
RELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES SATISFACCIÓN LABORAL, BURNOUT Y ACTITUD FRENTE AL CAMBIO EN DOCENTES DE ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES DE CHILE

Carlos Mauricio Salazar-Botello, Yohana Andrea Muñoz-Jara, Francisco Ganga-Contreras, Bárbara Ignacia Contreras Arias y Wendolin Suárez Amaya

RESUMEN

En organizaciones educacionales, como en cualquier tipo de organización, es esencial lograr niveles adecuados de satisfacción laboral entre los profesores, para fomentar un ambiente de trabajo saludable y productivo; todo lo cual, es el resultado de numerosos factores que incluyen la apreciación que el docente hace de su ambiente laboral. En este sentido, esta investigación tiene por objetivo analizar la relación entre las variables Satisfacción laboral, Burnout y Actitud frente al cambio en docentes de establecimientos educacionales de la Región de Ñuble, Chile.

Corresponde a una investigación de tipo descriptivo-correlacional diseño no experimental y de corte transversal. Se encuestó a 117 docentes de diferentes establecimientos educacionales, con instrumentos validados con respaldo teórico. Se evidencia que en los docentes no existe prevalencia del síndrome de Burnout, se encuentran relativamente satisfechos con su trabajo y tienen una tendencia positiva hacia el cambio organizacional. A pesar de las condiciones adversas y contrario a lo que plantea la literatura, en algunos casos, los docentes mantienen su interés por el trabajo.

Introducción

La pandemia por Covid-19 ha sido uno de los mayores retos que ha enfrentado la sociedad y las empresas. Esta enfermedad respiratoria, con carácter de brote epidémico, afectó a la salud física, social y psicológica, provocando una enorme interrupción en la educación (OMS, 2020; Ribot *et al.*, 2020; Wang *et al.*, 2020; Guíñez-Cabrera *et al.*, 2021; Ganga-Contreras *et al.*, 2021; Kontrová *et al.*, 2022; Ajibo y Ene, 2023; Katsamunská, 2023), por lo que los gobiernos de gran parte de los países del mundo se vieron en la necesidad de adoptar medidas para garantizar la

seguridad sanitaria de su población (Rodríguez-Morales *et al.*, 2020). Este contexto, caracterizado por una total alteración de la rutina socio familiar y la presencia de problemáticas en la salud mental, personal y comunitaria (Bacon y Corr, 2020; Ribot *et al.*, 2020; Agrawal *et al.*, 2022), llevó a un gran número de organizaciones a definir estrategias de trabajo a distancia, como única forma de seguir operativos.

Si bien el teletrabajo es una forma de desarrollar funciones con menores costos fijos y una mayor flexibilidad de acuerdo a las necesidades del mercado (OIT-Eurofound, 2019), estar confinado por varios meses,

provoca que las personas desarrollen síntomas de malestar emocional, agotamiento y dificultades en su adaptación, tales como estrés e insatisfacción que afectan a la salud psicológica (Bacon y Corr, 2020; Fessell y Cherniss, 2020; Mejía *et al.*, 2020; Pillaca, 2021; Wang *et al.*, 2020). Asimismo, las personas se han visto afectadas por numerosos y repentinos cambios en cuanto a la situación económica, familiar y social que se vive como producto del confinamiento (Meza *et al.*, 2021; Cruz *et al.*, 2022).

Otro de los fenómenos que se asocia al estrés e insatisfacción es el denominado síndrome de burnout, el cual se considera

como una respuesta al laboral crónica debido a la imposibilidad de afrontar de manera favorable las exigencias de trabajo, caracterizándolo como actitudes negativas hacia su propia labor, por ejemplo, la monotonía, el aburrimiento y la falta de motivación por pérdida de expectativas personales (Bedoya *et al.*, 2017; Gil-Monte, 2006; Gil-Monte y Peiró, 1999; Maslach *et al.*, 1996; Maslach *et al.*, 2001). Específicamente en profesores se ha identificado como un riesgo ocupacional significativo, repercutiendo en la productividad y el ausentismo, presentando síntomas como ansiedad, depresión, trastornos en el

PALABRAS CLAVE / Burnout / Cambio Organizacional / Covid 19 / Gobernanza Educativa / Satisfacción Laboral /

Recibido: 02/05/2023. Modificado: 26/06/2023. Aceptado: 27/06/2023.

Carlos Mauricio Salazar-Botello. Magíster en Desarrollo y Comportamiento Organizacional, Universidad Diego Portales, Chile. Académico, Departamento de Gestión Empresarial, Universidad del Bío-Bío, Chillán, Chile. e-mail: mauricio@ubiobio.cl

Yohana Andrea Muñoz-Jara. Magíster en Gestión de Empresas, Universidad del

Bío-Bío, Chile. Profesional, Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad del Bío-Bío, Chillán, Chile. e-mail: ymunoz@ubiobio.cl

Francisco Ganga-Contreras (Autor de correspondencia). Doctor en Gestión Estratégica y Negocios Internacionales, Universidad de Sevilla, España. Profesor, Universidad de Tarapacá, Chile. Dirección:

Universidad de Tarapacá, Departamento de Educación, Facultad de Educación y Humanidades. José Victorino Lastarria 26, Santiago, Chile. e-mail: franciscoganga@academicos.uta.cl

Bárbara Ignacia Contreras Arias. Magíster en Gestión de Empresas, Universidad del Bío-Bío, Chile. Analista de Recursos Humanos, Proservice Biobio

SPA, Chile. e-mail: barbara.contreras2001@alumnos.ubiobio.cl

Wendolin Suárez Amaya. Doctora en Ciencias Sociales, mención Gerencia, Universidad del Zulia, Venezuela. Académica, Departamento de Gestión Organizacional, Universidad Tecnológica Metropolitana, Chile. e-mail: wsuarez@utem.cl

