

## Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de nivel primario

*Job satisfaction and burnout syndrome in primary school teachers*

María Soledad Menghi\*  
Laura Beatriz Oros\*\*

### Resumen

El trabajo docente no se reduce al dictado de clases, implica la ejecución de varias actividades como son el cuidado y mantenimiento de la escuela, la atención de los alumnos en su diversidad, la confección de materiales didácticos, la realización y presentación de trámites administrativos, la inserción en los programas de capacitación, y el contacto con los padres, con las autoridades y compañeros de trabajo; lo que implica un duro esfuerzo, una significativa carga psíquica en el trabajo. Cuando la motivación y la satisfacción por educar disminuyen, cuando el compromiso profesional y la vocación de enseñar no son suficientes para garantizar un desempeño satisfactorio y sobrellevar las diferentes situaciones de la labor cotidiana, aumenta la probabilidad de que el docente experimente malestar psicofísico y agotamiento.

El propósito de este estudio fue evaluar el estado de satisfacción laboral de los docentes y su impacto en las dimensiones del Síndrome de *Burnout*. Se trabajó con una muestra de 229 profesores de nivel primario, de las provincias de Entre Ríos y Buenos Aires. Los resultados indicaron un efecto significativo de la satisfacción laboral sobre las diversas manifestaciones del síndrome. Los maestros más satisfechos con su trabajo mostraron puntuaciones más bajas de cansancio emocional y valores más elevados en la dimensión realización personal del *Maslach Burnout Inventory* (MBI).

**Palabras clave:** Satisfacción laboral, Cansancio emocional, Despersonalización, Realización personal, Burnout.

---

\* Becaria doctoral de CIIPME-CONICET; Universidad Católica Argentina, sede Paraná.

\*\* IDIC-CONICET; Instituto Superior Adventista de Misiones.

### Abstract

The job of teaching is not limited to teaching classes, involves running a number of activities such as the care and maintenance of the school, the students' attention on their diversity, the preparation of teaching materials, the completion and submission of paperwork, insertion into training programs, the relationship with parents of students, the relationship with authorities and peers; implying a hard work, a significant psychic charge on the job. When the motivation and satisfaction for teaching diminishes, when the professional commitment and dedication to teaching are not sufficient to ensure satisfactory performance and cope with different situations of everyday work, increases the probability that the teachers experience psychophysical discomfort and exhaustion.

The purpose of this study was to assess the state of job satisfaction of teachers and their impact on the dimensions of burnout syndrome. It worked with a sample of 229 teachers at the primary level, from the provinces of Entre Ríos and Buenos Aires. The results indicated a significant effect of job satisfaction on the various manifestations of the syndrome. The teachers most satisfied with his work showed low scores on emotional exhaustion, and obtained high values in the dimension personal accomplishment of the Maslach Burnout Inventory (MBI).

**Keywords:** Job Satisfaction, Emotional Exhaustion, Depersonalization, Personal Accomplishment, Burnout.

### Introducción

La manifestación de muchas dolencias psicósomáticas, producto de las exigencias del ámbito laboral, ha favorecido el surgimiento del término estrés

laboral. La Organización Mundial de la Salud, en el marco de su Programa de Salud Ocupacional, define el estrés laboral como la respuesta del individuo ante exigencias y obligaciones laborales que no concuerdan con sus habilidades y competencias, poniendo a prueba su capacidad para enfrentar estas circunstancias (Leka, Griffiths & Cox, 2004).

Peiró (1999) sostiene que la experiencia del estrés laboral surge cuando existe un desajuste entre el puesto de trabajo y el individuo. Esta conceptualización hace hincapié en la valoración que hace el sujeto de sus propios recursos, es decir la percepción de que no cuenta con recursos suficientes para afrontar este desequilibrio.

Existen dos tipos de estrés laboral, el episódico y el crónico. El primero se relaciona con algo eventual, no es permanente, por lo tanto, una vez que se afronta o resuelve la situación estresante desaparecen los síntomas. En cambio el estrés crónico, aparece cuando la persona se encuentra sometida a constantes situaciones estresantes, cuya duración, frecuencia e intensidad son elevadas (Slipack, 1996).

