que dar cuenta las incertidumbres de los alumnos en momentos del día que antiguamente no prestaban servicios e incluso de los medios de comunicación usados anteriormente para entorno sociales diferentes de los relacionados con el trabajo, que no siempre serán pagados, configurando así un trabajo adicional (Veloso & Mill, 2018). De esta manera los docentes pierden la libertad para su propio tiempo de trabajo, lo que los empuja a ejercer su labor bajo un régimen precario (ONU, 2017).

Esto se podría ver reflejado en referencia a lo descripto por Humani Cupita (2019) donde determinó que los docentes poseían altos niveles de Burnout y un nivel bajo de Satisfacción Laboral con respecto a cuestiones como condiciones físicas/y o materiales entre tantas y una insatisfacción en el desempeño de su tarea y desarrollo personal, debido a que en los docentes prevalecen valores no deseables de agotamiento emocional, consecuencia de estresores laborales como la gran cantidad de horas de trabajo en función a las demandas de los alumnos, las modificaciones de enseñanza y las presiones jerárquicas. Orama Viera

(2013). Por todo lo antes mencionado, las diferentes adaptaciones para el teletrabajo en el ámbito de los docentes pueden promocionar el sufrimiento emocional, devenido tanto de las vivencias del ASPO, como de una sobre carga de trabajo que sucede de la necesidad de sostener las actividades laborales en dicho régimen virtual. De esta manera, estas situaciones expusieron a los profesionales de la educación a riesgos sobre su salud durante la pandemia, exigiéndoles la obligación de acrecentar habilidades y competencias para luchar con las dificultades sin prevenir posibles afecciones relacionadas con su salud mental en ese periodo la explicación a los riesgos se torna sistemática, por lo cual se elevan las posibilidades de hallar docentes expuestos y sujetos a la aparición de síntomas psicopatológicos provocados por variables provenientes del trabajado como estrés y el Síndrome Burnout y una evidente disminución de variables protectoras ante la aparición de estrés como lo es la Satisfacción Laboral (Costa Sánchez & López-García, 2020).

En esta línea Melander (2016) refiere que la los niveles bajos de satisfacción laboral generan el aumento del Síndrome de Burnout, esto significa que las personas más satisfechas con su tarea, con mayor motivación y autorrealización son menos propensos a sufrir y desarrollar el Síndrome.

Por tal motivo la Satisfacción Laboral está relacionada significativamente con las dimensiones del Síndrome de Burnout, y la conexión más estrecha es con la dimensión de Agotamiento Emocional. Esto puede suceder debido a los indicadores de sobrecarga de los docentes, ya que la jornada laboral es extensa, que no existen pausas para descansar y la labor es poco flexible, generando así un desgaste de la energía y los recursos emocionales del docente (Hermosa ,2006).

CAPÍTULO III

Metodología

Diseño

La investigación posee un enfoque cuantitativo, no experimental, de alcance correlacional y temporalidad transversal.

Participantes

El muestreo fue no probabilístico de tipo intencional o aleatorio, conformado por 103 docentes entre 23 y 62 años del partido de General Rodríguez, Bs As.

Compuesto por los siguientes criterios de inclusión: docentes y profesores del nivel primario de escuela pública y privada que hayan ejercido durante el ASPO. Y los siguientes criterios de exclusión, tales como: Haber tomado licencia en época de ASPO, presentar diagnóstico psicológico y/o psiquiátrico y/o consumo de medicamentos psicofármacos relacionado con patologías de Ansiedad o Estrés Crónico.

Instrumento

Se administraron los siguientes instrumentos:

- Un cuestionario Sociodemográfico confeccionado Ad-Hoc para los fines de controlar factores intervinientes por fuera de los test en la investigación.

- El Inventario de Burnout de Maslach [MBI] (Maslach & Jackson, 1981).

Conformado por 22 ítems, tipo Likert, medido de un rango que va de 0 a 6 desde “*nunca*” a “*diariamente*”, con tres dimensiones: Agotamiento Emocional [AE], Despersonalización [D] y Realización Personal [RP].

Estos tres factores constituyen las tres Dimensiones del MBI

Las dimensiones de Agotamiento Emocional [AE] está formada por 9 ítems que describen sentimientos de estar abrumado y agotado emocionalmente por el trabajo, la Dimensión de Despersonalización [D] está conformada por 5 ítems que describen una respuesta impersonal y falta de sentimientos hacia los sujetos objetos de atención y la Dimensiones de Realización Personal [RP] está compuesta por 8 ítems que describen sentimientos de competencia y realización exitosa en el trabajo hacia lo demás.

Mientras que las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización, su puntuación alta corresponde a altos sentimientos de estar quemado por el trabajo, la dimensión de realización personal la puntuación baja corresponde a altos nivel de quemarse por el trabajo.

El método para evaluar el síndrome de Burnout

Aspecto evaluado respuesta a sumar:

Agotamiento Emocional: 1,2,3,6,8,13,14,16,20

Despersonalización: 5,10,11,15,22

Realización Personal: 4,7,9,12,17,18,19,21

Las claves para la interpretación de este cuestionario son:

1-La dimensión de Agotamiento Emocional: valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Puntuación máxima 54

2-La dimensión de la Despersonalización: valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. Puntuación máxima 30.

3-La dimensión Realización Personal: evalúa los sentimientos de auto eficiencia y realización personal en el trabajo. Puntuación máxima 48.

Estas tres dimensiones tienen una gran consistencia interna, considerándose el grado de agotamiento como variable continua con diferentes grados de intensidad.

Las puntuaciones altas, en las dos primeras dimensiones y baja en la tercera definen la presencia del síndrome.

- El test de Satisfacción Laboral Docente [ESLA-EDUCACION] (Oros & Main, 2004).

El cual evalúa la satisfacción laboral de los profesionales de la educación. Esta versión posee 33 ítems, con puntuación tipo Likert, donde el docente debía responder con una de cinco posibilidades: Fuerte acuerdo = 1, Acuerdo = 2, Neutro = 3, Desacuerdo = 4, Fuerte desacuerdo =

Compuesto por dos factores unipolares:

1. Factor Intrínseco que hace referencia a posibilidades de logro personal, promoción, reconocimiento, etc.

Compuesto a su vez por 7 ítems relativos a la dimensión Tarea, esta dimensión se refiere a las características de la jornada de trabajo como del espacio físico del mismo. Ambos aspectos son importantísimos, ya que evalúan que el docente haga de ellos repercutirá en su bienestar. Y por 12 ítems más que tienen que ver con la dimensión Socio-Organizativa, en tanto a esta dimensión se ven reflejados componentes de comunicación e integración, así como también los elementos organizaciones tale como, la calidad de la comunicación, la participación, las metas del grupo, la cohesión e integración, la equidad y clima organizacional.

2. Factor extrínseco referente a remuneración, condiciones físicas del lugar de trabajo, supervisión, etc.

En este factor se reúnen 7 ítems que componen la Motivación en el trabajo, esta dimensión evalúa las características que el profesional aporta a su trabajo, como la creatividad, el interés, el nivel de aspiraciones, el buscar activamente cambios, y todo lo que en su labor sea más ameno y constructivo, por otro lado incluye a la incertidumbre o inseguridad que se genera cuando el trabajador no tiene conocimientos de sus objetivos y de la responsabilidad del rol que está ejerciendo lo que provoca confusión y bajos niveles de motivación en los docentes. Y por último se agrupan 7 ítems que tienen que ver con la dimensión Autorrealización, la misma contiene elementos significativos, el sentido de logro y la vocación docente.

En relación a la primera constituye una de las fuerzas movilizadoras más importantes para la satisfacción laboral, la segundo se refiere a las particularidades vinculadas con la elección de la profesión y gratificación que siente el docente al hacer su trabajo.

Con respecto a la confiabilidad, la escala tiene un Alpha de Cronbach para el total de los ítems de 0.88. Oscilando entre 0.65 y 0.86 sus factores, dimensiones y facetas.

El valor total obtenido de la ESLA se calcula sumando todos los ítems que lo componen. Teniendo en cuenta que los ítems 1,2,3,6,10,14,20,21,22,23,25,27,28 y 32 se puntúan de 1 a 5 en orden decreciente (fuerte acuerdo, acuerdo, neutro, desacuerdo y fuerte desacuerdo). Las respuestas a los ítems 4,5,7,9,11,12,13,15,16,17,18,19,24,26,29,30,31 y 33 se puntúan a la inversa.

Para instaurar valores altos, medios y bajos de satisfacción laboral, se considera el 25% inferior de la frecuencia como puntuaciones bajas, el 50 % como puntuaciones medias y el 25% restante como puntuaciones altas.

Procedimiento

Se realizó un formulario de Google, para la confección del protocolo, compuesto por un Consentimiento Informado: Aceptando libremente y voluntariamente sin ningún tipo de coerción, participar en la investigación llevada a cabo por Noelia Bernasconi para la obtención el título de Licenciada en Psicología. La misma consiste en responder de forma online un cuestionario que no llevará más de 10 minutos. Entendiendo que la participación en la misma no me beneficiaría de modo directo ni recibiré retribución como contrapartida. Se le ha explicado en la invitación a participar que los resultados serán utilizados exclusivamente con fines académicos y/o científicos.

También se aclaró que por medio del presente consentimiento declarara, además, que su edad sea igual o mayor a 18 años y que una vez aceptado exponía preguntas ad-hoc como sección sociodemográfica relativas a, la edad, estado civil, ¿posee algún diagnostico psicológico o psiquiátrico? ¿Consume algún psicofármaco o consumió en tiempos de ASPO? ¿Si contesto "Sí" cuál o cuáles? ¿Tiene hijo/s?, Si contesta "Sí", ¿Cuántos?, ¿Es sostén de familia?, ¿Reside en General Rodríguez? ¿Es usted docente o profesor de nivel primario? ¿Ejerció la docencia en dicho nivel en tiempos de Aislamiento Social Preventivo Obligatorio [ASPO] por COVID-19? ¿Cuál es el ámbito al que pertenece/n la/s institución/es educativa/s en la que trabajó en dicho momento? Público-privado-ambos. Especifique el tipo de cargo en él o los que ejerció la docencia en dicho momento: Titular-suplente o provisional-combinados. En el caso de haber ejercido cargos combinados ¿Cuáles fueron? Especifique aproximadamente que remuneración recibió por su trabajo de forma mensual: De \$ 25.000 a \$ 39.000-De \$ 40.000 a \$ 50.000-Más de \$ 50.000 ¿Se ha tomado licencias durante el ASPO?, Si la opción anterior fue "Sí, solo un tiempo del ASPO". Especifique el o los motivos de la o las misma/s: , Antigüedad en la docencia: Menos de 5 años-De 5 a 9 años. De 10 a 14 años. De 15 a 20 años. 21 años o más. Cantidad de alumnos que tuvo a cargo en dicho momento: Menos de 10-De 10 a 19-De 20 a 29-De 30 a 39-De 40 a 49-De 50 a 59-Más de 60. Los alumnos que estaban a su cargo pertenecían a: Primer

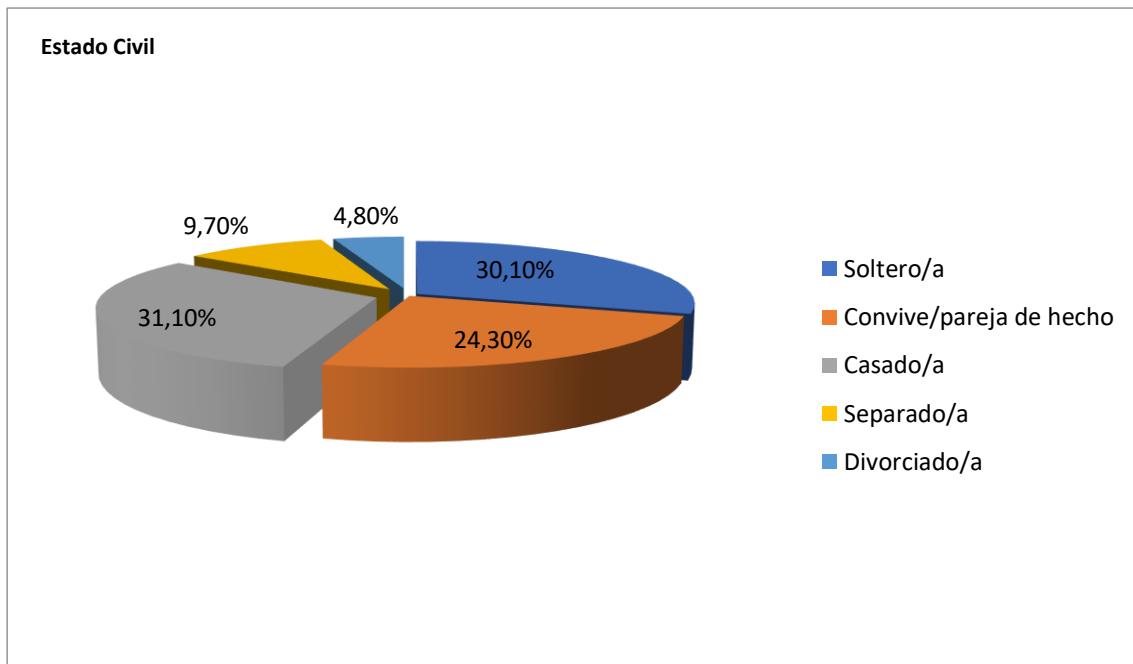
Ciclo de nivel primario-Segundo Ciclo de nivel primario-Ambos ciclos- Cantidad real de horas que ha trabajado por semana durante el ASPO (sumando las horas por fuera del espacio curricular):- Cantidad de horas de sueño: 4 horas o menos-Entre 5 y 6 horas-7 horas o más; entre las que se expusieron los criterios de Inclusión y exclusión. Asimismo, se sumaron los test que evaluaron los constructos psicológicos a estudiar. Por consiguiente, su divulgación fue a través de redes sociales como: Whats aap, Facebook e Instragram. Una vez Obtenida una muestra robusta se descartaron 7 protocolos por cumplir con los criterios de exclusión quedando 103 protocolos válidos, por último, se tabularon los datos con el Software Spss 25.0.