RELATIONSHIP BETWEEN THE VARIABLES OF JOB SATISFACTION, BURNOUT AND ATTITUDE TOWARDS CHANGE IN TEACHERS OF EDUCATIONAL ESTABLISHMENTS IN CHILE

Carlos Mauricio Salazar-Botello, Yohana Andrea Muñoz-Jara, Francisco Ganga-Contreras, Bárbara Ignacia Contreras Arias and Wendolin Suárez Amaya

SUMMARY

In educational organizations, as in any type of organization, it is essential to achieve adequate levels of job satisfaction among teachers in order to foster a healthy and productive work environment; this is the result of numerous factors, including the appreciation that teachers have for their work environment. The objective of this research is to analyze the relationship between the variables Job Satisfaction, Burnout and Attitude towards change in teachers of educational establishments in the Ñuble Region, Chile, who are currently working under pandemic conditions (Covid-19). It corresponds to

a descriptive-correlational research of non-experimental and cross-sectional design. A total of 117 teachers from different educational establishments in the Ñuble Region, Chile, were surveyed using validated instruments with theoretical support. It is evident that there is no prevalence of Burnout syndrome in teachers, they are relatively satisfied with their work and have a positive tendency towards organizational change. In spite of the adverse conditions and contrary to what is stated in the literature in some cases, the teachers maintain their interest in their work.

RELAÇÃO ENTRE AS VARIÁVEIS SATISFAÇÃO NO TRABALHO, BURNOUT E ATITUDE EM RELAÇÃO À MUDANÇA EM PROFESSORES DE INSTITUIÇÕES EDUCACIONAIS NO CHILE

Carlos Mauricio Salazar-Botello, Yohana Andrea Muñoz-Jara, Francisco Ganga-Contreras, Bárbara Ignacia Contreras Arias e Wendolin Suárez Amaya

RESUMO

Como em qualquer tipo de organização, no campo educacional é importante alcançar níveis adequados de satisfação no trabalho do professor para obter um trabalho saudável e produtivo; tudo isso é resultado de vários fatores que incluem a apreciação do professor sobre seu ambiente de trabalho. Nesse sentido, o objetivo desta pesquisa é analisar a relação entre as variáveis Satisfação no Trabalho, Burnout e Atitude em relação à mudança em professores de estabelecimentos educacionais na região de Ñuble, Chile. Trata-se de uma pesquisa descri-

tiva-correlacional, não-experimental e com desenho de corte transversal. Foram pesquisados 117 professores de diferentes instituições de ensino, usando instrumentos validados com suporte teórico. É evidente que não há prevalência da síndrome de Burnout entre os professores, que eles estão relativamente satisfeitos com seu trabalho e têm uma tendência positiva em relação à mudança organizacional. Apesar das condições adversas e ao contrário do que afirma a literatura, em alguns casos, os professores mantêm o interesse em seu trabalho.

dormir y cansancio crónico, factores que influyen en la eficiencia, aspecto de extrema relevancia en cualquier tipo de organización (Ganga-Contreras *et al.*, 2016; Llorca-Pellicer *et al.*, 2021; Pyhältö *et al.*, 2021; Tabares *et al.*, 2020).

Durante los últimos años en investigaciones relacionadas al síndrome de burnout, se ha encontrado que los profesores de instituciones de educación básica y media, se encuentran altamente vulnerables a sufrir el síndrome debido a su carga, lo que representa un problema ocupacional importante a nivel mundial (Acosta *et al.*, 2019; Akça y Yaman, 2010; García-Carmona *et al.*, 2019; Salcedo

et al., 2020; Tabares *et al.*, 2020; Bleck y Lipowsky, 2022).

Asociado con lo anterior surge otro fenómeno, denominado satisfacción laboral, el cual se define como un estado interno que se expresa por la evaluación afectiva y/o cognitiva de las experiencias de trabajo, que se reflejan como juicios evaluativos positivos o negativos (Cuadra y Veloso, 2007; Hulin y Timothy, 2003). Además, actúan como un predictor significativo en satisfacción laboral, conductas como: el ausentismo, el cambio de puesto, el lugar físico de trabajo y de organización; que puede verse influida por diversos factores, entre ellos las

condiciones físicas del entorno, la retribución económica, la estabilidad laboral, relaciones interpersonales y el clima organizacional (Abarca *et al.*, 2016; Chiang *et al.*, 2007; Huan, *et al.*, 2020).

En diferentes estudios y contextos, se muestra que el agotamiento de los docentes se relaciona negativamente con la satisfacción laboral (Jiménez *et al.*, 2012; Skaalvik y Skaalvik, 2010). En el caso del profesorado, la satisfacción con su trabajo académico, así como características personales, estructurales y del entorno organizacional, han sido consideradas relevantes en la explicación de la intención de abandonar su

trabajo (Delgado-Bello *et al.*, 2021; Johnsrud y Rosser, 2002). En el área educativa, la satisfacción laboral del profesor es importante para lograr un trabajo saludable y productivo; es el resultado de diversos factores que incluyen la evaluación que el profesor hace de su ambiente laboral (Avendaño *et al.*, 2021; Cabezas *et al.*, 2017).

Las problemáticas antes planteadas se asocian a la percepción que se tiene sobre el cambio organizacional, en tanto, este proceso observable por el cual las organizaciones pasan de un estado actual a un estado deseado, incluye las transformaciones internas y externas, necesidad de

actualización e innovación y/o adquisición de nuevos aprendizajes (Acosta *et al.*, 2019; Chiavenato, 2020; García *et al.*, 2009). Lo explicitado provoca emociones fuertes, desde liberación, desconfianza, hasta depresión y sensación de riesgo, exige un esfuerzo intelectual o físico donde el proceso cognitivo de los individuos es un factor determinante de los procesos de cambio (García *et al.*, 2011; Rabelo *et al.*, 2004; Salgado *et al.*, 2018).