Una respuesta al estrés laboral crónico es el sentirse emocionalmente agotado, con sentimientos contrariados frente al rol laboral y hacia los individuos con los que se trabaja. Fue Freudenberguer, hacia 1974, quien conceptualizó esta conjunción de síntomas como Síndrome de *Burnout* o del quemado (Gil-Monte & Peiró Silla, 1997), término que lo

apropió de la expresión que evoca al estado en que quedaba una persona por causa del consumo de drogas (*burnout* = liquidado, quemado). Un tiempo después fue Maslach quien se destacó en el estudio de este fenómeno aplicado al ámbito asistencial (Zaldúa, Lodieu, & Koloditzky, 2000).

Maslach propuso un modelo trifactorial, pensando en las diversas profesiones de tipo asistencial (médicos, enfermeros, policías, docentes, entre otras), caracterizado por tres manifestaciones principales: cansancio emocional, despersonalización y falta de realización personal (Maslach & Jackson, 1981).

El cansancio emocional (CE) se refiere a una disminución de los recursos emocionales y a un sentimiento de impotencia al creer que no se tiene nada más para ofrecer a los demás, acompañado de síntomas somáticos y psicológicos, como el agotamiento, la ansiedad y la irritabilidad (Maslach & Jackson, 1981).

La despersonalización (DP) se refiere a actitudes negativas y de insensibilidad hacia los individuos a quienes se dirigen las prestaciones, como también hacia los colegas. Se asocia con una actitud de alejamiento de los demás, ignorando y considerándolos culpables de las frustraciones en el cumplimiento de sus responsabilidades (Gil Monte & Peiró Silla, 1997; Maslach & Jackson, 1981).

La falta de realización personal (RP) tiene que ver con la percepción que tiene el profesional (docente) de que su labor no sirve para nada, acompañado de situa-

ciones de fracaso y sentimientos de baja autoestima, infelicidad y descontento con su propia persona y con su trabajo. El rendimiento laboral disminuye, sobre la base de una autoevaluación negativa, intentando a pesar de todo seguir adelante y complicando a largo plazo su estado (Maslach & Jackson, 1981).

El Síndrome de *Burnout* repercute negativamente sobre la salud de los trabajadores, generando insomnio, aumentando la vulnerabilidad a la enfermedad, provocando dolores articulares, taquicardia, etc.; y sobre su capacidad de relacionarse adecuadamente con otros, aumentando la probabilidad de conflictos familiares, laborales y sociales en general, y provocando un endurecimiento de los sentimientos. Al mismo tiempo también perjudica significativamente el funcionamiento de la organización donde el trabajador se desempeña, debido a que eleva su probabilidad de abandono o ausentismos regulares y disminuye la calidad de su servicio (Napione Bergé, 2008).

Este modelo explica el desarrollo del proceso del Síndrome de *Burnout* como una derivación de los estresores vivenciados en el ámbito laboral (Gil-Monte & Peiró Silla, 1997). Las personas comienzan con sentimientos de agotamiento o cansancio emocional que más adelante son acompañados de actitudes de despersonalización hacia quienes dirigen su tarea y como resultado de esto no logran sentirse comprometidos personalmente con su función.

La educación es una de las profesiones de carácter asistencial (como los médicos, enfermeros, entre otros) con mayores riesgos psicosociales. La Organización Internacional del Trabajo publicó por los años ochenta información acerca de que la profesión docente se encontraba dentro de las profesiones de riesgo de sufrir agotamiento físico y mental, y subrayaba que el problema del estrés era una de las principales causas de abandono de dicha labor (Marqués Pinto, Lima & Lopes Da Silva, 2005). El desgaste emocional y profesional, puede generarse por una multiplicidad de factores como los cambios en las reformas educativas, que exigen nuevas demandas, cambio en los roles, en su reconocimiento a nivel social, la escasez de recursos apropiados y las interacciones con los alumnos, las cuales frecuentemente se encuentran caracterizadas por la indisciplina o la violencia escolar (Durán, Extremera, Montalbán & Rey, 2005). Actualmente, los datos arrojados por la Organización Internacional de Trabajo reflejan que cada vez son más los profesores a nivel mundial que se encuentran afectados por el estrés laboral, presentando uno de cada cinco docentes alguna sintomatología referida al mismo (Pando Moreno & Ruiz de Chávez Ramírez, 2010).