CAPÍTULO IV

Resultados

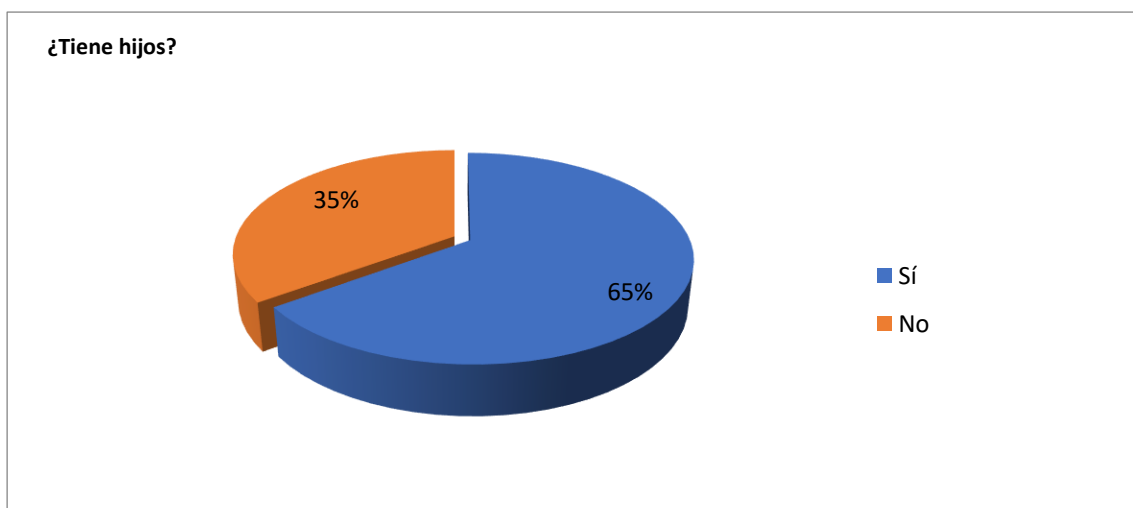
Caracterización de la muestra

Gráfico 1. *Distribución de la variable Estado Civil.*



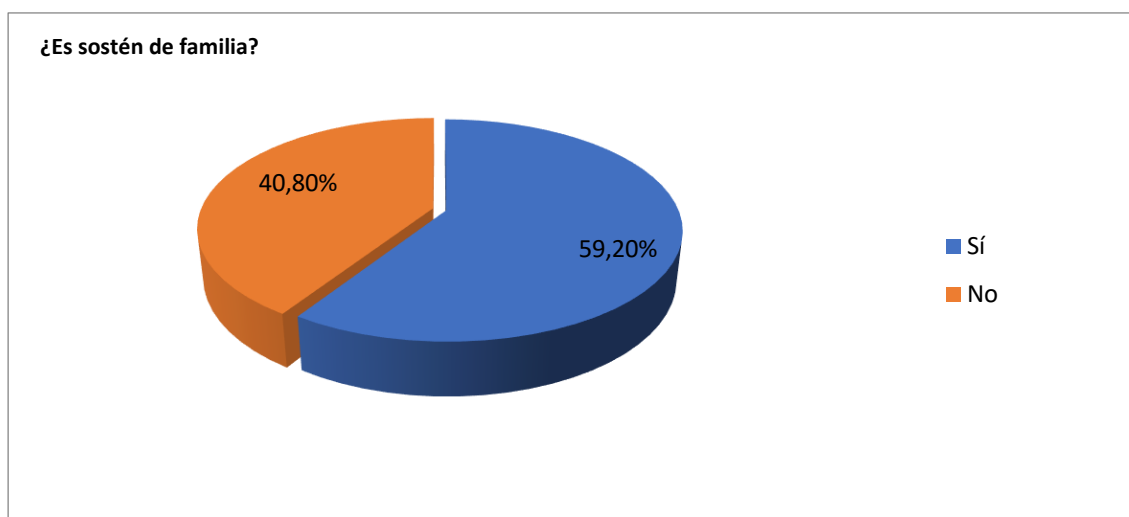
Las personas solteras formaron un porcentaje de 30,10%, los que conviven o están en pareja de hecho 24,30%, los casados fueron un 31,10%, los separados un 9,70% y por ultimo los divorciados fueron un 4,80%.

Gráfico 2. *Distribución de la variable Hijos*



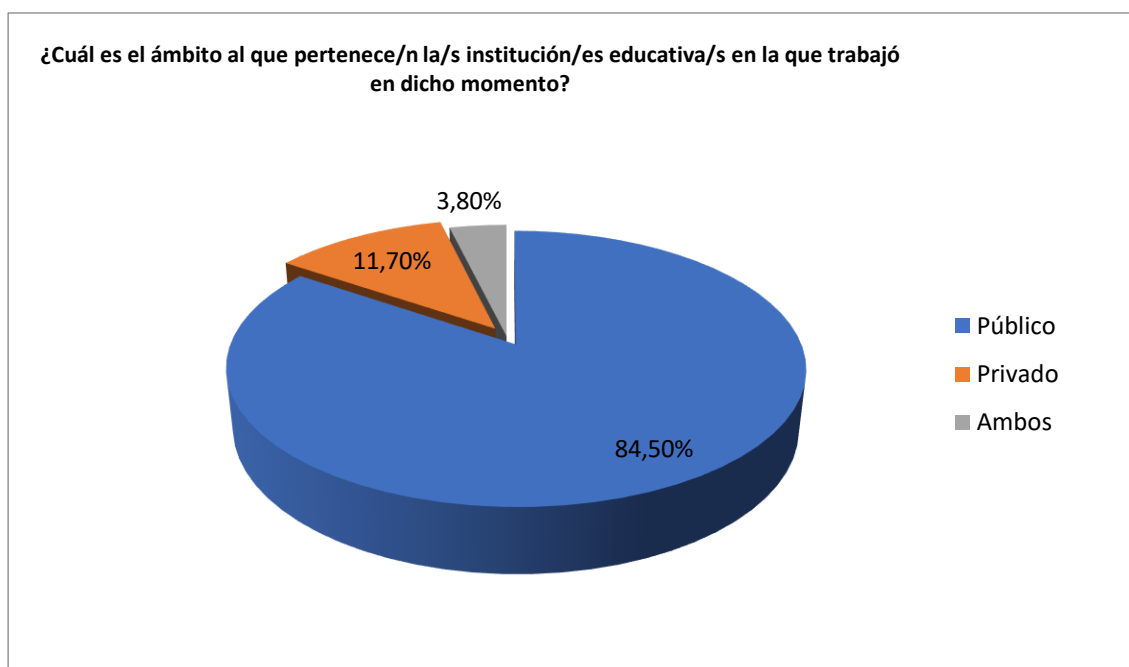
Los sujetos con hijos fueron el mayor porcentaje de 65% y los que no tienen hijos el 35%.

Gráfico 3. *Distribución de la variable Sostén de familia.*



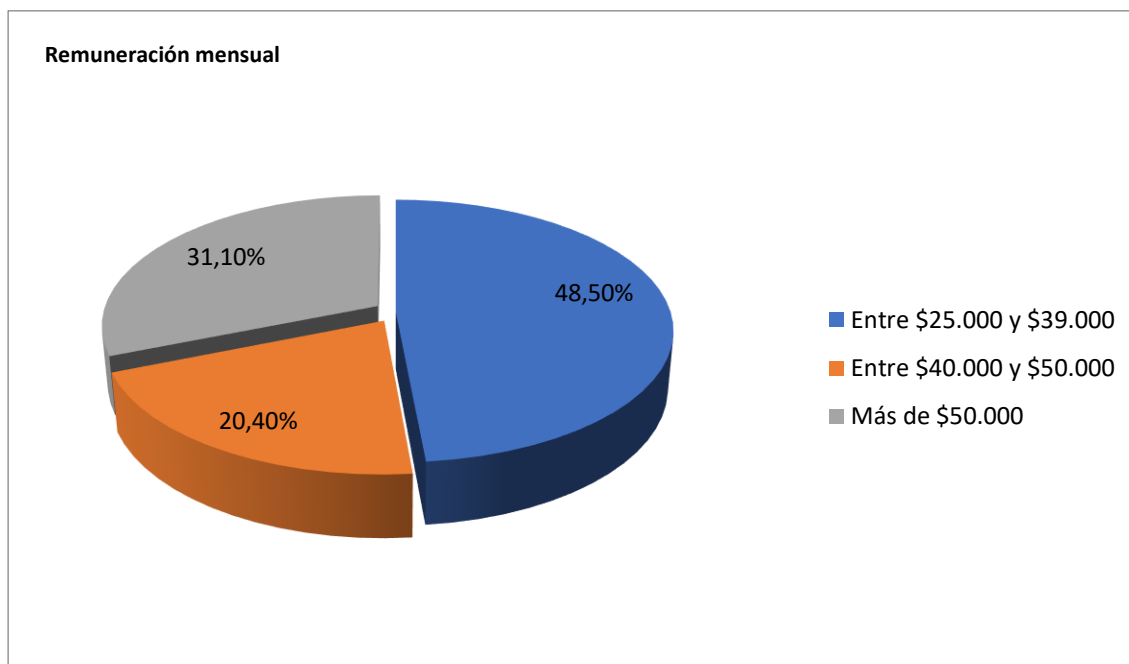
Los sujetos que eran sostén de familia fueron un 59,20% de la muestra y quienes no, el 48,20%.

Gráfico 4. *Distribución de la variable Ámbito de la institución donde trabajó.*



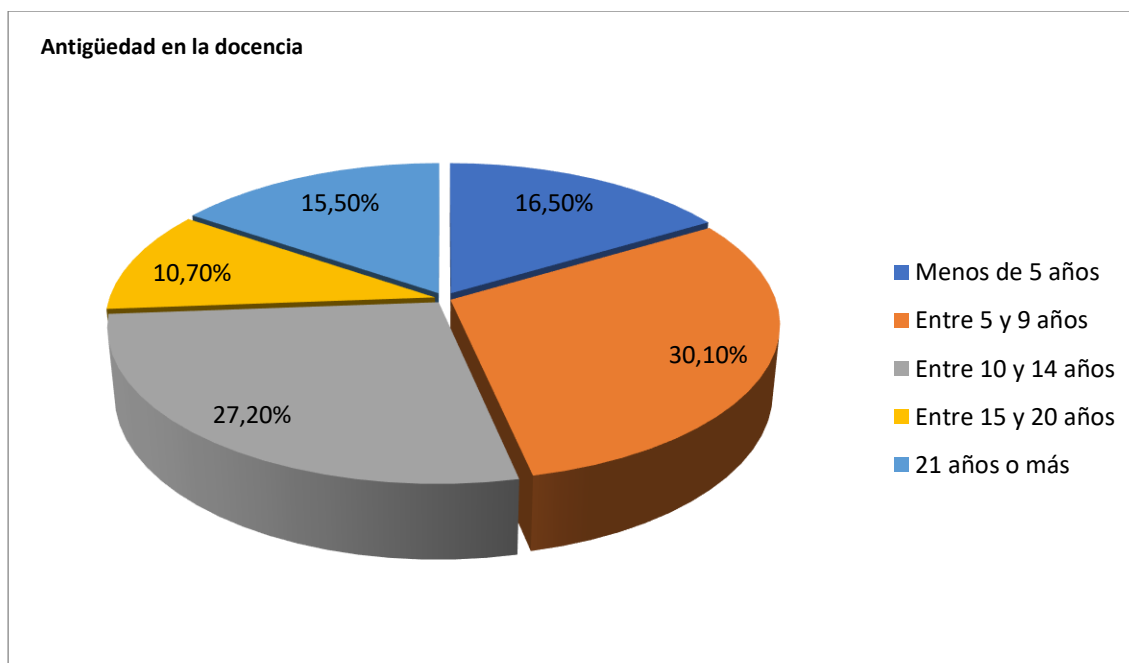
La mayoría de los docentes de la muestra pertenecieron al ámbito público siendo un 84,50%, al privado un 11,70% y a ambos un 3,80%.

Gráfico 5. Distribución de la variable Remuneración mensual.



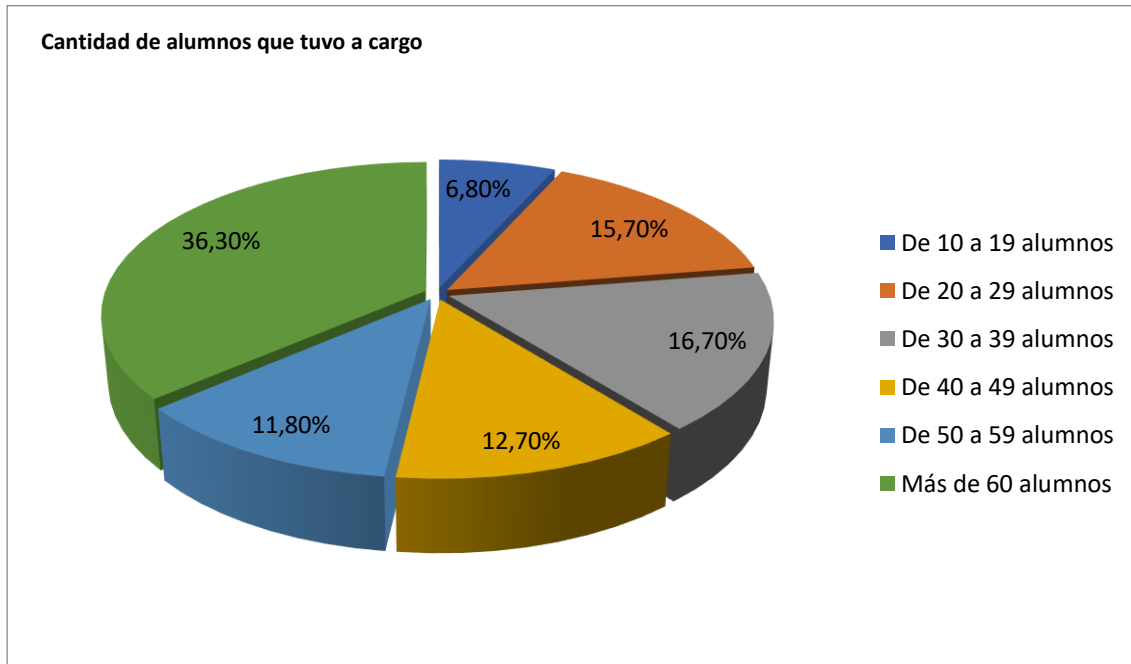
Con respecto a la remuneración mensual, quienes percibían más de \$50.000 fueron un 31,20%, quienes ganaron entre \$40.000 y \$50.000 abarcaron un 20,40%, por último, los que ganaron entre \$25.000 y \$39.000 fueron la mayoría con un 48,50%.