La conducta del individuo o del grupo después del cambio en la organización puede adoptar diversas formas, como la deserción, resistencia activa y pasiva; mientras mayor sea el cambio en estructura, tareas, tecnología y cualidades humanas, más intensos son los temores, ansiedad y resistencia los que generan, con frecuencia, sentimientos negativos y resistencia al cambio (Acosta *et al.*, 2019; Córlica, 2020; García *et al.*, 2011; Rabelo *et al.*, 2004).

El carácter estresante de la labor docente, la cual puede afectar la salud de los profesores (Bedoya *et al.*, 2017; Delgado-Bello *et al.*, 2021), hace necesario e importante investigar sobre la satisfacción laboral, síndrome de burnout y actitudes frente al cambio en relación a la modalidad de teletrabajo en condiciones de pandemia. Según Gil-Monte (2006) tanto la satisfacción laboral como la disposición al cambio son una de las principales actitudes relacionadas al trabajo, por lo que bajos niveles en estas actitudes se consideran un resultado del síndrome de burnout.

Se destaca la importancia de realizar estudios en contexto de pandemia en los docentes, dado que se ha evidenciado un desmejoramiento de sus condiciones de vida y trabajo, afectaciones a su salud emocional, aumento del estrés relacionado con el teletrabajo y/o el distanciamiento social (Salcedo *et al.*, 2020).

En Chile se han realizado investigaciones sobre niveles de agotamiento de los docentes

(Jiménez *et al.*, 2012; Santibañez *et al.*, 2021); sin embargo, en la Región de Ñuble-Chile, no existen estudios relacionados donde se analicen las variables satisfacción laboral, síndrome de burnout y la actitud frente al cambio en profesores de educación básica y media.

Debido a lo anterior, se realizó una investigación que tuvo como objetivo central analizar la relación entre las variables satisfacción laboral, síndrome de burnout y actitud frente al cambio, en docentes de establecimientos educacionales de enseñanza básica y media de la Región de Ñuble-Chile. Las hipótesis definidas de acuerdo con la revisión de la literatura son: A mayor satisfacción laboral menor nivel de Burnout (H1); A mayor nivel de burnout menor es la actitud frente al cambio (H2); y A mayor satisfacción laboral mayor actitud frente al cambio (H3).

Para alcanzar las metas trazadas, se realiza una investigación descriptiva-correlacional, con un diseño no experimental y de corte transversal. Para la recolección de información, se aplica un cuestionario a una muestra no probabilística por conveniencia de 117 docentes.

En términos generales, los resultados permiten observar, que independientes de las condiciones a las que se vean enfrentados los docentes, estos conservan un elevado nivel de realización personal, lo cual impacta positivamente en la aceptación del cambio, con un reducido nivel de agotamiento emocional.

Método

La metodología utilizada es cuantitativa, con alcance descriptivo-correlacional, diseño no experimental y de corte transversal (Hernández-Sampieri y Mendoza-Torres, 2018; Kerlinger y Lee, 2002). La unidad de análisis corresponde a docentes de establecimientos educacionales municipales, particulares subvencionados y particulares pagados de

la Región de Ñuble, Chile, que posean enseñanza básica y media.

Los criterios de inclusión fueron los siguientes: que estén desempeñando sus labores de forma remota y que cuenten acceso a Internet (desde una herramienta tecnológica ya sea PC, *notebook*, iPad, *smartphone*, entre otros).

El tamaño muestral es de 117 docentes determinado a través de un muestreo no probabilístico por conveniencia.

El instrumento utilizado para la recolección de los datos se divide en las siguientes secciones:

- Una primera sección que corresponde a las variables categóricas: sexo, edad, estado civil, antigüedad laboral, hijos, cargo que desempeña, establecimiento educacional y nivel (enseñanza básica y media), comuna en la cual desempeña sus labores.

- La segunda sección corresponde al cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), consta de 22 ítems y tres dimensiones: Agotamiento emocional (9 ítems), Despersonalización (5 ítems) y Realización personal (8 ítems). Se valoran con una escala tipo Likert, donde 0 es "Nunca" y 6 es "Todos los días" (Maslach *et al.*, 1996, 2001).

- La tercera sección corresponde al cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 Meliá y Peiró (1989) validado en distintos contextos laborales formales, consta de 23 ítems y se conforma por cinco dimensiones: Satisfacción con la supervisión (seis ítems), Satisfacción con el ambiente físico (cinco ítems), Satisfacción con las prestaciones recibidas (cinco ítems), Satisfacción intrínseca del trabajo (cuatro ítems) y Satisfacción con la participación (tres ítems). Se mide con una escala tipo Likert de siete alternativas, donde uno es "muy insatisfecho" y siete "muy satisfecho".

- La cuarta, corresponde a la Escala de Actitudes ante el Cambio Organizacional

(Rabelo *et al.*, 2004) conformada por 28 ítems, las que permiten explicar tres constructos de actitudes ante el cambio organizacional: Actitudes de cinismo (10 ítems), Actitudes de temores (9 ítems) y Actitudes de aceptación (9 ítems). Se mide a través de una escala de valoración, Likert de cinco opciones de respuesta cuya variación va desde el desacuerdo total (uno) hasta el acuerdo total (cinco).

La participación en este estudio fue voluntaria con instrumentos autoadministrados y aplicados a través de la plataforma SurveyMonkey (la primera sección corresponde al consentimiento informado respectivo), los cuales se hicieron llegar a los docentes mediante correos electrónicos institucionales y medios de comunicación remotos definidos por los establecimientos educacionales, considerando los criterios éticos de anonimato, autonomía y no-maleficencia (Polti, 2013).

El cuestionario se aplicó entre los días 11 de junio y 20 de agosto de 2021, momento en el cual los docentes se encontraban en confinamiento en la región de Ñuble, Chile. Todo esto previa revisión y aprobación del Comité de Bioética y Bioseguridad de la Universidad del Bío-Bío.