Se ha demostrado también que existen factores que influyen en la percepción que tiene el docente del ámbito educativo en general y en la satisfacción profesional por ejemplo la coherencia

de los objetivos escolares de la institución, el apoyo de los directores, el rol del director como líder, las relaciones positivas internas y externas del establecimiento, derivando en bajos niveles de *burnout* (Miño Sepúlveda, 2012). Particularmente con respecto a la satisfacción laboral se ha observado que guarda una relación significativa y negativa con el Síndrome de *Burnout* (Hermosa, 2006). Cuando los educadores no se sienten atraídos por la labor que realizan ni se encuentran mínimamente satisfechos, cualquier demanda o exigencia impuesta por la organización puede llegar a convertirse en un agente estresor difícil de afrontar (Aldrete Rodríguez, Aranda Beltrán, Valencia Abundiz & Salazar Estrada, 2011), lo cual podría conducir a su vez a desencadenar el síndrome.

La satisfacción laboral podría definirse como un estado emocional (Locke, 1976) y una actitud positiva (Barraza & Ortega, 2009) hacia el trabajo, producto de la evaluación subjetiva que hace el propio sujeto de su situación laboral y de los valores que le atribuye. Chanez, Guerrero y Guerra (2006) afirman que es “un estado subjetivo del individuo, que se caracteriza por cogniciones, (creencias, opiniones y pensamientos) y sentimientos (emociones) con relación a distintos elementos que componen su trabajo” (p.19). Newstrom (2011) la define como aquellos “sentimientos favorables o desfavorables del empleado hacia su actividad laboral” (p. 218).

La satisfacción laboral del docente

es un recurso psicosocial que permite al educador afrontar situaciones de su ámbito laboral cotidiano. De este modo, un alto grado de satisfacción laboral permitiría al docente posicionarse y valorar ciertas situaciones de su ámbito laboral sobre una base más positiva y menos amenazante o estresante.

Una de las teorías que más ha influido en el área de la satisfacción laboral es la formulada por Herzberg en 1959, denominada teoría de los dos factores o teoría bifactorial de la satisfacción. Herzberg postuló la existencia de un grupo de factores extrínsecos o higiénicos y otro grupo de factores intrínsecos o de motivación. Dentro del primer grupo se encontrarían: a) el tipo de gestión, b) las remuneraciones, c) la comunicación y las relaciones humanas, d) la jornada laboral y los tiempos de descanso, e) los riesgos de trabajo, f) la posibilidad de ascenso y de desarrollo profesional, y g) las condiciones físico-ambientales. En el segundo grupo entrarían: a) las posibilidades de logro personal, b) el reconocimiento recibido por el desempeño, c) la responsabilidad, d) la motivación, e), la libertad de decidir cómo realizar un trabajo, y f) la utilización plena de las habilidades personales, entre otros aspectos.

Según esta teoría, la satisfacción con los factores intrínsecos influye en los trabajadores provocando un incremento positivo en la dedicación hacia sus labores; en cambio, la satisfacción con los factores extrínsecos no asegura necesariamente que pueda producirse algún

cambio respecto a la conducta del trabajador (Oros & Main, 2004).

En el sentido inverso, cabría identificar entonces, a la insatisfacción laboral (especialmente referida a los factores intrínsecos) como una real amenaza para el bienestar del trabajador pudiendo constituirse en sí mismo como un agente estresor crónico frente al cual podría desarrollarse el síndrome de *burnout*.

Si bien Herzberg no exploró el área docente en su investigación, estudios posteriores han confirmado la aplicabilidad de su teoría a este grupo profesional (Caprara, Barbaranelli, Steca & Malone, 2006; Oros & Main, 2004; Pedro & Peixoto, 2006).

Teniendo en cuenta lo desarrollado hasta aquí, el objetivo principal de este trabajo fue analizar de qué manera influye la satisfacción laboral (o su contraparte, la insatisfacción) sobre las diferentes manifestaciones del síndrome de *burnout* en un grupo de docentes argentinos del nivel primario. A la luz de los antecedentes revisados se hipotetizó que tanto los factores intrínsecos como extrínsecos de la satisfacción docente influyen sobre las manifestaciones del Síndrome de *Burnout*, limitando la expresión de sus diferentes síntomas. En este sentido, se espera encontrar que los docentes que se sienten más satisfechos con su trabajo muestren una probabilidad menor de presentar desgaste laboral.

La importancia de estudiar la dinámica entre estos constructos en población docente argentina radica en poder

identificar las particularidades con que se manifiestan los síntomas y actitudes de los docentes frente a la realidad educativa propia de nuestro país. Se espera poder aportar información útil que permita analizar en futuros estudios las similitudes o diferencias respecto a investigaciones realizadas con docentes de otros países, contextos y/o niveles educativos.

