



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**

**FACULTAD DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA**

**(FECYT)**

**CARRERA: PSICOPEDAGOGÍA**

**PROYECTO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR, MODALIDAD DE PROYECTO  
DE INVESTIGACIÓN**

**TEMA: “EVALUACIÓN DE LA SATISFACCIÓN PROFESIONAL DE  
LOS DOCENTES EN LA UNIDAD EDUCATIVA INTERNACIONAL  
PENSIONADO ATAHUALPA”**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Licenciatura en  
Psicopedagogía**

**Línea de investigación: Desarrollo social y del comportamiento humano.**

**AUTORA:**

Pilacuán Puenayán Mayra Esmeralda

**Director:**

PhD. Posso Yépez Miguel Ángel

Ibarra, 2023



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**  
**BIBLIOTECA UNIVERSITARIA**

## 1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

En cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago la entrega del presente trabajo a la Universidad Técnica del Norte para que sea publicado en el Repositorio Digital Institucional, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

<b>DATOS DE CONTACTO</b>			
<b>CÉDULA DE IDENTIDAD:</b>	040212541-3		
<b>APELLIDOS Y NOMBRES:</b>	Pilacuán Puenayán Mayra Esmeralda		
<b>DIRECCIÓN:</b>	San Gabriel, Carchi. Calle Mayor Arturo Guevara e Ibarra		
<b>EMAIL:</b>	<a href="mailto:maytho15@gmail.com">maytho15@gmail.com</a> – <a href="mailto:mepilacuanp@utn.edu.ec">mepilacuanp@utn.edu.ec</a>		
<b>TELÉFONO FIJO:</b>	2291538	<b>TELF. MOVIL</b>	0978990047

<b>DATOS DE LA OBRA</b>	
<b>TÍTULO:</b>	“EVALUACIÓN DE LA SATISFACCIÓN PROFESIONAL DE LOS DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA INTERNACIONAL PENSIONADO ATAHUALPA”
<b>AUTOR (ES):</b>	Pilacuán Puenayán Mayra Esmeralda
<b>FECHA: AAAAMMDD</b>	14-06-2023
SOLO PARA TRABAJOS DE TITULACIÓN	
<b>PROGRAMA:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> <b>PREGRADO</b> <input type="checkbox"/> <b>POSGRADO</b>
<b>TITULO POR EL QUE OPTA:</b>	Licenciatura en Psicopedagogía
<b>ASESOR /DIRECTOR:</b>	PhD. Posso Yépez Miguel Ángel

## 2. CONSTANCIAS

El autor manifiesta que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto, la obra es original y que es el titular de los derechos patrimoniales, por lo que asume la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 14 días, del mes de junio del 2023

**EL AUTOR:**

Firma:  .....

Pilacuán Puenayán Mayra Esmeralda

## APROBACIÓN DEL COMITÉ CALIFICADOR

El Comité calificador del trabajo de integración curricular "Evaluación de la satisfacción profesional de los docentes de la Unidad Educativa Internacional Pensionado Atahualpa." elaborado por Pilacúan Puenayán Mayra Esmeralda, previo a la obtención del título de Licenciada en Psicopedagogía, aprueba el presente informe de investigación en nombre de la Universidad Técnica del Norte:



(f): .....  
PhD. Posso Yépez Miguel Ángel  
C.C.: 10013948448.



(f): .....  
MSc. Guzmán Torres Cristian Eduardo  
C.C.: 1716384530.

# CERTIFICACIÓN DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTERGRACIÓN CURRICULAR

Ibarra, 08 de junio del 2023

PhD Posso Yépez Miguel Ángel

DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICA:

Haber revisado el presente informe final del trabajo de titulación, el mismo que se ajusta a las normas vigentes de la Unidad Académica de la Universidad Técnica del Norte; en consecuencia, autorizo su presentación para los fines legales pertinentes. ,

0): .....  


*PhD Posso Yépez Miguel Ángel*

*C.C.: 1001394848*

## Dedicatoria

Este trabajo está dedicado principalmente a mis padres Nelly y Jorge por todo el esfuerzo a través de estos 4 largos años, por enseñarme a nunca darme por vencida; especialmente a mi mami, por enseñarme a afrontar cualquier dificultad que se me presente sin perder nunca la cabeza, por nunca dejarme sola y apoyarme en todo; a mi hermano Jorge por ser un pilar fundamental en este tedioso, pero bonito proceso, por ser mi fiel compañero desde el día que llegó a mi vida. En conjunto me han enseñado a ser la persona que en día hoy soy, mis valores, mi perseverancia y empeño, sin dejar de lado el inmenso amor que me han brindado, los amo hasta el final de los tiempos.

A mis abuelitos María, Elías y Rosita, por ser quienes desde donde estén me han guiado, porque en vida me cuidaron, consintieron, y llenaron de consejos de sabiduría y amor, siempre fueron unas personas honestas, entregadas a su trabajo, y sobre todo humanos maravillosos, porque a pesar de ya no estar presentes me han hecho sentirlos cerca, no olvidaré que son mis ángeles.

A mi querido Sneyder Alveiro, este trabajo también es para ti, tú que has sido testigo de lo tormentosa que a veces se me ha puesto la vida, por siempre estar ahí, por no dejarme caer nunca, por ser mi compañero en las buenas y en las malas, por cuidarme, por escucharme, por enseñarme a respetar y conectar con la naturaleza, por ser un ángel en mi vida, por hacerme conocer las estrellas y por traer luz a mi vida. Has sido quien más, me ha demostrado que para cumplir los sueños hay que trabajar en ellos y ser constantes. Me has demostrado el lado bueno de la vida.

También quiero dedicarle este trabajo a Stalin y Jordy por su comprensión, por su paciencia, por estar para mí cuando las cosas más difíciles se han puesto, por siempre darme aliento, por demostrarme que para amar no se necesita ver a la persona todos los días y que nunca hay que dejar de luchar por lo que uno quiere, por enseñarme que hay que seguir a nuestro corazón, los quiero.

A mi entrañable amigo Erick Wladimir por ser guía y consejero en este camino, por escucharme siempre que algo acontece en mi vida, sin tu apoyo no habría sido posible llegar hasta aquí. Gracias por ser una fuente constante de inspiración y conocimiento.

A Luna. Luna, me haces feliz todos los días y me animas a perseguir mis sueños. Gracias por tu amor y por recostarte a mi lado en esos días tristes. ¡Eres una estrella!

A mis amigas/os de la universidad y de mi lindo San Gabriel por ser guía y compañía en esta etapa tan bonita, los consejos, las risas, los abrazos y sobre todo el cariño que me han brindado los llevo conmigo en mi mente y corazón.

*Mayra E. Pilacúan Puenayán*

## Agradecimiento

En primer lugar, quiero agradecer a Dios por ser mi más grande compañero y guía durante el transcurso de mi carrera, por ser mi fortaleza, por cuidar de mí, por darme una segunda oportunidad y enseñarme que el amor mueve montañas.

A mis padres, especialmente a mi mami Nelly, por esperarme cada viernes con los brazos abiertos, sin importar cuan cansada esté, ha sido mi mayor ejemplo, ejemplo de amor, esperanza, paciencia. A mi papi Jorge por ser tan inquebrantable y por trabajar de sol a sol para darnos lo que necesitamos, a los dos les doy gracias por su cariño y por siempre impulsarme a salir adelante, por brindarme soporte material y económico para mis estudios.

A mi hermanito Jorge Bladimir por sus palabras llenas de verdad, por ser ejemplo de que no hay que quedarnos en nuestra zona de confort, por enseñarme que en la vida hay que aprender a hacer de todo y no tenerle miedo al trabajo.

A mis tías y tíos Nancy, Cecilia, Narciza, Gustavo, Carmen, Iván, Pedro, Marcelo, Vinicio, Lucía, Alfredo y Ernesto con sus respectivas familias, gracias por ser parte de cada una de mis etapas, gracias por cuidarme, por hacerme reír hasta que el estómago duela, gracias por el sinfín de anécdotas que me llevo en el corazón, gracias por los consejos y por siempre empujarme hacia adelante y ser mi mayor ejemplo de constancia y esfuerzo.

A mi querido Anthony, Alexita y Lady gracias por ser la alegría de mis fines de semana, gracias por el cariño, pero sobre todo gracias por inculcar en mí que debo enseñar desde el cerebro que aprende, que los niños son los seres más inocentes del mundo y que necesitan amor y paciencia en grandes cantidades.

Un infinito agradecimiento a Sol, Ale, Marco, Leo y Alex por ser con quienes viví y conviví en la ciudad de Ibarra, gracias por cuidar de mí, así como yo lo hice con ustedes, gracias por ser la chispa de alegría en mi vida durante estos años, los recordaré todos los días.

A mis amigos/as y compañeros/as de la Universidad, han sido 4 años llenos de alegrías y de momentos especiales, tal vez la pandemia nos robó muchos momentos, pero estoy segura de que los pocos que compartimos nos los llevamos al corazón.

Doy las gracias a mis queridos docentes por todos los conocimientos transmitidos a través estos años y durante la elaboración de este trabajo de investigación. Por ser esa luz que me ha iluminado en los momentos de desconcierto, por ser mentores, consejeros y orientadores al momento de enseñar, por prepararme no solo en lo académico, sino también para enfrentar la vida.

De igual manera un sentido agradecimiento a mi tutor PhD Posso Yépez Miguel Ángel y asesor MSc. Guzmán Torres Cristian Eduardo, por su dedicación y paciencia, sin sus palabras y correcciones precisas, no hubiese podido lograr llegar a esta instancia tan anhelada. Gracias por su guía y todos sus consejos, los llevaré grabados para siempre en la memoria y en mi futuro profesional.

*Mayra E. Pilacuán Puenayán*

## **Resumen**

El presente estudio analiza la satisfacción de los docentes de la Unidad Educativa Internacional “Pensionado Atahualpa” mediante la evaluación a 52 profesores correspondientes a la muestra de la población a la que se le aplicó el test de Maslach Burnout Inventory – Student Survey (MBISS), a través del cual se determinó el agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, los indicadores arrojados al momento de la toma de del test no son significativos y trascendentales pero puede existir una progresión en estos indicadores debido a los valores medios y altos, una conclusión irrefutable es que la mayoría de docentes no se ven realizados profesionalmente. Además, se analizó la prueba de chi cuadrado en función del género y nivel de enseñanza determinando que no hay relación directa con el agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, lo cual difiere con lo expuesto por Ramírez Pérez & Lee Maturana (2012), quienes manifiestan que las mujeres son más propensas a sufrir del síndrome de Burnout. Dadas las condiciones laborales de hoy en día se deben tomar medidas correctivas y preventivas, para tener satisfacción personal y profesional en las instituciones lo cual conllevaría a un mejor ambiente de enseñanza, fortalecimiento del compañerismo en la institución y proveer, y por ende a mejores relaciones interpersonales en todo ámbito social.

**Palabras clave:** Satisfacción Laboral, Agotamiento Emocional, Despersonalización, Realización Personal, Síndrome de Burnout.



## **Abstract**

This study analyzes the satisfaction of teachers of the Unidad Educativa Internacional "Pensionado Atahualpa" through the evaluation of 52 teachers corresponding to the sample of the population to which the Maslach Burnout Inventory - Student Survey (MBISS) was applied, through which emotional exhaustion, awakening and personal realization were determined, The indicators obtained at the time of taking the test are not significant and important but there may be a progression in these indicators due to their medium and high values, an irrefutable conclusion is that most teachers are not professionally performed. In addition, the chi-square test was analyzed according to gender and educational level, determining that there is no direct relationship with emotional exhaustion, awakenings and personal fulfillment, which differs from what was exposed by Ramirez Perez & Lee Maturana (2012), who stated that women are more likely to suffer from burnout syndrome. Given today's working conditions, corrective and preventive measures must be taken in order to achieve personal and professional satisfaction in the institutions, which would lead to a better teaching environment, strengthening of the partnership in the institution and providing, and therefore to better interpersonal relationships in all social spheres.

**Key words:** Job Satisfaction, Emotional Exhaustion, Awakenings, Personal Fulfillment, Burnout Syndrome.

## Índice de Contenido

<b>Introducción</b> .....	13
<b>Problema</b> .....	14
<b>Delimitación del Problema</b> .....	15
<b>Justificación</b> .....	15
<b>Antecedentes</b> .....	17
<b>Objetivos</b> .....	18
<b>Objetivo General</b> .....	18
<b>Objetivos Específicos</b> .....	18
<b>CAPITULO I: MARCO TEÓRICO</b> .....	19
<b>1.1 PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL</b> .....	19
<b>1.1.1 Definición</b> .....	19
<b>1.1.2 Importancia</b> .....	19
<b>1.1.3 Variables de la Psicología Organizacional</b> .....	20
<b>a. Clima Organizacional</b> .....	20
<b>b. Cultura Organizacional</b> .....	20
<b>c. Comunicación</b> .....	20
<b>d. Cambio Organizacional</b> .....	21
<b>e. Conflicto y negociación</b> .....	21
<b>1.2 SATISFACCIÓN LABORAL</b> .....	22
<b>1.2.1 Definición</b> .....	22
<b>1.2.2 Bases Teóricas</b> .....	23
<b>a. Teoría bifactorial de Herzberg (1967)</b> .....	23
<b>b. Teoría de la motivación de Abraham Maslow</b> .....	24
<b>c. Teoría motivacional de las expectativas de Vroom</b> .....	26
<b>1.2.3 Estrés Laboral</b> .....	27
<b>1.2.4 Síndrome de Burnout</b> .....	27
<b>1.2.5 Evaluación de la Satisfacción Profesional (Burnout)</b> .....	28
<b>a. Agotamiento Emocional</b> .....	29
<b>b. Despersonalización</b> .....	29
<b>c. Realización Personal</b> .....	30
<b>1.3 SATISFACCIÓN PROFESIONAL DOCENTE</b> .....	30
<b>1.3.1 Hallazgos</b> .....	31

<b>1.3.2 Síntesis de Estudios Similares</b> .....	31
<b>CAPITULO II: MATERIALES Y MÉTODOS</b> .....	33
<b>2.1 Tipo de Investigación</b> .....	33
<b>2.2 Métodos, Técnicas e Instrumentos</b> .....	33
<b>2.2.1 Métodos</b> .....	33
<b>2.2.2 Instrumentos</b> .....	34
<b>a. Test Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBISS)</b> .....	34
<b>2.2.3 Técnicas</b> .....	35
<b>2.3 Hipótesis</b> .....	36
<b>2.4 Matriz de Operacionalización de dimensiones</b> .....	37
<b>2.5 Participantes</b> .....	33
<b>2.6 Procedimiento</b> .....	34
<b>CAPITULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b> .....	36
<b>3.1 Dimensiones de Burnout</b> .....	37
<b>3.2 Género y dimensiones de Burnout</b> .....	40
<b>3.3 Nivel de enseñanza con dimensiones de Burnout</b> .....	46
<b>CONCLUSIONES</b> .....	52
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	56
<b>REFERENCIAS</b> .....	58
<b>ANEXOS</b> .....	64

## Índice de Tablas

<b>Tabla 1</b> .....	36
Intervalos de Niveles de Dimensiones de Burnout .....	36
<b>Tabla 2</b> .....	37
Matriz de Operacionalización.....	37
<b>Tabla 4</b> .....	37
Niveles de Agotamiento Emocional .....	37
<b>Tabla 5</b> .....	38
Niveles de Despersonalización .....	38
<b>Tabla 6</b> .....	39
Niveles de Realización Personal.....	39
<b>Tabla 7</b> .....	40
Relación de Género y Agotamiento Emocional .....	40
<b>Tabla 8</b> .....	41
Prueba de Chi – Cuadrado de Género y Agotamiento Emocional .....	41
<b>Tabla 9</b> .....	42
Relación del Género y la Despersonalización .....	42
<b>Tabla 10</b> .....	43
Prueba de Chi-Cuadrado de Género y Despersonalización.....	43
<b>Tabla 11</b> .....	44
Relación de Género y Realización Personal.....	44
<b>Tabla 12</b> .....	45
Prueba de Chi-Cuadrado de Género y Realización Personal .....	45
<b>Tabla 13</b> .....	46
Relación entre el Nivel de Enseñanza y Agotamiento Emocional .....	46
<b>Tabla 14</b> .....	47
Prueba de Chi-Cuadrado de Nivel de Enseñanza y Agotamiento Emocional.....	47
<b>Tabla 15</b> .....	48
Relación entre Nivel de Enseñanza y Despersonalización.....	48
<b>Tabla 16</b> .....	49
Prueba de Chi-Cuadrado de Nivel de Enseñanza y Despersonalización.....	49
<b>Tabla 17</b> .....	50
Relación entre Nivel de Enseñanza y Realización Personal.....	50
<b>Tabla 18</b> .....	51
Prueba de Chi-Cuadrado de Nivel de Enseñanza y Realización Personal .....	51

## Introducción

Ser docente no solo implica tener que transmitir conocimientos a los alumnos; los maestros también deben estar listos para enfrentar la desmotivación de los estudiantes, la presión que comúnmente ejercen los padres de familia y autoridades, sin olvidar que en muchas ocasiones los profesores no cuentan con los recursos suficientes para llevar a cabo su plan de trabajo.

Marcela Buzzetti en su Investigación Validación Del Maslach Burnout Inventory (MBI), En dirigentes del colegio de profesores A.G. De Chile manifiesta que, la docencia es una de las profesiones más propensas a ser afectada por el estrés laboral o Síndrome de Burnout esto debido a la interacción directa que tienen con las personas (Buzzetti, 2005). En la docencia variables como el conflicto de roles, sobrecarga de trabajo, el clima en el aula de clase, término de jornada laboral en el hogar, entre otros. Llevan a que los docentes desarrollen estrés crónico manifestándose a través del *Agotamiento Emocional*, siendo el cansancio que le genera al individuo el cumplimiento de las funciones en el trabajo; *La Despersonalización* caracterizada principalmente por la falta de empatía y sensibilidad que se puede presentar ante quienes hacen uso de su servicio o sus compañeros de trabajo; y finalmente *La Realización Personal* que hace referencia a los sentimientos de satisfacción o insatisfacción que la persona tiene consigo mismo y con su desempeño laboral. A esto se le conoce como Síndrome de Quemado o Burnout (Maslach & Jackson, 1996).