Los datos fueron analizados a través de Microsoft Excel y software Jamovi (Versión 1.6). Las variables fueron estudiadas a través de la estadística descriptiva y el análisis correlacional.

Resultados

Caracterización de los encuestados

Los encuestados son 117 docentes, de los cuales el 75,2% corresponde a mujeres. La distribución según el tipo de establecimiento educacional donde trabajan estos docentes es: establecimientos municipales 89,7%, establecimiento particular subvencionado 10,3% y ningún establecimiento particular pagado. Mayoritariamente

corresponde a personas entre 30 y 39 años (30,8%) que trabajan en zona urbana (65,0%), un 49,6% es soltero(a) y el 63,2% tiene hijos.

Prevalencia del síndrome de Burnout

Respecto a los puntajes obtenidos en el MBI, dentro de los encuestados no hay personas con prevalencia de burnout; sin embargo, existen 10 docentes (8,5% de los encuestados) que presentan un alto nivel de agotamiento emocional y de despersonalización, por lo que podrían desarrollar burnout si baja su realización personal. En términos generales un 19,7% de los encuestados presenta alto nivel de agotamiento emocional, el 9,4% presenta alta despersonalización y sólo el 1,7% presenta baja realización personal puntuando alto para prevalencia de burnout.

Con relación a la frecuencia con que se vislumbran comportamientos vinculados a burnout, destaca que a lo menos *Una vez a la semana* el 21,4% de los encuestados presenta algún comportamiento relacionado al agotamiento emocional. Una menor proporción (11,1%) declara sentirse identificado con aspectos relacionados a la despersonalización *Una vez a la semana*. Por el contrario, el 46,2% de los encuestados reporta que *Todos los días* manifiesta aspectos vinculados a la realización personal (Tabla I).

Niveles de satisfacción laboral

Por su parte, en las dimensiones Satisfacción intrínseca del trabajo; Satisfacción con el ambiente físico; Satisfacción con la supervisión y Satisfacción con la participación, el mayor porcentaje de docentes se muestran mayoritariamente *Bastante satisfechos*, mientras en la dimensión satisfacción con las prestaciones recibidas el mayor número de docentes se concentra en la opción *Algo satisfecho*. En contraste a esto, sólo alrededor del 1% de los encuestados

seleccionó la opción *Muy insatisfecho* en todas las dimensiones a excepción de la dimensión satisfacción con la participación donde el 4,3% de los encuestados se manifiesta *Muy insatisfecho* (Tabla II).

Actitudes frente al cambio

En cuanto a las actitudes frente al cambio, los encuestados se encuentran mayoritaria-

mente *Ni en acuerdo ni en desacuerdo* respecto el cinismo (35%), y *De acuerdo* con temores ante el cambio (48,7%) y la aceptación al cambio (60,7%). A *contrario sensu*, la proporción de personas que se muestra *Totalmente en desacuerdo* con los temores ante el cambio es solo 1,7%, con el cinismo un 2,6% y ninguna persona en aceptación al cambio (Tabla III).

Relación entre las variables

A partir de la matriz de correlaciones (Tabla IV), es factible apreciar que la dimensión de burnout "Agotamiento emocional" correlaciona de manera inversa y significativamente en el nivel 0,01 con todas las dimensiones del constructo satisfacción laboral. La dimensión "Despersonalización" correlaciona de manera inversa y

TABLA I
FRECUENCIA ABSOLUTA Y RELATIVA POR DIMENSIÓN MBI (BURNOUT)

	Agotamiento Emocional (%)	Despersonalización (%)	Realización Personal (%)
Todos los días	9,4 (11)	2,6 (3)	46,2 (54)
Pocas veces a la semana	10,3 (12)	6,8 (8)	33,3 (39)
Una vez a la semana	21,4 (25)	11,1 (13)	15,4 (18)
Unas pocas veces al mes	19,7 (23)	7,7 (9)	3,4 (4)
Una vez al mes o menos	20,5 (24)	13,7 (16)	0,9 (1)
Pocas veces al año o menos	17,1 (20)	36,8 (43)	0,9 (1)
Nunca	1,7 (2)	21,4 (25)	0,0 (0)

Fuente: Elaboración propia.

TABLA II
FRECUENCIA ABSOLUTA Y RELATIVA POR DIMENSIÓN SATISFACCIÓN LABORAL

	Satisfacción intrínseca del trabajo (%)	Satisfacción con las prestaciones recibidas (%)	Satisfacción con el ambiente físico (%)	Satisfacción con la supervisión (%)	Satisfacción con la participación (%)
Muy satisfecho	18,8 (22)	12,0 (14)	24,8 (29)	24,8 (29)	23,9 (28)
Bastante satisfecho	42,7 (50)	28,2 (33)	30,8 (36)	41,9 (49)	35,0 (41)
Algo Satisfecho	22,2 (26)	32,5 (38)	17,9 (21)	12,8 (15)	13,7 (16)
Indiferente	7,7 (9)	12,0 (14)	12,8 (15)	8,5 (10)	9,4 (11)
Algo insatisfecho	4,3 (5)	11,1 (13)	7,7 (9)	6,0 (7)	9,4 (11)
Bastante insatisfecho	3,4 (4)	4,3 (5)	4,3 (5)	4,3 (5)	4,3 (5)
Muy insatisfecho	0,9 (1)	0,0 (0)	1,7 (2)	1,7 (2)	4,3 (5)

Fuente: Elaboración propia.

