



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
(UTN)**

**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 DE LA UNIDAD EDUCATIVA ABELARDO MONCAYO”**

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Licenciado en Psicopedagogía

Línea de investigación: Desarrollo social y del comportamiento humano

Autor: Bryan David Vinueza Vinueza.

Director: Dr. Miguel Ángel Posso Yépez.

Ibarra, 2023



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
BIBLIOTECA UNIVERSITARIA**

**AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN
A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE**

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:

DATOS DE CONTACTO			
CÉDULA DE IDENTIDAD:	1004278147		
APELLIDOS Y NOMBRES:	Vinueza Vinueza Bryan David		
DIRECCIÓN:	Chaltura, Barrio El Carmen, Calle Sucre y España		
EMAIL:	bdvinuezav@utn.edu.ec		
TELÉFONO FIJO:	-----	TELF. MOVIL	0980417393

DATOS DE LA OBRA	
TÍTULO:	Evaluación de la satisfacción profesional de los docentes de la Unidad Educativa Abelardo Moncayo
AUTOR (ES):	Vinueza Vinueza Bryan David
FECHA: AAAAMMDD	2023/04/19
SOLO PARA TRABAJOS DE TITULACIÓN	
PROGRAMA:	<input checked="" type="checkbox"/> PREGRADO <input type="checkbox"/> POSGRADO
TITULO POR EL QUE OPTA:	Licenciado en Psicopedagogía
ASESOR /DIRECTOR:	Dr. Miguel Ángel Posso Yépez

CONSTANCIA

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 19 días del mes de abril del 2023.

EL AUTOR:

A handwritten signature in blue ink that reads "Bryan Vinuesa". The signature is stylized with a large, circular flourish above the name.

(Firma):

Nombre: Vinuesa Vinuesa Bryan David

**CERTIFICACIÓN DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN
CURRICULAR**

Ibarra, 06 de abril de 2023.

Dr. Miguel Ángel Posso Yépez

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 Facultad de Educación Ciencia y Tecnología (FECYT) de la Universidad Técnica del Norte; en consecuencia, autorizo su presentación para los fines legales pertinentes.

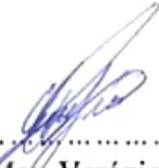

①

Dr. Miguel Ángel Posso Yépez
C.C.: 1001394848

APROBACIÓN DEL COMITÉ CALIFICADOR

El Comité calificador del trabajo de integración curricular “**Evaluación de la satisfacción profesional de los docentes de la Unidad Educativa Abelardo Moncayo**” elaborado por Vinueza Vinueza Bryan David, previo a la obtención del título de licenciado en PSICOPEDAGOGÍA, aprueba el presente informe de investigación en nombre de la Universidad Técnica del Norte:


Dr. Miguel Ángel Posso Yépez
C.C.: 1001394848


Msc. Verónica León Ron
C.C.:1715548754

DEDICATORIA

Se la dedico a Dios por ser mi guía y acompañarme en el transcurso de mi vida, brindándome paciencia y sabiduría para culminar con éxito mis metas propuestas.

A mi madre Julia, mis hermanas Fernanda y Nancy por ser mi pilar fundamental y haberme apoyado incondicionalmente.

Bryan David Vinueza V.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por haberme permitido cumplir con esta meta y rodearme de personas maravillosas que han sido parte de este proceso.

A mi madre y familia que estuvieron presentes en todo momento brindándome apoyo, confianza de forma incondicional transmitiéndome sabiduría por medio de sus consejos, palabras de aliento y motivación.

Además, a los todos docentes que, con su sabiduría, conocimiento y apoyo, motivaron a desarrollarme como persona y profesional en la UTN.

Bryan David Vinueza V.

ÍNDICE

IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA	ii
CONSTANCIA	iii
CERTIFICACIÓN DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR ..	iv
APROBACIÓN DEL COMITÉ CALIFICADOR	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
ÍNDICE DE TABLAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xi
EL PROBLEMA	1
1.1 Descripción del Problema	1
1.2 Delimitación del problema.....	2
1.3 Formulación del Problema.....	2
1.4 Justificación	2
1.5 Antecedentes	3
1.6 Estudios previos	4
1.7 Enfoque teórico.....	5
1.8 Objetivos.....	5
CAPÍTULO I.....	7
MARCO TEÓRICO	7
1. Psicología Organizacional	7
1.1 Conceptualización	7
1.2 Importancia.....	7
1.3 Rol del Psicólogo/Psicopedagogo en el Área Organizacional	8
1.4 Ámbitos de la Psicología Organizacional	9
1.4.1 Entidades gubernamentales	9
1.4.2 Empresas de servicios, industria, asesoría y consultoría.....	9
1.4.3 Institutos de investigación y laboratorios	9
1.4.4 Centros de educación especial, terapia educativa, atención, rehabilitación y penitenciarios	10
1.4.5 Instituciones educativas.....	10
2. Satisfacción Laboral	10