En los últimos años ha sido de gran interés el bienestar laboral de los docentes, especialmente si del síndrome de Burnout se habla, esto toma aún más relevancia luego de la pandemia a causa del COVID\_19 a inicios de marzo de 2020, que llevó a escuelas, colegios, institutos y universidades a la implantación de la educación virtual, la docencia en el ámbito educativo virtual trajo consigo mucha sobrecarga laboral, exceso de tareas, pruebas, horarios a destiempo y demás (Asencios-Falcón, Melgarejo-Rodríguez, & Palomino-Berrios, 2022). Los problemas de salud ocupacional de los maestros afectan el desempeño docente, más aún cuando en la época de pandemia el término de docencia en línea no es el más adecuado, puesto que por la urgencia lo que existió fue una virtualización de la educación no planificada más no una educación virtual de calidad esto de acuerdo con los investigadores Posso Yépez et al. (2022).

Sin embargo, el regreso a las clases presenciales ha denotado bajos niveles académicos en los estudiantes, repercutiendo en que los docentes asuman nuevas tareas derivadas de este evento, lo que podría conducir a bajos niveles de satisfacción profesional. Así, el objetivo de este estudio fue analizar el nivel de satisfacción en los docentes de la Unidad Educativa Internacional “Pensionado Atahualpa” a través del test de Maslach Burnout Inventory – Student Survey (MBISS) el cual fue a su vez adaptado a esta investigación, reflejando que, si existe agotamiento emocional, que, aunque la despersonalización no es significativa puede haber una progresión, y la mayoría de los docentes no se ven realizados profesionalmente.

## Problema

Uno de los principales problemas que presenta la Institución Educativa es que sus docentes no han sido evaluados en lo que respecta a satisfacción profesional docente. Morillo Montra (2006), manifiesta que la satisfacción profesional es un criterio positivo o negativo que tienen los empleados acerca de su trabajo, este se exterioriza a través del grado de conformidad que pueda existir entre las posibles expectativas de las personas con respecto al trabajo, las recompensas que ofrece el mismo, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial.

Las causas posibles por las que no ha existido una evaluación de la satisfacción profesional de los docentes dentro de la Institución entre otras son, que:

- La Institución Educativa no dispone de personal calificado que evalúe la satisfacción profesional en los docentes.
- La Institución Educativa no cuenta con recursos económicos y no cuenta con una planificación para llevar a cabo este proceso.
- La incertidumbre de autoridades del plantel, provinciales y ministeriales a los resultados de evaluación que podrían demostrar aspectos reales acerca de la estabilidad emocional de los docentes, entre otros padecimientos, que de cierta manera son temas sensibles.
- El gobierno actual no tiene una visión de cuán importante es el bienestar psicológico emocional de los profesores al momento de impartir clases pues ayudaría a mejorar su desempeño o productividad o en el mejor de los casos mantenerlo y así brindar a la institución un trabajo efectivo y eficaz.

De no realizarse una evaluación de la satisfacción profesional del docente podría, entre otros, darse ciertos efectos negativos los cuales pueden afectar al desempeño laboral de los maestros dentro de la institución educativa.

Entre los principales se observa:

El desconocimiento de sentimientos y problemas en el personal docente de la Institución ignorando el agotamiento emocional que pueden padecer los mismos, teniendo así maestros descontentos o disgustados con su desempeño laboral.

Las dificultades para reforzar o capacitar a los docentes, negando la posibilidad de mejorar o mantener el buen ambiente laboral dentro de la Institución educativa de una forma adecuada, pero sobre todo efectiva que conduzca a la satisfacción profesional de los maestros y por ende el educador pueda propiciar un mejor ambiente dentro del aula favoreciendo al aprendizaje a sus estudiantes.

Al llevar a cabo esta evaluación, se puede lograr identificar las dificultades que experimentan los docentes, de esta manera cada institución puede realizar capacitaciones que mejore el bienestar del maestro, fortalezca las habilidades que les permiten a los docentes tratar con

situaciones que pueden producir niveles de estrés significativos; Al evaluar la satisfacción profesional, habrá la posibilidad de tomar medidas basadas en mejorar el desarrollo profesional y personal del docente, y a su vez garantizar una mejor calidad de educación para los estudiantes.

## **Delimitación del Problema**

La satisfacción profesional o laboral dentro de la psicología forma parte de una rama denominada Psicología del trabajo y las organizaciones, esta es una disciplina que ha estudiado el comportamiento del ser humano dentro del ámbito laboral abordando una amplia perspectiva a nivel individual, grupal, organizacional y social, teniendo como propósito promover un ambiente laboral óptimo en donde exista bienestar y motivación entre los trabajadores o en este caso docentes, pues tener un buen ambiente laboral y una buena satisfacción profesional influyen en el desempeño del empleado (Güell Malet, 2014).

En el campo de la Pedagogía, la satisfacción profesional se ve reflejada en el desempeño de los docentes dentro de la institución, pues como apunta Marchesí Ullastres (2007), solo aquel docente que se siente a gusto con su trabajo es capaz de transmitir felicidad en sus actividades como maestro y esto solo lo puede conseguir si encuentra sentido al educar a sus estudiantes, si por el contrario un docente se siente inconforme en su trabajo no aplicaría una correcta pedagogía al momento de impartir sus conocimientos en el salón de clases, viéndose afectado el proceso de enseñanza-aprendizaje. Entonces los psicopedagogos tienen que preservar el correcto aprendizaje de los estudiantes, para esto es necesario tomar en cuenta si el docente se siente laboralmente satisfecho, si existe un buen ambiente de trabajo, la motivación que siente al momento de impartir clases y si está dispuesto o no a impartir una educación de calidad a sus alumnos.

Esta investigación se llevará a cabo en la provincia de Imbabura en la ciudad de Ibarra en el transcurso del año lectivo 2022-2023 en la Unidad Educativa Internacional Pensionado Atahualpa que está ubicada en la parroquia El Sagrario, en el cantón Ibarra, en la provincia de Imbabura, perteneciente al distrito Ibarra-Pimampiro-Urcuquí, el tipo de educación que ofrece es regular, su modalidad es presencial, jornada matutina. Es una institución particular laica ubicada en el Norte del país, una institución sin fines de lucro que cuenta con los niveles de Educación Inicial, Educación General Básica, Bachillerato General Unificado y, Bachillerato Internacional. La Institución educativa cuenta con 728 estudiantes, 25 por cada aula y 62 docentes.

## **Justificación**

La satisfacción profesional en el campo de la educación es importante pues como manifiesta Anaya Nieto & Suárez Riveiro (2014), un profesor que se siente satisfecho con su desempeño profesional por ende también es un docente más motivado hacia la culminación de los objetivos académicos con sus alumnos, tiene la responsabilidad de encontrar una manera de innovar en la educación y está abierto a la implementación de recursos didácticos que den mejores resultados, esto permite que también se siente más comprometido en su

labor como docente, todo esto contribuye de una forma importante a la calidad de la educación. Por otro lado, la afirmación de Cantón Mayo & Téllez Martínez (2016), quienes deducen que la satisfacción e insatisfacción docente pueden verse reflejadas en el rendimiento académico de los estudiantes, pues la satisfacción del usuario es uno de los principales componentes para obtener calidad en la educación.

Otra de las razones por las cuales se ha seleccionado este tema es debido a la importancia que tiene la evaluación de la satisfacción profesional de los docentes dentro de la institución educativa pues como ya se ha mencionado es fundamental que los maestros se sientan satisfechos con su trabajo porque esto permitirá que se desenvuelvan de una mejor manera en lo que respecta a sus labores como docentes de la institución educativa. También permitirá demostrar y dar a conocer como el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal que son las variables a estudiar pueden influir en el desenvolvimiento docente, así por otro lado la institución también podría mostrar su preocupación en cuanto a la satisfacción profesional o laboral mediante la inserción o el diseño de capacitaciones que permitan implantar, mejorar o en el mejor de los casos mantener condiciones laborales adecuadas que den paso al bienestar del docente educativo.

Además, existirá una serie de beneficiarios directos:

Los docentes serán beneficiarios porque sobre la base de sus resultados se pretende en gran medida dar a conocer que tan bien o mal se sienten desempeñando su trabajo como profesores para así poder mantener o mejorar la satisfacción de los educadores dentro de la institución educativa, adoptando medidas por parte de los responsables pertinentes, medidas que incentiven al cuerpo docente, pues es importante recalcar que al ser humano le agrada sentirse reconocido dentro de su ámbito laboral provocando satisfacción o insatisfacción esto de acuerdo a la efectividad que demuestre cada uno de los profesores en su labor tomando en cuenta los siguientes aspectos: la motivación, la comunicación, el liderazgo, las relaciones interpersonales, la participación, el compromiso y el logro de metas.

La institución será beneficiada ya que al encontrar problemas de satisfacción profesional en los docentes se logre mejorar la atención que la institución educativa ofrece a la valoración del desempeño profesional del docente educativo, por otro lado en caso de que existiera una excelente satisfacción profesional por parte de los docentes lo que se haría es conservar la metodología que se ha venido utilizando para el beneficio de los maestros dentro del ámbito laboral y que de esta manera ellos sigan haciendo su trabajo de la mejor manera pues esto beneficia al aprendizaje de los estudiantes y también a que la institución ofrezca una educación de calidad y calidez y así lograr o conservar un buen ambiente laboral pues cuando los individuos se sienten parte de un grupo de trabajo con un clima organizacional apropiado se pueden alcanzar mejores resultados en lo que respecta a desempeño, compromiso y cooperación.

Los investigadores también se verán beneficiados al momento de realizar esta indagación en la Unidad Educativa Internacional Pensionado Atahualpa debido a que es la primera vez que se hace un estudio de carácter psicopedagógico pues existen antecedentes casi nulos en el



país, permitiéndole desarrollar habilidades de investigación que le sirvan para la culminación del trabajo de integración curricular y la vida profesional.

Asimismo se beneficiarán de este proyecto en la medida en que la institución se ocupe de la satisfacción profesional de los docentes asumiendo que es un tema muy relevante, los estudiantes, la sociedad y las familias de los docentes debido a que si un individuo se siente satisfecho en el ámbito laboral su alegría, motivación y efusividad no solo se verán reflejadas dentro de la institución, sino que también en sus hogares y dentro de su círculo social, pues su satisfacción profesional va de la mano con su bienestar el cual permite ejercer un rol social exitoso dentro de la sociedad.

## **Antecedentes**

En lo que respecta a la satisfacción profesional docente como objeto de estudio en instituciones educativas, se encuentran muy pocos elementos recogidos en documentos de archivo, se ha practicado una revisión bibliográfica exhaustiva sobre el tema a investigar, encontrándose algunos estudios similares internacionales que se han realizado sobre la satisfacción profesional docente.

Un primer trabajo corresponde a Ucrós Brito et al. (2015), quienes estudiaron la satisfacción laboral en docencia, investigación y extensión, de los profesores de educación superior en la Universidad de La Guajira Colombia, en ese estudio se concluye que existen varios factores que afectan los niveles de satisfacción en las actividades de docencia, investigación y extensión los cuales causan insatisfacción en los profesores universitarios de La Guajira.

Un segundo trabajo es el de Maita et al. (2011), quienes investigaron los Factores de satisfacción laboral en los docentes del Núcleo Bolívar de la Universidad de Oriente, Venezuela. Los principales resultados encontrados mostraron insatisfacción laboral en tres factores: aspecto económico, condiciones físicas de las instalaciones del núcleo y el desarrollo del personal.

Un tercer y último trabajo es el de Olivares Preciado, et al. (2006), en el cuál estudió la satisfacción laboral del personal docente del departamento académico de clínica estomatológica de la facultad de estomatología Roberto Beltrán Neira de la universidad Peruana Cayetano Heredia, tomando como grupo de estudio a 36 docentes (14 mujeres y 22 hombres) en febrero del 2005, midiendo cuatro factores de la satisfacción laboral: por la institución, por la remuneración, por la tensión laboral y por las condiciones laborales, la satisfacción laboral por la institución fue buena, la satisfacción laboral por la remuneración, tensión laboral y condiciones laborales fue regular.

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Evaluar la satisfacción profesional de los docentes de la Unidad Educativa Internacional “Pensionado Atahualpa”.

### **Objetivos Específicos**

- Analizar el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal de los docentes de la Unidad Educativa Internacional Pensionado Atahualpa, en el año lectivo 2022-2023.
- Analizar si existe relación del género de los docentes de la Unidad Educativa Internacional Pensionado Atahualpa con el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal.
- Analizar si existe relación del nivel en que enseñan los docentes de la Unidad Educativa Internacional Pensionado Atahualpa, con el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal.

# CAPITULO I: MARCO TEÓRICO

## 1.1 PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

### 1.1.1 Definición

La psicología organizacional es una rama de la psicología que se enfoca en el estudio de los fenómenos psicológicos individuales al interior de las organizaciones y a través de las formas que los procesos organizacionales ejercen su impacto en las personas, también se la define como un campo en donde se estudia la actitud, los procesos mentales, el comportamiento y la cognición de los individuos al momento de interactuar entre pares para llevar a cabalidad actividades fructíferas. La Psicología organizacional es la ciencia encargada de mantener o aumentar la dignidad y el desempeño de los individuos en el ámbito laboral, esta rama de la psicología no solo estudia el desempeño de los sujetos, sino que también se encarga de crear un buen ambiente laboral en donde exista comunicación, motivación, liderazgo, para que los objetivos planteados dentro de la organización se lleven a cabalidad y así poder conseguir excelentes resultados a corto, mediano y largo plazo, además parte importante de esta rama de la psicología es mejorar las relaciones entre los empleados y autoridades o directivos pues esto también forma parte de un clima organizacional adecuado.

Babativa (2017), menciona que la psicología organizacional tiene como propósito la búsqueda continua por mantener y promover la salud física y mental de sus colaboradores y señala que su objeto de estudio se centra en el individuo. Por ello el subproceso o el área de mayor representatividad en el análisis organizacional, estará siempre asociada al comportamiento humano y la forma, como éste interactúa para posibilitar los objetivos de la organización y los de sus propios intereses.

### 1.1.2 Importancia

La psicología organizacional es fundamental dentro del ámbito laboral porque permite analizar y comprender la conducta de los individuos en el trabajo pues ayuda a identificar fortalezas, debilidades y amenazas para así ir trabajando o puliendo un clima laboral adecuado en donde primen las buenas relaciones entre compañeros de trabajo, autoridades y demás participantes de las instituciones y así cuidar los intereses de la misma y de sus empleados, aplicando estrategias para promover la motivación en beneficio del desarrollo personal y el crecimiento profesional de cada uno de ellos como seres humanos. Con mucha razón Elizalde et al. (2010), manifiestan que se debe entender que las sociedades entonces no solo se componen de individuos con nombre y apellido, sino también se componen de organizaciones formal o informalmente conformadas, grupos sociales, entidades de ayuda, etcétera, las cuales van tomando importancia en su rol social y que manejan dimensiones como la cultura organizacional, el clima organizacional, entre otros, mediante las cuales es posible dar un presunto diagnóstico de la organización de manera similar a como un psicólogo clínico lo haría con su paciente.

### **1.1.3 Variables de la Psicología Organizacional**

#### **a. Clima Organizacional**

Ferro Vásquez, et al. (2013), definen al clima organizacional como la interacción de los individuos en su medio ambiente buscando un equilibrio con este. Los individuos tienden a tener la necesidad de poseer información proveniente de su entorno laboral esto con el objetivo de conocer el comportamiento que requiere la organización y así alcanzar un equilibrio aceptable con el mundo que lo rodea. Entonces se dice que el clima organizacional es la manera en la que los trabajadores perciben el empleo puesto que esta varía de una empresa a otra esto principalmente al comportamiento de los individuos en el trabajo pues no hay que dejar de lado que el comportamiento de un sujeto en el trabajo no solo depende de sus características personales sino también influye su clima de trabajo y los componentes de organización.

De otra parte, autores como Campbell (1976), tratan de obtener las dimensiones y las causas del clima organizacional, para entender el concepto de clima y su medida como una variable individual, quien considera al clima como causa y resultado de la estructura y de los diferentes procesos que se generan en la organización o institución, los cuales inciden en el comportamiento de los individuos; por otro lado tenemos la definición de Dessler (1979), quien menciona que el clima representa las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja y la opinión que se haya formado de ella en términos de estructura, recompensa, consideración, apoyo y apertura. De acuerdo con lo anterior, cabe resaltar el hecho de que el clima organizacional es un elemento claramente identificable en cualquier organización.

#### **b. Cultura Organizacional**

En el tema de Cultura Organizacional destaca la tipificación de características propias de las de las empresas. Se entiende como Cultura Organizacional la forma característica de pensar y hacer las cosas en una organización, producto de las interacciones del pasado y presente para adaptarse a circunstancias del entorno y a tensiones internas. Intervienen una acción colectiva, un lapso de tiempo en el que se han desarrollado acciones, políticas o decisiones; así como un progresivo establecimiento de procedimientos formales e informales. Esto implica reconocer mecanismos de desarrollo y presente para adaptarse a circunstancias del entorno y a tensiones internas. Intervienen una acción colectiva, un lapso de tiempo en el que se han desarrollado acciones, políticas o decisiones; así como un gradual establecimiento de procedimientos formales e informales. Esto implica reconocer mecanismos de desarrollo y consolidación de una cultura organizacional como son rituales, símbolos, lenguajes propios, transmisión oral de leyendas y mitos; sistemas de recompensas económicas y no económicas (Schein, 1996, pp. 101-106).