TABLA III
FRECUENCIA ABSOLUTA Y RELATIVA POR DIMENSIÓN ACTITUDES FRENTE AL CAMBIO

	Cinismo (%)	Temor ante el cambio (%)	Aceptación al cambio (%)
Totalmente de acuerdo	12,0 (14)	20,5 (24)	20,5 (24)
De acuerdo	31,6 (37)	48,7 (57)	60,7 (71)
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	35,0 (41)	22,2 (26)	17,9 (21)
En desacuerdo	18,8 (22)	6,8 (8)	0,9 (1)
Totalmente en desacuerdo	2,6 (3)	1,7 (2)	0,0 (0)
Pocas veces al año o menos	17,1 (20)	36,8 (43)	0,9 (1)
Nunca	1,7 (2)	21,4 (25)	0,0 (0)

Fuente: Elaboración propia.

TABLA IV
CORRELACIONES CONSTRUCTOS EVALUADOS

	Satisfacción intrínseca del trabajo	Satisfacción con las prestaciones recibidas	Satisfacción con el ambiente físico	Satisfacción con la supervisión	Satisfacción con la participación	Agotamiento Emocional	Despersonalización	Realización Personal	Cinismo	Temor ante el cambio	Aceptación al cambio
Satisfacción intrínseca del trabajo	1										
Satisfacción con las prestaciones recibidas	0,759**	1									
Satisfacción con el ambiente físico	0,614**	0,703**	1								
Satisfacción con la supervisión	0,655**	0,775**	0,585**	1							
Satisfacción con la participación	0,652**	0,801**	0,599**	0,872**	1						
Agotamiento Emocional	-0,409**	-0,394**	-0,301**	-0,379**	-0,389**	1					
Despersonalización	-0,358**	-0,285**	-0,221*	-0,350**	-0,353**	0,660**	1				
Realización Personal	0,399**	0,400**	0,273**	0,431**	0,414**	-0,427**	-0,445**	1			
Cinismo	-0,349**	-0,485**	-0,294**	-0,517**	-0,509**	0,552**	0,395**	-0,541**	1		
Temor ante el cambio	-0,320**	-0,411**	-0,226*	-0,397**	-0,380**	0,502**	0,335**	-0,454**	0,786**	1	
Aceptación al cambio	0,220*	0,343**	0,317**	0,284**	0,399**	-0,301**	-0,230*	0,370**	-0,238**	-0,126	1

*: Correlación significativa en el nivel 0,05 (2 colas). **: Correlación significativa en el nivel 0,01 (2 colas). Fuente: Elaboración propia.

significativa ($p < 0,01$) con todas las dimensiones de satisfacción laboral a excepción de la dimensión *Satisfacción con el ambiente físico* donde la correlación es significativa pero al nivel 0,05. En contraste a esto, la dimensión “Realización personal” tiene una relación directa (positiva) con todas las variables de la satisfacción laboral al nivel 0,01.

A su vez, la dimensión “Cinismo” vinculada a actitudes frente al cambio, posee una relación inversa (negativa) y significativa al nivel 0,01 con todas las dimensiones de satisfacción laboral. Igual situación ocurre con “Temores ante el cambio” donde existe una relación inversa y significativa ($p < 0,01$) con todas las dimensiones a excepción de la *Satisfacción con el ambiente físico*, donde la relación es significativa en el nivel 0,05. En el caso de la dimensión “Aceptación al cambio”, se evidencia una relación positiva y significativa ($p < 0,01$) con la *Satisfacción con las prestaciones recibidas*, la *Satisfacción con el ambiente físico*, la

Satisfacción con la supervisión y la *Satisfacción con la participación*, mientras la relación es positiva y significativa en el nivel 0,05 con la *Satisfacción intrínseca del trabajo*.

Finalmente, el “Cinismo” y el “Temor ante el cambio” (actitudes frente al cambio) presentan una relación directa

(positiva) y significativa ($p < 0,01$) con el “Agotamiento emocional” y “Despersonalización” (Burnout), y una relación negativa (significativa al 0,01) con la realización personal. Asimismo, la “Aceptación al cambio” posee una relación inversa con el “Agotamiento emocional” ($p < 0,01$), con la

“Despersonalización” ($p < 0,05$) y directa con la “Realización personal” ($p < 0,01$). (Tabla IV).

Al comparar las medias por sexo entre los docentes, no se observan diferencias significativas en las dimensiones de las variables satisfacción laboral, burnout y actitudes frente al cambio (Tabla V).

TABLA V
COMPARACIÓN DE MEDIAS ENTRE DOCENTES MUJERES Y HOMBRES

	Hombres		Mujeres		t	p
	M	DE	M	DE		
Satisfacción intrínseca del trabajo	20,28	6,24	21,11	4,81	-0,754	0,453
Satisfacción con las prestaciones recibidas	22,28	7,23	23,69	6,17	-1,027	0,307
Satisfacción con el ambiente físico	25,93	8,42	24,57	7,15	0,851	0,397
Satisfacción con la supervisión	30,83	10,37	31,19	8,41	-0,191	0,849
Satisfacción con la participación	14,62	5,88	15,08	4,70	-0,428	0,670
Agotamiento Emocional*	21,00	17,26	24,83	13,01	-1,097	0,280
Despersonalización*	8,97	9,72	6,72	7,18	1,148	0,258
Realización Personal	38,10	7,91	38,31	7,86	-0,121	0,904
Cinismo	28,93	9,71	29,61	9,57	-0,332	0,741
Temor ante el cambio	30,03	8,69	30,97	7,51	0,557	0,579
Aceptación al cambio	31,90	5,18	33,11	4,82	-1,158	0,249

M: media; DE: Desviación estándar; t: t de Student; p: valor-p; * No se han asumido varianzas iguales (gl: grados de libertad = 115) Hombres =29; Mujeres =88. Fuente: Elaboración propia.