## Metodología

### *Muestra*

Se seleccionó una muestra por disponibilidad, compuesta por 229 docentes que desempeñaban su labor en el nivel primario de instituciones públicas y privadas de las provincias de Entre Ríos y Buenos Aires, estando casi en su totalidad conformada por el género femenino (92%). La edad de los docentes varió entre los 21 y los 63 años ( $M=39.5$ ;  $DE=8.16$ ). La antigüedad laboral osciló entre 1 y 30 años de servicio ( $M=13.21$ ;  $DE=8.47$ ), ubicándose el 43% de la muestra en los primeros 10 años de trabajo.

### *Instrumentos*

#### *Escala de Satisfacción Laboral para Docentes (ESLA-Educación).*

Este instrumento fue desarrollado por Oros y Main (2004) para evaluar la

satisfacción laboral de los educadores argentinos a través de 33 ítems que se agrupan en dos grandes factores: satisfacción con aspectos extrínsecos y satisfacción con aspectos intrínsecos. Los ítems se responden con las siguientes opciones de respuesta: *Fuerte acuerdo*, *Acuerdo*, *neutro*, *Desacuerdo* y *Fuerte desacuerdo*.

Respecto a la confiabilidad, en un estudio realizado con docentes de las provincias de Entre Ríos, Buenos Aires y La Pampa (Argentina), las autoras han reportado un valor de alpha de Cronbach de .88 para la escala total, .85 para el factor extrínseco y .77 para el factor intrínseco. En la muestra del presente estudio los valores encontrados fueron, un alpha de Cronbach de .86 para la prueba completa, .81 para el factor extrínseco y .74 para el intrínseco.

#### *Inventario de Burnout, de Maslach (MBI; 1981)*

Este instrumento mide los sentimientos y actitudes que tiene el profesional hacia su trabajo. Consta de 22 afirmaciones, agrupadas en tres dimensiones: a) cansancio emocional (CE), b) despersonalización (DP) y c) baja realización personal (RP). La frecuencia de las afirmaciones se estiman en una escala tipo Likert de seis opciones: *nunca*; *casi nunca*; *pocas veces*; *a veces*; *bastante*; *muchas veces*; *todos los días*.

La escala en su versión española, tiene una consistencia interna y una

confiabilidad medida a través del alpha de Cronbach de .90 en Cansancio Emocional; .79 en Despersonalización y .71 en Realización Personal (Seisdedos, 1997). En general, en muestras locales, los valores de alpha han mostrado ser

aceptables, aunque bastante más bajos para la dimensión de Despersonalización. Cabrera (2003), por ejemplo, utilizó el instrumento con una muestra de la provincia de Entre Ríos, encontrando un coeficiente de fiabilidad de .84

Tabla 1

*Análisis de componentes rotados del Inventario de Burnout*

| Ítems  | Componentes |     |     |
|--|-------------|-----|-----|
|  | CE          | RP  | DP  |
| 1-Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo  | .81         |     |     |
| 2-Me siento cansado al final de la jornada de trabajo  | .78         |     |     |
| 3-Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo | .77         |     |     |
| 6-Trabajar todo el día con alumnos es un esfuerzo  | .57         |     |     |
| 8-Me siento "quemado" por mi trabajo   | .71         |     |     |
| 13-Me siento frustrado en mi trabajo   | .56         |     | .40 |
| 14-Creo que estoy trabajando demasiado   | .59         |     |     |
| 16-Trabajar directamente con alumnos me produce estrés   | .61         |     |     |
| 20-Me siento acabado   | .43         |     | .43 |
| 5-Creo que trato a algunos alumnos como si fuesen objetos impersonales                               |             |     | .59 |
| 10-Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión                          |             |     | .59 |
| 11-Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente                      |             |     | .64 |
| 15-No me preocupa realmente lo que le ocurre a algunos alumnos a los que enseño                      |             |     | .65 |
| 22-Creo que los alumnos con los que trato me culpan de algunos de sus problemas                      |             |     | .57 |
| 4-Fácilmente comprendo cómo se sienten los alumnos   |             | .62 |     |
| 7-Trato muy eficazmente los problemas de mis alumnos   |             | .63 |     |
| 9-Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en las vidas de los demás                   |             | .62 |     |
| 12-Me siento muy activo  |             | .64 |     |
| 17-Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con los alumnos a los que enseño                    |             | .72 |     |
| 18-Me siento estimulado después de trabajar en contacto con alumnos                                  |             | .74 |     |
| 19-He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión   |             | .72 |     |
| 21-En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma                                     |             | .60 |     |