#### **c. Comunicación**

Comunicación es un concepto amplio y complejo, aunque tiene focalizaciones desde lo humano hasta lo tecnológico, pasando por lo social y lo biológico se refiere a la dimensión

humana y social. Su reducción y simplificación a lo mecánica o binario puede hacer que nuestro entendimiento del asunto sea fragmentado, incompleto e inculto: las comunicaciones interpersonales y sociales, por ejemplo, son complejas y difícilmente pueden comprenderse mediante simplicidades. Comunicación significa mucho más que un intercambio aislado de información. Es un proceso de construcción colectiva basado en necesidades, expectativas y proyectos de las personas que intervienen. Puede ser un proceso intencional o supuesto, real o virtual, puntual o global, aparentemente independiente o encadenado. Intervienen simultáneamente flujos de causa-efecto desde dimensiones intrapersonales, interpersonales, organizacionales y sociales en múltiples direcciones, evidentes o intangibles, con múltiples intensidades, y múltiples y complejas significaciones. Es decir, se produce un cruce permanente de información proveniente de diversas órbitas o dimensiones comunicacionales, que conforman un tejido comunicacional en el que la sociedad está inmersa porque se vive atando cabos entre informaciones de una y otra dimensión.

#### **d. Cambio Organizacional**

De acuerdo con Ferro Vásquez et al. (2013), el cambio es entendido como una modificación que ocurre en el entorno laboral, este representa un aspecto importante en la innovación de las instituciones, organizaciones o empresas y en la capacidad que tienen estas de adaptarse para poner frente a las diferentes transformaciones de medio ambiente tanto interno como externo (p. 106). El cambio dentro de las organizaciones debe ser planificado minuciosamente esto quiere decir que se debe preparar a los individuos que forman parte de la organización o al menos a su mayoría para que logren adaptarse, en este punto lo que trata el cambio organizacional es romper los paradigmas es conseguir que los empleados y porque no los empleadores cambien sus costumbres y así se puedan elaborar nuevos reglamentos, pues es de gran conocimiento que cuando un individuo es informado de manera adecuada sobre los nuevos cambios, este se tomara como una aspecto positivo y como una oportunidad para que existan mejoras, por el contrario si la comunicación de los nuevos o posibles cambios es deficiente se podrían generar conflictos de clima en el equipo de trabajo e incluso puede producirse el rechazo y temor a cambios imprevistos

#### **e. Conflicto y negociación.**

Babativa (2017), define al conflicto como el grupo de acciones que generan tensión al interior del grupo, porque los intereses colectivos y particulares, están en riesgo o están causando sesgo dentro del ambiente laboral. Se puede afirmar, que el conflicto es necesario en los grupos, pues ello potencializa la capacidad comunicativa y de tolerancia que los miembros de un equipo pueden tener para superar la diferencia y fomentar la creatividad y participación de todos los miembros del equipo. El conflicto en lo que respecta a la psicología organizacional no se lo ve como un punto negativo sino por el contrario se lo toma en consideración pues sirve para mejorar la relaciones y la consecución de logros en la organización.

Por otro lado, Cuenca Ruiz (2015), define a la negociación como un proceso de comunicación entre pares encaminada hacia un acuerdo, en el cual se intenta resolver un

conflicto de intereses utilizando el diálogo y la discusión, descartando la violencia y logrando llegar a acuerdos mutuos en donde no se dañen los intereses de nadie y se respeten las opiniones de cada lado.

## **1.2 SATISFACCIÓN LABORAL**

### **1.2.1 Definición**

Existen diversos conceptos sobre la satisfacción laboral, la definición propuesta por Días-Chiappe (2015), quien manifiesta que la satisfacción laboral abarca un aspecto interno o intrínseco de los seres humanos, pero esta no solo toma en cuenta a los aspectos internos, sino que también engloba aspectos externos o extrínsecos que vendrían a ser lo que el trabajo puede o no ofrecer para el bienestar del trabajador. Para Ucrós Brito et al. (2015), la satisfacción laboral es considerada una dimensión sumamente importante especialmente cuando se trata de motivar a los trabajadores pues se refleja el grado en el que el sujeto percibe de manera positiva o negativamente si sus carencias y necesidades son cubiertas o no en el trabajo. Se puede concluir a la satisfacción laboral como la sensación de logro que abarca tanto factores intrínsecos como extrínsecos pues estos permiten percibir de manera positiva o negativamente la satisfacción de los trabajadores de acuerdo con la motivación que se les da en los lugares en los que se desempeñan laboralmente.

Se puede entender a la satisfacción laboral desde un punto sentimental o de un bienestar emocional positivo que genera un ambiente agradable para el sujeto por el hecho de haber realizado un trabajo que le es llamativo o que le interesa. Según Güell Malet (2014), también se la puede considerar como “El resultado de las percepciones sobre el trabajo, basadas en factores relativos al ambiente, el estilo de dirección, la política de la organización, la relación con los grupos de trabajo, las condiciones laborales y el salario” (p. 125). Dentro de la satisfacción profesional es imprescindible que el ambiente laboral en el cual el individuo se desenvuelva de manera profesional sea agradable pues este es indispensable para que los trabajadores encuentren motivación para realizar sus labores, es necesario tener un buen clima o ambiente laboral para que exista eficacia dentro de la institución o empresa que ayuden a un desarrollo tanto individual como grupal, potenciando a los trabajadores a realizar sus actividades competentemente.

Duche Pérez et al. (2019), definen al termino satisfacción laboral como un conjunto de actitudes hacia el trabajo, lo que desarrolla un comportamiento y una disposición psicológica favorable o desfavorable. La satisfacción que tengan las personas con su trabajo es una de las variables más importantes relacionadas con el comportamiento organizacional y la mejor calidad de vida puesta a disposición en el ámbito laboral. A la satisfacción laboral se la considera un constructo muy importante en el campo de la psicología organizacional y del trabajo, por el papel mediador que juega entre las condiciones del entorno laboral y las consecuencias para el desarrollo de la institución tanto organizacional como individual.

La satisfacción dentro del ámbito laboral es imprescindible puesto que, el bienestar del individuo en las organizaciones, es lo que va ligado a una mayor efectividad en su trabajo,

por ende quienes estén a cargo de los empleados deberán proporcionar una estabilidad laboral, económica y emocional, donde él logre identificar que sus necesidades son tenidas en cuenta por la organización, se le brinde un reconocimiento por su trabajo, se le den posibilidades de ascenso y autonomía en sus funciones diarias. Todo esto con el fin de generar en el empleado un compromiso y sentido de afiliación con la organización que lo lleve a empoderarse de sus funciones y de la empresa (Vecino Gravel & Alfaro de Prado Sagrera, 1999, p. 63-75), dando lugar a un nivel alto de satisfacción dentro del ámbito laboral.

## **1.2.2 Bases Teóricas**

### **a. Teoría bifactorial de Herzberg (1967)**

En 1967 Frederick Herzberg propone “La teoría de los dos factores”, ésta teoría establece que la satisfacción laboral y la insatisfacción en el trabajo representan dos fenómenos totalmente distintos y separados entre sí en la conducta profesional, éste modelo afirma que la persona trabajadora posee dos grupos de necesidades: unas referidas al medio ambiente físico y psicológico del trabajo (necesidades higiénicas) y otras referidas al contenido mismo del trabajo (necesidades de motivación), de tal manera que éste modelo planteado por Herzberg señala que la satisfacción laboral sólo puede venir generada por los factores intrínsecos (a los que Herzberg llamó factores motivadores) mientras que la insatisfacción laboral sería generada por los factores extrínsecos (a los que Herzberg dio la denominación de factores higiénicos).

Factores intrínsecos o motivadores, incluye la relación empleado trabajo, realización, reconocimiento, la promoción, el trabajo estimulante y la responsabilidad.

Factores extrínsecos, Las políticas y la administración de la empresa, relaciones interpersonales, sueldo, la supervisión y las condiciones de trabajo.

El autor declara que si se satisfacen las “necesidades higiénicas” el trabajador no se siente ya insatisfecho (pero tampoco está satisfecho = estado neutro); si no se satisfacen estas necesidades, se siente insatisfecho, el individuo sólo está satisfecho en el puesto de trabajo cuando están cubiertas sus “necesidades de motivación”, si no se cubren estas necesidades, no está satisfecho (pero tampoco está insatisfecho = estado neutro)

Factores extrínsecos o de Higiene

Los factores externos o extrínsecos están condicionados por la percepción que el trabajador tiene, Según Andrade Yopez (2017), los factores extrínsecos vendrían a ser las condiciones en las que los trabajadores desempeñan, aquí se toman en cuenta las condiciones físicas, ambientales, el sueldo, los beneficios sociales, las políticas que tenga la empresa, la relación con autoridades, supervisores, gerentes y demás, vida personal/status y seguridad (p.7). Estos factores hacen referencias a las necesidades fisiológicas y necesidades de seguridad especialmente están relacionados con el entorno ambiente en donde se desarrolla el trabajo

pues la ausencia de estos en el entorno laboral puede causar un bajo rendimiento en los trabajadores y afectar de manera significativa en el rendimiento de los empleados.

#### Factores intrínsecos o Motivadores

Andrade Yopez (2017), considera que los factores intrínsecos o motivadores son aquellos que dan un efecto duradero de satisfacción laboral y ayudan a que la productividad aumente algunos de ellos pueden ser: el reconocimiento, la responsabilidad, el logro, crecimiento y las tareas en sí que debe desarrollar un sujeto en el trabajo (p.7). Cuando las condiciones de estos factores son adecuadas pueden generar sentimientos de satisfacción dentro de los trabajadores; pero por el contrario cuando los factores intrínsecos son precarios pueden provocar insatisfacción y por ende decadencia en el desenvolvimiento de los trabajadores. También son factores que hace referencia a las necesidades secundarias pues tienen que ver directamente relacionados con los cargos en cada puesto de trabajo produciendo un efecto positivo en los niveles de productividad.

#### **b. Teoría de la motivación de Abraham Maslow**

En 1943, Maslow propone su “Teoría de la Motivación Humana” en esta teoría plantea una jerarquía de necesidades y factores que motivan a los seres humanos, esta teoría jerárquica se edifica a través de la identificación de cinco categorías de necesidades y se construye en base a la relevancia que estas tengan para la supervivencia y capacidad de motivación de cada individuo. Maslow, 1943, citado en (Araya-Castillo & Pedreros-Gajardo, 2013, p. 47) da a conocer que un individuo logra encontrarse motivado a través de cinco tipos de necesidades: fisiológicas (alimento, agua y abrigo), de seguridad (protección, orden y estabilidad), sociales (afecto, amistad y sentido de pertenencia), autoestima (prestigio, estrato social y autoestima) y autorrealización (autosatisfacción). Como se menciona anteriormente estas necesidades están clasificadas acorde a una jerarquía en donde algunas son prioritarias y cuando estas son saciadas se puede ascender a necesidades de orden superior.

Las necesidades propuestas por Abraham se satisfacen en el siguiente orden, primero, las necesidades básicas (fisiológicas y de seguridad) y luego las necesidades secundarias (social, autoestima y autorrealización). Esto se debe a que lo seres humanos buscan principalmente satisfacer sus necesidades básicas, para luego satisfacer necesidades más complejas (Araya-Castillo & Pedreros-Gajardo, 2013, p. 47). Maslow, 1954, citado en (Alarcón Nakamura, et. al, 2018, p. 507) manifiesta que dentro de los diferentes factores de motivación que existen en el trabajo para concretar una satisfacción laboral son: los logros y reconocimientos que el individuo recibe por su desenvolvimiento, las relaciones sociales en su entorno laboral, la responsabilidad y el sueldo. De esta manera el autor de la teoría da a conocer que la satisfacción que llega a sentir una persona está influenciada por factores que lo motiven como los elogios de colegas o superiores, esto le hace sentir a la persona que el trabajo realizado está siendo fructuoso y útil. Las buenas relaciones sociales que tengan los individuos dentro de su entorno laboral, influyen también para hablar de una total satisfacción dentro del trabajo en el que se desenvuelva cualquier persona, sin olvidar que



los incentivos que este reciba son imprescindibles para lograr un trabajador feliz y dispuesto a laborar eficazmente, es por ello que son importantes todos los aspectos antes mencionados, ya que de ellos ayudan a que el trabajador tenga bienestar físico y emocional, realizando trabajos de forma productiva.

Abraham Maslow destaca cinco niveles principales que mueven al ser humano siendo estas las necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, de autoestima/reconocimiento y la autorrealización ordenadas en una pirámide jerárquicamente en la cual se detalla lo siguiente; en el primer nivel están las necesidades fisiológicas, algunas de las que se puede identificar son la necesidad de ir al baño, saciar la sed, el hambre, aplacar el dolor, así como la necesidad de dormir y descansar. Una vez que todas estas necesidades están cubiertas las personas podían aspirar a dar o recibir más (Madero Gómez, 2022, p. 239).

El segundo nivel hace hincapié en la necesidad de seguridad, como el cuidado y la protección frente a daños físicos y emocionales, los seres humanos en este nivel procuran ahorrar y adquirir bienes para así conseguir una vida tranquila y sin preocupaciones a futuro, estas necesidades surgen luego de satisfacer las necesidades pertenecientes al nivel uno, una vez saciadas los dos primeros niveles en seguida aparece el tercer nivel, en donde se encuentra la necesidad de pertenencia, en otras palabras, esta necesidad es la que ayuda a las personas a relacionarse con sus pares en busca de afecto o de intereses compartidos, que incluyan afecto o cariño, pertenencia, aceptación, identificación con un grupo y amistad (Madero Gómez, 2022, pp. 239-240).

El cuarto grupo de necesidades en la pirámide de jerárquica de Maslow es la autoestima/reconocimiento, en otras palabras, la necesidad de éxito, control sobre las propias acciones, libertad, independencia, necesidad de buena reputación, reconocimiento, estatus, y la necesidad de sentirse útil y necesario. Por último, la necesidad de autorrealización expresarse plenamente en el desempeño de actividades, ya sean físicas, mentales o sociales. Sin embargo, hoy en día la motivación y la organización de estas necesidades en un individuo son muy diferentes a las de otro (Madero Gómez, 2022, p. 240).

Así, Maslow demuestra que para que una persona encuentre motivación, debe cubrir todas las necesidades antes mencionadas; Abraham menciona que las necesidades fisiológicas y de seguridad pertenecen a las necesidades de orden inferior, por lo que, si el individuo no logra satisfacer estas necesidades, le será difícil cubrir las necesidades de los niveles superiores, por lo tanto, la persona no encontrará motivación y no podrá hacer de manera apasionada su trabajo y esto puede llevar a que la persona sienta insatisfacción en los labores que desempeña (Camacho Castellanos, 2016). Por tanto, si el sujeto cumple con las necesidades mencionadas anteriormente, el aumento de su nivel de satisfacción aumenta, entonces trabajará de mejor manera, consiguiendo así sus objetivos personales y profesionales, beneficiando también al lugar en donde se desempeña como profesional.

### **c. Teoría motivacional de las expectativas de Vroom**

La teoría de la motivación de las expectativas fue desarrollada originalmente por Víctor Vroom, quien propone que la motivación depende del valor que las personas les dan a los resultados que se pueden lograr y las expectativas que tienen sobre sus objetivos. Esta teoría es muy importante pues hace hincapié en la individualidad y la variabilidad de las fuerzas motivadoras. Otro de los motivos que condujo a que Vroom desarrollara esta teoría fue para predecir los niveles de motivación que presenten los individuos particularmente en el campo laboral. Va del supuesto de que los individuos actúan cuando creen que sus esfuerzos conducirán al éxito y producirán resultados positivos (Erez & Isen, 2002).

Según su propuesta, el atractivo de un sistema social para que alguien quiera participar en él o, por el contrario, la probabilidad de que alguien que pertenece a él quiera salir de él, está relacionado con las “consecuencias de pertenencia organizacional”, específicamente las recompensas y castigos o las satisfacciones y deméritos que implica esta pertenencia. Estos factores motivacionales, además del dinero, se relacionan con la aceptación de quien los rodea en el ámbito laboral compañero o amigos de trabajo, la consideración superior, las tareas realizadas, la influencia en la toma de decisiones y el nivel que ocupa un individuo en la organización (Vroom, 1970, pp. 91-106).

Esta teoría da a conocer la motivación de una manera más detallada a través de tres tipos de relaciones: a) Expectativa o la probabilidad subjetiva de que el esfuerzo conducirá a un resultado (esfuerzo-rendimiento). b) Lo llamativo, conveniente y satisfactorio de los resultados imaginados (relación de valoración), y; c) La creencia de que un determinado nivel de rendimiento se convertirá en un resultado anhelado (relación de instrumentalidad).

De acuerdo con los autores Van Eerde & Thierry (1996), esta teoría ha destacado de manera significativa en el estudio de la motivación laboral. En este sentido, se argumenta que el trabajador se siente motivado para hacer bien su trabajo en función de la recompensa que espera recibir entonces esta teoría a da a conocer que la motivación que posea el individuo frente a s trabajo es o está determinada por el valor que se le asignen al resultado del esfuerzo, agregándole la confianza que tienen de que sus esfuerzos más la respuesta del medio y así contribuir significativamente al logro de los objetivos.

Las expectativas son una propiedad innata de los seres humanos, y los individuos las aplican primero a nivel personal, familiar, en la sociedad en la que se desenvuelven y finalmente en las organizaciones e instituciones de cualquier tipo. La institución como organización educativa plantea expectativas a lograr en los estudiantes. De allí nace la misión institucional que surge de la organización e implementación del currículo según las necesidades de los estudiantes.