2.1	Conceptualización.....	10
3.	Teorías de la Satisfacción Laboral.....	11
3.1	Teoría de las expectativas	11
3.2	Modelo de Características de Trabajo.....	12
3.3	Jerarquía de las necesidades.....	12
3.4	Teoría motivador-higiene.....	12
4.	Test de Maslach Burnout Inventory	13
4.1	Dimensiones del Test de Maslach Burnout Inventory	13
4.1.1	Agotamiento emocional.....	14
4.1.2	Despersonalización.....	15
4.1.3	Realización personal.....	16
5.	Satisfacción laboral docente	17
6.	Descubrimientos y Hallazgos	18
CAPÍTULO II.....		20
Materiales y Métodos		20
2.1	Tipo de Investigación.....	20
2.2	Técnicas e Instrumentos de Investigación	21
2.3	Hipótesis	23
2.4	Matriz de operacionalización de variables.....	24
2.6	Procedimiento	27
CAPÍTULO III		29
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....		29
CAPÍTULO IV		48
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		48
CONCLUSIONES		48
RECOMENDACIONES.....		49
Bibliografía.....		50

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Estadísticas de fiabilidad	22
Tabla 2 Estadísticos de las Dimensiones	22
Tabla 3 Tabla de intervalos	22
Tabla 4 Matriz de operacionalización de variables	24
Tabla 5 Propiedades psicométricas del cuestionario de Burnout para docentes	29
Tabla 6 Género	30
Tabla 7 Autodefinición étnica	30
Tabla 8 Relación laboral	31
Tabla 9 Nivel académico	31
Tabla 10 Nivel de enseñanza	32
Tabla 11 Edad	33
Tabla 12 Años de experiencia docente	34
Tabla 13 Agotamiento Emocional	35
Tabla 14 Despersonalización	36
Tabla 15 Realización personal	37
Tabla 16 Tabla cruzada Género*Agotamiento Emocional	38
Tabla 17 Pruebas de chi-cuadrado entre Género y Agotamiento Emocional	39
Tabla 18 Tabla cruzada Género*Despersonalización	40
Tabla 19 Pruebas de chi-cuadrado	41
Tabla 20 Tabla cruzada Género*Realización Personal	41
Tabla 21 Pruebas de chi-cuadrado	42
Tabla 22 Tabla cruzada Nivel de enseñanza*Agotamiento Emocional	43
Tabla 23 Pruebas de chi-cuadrado	44
Tabla 24 Tabla cruzada Nivel de enseñanza*Despersonalización	44
Tabla 25 Pruebas de chi-cuadrado	45
Tabla 26 Tabla cruzada Nivel de enseñanza*Realización Personal	46
Tabla 27 Pruebas de chi-cuadrado	47

RESUMEN

La satisfacción profesional en los docentes de las instituciones educativas se puede considerar un factor determinante para desarrollar el Síndrome de Burnout, el objetivo del trabajo es evaluar la satisfacción profesional. Para esta investigación se consideró el enfoque cuantitativo, alcance predictivo, diseño no experimental y de carácter transversal. Se utilizó el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) con los niveles agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, la muestra con la que se trabajó fueron 57 docentes de la Unidad Educativa "Abelardo Moncayo", dentro de las invenciones se determinaron que tanto el género como el nivel de enseñanza que instruye el profesor no correlacionan con las variables del Burnout, por lo que se concluyó que la evaluación en los contextos escolares las condiciones de género y nivel de enseñanza no predicen el nivel de satisfacción profesional en los docentes, y el estudio aportó con la percepción de la población en el desgaste emocional y profesional.

Palabras clave: Satisfacción Profesional, Síndrome de Burnout, Maslach, Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización personal.

ABSTRACT

Professional satisfaction in teachers of educational institutions can be considered a determining factor in the development of Burnout Syndrome, the objective of this work is to evaluate professional satisfaction. For this research, the quantitative approach, predictive scope, non-experimental design, and cross-sectional nature were considered. The Maslach Burnout Inventory (MBI) questionnaire was used with the levels of emotional exhaustion, depersonalization, and personal fulfillment, the sample with which we worked were 57 teachers of the "Abelardo Moncayo" school, within the inventions it was determined that both gender and the level of teaching that the teacher instructs do not correlate with the Burnout variables, Therefore, it was concluded that the evaluation in school contexts the conditions of gender and teaching level do not predict the level of professional satisfaction in teachers, and the study contributed with the perception of the population in the emotional and professional burnout.

Key words: Professional Satisfaction, Burnout Syndrome, Maslach, Emotional Exhaustion, Depersonalization and Personal Accomplishment.