*Nota.* Método Componentes principales, rotación Varimax. KMO=.884; Chi cuadrado de Bartlett (231)= 2211. 285;  $p=.000$ . Var. Explicada= 48.95%.

para la subescala Cansancio Emocional; .42 para Despersonalización y de .72 para Realización Personal. Por su parte, Marucco, Flamenco y Ragazzoli (2009), en su estudio con población bonaerense, hallaron un coeficiente de fiabilidad de .80 para Realización Personal; .55 para Despersonalización; y .90 para Cansancio Emocional. En la muestra del presente estudio encontramos un  $\alpha$  de Cronbach de .85 para Cansancio Emocional; .55 para Despersonalización y .83 para Realización Personal. A pesar de que la consistencia interna de la escala DP ha resultado ser relativamente baja, reflejando similarmente los valores obtenidos con otras muestras nacionales, estadounidenses y españolas, hemos decidido emplear el MBI ya que constituye un instrumento de gran utilidad y, dada su difusión, permite realizar comparaciones con otros estudios (Gil-Monte & Peiró Silla, 1999). Para complementar esta información psicométrica hemos realizado un análisis factorial exploratorio encontrando tres claras dimensiones que replican la estructura factorial propuesta por los autores (véase la Tabla 1).

### *Procedimiento*

Los docentes fueron contactados en 25 diferentes instituciones educativas, para solicitarles su participación, anónima y voluntaria, y explicarles los objetivos del estudio y la modalidad de

colaboración. Los cuestionarios fueron entregados en un mismo momento para ser autoadministrados y fueron retirados de la institución educativa aproximadamente una semana después. Posteriormente, las respuestas fueron ingresadas al programa estadístico SPSS 17.0. Para analizar la influencia de la Satisfacción Laboral sobre el Síndrome de *Burnout* se realizó un análisis multivariado de varianza (MANOVA), con contrastes post hoc. Para categorizar la variable independiente se establecieron como puntos de corte los percentiles 33 y 66 que derivaron en tres niveles de satisfacción tanto intrínseca como extrínseca (altos, medios y bajos).

## **Resultados**

Para analizar los datos a nivel descriptivo, se promediaron los valores brutos de cada dimensión de la ESLA-Educación y del MBI por el número de ítems que las componen debido a que cada dimensión está conformada por una cantidad diferente de reactivos. Para el caso de la ESLA-Educación, los valores mínimo y máximo posibles son 0 y 5, mientras que para el MBI los valores mínimo y máximo posibles son 0 y 6. La Tabla 2 muestra que, en general, los docentes que conforman esta muestra presentan valores muy bajos de despersonalización, un bajo cansancio emocional y un moderadamente elevado sentido de realización personal. Por otra parte, se

Tabla 2

Medias y Desvíos del grupo docente obtenidos en el MBI y la ESLA-Educación

|                                     |                      | Media | Desvío | N   |
|-------------------------------------|----------------------|-------|--------|-----|
| Dimensiones de <i>Burnout</i>       | Cansancio Emocional  | 1.77  | 0.97   | 229 |
|                                     | Despersonalización   | 0.57  | 0.72   |     |
|                                     | Realización Personal | 3.74  | 0.70   |     |
| Dimensiones de Satisfacción Laboral | Factor extrínseco    | 3.47  | 0.56   | 227 |
|                                     | Factor intrínseco    | 3.74  | 0.56   |     |

observan valores similarmente moderados de satisfacción en relación con ambos factores de la ESLA-Educación, aunque levemente más elevados en el factor intrínseco.

A través del Análisis Multivariado de Varianza se encontró un efecto significativo de la Satisfacción Laboral Extrínseca sobre las manifestaciones del *Burnout* ( $F$  de Hotelling  $(6,428) = 2.86, p = .010$ ). Específicamente, este efecto se halló sobre la dimensión Cansancio Emocional ( $F(2,217) = 7.50, p = .001$ ).