Naranjo Pereira (2009, p. 161), exterioriza que la teoría dada por Vroom explica que una persona se siente motivada cuando trabaja para lograr una meta, y que una persona se siente segura cuando cree que será recompensada. Por lo tanto, el sujeto de prueba intenta todo y da el mejor rendimiento, ya que está convencido de que sus esfuerzos valen la pena. Es

importante recalcar que los trabajadores deben seguir un método que les permitirá alcanzar las más altas metas por sí mismos.

### **1.2.3 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). Peiro (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. Por otro lado, 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.

El estrés laboral se ha considerado una experiencia subjetiva de una persona, producida por la percepción de que existen demandas excesivas o amenazantes difíciles de controlar y que pueden tener consecuencias negativas para ella. Estas consecuencias negativas para la persona se denominan tensión, y las fuentes de las experiencias de estrés, anteriormente mencionadas, se denominan estresores. El análisis de los estresores es muy importante en el proceso de la prevención y control del estrés laboral. Son los estímulos que desencadenan las experiencias de estrés-tensión.

### **1.2.4 Síndrome de Burnout**

Para Rivera Guerrero, et al. (2018), de manera coloquial este síndrome es conocido como “quemarse por el trabajo” mundialmente también se lo conoce como Burnout, o de “consumición” si es traducido al español. A este síndrome se lo puede considerar como una enfermedad de la mente a aquellos que padecen este síndrome se los conoce como quienes “saltaron los tapones” o “quemaron los fusibles”. Este síndrome es una respuesta al estrés laboral que pueden padecer las personas dentro de sus empleos, en el cual se pueden identificar actitudes y sentimientos negativos hacia quienes los rodean sea en el ámbito laboral, social o personal en donde es muy notoria la sensación de desgaste físico y emocional.

Este síndrome nace debido al estrés laboral que existe en los individuos, este puede llegar a afectar en el desenvolvimiento laboral y la calidad de vida de las personas provocando insatisfacción en lo que hace, sintiendo que el trabajo cada vez se le hace más pesado, siente que al final de la jornada laboral termina muy agotado con sentimientos de vacío y sin ánimo, presenta cambios de humor notables con quienes hacen uso de sus servicios (estudiantes,

pacientes, o clientes) se le hace muy complicada la interacción con estas personas, también aparecen sentimientos que le hacen creer que está perdiendo el control de su vida.

Al síndrome de Burnout se lo puede definir de una forma más clara como un problema de salud y de calidad de vida laboral, es considerado como un tipo de estrés que da una respuesta psicofísica (relación entre los estímulos externos y la percepción que se tiene de dicha estimulación), este síndrome afecta negativamente sobre la salud de los trabajadores, generando insomnio, aumentando la vulnerabilidad a la enfermedad, provocando dolores articulares, taquicardia, entre otros síntomas; también afecta su capacidad de relacionarse apropiadamente con otros, acrecentando la probabilidad de conflictos familiares, laborales y sociales en general, y provocando insensibilización afectiva en los individuos que lo padecen. Al mismo tiempo también daña de una manera considerable el funcionamiento de la organización donde el empleado se desempeña, debido a que eleva su probabilidad de abandono o ausentismos regulares que repercuten en la calidad de su servicio (Napione Bergé, 2008). Una forma de prevenir este síndrome en el trabajo sería evitar la sobrecarga laboral, organizar bien el tiempo para trabajar y descansar y aprender a tener límites.

El síndrome de Burnout no se instaura en el individuo de un momento a otro sino por el contrario, es un proceso que evoluciona conforme pasa el tiempo. Dentro de este síndrome como lo señalan Rivera Guerrero et al. (2018), se logran encontrar diferentes fases que llegan a convertirse en un ciclo en el cual ciertos individuos logran vivir puesto que aprenden a sobrellevar cada etapa, esto no significa que las superen; sin embargo, existen personas que de manera acelerada llegan a la fase más complicada. Se identifican 3 fases significativas y estas son: **Entusiasmo o Luna** de miel que es donde el individuo siente mucha pasión por su trabajo, tiene mucha energía, tiene una actitud positiva pues la persona busca dar todo de sí mismo, esperando los mejores resultados, luego la fase de **Estancamiento, el despertar** en esta fase todo se empieza a ver desde otro punto de vista, aquí ya se dan a conocer los puntos negativos que existen dentro de las responsabilidades labores del trabajador, así como también se empiezan a encontrar peros en las relaciones humanas y empieza a haber un deterioro, también el individuo empieza a juzgar a su jefe asegurando que le carga mucho trabajo, de igual manera empieza a creer que es un fastidio atender a las personas, continua con la fase de **Frustración o el tostamiento** a esta fase se la identifica por la falta de energía que muestra el individuo, aquí el ser humano puede llegar a presentar síntomas psicofisiológicos en donde se pueden afectar sus horas de sueño y alimentación, es muy probable que las personas quieran refugiarse en el alcohol, las drogas, el sexo o las compras.

### **1.2.5 Evaluación de la Satisfacción Profesional (Burnout)**

En la presente investigación se va a utilizar el instrumento denominado test de Burnout – Maslach. Según Martínez Pérez (2010), el término Burnout se empezó a utilizar a partir de 1977, tras la exposición de Maslach ante una convención de la Asociación Americana de Psicólogos, en la que conceptualizó el síndrome como el desgaste profesional de los individuos que trabajan en diversos sectores de servicios humanos, siempre en contacto directo con los usuarios, especialmente personal sanitario y profesores. El síndrome sería la

respuesta extrema al estrés crónico que puede darse en el contexto laboral y tendría repercusiones de índole individual, pero también afectaría a aspectos organizacionales y sociales (p.2). El test consta de tres variables, el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal. El agotamiento emocional, da a conocer la vivencia de estar cansado emocionalmente por las posibles excesivas demandas de trabajo. La despersonalización que valora el grado en que el individuo reconoce actitudes de distanciamiento o cinismo. Finalmente, la realización personal que es la tendencia de los profesionales a evaluarse negativamente de modo que esa evaluación negativa afecta su habilidad en la realización del trabajo.

#### **a. Agotamiento Emocional**

El agotamiento emocional nace a partir de la disminución de los recursos emocionales del profesional para enfrentar los posibles retos que se le presenten en sus labores o actividades se presenta una continua fatiga a nivel mental, físico y emocional, comúnmente las personas muestran un continuo descontento o pesimismo entre las situaciones que tiene que resolver durante el trabajo, estos individuos no encuentran sentido a lo que hacen dentro de su trabajo asumiendo que no dan más (Rivera Guerrero et al., 2018).

Por otro lado, para Barreto Osma & Blanco Salazar (2020), el agotamiento emocional es un sentimiento que se manifiesta a través de la pérdida del gusto y la tranquilidad en la realización de las actividades diarias propias del sujeto aquí se pueden manifestar síntomas somáticos y psicológicos, entonces se puede expresar que el agotamiento emocional es una disminución de las facultades para relacionarse adecuadamente con los demás pues el individuo se siente exhausto física y psicológicamente, con sentimientos de inutilidad y desaliento.

#### **b. Despersonalización**

Se la describe como un mecanismo de defensa o una estrategia para hacer frente al agotamiento emocional esta aparece o es conocida como cinismo, indiferencia e indolencia y tiende a tener actitudes distantes, irritables y sentimientos negativos hacia el trabajo en general, si se habla dentro del ámbito laboral se manifiesta a través de la disminución en la eficacia del trabajo y las personas por lo general se convierten en individuos apáticos donde el profesional proyecta cinismo hacia las personas que reciben su servicio (Rivera Guerrero et al., 2018).

Se entiende la despersonalización como la falta de empatía con las personas que se encuentran a nuestro alrededor muchas veces por la acumulación de estrés se pueden generar bajos niveles de sororidad y esto puede repercutir negativamente en el ámbito laboral pues la despersonalización hace referencia a una respuesta negativa, insensible, o nada empática hacia los diferentes escenarios del trabajo. Existe el riesgo de que el desapego puede derivar en la pérdida de idealismo y en la deshumanización.

### **c. Realización Personal**

La realización personal tiene que ver con la percepción que el profesional tiene acerca de las labores que realiza, prediciendo que este posiblemente sirva o no, en caso de que el individuo tenga una percepción negativa de su desempeño laboral puede ocasionar una baja realización personal y esto puede provocar sentimientos de baja autoestima, infelicidad y descontento consigo mismo y con su trabajo, provocando disminución y bajo rendimiento en el trabajo (Menghi & Oros, 2014, pp. 47-59).

Esta variable hace referencia especialmente a los sentimientos de frustración, estancamiento y carencia de logros en sus labores. En este escenario se suma la falta de recursos propios y externo de la persona más la falta de apoyo corporativo y de oportunidades para crecer en el lugar de trabajo. En este punto los individuos se cuestionan si lo que realmente están haciendo les gusta, les motiva, si han alcanzado sus logros planteados al inicio de sus carreras o inclusive si a lo que se dedican realmente es lo que quieren para el resto de su vida. Así, los trabajadores con esta dimensión llegan a tener una consideración negativa de ellos mismo.

## **1.3 SATISFACCIÓN PROFESIONAL DOCENTE**

Luego de comprender el significado del concepto de satisfacción laboral y su importancia, el siguiente paso a seguir es aterrizar este aspecto en el campo de la educación. Ventura confiere a la labor docente y, por ende, a la satisfacción laboral de los maestros, un peso de envergadura:

La profesión docente es una de las más importantes profesiones en nuestra sociedad, pues es la única profesión que concentra su energía y atención en nuestros más preciosos recursos: los niños. Desde esta perspectiva, la satisfacción laboral del docente o directivo es un valioso constructo que incide en las posibilidades de éxito en el aprendizaje de los estudiantes y en el éxito de la gestión en las instituciones (2012, p.4).

La satisfacción profesional en el ámbito educativo es imprescindible pues como manifiesta Anaya Nieto & Suárez Riveiro (2014), un docente que se siente satisfecho con su desempeño profesional por ende también es un docente más motivado hacia la culminación de los objetivos académicos con sus alumnos, tiene la responsabilidad de encontrar una manera de innovar en la educación y está abierto a la implementación de recursos didácticos que den mejores resultados, esto permite que también se siente más comprometido en su labor como docente, todo esto contribuye de una forma importante a la calidad de la educación. Por otro lado, la afirmación de Cantón Mayo & Téllez Martínez (2016), deducen que la satisfacción e insatisfacción docente pueden verse reflejadas en el rendimiento académico de los estudiantes, pues la satisfacción del usuario es uno de los principales componentes para obtener calidad en el ámbito laboral en este caso en la educación.

### **1.3.1 Hallazgos**

Páramo et al. (2016, p. 175) menciona que “en cualquier organización es importante evaluar la satisfacción de los empleados y las instituciones educativas no son la excepción”. El estudio de la satisfacción con las instituciones educativas es importante y necesario porque ayuda a las autoridades a realizar cambios encaminados a mejorar el entorno educativo y el bienestar de sus empleados, teniendo en cuenta las necesidades de todos los que forman parte de la comunidad educativa. y mejorar la calidad de la educación que brinda la Institución Educativa.

Además, Gil-Monte y Peiró (1997) citado en Guerrero Barona (2001) indica que “han constatado que el síndrome de quemarse en el trabajo queda establecido como una respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional” (p. 3). Un mal ambiente en la escuela interfiere en el desarrollo del docente, lo que incluye efectos físicos y mentales en su vida, en algunos casos no solo interviene el ambiente, sino también la influencia de los compañeros, para crear espacios poco comunicativos, fríos, apáticos, por lo que se vuelve uno de los factores que limitan el desarrollo de bienestar y satisfacción en los docentes.

### **1.3.2 Síntesis de Estudios Similares**

En estudios relacionados a la satisfacción laboral en los docentes se resalta la importancia de evaluar los niveles de satisfacción en las instituciones educativas, ya que de esta manera se garantiza la calidad y calidez del quehacer docente en la ejecución de su profesión. Según Cantón y Téllez, (2016) citado en Pedraza Melo (2020) “Subrayan la importancia de analizar la satisfacción laboral en el ámbito educativo, por las implicaciones que tiene en el desempeño de los docentes, puesto que incide de forma directa en la eficacia de su profesión y rendimiento” (p. 8).

Así mismo, “En el ámbito educativo se ha encontrado que junto con el de los servicios de salud se reportan las tasas más altas de estrés y ansiedad” (Milczarek et al. 2009, citado en Linares Olivas & Gutiérrez Martínez, 2010, p. 32). Actualmente, el nivel de insatisfacción laboral en las instituciones educativas se ha incrementado, ya que existen diversas razones que impiden a los docentes mejorar sus habilidades y capacidades, al no recibir el apoyo necesario para llevar a cabo su trabajo, así como también las sobrecargas laborales y la falta de recursos de apoyo para el docente, por lo que impiden que este pueda sentir motivación y desarrollar su trabajo adecuadamente, y dificultan que el docente pueda cumplir con sus expectativas y a la vez pueda sentir satisfacción por sus logros u objetivos; viéndose así afectado el proceso de enseñanza de los estudiantes.

Guarate et al. (2020, pp. 23-24), al emplear el Test de Burnout de Maslach , observaron que existe un nivel medio de agotamiento emocional en los docentes correspondientes a su muestra, quienes manifiestan que debido a que el docente realiza actividades pedagógicas tales como, planificar la clase y así mismo impartirla, elaborar actividades y recursos para mejorar el aprendizaje de los estudiantes y todas aquellas actividades relacionadas a la labor pedagógica, las cuales demandan de un esfuerzo continuo del docente. Por lo que los autores

a partir de sus estudios mencionan que la sobrecarga laboral hace que el docente llegue a sentirse exhausto y agotado en su trabajo, llegando a la conclusión de que el agotamiento emocional es una variable elemental para que el sujeto llegue a desarrollar el síndrome de Burnout.

Según Jarrín García et al. (2022), al hablar sobre la variable de despersonalización, explican que el docente percibe sentimientos negativos como la falta de empatía hacia sus estudiantes y compañeros docentes o de trabajo, además de mostrar frialdad, insensibilidad y desinterés frente a las personas que lo rodean. Los autores mencionan que estas actitudes y sentimientos negativos son una respuesta autodefensiva a causa de las demandas de su trabajo, que a su vez sienten que los estudiantes no cooperan en el desarrollo de sus actividades. Por otro lado, los autores encontraron un nivel medio de despersonalización en su investigación, por lo que mencionan que los docentes correspondientes a su muestra se encuentran en riesgo de padecer el síndrome de Burnout.

En cuanto a la variable de realización personal Jarrín et al. (2022), mencionan que de acuerdo con la muestra identificaron que existen niveles bajos en realización personal en los docentes, quienes no se sienten capaces de realizar su trabajo con efectividad, al llevar a cabo el proceso de enseñanza aprendizaje, que a su vez disminuye su motivación por llegar a cumplir sus metas, afectando negativamente su crecimiento profesional.

Según Cortez et al. (2021), Esta pandemia ha afectado la educación ya que los estudiantes y docentes han experimentado cambios como el trabajar con plataformas digitales, lo que ha obligado a los docentes a cambiar sus métodos de enseñanza, provocando mayor carga de trabajo y falta de apoyo para realizar el trabajo, lo que ocasiono que los docentes tuvieron dificultades para adaptarse a la nueva forma de trabajar.

Los autores señalan que esta pandemia provocó insatisfacción laboral relacionada con el Síndrome de Burnout o “Quemado”, donde los docentes mostraron mayor agotamiento emocional, así como menor empatía, falta de comprensión y sentimientos de impotencia, lo que provocó insatisfacción entre los docentes. Por lo tanto, los autores aluden a la implementación de programas de prevención para reducir las enfermedades causadas por el Burnout que han prevalecido en el área de estudio.



## CAPITULO II: MATERIALES Y MÉTODOS

### 2.1 Tipo de Investigación

Este proyecto de investigación se enmarcó en el paradigma cuantitativo, debido a que en el presente estudio se busca analizar la satisfacción profesional de los docentes dentro de la Unidad Educativa “Internacional Pensionado Atahualpa” a través del test de Maslach Burnout Inventory – Student Survey (MBISS) teniendo como finalidad descubrir si en la institución existe o no una satisfacción en los docentes y a su vez identificar en qué nivel se encuentran las variables de Burnout; para ello a partir de la investigación cuantitativa se analiza en relación a las preguntas del instrumento a utilizar; este tipo de investigación dará a establecer relaciones entre las hipótesis planteadas en relación a las variables antes mencionadas pues la investigación cuantitativa trata de determinar la fuerza de asociación o correlación entre variables, la generalización y objetivación de los resultados a través de una muestra para hacer inferencia a una población de la cual toda muestra procede (Pita Fernández & Pértegas Díaz, 2002).

Es importante enfatizar que la investigación cuantitativa se aplica más fácilmente cuando existe una teoría bien fundamentada que puede definir y medir claramente los conceptos a estudiar. (Miquel et al., 1997; Saunders et al., 2009). Esto implica que la metodología cuantitativa sea la más apropiada para la verificación o contraste de hipótesis basadas en conocimientos teóricos existentes que para construir o avanzar en la formación de una teoría que aún se está desarrollando (Flick, 2009; Gill y Johnson, 2010). Asimismo, la metodología cuantitativa no se enfoca en explorar, describir o explicar un solo fenómeno, sino que busca hacer inferencias de una muestra a una población, evaluando la relación entre aspectos o variables de las observaciones de dicha muestra (Ugalde Binda & Balbastre Benavent, 2013).

El diseño de la investigación en el marco de lo cuantitativo es no experimental es de carácter transversal, ya que no se manipulo las variables del estudio y estas fueron medidas una vez que ocurrió el fenómeno, tomándose el dato en un tiempo único (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

### 2.2 Métodos, Técnicas e Instrumentos

#### 2.2.1 Métodos

Los métodos generales lógicos que se utilizaron en el proyecto son:

**Método Inductivo:** Este método ha sido utilizado para la formulación de hipótesis, ya que permite reunir datos particulares para así llegar a obtener conocimientos de carácter general, el principal procedimiento del método inductivo es la observación en este punto se analiza y recolecta datos específicos del fenómeno a investigar para luego concatenar los aspectos en común y obtener conclusiones generales (Rodríguez Jiménez & Pérez Jacinto, 2017, pp. 187-188). Este método permitió el análisis de cada una de las variables de estudio, para llegar a conclusiones de carácter general.