EL PROBLEMA

1.1 Descripción del Problema

La nueva generación ha generado un cambio importante en la sociedad siendo este tan significativo, los docentes reivindican los saberes y metodologías empleadas en las aulas en la formación continua. Las instituciones educativas exigen a los docentes a adaptarse y asumir nuevos roles e incluso retos para brindar las competencias solicitadas.

La sociedad se mantiene en constantes transformaciones políticas, burocráticas y pedagógicas que hacen de la profesión docente, uno de los trabajos con mayores índices de depresión, malestar y/o abandono. Montero (2001) afirma que es controvertido y complejo redefinir el papel de los docentes puesto que se enfrentan a nuevos retos y se les asignan nuevas tareas o roles casi a diario, sin ser corresponsal la preocupación por el sentir, ni evaluar la satisfacción profesional.

La Unidad Educativa “Abelardo Moncayo”, cuenta en la actualidad con 80 docentes, quienes aportan con sus conocimientos y experiencia para la niñez y juventud Anteña. En este sentido, es necesario que este centro educativo cuente con un control riguroso y un manejo adecuado de la satisfacción profesional de su cuerpo docente. De esta manera, mejorar los procesos de evaluación y lograr una mayor eficiencia en el desempeño, así como, equilibrar aspectos emocionales y de satisfacción. Esto permitirá reducir el riesgo de posibles deficiencias en el manejo del alumnado, convivencia entre compañeros y comportamientos fuera de la institución o vida diaria; garantizando la organización y la posibilidad de continuar contribuyendo a solventar las necesidades académicas y de aprendizaje.

Las causales palpadas y analizadas en la realidad social actual son la falta de personal calificado y recursos que en toda institución es relevante y en la mayoría de ocasiones estos son limitados, el hecho de que el docente no reciba apoyo por parte de la institución en la que trabaja, hace menos probable que pueda sentirse a gusto o ejercer su rol docente eficaz.

Asimismo, la inexistencia de políticas públicas que amparen al cuerpo docente o se enfoquen en la realidad de la calidad educativa que se quiere obtener y la que se la ve en el diario vivir. Por lo que, al momento de desarrollar una evaluación esta se puede tornar influida por factores como el desinterés, ya que el sistema en la actualidad es muy exigente y vertical, o el temor a los resultados que puedan repercutir en su labor profesional.

Los efectos que trae este problema son la somatización y problemas que enmarca el bienestar de los docentes, afectando su desempeño o la calidad educativa por factores externos o ajenos a las unidades educativas. El alcance y disponibilidad de capacitaciones, talleres y acompañamientos detonan falta de motivación en su desempeño cotidiano, desarrollo personal y profesional continuo para aplicar a futuro competencias pedagógicas concretas y

apropiadas para impartir una formación en términos de calidad. Esta situación, se torna esencial para comprender las motivaciones, satisfacciones y las habilidades que dan contenido al quehacer profesional docente y a su identidad.

1.2 Delimitación del problema

Zurriaga (2003) menciona a la satisfacción laboral trata de medir las respuestas afectivas al entorno laboral. Se ocupa de lo que sienten los empleados en cuanto a las expectativas de la organización, sistemas de recompensas, que tiene en cuenta que la satisfacción laboral es de carácter evaluativo. Partiendo desde el enfoque psicológico se puede hacer referencia a la psicología organizativa u ocupacional, al hablar de satisfacción profesional en docentes se refiere a la calidad de pedagogía que brindan acorde a sus sentires, es así como pasa a la rama de la psicopedagogía cuando influye en acción efecto al proceso enseñanza desviando factores de la calidad educativa.

De esta forma la siguiente investigación se realizó en la Unidad Educativa “Abelardo Moncayo”, parroquia Atuntaqui, cantón Antonio Ante, provincia Imbabura, institución de educación pública que cuenta con tres bloques repartidos en educación inicial, primaria y secundaria, esta se encuentra conformada por 500 alumnos y 80 docentes de diferentes áreas y especialidades. La misma que se efectuó en el año lectivo 2022-2023.

1.3 Formulación del Problema

Las siguientes son preguntas de reflexión las cuales requieren respuestas en el transcurso de la investigación:

- ¿Se puede evaluar la satisfacción profesional en la Unidad Educativa “Abelardo Moncayo”?
- ¿Los profesores de la institución se encuentran satisfechos profesionalmente?

1.4 Justificación

Herrera-Caballero (2012) establecen que la satisfacción laboral se enfoca en lo actitudinal que definiéndose como un conjunto de reacciones emocionales positivas y actitudes que el sujeto tiene hacia su trabajo, constituidas a partir de la relación entre lo que el individuo espera y los que ha obtenido efectivamente de tal trabajo.