Gráfico 6. Distribución de la variable Antigüedad Docente.



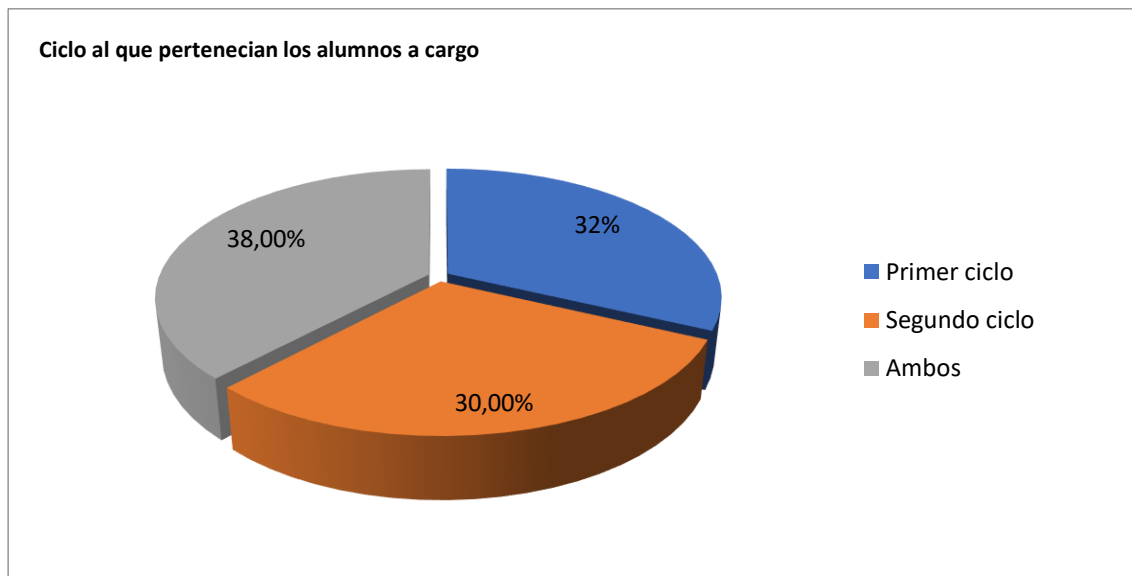
Los docentes que tenían más antigüedad docente fueron el 15,5%, quienes oscilaron entre los 15 y 20 años, el 10,7%, los que estaban entre los 10 y 14 años un 27,20%, los que trabajan como docentes entre 5 y 9 años fueron un 30,10%, y quienes ejercieron menos de 5 años un 16,50%.

Gráfico 7. Distribución de la variable Cantidad de alumnos a cargo.



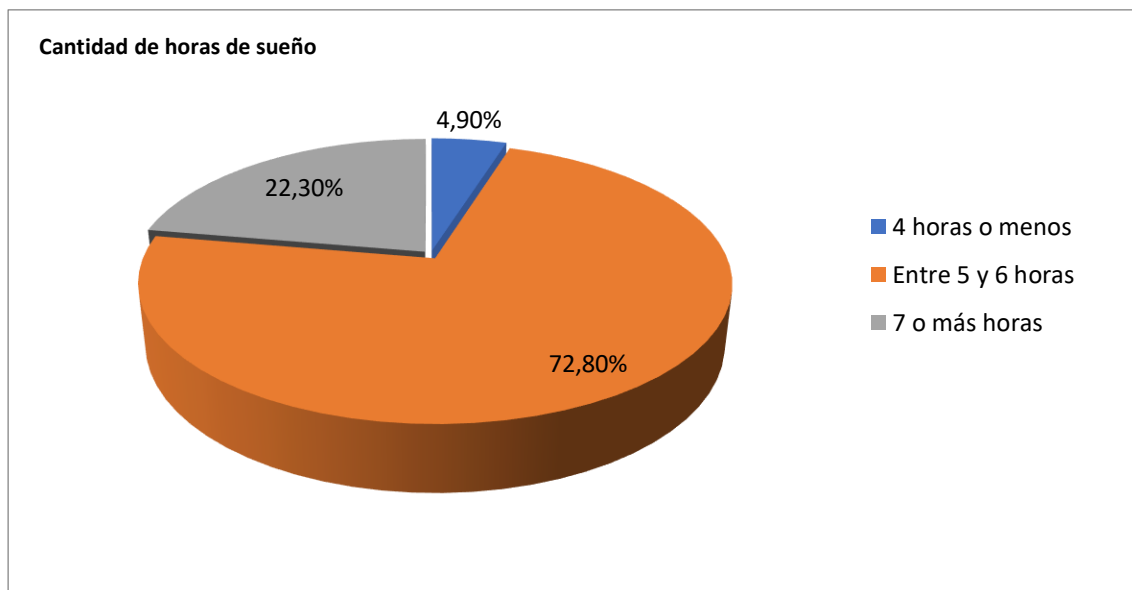
Los docentes que tuvieron más alumnos a cargo fue la mayoría con un 36,30%, quienes tuvieron de 50 a 59% un 11,80%, quienes tuvieron entre 40 y 49 alumnos a cargo un 12,70%, entre 30 y 39 alumnos fueron el 16,70%, de 20 a 29 alumnos 15,70% y quienes tuvieron entre 10 y 19 alumnos fueron un 6,80%.

Gráfico 8. *Distribución de la variable Ciclo escolar.*



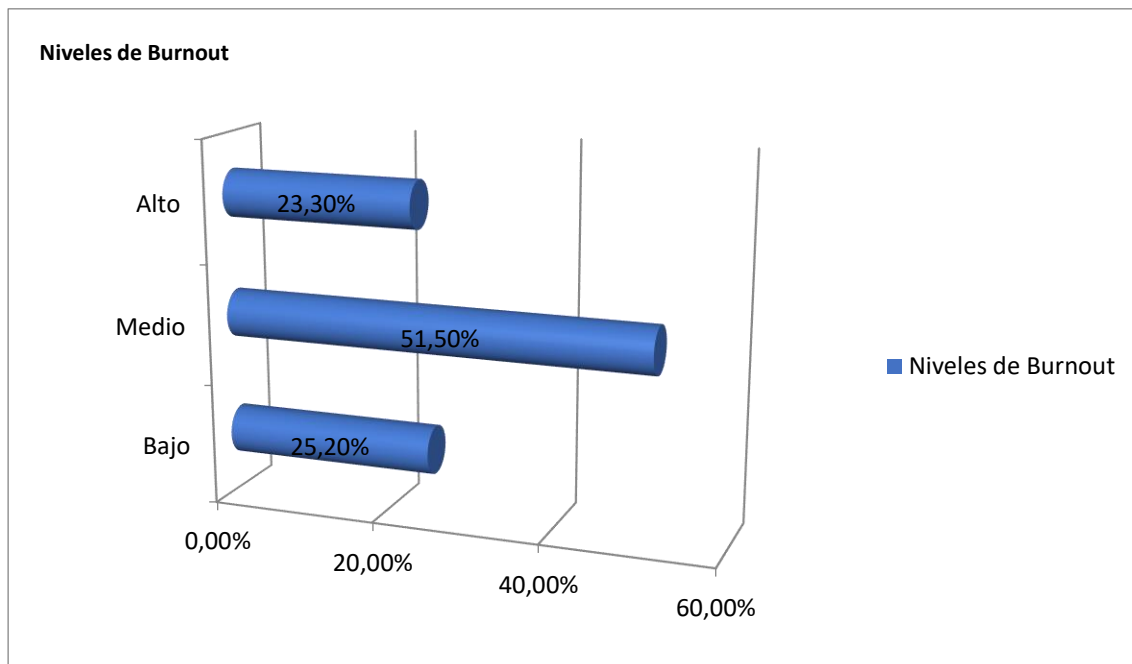
De acuerdo a la descripción del ciclo al que pertenecían, los de primer ciclo fueron un 32%, los de segundo ciclo 30%, y los que hacían ambos ciclos un 38%.

Gráfico 9. *Distribución de la variable Cantidad de horas de sueño.*



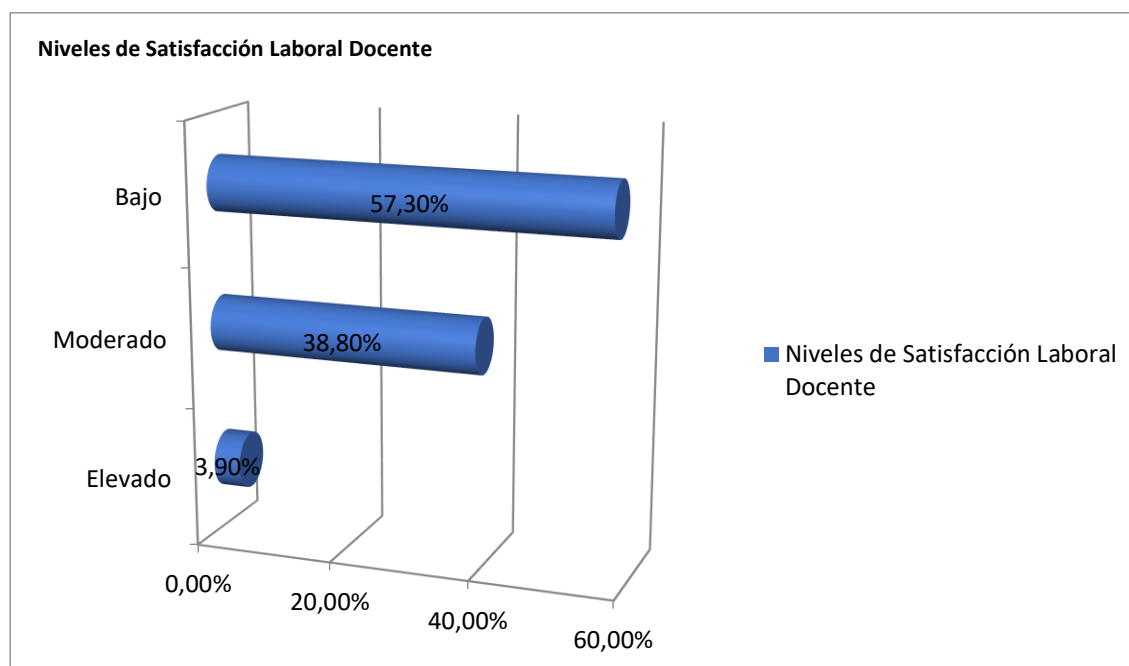
De acuerdo a la cantidad de horas de sueño, quienes dormían 7 horas o más fueron el 22,30%, quienes dormían entre 5 y 6 horas el 72,80% y 4 horas o menos el 4,90%.

Gráfico 10. Descripción de los Niveles de Burnout.



La distribución de los niveles de Burnout evidencia que en su mayoría con un 51,50% tuvieron niveles medios, un 23,30% niveles bajos y el 25,20% niveles altos de Burnout.

Gráfico 11. Descripción de los Niveles de Satisfacción Laboral Docente.



Respecto de los niveles de Satisfacción Laboral, los sujetos en su mayoría puntuaron bajo con un 57,30%, el 38,80% puntuaron medio y el 3,90% puntuó alto.

Descripción de las variables

Tabla 1. Descripción de la variable Edad

Variable	M	DT	Min.	Max.
Edad	39.80	7.147	23	62

El promedio de edad de los docentes fue de 39,80 años con un desvío de 7,147, siendo el mínimo 23 y el máximo 62 años.

Tabla 2. Descripción de la variable Cantidad de Hijos.

Variable	M	DT	Min.	Max.
Cantidad de Hijos	2.07	1.020	1	5

El promedio de hijos que tienen los docentes de la muestra fue de 2 con un desvío de 1,020, siendo que el mínimo de hijos fue 1 y el máximo 5 hijos.

Tabla 3. Descripción de la variable Cantidad real de horas que ha trabajado durante el ASPO.

Variable	M	DT	Min.	Max.
Cantidad real de Horas que ha	29.39	19.813	4	72

El promedio de la cantidad real de horas trabajadas por semana de la muestra fue de 29,39 horas con un desvío de 19,813, siendo el mínimo de 4 horas y el máximo de 72 horas.

Tabla 4. Descripción de la variable Satisfacción Laboral Docente y sus factores, dimensiones y facetas.

Variable	M	DT	Min.	Max.
Satisfacción Laboral Docente	104,65	15.33	66	155
Factor Extrínseco	56,79	10,169	30	85
Factor Intrínseco	47,86	6,881	31	70
Dimensión Tarea	18,09	3,595	11	29
Dimensión Autorrealización	25,59	4,129	16	35
Dimensión Motivación	22,27	4,054	12	35
Dimensión Socio-Organizativa	38,70	8,115	16	56
Faceta Jornada Laboral	9,43	2,217	4	15
Faceta Ambiente Laboral	8,66	2,333	3	14
Faceta Comunicación	25,03	5,611	11	37
Faceta Integración	13,67	3,056	5	20
Faceta Desgano	16,05	2,738	9	25
Faceta Incertidumbre	6,22	1,873	2	10
Faceta Vocación	12,62	2,030	7	15
Faceta Sentido de Logro	12,97	2,651	7	20

En general se observó que las puntuaciones de SLD y sus dimensiones estuvieron dentro de la media, respecto de sus mínimos y máximos.

Cruce de variables

Análisis de normalidad

Tabla 5. *Prueba de normalidad de variables escalares.*

Variable	M
Satisfacción Laboral Docente	0,200
Factor Extrínseco	0,200
Factor Intrínseco	0,200
Dimensión Tarea	0,200
Dimensión Autorrealización	0,031
Dimensión Motivación	0,077
Dimensión Socio-Organizativa	0,022
Faceta Jornada Laboral	0,000
Faceta Ambiente Laboral	0,057
Faceta Comunicación	0,021
Faceta Integración	0,005
Faceta Desgano	0,043
Faceta Incertidumbre	0,024
Faceta Vocación	0,000
Faceta Sentido de Logro	0,033
Burnout	0,200
Agotamiento Emocional	0,200
Despersonalización	0,000
Realización Personal	0,001
Edad	0,200
Cantidad de hijos	0,000
Cantidad de horas trabajadas por semana	0,000

Nota. Análisis de normalidad según Kolmogorov-Smirnov.