Conclusiones y Discusión

Se ha realizado una investigación donde se analizó la relación entre las variables satisfacción laboral, síndrome de burnout y actitudes frente al cambio en docentes de establecimientos educacionales de Chile. Los resultados muestran que el agotamiento emocional y la despersonalización se correlacionan inversamente y de manera significativa con todas las dimensiones de la satisfacción laboral ($p < 0,01$), asimismo la realización personal correlaciona positivamente de forma significativa con todas las dimensiones de satisfacción laboral ($p < 0,01$); estos resultados coinciden con investigaciones previas (Skaalvik y Skaalvik, 2010; Delgado-Bello *et al.*, 2021), dado que en la medida que la satisfacción laboral se incrementan, el agotamiento emocional y la despersonalización bajan. En este caso, los docentes encuestados se encuentran satisfechos con su trabajo y esto se relaciona directamente con su realización personal.

Desde un punto de vista teórico, en la medida que los profesores se encuentran satisfechos laboralmente, poseen una alta realización personal; en el caso de la muestra analizada, los docentes están desde *Algo satisfecho a Muy satisfecho* en todas las dimensiones evaluadas.

Respecto a la relación entre síndrome de burnout y actitud frente al cambio, correlacionan positivamente y de manera significativa al $p < 0,01$, agotamiento emocional y despersonalización, con cinismo y temor al cambio, según Morales (2008) son correlaciones moderadas y bajas respectivamente. En el caso de realización personal correlacionan negativamente de manera significativa al $p < 0,01$ con cinismo y temor al cambio. El agotamiento emocional y despersonalización correlacionan negativamente con la aceptación al cambio de manera significativa al $p < 0,01$ y $p < 0,05$ respectivamente y la

realización personal correlaciona positivamente de manera significativa al $p < 0,01$. Desde la perspectiva de esta investigación se puede observar que si se mantienen bajos el agotamiento emocional y la despersonalización la disposición al cambio aumenta, lo mismo sucede inversamente con la realización personal.

También se encontró que todas las dimensiones de satisfacción laboral correlacionan negativamente de forma significativa al $p < 0,01$ y $p < 0,05$, con las dimensiones de cinismo y temor ante el cambio, de la misma manera correlacionan positivamente de manera significativa al $p < 0,01$ y al $p < 0,05$ con aceptación al cambio. Esto se corrobora con estudios que indican que la mayoría de los docentes se encuentran satisfechos con su trabajo independiente de las condiciones y que esta es importante para lograr un trabajo saludable y productivo (Díaz y Barra, 2017).

Según diversos estudios existe más probabilidad que las profesoras experimenten mayor agotamiento laboral que los profesores (Klassen y Chiu, 2010; Skaalvik y Skaalvik, 2010, 2017), no es el caso de este estudio, ya que la comparación de medias por sexo no arrojan diferencias significativas entre las dimensiones de los tres instrumentos aplicados.

En términos generales, los resultados de esta investigación permiten ratificar lo que se plantea de manera teórica: existe una relación entre las dimensiones de los instrumentos de manera significativa.

Desde el punto de vista práctico, se destaca el rol de los docentes, ya que independiente de las condiciones, mantienen un alto nivel de satisfacción con su trabajo, en la mayoría de los casos, esto hace que su disposición a asumir cambios sea favorable y mantienen una elevada realización personal. Sin duda, de acuerdo a lo planteado por Gil-Monte (2006), hay que cuidar que no aumente el agotamiento

emocional, para que de esta manera no afecte negativamente a las otras dimensiones, considerando que ninguno de los sujetos encuestados evidencia prevalencia del síndrome burnout.

Los resultados también muestran una dispersión bastante pareja de la frecuencia de agotamiento emocional (propensa tanto a subir como bajar), por lo que realizar un trabajo para mantener estos niveles bajos, aumenta la probabilidad de disminuir la resistencia al cambio (baja el cinismo y el temor al cambio).

La gran fortaleza de esta muestra es su alto nivel de realización personal, la cual repercute de manera positiva en la aceptación del cambio, lo que, junto a un bajo agotamiento emocional, hacen que una estrategia de afrontamiento (como la despersonalización) se mantenga controlada, de no ser así, esto resultaría muy complejo dado el trabajo que realizan los profesores con los estudiantes y sus colegas.

Entre las limitaciones de esta investigación se puede señalar el tamaño de la muestra, por lo que se abre un espacio para continuar estudiando estas variables en los docentes no solamente de la Región de Ñuble, Chile, sino del resto de las regiones del país, sirviendo como referencia para indagaciones en otros países de Latinoamérica.

REFERENCIAS

- Abarca S, Letelier A, Aravena V, Jiménez A (2011) Equilibrio trabajo-familia, satisfacción laboral y apoyo familiar en docentes de escuelas básicas. *Psicología desde el Caribe* 33: 285–298. <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/view/7659>
- Acosta M, Parra L, Burbano C, Aguilera M de los A, Pozos B (2019) Estrés laboral, burnout, salud mental y su relación con violencia psicológica en docentes universitarios. *Revista Salud Uninorte* 35: 328–342. <https://doi.org/10.14482/sun.35.3.613.62>
- Agrawal S, Dayama S, Galhotra A (2022) COVID-19 mental health

challenges: A scoping review. *Journal of Education and Health Promotion* 11: 375. https://doi.org/10.4103/jehp.jehp_426_22