**Método Deductivo:** A diferencia del método inductivo en este método se obtienen afirmaciones particulares a partir de las afirmaciones generales, estas generalizaciones son utilizadas como punto de inicio para crear nuevas conclusiones (Rodríguez Jiménez & Pérez Jacinto, 2017, pp 187-188). Este método permitió llegar a especificaciones teóricas en relación con la satisfacción profesional de los docentes partiendo de la teoría general básica de Burnout- Maslach y a su vez fue empleado para la demostración de hipótesis del trabajo investigativo. También en la demostración de hipótesis se utilizó el método Hipotético-deductivo para la creación de nuevas deducciones que son sometidas a verificación empírica, y si hay relación con los hechos, se comprueba la veracidad o no de la hipótesis.

**Analítico – Sintético:** La síntesis debe ocurrir en estrecha unidad e interrelación, mientras que el análisis se debe producir mediante la síntesis. Este es un proceso en el que se descompone y relaciona la información de un todo, de tal manera que relaciona cada elemento a la situación que se está investigando (López Falcón & Ramos Serpa, 2021). Partiendo entonces del principio que no hay síntesis sin análisis y viceversa este método permitió redactar síntesis teóricas y empíricas sobre la base de la descomposición de todo en sus partes constitutivas; es decir para entender cada variable estudiada, siendo necesario analizar cada uno de los indicadores que la componen.

### 2.2.2 Instrumentos

#### a. Test Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBISS)

Existen una gran variedad de evaluaciones para descubrir el síndrome de Burnout en las personas entre ellos tenemos: el Staff Burnout Scale for Health Professionals (SBS-HP) de Jones, el Maslach Burnout Inventory (MBI) de Maslach y Jackson, el Oldenburg Burnout Inventory (OLBI), el Copenhagen Burnout Inventory (CBI), el instrumento realizado por Barraza y colaboradores, la Escala Unidimensional de Burnout Estudiantil (EUBE), el Burnout Measures de Pines, Aronson y Kafry de 1981 (Beltrán, Moreno, & Salazar Estrada, 2016, p. 220).

En la presente investigación se utilizó el Test Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBISS) porque desde su desarrollo ha sido una de las herramientas más utilizadas en el diagnóstico del síndrome de Burnout o quemado de manera continua, implacable y sistemática (Serrano Polo, Carriel Román, & Rocío, 2021, p. 5). Desde su invención, el Inventario de Burnout de Maslach (MBI; Maslach et al., 1986) ha sido un instrumento ampliamente utilizado y ha recibido gran aceptación internacionalmente en la disciplina psicológica y campos asociados. Schaufeli W. B. (2003) afirma que más del 90% de estudios que exploran el síndrome de Burnout han utilizado el MBI (Gilla et al., 2019, p. 181). Desde sus inicios ha contribuido a una revisión sistemática sobre el concepto, de hecho, esta emblemática herramienta psicométrica ha tenido gran acogida, el MBI ha sido el instrumento que más ha aportado a la conceptualización del síndrome (Meda-Lara, et al., 2008). El Burnout Inventory-Student Survey (MBISS) a través de los valores óptimos de validez y confianza que brinda ha ayudado a identificar el síndrome a conceptualizar de manera detalla su desarrollo e intervenir en los diversos contextos organizaciones, consiguiendo una mejora

en la calidad de la vida laboral de un sinnúmero de personas alrededor del mundo (Olivares Faúndez, 2017, p. 62).

### 2.2.3 Técnicas

La técnica para captar información del universo investigado fue el test de Burnout – Maslach el cual consta de tres dimensiones: el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal; teniendo una suma total de 22 ítems los cuales miden la satisfacción profesional de los docentes. El agotamiento emocional, da a conocer la vivencia de estar cansado emocionalmente por las posibles excesivas demandas de trabajo y se encuentran en los ítems: 8, 9, 10, 13, 15, 20, 21, 23 y 27 de los anexos. La despersonalización que valora el grado en que el individuo reconoce actitudes de distanciamiento o cinismo, en esta variable están inmersos los ítems: 12, 17, 18, 22 y 29 de los anexos, si esta llega a ser mayor el resultado de despersonalización en el individuo es más alto y existirá más probabilidades de tener o padecer el Síndrome de Burnout. Finalmente, a la realización personal la cual está conformada por los ítems: 11, 14, 16, 19, 24, 25, 26 y 28 de los anexos, en esta variable la puntuación es inversa pues a mayor puntuación mayor será la realización personal si la puntuación es muy baja más se verá afectada en esta área el individuo. En total son 22 indicadores que se utilizan para evaluar el síndrome de Burnout, este mide la sensación de no poder dar más de sí mismo tanto en el aspecto emocional como el físico, en palabras más simples este test mide la presencia de posibles actitudes de desvalorización y pérdida de interés y por último la existencia de dudas de su desempeño en el ámbito laboral (Hederich-Martínez & Caballero-Domínguez, 2016), además se incluyó 7 preguntas sociodemográficas: género, edad, autodefinición étnica, relación laboral, años de experiencia, nivel académico, nivel de enseñanza, y 11 preguntas que hacen referencia a las condiciones de trabajo en las cuales se desenvuelve el docente. Este instrumento será adaptado al contexto en donde se va a trabajar, el cuestionario será aplicado a todos los docentes de la Unidad Educativa Internacional Atahualpa de manera online a través de Google Forms en la tercera semana de noviembre del presente año.

La consistencia interna del instrumento (fiabilidad), con respecto a las 22 preguntas de Burnout, que no es más que la correlación que existe entre todos los ítems de la escala, medida con el Alfa de Cronbach es de cada una de las dimensiones (Ver Tabla 3). Mientras que el total de las de los 22 ítems es de 0,860; este valor, según los criterios de (George y Mallery, 2013) se lo considera como aceptable. Valor que puede ser bajo, ya que el número de encuestas aplicadas fue relativamente pequeño; según la técnica, para poder aplicar el Alfa de Cronbach de manera idónea, debería tenerse al menos 5 encuestas por cada pregunta del instrumento.

Se ha plantado el baremo en función del percentil 33 y 66 en cada dimensión, para dividir los puntajes obtenidos en tres partes iguales o en los percentiles indicados (alto, medio, bajo). Con estos datos, la variable escala de cada dimensión se le transformó en ordinal con los siguientes rangos por dimensión

**Tabla 1**

*Intervalos de Niveles de Dimensiones de Burnout*

	Intervalos		
	Alto	Medio	Bajo
Agotamiento Emocional	22-29	15 – 21	9 -14
Despersonalización	9-14	7- 8	5 - 6
Realización Personal	39 – 40	34 – 38	25-33

### **2.3 Hipótesis**

Para la siguiente investigación se plantearon las siguientes hipótesis:

#### **Hipótesis 1:**

Existe relación entre el género y el agotamiento emocional en los docentes de la Unidad Educativa Internacional Pensionado Atahualpa.

#### **Hipótesis 2:**

Existe relación entre género y despersonalización en los docentes de la Unidad Educativa Internacional Pensionado Atahualpa.

#### **Hipótesis 3:**

Existe relación entre género y realización personal en los docentes de la Unidad Educativa Internacional Pensionado Atahualpa.

#### **Hipótesis 4:**

Existe relación entre nivel de enseñanza y agotamiento emocional en los docentes de la Unidad Educativa Internacional Pensionado Atahualpa.

#### **Hipótesis 5:**

Existe relación entre nivel de enseñanza y despersonalización en los docentes de Unidad Educativa Internacional Pensionado Atahualpa.

#### **Hipótesis 6:**

Existe relación entre nivel de enseñanza y realización personal en los docentes de la Unidad Educativa Internacional Pensionado Atahualpa.

## 2.4 Matriz de Operacionalización de dimensiones

**Tabla 2**

*Matriz de Operacionalización*

Variable de estudio	Dimensiones	Indicadores	Técnica	Fuente de Información
	<b>Sociodemográfica</b>	1. Género 2. Edad 3. Autodefinición étnica 4. Relación laboral 5. Años de experiencia 6. Nivel académico 7. Nivel de enseñanza	Encuesta	
<b>Satisfacción laboral</b>	<b>Agotamiento Emocional</b>  <b>Despersonalización</b>	8. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado. 9. Al final de la jornada me siento agotado. 10. Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo. 13. Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí. 15. Siento que mi trabajo me desgasta. 20. Me siento frustrado por mi trabajo. 21. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro. 23. Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce estrés. 27. En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades. 12. Creo que trato a algunos alumnos de manera impersonal.	Test Maslach Burnout Inventory- Student Survey (MBISS)	Docentes

---

17. Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.

18. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.

22. Realmente no me importa lo que les ocurra a algunos de mis alumnos.

29. Siento que los alumnos o compañeros de trabajo me culpan de algunos de sus problemas.

---

**Realización personal**

11. Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos. \*

14. Puedo solucionar adecuadamente los problemas que me presentan mis alumnos. \*

16. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros. \*

19. Me encuentro con mucha energía en el trabajo. \*

24. Siento que puedo crear un clima relajado en mi trabajo. \*

25. Me encuentro animado después de la jornada laboral. \*

26. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo. \*

28. Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo. \*

---

**Condiciones de Trabajo**

30. Suelen solicitarme tareas de ejecución inmediata a último momento\*

31. Mis estudiantes, padres de familia o institución, demandan de mi tiempo extra fuera de mi horario de trabajo.

32. Mantengo buenas relaciones con mis compañeros. \*

33. Mantengo buenas relaciones con mis autoridades. \*

34. Considero que mi sueldo está acorde a mis labores desempeñadas.

35. La normativa institucional permite y ampara mi labor. \*

36. Siento el respaldo de mis autoridades. \*

---

Encuesta

---

37. Las aulas donde trabajo son cómodas y funcionales para mi tarea <docente. \*

38. La infraestructura de servicios complementarios (cubículos, baños, bar, biblioteca, etc.) considero suficiente y adecuada para mis labores. \*

39. Las asignaturas a mi cargo están asignadas en función de mi especialidad. \*

40. Considera que la infraestructura está acorde a las necesidades de inclusión y accesibilidad universal (discapacidad, dificultades de movilidad, enfermedades o degenerativas, tercera edad, etc.)\*

---

***Nota 1: (\*) Preguntas Invertidas***

***Nota 2:*** La variable de condiciones laborales, no será tomada en cuenta para el presente estudio, estas servirán para un estudio posterior y conjunto de todo el curso. Por el momento, las preguntas inversas de condiciones laborales (DT y DR) no se las ha invertido en el SPSS.

## 2.5 Participantes

Murray & Larry (2009, p. 1), dan a conocer que es muy poco práctico analizar a todo un grupo, y esta dificultad aumenta aún más si se trata de un grupo mayormente amplio, Murray y Larry proponen que en lugar de investigar a todo el grupo que se lo conoce como población o universo, es mucho más factible examinar solo una pequeña parte de este, al que se le denomina como muestra, los autores antes mencionados dan a conocer dos tipos de poblaciones: Poblaciones finitas que es en donde se conoce el número total de unidades de observación que componen el estudio y Poblaciones infinitas cuando se desconocen todas las unidades de observación que integran el estudio o el número de la población es superior a 10,000 integrantes (Aguilar-Barojas, 2005, p. 336).

Murray & Larry (2009), plantean las siguientes fórmulas para los dos tipos de población:

- Población finita:

$$n = \frac{N \cdot d^2 \cdot z^2}{(N-1)E^2 + d^2 \cdot z^2}$$

- Población infinita:

$$n = \frac{d^2 \cdot z^2}{d^2}$$

Al ser este un estudio con un universo limitado, para el cálculo de la muestra se utilizó la fórmula propuesta por Murray y Larry (2005) para una población finita, la cual se usa cuando se conoce el total de unidades de observación que la integran como lo menciona (Aguilar-Barojas, 2005, p. 336) en su obra Fórmulas para el cálculo de la muestra en investigaciones de salud. Debido a la cantidad de docentes y al tiempo limitado para recolectar información, de la población, se consideró una sola muestra, la cual se dio a conocer a través de la utilización de la fórmula para población finita.

Entonces del universo estudiado, la muestra representativa a la que se aplicó el instrumento es de 52 docentes que responde a la fórmula:

$$n = \frac{N \cdot d^2 \cdot z^2}{(N-1)E^2 + d^2 \cdot z^2}$$

donde:

N: Universo o la población total de docentes con los que cuenta la institución,

n: muestra,

$d^2$ : varianza



Z: toma el valor de 1.96 respecto al nivel de confianza del 95%, es el valor más efectivo y utilizado.

E: el error admitido o considera aceptable de 6% como referencia máxima.

Para nuestro caso tenemos que:

N: 62

$d^2$ : 0,25

Z: 1,96

E: 0,06

De lo cual se ha obtenido:

$$n = 50,37$$

La población o universo a investigarse está compuesto por 62 docentes que laboran en la Unidad Educativa Internacional Pensionado Atahualpa en las diferentes modalidades y que tienen diversas relaciones de dependencia (nombramiento, nombramiento provisional y contrato).

Los datos sociodemográficos de los investigados son: hombres 28,80% (15), mujeres 71,20% (37)

## **2.6 Procedimiento**

Una vez que se adaptó al contexto el test de Maslach Burnout Inventory – Student Survey (MBISS), se consiguió el consentimiento informado de la autoridad máxima de la institución para aplicar el instrumento. El instrumento fue ingresado a la plataforma Forms (Ver Anexos) y permaneció disponible para su contestación durante ocho días para que los docentes completen el test de manera virtual.

Los datos fueron ingresados al software SPSS versión 25 para ser tabulados y analizados; este mismo software se empleó para la demostrar las hipótesis utilizando un estadístico predeterminado en su momento; en el caso del género con las dimensiones de Burnout se utilizó el Chi-Cuadrado porque se está evaluando si hay relación entre dos variables categóricas; en el caso de nivel de enseñanza con las dimensiones de Burnout también se utilizó el Chi-Cuadrado porque se está comparando tres grupos (Educación inicial, básica y bachillerato). Hernández de la Rosa et al. (2017), manifiestan que el Chi-cuadrado desde el punto de vista de Carl Person es sugerida como una forma de valorar la bondad del ajuste de unos datos a una distribución de probabilidad conocida, se ha establecido como el procedimiento de elección para el contraste de hipótesis. En esta prueba estadística al momento de analizar se emplean dos o más grupos, y de dos o más variables, el Chi-cuadrado

se ha convertido en una de las pruebas más aceptadas y aplicadas dentro del campo de investigación.

### CAPITULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los datos recopilados referente a la dimensión sociodemográfica fueron, en lo que respecta al indicador de la autodefinición étnica: 5,8% se definen como blancos, 92,3% como mestizos, 1,9% como afrodescendientes; según la relación laboral el 90,4% de los docentes cuentan con un contrato y el 9,6% cuentan con un nombramiento definitivo, Por otro lado, el 1,9% de los profesores poseen un título de segundo nivel, mientras que el 71,2% posee un título de tercer nivel, el 26,9% de maestros poseen un título de cuarto nivel. En relación con el nivel de enseñanza el 7,7% imparten en educación inicial, el 57,7% en educación general básica y el 34,6% en bachillerato; el promedio de edad de los docentes investigados es de 41,52 años; mientras que el promedio de experiencia docente es de 18,48 años.

**Tabla 3**

*Propiedades Psicométricas del cuestionario de Burnout para profesores*

Características	Agotamiento Emocional	Despersonalización	Realización personal
Número de ítems	9	5	8
Ítems que lo conforman	8, 9, 10, 13, 15, 20, 21, 23 y 27	12, 17, 18, 22 y 29	11, 14, 16, 19, 24, 25, 26 y 28
Puntaje muestral			
Máximo	3	3	3
Mínimo	1	1	1
Fiabilidad (Alfa de Combrach)	0,860	0,669	0,779
Media	2,00	1,67	1,92
Mediana	2,00	1,00	2,00
Moda	2	1	2
Desviación Estándar	0,816	0,857	0,763

Varianza		0,667	0,734	0,582
Puntos de corte	Bajo	9-14	5-6	25-33
	Medio	15-21	7-8	34-38
	Alto	22-29	9-14	39-40

### 3.1 Dimensiones de Burnout

**Tabla 4**

*Niveles de Agotamiento Emocional*

Agotamiento emocional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	17	32,7	32,7	32,7
	Medio	18	34,6	34,6	67,3
	Alto	17	32,7	32,7	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

De acuerdo a la muestra el porcentaje que presentan los docentes en lo que respecta a la variable agotamiento emocional es de un 34,6% lo que demuestra que 18 docentes de la Unidad Educativa Internacional Pensionado Atahualpa tienen un agotamiento emocional medio, cabe destacar este que resultado no difiere mucho de los otras dos niveles alto y bajo pues las dos presentan un porcentaje del 32,7%, lo que implica que aunque no exista un alto agotamiento emocional este tampoco es inexistente y que en los docentes pueden haber sentimientos de vacío, desgaste físico y emocional, agobio, entre otros síntomas que pueden ir aumentando pues como manifiesta Rivera Guerrero et al. (2018), el agotamiento emocional nace a partir de la disminución de los recursos emocionales del profesional para enfrentar los posibles retos que se le presenten en sus labores o actividades, se presenta una continua fatiga a nivel mental, físico y emocional, comúnmente las personas muestran un continuo descontento o pesimismo.