En la tabla 5. En la prueba de normalidad de las variables escalares, las variables Satisfacción Laboral Docente, Factor Extrínseco, Factor Intrínseco, Dimensión Tarea, Dimensión Motivación, Faceta Ambiente Laboral, Burnout, Agotamiento Emocional, y Edad dieron *Normales*. En tanto la Dimensión Autorrealización, Dimensión Socio-Organizativa, Faceta Jornada Laboral, Faceta Comunicación, Faceta Integración, Faceta Desgano, Faceta Incertidumbre, Faceta Vocación, Faceta Sentido de Logro, Despersonalización, Realización Personal, Cantidad de Hijos, Cantidad de horas trabajadas por semana, dieron en la prueba de normalidad, *anormal*.

Correlación de variables

Tabla 6. *Correlación entre el Burnout y la Satisfacción Laboral Docente (y sus factores, dimensiones y facetas).*

Burnout		
Variable	Sig.	Coef.
Satisfacción Laboral Docente	0,001	- 0,586
Factor Extrínseco	0,001	-0,403
Factor Intrínseco	0,001	-0,711
Dimensión Tarea	0,001	-0,413
Dimensión Motivación	0,001	-0,602
Faceta Ambiente Laboral	0,001	-0,354

Nota. Estadístico utilizado: R de Pearson

Variable	Sig.	Coef.
Dimensión Socio-Organizativa	0,022	- 0,225
Dimensión Autorrealización	0,001	-0,556
Faceta Jornada Laboral	0,012	-0,246
Faceta Comunicación	0,021	-0,228
Faceta Integración	0,005	-0,275
Faceta Incertidumbre	0,001	- 0,434
Faceta Desgano	0,001	- 0,510
Faceta Sentido de Logro	0,001	-0,500
Faceta Vocación	0,001	-0,485

Nota. Estadístico utilizado: Rho de Spearman

En la tabla 6. Evidencio una correlación significativa moderada e indirecta entre la variable Burnout y la variable Satisfacción Laboral Docente, el Factor Intrínseco, la Dimensión Tarea, Dimensión Motivacional, Dimensión Autorrealización, Faceta Incertidumbre, Faceta Desgano, Faceta Sentido de Logro y Faceta Vocación. Por otro lado, se observó una correlación significativa baja e indirecta entre la variable Burnout y la Faceta Ambiente Laboral, Dimensión Socio-Organizativa, Faceta Jornada Laboral, Faceta Comunicación, y la Faceta Integración.

Tabla 7. *Correlación entre la dimensión Agotamiento Emocional y la Satisfacción Laboral Docente (y sus factores, dimensiones y facetas).*

Dimensión Agotamiento Emocional		
Variable	Sig.	Coef.
Satisfacción Laboral Docente	0,001	- 0,516
Factor Extrínseco	0,001	-0,363
Factor Intrínseco	0,001	-0,614
Dimensión Tarea	0,001	-0,429
Dimensión Motivación	0,001	-0,497
Faceta Ambiente Laboral	0,001	-0,332

Nota. Estadístico utilizado: R de Pearson

Variable	Sig.	Coef.
Dimensión Socio-Organizativa	0,103	- 0,195
Dimensión Autorrealización	0,001	- 0,501
Faceta Jornada Laboral	0,002	- 0,298
Faceta Comunicación	0,027	- 0,218
Faceta Integración	0,050	- 0,194
Faceta Incertidumbre	0,001	0,345
Faceta Desgano	0,001	0,472
Faceta Sentido de Logro	0,001	- 0,475
Faceta Vocación	0,001	- 0,400

Nota. Estadístico utilizado: Rho de Spearman

En la tabla 7. Se evidencio una correlación significativa moderada e indirecta entre la Dimensión Agotamiento Emocional y Satisfacción Laboral Docente, Factor Intrínseco, Dimensión Tarea, Dimensión Motivación, Dimensión Autorrealización y la Faceta Sentido de Logro. Por otro lado, se observó una correlación significativa baja e indirecta con el Factor Extrínseco, Faceta Ambiente Laboral, Faceta Jornada Laboral, Faceta Comunicación, Faceta Integración y Faceta Vocación. A si mismo se vio una correlación significativa moderada directa entre la Dimensión Agotamiento Emocional y la Faceta Desgano. No obstante, se observó una correlación significativa directa baja entre la Dimensión Agotamiento Emocional y la Faceta Incertidumbre.

Tabla 8. *Correlación entre la dimensión Despersonalización y la Satisfacción Laboral Docente (y sus factores, dimensiones y facetas).*

Dimensión Despersonalización		
Variable	Sig.	Coef.
Satisfacción Laboral Docente	0,004	- 0,283
Factor Extrínseco	0,181	-0,133
Factor Intrínseco	0,001	-0,444
Dimensión Tarea	0,042	-0,201
Dimensión Motivación	0,001	-0,441
Faceta Ambiente Laboral	0,036	-0,207
Dimensión Socio-Organizativa	0,439	- 0,077
Dimensión Autorrealización	0,004	- 0,283
Faceta Jornada Laboral	0,153	- 0,142
Faceta Comunicación	0,331	- 0,097
Faceta Integración	0,152	- 0,142
Faceta Incertidumbre	0,001	- 0,338
Faceta Desgano	0,001	- 0,391
Faceta Sentido de Logro	0,021	- 0,227
Faceta Vocación	0,002	- 0,306

Nota. Estadístico utilizado: Rho de Spearman

En la tabla 8. Se observó una correlación significativa baja e indirecta entre, la Dimensión Despersonalización y la Satisfacción Laboral Docente, Factor Intrínseco, Dimensión Tarea, Dimensión Motivación, Faceta Ambiental Laboral, Dimensión Autorrealización, Faceta Incertidumbre, Faceta Desgano, Faceta Sentido de Logro y Faceta Vocación. Por otro lado, no se mostró correlación significativa con demás Dimensión y Facetas.

Tabla 9. *Correlación entre la dimensión Agotamiento Emocional y la Satisfacción Laboral Docente (y sus factores, dimensiones y facetas).*

Dimensión Realización Personal		
Variable	Sig.	Coef.
Satisfacción Laboral Docente	0,001	0,438
Factor Extrínseco	0,009	0,255
Factor Intrínseco	0,001	0,566
Dimensión Tarea	0,080	0,173
Dimensión Motivación	0,001	0,470
Faceta Ambiente Laboral	0,025	0,221
Dimensión Socio-Organizativa	0,014	0,241
Dimensión Autorrealización	0,001	0,472
Faceta Jornada Laboral	0,472	0,072
Faceta Comunicación	0,041	0,202
Faceta Integración	0,001	0,333
Faceta Incertidumbre	0,001	0,207
Faceta Desgano	0,001	0,458
Faceta Sentido de Logro	0,001	0,372
Faceta Vocación	0,001	0,410

Nota. Estadístico utilizado: Rho de Spearman

En la tabla 9. Se evidencio una correlación significativa directa y moderada , entre la Dimensión Agotamiento Emocional y satisfacción laboral, factor intrínseco, dimensión Motivacional , Autorrealización, Faceta Vocación y faceta Desgano, también se vio una correlación significativa directa pero baja entre la Dimensión Agotamiento Emocional y el Factor Extrínseco, Faceta Ambiental Laboral, Dimensión Socio-Organizativa, Faceta Comunicación, Faceta Integración, Faceta Incertidumbre, Faceta Sentido de Logro. Con la Dimensión tarea y la Faceta Jornada Laboral no hubo correlación significativa.

Análisis de variables sociodemográficas

Análisis de la relación de los constructos estudiados en función de la variable sociodemográfica Edad

Tabla 10. Relación entre la Edad y la Satisfacción Laboral Docente [SLD]

Edad		
Variable	Sig.	R
Satisfacción Laboral Docente	0,055	0,189
Factor Extrínseco	0,461	0,073
Factor Intrínseco	0,001	0,314
Dimensión Tarea	0,354	0,092
Dimensión Motivación	0,006	0,268
Faceta Ambiente Laboral	0,330	0,097

Nota. Estadístico utilizado: R de Pearson

Variable	Sig.	Rho
Dimensión Autorrealización	0,026	0,219
Dimensión Socio-Organizativa	0,948	0,007
Faceta Vocación	0,027	0,219
Faceta Sentido de Logro	0,073	0,177
Faceta Desgano	0,075	0,176
Faceta Incertidumbre	0,131	0,150
Faceta Integración	0,416	0,081
Faceta Jornada Laboral	0,981	0,004
Faceta Comunicación	0,971	0,002

Nota. Estadístico utilizado: Rho de Spearman

En la tabla 10. No se encontró relación significativa con la variable SLD, No obstante, sí se evidencio una relación directa y baja entre la edad y la dimensión motivación, así como también con el factor intrínseco. A su vez, se evidencio una relación directa y baja entre la edad y la dimensión autorrealización, así como también con la faceta vocación. Con el resto de las dimensiones y factores no hubo relación significativa.

Tabla 11. *Relación entre la Edad y la variable Burnout (y sus dimensiones).*

Edad		
Variable	Sig.	R
Burnout Total	0,001	- 0,332
Dimensión Agotamiento Emocional	0,008	-0,261

Nota. Estadístico utilizado: R de Pearson

Variable	Sig.	Rho
Dimensión Despersonalización	0,001	-0,351
Dimensión Realización Personal	0,021	0,227

Nota. Estadístico utilizado: Rho de Spearman

En la tabla 11. Se encontró una relación significativa baja e indirecta entre la edad, Burnout total, la Dimensión Agotamiento Emocional y la Dimensión Despersonalización, por otro lado, se observó una relación significativa pero directa entre la edad y la Dimensión Realización Personal.

Análisis de la relación de los constructos estudiados en función de la variable sociodemográfica Cantidad de hijos

Tabla 12. *Relación entre la Cantidad de hijos y la Satisfacción Laboral Docente [SLD]*

Cantidad de hijos		
Variable	Sig.	Rho
Satisfacción Laboral Docente	0,665	- 0,054
Factor Extrínseco	0,232	- 0,148
Factor Intrínseco	0,668	0,050
Dimensión Tarea	0,136	- 0,184
Dimensión Motivación	0,623	0,061
Faceta Ambiente Laboral	0,377	- 0,110
Dimensión Autorrealización	0,445	0,095
Dimensión Socio-Organizativa	0,475	- 0,089
Faceta Vocación	0,175	0,168
Faceta Sentido de Logro	0,948	0,008
Faceta Desgano	0,373	0,111
Faceta Incertidumbre	0,744	- 0,041
Faceta Integración	0,454	- 0,093
Faceta Jornada Laboral	0,231	-0,146
Faceta Comunicación	0,566	-0,071

Nota. Estadístico utilizado: Rho de Spearman

No se encontró relación significativa entre la Cantidad de hijos y la variable Satisfacción Laboral.

Tabla 13. *Relación entre la Cantidad de hijos y la variable Burnout.*

Cantidad de hijos		
Variable	Sig.	Coef.
Burnout Total	0,016	- 0,293
Dimensión Agotamiento Emocional	0,031	- 0,263
Dimensión Despersonalización	0,037	- 0,255
Dimensión Realización Personal	0,021	0,281

Nota. Estadístico utilizado: Rho de Spearman

En la tabla 13. Se observó una relación significativa indirecta y baja entre la Cantidad de hijos y Burnout Total, la Dimensión Agotamiento Emocional y Dimensión Despersonalización, por otro lado, se observó una relación significativa directa entre la edad y la Dimensión Realización Personal.

Análisis de la relación de los constructos estudiados en función de la variable sociodemográfica

Remuneración mensual

Tabla 14. *Relación entre la Remuneración mensual y la Satisfacción Laboral Docente.*

Remuneración mensual		
Variable	Sig.	Coef.
Satisfacción Laboral Docente	0,496	- 0,068
Factor Extrínseco	0,228	- 0,120
Factor Intrínseco	0,886	0,014
Dimensión Tarea	0,103	- 0,161
Dimensión Motivación	0,775	0,029
Faceta Ambiente Laboral	0,632	- 0,048
Dimensión Autorrealización	0,817	0,023
Dimensión Socio-Organizativa	0,358	- 0,092
Faceta Vocación	0,474	- 0,071
Faceta Sentido de Logro	0,236	0,118
Faceta Desgano	0,968	- 0,004
Faceta Incertidumbre	0,804	0,025
Faceta Integración	0,513	- 0,065
Faceta Jornada Laboral	0,087	- 0,169
Faceta Comunicación	0,501	- 0,067

Nota. Estadístico utilizado: Rho de Spearman

En la tabla 14. No se encontró una relación significativa entre la Remuneración mensual y la Satisfacción Laboral Docente.

Tabla 15. *Relación entre la Remuneración mensual y la variable Burnout.*

Remuneración mensual		
Variable	Sig.	Coef.
Burnout Total	0,507	0,066
Dimensión Agotamiento Emocional	0,399	0,399
Dimensión Despersonalización	0,814	0,814
Dimensión Realización Personal	0,472	0,072

Nota. Estadístico utilizado: Rho de Spearman.

En la tabla 15. No se encontró una relación significativa entre la Remuneración mensual y la variable Burnout.

Análisis de la relación de los constructos estudiados en función de la variable sociodemográfica

Antigüedad laboral

Tabla 16. *Relación entre la Antigüedad laboral y la Satisfacción Laboral Docente.*

Antigüedad laboral		
Variable	Sig.	Coef.
Satisfacción Laboral Docente	0,771	0,029
Factor Extrínseco	0,904	- 0,012
Factor Intrínseco	0,345	0,094
Dimensión Tarea	0,979	- 0,003
Dimensión Motivación	0,285	0,106
Faceta Ambiente Laboral	0,325	0,098
Dimensión Autorrealización	0,717	0,036
Dimensión Socio-Organizativa	0,931	- 0,009
Faceta Vocación	0,817	0,023
Faceta Sentido de Logro	0,596	0,053
Faceta Desgano	0,114	0,157
Faceta Incertidumbre	0,766	0,030
Faceta Integración	0,884	- 0,015
Faceta Jornada Laboral	0,401	- 0,084
Faceta Comunicación	0,862	0,017

Nota. Estadístico utilizado: Rho de Spearman

No se encontró relación significativa entre la Antigüedad Laboral y la Satisfacción Laboral Docente.