Mediante el análisis de comparaciones múltiples, con el método de Scheffé, se observaron diferencias significativas en el Cansancio Emocional entre los grupos de baja y moderada Satisfacción Extrínseca ( $p = .000$ ), y entre los grupos de baja y alta Satisfacción Extrínseca ( $p = .000$ ). Los docentes con baja ( $M = 2.32; DE = 1.01$ ) y moderada ( $M = 1.60; DS = 0.88$ ) Satisfacción Extrínseca obtuvieron promedios mayores de Cansancio Emocional en comparación con los docentes más satisfechos ( $M = 1.32; DE = 0.69$ ) (véase Figura 1).



Figura 1. Perfiles de medias de las dimensiones del *Burnout* en función de la Satisfacción Laboral Extrínseca.

También se encontró una influencia significativa del factor intrínseco ( $F$  de Hotelling  $(6,428) = 4.53, p = .000$ ), concretamente sobre las dimensiones Cansancio Emocional ( $F(2,217) = 4.66, p = .010$ ); y Realización Personal ( $F(2, 217) = 9.98, p = .000$ ).

Mediante el análisis de comparaciones múltiples se observaron diferencias en la dimensión Cansancio Emocional entre todos los grupos de Satisfacción Laboral intrínseca ( $p < .05$ ). Los docentes con baja satisfacción intrínseca mostraron promedios mayores de Cansancio Emocional ( $M = 2.22; DE = 1.03$ ) que los docentes con moderada ( $M = 1.71;$

$DE = 0.82$ ) y alta satisfacción intrínseca ( $M = 1.28; DE = 0.77$ ) (véase Figura 2).

Con respecto a la Realización Personal se hallaron diferencias significativas entre los grupos de baja y alta Satisfacción Laboral Intrínseca ( $p = .000$ ) y entre los grupos de moderada y alta Satisfacción intrínseca ( $p = .001$ ) (véase Gráfico 2). Los docentes con alta Satisfacción Laboral Intrínseca mostraron valores más elevados de Realización Personal ( $M = 4.09; DE = 0.63$ ) que aquellos con moderada ( $M = 3.67; DE = 0.73$ ) y baja ( $M = 3.51; DE = 0.61$ ) Satisfacción Intrínseca.

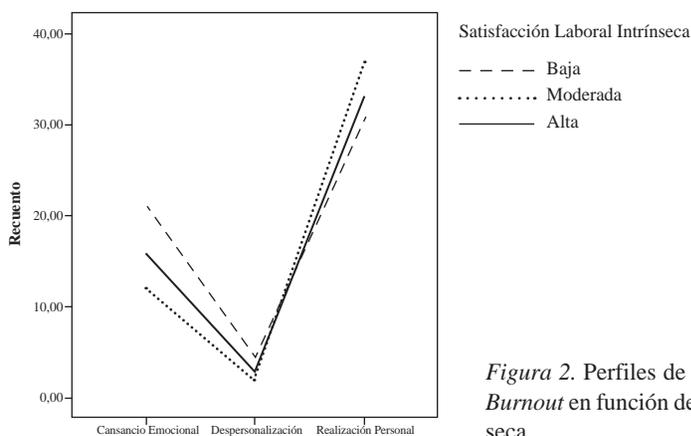


Figura 2. Perfiles de medias de las dimensiones del *Burnout* en función de la Satisfacción Laboral Intrínseca.

La interacción entre los factores intrínseco y extrínseco de la Satisfacción Laboral no resultó significativa ( $F$  de Hotelling  $(12, 641) = .70, p = .75$ ).

La dimensión Despersonalización no se relacionó significativamente con ninguno de los dos tipos de Satisfacción Laboral.

## Discusión

Según los datos recabados, los docentes que conforman esta muestra presentan valores muy bajos de Despersonalización, un bajo Cansancio Emocional y un moderadamente elevado sentido de Realización Personal. También se obser-

van valores moderados y muy parejos en ambos factores de la ESLA-Educación, aunque algo más elevado en el factor intrínseco. Esto indicaría que la mayoría de los docentes evaluados se sienten satisfechos con la tarea que desarrollan y están a gusto con el ambiente de trabajo y que, por otro lado, las presiones derivadas de su labor cotidiana están siendo relativamente bien afrontadas, lo cual queda demostrado por la no predominancia de valores extremadamente altos de *Burnout*. De todas maneras, como se verá a continuación, hay una diferencia significativa en los puntajes de *Burnout* entre los docentes con mayor y menor satisfacción percibida.