- Ajibo HT, Ene JC (2023) Examining the prospect of online education as drivers of effective and uninterrupted university education in the post-COVID-19 era. *Journal of Applied Research in Higher Education*. Ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/JARHE-01-2023-0039>
- Akça F, Yaman B (2010) The effects of internal-external locus of control variables on burnout levels of teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 2: 3976–3980. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.03.626>
- Avendaño W, Luna H, Rueda G (2021) Satisfacción laboral de los docentes: un análisis desde los factores extrínsecos e intrínsecos. *Revista Venezolana de Gerencia* 26: 190–201. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.13>
- Bacon AM, Corr PJ (2020) Coronavirus (COVID-19) in the United Kingdom: A personality-based perspective on concerns and intention to self-isolate. *British Journal of Health Psychology* 25: 839–848. <https://doi.org/10.1111/bjhp.12423>
- Bedoya EA, Vega NE, Severiche CA, Meza MJ (2017) Síndrome de quemado (burnout) en docentes universitarios: El caso de un centro de estudios del Caribe Colombiano. *Formación Universitaria* 10: 51–58. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062017000600006>
- Bleck V, Lipowsky F (2022) Teachers' emotional exhaustion before and during the COVID-19 pandemic: Neither emotional exertion nor vacation feeling. *Frontiers in Psychology*. *Sec. Educational Psychology* 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.887494>
- Cabezas V, Madeiros M, Inostroza D, Gómez C, Loyola V (2017) Organización del tiempo docente y su relación con la Satisfacción Laboral: Evidencia para el caso chileno. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas* 25: 1–33. <https://doi.org/10.14507/epaa.25.2451>
- Chiang M, Salazar C, Núñez A (2007) Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: Hospital tipo I. *Theoria: ciencia, arte y humanidades* 16: 61–76. <https://www.redalyc.org/pdf/299/29916206.pdf>

- Chiavenato I (2020) *Gestión del talento humano* (5ta ed.). McGrawHill, Estados Unidos. 585 pp.
- Córica J (2020) Resistencia docente al cambio: Caracterización y estrategias para un problema no resuelto. *RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia* 23: 255–272. <https://doi.org/10.5944/ried.23.2.26578>
- Cruz I, Miranda A, Ramírez M (2022) Implicaciones tecnológicas en la educación a distancia durante la pandemia en universitarios. *Interciencia* 47: 439–446. <https://www.interciencia.net/antiores/volumen-47-numero-10/>
- Cuadra A, Veloso C (2007) Liderazgo, Clima y Satisfacción Laboral en las Organizaciones. *Universum* 2: 42–58.
- Delgado-Bello C, Veas-González I, Avalos-Tejeda M, Gahona-Orlando O (2021) El rol de la inteligencia emocional y del conflicto trabajo-familia en la satisfacción laboral, el desempeño percibido y la intención de abandono de los docentes. *Información tecnológica* 32: 169–178. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642021000100169>
- Díaz C, Barra E (2017) Resiliencia y satisfacción laboral en profesores de colegios municipales y particulares subvencionados de la comuna de Machali. *Estudios Pedagógicos* 43: 75–86. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052017000100005>
- Fessell D, Cherniss C (2020) Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) and Beyond: Micropractices for Burnout Prevention and Emotional Wellness. *Journal of the American College of Radiology* 17: 746–748. <https://doi.org/10.1016/j.jacr.2020.03.013>
- Ganga-Contreras F, Cassinelli A, Díaz G, Maluk S (2016) Breves disquisiciones teóricas en torno al tema capital humano y eficiencia organizativa. *Gaceta Laboral* 22: 27–39. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/gaceta/article/view/21283>
- Ganga-Contreras F, Viancos P, Díaz-Barríos J, Alarcón N, Saez W (2021) Producción científica sobre coronavirus y SARS-CoV-2 publicada en revistas indexadas en la base de datos Scopus. Resultados hasta el 2020. *Bibliotecas. Anales de Investigación* 17: 159–180. <http://revistas.bnjm.cu/index.php/BAI/article/view/411>
- García-Carmona M, Marín M, Aguayo R (2019) Burnout syndrome in secondary school teachers: a systematic review and meta-analysis. *Social Psychology of Education* 22: 189–208. <https://doi.org/10.1007/s11218-018-9471-9>
- García M, Gómez P, Londoño O (2009) Relación entre motivación y resistencia al cambio en personas que trabajan en una empresa del sector público, en Bogotá (Colombia). *Diversitas: Perspectivas en Psicología* 5: 141–159. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2009.0001.11>
- García M, Rojas M, Díaz S (2011) Relación entre el cambio organizacional y la actitud al cambio en trabajadores de una empresa de Bogotá. *Diversitas* 7: 125–142. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2011.0001.08>
- Gil-Monte P (2006) *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Pirámide. Madrid, España. 192 pp.
- Gil-Monte P, Peiró J (1999) Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de psicología* 15: 261–268. <https://revistas.um.es/analesps/article/view/30161>
- Guiñez-Cabrera N, Jeldes-Delgado F, Ganga-Contreras F, Mansilla-Obando K (2021) Satisfacción e insatisfacción en los docentes con cargos administrativos de instituciones de educación superior: un estudio exploratorio en tiempos de Covid-19. *Interciencia* 46: 324–331. <https://www.interciencia.net/antiores/volumen-46-numero-7-8/>
- Hernández-Sampieri R, Mendoza-Torres C (2018) *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. México. 714 pp.
- Huan S, Qing G, Zhonghua Z (2020) An exploratory study of teachers' subjective wellbeing: understanding the links between teachers' income satisfaction, altruism, self-efficacy and work satisfaction. *Teachers and Teaching* 26: 3–31. <https://doi.org/10.1080/13540602.2020.1719059>
- Hulin C, Timothy J (2003) Job attitudes. En W. Borman D. Ilgen, R. Klimoski (Eds.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology* (12). John Wiley & Sons. pp. 255–276. <https://doi.org/10.1002/0471264385.weil211>
- Jiménez A, Jara M, Miranda E (2012) Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes. *Revista Semestral da Associação Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional, SP* 16: 125–134. <https://doi.org/10.1590/S1413-85572012000100013>
- Johnsrud L, Rosser V (2002) Faculty Members' Morale and their Intentions to Leave: A Multilevel Explanation. *The Journal of Higher Education* 73: 518–542. <https://doi.org/10.1353/jhe.2002.0039>
- Katsamunská, P (2023) The Covid-19 Pandemic and the New Age of Higher Education: the Experience of Bulgaria. *Economic Alternatives* (1): 169–177. <https://doi.org/10.37075/EA.2023.1.09>
- Kerlinger F, Lee H (2002) *Investigación del comportamiento* (4ta ed.). McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. México. 810+xxi pp.
- Klassen R, Chiu M (2010) Effects on Teachers' Self-Efficacy and Job Satisfaction: Teacher Gender, Years of Experience, and Job Stress. *Journal of Educational Psychology* 102: 741–756. <https://doi.org/10.1037/a0019237>
- Kontrová L, Gazdíkóvá J, Ilavská I (2022) Home Learning Experiences Through the Covid-19 Pandemic. *European Journal of Contemporary Education* 11: 1124–1133. <https://doi.org/10.13187/ejced.2022.4.1124>
- Llorca-Pellicer M, Soto-Rubio A, Gil-Monte PR (2021) Development of burnout syndrome in non-university teachers: Influence of demand and resource variables. *Frontiers in Psychology* 12: 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.644025>
- Maslach C, Jackson S, Leiter M (1996) *The Maslach Burnout Inventory Manual (MBI)*. (3era ed.). Consulting Psychologists Press. Palo Alto, California, EE.UU. pp. 191–218.
- Maslach C, Schaufeli W, Leiter M (2001) Job Burnout. *Annual review of psychology* 52: 397–422. <https://www.annualreviews.org/doi/pdf/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Mejía J, Silva C, Rueda Y (2020) Ruta de atención psicosocial para docentes con síndrome de burnout a causa de la cuarentena generada por el COVID-19. *Revista de Investigación en Gestión Industrial, Ambiental, Seguridad y Salud en el Trabajo* 2: 133–143. <https://doi.org/10.34893/gisst.v2i2.18>
- Meliá JL, Peiró JM (1989) La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El cuestionario de Satisfacción S20/23. *Psicologemas* 5: 59–74. https://www.uv.es/~meliajl/Research/Art_Satisf/ArtS20_23.PDF
- Meza L, Torres J, Mamani-Benito O (2021) Gestión educativa como factor determinante del desempeño de docentes de educación básica regular durante la pandemia COVID-19. *Revista Apuntes universitarios* 11: 46–58. <https://doi.org/10.17162/au.v11i1.543>
- Morales P (2008) *Estadística aplicada a las ciencias sociales*. Universidad Pontificia Comillas. Madrid, España. 364 pp.
- OIT–Eurofound (2019) *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*. 72 pp. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--travail/documents/publication/wcms_712531.pdf
- OMS (2020) Organización Mundial de la Salud. <https://www.who.int/es>
- 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: 185–212. <https://doi.org/10.37073/puriq.3.1.142>
- Polti I (2013) Ética en la investigación: análisis desde una perspectiva actual sobre casos paradigmáticos de investigación en psicología. En *V Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XX Jornadas de Investigación Noveno Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR*. 190–194. <https://www.aacademica.org/000-054/51>
- Pyhältö K, Pietarinen J, Haverinen K, Tikkanen L, Soini T (2021) Teacher burnout profiles and proactive strategies. *European Journal of Psychology of Education* 36: 219–242. <https://doi.org/10.1007/s10212-020-00465-6>
- Rabelo E, Ros M, Torres M (2004) Validación de una escala de actitudes ante el cambio organizacional. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones* 20(1): 9–30. <https://journals.copmadrid.org/jwop/art/f4552671f8909587cf485ea990207f3b>
- Ribot V, Chang N, González A (2020) Efectos de la COVID-19 en la salud mental de la población. *Revista Habanera de Ciencias Médicas* 19: 1–11. <https://revhabanera.sld.cu/index.php/rhab/article/view/3307>