Además, está influida por otros aspectos, personales, personalidad, familiares o situacionales, es así como varias actividades deben ser dirigidas hacia incrementar el bienestar laboral buscan conseguir los intereses de la empresa y el colaborador preocupándose recíprocamente por factores biológicos, sociales y psicológicos no solamente en el ámbito del trabajo sino también en los aspectos nombrados anteriormente (Moreno, 2019).

La satisfacción profesional se enfoca en lo actitudinal definiéndose como un conjunto de reacciones emocionales positivas y actitudes que el sujeto tiene hacia su trabajo, estas están constituidas a partir de la relación entre lo que el individuo espera y los que ha obtenido efectivamente de tal trabajo (Herrera-Caballero, 2012). Es de gran importancia en el aspecto institucional, conocer la percepción del docente desde el campo laboral como una práctica investigativa. En este sentido, la interpretación de resultados se construirá desde el contexto de la población.

Asimismo, existirá una serie de beneficiarios directos como son los docentes, ya que podrán establecer una mejor estabilidad emocional, desarrollar un mejor desempeño pedagógico, entre otros factores como el profesionalismo de la docencia en el proceso de interaprendizaje (Dipp, Tena, y Villanueva, 2010). La institución educativa y el estudiante con base de un bien común con la interpretación de los resultados de satisfacción laboral de los docentes se dará valoración interna en búsqueda de que el rendimiento de los sujetos sea óptimo; y los factores Agotamiento Emocional, Despersonalización, Realización personal y Condiciones de Trabajo sean parte de la búsqueda de mejorar el ambiente laboral y que toda la comunidad educativa sea favorecida y se estime un plan de mejora. De la misma manera, los investigadores buscan conseguir un trabajo investigativo de una problemática cuantitativa, con el fin de aportar información desde el trabajo de grado y sea una contribución significativa en la sociedad.

También se beneficiarán de este proyecto la sociedad y familia de los docentes que serán testigos de la calidad de educación en el espacio laboral reflejarán las demandas y condiciones de trabajo que amerite el docente en su contexto.

1.5 Antecedentes

La satisfacción laboral es aquella que da a conocer un favorable estado emocional resultado de la un buen ambiente laboral y experiencias que hacen el trabajo más satisfactorio. Los factores incidentes y condicionantes, a decir verdad, es importante tomar en cuenta las etapas de formación, preparación de desempeño y los que se va a seguir aprendiendo en la vida diaria.

Los psicólogos organizacionales se enfocan principalmente en el estudio de la satisfacción de los empleados en el trabajo, como menciona Raineri (2017) en su estudio que realizó a varios grupos de trabajadores en Chile, los cuales reúnen conocimiento para formar una definición de satisfacción laboral refiriendo que “se estudió como un resultado de la capacidad de organización entre administradores y miembros importantes de la institución para generar un ambiente adecuado para las actividades laborales de cada persona” (Raineri, 2017, p.2).

En la actualidad es común la presencia de agotamiento emocional en las personas. Este estado se da como resultado de un proceso que se desarrolla durante un tiempo a consecuencia de una sensación de debilidad, pesadez y fatiga física, estas condiciones hacen difícil un desempeño laboral adecuado (Sánchez, 2015). De modo que, el docente disminuye la regulación de emociones, produciendo que el profesional tenga un sentimiento de vacío y la capacidad de entrega hacia los demás sea escasa o se minimice en su totalidad de su comportamiento.

La despersonalización es un trastorno disociativo también llamado como desrealización o deshumanización, la disociación consiste en las ganas o sentimientos de separación o disociación del cuerpo o las actividades mismas de la persona, generalmente se observan con un sentimiento de ser un observador ajeno o despersonalizado. Con frecuencia este trastorno es consecuencia de niveles altos de estrés (Sánchez, 2015).

Se define como la condición que tienen los profesionales de evaluarse de forma negativa de modo que afecte la habilidad de realización laboral y las relaciones interpersonales que dan en cada servicio. Estas condiciones hacen que los empleados sientan que no se encuentran bien consigo mismos mucho menos con los demás, también se sienten insatisfechos con los resultados en el entorno laboral (Sánchez, 2015).

1.6 Estudios previos

En Ecuador la docencia se encuentra en condiciones complejas debido al sistema que se adoptó en los últimos años. Pombo (2015), en su documento denominado Reforma Educativa en Ecuador y su influencia en el clima organizacional de los centros escolares menciona que:

La reforma educativa se refiere a las decisiones que toma un Estado con el fin de orientar políticas educativas con el fin de superar las barreras detectadas en un sistema con resultados desmotivantes en función a la calidad y eficiencia educativa. Es por esto por lo que toda reforma se da por la evaluación del servicio educativo que brinda a la población y la influencia que esta genera en el ámbito social y educativo.