Tabla 17. *Relación entre la Antigüedad laboral y la variable Burnout.*

Antigüedad laboral		
Variable	Sig.	Coef.
Burnout Total	0,938	- 0,008
Dimensión Agotamiento Emocional	0,721	- 0,036
Dimensión Despersonalización	0,894	0,013
Dimensión Realización Personal	0,990	- 0,001

Nota. Estadístico utilizado: Rho de Spearman

No se encontró relación significativa entre la Antigüedad Laboral y la variable Burnout

Análisis de la relación de los constructos estudiados en función de la variable sociodemográfica Cantidad de alumnos

Tabla 18. *Relación entre la Cantidad de alumnos y la Satisfacción Laboral Docente.*

Cantidad de alumnos		
Variable	Sig.	Coef.
Satisfacción Laboral Docente	0,586	0,055
Factor Extrínseco	0,459	0,074
Factor Intrínseco	0,740	0,033
Dimensión Tarea	0,490	0,069
Dimensión Motivación	0,842	- 0,020
Faceta Ambiente Laboral	0,501	0,067
Dimensión Autorrealización	0,402	0,084
Dimensión Socio-Organizativa	0,133	0,150
Faceta Vocación	0,773	0,029
Faceta Sentido de Logro	0,145	0,145
Faceta Desgano	0,420	- 0,081
Faceta Incertidumbre	0,774	0,029
Faceta Integración	0,067	0,182
Faceta Jornada Laboral	0,035	- 0,209
Faceta Comunicación	0,383	0,087

Nota. Estadístico utilizado: Rho de Spearman

En la tabla 18. Se encontró una relación significativa indirecta y baja entre la Cantidad de alumnos y Faceta Jornada Laboral. Por otro lado, no se observó relación con las demás Facetas y Dimensiones.

Tabla 19. *Relación entre la Cantidad de alumnos y la variable Burnout.*

Cantidad de alumnos		
Variable	Sig.	Coef.
Burnout Total	0,426	0,080
Dimensión Agotamiento Emocional	0,360	0,092
Dimensión Despersonalización	0,516	- 0,065
Dimensión Realización Personal	0,588	0,054

Nota. Estadístico utilizado: Rho de Spearman

No se encontró relación significativa entre la Cantidad de alumnos y la variable Burnout.

Análisis de la relación de los constructos estudiados en función de la variable sociodemográfica Cantidad real de horas trabajadas por semana durante el ASPO.

Tabla 20. *Relación entre Cantidad real de horas trabajadas por semana durante el ASPO (sumando las horas por fuera del espacio curricular) y la Satisfacción Laboral Docente.*

Cantidad de horas reales trabajadas por semana durante el ASPO.		
Variable	p	Rho
Satisfacción Laboral Docente	0,002	-0,296
Factor Extrínseco	0,005	-0,275
Factor Intrínseco	0,017	-0,234
Dimensión Tarea	0,005	-0,277
Dimensión Motivación	0,161	-0,139
Faceta Ambiente Laboral	0,095	-0,165
Dimensión Autorrealización	0,006	-0,271
Dimensión Socio-Organizativa	0,046	-0,197
Faceta Vocación	0,014	-0,240
Faceta Sentido de Logro	0,011	-0,249
Faceta Desgano	0,582	-0,055
Faceta Incertidumbre	0,026	-0,220
Faceta Integración	0,028	-0,217
Faceta Jornada Laboral	0,003	-0,292
Faceta Comunicación	0,031	-0,212

Nota. Estadístico utilizado: Rho de Spearman

Tabla 20. Existe una relación significativa indirecta y baja entre la Cantidad real de horas trabajadas por semana durante el ASPO (sumando las horas por fuera del espacio curricular) y la Satisfacción Laboral Docente, el Factor Extrínseco el Factor Intrínseco, La Dimensión Tarea, Dimensión Autorrealización, Dimensión Socio-Organizativa, Faceta Vocación, Faceta Sentido de Logro, Faceta Desgano, Faceta Incertidumbre, Faceta Integración, Faceta Jornada Laboral, y la Faceta Comunicación. En las demás Dimensiones y Faceta no hay relación significativa.

Tabla 21. *Relación entre Cantidad real de horas trabajadas por semana durante el ASPO (sumando las horas por fuera del espacio curricular) y el Burnout.*

Cantidad de horas reales trabajadas por semana durante el ASPO.		
Variable	Sig.	Coef.
Burnout Total	0,004	0,282
Dimensión Agotamiento Emocional	0,017	0,236
Dimensión Despersonalización	0,008	0,261
Dimensión Realización Personal	0,048	- 0,196

Nota. Estadístico utilizado: Rho de Spearman

En la tabla 21. Existe una relación significativa directa y baja entre la Cantidad real de horas trabajadas por semana durante el ASPO (sumando las horas por fuera del espacio curricular) y el Burnout Total, Dimensión Agotamiento Emocional, y Dimensión Despersonalización. Por otro lado, existe una relación significativa indirecta y baja entre la Cantidad real de horas trabajadas por semana durante el ASPO (sumando las horas por fuera del espacio curricular) con la Dimensión Realización Personal.

Análisis de la relación de los constructos estudiados en función de la variable sociodemográfica Cantidad de horas de sueño

Tabla 22. *Relación entre Cantidad de horas de sueño y la Satisfacción Laboral Docente.*

Cantidad de horas de sueño		
Variable	p	Rho
Satisfacción Laboral Docente	0,348	0,093
Factor Extrínseco	0,046	0,197
Factor Intrínseco	0,865	-0,017
Dimensión Tarea	0,001	0,409
Dimensión Motivación	0,869	0,016
Faceta Ambiente Laboral	0,038	0,204
Dimensión Autorrealización	0,896	- 0,013
Dimensión Socio-Organizativa	0,334	0,096
Faceta Vocación	0,406	-0,083
Faceta Sentido de Logro	0,852	0,019
Faceta Desgano	0,675	0,042
Faceta Incertidumbre	0,545	0,060
Faceta Integración	0,439	0,077
Faceta Jornada Laboral	0,001	0,437
Faceta Comunicación	0,367	0,090

Nota. Estadístico utilizado: Rho de Spearman

En la tabla 22. Existe una relación significativa baja y directa entre la Cantidad de horas de sueño y el Factor Extrínseco, la Dimensión Tarea, Faceta Ambiente Laboral, y Faceta Jornada Laboral. Por otro lado, entre las demás Dimensiones, y Facetas no hubo ninguna relación.

Tabla 23. *Relación entre Cantidad de horas de sueño y el Burnout.*

Cantidad de horas de sueño		
Variable	Sig.	Coef.
Burnout Total	0,676	0,042
Dimensión Agotamiento Emocional	0,356	- 0,092
Dimensión Despersonalización	0,311	0,101
Dimensión Realización Personal	0,051	- 0,192

Nota. Estadístico utilizado: Rho de Spearman

No hubo relación significativa entre Cantidad de horas de sueño y la variable Burnout.

Análisis de las diferencias en los constructos estudiados en función de la variable sociodemográfica Estado Civil.

Tabla 24. *Diferencia entre los Estados Civiles y la Satisfacción Laboral Docente [SLD]*

Estado Civil	
Variable	Sig.
Satisfacción Laboral Docente	0,726
Factor Extrínseco	0,603
Factor Intrínseco	0,937
Dimensión Tarea	0,431
Dimensión Motivación	0,966
Faceta Ambiente Laboral	0,905

Nota. Estadístico utilizado: F de Anova

Variable	Sig.	RP
Dimensión Autorrealización	0,856	Soltero/a= 51,00 Convive/pareja de hecho= 57,66 Casado/a= 49,00 Separado/a= 52,30 Divorciado/a= 48,50
Dimensión Socio-Organizativa	0,526	Soltero/a= 51,89 Convive/pareja de hecho= 57,38 Casado/a= 45,44 Separado/a= 60,55 Divorciado/a= 50,70
Faceta Vocación	0,891	Soltero/a= 54,58 Convive/pareja de hecho= 53,86 Casado/a= 50,86 Separado/a= 47,80 Divorciado/a= 42,40
Faceta Sentido de Logro	0,459	Soltero/a= 49,18 Convive/pareja de hecho= 60,12 Casado/a= 46,38 Separado/a= 56,65 Divorciado/a= 55,60
Faceta Desgano	0,887	Soltero/a= 49,85 Convive/pareja de hecho= 53,02 Casado/a= 55,08 Separado/a= 44,95 Divorciado/a= 54,60
Faceta Incertidumbre	0,997	Soltero/a= 52,16 Convive/pareja de hecho= 52,60 Casado/a= 51,58 Separado/a= 53,55 Divorciado/a= 47,60
Faceta Integración	0,648	Soltero/a= 55,55 Convive/pareja de hecho= 53,28 Casado/a= 45,55 Separado/a= 43,15 Divorciado/a= 53,10
Faceta Jornada Laboral	0,274	Soltero/a= 54,58 Convive/pareja de hecho= 60,90 Casado/a= 45,14 Separado/a= 54,15 Divorciado/a= 60,60
Faceta Comunicación	0,265	Soltero/a= 49,11 Convive/pareja de hecho= 59,60 Casado/a= 45,77 Separado/a= 64,50 Divorciado/a= 46,80

Nota. Estadístico utilizado: H de Kruskal Wallis

No se encontró diferencia significativa entre los estados civiles.

Tabla 25. Diferencia entre los Estados Civiles y Burnout.

Estado Civil	
Variable	Sig.
Burnout	0,784
Agotamiento Emocional	0,592

Nota. Estadístico utilizado: F de Anova

Variable	Sig.	RP
Despersonalización	0,861	Soltero/a= 51,31 Convive/pareja de hecho= 46,30 Casado/a= 53,95 Separado/a= 55,45 Divorciado/a= 53,00
Realización Personal	0,909	Soltero/a= 47,87 Convive/pareja de hecho= 54,92 Casado/a= 52,33 Separado/a= 54,25 Divorciado/a= 56,40

Nota. Estadístico utilizado: H de Kruskal Wallis

No se encontró diferencia significativa entre los estados civiles.

Análisis de las diferencias en los constructos estudiados en función de la variable sociodemográfica Hijos.

Tabla 26. Diferencia entre la variable sociodemográfica ¿Tienen hijos? y Satisfacción Laboral Docente [SLD]

Tiene hijos		
Variable	Sig.	M
Satisfacción Laboral Docente	0,689	Sí = 105,08 No = 103,83
Factor Extrínseco	0,723	Sí = 57,04 No = 56,30
Factor Intrínseco	0,706	Sí = 48,04 No = 47,52
Dimensión Tarea	0,614	Sí = 18,22 No = 17,83
Dimensión Motivación	0,862	Sí = 22,22 No = 22,36
Faceta Ambiente Laboral	0,436	Sí = 8,79 No = 8,41

Nota. Estadístico utilizado: T de Student

Variable	Sig.	RP
Dimensión Autorrealización	0,331	Sí = 54,09 No = 48,11
Dimensión Socio-Organizativa	0,690	Sí = 52,86 No = 50,40
Faceta Vocación	0,191	Sí = 54,78 No = 46,83
Faceta Sentido de Logro	0,743	Sí = 52,70 No = 50,69
Faceta Desgano	0,632	Sí = 50,98 No = 53,90
Faceta Incertidumbre	0,994	Sí = 51,85 No = 52,28
Faceta Integración	0,826	Sí = 52,47 No = 51,13
Faceta Jornada Laboral	0,928	Sí = 51,19 No = 51,64
Faceta Comunicación	0,657	Sí = 52,96 No = 50,22

Nota. Estadístico utilizado: U de Mann Whitney

No se evidencio diferencia significativa entre quienes tienen hijos y quiénes no.

Tabla 27. Diferencia entre la variable sociodemográfica ¿Tienen hijos? y Burnout.

Tiene hijos		
Variable	Sig.	M
Burnout	0,795	Sí = 49,82 No = 50,55
Agotamiento Emocional	0,934	Sí = 24,41 No = 24,27

Nota. Estadístico utilizado: T de Student

Variable	Sig.	RP
Despersonalización	0,666	Sí = 50,01 No = 55,69
Realización Personal	0,356	Sí = 51,09 No = 53,69

Nota. Estadístico utilizado: U de Mann Whitney

No se encontró diferencia significativa entre la variable sociodemográfica ¿tienen hijos? y Burnout.

Análisis de las diferencias en los constructos estudiados en función de la variable sociodemográfica Sostén de familia.

Tabla 28. Diferencia entre la variable sociodemográfica ¿Es sostén de familia? y Satisfacción Laboral Docente [SLD]

Sostén de familia		
Variable	Sig.	M
Satisfacción Laboral Docente	0,676	Sí = 105,18 No = 103,88
Factor Extrínseco	0,707	Sí = 57,09 No = 56,33
Factor Intrínseco	0,706	Sí = 48,08 No = 47,54
Dimensión Tarea	0,451	Sí = 17,86 No = 18,40
Dimensión Motivación	0,453	Sí = 22,03 No = 22,61
Faceta Ambiente Laboral	0,172	Sí = 8,91 No = 8,28

Nota. Estadístico utilizado: T de Student

Variable	Sig.	RP
Dimensión Autorrealización	0,163	Sí = 55,40 No = 47,06
Dimensión Socio-Organizativa	0,643	Sí = 53,13 No = 50,36
Faceta Vocación	0,050	Sí = 56,66 No = 45,24
Faceta Sentido de Logro	0,421	Sí = 53,95 No = 49,17
Faceta Desgano	0,192	Sí = 48,84 No = 56,58
Faceta Incertidumbre	0,685	Sí = 51,02 No = 53,42
Faceta Integración	0,354	Sí = 54,25 No = 48,74
Faceta Jornada Laboral	0,006	Sí = 45,33 No = 61,69
Faceta Comunicación	0,809	Sí = 52,59 No = 51,14

Nota. Estadístico utilizado: U de Mann Whitney

En la tabla 28. Se encontró diferencia significativa entre la variable sociodemográfica. ¿Es sostén de familia? y la satisfacción laboral, y con la Faceta Vocacional y la Faceta Jornada laboral.

Tabla 29. Relación entre la variable sociodemográfica ¿Es sostén de familia? y Burnout.