Algunos estudios sobre la Satisfacción Laboral (considerada unidimensionalmente) y el *Burnout* han encontrado únicamente relaciones significativas entre la satisfacción y el cansancio emocional (Grajales, 2001; Rodríguez, 2006), mientras que otros indican que existe una relación significativa de la Satisfacción Laboral con las tres dimensiones del Síndrome de *Burnout* (Gil Monte & Peiró Silla, 1999). En nuestro estudio se identificaron específicamente efectos significativos de la Satisfacción Laboral Extrínseca sobre la dimensión Cansancio Emocional, y de la Satisfacción Laboral Intrínseca sobre las dimensiones Cansancio Emocional y Realización Personal. De todas formas, observando los perfiles de medias se pudo notar que todas las dimensiones de *Burnout* siguen una tendencia teóricamente

esperada con la Satisfacción Laboral. A mayor Satisfacción Laboral, tanto extrínseca como intrínseca, menor es el Cansancio Emocional y la Despersonalización y a su vez mayor es la Realización Personal. Estos hallazgos concuerdan con algunas investigaciones realizadas en docentes, como la de Rodríguez, (2006) y Leiter en 1988 (citado en Gil-Monte y Peiró Silla, 1997).

Como ya se ha mencionado, el *Burnout* es la retirada psicológica del trabajador en respuesta a la insatisfacción y el estrés excesivo. Por lo tanto es explicable que la baja satisfacción extrínseca, vinculada al tipo de gestión, la remuneración, la extensión de la jornada laboral, los tiempos de descanso, las condiciones físicas del trabajo, etc., predisponga al docente a experimentar sensación de fatiga, agotamiento y debilidad. Por otro lado, también es esperable que la insatisfacción con los aspectos intrínsecos (posibilidad de logro personal, reconocimiento de los superiores y colegas por el desempeño, motivación, autonomía, etc.), provoque no sólo una sensación de cansancio sino además una baja realización personal, asociada a la pérdida de valor de la tarea que se realiza y a la sensación de que lo que se hace no es útil ni provechoso. Como es de imaginar, esta situación puede generar una cascada de consecuencias negativas no sólo para el docente sino también para la institución en la que trabaja y especialmente para los beneficiarios directos de su trabajo: los alumnos.

En síntesis, se puede aceptar la hipótesis propuesta al iniciar este trabajo. La Satisfacción Laboral, tanto en sus aspectos extrínsecos como intrínsecos, ejerce una influencia significativa sobre las manifestaciones del Síndrome de *Burnout*, derivando en un bajo Cansancio Emocional y una mayor Realización Personal asociada a la tarea educativa.

Se espera que los datos proporcionados sirvan de base para posteriores programas de acción educativa y promoción de la salud mental dentro de las instituciones académicas con el objeto de brindar herramientas efectivas al personal docente y directivo que resulten de utilidad para este cometido.

## Referencias

- Aldrete Rodríguez M.G., Aranda Beltrán, C., Valencia Abundiz, S. & Salazar Estrada, J.G. (2011). Satisfacción laboral y síndrome burnout en docentes de secundaria. *Revista de Educación y Desarrollo*, 17, 15-22. Recuperado de [http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu\\_desarrollo](http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo).
- Barraza, A. & Ortega, F. (2009). Satisfacción laboral en instituciones formadoras de docentes. Un primer acercamiento. *Revista Electrónica Diálogos Educativos*, 9 (17), 4-17.
- Cabrera, M. (2003). *Estudio sobre el Síndrome de Burnout en funcionarios policiales y su relación con el locus de control laboral y características demográficas*. Tesis de Licenciatura en Psicología, Universidad Adventista del Plata, Libertador San Martín, Entre Ríos, Argentina.
- Caprara, G.V., Barbaranelli, C., Steca, P. & Malone, P.S. (2006). Teachers self-efficacy beliefs as determinants of teachers job satisfaction and students' academic achievement: A study at the school level. *Journal of School Psychology*, 44, 473-490.
- Chanez, F., Guerrero, A. & Guerra, J. (2006). La satisfacción hacia el trabajo. Un análisis basado en las teorías de las expectativas y de equidad. *Administración y organizaciones, Revista Interdisciplinar*, 9 (17).
- Durán, A., Extremera, N., Montalbán, F. & Rey, L. (2005). Engagement y Burnout en el ámbito docente: Análisis de sus relaciones con la satisfacción laboral y vital en una muestra de profesores. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 21, 145-158.
- Gil-Monte, P.R. & Peiró Silla, J.M. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Madrid: Síntesis.
- Gil-Monte, P.R. & Peiró Silla, J.M. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de Psicología*, 2 (15), 261-268.
- Gil-Monte, P.R. & Peiró Silla, J.M. (1999). Validez factorial del Maslach Burnout Inventory en una muestra multiocupacional. *Psicothema*, 11 (3), 679-689.
- Grajales, T. (2001). El agotamiento emocional en los profesores de Nuevo León, México: un estudio de géneros. *Revista Internacional de Estudios en Educación*, 1(2), 112-121.
- Hermosa, R.A. (2006). Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en profesores de educación primaria y secundaria. *Revista Colombiana de Psicología*, 15, 81-89.
- Leka, S., Griffiths A. & Cox, T. (2004). *La*

- organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales*. Serie protección de la salud de los trabajadores. Organización Mundial de la Salud. ISBN 92 4359047 2 - ISSN 1729-3510.
- Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction. En D.M.R., *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349). Chicago, IL, EE.UU.: Rand McNally College Publishing Co.
- Marqués Pinto, A., Lima, M.L. & Lopes Da Silva, A. (2005). Fuentes de estrés, burnout y estrategias de coping en profesores portugueses. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21 (1-2), 125-143. Recuperado de <http://www.redalyc.org>
- Marucco, M.A., Flamenco, E. & Ragazzoli, P.N. (2009). Estudio para evaluar el Síndrome de Quemarse por el Trabajo y la Calidad de Vida Laboral en docentes de Educación Primaria Básica. *Superintendencia de Riesgos del Trabajo*. Recuperado de [http://www.infoleg.gov.ar/basehome/actos\\_gobierno/actosdegobierno19-10-2009-4.htm](http://www.infoleg.gov.ar/basehome/actos_gobierno/actosdegobierno19-10-2009-4.htm)
- Maslach, C. & Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 3, 99-113.
- Miño Sepúlveda, A. (2012). *Clima organizacional y estrés laboral asistencial (Burnout) en profesores de enseñanza media: un estudio correlacional*. Recuperado de <http://www.psicologiainvestigativa.com>
- NapioneBergé, M.N. (2008). *¿Cuándo se quema el profesorado de secundaria?* Buenos Aires, Argentina: Ediciones Diaz de Santos.
- Newstrom, J.W. (2011). *Comportamiento Humano en el trabajo*. México: McGraw Hill Educación.
- Oros, L.B. & Main, M.V. (2004). ESLA-educación: una escala para evaluar la satisfacción laboral de los docentes. *Revista Internacional en Estudios en Educación*, 4(1), 20-34.
- Pando Moreno, M. & Ruiz de Chávez Ramírez, D. (2010). *Síndrome de Burnout en docentes de la Universidad Autónoma de Zacatecas*. Recuperado de [www.factorpsicosociales.com/tercerforo/posters/documentos/C05.pdf](http://www.factorpsicosociales.com/tercerforo/posters/documentos/C05.pdf)
- Pedro, N. & Peixoto, F. (2006). A satisfação profissional e autoestima dos professores. *Análisis Psicológico*, 24 (2), 247-262.
- Peiró, J.M. (1999). *Desencadenantes del estrés laboral*. Madrid, España: Pirámide.
- Rodríguez, A.M. (2006). Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en profesores de educación primaria y secundaria. *Revista Colombiana de Psicología*, 15 (1), 81-89.
- Seisdedos, N. (1997). *Manual MBI, Inventario Burnout de Maslach*. Madrid, España: TEA.
- Slipack, O.E. (1996). Estrés Laboral. *Alcmeon: Revista Argentina de Clínica Neuropsiquiátrica*, 5 (3), Buenos Aires. ISSN 0327-3954 / ISSN 1514-9862 Recuperado de [www.alcmeon.com.ar](http://www.alcmeon.com.ar)
- Zaldúa, G., Lodieu, M.T. & Koloditzky, D. (2000). La salud de los trabajadores de la salud. Estudio del Síndrome de Burnout en hospitales públicos de la ciudad autónoma de Buenos Aires. *Revista del Hospital Materno Infantil Ramón Sardá*, 19 (4), 167-172. Recuperado de <http://www.redalyc.org>