Yorulmaz y Altinkurt (2018), en su investigación denominada, el examen del agotamiento de los docentes en Turquía, en donde la metodología para el estudio tuvo como fin identificar las importantes diferencias que existen como son el género, estado civil, asignaturas, y entre otras los factores para identificar el síndrome de burnout en los docentes. El resultado de esta investigación arrojó que no existe diferencia significativa entre las variables mencionadas, sin embargo, existe diferencia entre el género masculino y una gran probabilidad de padecer burnout.

Rodríguez, Guevara y Viramontes (2017) en su investigación sobre el fenómeno del estrés laboral y su manifestación más aguda del síndrome de burnout en una institución secundaria.

En los principales resultados se analizó la problemática de este síndrome en cuatro categorías principales: estrés laboral, docentes, estudiantes y ambiente institucional. Como primer punto, se explica la percepción de la muestra frente a la naturaleza del síndrome. En cuanto a los tres análisis restantes se reflejaron las percepciones y experiencias de los docentes sobre el problema y sus actividades, los estudiantes y lo que significa vivir con un docente con el problema. Por último, el estudio de las instituciones en función de cómo se desarrolla el ambiente de trabajo con un maestro con estas cualidades.

La organización mundial de la Salud (OMS) en el 2021 debate la propuesta de reconocer al síndrome de burnout o síndrome de estar quemado como enfermedad tras la ratificación en la revisión número once de la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud Conexos (CIE-11), y a inicios del 2022 entra en vigor, se lo codifica como QD85; síndrome de desgaste ocupacional, el conceptualizarlo de esta manera permite la prevención y el tratamiento además de una forma más adecuada de diagnosticar para los profesionales de psicología.

1.7 Enfoque teórico

Una de las teorías que más ha influido en la división de la dicha profesional es la formulada por Herzberg (1959), denominada juicio de ambos factores o juicio bifactorial de la dicha. El autor postuló la ingenuidad de dos grupos o clases de aspectos laborales: un comité de factores extrínsecos y otro de factores intrínsecos. Los primeros están referidos a las condiciones de incumbencia en el giro más amplio, tales como el salario, las políticas de empresa, la atmósfera física, la compostura en la incumbencia, etc. Según la pauta bifactorial estos factores extrínsecos nada más pueden alertar la insatisfacción profesional o evitarla cuando esta exista no obstante no pueden medir la variable, ya que esta estaría determinada por los factores intrínsecos, que serían aquellos que son consustanciales a la función; espaciosidad de este, responsabilidad, logro, etc.

El modelo planteado por Herzberg señala que la satisfacción laboral solo puede venir generada por los factores intrínsecos ("factores motivadores") mientras que la insatisfacción laboral sería generada por los factores extrínsecos ("factores higiénicos").

El impacto de los factores de motivación en la satisfacción laboral de los empleados es inmenso. Las organizaciones que presentan una fuerte marca de empleador a menudo promueven los aspectos referentes a la aspiración y motivacionales.

1.8 Objetivos

1.8.1 Objetivo General

- Evaluar la satisfacción profesional de los docentes de la Unidad Educativa “Abelardo Moncayo” en el año lectivo 2022–2023.

1.8.2 Objetivos Específicos

- Analizar el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal de los docentes de la Unidad Educativa “Abelardo Moncayo” en el año lectivo 2022–2023.
- Determinar si existe relación del género de los docentes de la Unidad Educativa “Abelardo Moncayo” con el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal.
- Determinar si existe relación el nivel en el que enseñan los docentes de la Unidad Educativa “Abelardo Moncayo” con el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1. Psicología Organizacional

1.1 Conceptualización

La psicología organizacional es la ciencia que estudia el comportamiento humano en el ámbito laboral, busca principalmente llevar a cabo estrategias en donde el ser humano se involucra mejorando sus condiciones psicofísicas para llevar a cabo sus rutinas laborales y mejorar el ambiente del trabajo (Rincón et al., 2013).

Carrillo (2020) en su investigación menciona la importancia que tienen los trabajadores para que la empresa crezca, debido a los desbalances que existen entre mejorar sus ingresos y beneficios y el desempeño que buscan, las empresas ignoran lo necesario para mejorar, crecer y dar fortaleza a la organización, tomando decisiones y optando por estrategias temporales que las reemplazan para que siga dando resultados, en lugar de tomar decisiones definitivas que no comprometa el patrimonio.

Los miembros de las organizaciones pertenecen a un grupo que realizan actividades en busca de un fin en común, esta relación genera una interdependencia que si existen cambios puede verse afectada, los cambios que tiene una persona del grupo afectan directamente al grupo en general, siendo así es importante la presencia de un profesional de psicología dentro del organigrama funcional de la empresa.