**Tabla 5***Niveles de Despersonalización*

<b>Despersonalización</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	30	57,7	57,7	57,7
	Medio	9	17,3	17,3	75,0
	Alto	13	25,0	25,0	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Como se observa en la tabla 5 el porcentaje más destacado en lo que concierne a la variable despersonalización es de 57,7% dando a conocer que 30 docentes de la Institución Educativa tienen una despersonalización baja esto quiere decir que no tienen o tienen muy pocos sentimientos de indiferencia, cinismo e irritabilidad o también su eficacia en el trabajo no ha disminuido, si bien es cierto los porcentajes de los otros niveles medio y alto no son muy relevantes sin embargo se debe tener en cuenta que la despersonalización es una resultado o consecuencia del Agotamiento emocional, pues si este aumenta podría el docente mostrar falta de sororidad por la acumulación de estrés y empezar a dejar de ver como personas a los estudiantes y empezar a tratarlos de manera impersonal o como un objeto iniciando una falta de empatía hacia quienes están a su alrededor en este caso los alumnos (Vilá Falgueras et al., 2013).

**Tabla 6***Niveles de Realización Personal*

<b>Realización personal</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	17	32,7	32,7	32,7
	Medio	22	42,3	42,3	75,0
	Alto	13	25,0	25,0	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

A la realización personal se le considera como un factor defensor frente al síndrome de Burnout, pues un profesional con una realización personal alta se encuentra motivado ya que siente que está influyendo de manera positiva en la vida de quien lo rodea, en este caso los estudiantes, tratando de solucionar los problemas emocionales con tranquilidad y seguridad (Vilá Falgueras et al., 2013), es por esto que los porcentajes más relevantes en la tabla 6 son los de los niveles bajo y medio pues están en 32,7% y 42,3% es importante destacar que a diferencia de las dos variables anteriores aquí los porcentajes altos en un nivel bajo y medio darían como resultado en los docentes de la institución posibles sentimientos de descontento consigo mismo y con el trabajo que desempeñan dentro de la misma, cuestionándose si lo que están haciendo es lo que les gusta o si han logrado alcanzar las metas que alguna vez se propusieron.

### 3.2 Género y dimensiones de Burnout

**Tabla 7**

*Relación de Género y Agotamiento Emocional*

		Agotamiento emocional			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Género	Recuento	7	3	5	15
	% dentro de Género	46,7%	20,0%	33,3%	100,0%
Masculino	Recuento	10	15	12	37
	% dentro de Género	27,0%	40,5%	32,4%	100,0%
Femenino	Recuento	7	3	5	15
	% dentro de Género	46,7%	20,0%	33,3%	100,0%
Total	Recuento	17	18	17	52
	% dentro de Género	32,7%	34,6%	32,7%	100,0%

De acuerdo con los datos obtenidos, el porcentaje más alto en lo que respecta al género masculino se encuentra ubicado en un nivel bajo de agotamiento emocional con un 46,7% (7 hombres), el género femenino el porcentaje más alto dentro de la variable agotamiento emocional es de 40,5% (15 mujeres) en un nivel medio lo que permite conocer que las mujeres pueden estar más cerca de padecer un agotamiento emocional alto, pues como manifiesta Ramírez Pérez & Lee Maturana (2012), las mujeres son más propensas a sentir fatiga o cansancio emocional que se manifiesta de forma física o psicológica, mezclado con una sensación de no poder dar más de sí misma esto se explicaría por una baja satisfacción en el trabajo, por percibir mínimas oportunidades para hacer lo que realmente les gusta, por sentirse limitada para tomar decisiones importantes así como también se manifestaría por una baja evaluación de los medios materiales de los que disponen para realizar su trabajo.

Para demostrar si existe relación entre el género y el agotamiento emocional, se planteó las siguientes hipótesis:

H1: Existe relación entre el género y el agotamiento emocional de los docentes de la Unidad Educativa Internacional Pensionado Atahualpa.

H0: No existe relación entre el género y el agotamiento emocional de los docentes de la Unidad Educativa Internacional Pensionado Atahualpa.

**Tabla 8**

*Prueba de Chi – Cuadrado de Género y Agotamiento Emocional*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	2,563 <sup>a</sup>	2	,278
Razón de verosimilitud	2,628	2	,269
Asociación lineal por lineal	,562	1	,453
N de casos válidos	52		

a. 2 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 4,90.

Como el p valor es de 0,278 ( $p > 0,05$ ), se acepta la hipótesis nula, es decir: No existe relación entre el género y el agotamiento emocional de los docentes de la Unidad Educativa Internacional Pensionado Atahualpa.



**Tabla 9***Relación del Género y la Despersonalización*

		Despersonalización				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Género	Masculino	Recuento	9	4	2	15
		% dentro de Género	60,0%	26,7%	13,3%	100,0%
	Femenino	Recuento	21	5	11	37
		% dentro de Género	56,8%	13,5%	29,7%	100,0%
Total		Recuento	30	9	13	52
		% dentro de Género	57,7%	17,3%	25,0%	100,0%

En lo que respecta a la variable despersonalización en conjunto con el género en la tabla 9 se observa que los datos más altos se encuentran en un nivel bajo tanto para hombres con un 60,0% (9 hombres) como para mujeres con un 56,8% (21 mujeres) dando a conocer que la mayoría de los docentes de ambos géneros tienen una baja despersonalización esto puede darse debido a que por el momento los docentes no presentan sentimientos de cinismo, pensamientos y conductas que podrían considerarse como negativas dirigidas hacia otras personas que se encuentren en su contexto principalmente en el laboral (Salanova & Llorens, 2008).

Para demostrar si existe relación entre el género y la despersonalización, se planteó las siguientes hipótesis:

H1: Existe relación entre el género y la despersonalización de los docentes de la Unidad Educativa Internacional Pensionado Atahualpa.

H0: No existe relación entre el género y la despersonalización de los docentes de la Unidad Educativa Internacional Pensionado Atahualpa.

**Tabla 10**

*Prueba de Chi-Cuadrado de Género y Despersonalización*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	2,234 <sup>a</sup>	2	,327
Razón de verosimilitud	2,300	2	,317
Asociación lineal por lineal	,561	1	,454
N de casos válidos	52		

a. 2 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,60.

Como el p valor es de 0,327 ( $p > 0,05$ ), se acepta la hipótesis nula, es decir: No existe relación entre el género y la despersonalización de los docentes de la Unidad Educativa Internacional Pensionado Atahualpa.

**Tabla 11***Relación de Género y Realización Personal*

		Realización personal				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Género	Masculino	Recuento	5	7	3	15
		% dentro de Género	33,3%	46,7%	20,0%	100,0%
	Femenino	Recuento	12	15	10	37
		% dentro de Género	32,4%	40,5%	27,0%	100,0%
Total		Recuento	17	22	13	52
		% dentro de Género	32,7%	42,3%	25,0%	100,0%

Como se observa en la tabla 11 se puede dar a conocer que de los 15 docentes encuestados de género masculino 7 de ellos tienen un porcentaje del 46,7% siendo este el porcentaje más alto y por ende ubicándolo en un nivel medio respecto a la variable realización personal, por otro lado, de las 37 docentes encuestadas 15 de ellas tienen un nivel medio de realización personal con un porcentaje del 40,5%, la realización personal en los docentes es algo que se debe tener muy en cuenta pues si esta es muy reducida los docentes podrían presentar disminución en los propios sentimientos de competencia y logro en el trabajo, en el caso de la tabla 10 si bien es cierto que los niveles de ambos géneros se encuentran en un nivel medio sería importante dar a conocer que al contrario de las anteriores variables en esta es indispensable que los docentes posean una realización personal alta que les permita saber o al menos tener una percepción positiva del trabajo que están desempeñando para así evitar sentimientos de baja autoestima y un bajo rendimiento en el trabajo (Menghi & Oros, 2014).

Para demostrar si existe relación entre el género y la Realización personal, se planteó las siguientes hipótesis:

H1: Existe relación entre el género y la Realización personal de los docentes de la Unidad Educativa Internacional Pensionado Atahualpa.

H0: No existe relación entre el género y la Realización personal de los docentes de la Unidad Educativa Internacional Pensionado Atahualpa.

## Tabla 12

### *Prueba de Chi-Cuadrado de Género y Realización Personal*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	,308 <sup>a</sup>	2	,857
Razón de verosimilitud	,316	2	,854
Asociación lineal por lineal	,115	1	,734
N de casos válidos	52		

a. 2 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 3,75.

Como el p valor es de 0,857 ( $p > 0,05$ ), se acepta la hipótesis nula, es decir: No existe relación entre el género y la realización personal de los docentes de la Unidad Educativa Internacional Pensionado Atahualpa.

### 3.3 Nivel de enseñanza con dimensiones de Burnout

**Tabla 13**

*Relación entre el Nivel de Enseñanza y Agotamiento Emocional*

			Agotamiento emocional			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Nivel de enseñanza	Educación inicial	Recuento	2	2	0	4
		% dentro de Nivel de enseñanza	50,0%	50,0%	0,0%	100,0%
	Educación general básica	Recuento	9	12	9	30
		% dentro de Nivel de enseñanza	30,0%	40,0%	30,0%	100,0%
	Bachillerato	Recuento	6	4	8	18
		% dentro de Nivel de enseñanza	33,3%	22,2%	44,4%	100,0%
Total	Recuento	17	18	17	52	
	% dentro de Nivel de enseñanza	32,7%	34,6%	32,7%	100,0%	

De acuerdo a la muestra los porcentajes que más destacan son los de 50,0% perteneciente al nivel bajo y medio también el porcentaje de 44,4% el cual pertenece al nivel alto de la variable agotamiento emocional dando a conocer que los docentes que desempeñan su labor en el nivel de enseñanza Educación Inicial y Bachillerato son quienes posiblemente pueden llegar a padecer o padecer un agotamiento emocional elevado en ese sentido, son los

docentes de Bachillerato, los que presentan mayor riesgo psicosocial, pues como lo señala Nieto Gil (2006), pues es en este nivel donde las exigencias académicas aumentan, hay mayor incidencia de problemas de conducta y la adolescencia suele complicar las interacciones entre los estudiantes, sus padres y sus profesores. Todo ello, aporta a padecer mayor agotamiento emocional y despersonalización.

Para demostrar si existe relación entre el nivel de enseñanza y el agotamiento emocional, se planteó las siguientes hipótesis:

H1: Existe relación entre el nivel de enseñanza y el agotamiento emocional de los docentes de la Unidad Educativa Internacional Pensionado Atahualpa.

H0: No existe relación entre el nivel de enseñanza y el agotamiento emocional de los docentes de la Unidad Educativa Internacional Pensionado Atahualpa.

#### Tabla 14

*Prueba de Chi-Cuadrado de Nivel de Enseñanza y Agotamiento Emocional.*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	3,893 <sup>a</sup>	4	,421
Razón de verosimilitud	5,147	4	,273
Asociación lineal por lineal	1,316	1	,251
N de casos válidos	52		

a. 3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,31.

Como el p valor es de 0,421 ( $p > 0,05$ ), se acepta la hipótesis nula, es decir: No existe relación entre el nivel de enseñanza y el agotamiento emocional de los docentes de la Unidad Educativa Internacional Pensionado Atahualpa.

**Tabla 15***Relación entre Nivel de Enseñanza y Despersonalización.*

		Despersonalización				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Nivel de enseñanza	Educación inicial	Recuento	3	1	0	4
		% dentro de Nivel de enseñanza	75,0%	25,0%	0,0%	100,0%
	Educación general básica	Recuento	17	6	7	30
		% dentro de Nivel de enseñanza	56,7%	20,0%	23,3%	100,0%
	Bachillerato	Recuento	10	2	6	18
		% dentro de Nivel de enseñanza	55,6%	11,1%	33,3%	100,0%
Total		Recuento	30	9	13	52
		% dentro de Nivel de enseñanza	57,7%	17,3%	25,0%	100,0%

En la tabla 15 se observa que los porcentajes más destacados en lo que respecta a la variable despersonalización se encuentran en un nivel bajo, para el nivel de enseñanza de educación inicial un porcentaje del 75,0%, para la Educación general básica con un 56,7% y para el Bachillerato con un 55,6%, sin embargo, de estos tres valores quienes menos despersonalización muestran son los docentes que trabajan con estudiantes de educación inicial pues en esta variable, los/las docentes que imparten clases en infantil o primaria presentaron un nivel de despersonalización menor que quienes impartieron clases en

secundaria. De acuerdo con esto, se concluye que probablemente la edad estudiantil influye en la aparición de esta problemática asociada a la despersonalización de docentes, ya que el estudiantado adolescente puede llegar a presentar unas características conductuales que resultan más difíciles de gestionar desde una perspectiva socioeducativa.

Para demostrar si existe relación entre el nivel de enseñanza y la despersonalización, se planteó las siguientes hipótesis:

H1: Existe relación entre el nivel de enseñanza y la despersonalización de los docentes de la Unidad Educativa Internacional Pensionado Atahualpa.

H0: No existe relación entre el nivel de enseñanza y la despersonalización de los docentes de la Unidad Educativa Internacional Pensionado Atahualpa.

**Tabla 16**

*Prueba de Chi-Cuadrado de Nivel de Enseñanza y Despersonalización*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	2,422 <sup>a</sup>	4	,659
Razón de verosimilitud	3,393	4	,494
Asociación lineal por lineal	,956	1	,328
N de casos válidos	52		

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,69.

Como el p valor es de 0,659 ( $p > 0,05$ ), se acepta la hipótesis nula, es decir: No existe relación entre el nivel de enseñanza y la despersonalización de los docentes de la Unidad Educativa Internacional Pensionado Atahualpa.



**Tabla 17***Relación entre Nivel de Enseñanza y Realización Personal.*

			Realización personal			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Nivel de enseñanza	Educación inicial	Recuento	1	1	2	4
		% dentro de Nivel de enseñanza	25,0%	25,0%	50,0%	100,0%
	Educación general básica	Recuento	8	14	8	30
		% dentro de Nivel de enseñanza	26,7%	46,7%	26,7%	100,0%
	Bachillerato	Recuento	8	7	3	18
		% dentro de Nivel de enseñanza	44,4%	38,9%	16,7%	100,0%
Total	Recuento	17	22	13	52	
	% dentro de Nivel de enseñanza	32,7%	42,3%	25,0%	100,0%	

La tabla 17 muestra que quienes tienen una mayor realización personal son los docentes que trabajan con niños de Inicial con un porcentaje del 50,0%, seguido de una realización personal en nivel medio por parte de los docentes de Educación general básica con un porcentaje del 46,7% y finalmente encontrar un porcentaje del 44,4% en un nivel bajo de la variable realización personal en los docentes de Bachillerato, Es importante aclarar que en esta variable mientras mayor sea la puntuación, a diferencia de las dos dimensiones anteriores, menor será el riesgo de padecer síndrome de Burnout. Para que un trabajador

pueda considerarse quemado debe cumplir las tres características: agotamiento emocional (alto), despersonalización (alto) y realización personal (bajo).

Para demostrar si existe relación entre el nivel de enseñanza y la realización personal, se planteó las siguientes hipótesis:

H1: Existe relación entre el nivel de enseñanza y la realización personal de los docentes de la Unidad Educativa Internacional Pensionado Atahualpa.

H0: No existe relación entre el nivel de enseñanza y la realización personal de los docentes de la Unidad Educativa Internacional Pensionado Atahualpa.

**Tabla 18**

*Prueba de Chi-Cuadrado de Nivel de Enseñanza y Realización Personal*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	3,167 <sup>a</sup>	4	,530
Razón de verosimilitud	3,004	4	,557
Asociación lineal por lineal	2,283	1	,131
N de casos válidos	52		

a. 4 casillas (44,4%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,00.

Como el p valor es de 0,530 ( $p > 0,05$ ), se acepta la hipótesis nula, es decir: No existe relación entre el nivel de enseñanza y el agotamiento emocional de los docentes de la Unidad Educativa Internacional Pensionado Atahualpa.

## CONCLUSIONES

- Se determinó que en 18 docentes existe agotamiento emocional en un nivel medio, sin embargo, los datos obtenidos no distan mucho del nivel alto teniendo a 17 docentes con un nivel de agotamiento alto, dando a conocer que si bien es cierto el número representativo se encuentra en un nivel medio, si existe agotamiento emocional dentro del cuerpo docente de la institución, y es probable que los sentimientos de descontento que tienen los profesores vayan en aumento debido al desgaste físico y emocional que los mismos pueden presentar.
- La despersonalización puede tener un incremento exponencial ya que el 25,0% (13) de profesores presentan una despersonalización alta se pueden incluir rápidamente al 17,3% (9) maestros que tienen una despersonalización media si no se toman medidas correctivas y preventivas, Aunque el 57,7% (30) de docentes se encuentran en un nivel bajo de despersonalización, no olvidemos que el síndrome de Burnout es progresivos y que los mismos docentes ya presentan Agotamiento emocional, si no se previene de una manera adecuada los profesores podrían llegar a presentar falta de empatía por la acumulación de estrés, y empezar a tratar de manera impersonal a sus estudiantes, compañeros de trabajo y autoridades.
- La Realización Personal en base a los datos observados se asume que el 32,7% (17) de docentes padecen una baja realización personal, mientras que 22 docentes correspondiente al 42,3% tienen una realización personal media, si comparamos estos datos con el nivel alto de realización personal teniendo en cuenta que el 25% de docentes están ubicados en este nivel se deduce que en los docentes la realización personal es baja y puede seguir en aumento debido a los porcentajes situados en el nivel medio, afectando de manera significativa a los docentes, a la realización personal se le considera como un factor defensor frente al Burnout y si este se encuentra afectado ocasiona sentimientos de descontento consigo mismo y con la labor que están desempeñando dentro de la Institución Educativa, poniendo en duda sus capacidades y si lo que están realizando es lo que alguna vez se plantearon o quisieron.
- El síndrome de Burnout puede afectar a cualquier individuo sin ver el género, sin embargo las mujeres pueden estar más cerca de padecer un alto agotamiento emocional, pues como manifiesta Ramírez Pérez & Lee Maturana (2012), las mujeres son más propensas a sentir fatiga o cansancio emocional que se manifiesta de forma física o psicológica, mezclado con una sensación de no poder dar más de sí misma esto se explicaría por una baja satisfacción en el trabajo, por percibir mínimas oportunidades para hacer lo que realmente les gusta, por sentirse limitada para tomar decisiones importantes así como también se manifestaría por una baja evaluación de los medios materiales de los que disponen para realizar su trabajo, por la carga que tienen en el hogar como madres en caso de lo que sean y esto se ve reflejado en los datos que obtuvimos pues el Agotamiento emocional en el género masculino obtiene un 46% equivalente a 7 docente ubicados en un nivel bajo de la variable agotamiento emocional, mientras que

en el género femenino el nivel más relevante es el 40.5% en un nivel medio con 15 maestras, aunque el nivel medio sea el que predomina en la variable agotamiento emocional respecto al género femenino hay que tener en cuenta también sus niveles altos teniendo entonces que 12 docentes del género femenino padecen un agotamiento emocional alto y esto podría seguir en incremento si no se toman las medidas adecuadas para evitar que las 15 maestras del nivel medio empiecen a sentir un agotamiento emocional alto.