Sostén de familia		
Variable	Sig.	M
Burnout	0,596	Sí = 50,67 No = 49,21
Agotamiento Emocional	0,289	Sí = 25,08 No = 23,33

Nota. Estadístico utilizado: T de Student

Variable	Sig.	RP
Despersonalización	0,975	Sí = 52,07 No = 51,89
Realización Personal	0,962	Sí = 51,89 No = 52,17

Nota. Estadístico utilizado: U de Mann Whitney

No se encontró relación significativa entre la variable sociodemográfica ¿Es sostén de familia? y Burnout.

Análisis de las diferencias en los constructos estudiados en función de la variable sociodemográfica

Ámbito al que pertenece la institución donde trabaja.

Tabla 30. Diferencia entre el Ámbito al que pertenece la institución donde trabaja y Satisfacción Laboral

Docente [SLD]

Ámbito		
Variable	Sig.	
Satisfacción Laboral Docente	0,622	
Factor Extrínseco	0,199	
Factor Intrínseco	0,798	
Dimensión Tarea	0,036	
Dimensión Motivación	0,995	
Faceta Ambiente Laboral	0,223	
Variable	Comparaciones múltiples	Sig.
Dimensión Tarea	Privado	Publico = 0,037 Ambos = 0,380
	Publico	Privado = 0,037 Ambos = 1,000
	Ambos	Publico = 1,000 Privado = 0,380

Nota. Estadístico utilizado: F de Anova pos-hoc Scheffe

Variable	Sig.	RP
Dimensión Autorrealización	0,731	Publico = 52,30 Privado = 47,13 Ambos = 60,13
Dimensión Socio-Organizativa	0,783	Publico = 51,21 Privado = 57,63 Ambos = 52,38
Faceta Vocación	0,303	Publico = 52,36 Privado = 43,58 Ambos = 69,38
Faceta Sentido de Logro	0,936	Publico = 52,45 Privado = 49,29 Ambos = 50,38
Faceta Desgano	0,995	Publico = 51,93 Privado = 52,04 Ambos = 53,50
Faceta Incertidumbre	0,894	Publico = 52,55 Privado = 48,29 Ambos = 51,13
Faceta Integración	0,575	Publico = 51,67 Privado = 58,17 Ambos = 40,75
Faceta Jornada Laboral	0,050	Publico = 49,29 Privado = 71,46
Faceta Comunicación	0,636	Ambos = 52,63 Público = 50,80 Privado = 58,79 Ambos = 57,63

Nota. Estadístico utilizado: H de Kruskal Wallis

Se evidencio diferencia significativa entre la faceta jornada laboral y el ámbito de trabajo, siendo en el ámbito privado más elevado el rango promedio que en el ámbito público.

Tabla 31. Diferencia entre la variable sociodemográfica *Ámbito* al que pertenece la institución donde trabaja y *Burnout*.

Ámbito	
Variable	Sig.
Burnout	0,911
Agotamiento Emocional	0,865

Nota. Estadístico utilizado: F de Anova

Variable	Sig.	RP
Despersonalización	0,764	Público = 51,79 Privado = 56,17 Ambos = 44,13
Realización Personal	0,972	Público = 51,99 Privado = 51,04 Ambos = 55,13

Nota. Estadístico utilizado: H de Kruskal Wallis

No se evidencio diferencia significativa entre la variable sociodemográfica *Ámbito* al que pertenece la institución donde trabaja y *Burnout*.

Análisis de las diferencias en los constructos estudiados en función de la variable sociodemográfica Ciclo escolar.

Tabla 32. *Diferencia entre la variable Ciclo y Satisfacción Laboral Docente [SLD]*

Variable	Sig.
Satisfacción Laboral Docente	0,022
Factor Extrínseco	0,126
Factor Intrínseco	0,006
Dimensión Tarea	0,096
Dimensión Motivación	0,031
Faceta Ambiente Laboral	0,054

Variable	Comparaciones múltiples	Sig.
Dimensión Satisfacción Laboral Docente	Primer ciclo	Segundo ciclo = 0,039 Ambos = 0,079
	Segundo ciclo	Primer ciclo = 0,039 Ambos = 0,904
	Ambos	Primer ciclo = 0,079 Segundo ciclo = 0,904
Dimensión Factor Intrínseco	Primer ciclo	Segundo ciclo = 0,008 Ambos = 0,066
	Segundo ciclo	Primer ciclo = 0,008 Ambos = 0,604
	Ambos	Primer ciclo = 0,066 Segundo ciclo = 0,604
Dimensión Motivación	Primer ciclo	Segundo ciclo = 0,035 Ambos = 0,201
	Segundo ciclo	Primer ciclo = 0,035 Ambos = 0,632
	Ambos	Primer ciclo = 0,201 Segundo ciclo = 0,632

Nota. Estadístico utilizado: F de Anova pos-hoc Scheffe

Variable	Sig.	RP
Dimensión Autorrealización	0,025	Primer ciclo = 40,79 Segundo ciclo = 60,19 Ambos = 54,97
Dimensión Socio-Organizativa	0,294	Primer ciclo = 45,41 Segundo ciclo = 56,24 Ambos = 54,21
Faceta Vocación	0,140	Primer ciclo = 44,36 Segundo ciclo = 58,82 Ambos = 53,04
Faceta Sentido de Logro	0,016	Primer ciclo = 40,09 Segundo ciclo = 60,16 Ambos = 55,59
Faceta Desgano	0,028	Primer ciclo = 41,73 Segundo ciclo = 61,34 Ambos = 53,27
Faceta Incertidumbre	0,054	Primer ciclo = 41,82 Segundo ciclo = 56,65 Ambos = 56,92
Faceta Integración	0,447	Primer ciclo = 47,12 Segundo ciclo = 52,15 Ambos = 56,01
Faceta Jornada Laboral	0,405	Primer ciclo = 48,20 Segundo ciclo = 49,82 Ambos = 56,95
Faceta Comunicación	0,295	Primer ciclo = 45,97 Segundo ciclo = 57,53 Ambos = 52,71

Nota. Estadístico utilizado: H de Kruskal Wallis

En la tabla 32. Se evidencio una diferencia significativa entre la variable ciclo y Satisfacción Laboral Docente, Factor Intrínseco, y la Dimensión Motivacional. En el resto de Facetas y Dimensiones no hubo diferencia significativa.

Tabla 33. Diferencia entre la variable sociodemográfica Ciclo y Burnout.

Ámbito	
Variable	Sig.
Burnout	0,181
Agotamiento Emocional	0,256

Nota. Estadístico utilizado: F de Anova

Variable	Sig.	RP
Despersonalización	0,226	Primer ciclo = 58,56 Segundo ciclo = 51,76 Ambos = 46,64
Realización Personal	0,458	Primer ciclo = 57,26 Segundo ciclo = 50,40 Ambos = 48,82

Nota. Estadístico utilizado: H de Kruskal Wallis

No hubo diferencia significativa entre la variable sociodemográfica Ciclo y la variable Burnout.

CAPÍTULO V

Conclusión y Discusión

De acuerdo con la hipótesis general la cual afirmó que, a menor nivel de Satisfacción Laboral, mayores serían los niveles en sus dimensiones como indicadores de desarrollo del síndrome de Burnout en docentes de nivel primario que ejercieron durante el ASPO por Covid-19 de la localidad de General Rodríguez, Buenos Aires, los resultados evidenciaron su confirmación ya que el análisis de los datos mostró una correlación inversa y moderada entre las variables. Se evidenció una relación significativa con todas sus dimensiones de tipo inversa. Respecto a las dimensiones del Síndrome de Burnout, el Agotamiento Emocional no evidenció relación significativa con la dimensión Socio-Organizativa (Tabla 7), pero si con todas las demás dimensiones de Satisfacción Laboral, también de forma inversa. De igual modo la dimensión Despersonalización no evidenció relación significativa con el factor Extrínseco, la dimensión Socio-Organizativa y otras facetas (Tabla 8). Sin embargo, la Realización Personal se relacionó de forma directa con la Satisfacción Laboral, y sus dimensiones excepto con las Facetas: Tarea y Jornada Laboral (Tabla 9).

De acuerdo a estos resultados se ven en concordancia con lo planteado por Melander (2018), los mismos evidenciaron que la baja satisfacción laboral indica significativamente la relación con el Burnout y sus dimensiones. Y que los factores Intrínsecos de la Satisfacción Laboral evidenciaron ser mayores predictores del Cansancio Emocional, la Despersonalización y la Realización Personal.

En la misma línea teórica Malander (2016), refiere que la baja Satisfacción Laboral genera el aumento del Burnout; significa que las personas más satisfechas con su tarea, con mayor motivación y autorrealización son menos propensos a sufrir y desarrollar en síndrome. Por otro lado, Cavalcante (2005) enuncia que el Burnout es una variable resultante de la Satisfacción Laboral no lograda. Se encontró que la relación más significativa se vio en la subescala de Agotamiento Emocional y Satisfacción Laboral. En relación a esto Hermosa (2006) describe que, aunque la Satisfacción Laboral se relaciona significativamente con las tres dimensiones del Síndrome de Burnout, la conexión más estrecha es con la dimensión de Agotamiento Emocional. Con lo cual, de acuerdo a Díaz Cordero y Sánchez Vargas (2019) el Agotamiento

Emocional podría ser es un indicador de sobrecarga de los docentes, ya que la jornada laboral es extensa, que no existen pausa para descansar, la labor es poco flexible, generando un desgaste de las energías y los recursos emocionales del docente (Díaz Cordero & Sánchez Vargas (2019).

En este mismo sentido una investigación realizada por los mismos autores, Díaz Cordero y Sánchez Vargas (2019) las evidencias mostraron que había una relación existente entre las subescalas del síndrome de Burnout (Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización Personal) y la Satisfacción Laboral general. Ambas variables correlacionaban significativamente, a mayor satisfacción laboral menor será la despersonalización y el cansancio emocional, a su vez mayor la realización personal.

Así mismo en esta misma línea, Melander (2018) refiere que la baja Satisfacción Laboral predice el Burnout, asimismo, a mayor Satisfacción Laboral, bajan los niveles de Burnout, el autor Cheris (1980, citado en Cavalcante, 2005) determinó que una constante del síndrome era la insatisfacción laboral. Otros autores plantean que la insatisfacción laboral es un factor de mucha relevancia en el desarrollo del síndrome, finalizando que a menor satisfacción laboral mayor serán los niveles de Burnout Cavalcante (2005).

Por otro lado, el resto de las investigaciones predijeron los mismos resultados como Carrillo Bejar (2020) y Bazan Albitres (2017).

Con respecto a la hipótesis 1 que planteaba que a mayor Edad, mayor Satisfacción Laboral y menor Burnout en docentes del nivel primario, el análisis de los resultados evidenció que dicha hipótesis se ve confirmada parcialmente, ya que, no se observó una relación significativa específicamente con Satisfacción Laboral, pero sí se estableció correlación directa con el Factor Intrínseco que son la posibilidad de logro personal, el reconocimiento recibido por el desempeño, la responsabilidad, la motivación, la libertad de decidir cómo realizar un trabajo, la utilización plena de las habilidades personales y la formulación de objetivos y la evaluación relacionada con estos. También con sus dimensiones Motivación, ésta abarcaría las facetas Desgano que evalúa la distancia psicológica de la persona con su trabajo el cual es vivenciado como aburrido y rutinario, e Incertidumbre que hace referencia a la inseguridad de la función o rol dentro de la institución y la Autorrealización que tiene que ver con la seguridad de lograr objetivos personales mediante la realización de la tarea y la faceta vocación que evalúa el gusto por ejercer la profesión. Por otro lado, se

muestra una relación significativa e inversa con Burnout y sus dimensiones, salvo con Realización Personal con la que se correlacionó de forma inversa. Es decir, a mayor edad menor Burnout, Agotamiento emocional y Despersonalización, ergo, mayor Realización Personal que evalúa los sentimientos y realización personal en el trabajo. En este sentido Melander (2018), en un estudio realizado encontró que la efectivamente la única variable que predijo significativamente el Burnout fue la edad. Los docentes más jóvenes evidenciaron una alta predisposición a sufrir el síndrome.

En esta misma línea se podría pensar en los lineamientos de Cordero Díaz y Vargas Sánchez (2019) quienes afirmaban que, a mayor Satisfacción Laboral, menor será la Despersonalización y el Cansancio Emocional, a su vez mayor la Realización Personal. Concluyeron que el Burnout es una variable resultante de la Satisfacción Laboral no lograda.

Finalmente, la hipótesis 2 planteaba que los docentes del segundo ciclo a comparación del primer ciclo poseen menores niveles, en sus dimensiones como predictores a desarrollar el síndrome de Burnout, y mayor Satisfacción Laboral. El análisis de los datos hizo referencia a la confirmación parcial de dicha hipótesis, dado que la Satisfacción Laboral y su Factor Intrínseco, las dimensiones motivación y autorrealización, como sus facetas sentido de logro y (menor) desganado se mostraron con diferencias significativas entre los grupos, siendo mayor en quienes trabajan en segundo ciclo que en quienes trabajan en primer ciclo de nivel primario. No obstante, con respecto al Burnout y sus dimensiones no se evidenciaron diferencias significativas entre los grupos.

Como cierre de esta investigación se dio respuesta a la hipótesis planteada a través de la confirmación de la misma la cual responde que los bajos niveles de Satisfacción Laboral anticipan el desarrollo del síndrome de Burnout en docentes del nivel primario que ejercieron durante el ASPO por Covid 19 en la localidad de General Rodríguez. Bs. As

Este trabajo, puede sugerir desarrollar investigaciones sobre la importancia de las dimensiones que son los posibles predictores del síndrome Burnout, y así poder anticipar el potencial desarrollo de dicho síndrome en el campo de la educación.