1.2 Importancia

La psicología organizacional pretende resolver conflictos dentro del ámbito laboral, de esta forma se debe comprender el comportamiento humano durante el trabajo, potenciando sus cualidades y esto generará un mayor rendimiento en las actividades laborales del día a día.

“La psicología organizacional es importante debido a que se encarga de estudiar los comportamientos individuales y colectivos del trabajador, con esto logra comprender varios ámbitos del desempeño laboral y la relación que este tiene con sus compañeros de trabajo” (Valero, 2019).

1.3 Rol del Psicólogo/Psicopedagogo en el Área Organizacional

Un psicólogo organizacional dentro de establecimientos cumple la función de estudiar a cada uno de los miembros, se relaciona directamente con ellos y aplica herramientas de investigación periódicamente para conocer las circunstancias por las que atraviesa el empleado. En ocasiones se confunde las funciones de psicólogo organizacional y el profesional de recursos humanos por la interacción continua que se tiene con los trabajadores. Los psicólogos laboran como empleados que prestan servicios de “asesoría o participando en procesos de contratación, capacitación, estudios del comportamiento organizacional, programas de bienestar laboral, entre otros” (Vélez, 2016, p.133), a diferencia de los especialistas en recurso humanos que son profesionales indispensables en la formación, selección y contratación de empleados (Silva, Marín, & Baldeón, 2018).

El psicopedagogo tiene como responsabilidad intervenir en áreas personales, familiares, organizacionales, institucionales y educativos, deben intervenir directamente en los procesos educativos, utilizando técnicas que generan la educación tradicional con la obediencia ciega, que suprime el desarrollo de la autonomía y competencia personal para desenvolverse en el contexto y nuevos entornos para promover creatividad, la cooperación, el respeto a los demás y la autorregulación (García, Sánchez, y Romo, 2021). Psicología educativa, historicidad, desarrollo y prospectiva. La psicología organizacional lleva a cabo un sin fin de actividades las cuales hacen que la institución tenga un manejo adecuado en su entorno y sus labores.

La psicopedagogía y la psicología organizacional tienen mucho en común, ambas fomentan el aprendizaje de personas y grupos a través de la motivación y la satisfacción. Para poder lograr que exista armonía deben usar metodologías psicológicas que ayuden al desarrollo, de la creatividad, mejorar la comprensión y evaluar las capacidades personales y grupales de los miembros (Vélez, 2016; García, Sánchez, y Romo, 2021). Los psicólogos organizacionales y psicopedagogo deben utilizar estrategias que les permitan acercarse a las personas que buscan ayuda, es decir quien debe identificar los niveles de comprensión de aquellos que forman parte de la institución.

El psicólogo educador debe promover la formación integral de sus estudiantes por lo cual es importante que realice una intervención para la mejora de las relaciones sociales y familiares, a su vez debe tener un enfoque preventivo, es decir, realizar intervenciones en el desarrollo de programas específicos como: educación sexual, educación para la salud, educación afectiva y la prevención de las drogo-dependencias, entre otros proyectos ligados a la educación de valores y la educación no sexista (Alemany, 2015).

1.4 Ámbitos de la Psicología Organizacional

La psicología Organizacional se enfoca principalmente en manejar un ambiente laboral saludable en la organización buscando tener una gran cantidad de éxitos que serán de beneficio para los integrantes del grupo, los ámbitos a los que se direcciona son:

1.4.1 Entidades gubernamentales

Las entidades gubernamentales buscan principalmente tomar decisiones sobre temas sociales y políticas, buscando cubrir las necesidades básicas de la sociedad. Promueve y orienta el bienestar o las políticas de bienestar.

El psicólogo organizacional es un miembro importante de la institución debido a las condiciones laborales a las que se encuentran los miembros de las instituciones, la presión que genera la demanda de trabajo en las entidades gubernamentales hace importante la presencia de alguien que ayude a equilibrar el estado emocional y el trabajo. De este modo Rincón et al. (2013) plantea que el trabajo del psicólogo organizacional se da en distintos ámbitos organizacionales tomando en cuenta actividades como el proceso de selección y contratación, aplicación de evaluaciones, desarrollo a nivel personal en el trabajo, tratamiento emocional para personas y monitoreo de ellas. Dependiendo de las actividades el psicólogo tiene diferentes funciones.

1.4.2 Empresas de servicios, industria, asesoría y consultoría

Las empresas de servicio cumplen la función de desarrollar actividades económicas las cuales se dedican a la prestación de servicios, con el objetivo de satisfacer las necesidades de las personas y poseen un gran conocimiento sobre las actividades que estos ofrecen. Así, Bastidas Valencia et al., (2012) define que el área de marketing, el psicólogo organizacional tiene el rol importante de evaluar el potencial de los empleados, además se dedica a la capacitación o consultoría en ella, el principal objetivo e implementar prácticas para un desarrollo funcional de la organización y que este alcance los objetivos que se ha propuesto.