- La despersonalización se caracteriza principalmente porque el individuo siente como si estuviera desconectado emocionalmente, extrañeza consigo mismo que lo llevan a tener actitudes apáticas con quienes lo rodean, en este caso el 60,0% de docentes equivalente a 9 maestros de género masculino presentan un nivel bajo de despersonalización, mientras que en el nivel medio tenemos un 26,7% (4) y en el nivel alto se encuentra un 13.3% (2) de docentes. Para el género femenino tenemos datos relevantes de igual manera en el nivel bajo de la despersonalización con un 56,8% equivalente a 21 maestras, en los niveles medio tenemos un 13,5% (5) y en el nivel alto un 29,7% (11). Sin embargo, aunque los datos más significativos se han obtenido en el nivel bajo no debemos de dejar de lado los siguientes niveles medio y alto pues estos datos son los que nos dan a conocer que ya existe en 11 docentes de género femenino, y en 2 docentes del género masculino alta despersonalización.
- La realización personal es un objetivo compartido por hombres y mujeres ambos tienen la capacidad y la necesidad de encontrar este sentido de plenitud, sin embargo, las formas en las que los hombres y mujeres buscan y experimentan la realización personal puede variar, aquí se pueden tomar en cuenta algunos factores como el rol de género, la autenticidad y autorrealización y el contexto cultural. En la base de datos se obtuvo que los porcentajes de la variable realización personal los docentes están en un nivel medio tanto para el género masculino con un 46,7% (7) como para el género femenino con un 40,5% (15) a diferencia de las dos variables anteriores aquí es importante que los docentes tengan una realización personal alta si bien es cierto los datos más relevantes están en un nivel medio, hay que tomar en cuenta que en el nivel bajo hay un 32,4% (12) maestras y un 33,3% (5) de maestros, en caso de no tener una mejoría en la percepción que tienen los docentes referente a su trabajo esta podría disminuir aún más y por ende el nivel bajo de la variable realización personal aumentar de manera significativa y poniendo en riesgo el desempeño laboral de los docentes.
- Respecto a los datos encontrados tenemos que los docentes de la Unidad Educativa Internacional “Pensionado Atahualpa” que imparten sus conocimientos al Bachillerato sufren de un alto agotamiento emocional con un porcentaje de un 44,4 % (8), mientras que los docentes de Educación inicial padecen de un agotamiento emocional medio con un porcentaje del 50,0% (2) al igual que los profesores de Educación General Básica con un 40,0% equivalente a 12 docentes, aunque los datos más significativos son los de datos de los maestros de Educación Inicial y Bachillerato no hay que dejar de lado a los docentes de Educación General Básica aquí predomina el número de docentes en un nivel

medio el cual si aumenta podría ser trágico para la institución porque esto incidiría en el rendimiento de los docentes, en su desempeño laboral afectando al desenvolvimiento académico de los estudiantes.

- En relación a los datos encontrados para el Nivel de enseñanza y la Despersonalización encontramos que los docentes de la Unidad Educativa Internacional “Pensionado Atahualpa” que imparten sus conocimientos en Educación General Básica tienen una despersonalización en un nivel bajo con un total del 55,6% (17) de docentes, seguido por los docentes de Bachillerato los cuales el 56,7% (10) tienen una baja despersonalización y finalmente los maestros de Educación Inicial correspondientes al 75,0% (3) padecen una baja despersonalización, en estos datos se puede ver reflejado que el nivel bajo es el relevante, sin embargo como en las variables anteriores no se pueden dejar de tomar en cuenta los niveles medios y altos especialmente en la Educación General Básica y el Bachillerato puesto que la edad de los estudiantes influye en el surgimiento de este problema relacionado con la despersonalización de los docentes, ya que los niños que están pasando a la adolescencia y los adolescentes pueden mostrar comportamientos difíciles de manejar.
- En los datos obtenidos en relación a la variable realización personal con el nivel de enseñanza de los docentes obtuvimos que los profesores de la Unidad Educativa Internacional “Pensionado Atahualpa” que ilustran a los estudiantes de Educación Inicial tienen una realización personal alta con un total de 2 maestros respondiendo al 50,0%, continuando con los docentes de Educación General Básica se obtuvo que ellos tienen una realización personal en un nivel medio con un 46,7% que responde a un total de 14 docentes y finalmente los maestros del Bachillerato tienen una baja realización personal con un total de 8 profesores que responden a un porcentaje del 44,4%. Es importante aclarar que en esta variable mientras mayor sea la puntuación, a diferencia de las dos dimensiones anteriores, menor será el riesgo de padecer síndrome de burnout es por esto que podemos decir que, aunque exista evidencia de una alta realización personal en los docentes de Educación inicial, también hay que tener en cuenta los valores medios y bajos pues si no se les pone la atención necesaria a estos niveles la realización podría disminuir significativamente produciendo una baja realización personal en el cuerpo docente de la Institución Educativa, por ende producir una insatisfacción laboral dentro del trabajo que desempeñan como docentes.
- Los datos presentados anteriormente permiten conocer que el síndrome de Burnout podría llegar a desarrollarse en un número significativo de docentes de la Unidad Educativa Internacional “Pensionado Atahualpa” teniendo como consecuencia una baja satisfacción laboral dentro de la institución la cual afectaría significativamente al rendimiento laboral de los educadores; el Burnout se ha relacionado una variedad de respuestas laborales negativas en el trabajo que incluyen insatisfacción laboral, bajo compromiso organizacional, ausentismo, intención de dejar el trabajo, y rotación de trabajo (Schaufeli & Enzmann, 1998). Las personas que están padeciendo el síndrome de burnout o quemado pueden afectar a sus compañeros, provocar conflictos

interpersonales o interferir en las actividades laborales de sus colegas. Por lo tanto, el Burnout puede ser “contagioso” y agravado por la comunicación informal en el trabajo. Cuando este síndrome alcanza la variable de despersonalización en un nivel crítico, puede conducir a un mayor ausentismo. Los empleados que padecen Burnout hacen un mínimo esfuerzo, se presentan con menos frecuencia al trabajo, se van antes de terminar su jornada laboral, y renuncian con más frecuencia que los empleados comprometidos (Maslach C. , 2009, pp. 38-39).

## RECOMENDACIONES

- El universo estudiado fue de 62 docentes, la muestra fue de 52 maestros, 37 mujeres y 15 hombres, aunque la muestra es representativa se sugiere tener una muestra aún más amplia ya que la representación de la muestra permite la extensión, por lo tanto, la generalización de los resultados observados durante el estudio. Entonces, la muestra será representativa o no; sólo si se seleccionó al azar, es decir, todos los sujetos de la población o universo seleccionado tenían la misma posibilidad de ser incluidos en esta muestra, por ende, fueron tomados en cuenta para el estudio, el número de sujetos seleccionados para el estudio deben representar numéricamente a la población para obtener datos correctos y relevantes (Otzen & Manterola, 2017, p. 227). Es por esto que se recomienda que la muestra sea aún mayor, lo ideal sería que fuera una muestra de 52 docentes de género masculino y 52 del género femenino para así tener más representatividad.
- Se recomienda hacer la encuesta de manera presencial, PORQUE de esta forma el evaluador podrá asegurarse en qué condiciones se encuentra el docente, es decir el humor y el ánimo que presenta al responder el cuestionario, porque lo idóneo sería que al responder el Test Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBISS) el docente se encuentre en un estado neutro para que sea lo más honesta posible PARA QUE los datos no se vean afectados, se espera que mientras se evalúa no solo se conozcan las respuestas de los docentes al cuestionario de Christina Maslach, sino también se espera observar su comportamiento a través de la comunicación no verbal esto proporciona tanta o más información que la que se puede conocer a través del test.
- Promover la satisfacción profesional equitativa, es fundamental abordar las barreras de género, promover la igualdad de oportunidades, garantizar condiciones laborales justas y proporcionar un ambiente de trabajo en el que tanto hombres como mujeres se sientan valorados, apoyados y reconocidos en su labor educativa. Proporcionar oportunidades de desarrollo profesional equitativas continuamente es importante para mejorar la satisfacción de los docentes. Esto puede incluir talleres, conferencias, cursos de actualización y programas de mentoría. Al invertir en el crecimiento profesional de los docentes, se les muestra que su desarrollo es valorado y se les brinda la oportunidad de mejorar sus habilidades y conocimientos.
- Equilibrar las cargas laborales de los docentes, es fundamental establecer límites claros entre el trabajo y la vida personal. Se recomienda incentivar una buena planificación y organización del tiempo, que asegure reservar tiempo para descansar, relajarse y participar en actividades que disfruten los docentes fuera del ámbito educativo.
- Fomentar un ambiente de apoyo, trabajar en colaboración con los compañeros de trabajo y fomentar un ambiente de trabajo positivo y de apoyo mutuo entre colegas. Compartir ideas, recursos y estrategias entre docentes y autoridades. La colaboración y el apoyo entre compañeros pueden aliviar el estrés y crear un entorno más saludable para todos.

- Establecer metas claras y realistas para los docentes y celebrar los logros a lo largo de la vida laboral. Reconocer y valorar el trabajo y el impacto positivo que tiene en la vida de los estudiantes, ayuda a mantener la motivación y prevenir el agotamiento.
- Es importante tomar en cuenta que es necesario realizar valoraciones relacionadas al estrés laboral, a partir de estudios realizados con mayor profundidad, para que de esta manera se puedan identificar falencias en el entorno laboral, y así evitar que esto afecte en la productividad y bienestar de los docentes.



## REFERENCIAS

- Aguilar-Barojas, S. (2005). Fórmulas para el cálculo de la muestra en investigaciones de salud. *Salud en Tabasco*, 11(1-2), 333-338.
- Alarcón Nakamura, D., Gaytán Díaz, C. C., & Ruiz López, S. (Enero-Diciembre de 2018). Las condiciones laborales de los maestros y su relación con su satisfacción laboral. *Revista Electrónica CientíficadeInvestigación Educativa (RECIE)*, 4(1), 503-513. Obtenido de <https://www.rediech.org/ojs/2017/index.php/recie/article/view/350/404>
- Anaya Nieto, D., & Suárez Riveiro, J. M. (2014). Evaluación de la satisfacción laboral del profesorado y aportaciones a su mejora en orden a la calidad de la educación. *REOP - Revista Española De Orientación y Psicopedagogía*, 21(2), 283-294. doi:<https://doi.org/10.5944/reop.vol.21.num.2.2010.11532>
- Andrade Yopez, L. P. (2017). *Factores intrínsecos y extrínsecos que determinan la satisfacción aboral en trabajadores de campo del sector bananero de la empresa Estebanagri Cia. Ltda.* Guayaquil: Universidad Espíritu Santo.
- Araya-Castillo, L., & Pedreros-Gajardo, M. (2013). ANÁLISIS DE LAS TEORÍAS DE MOTIVACIÓN DE CONTENIDO: UNA APLICACIÓN AL MERCADO LABORAL DE CHILE DEL AÑO 2009. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, IV(142), 45-61.
- Asencios-Falcón, E., Melgarejo-Rodríguez, O., & Palomino-Berrios, L. (2022). Síndrome de Burnout en tiempos de Covid en docentes de Facultad Ciencias Sociales y Humanidades. Síndrome de Burnout en tiempos de Covid en docentes de Facultad Ciencias Sociales y Humanidades. *Alpha Centauri*, 3(3), 181-185. doi:<https://doi.org/10.47422/ac.v3i3.111>
- Babativa, D. (2017). Psicología Organizacional . En *Análisis macro y micro sistémico de las organizaciones* (págs. 41- 42). Bogotá : Fundación Universitaria del Área Andina.
- Barreto Osmá, D., & Blanco Salazar, H. A. (2020). Agotamiento Emocional en estudiantes universitarios del área de la salud. *Universidad y Salud*, 23(1), 30-39. doi:<https://doi.org/10.22267/rus.212301.211>
- Beltrán, C. A., Moreno, M. P., & Salazar Estrada, J. G. (2016). Confiabilidad y validación de la escala Maslach Burnout Inventory (Hss) en trabajadores del occidente de México. *Salud Uninorte*, 32(2), 218-227.
- Buzzetti, M. d. (2005). *VALIDACIÓN DEL MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI), EN DIRIGENTES DEL COLEGIO DE PROFESORES A.G. DE CHILE.* Santiago de Chile: Escuela de Psicología, Universidad de Chile. Obtenido de <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/137677>

- Camacho Castellanos, J. C. (2016). El Neuromarketing y su relación con la Jerarquía de las Necesidades de Abraham Maslow. *Revista Contribuciones a la Economía* , 5-7.
- Campbell, J. P. (1976). *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally: Dunnette, M. (Ed).
- Cantón Mayo, I., & Téllez Martínez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación*, 13(1), 214-226.
- Cortez-Silva, D. M., Campana Mendoza, N., Huayama Tocto, N., & Aranda Turpo, J. (2021). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes durante el confinamiento por la pandemia COVID-19. *Propósitos y Representaciones*, 9(3), 3-4.
- Cuenca Ruiz, J. (2015). *CONFLICTO Y NEGOCIACIÓN EN LAS ORGANIZACIONES*. León (España): Facultad de Ciencias del trabajo Universidad de León.
- Dessler, G. (1979). *Organización y Administración. enfoque situacional*. Bogotá: Prentice Hall Internacional.
- Días-Chiappe, E. (2015). *NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PROFESORES DE INGLÉS DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA SANTA MARGARITA DE SURCO, LIMA - PERÚ (Tesis de maestría)*. Piura: FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN.
- Duche Pérez, A. B., Gutiérrez Aguila, O. A., & Paredes Quispe, F. M. (Octubre de 2019). SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO INSTITUCIONAL EN DOCENTES UNIVERSITARIOS PERUANOS. *Revista Conrado*, 15(70), 15-24. Recuperado el 30 de Noviembre de 2022, de <http://conrado.ucf.edu.cu/indez.php/conrado>
- ELIZALDE, R., MOLLO, M., & FLORES, J. (05 de Octubre de 2010). PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL: APLICACIÓN EN LA VIDA PROFESIONAL. *Revista IIPSI*, 13(2), 243-248. Recuperado el 30 de Noviembre de 2022
- Erez, A., & Isen, A. M. (2002). The Influence of Positive Affect on the Components of Expectancy Motivation. *Journal of Applied Psychology*, 87(6), 1055-1067.
- Ferro Vásquez, J., Carvajal, J. C., Gómez Rada, C., García Rubiano, M., Gómez, I. Y., Sandoval Escobar, M., . . . Vanegas García, M. (2013). *Psicología Organizacional Perspectivas y avances* (Vol. 1). Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones. Recuperado el 01 de Diciembre de 2022, de <https://elibro.net/es/ereader/utnorte/70412>
- Flick, U. (2009). *An Introduction to Qualitative Reseach* (Cuarta ed.). Londres: SAGE Publications.
- Gill, J., & Johnson, P. (2010). *Reseach Methods for Managers* (Cuarta ed.). Londres: SAGE Publications.

- Gilla, M. A., Giménez, S. B., Moran, E. V., & Olaz, F. O. (2019). Adaptación y validación del Inventario de Burnout de Maslach en profesionales argentinos de la salud mental. *Liberabit*, 25(2), 179-193.
- Guarate, Y., Gutierrez, G. N., & Tenecota, G. (2020). Síndrome de Burnout en el personal docente de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Ambato. *Enfermería Investiga*, 2(1), 23-24.
- Güell Malet, L. (2014). *Estudio de la satisfacción laboral de los maestros (Tesis de Doctorado)*. Universidad Internacional de Catalunya, Barcelona.
- Guerrero Barona, E. (2001). Una investigación con docentes universitarios sobre el afrontamiento del estrés laboral y del síndrome del "Quemado". *Revista Iberoamericana De Educación*, 25(1), 3.
- Hederich-Martínez, C., & Caballero-Domínguez, C. C. (Enero - Junio de 2016). Validación del cuestionario Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBI SS) en contexto académico colombiano. *Revista CES Psicología*, 9(1), xx-xx.
- Hernández de la Rosa, Y., Hernández Moreno, C., Batista Hernández, N. E., & Tejada Castañeda, E. (2017). Which of these two alternatives is the correct way to say Chi-square in Spanish? Chi cuadrado o Ji cuadrado? *Medicentro Electrónica (Online)*, 21, 294-295.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: MCGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C. V.
- Jarrín García, G. H., Patiño Campoverde, M. M., Moya Lara, I. N., Barandica Macías, Á. E., & Bravo Zurita, V. E. (2022). Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes ecuatorianos de educación superior en tiempos de pandemia Covid-19. *Polo del Conocimiento*, 7(2), 190-191.
- 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*(3).
- Linares Olivas, O., & Gutierrez Martínez, R. (2010). Satisfacción laboral y percepción de la salud mental en profesores. *Revista Mexicana de Investigación En Psicología*, 2(1), 32.
- López Falcón, A., & Ramos Serpa, G. (2021). ACERCA DE LOS MÉTODOS TEÓRICOS Y EMPÍRICOS DE INVESTIGACIÓN: SIGNIFICACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN EDUCATIVA. *Revista Conrado*, 17(S3), 22-31.
- Madero Gómez, S. (08 de Noviembre de 2022). Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano. *Contaduría y Administración*, 68(I), 235-259.