CAPÍTULO VI

Referencias

- Abrajan Castro, M. G., Contreras Padilla, J. M., y Montoya Ramírez, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 14(1), 105-118. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29214108>
- Álvarez, M., Gardyn, N., Iardevlevsky, A., y Rebello, G. (2020). Segregación Educativa en Tiempos de Pandemia: Balance de las Acciones Iniciales durante el Aislamiento Social por el Covid-19 en Argentina. *Revista Internacional de Educación para la Justicia Social*, 9(3), 25-43. DOI: 10.15366 / riejs2020.9.3.002
- Angulo Rasco, F. (1993). Evaluación del Sistema Educativo Algunas respuestas críticas. *Cuadernos de Pedagogía*, 219, 8-15.
- Arquero, J. L., y Donoso, J. A. (2013). Docencia, investigación y Burnout: el síndrome del quemado en profesores universitarios de Contabilidad. *Revista de Contabilidad*, 16(2), 94-105.
- Basantes, A. V., Naranjo, M. E., Gallegos, M. C., y Benítez, N. M. (2017). Los dispositivos móviles en el proceso de aprendizaje de la Facultad de Educación Ciencia y Tecnología de la Universidad Técnica del Norte de Ecuador. *Formación universitaria*, 10(2), 79-88.
- Bazan Albitres, Z. J. (2017). *Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas privadas de Los Olivos* [Tesis de Licenciatura]. Repositorio Institucional UCV: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3182/Bazan_AZJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Becerra Hernández, T. Y. (2020). *Estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de escuelas con Quintil 1 – Cajamarca* [Tesis de Grado]. Repositorio Institucional UPAGU: <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1388>
- Bergé, M. N. (2008). *¿Cuándo se quema el profesorado de secundaria?*. Ediciones Díaz de Santos.
- Brenke, K. (2016). Home Office: Möglichkeiten werden bei weitem nicht ausgeschöpft. *Diw Wochenbericht*, 83(5), 95-105.

- Calderón Arellano, W. Y., y Raymundo Vivar, G. M. (2019). Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo, [Tesis de Licenciatura]. Repositorio Institucional UPLA: <http://repositorio.upla.edu.pe/handle/UPLA/1233>
- Cano, A. (2002). *La naturaleza del Estrés*. SEAS.
- Carrillo Bejar J. L. (2020). *Síndrome de Burnout y Satisfacción laboral en docentes con trabajo remoto de una institución educativa privada de moquegua 202* [Tesis de Grado], Repositorio Institucional USS: <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/7297>
- Cavalcante, S. J. J. (2005). *Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas de la región de Jacobina*. Universidad Autónoma de Barcelona. <https://hdl.handle.net/10803/5042>
- Celio Pillaca, J. (2021). Burnout y satisfacción con la vida en docentes que realizan clases virtuales en un contexto de pandemia por covid-19. *PURIQ*, 3(1), 185-212. <https://doi.org/10.37073/puriq.3.1.142>
- Collado, P. A., Soria, C. B., Canafoglia, E., y Collado, S. A. (2016). Condiciones de trabajo y salud en docentes universitarios y de enseñanza media de Mendoza, Argentina: entre el compromiso y el desgaste emocional. *Salud Colectiva*, 12(2), 203-220. <https://doi.org/10.18294/sc.2016.710>
- Cooper, C.L., & Kelly, M. (1993). Occupational stress in head teachers: a national UK study. *British Journal of Educational Psychology*, 63, 130-143.
- Cordero Díaz, P., y Vargas Sánchez, A. S. (2019). *Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en docentes de Instituciones educativas estatales y privadas del distrito de San Martín de Porres* [Tesis de Licenciatura]. Repositorio Institucional URP: https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/2796/T030_72921690_T%20%20VARGA_S%20S%3%81NCHEZ%20ANNETT%20SHEYLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Costa-Sánchez, C., y López-García, X. (2020). Comunicación y crisis del coronavirus en España. Primeras lecciones. *El profesional de la información (EPI)*, 29(3).
- Decreto de Necesidad y Urgencia 297/2020. “Disposición del aislamiento social, preventivo y obligatorio del 20/3/20 al 31/3/20”. (DECNU-2020-297-APN-PTE.). Boletín Oficial de la República Argentina el

19/3/2020. Disponible en:

<https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/227042/20200320>. Consultada el 8/6/2020

Edelwich, J., y Brodsky, A. (1980). *Burn-out: Etapas de desilusión en las profesiones de ayuda*. Human Sciences Press.

Esteras, J., Chorot, P., y Sandín, B. (2014). Predicción del Burnout en los docentes: Papel de los factores organizacionales, personales y sociodemográficos. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 19(2), 79-92. <https://doi.org/10.5944/rppc.vol.19.num.2.2014.13059>

Esteve, J. M. (1994). El malestar docente. <https://feandalucia.ccoo.es/docu/p5sd9615.pdf>

Extremera, N., Rey, L., y Pena, M. (2010). La docencia perjudica seriamente la salud. Análisis de los síntomas asociados al estrés docente. *Boletín de Psicología*, 100(1), 43- 54.

Fardoun, H., Yousef, M., González-González, C., y Collazos, C. A. (2020). Estudio exploratorio en Iberoamérica sobre procesos de enseñanza-aprendizaje y propuesta de evaluación en tiempos de pandemia. <http://repositorio.grial.eu/handle/grial/2091>

Faro, A., Bahiano, M. D. A., Nakano, T. D. C., Reis, C., Silva, B. F. P. D., y Vitti, L. S. (2020). COVID-19 e saúde mental: a emergência do cuidado. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 37 .

Freudenberger, H. J. (1974). Agotamiento del personal. *Revista de cuestiones sociales*, 30(1), 159-165.

Friedman, I. A. (1991). High- and Low-Burnout Schools: School Culture Aspects of Teacher Burnout. *Journal of Educational Research*, 84(6), 325-333.

Gil-Monte, P. R., y Peiró Silla, J. M. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Síntesis.

Guerra, P., Santander, S., y Rodríguez, P. (2017). Satisfacción Laboral y su relación con el estrés. *CienciaAmérica*, 6(1), 17-23.

Hermosa Rodríguez A. M. (2006). Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout en profesores de educación primaria y secundaria. *Revista Colombiana de Psicología*, 15, 81-89.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80401509>

Herzberg, F., Mauser, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons, Inc

- Huamani Cutipa, L. S. (2019). *Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en los Profesores de educación primaria de la i.e. n° 57001-792 del Distrito de Sicuani. Canchis Cusco* [Tesis de Posgrado]. Repositorio Institucional UNSA: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9273/EDMhuculs.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Huberman, M. (1993). El modelo del artesano independiente en las relaciones profesionales del profesorado. *El trabajo de los docentes: individuos, colegas y contextos*, 11-50.
- Lazarus, R., y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Martínez Roca.
- Ley N° 27.541, Decreto N° 287 (17 de marzo de 2020) AISLAMIENTO SOCIAL PREVENTIVO Y OBLIGATORIO. <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/227042/20200320>
- Ley N° 27.541, Decreto N° 260 (12 de marzo de 2020) AISLAMIENTO SOCIAL PREVENTIVO Y OBLIGATORIO. <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/227042/20200320>
- López Lorente, R. M., Martín Montero, C. M., Fuentes González, C. I., García García, E., Ortega Trillo, R., Cortés Pendón, A. D., y García Puche, J. L. (2000). El síndrome de Burnout en el personal sanitario. Instrumentos de medida. *MED PAL*, 7(3), 94-100.
- Malandar, N. (2016). Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario. *Cienc Trab.*, 18(57), 177-182. DOI: 10.4067 / S0718-24492016000300177
- Malandar, N. M. (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>
- Maslach, C., & Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 3, 99-113.
- Menghi, M. S. (2015). *Recursos psicosociales y manejo del estrés en docentes* [Tesis de Doctorado]. Repositorio Institucional UCA: <https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/512/1/doc.pdf>
- Menghi, M. S., y Oros, L. B. (2014). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de nivel primario. *Revista de Psicología*, 10(20).

- Menghi, M. S., Rodriguez, L. M., y Oñate, M. E. (2019). Diferencias en los valores de las dimensiones del Burnout en educadores con y sin síntomas o problemas de salud. *Propósitos y Representaciones*, 7(3). <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.338>
- Ministerio de educación de la nación (2020) Resolución 108/2020 (RESOL-2020-108-APN-ME). Boletín Oficial de la República Argentina, 15/3/2020.
- <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/226752/20200316>. Consultada el 8/6/2020
- Moriana E., y Herruzo Cabrera, J. (2004). Estrés y burnout en profesores. *Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud*, 4(3), 597-621. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33740309>
- Oramas Viera, A. (2013). Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria. *Repositorio de tesis en ciencias biomédicas y de salud*, 1-190.
- Organización Mundial de la Salud (2019-2020). Alocución de apertura del Director General de la OMS en la rueda de prensa sobre la COVID-19. <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/question-and-answers-hub/q-a-detail/coronavirus-disease-covid-19>
- Oros, L. B., y Main, M. V. (2004). Esla-educación: Una escala para evaluar la satisfacción laboral de los docentes. *Revista Internacional de Estudios en Educación*, 1(20), 20-34.
- Picón, G. A., Gonzalez de Caballero, G. K., y Paredes Sanchez, J. N. (2020). *Desempeño y formación docente en competencias digitales en clases no presenciales durante la pandemia COVID-19*. [Manuscrito no publicado]. 1-16. <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/778/1075>
- Pinel-Martínez, C., Pérez-Fuentes, M. C., & Carrión-Martínez, J. J. (2019). Investigación sobre el Burnout en docentes españoles: una revisión sobre factores asociados e instrumentos de evaluación. *Brodón*, 71(1), 115-131. DOI: 10.13042/Bordon.2019.62122
- Ribeiro, B. M., Dos Santos, S., Scorsolini-Comin, F., Dalri, R., & Marchi Barcellos. C. (2020). Being a professor in the context of the COVID-19 pandemic: reflections on mental health. *Index de Enfermería*, 29(3), 137-141.
- Robinet-Serrano A. L., & Pérez-Azahuanche M. (2020). Estrés en los docentes en tiempos de pandemia Covid-19. *Ciencias de la Educación*, 5(12), 637-653. DOI: 10.23857/pc.v5i12.2111

- Rodríguez, N. B. (2014) Contenidos de la enseñanza: El caso de los CBC: De una educación física a una educación corporal [Tesis de Maestría]. Repositorio Institucional Universidad Nacional de La Plata: <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.1060/te.1060.pdf>. Acceso en: 22 de abril de 2020.
- Salazar, M. L. S. (2002). *La Evaluación de los aprendizajes en la Universidad*. Universidad de Antioquia.
- Salinas-Oviedo, C., Laguna-Calderón, J., y Del Rosario Mendoza, M. (1994). La satisfacción laboral y su papel en la evaluación de la calidad de la atención médica. *Salud pública de México*, 36(1), 22-29.
- Sandíin, B., Esteras, J., y Chorot, P. (2015). El burnout en los docentes: Factores de vulnerabilidad y factores protectores. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 19, 79-92.
- Schaufeli, W. (2005). Burnout en profesores: una perspectiva social de intercambio. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21, 15-36.
- Seisdedos, N. (1997). *Manual MBI, Inventario Burnout de Maslach*. TEA.
- UNESCO (2020) Coalición Global de Educación.
<https://en.unesco.org/covid19/educationresponse/globalcoalition>
- Veloso, B. G., y Mill, D. (2018). Precarização do Trabalho Docente na Educação a Distância: elementos para pensar a valorização da docência virtual. *Educação em foco*, 111-132.
- Weisberg, J. y Sagie, A. (1999). Agotamiento físico, mental y emocional de los profesores: impacto en la intención de dejar de fumar. *La revista de psicología*, 133(3), 333-339.

CAPÍTULO VII

UNIVERSIDAD ABIERTA INTERAMERICANA - ✕ ⋮

Facultad de Psicología y Relaciones Humanas -

Soy Noelia Bernasconi estudiante de la carrera Lic. en Psicología, te invito a que formes parte de un trabajo de investigación con el fin de la obtención de mi título de Grado: Licenciada en Psicología.

Dicha investigación está destinada a docentes que hayan ejercido en nivel primario durante el Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO) que residan en el partido de General Rodríguez, Buenos Aires.

La información que usted brinde será anónima y confidencial, sus datos no serán difundidos. Los resultados de la misma serán utilizados solo para fines académicos- científicos.

Su participación es de suma importancia.

Se agradece su predisposición y difusión.

Por cualquier consulta o información adicional puede comunicarse conmigo vía e-mail:
noeliabernam@hotmail.com

¡Muchas gracias por su colaboración!

Consentimiento Informado

Acepto libre y voluntariamente sin ningún tipo de coerción, participar en la investigación llevada a cabo por Noelia Bernasconi para la obtención de su título de Licenciada en Psicología. La misma consiste en responder de forma online un cuestionario que no llevará más de minutos.

Entendiendo que la participación en la misma no me beneficiará de modo directo ni recibiré retribución como contrapartida. Se me ha explicado en la invitación a participar que los resultados serán utilizados exclusivamente con fines académicos y/o científicos.

Por medio del presente consentimiento declaro, además, que mi edad es igual o mayor a 18 años.

Pregunta *

☐ Acepto

☐ No acepto

Datos Sociodemográficos

A continuación se le presentarán opciones referentes a datos sociodemográficos propios.
Se agradece la mayor sinceridad posible.

Edad: *



Texto de respuesta breve

Estado Civil:



- ☐ Soltero/a
- ☐ Convive/ pareja de hecho.
- ☐ Casado/a
- ☐ Separado/a
- ☐ Divorciado/a
- ☐ Viudo/a

¿Posee algún diagnostico psicológico o psiquiatrico? *

☐ Sí

☐ No

...

¿Consumes algún psicofármaco o consumió en tiempos de ASPO? *

☐ Sí

☐ No

¿Si contesto "Sí" cual o cuales?

Texto de respuesta breve

¿Tiene hijo/s? *

☐ Sí

☐ No

Si contesta "Sí", ¿Cuántos?

Texto de respuesta breve

¿Es sostén de familia? *

☐ Sí

☐ No

...

¿Reside en General Rodríguez? *

- ☐ Sí
- ☐ No

¿Es usted docente o profesor de nivel primario? *

- ☐ Sí
- ☐ No

¿Ejerció la docencia en dicho nivel en tiempos de Aislamiento Social Preventivo Obligatorio [ASPO] por COVID-19? *

- ☐ Sí
- ☐ No

...

¿Cuál es el ámbito al que pertenece/n la/s institución/es educativa/s en la que trabajó en dicho momento? *

- ☐ Público
- ☐ Privado
- ☐ Ambos

Especifique el tipo de cargo en él o los que ejerció la docencia en dicho momento: *

- ☐ Cargo titular
- ☐ Cargo provisional
- ☐ Cargo suplente
- ☐ Cargos combinados

En el caso de haber ejercido cargos combinados ¿Cuáles fueron?