1.4.3 Institutos de investigación y laboratorios

Los centros de investigación o científicas se dedican a la ciencia. Se vinculan directamente a las instituciones educativas y lugares en donde se manejan sistemas políticos y económicos, a pesar de que habitualmente se las identifican como parte de las ciencias físicas naturales, a pesar de estar ligadas a las ciencias sociales o humanas.

Los centros de investigación mantienen un estrés laboral constante debido a la presión que ejerce este tipo de instituciones, el rol del psicólogo organizacional es de gran importancia

debido a que se debe mantener un seguimiento constante de los procesos, los cuales deben mantenerse interactuando en un ambiente complementario para la institución, la relación entre el estado emocional y el trabajo debe ser favorable para la institución, con acciones inmediatas para un desarrollo prolongado (Rivas, 2019).

1.4.4 Centros de educación especial, terapia educativa, atención, rehabilitación y penitenciarios

Los centros de atención integral tienen como objetivo mejorar las condiciones de vida de las personas a las que van dirigidas estas instituciones, es decir ayudan a grupos vulnerables a que se desenvuelvan en la sociedad teniendo en cuenta las deficiencias de las personas.

La psicología en centros de educación especial y atención integral es de gran importancia debido a la necesidad de que participen en el desarrollo de actividades en busca de ayuda a los más necesitados, en función a los empleados de estas instituciones los niveles de agotamiento emocional son altos debido a las personas con las que tratan y la función del psicólogo es mantener un estado de equilibrio y así prevenir desastres laborales (Modelo de Atención Integral de los Departamentos de Consejería Estudiantil, 2012).

1.4.5 Instituciones educativas

Las instituciones educativas cumplen la función más importante del desarrollo del ser humano debido a que se dedican a impartir conocimiento a las personas. En el Ecuador se pretende cumplir con uno de los dictámenes que se implantaron hace años las cuales se enfocan en la gratuidad en la educación.

El rol del psicólogo en las instituciones educativas es importante, ya que comprende un gran número de miembros tanto estudiantes como personal administrativo, el desarrollo de cada individuo es de gran importancia y demanda mucha dedicación al trabajo es por esa razón que la estabilidad emocional debe estar inmersa en la institución y en los empleados, además de ser ejemplo para las nuevas generaciones (Alemany, 2015).

2. Satisfacción Laboral

2.1 Conceptualización

La satisfacción laboral es aquella que da a conocer un favorable estado emocional resultado de la un buen ambiente laboral y experiencias que hacen el trabajo más satisfactorio. Los factores incidentes y condicionantes, a decir verdad, es importante tomar en cuenta las etapas de formación, preparación de desempeño y los que se va a seguir aprendiendo en la vida diaria (Zurriaga, 2003).

Raineri (2017) plantea a los psicólogos organizacionales son los profesionales encargados de estudiar la satisfacción de los empleados en el área laboral. En la misma línea, Herrera-Caballero (2012) define a la satisfacción laboral como la disposición psicológica que tiene el individuo a su trabajo, en donde las actitudes y comportamientos son provocadas por diferentes factores como el ambiente, condiciones y regulación emocional, estos tiene consecuencias en el nivel de armonía y supervivencia con los compañeros de trabajo; y una estabilidad en la convivencia laboral en la comunidad educativa favorece a la realización personal de cada profesional.

3. Teorías de la Satisfacción Laboral

Las teorías sobre la satisfacción laboral se expresan como las teorías que explican e influyen en la motivación humana. Las más comunes y propicias en el área se resumen entre la teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow, la de higiene motivador de Herzberg; el modelo de características del trabajo, y el enfoque disposicional (Naranjo, 2009).

El tema de satisfacción laboral posee diversos criterios en función a su definición y efectos que desarrolla en el comportamiento en el contexto laboral, es importante mencionar que la satisfacción laboral da a conocer las necesidades del individuo. El puesto en el que trabaja, la productividad laboral, generando así un indicador de bienestar psicológico.

3.1 Teoría de las expectativas

Una teoría debidamente acertada es la de las expectativas la cual fue desarrollada por Vroom (1964) la cual explica que los factores que influyen en la motivación son tres los cuales son: la valencia, las expectativas y la instrumentalidad. En donde la valencia es fundamental para la orientación de las personas en busca de resultados, es decir cuánto busca una recompensa.

La valencia tiene una única cantidad para cada persona, ya que condiciona entre el tiempo y la experiencia laboral. Puede ser negativa o positiva dependiendo del resultado de cada persona teniendo en cuenta si la preferencia es positiva o negativa en determinado dictamen (Gutiérrez, 2001).