- Robbins S, Judge T (2009) *Comportamiento Organizacional (Decimoterc)*. Person Educación. Naucalpan de Juárez, México. 720 pp.
- Rodríguez-Morales A, Sánchez-Duque J, Hernández S, Pérez Díaz C, Villamil-Gómez W, Méndez C, Paniz-Mondolfi A (2020) Preparación y control de la enfermedad por coronavirus 2019 (COVID-19) en América Latina. *Acta Médica Peruana* 37: 3–7. <https://doi.org/10.35663/amp.2020.371.909>
- Salcedo H, Cárdenas Y, Carita L, Ledesma M (2020) Síndrome de Burnout en docentes en un contexto de emergencia sanitaria, Lima. *Revista de Investigación Científica y Tecnológica I*: 44–56. <https://doi.org/10.47422/ac.vli3.18>
- Salgado J, Leria F, Arcos L, Pineda C, González C (2018) Actitud y resistencia al cambio organizacional en trabajadores mineros. *Revista de Psicología* 36: 105–134. <https://doi.org/10.18800/psico.201801.004>
- Santibáñez C, Moreno-Leiva G, Sánchez Montoya U, Álvarez M (2021) Síndrome de burnout en docentes de salud de Universidades en Chile durante la pandemia de COVID-19. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo* 30. http://scielo.i-scii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S11132-62552021000400495&lng=es&nrm=iso Epub 14-Mar-2022. ISSN 1132-6255.
- Skaalvik EM, Skaalvik S (2010) Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations. *Teaching and teacher education* 26: 1059–1069. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2009.11.001>
- Skaalvik EM, Skaalvik S (2017) Dimensions of teacher burnout: relations with potential stressors at school. *Social Psychology of Education* 20: 775–790. <https://doi.org/10.1007/s11218-017-9391-0>
- Tabares Y, Martínez V, Matabanchoy S (2020) Síndrome de burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Universidad y Salud* 22: 265–279. <https://doi.org/10.22267/rus.202203.199>
- Wang C, Pan R, Wan X, Tan Y, Xu L, McIntyre R, Ho C (2020) A longitudinal study on the mental health of general population during the COVID-19 epidemic in China. *Brain, Behavior, and Immunity* 87: 40–48. <https://doi.org/10.1016/j.bbi.2020.04.028>