Texto de respuesta breve

...

Especifique aproximadamente que remuneración recibió por su trabajo de forma mensual: *

- ☐ De \$ 25.000 a \$ 39.000
- ☐ De \$ 40.000 a \$ 50.000
- ☐ Más de \$ 50.000

¿Se ha tomado licencias durante el ASPO? *

- ☐ Sí, solo un tiempo del ASPO
- ☐ No, no he tomado licencias durante el ASPO

Si la opcion anterior fue "Sí, solo un tiempo del ASPO". Especifique el o los motivos de la o las misma/s:

Texto de respuesta largo

Antigüedad en la docencia: *

- ☐ Menos de 5 años
- ☐ De 5 a 9 años.
- ☐ De 10 a 14 años
- ☐ De 15 a 20 años
- ☐ 21 años o más.



Cantidad de alumnos que tuvo a cargo en dicho momento: *

- ☐ Menos de 10
- ☐ De 10 a 19
- ☐ De 20 a 29
- ☐ De 30 a 39
- ☐ De 40 a 49
- ☐ De 50 a 59
- ☐ Más de 60

Los alumnos que estaban a su cargo pertenecían a: *

- ☐ Primer Ciclo de nivel primario
- ☐ Segundo Ciclo de nivel primario
- ☐ Ambos ciclos



Cantidad real de horas que ha trabajado por semana durante el ASPO (sumando las horas por fuera del espacio curricular): *

Texto de respuesta breve

Cantidad de horas de sueño

- ☐ 4 horas o menos
- ☐ Entre 5 y 6 horas
- ☐ 7 horas o más

Cuestionario I



A continuación se muestra una serie de afirmaciones, elija la que mejor refleje su situación laboral y el ambiente donde trabaja. Para ello indique alguna de las siguientes opciones. Recuerde que no hay respuestas correctas e incorrectas.



La jornada laboral es tan extensa que no me permite dedicarme a otra cosa. *

- ☐ Fuerte acuerdo
- ☐ Acuerdo
- ☐ Neutro
- ☐ Desacuerdo
- ☐ Fuerte desacuerdo

Pienso que me sentiria mejor trabajando en un lugar mas iluminado. *

- ☐ Fuerte acuerdo
- ☐ Acuerdo
- ☐ Neutro
- ☐ Desacuerdo
- ☐ Fuerte desacuerdo

...

Frecuentemente los superiores transmiten mensajes contradictorios. *

- ☐ Fuerte acuerdo
- ☐ Acuerdo
- ☐ Neutro
- ☐ Desacuerdo
- ☐ Fuerte desacuerdo

Gozo de la libertad suficiente para decidir como realizar mi trabajo. *

- ☐ Fuerte acuerdo
- ☐ Acuerdo
- ☐ Neutro
- ☐ Desacuerdo
- ☐ Fuerte desacuerdo

...

Se comunican claramente las reglas y planes de trabajo. *

- ☐ Fuerte acuerdo
- ☐ Acuerdo
- ☐ Neutro
- ☐ Desacuerdo
- ☐ Fuerte desacuerdo

Mi tarea se ha transformado en una actividad rutinaria. *

- ☐ Fuerte acuerdo
- ☐ Acuerdo
- ☐ Neutro
- ☐ Desacuerdo
- ☐ Fuerte desacuerdo

...

Creo que a través de este trabajo puedo ver concretadas mis metas personales. *

- ☐ Fuerte acuerdo
- ☐ Acuerdo
- ☐ Neutro
- ☐ Desacuerdo
- ☐ Fuerte desacuerdo

Dispongo del tiempo necesario para realizar pausas durante mi trabajo. *

- ☐ Fuerte acuerdo
- ☐ Acuerdo
- ☐ Neutro
- ☐ Desacuerdo
- ☐ Fuerte desacuerdo



La institución nos informa constantemente acerca de los riesgos laborales. *

- ☐ Fuerte acuerdo
- ☐ Acuerdo
- ☐ Neutro
- ☐ Desacuerdo
- ☐ Fuerte desacuerdo

Lo único que hago es obedecer órdenes. *

- ☐ Fuerte acuerdo
- ☐ Acuerdo
- ☐ Neutro
- ☐ Desacuerdo
- ☐ Fuerte desacuerdo



Me siento integrado y aceptado por la institución. *

- ☐ Fuerte acuerdo
- ☐ Acuerdo
- ☐ Neutro
- ☐ Desacuerdo
- ☐ Fuerte desacuerdo

Mi trabajo es lo suficientemente variado y flexible. *

- ☐ Fuerte acuerdo
- ☐ Acuerdo
- ☐ Neutro
- ☐ Desacuerdo
- ☐ Fuerte desacuerdo

...

Se me ha brindado toda la información necesaria para realizar adecuadamente mi tarea. *

- ☐ Fuerte acuerdo
- ☐ Acuerdo
- ☐ Neutro
- ☐ Desacuerdo
- ☐ Fuerte desacuerdo

Siento que mi jornada de trabajo es excesiva. *

- ☐ Fuerte acuerdo
- ☐ Acuerdo
- ☐ Neutro
- ☐ Desacuerdo
- ☐ Fuerte desacuerdo

...

Tengo pleno conocimiento de lo que la institución espera de mi trabajo. *

- ☐ Fuerte acuerdo
- ☐ Acuerdo
- ☐ Neutro
- ☐ Desacuerdo
- ☐ Fuerte desacuerdo

Me resulta gratificante compartir las tareas con otros profesionales. *

- ☐ Fuerte acuerdo
- ☐ Acuerdo
- ☐ Neutro
- ☐ Desacuerdo
- ☐ Fuerte desacuerdo

...

Los superiores manifiestan interés en mi desempeño. *

- ☐ Fuerte acuerdo
- ☐ Acuerdo
- ☐ Neutro
- ☐ Desacuerdo
- ☐ Fuerte desacuerdo

Siempre supe que mi verdadera profesión era enseñar. *

- ☐ Fuerte acuerdo
- ☐ Acuerdo
- ☐ Neutro
- ☐ Desacuerdo
- ☐ Fuerte desacuerdo

...

La institución intenta satisfacer las necesidades de todos por igual. *

- ☐ Fuerte acuerdo
- ☐ Acuerdo
- ☐ Neutro
- ☐ Desacuerdo
- ☐ Fuerte desacuerdo

No tengo suficiente tiempo para descansar entre los periodos de clase. *

- ☐ Fuerte acuerdo
- ☐ Acuerdo
- ☐ Neutro
- ☐ Desacuerdo
- ☐ Fuerte desacuerdo

...

El ambiente donde trabajo no me permite desarrollar a pleno mis habilidades. *

- ☐ Fuerte acuerdo
- ☐ Acuerdo
- ☐ Neutro
- ☐ Desacuerdo
- ☐ Fuerte desacuerdo

Lo único que espero de mi trabajo es alcanzar una situación económica estable. *

- ☐ Fuerte acuerdo
- ☐ Acuerdo
- ☐ Neutro
- ☐ Desacuerdo
- ☐ Fuerte desacuerdo

...

Me siento un poco inseguro con respecto a las actividades que debo realizar. *

- ☐ Fuerte acuerdo
- ☐ Acuerdo
- ☐ Neutro
- ☐ Desacuerdo
- ☐ Fuerte desacuerdo

Me interesa producir constantemente ideas nuevas y productivas. *

- ☐ Fuerte acuerdo
- ☐ Acuerdo
- ☐ Neutro
- ☐ Desacuerdo
- ☐ Fuerte desacuerdo

...

Los directivos no están preparados para delegar funciones. *

- ☐ Fuerte acuerdo
- ☐ Acuerdo
- ☐ Neutro
- ☐ Desacuerdo
- ☐ Fuerte desacuerdo

Mi lugar de trabajo tiene una ventilación adecuada. *

- ☐ Fuerte acuerdo
- ☐ Acuerdo
- ☐ Neutro
- ☐ Desacuerdo
- ☐ Fuerte desacuerdo

...

No me siento acompañado por la institución cuando surgen inconvenientes laborales. *

- ☐ Fuerte acuerdo
- ☐ Acuerdo
- ☐ Neutro
- ☐ Desacuerdo
- ☐ Fuerte desacuerdo

Suelo aburrirme cuando estoy dictando clases. *

- ☐ Fuerte acuerdo
- ☐ Acuerdo
- ☐ Neutro
- ☐ Desacuerdo
- ☐ Fuerte desacuerdo

...

Siento que mi tarea me permite obtener importantes logros. *

- ☐ Fuerte acuerdo
- ☐ Acuerdo
- ☐ Neutro
- ☐ Desacuerdo
- ☐ Fuerte desacuerdo

La dirección anima a los docentes a participar de las actividades escolares. *

- ☐ Fuerte acuerdo
- ☐ Acuerdo
- ☐ Neutro
- ☐ Desacuerdo
- ☐ Fuerte desacuerdo

Si tuviera que elegir nuevamente mi profesión me gustaría que estuviera relacionada con la docencia. *

- ☐ Fuerte acuerdo
- ☐ Acuerdo
- ☐ Neutro
- ☐ Desacuerdo
- ☐ Fuerte desacuerdo

Muchas veces no estoy seguro si cumplo con las expectativas de la institución. *

- ☐ Fuerte acuerdo
- ☐ Acuerdo
- ☐ Neutro
- ☐ Desacuerdo
- ☐ Fuerte desacuerdo

...

Los superiores me consultan con frecuencia acerca de la ejecución de mis tareas. *

- ☐ Fuerte acuerdo
- ☐ Acuerdo
- ☐ Neutro
- ☐ Desacuerdo
- ☐ Fuerte desacuerdo

Cuestionario II



A continuación encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en el. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como los siente. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa veridicamente su propia existencia. A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento. Por favor, señale la opción que considere mas adecuada, con la mayor sinceridad posible.

Me siento emocionalmente defraudado/a en mi trabajo. *

- ☐ Nunca
- ☐ Algunas veces al año
- ☐ Algunas veces al mes
- ☐ Algunas veces a la semana
- ☐ Diariamente

Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado/a. *

- ☐ Nunca
- ☐ Algunas veces al año
- ☐ Algunas veces al mes
- ☐ Algunas veces a la semana
- ☐ Diariamente

Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado/a. *

- ☐ Nunca
- ☐ Algunas veces al año
- ☐ Algunas veces al mes
- ☐ Algunas veces a la semana
- ☐ Diariamente

Siento que puedo entender a mis alumnos. *

- ☐ Nunca
- ☐ Algunas veces al año
- ☐ Algunas veces al mes
- ☐ Algunas veces a la semana
- ☐ Diariamente

...

Siento que estoy tratando a mis alumnos como objetos impersonales. *

- ☐ Nunca
- ☐ Algunas veces al año
- ☐ Algunas veces al mes
- ☐ Algunas veces a la semana
- ☐ Diariamente

Siento que trabajar todo el día con gente me cansa. *

- ☐ Nunca
- ☐ Algunas veces al año
- ☐ Algunas veces al mes
- ☐ Algunas veces a la semana
- ☐ Diariamente

...

Siento que trato con mucha efectividad los problemas de mis alumnos. *

- ☐ Nunca
- ☐ Algunas veces al año
- ☐ Algunas veces al mes
- ☐ Algunas veces a la semana
- ☐ Diariamente

Siento que mi trabajo me está desgastando. *

- ☐ Nunca
- ☐ Algunas veces al año
- ☐ Algunas veces al mes
- ☐ Algunas veces a la semana
- ☐ Diariamente

...

Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo. *

- ☐ Nunca
- ☐ Algunas veces al año
- ☐ Algunas veces al mes
- ☐ Algunas veces a la semana
- ☐ Diariamente

Siento que me he hecho más duro/a con la gente. *

- ☐ Nunca
- ☐ Algunas veces al año
- ☐ Algunas veces al mes
- ☐ Algunas veces a la semana
- ☐ Diariamente

...

Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente. *

- ☐ Nunca
- ☐ Algunas veces al año
- ☐ Algunas veces al mes
- ☐ Algunas veces a la semana
- ☐ Diariamente

Me siento muy enérgico/a en mi trabajo. *

- ☐ Nunca
- ☐ Algunas veces al año
- ☐ Algunas veces al mes
- ☐ Algunas veces a la semana
- ☐ Diariamente

...

Me siento frustrado/a por el trabajo. *

- ☐ Nunca
- ☐ Algunas veces al año
- ☐ Algunas veces al mes
- ☐ Algunas veces a la semana
- ☐ Diariamente

Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo. *

- ☐ Nunca
- ☐ Algunas veces al año
- ☐ Algunas veces al mes
- ☐ Algunas veces a la semana
- ☐ Diariamente

Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis alumnos. *

- ☐ Nunca
- ☐ Algunas veces al año
- ☐ Algunas veces al mes
- ☐ Algunas veces a la semana
- ☐ Diariamente

...

Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa. *

- ☐ Nunca
- ☐ Algunas veces al año
- ☐ Algunas veces al mes
- ☐ Algunas veces a la semana
- ☐ Diariamente

Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo. *

- ☐ Nunca
- ☐ Algunas veces al año
- ☐ Algunas veces al mes
- ☐ Algunas veces a la semana
- ☐ Diariamente

...

Me siento estimulado/a después de haber trabajado íntimamente con mis alumnos. *

- ☐ Nunca
- ☐ Algunas veces al año
- ☐ Algunas veces al mes
- ☐ Algunas veces a la semana
- ☐ Diariamente

Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo. *

- ☐ Nunca
- ☐ Algunas veces al año
- ☐ Algunas veces al mes
- ☐ Algunas veces a la semana
- ☐ Diariamente

...

Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades. *

- ☐ Nunca
- ☐ Algunas veces al año
- ☐ Algunas veces al mes
- ☐ Algunas veces a la semana
- ☐ Diariamente

Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada. *

- ☐ Nunca
- ☐ Algunas veces al año
- ☐ Algunas veces al mes
- ☐ Algunas veces a la semana
- ☐ Diariamente

...

Me parece que mis alumnos me culpan de algunos de sus problemas. *

- ☐ Nunca
- ☐ Algunas veces al año
- ☐ Algunas veces al mes
- ☐ Algunas veces a la semana
- ☐ Diariamente