- Maita, H., Rodríguez, D., Gutiérrez, L., & Nuñez, L. (2011). FACTORES DE SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DEL NÚCLEO BOLÍVAR DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE. *SABER. Revista Multidisciplinaria del Consejo de Investigación de la Universidad de Oriente*, 23(2), 147-151.
- Marchesí Ullastres, Á. (2007). *Sobre el bienestar de los docentes: Competencias, emociones y valores*. Madrid: Alianza Editorial.
- Martínez Pérez, A. (2010). EL SÍNDROME DE BURNOUT. EVOLUCIÓN CONCEPTUAL Y ESTADO ACTUAL DE LA CUESTIÓN. *Vivat Academia*(112), 1-39.
- Maslach, C. (2009). Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & Trabajo* , 11(32), 37-43.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1996). *Manual del Inventario Burnout de Maslach*. . Madrid: TEA Ediciones.
- Meda-Lara, R. M., Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., Morante-Benadero, M. E., & Ortiz-Viveros, G. (2008). Análisis factorial confirmatorio del MBI - HSS en una muestra de psicólogos mexicanos. *Psicología y Salud*, 18(1), 107-116.
- Menghi, M., & Oros, L. (2014). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de nivel primario. *Revista de Psicología*, 10(20), 47-59.
- Miquel, S., Bigné, E., Lévy, J., Cuenca, A. C., & Miquel, M. J. (1997). *Investigación de Mercados*. Madrid: McGraw-Hill.
- Morillo Montra, I. J. (2006). Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda Jospe Manuel Siso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del Jefe del Departamento. *Sapiens. Revista Universitaria de Investigación*, 7(1), 48-52.
- Murray, R. S., & Larry, J. S. (2009). *Estadística* (Vol. 4ta edición ). México, D.F.: Mc Graw-Hil.
- Napione Bergé, M. (2008). ¿CUÁNDO SE “QUEMA” EL PROFESORADO DE SECUNDARIA? Ediciones Diaz de Santos.
- Naranjo Pereira, M. L. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2), 161.
- Nieto Gil, J. (2006). *Cómo evitar o superar el estrés docente*. Madrid: Editorial CSS.
- Olivares Faúndez, V. (2017). Riesgos Psicosociales en el Trabajo . *C&T Ciencia & Trabajo*, 11(58), 59-63.
- Olivares Preciado, J., Quintana del Solar, M., Matta Morales, C., Choy Lisung, J., Ronquillo Herrera, W., & Maldonado Mendoza, M. D. (2006). Satisfacción laboral de docentes universitarios del Departamento Académico de Clínica Estomatológica. *Revista Estomatológica Herediana*, 16(1), 21-25. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=421539345005>


- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol*, 35(1), 227-232.
- Pedraza Melo, N. A. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de Educación Superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación*, 10(20), 8.
- Peiro, J. (1999). *Desencadenantes de estrés laboral*. Madrid, España: Pirámide.
- Pita Fernández, S., & Pértegas Díaz, S. (2002). Investigación Cuantitativa y Cualitativa. *Fisterra*, 76-78.
- Posso-Yépez, M., León-Ron, V., Narváez-Olmedo, G., & Posso-Astudillo, M. (2022). Perspectiva de género y condiciones de aprendizajes virtuales en pandemia. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 25(2), 27-41. doi:<https://doi.org/10.6018/reifop.511551>
- Ramírez Pérez, M., & Lee Maturana, S. (2012). Síndrome de Burnout entre hombres y mujeres medido por el clima y la satisfacción laboral. (C. d. (CISPO), Ed.) *Polis [En línea]*. Obtenido de <http://journals.openedition.org/polis/2355>
- Rivera Guerrero, Á., Segarra Jaime, P., & Giler Valverde, G. (2018). Síndrome de Burnout en docentes de instituciones de educación superior. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 32(2), 17-23. Recuperado el 30 de Noviembre de 2022, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55960422004>
- Rodríguez Jiménez, A., & Pérez Jacinto, O. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista EAN*, 82, 179-200. doi:<https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>
- Salanova, M., & Llorens, S. (2008). ESTADO ACTUAL Y RETOS FUTUROS EN EL ESTUDIO DEL BURNOUT. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 59-67.
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2009). *Research methods for business students*. Harlow (Essex): Prentice Hall.
- Schaufeli, W. B. (2003). Past performance and future perspectives of burnout research. *Journal of Industrial Psychology*, 29(4), 1-15. Obtenido de <http://journals.co.za/content/psyc/29/4/EJC88982>
- Schaufeli, W., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: a critical analysis*. London: Taylor & Francis.
- Schein, E. H. (1996). *Psicología de la Organización*. Ciudad de México: Ed. Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.
- Serrano Polo, O. R., Carriel Román, A. d., & Rocío, S. B. (2021). Cuestionario de Burnout de Maslach (MBI-ED) dirigido a los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad técnica de Machala. *Sociedad & Tecnología*, 4(1), 2-12.

- Slipak, O. (1996). "Estrés laboral". *ALCMEON Revista Argentina de Clínica Neuropsiquiatría*, 5(19).
- Ucrós Brito, M., Sanchez Gonzáles, J., & Cardeño Pórtela, N. (2015). SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y EXTENSIÓN, DE LOS PROFESORES DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN LA GUAJIRA COLOMBIA. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 8(4), 107-116. Recuperado el 30 de Noviembre de 2022
- Ugalde Binda, N., & Balbastre Benavent, F. (2013). INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA E INVESTIGACIÓN CUALITATIVA: BUSCANDO LAS VENTAJAS DE LAS DIFERENTES METODOLOGÍAS DE INVESTIGACIÓN. *Ciencias Económicas*, 31(2), 179-187.
- Van Eerde, W., & Thierry, H. (1996). Vroom's Expectancy Models and Work-Related Criteria: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 81(5), 575-586.
- Vecino Gravel, J., & Alfaro de Prado Sagrera, A. M. (1999). Medición de la satisfacción laboral mediante el cuestionario de satisfacción de necesidades de Porter. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 15(1), 63-75.
- Ventura, Z. (2012). *Satisfacción laboral en docentes-directivos con sección a cargo en cuatro instituciones de educación inicial pertenecientes a la UGEL 7. Tesis para optar el grado de Magíster en Educación con mención en Gestión Educativa*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Vilá Falgueras, M., Cruzate Muñoz, C., Orfila Pernas, F., Crixell Sureda, J., González López, M. P., & Davins Millares, J. (2013). Burnout y Trabajo en equipo en los profesionales de Atención Primaria. *Elsevier Doyma*, 2631.
- Vroom, V. (1970). *Industrial Social Psychology*. En V. Vroom & E. Deci, *Management and Motivation*. Tennessee: Penguin Books.

## ANEXOS

### Anexo 1

*Encuesta Aplicada a docentes de la Unidad Educativa Internacional "Pensionado Atahualpa" en por medio de Google Forms.*

 Psicopedagogía

## ENCUESTA A DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA INTERNACIONAL "PENSIONADO ATAHUALPA"

Consentimiento Informado:

Estimado docente, usted ha sido invitado a participar voluntariamente de esta investigación que tiene como objetivo contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y el nivel de satisfacción. Debe saber que participar de este estudio no conlleva ningún riesgo físico, psicológico ni laboral. Los resultados de este cuestionario son estrictamente anónimos y confidenciales y, en ningún caso, accesibles a otras personas. Si usted tiene alguna duda, puede comunicarse al correo: [mepilacuanp@utn.edu.ec](mailto:mepilacuanp@utn.edu.ec)

A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de cómo se siente allí. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia experiencia.


Instrucciones:

1. Para contestar las preguntas marque la primera respuesta que se le venga a la mente.
2. Conteste cada pregunta con total sinceridad.
3. Marque una sola respuesta en cada pregunta.

### Anexo 2

#### *Preguntas Sociodemográficas*


\* Obligatorio

1. Género \* 


Masculino

Femenino

Otro

2. Edad \* 

Escriba su respuesta

3. Autodefinición étnica \* 


Blanco

Mestizo

Afrodescendiente

### Anexo 3


#### Preguntas sociodemográficas

4. Relación laboral \* 


Contrato

Nombramiento provisional

Nombramiento definitivo

5. Años de experiencia docente \* 

Escriba su respuesta

6. Nivel académico \* 


Segundo nivel

Tercer nivel

Cuarto nivel

### Anexo 4


#### Preguntas pertenecientes al Instrumento Maslach Burnout Inventory

7. Nivel de enseñanza \* 

Educación inicial

Educación general básica

Bachillerato

8. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado. \* 

Nunca o No

Rara vez (menos de 12 veces al año)

Algunas veces (al menos una vez al mes)


Frecuentemente (al menos una vez a la semana)

Siempre (todos los días de la semana)



## Anexo 5


### Preguntas pertenecientes al Instrumento Maslach Burnout Inventory

7. Nivel de enseñanza \* 

Educación inicial

Educación general básica

Bachillerato

8. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado. \* 

Nunca o No

Rara vez (menos de 12 veces al año)


Algunas veces (al menos una vez al mes)

Frecuentemente (al menos una vez a la semana)

Siempre (todos los días de la semana)

## Anexo 6

### Preguntas pertenecientes al Instrumento Maslach Burnout Inventory

9. Al final de la jornada me siento agotado. \* 


Nunca o No

Rara vez (menos de 12 veces al año)

Algunas veces (al menos una vez al mes)

Frecuentemente (al menos una vez a la semana)

Siempre (todos los días de la semana)

10. Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo. \* 

Nunca o No

Rara vez (menos de 12 veces al año)


Algunas veces (al menos una vez al mes)

Frecuentemente (al menos una vez a la semana)

Siempre (todos los días de la semana)

## Anexo 7

### Preguntas pertenecientes al Instrumento Maslach Burnout Inventory

11. Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos. \* 


- Nunca o No
- Rara vez (menos de 12 veces al año)
- Algunas veces (al menos una vez al mes)
- Frecuentemente (al menos una vez a la semana)
- Siempre (todos los días de la semana)

12. Creo que trato a algunos alumnos de manera impersonal. \* 


- Nunca o No
- Rara vez (menos de 12 veces al año)
- Algunas veces (al menos una vez al mes)
- Frecuentemente (al menos una vez a la semana)
- Siempre (todos los días de la semana)

## Anexo 8

### Preguntas pertenecientes al Instrumento Maslach Burnout Inventory

13. Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí. \* 

- Nunca o No
- Rara vez (menos de 12 veces al año)
- Algunas veces (al menos una vez al mes)
- Frecuentemente (al menos una vez a la semana)
- Siempre (todos los días de la semana)

14. Puedo solucionar adecuadamente los problemas que me presentan mis alumnos. \* 

- Nunca o No
- Rara vez (menos de 12 veces al año)
- Algunas veces (al menos una vez al mes)
- Frecuentemente (al menos una vez a la semana)

## Anexo 9

### Preguntas pertenecientes al Instrumento Maslach Burnout Inventory

15. Siento que mi trabajo me desgasta. \* [4]

Nunca o No

Rara vez (menos de 12 veces al año)

Algunas veces (al menos una vez al mes)

Frecuentemente (al menos una vez a la semana)

Siempre (todos los días de la semana)

16. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros. \* [4]

Nunca o No

Rara vez (menos de 12 veces al año)

Algunas veces (al menos una vez al mes)

Frecuentemente (al menos una vez a la semana)

Siempre (todos los días de la semana)

## Anexo 10

### Preguntas pertenecientes al Instrumento Maslach Burnout Inventory

17. Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo. \* [4]

Nunca o No

Rara vez (menos de 12 veces al año)

Algunas veces (al menos una vez al mes)

Frecuentemente (al menos una vez a la semana)

Siempre (todos los días de la semana)

18. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente. \* [4]

Nunca o No

Rara vez (menos de 12 veces al año)

Algunas veces (al menos una vez al mes)

Frecuentemente (al menos una vez a la semana)

Siempre (todos los días de la semana)

## Anexo 11

### Preguntas pertenecientes al Instrumento Maslach Burnout Inventory

19. Me encuentro con mucha energía en el trabajo. \*

Nunca o No

Rara vez (menos de 12 veces al año)

Algunas veces (al menos una vez al mes)

Frecuentemente (al menos una vez a la semana)

Siempre (todos los días de la semana)

20. Me siento frustrado por mi trabajo. \*

Nunca o No

Rara vez (menos de 12 veces al año)

Algunas veces (al menos una vez al mes)

Frecuentemente (al menos una vez a la semana)

Siempre (todos los días de la semana)

## Anexo 12

### Preguntas pertenecientes al Instrumento Maslach Burnout Inventory

21. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro. \*

Nunca o No

Rara vez (menos de 12 veces al año)

Algunas veces (al menos una vez al mes)

Frecuentemente (al menos una vez a la semana)

Siempre (todos los días de la semana)

22. Realmente no me importa lo que les ocurra a algunos de mis alumnos. \*

Nunca o No

Rara vez (menos de 12 veces al año)

Algunas veces (al menos una vez al mes)

Frecuentemente (al menos una vez a la semana)

Siempre (todos los días de la semana)

### Anexo 13

#### Preguntas pertenecientes al Instrumento Maslach Burnout Inventory

23. Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce estrés. \*

Nunca o No

Rara vez (menos de 12 veces al año)

Algunas veces (al menos una vez al mes)

Frecuentemente (al menos una vez a la semana)

Siempre (todos los días de la semana)

24. Siento que puedo crear un clima relajado en mi trabajo. \*

Nunca o No

Rara vez (menos de 12 veces al año)

Algunas veces (al menos una vez al mes)

Frecuentemente (al menos una vez a la semana)

Siempre (todos los días de la semana)

### Anexo 14

#### Preguntas pertenecientes al Instrumento Maslach Burnout Inventory

25. Me encuentro animado después de la jornada laboral. \*

Nunca o No

Rara vez (menos de 12 veces al año)

Algunas veces (al menos una vez al mes)

Frecuentemente (al menos una vez a la semana)

Siempre (todos los días de la semana)

26. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo. \*

Nunca o No

Rara vez (menos de 12 veces al año)

Algunas veces (al menos una vez al mes)

Frecuentemente (al menos una vez a la semana)

Siempre (todos los días de la semana)

## Anexo 15

### Preguntas pertenecientes al Instrumento Maslach Burnout Inventory

27. En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades. \*

Nunca o No

Rara vez (menos de 12 veces al año)

Algunas veces (al menos una vez al mes)

Frecuentemente (al menos una vez a la semana)

Siempre (todos los días de la semana)

28. Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo. \*

Nunca o No

Rara vez (menos de 12 veces al año)

Algunas veces (al menos una vez al mes)

Frecuentemente (al menos una vez a la semana)

Siempre (todos los días de la semana)

## Anexo 16

### Preguntas pertenecientes al Instrumento Maslach Burnout Inventory

29. Siento que los alumnos o compañeros de trabajo me culpan de algunos de sus problemas. \*

Nunca o No

Rara vez (menos de 12 veces al año)

Algunas veces (al menos una vez al mes)

Frecuentemente (al menos una vez a la semana)

Siempre (todos los días de la semana)

30. Suelen solicitarme tareas de ejecución inmediata a último momento. \*

Nunca o No

Rara vez

Algunas veces

Frecuentemente

Siempre

## Anexo 17

### Preguntas para conocer las condiciones de Trabajo

31. Mis estudiantes, padres de familia o institución, demandan de mi tiempo extra fuera de mi horario de trabajo. \*

Nunca o No

Rara vez

Algunas veces

Frecuentemente

Siempre

32. Mantengo buenas relaciones con mis compañeros. \*

Nunca o No

Rara vez

Algunas veces

Frecuentemente

Siempre

## Anexo 18

### Preguntas para conocer las condiciones de Trabajo

33. Mantengo buenas relaciones con mis autoridades. \*

Nunca o No

Rara vez

Algunas veces

Frecuentemente

Siempre

34. Considero que mi sueldo está acorde a mis labores desempeñadas. \*

Nunca o No

Rara vez


Algunas veces

Frecuentemente

Siempre

## Anexo 19

### Preguntas para conocer las condiciones de Trabajo

35. La normativa institucional permite y ampara mi labor. \* 


Nunca o No

Rara vez

Algunas veces

Frecuentemente

Siempre

36. Siento el respaldo de mis autoridades. \* 

Nunca o No

Rara vez


Algunas veces

Frecuentemente

Siempre

## Anexo 20

### Preguntas para conocer las condiciones de Trabajo

37. Las aulas donde trabajo son cómodas y funcionales para mi tarea docente. \* 


Ninguna

Muy pocas

Algunas

Casi todas

Todas

38. La infraestructura de servicios complementarios (cubículos, baños, bar, biblioteca, etc.) considero suficiente y adecuada para mis labores. \* 

Ninguna

Muy pocas

Algunas


Casi todas

Todas




## Anexo 21

### Preguntas para conocer las condiciones de Trabajo

39. Las asignaturas a mi cargo están asignadas en función de mi especialidad. \* 

- Ninguna
- Muy pocas
- Algunas
- Casi todas
- Todas

40. Considera que la infraestructura está acorde a las necesidades de inclusión y accesibilidad universal (discapacidad, dificultades de movilidad, enfermedades o degenerativas, tercera edad, etc.) \* 

- Ninguna
- Muy pocas
- Algunas
- Casi todas
- Todas