Algunos miembros de empresas pueden presentar una valencia intrínseca en el área laboral, especialmente si se motivan por la competencia, en este caso el empleado es quien controla sus resultados y difieren de la recompensa que ofrece la organización, así como lo expresa Martínez (2002) las expectativas se definen como percepciones subjetivas de algún hecho de resultado, es decir, estimaciones del esfuerzo que asegurarán un desempeño exitoso.

3.2 Modelo de Características de Trabajo

El modelo de características del trabajo da a conocer que la satisfacción laboral se genera cuando el ambiente de trabajo es fomentado por características motivadoras intrínsecas. Existen cinco características importantes para que exista un buen desempeño laboral: Habilidades múltiples, identidad de la tarea, autonomía, retroalimentación, importancia de la tarea, son influyentes representativos de estados psicológicos (Hackman y Oldham, 1974).

La teoría de las expectativas se relaciona con la teoría de Blum y Naylor (1981) de los que asumen que la satisfacción laboral que es la expresión de actitudes positivas en función a las tareas laborales, enfocadas principalmente en el trato justo de los patrones, un salario digno, supervisión y reconocimiento que dan los empleadores a sus trabajadores (Guevara, 2016).

3.3 Jerarquía de las necesidades

Comúnmente se la conoce como la teoría de la motivación humana, esta teoría jerarquía fue una de las primeras en ser examinadas como contribuyente para la satisfacción laboral, sugiere que las necesidades del hombre se forman en jerarquía en cinco niveles que se divide en: necesidades fisiológicas, seguridad, pertinencia, estima y autorrealización. En estas jerarquías hay necesidades que son de importancia para determinar la existencia de satisfacción laboral

Otro postulado es el de la teoría de Maslow (1973) la cual es reconocido, de modo que desarrolla la jerarquía de las necesidades humanas donde incluye aspectos que son de relevancia en la satisfacción como, por ejemplo: Las necesidades fisiológicas, la seguridad, afiliación, estima y autorrealización.

3.4 Teoría motivador-higiene

La teoría Motivación–higienes de Herzberg menciona que la satisfacción laboral y la insatisfacción no se consideran diferentes ni opuestos, es decir son conceptos que se separan y a en ocasiones no se relacionan. Los beneficios, reconocimientos de logros, pagos influyen para que un empleado se encuentre satisfecho con el trabajo.

Por otro lado, se menciona un tercer postulado el cual se basa en la teoría de Herzberg (1966) de la satisfacción e inconformidad a la que se la llama comúnmente de los factores higiénicos y motivadores la cual se basa en la teoría de Maslow en donde expresa las necesidades higiénicas y auto realización del hombre.

Herzberg postulo dos niveles de atributos: Satisfactores que se refieren a los factores emocionales, son los que provocan la satisfacción en el trabajo, se trata de los motivadores o factores vinculados al empleo en función a la realización, el reconocimiento y la promoción; y los factores insatisfactorios los cuales hacen referencia a los factores higiénicos, en general se trata de factores de higiene en el puesto, entre los que se incluye la política y la administración de la empresa, la supervisión y las condiciones de trabajo (Herberg, 1966).

4. Test de Maslach Burnout Inventory

El síndrome de Burnout es un estado de estrés prolongado que es consecuencia de las condiciones de individuo y el contexto organizacional de la institución, la condición se relaciona directamente con el comportamiento administrativo el cual es el encargado de dinamizar el entorno laboral, caso contrario se hace evidente el síndrome de Burnout en los empleados, ya que la organización no facilita el desempeño por la presencia de dinámicas negativas para la elaboración del trabajo y el exceso de exigencias por parte de los empleadores (Puertas-Molero et al., 2018).

En los años setenta Freuderberger (1974) dio a conocer al burnout como una condición en la que los profesionales de distintas áreas, lo define como una combinación de cansancio emocional crónico, fatiga corporal, falta de interés en función al desempeño laboral, baja realización personal, desinterés en el cuidado personal.

Dentro de la tendencia de aplicar la prueba de Burnout a profesionales asistenciales menciona Martínez (2010) las características principales:

- Se enfocan principalmente en condiciones mentales o conductuales a diferencia de las físicas. Los principales síntomas son: el cansancio mental y emocional, fatiga y depresión.
- Síntomas que se manifiestan en empleados que no presentaban ninguna psicopatología con anterioridad.
- Se lo dimensiona como un síndrome clínico y laboral.
- Se presenta a través de una mala adaptación al trabajo, lleva consigo a una disminución del rendimiento laboral y una autoestima baja.

4.1 Dimensiones del Test de Maslach Burnout Inventory

El cuestionario de Maslach Burnout Inventory está conformado por veinte y dos ítems que se encuentran en forma de afirmaciones, se enfocan en los sentimientos y actitudes profesionales en el ámbito laboral. La función principal del test es medir los niveles de

desgaste emocional y profesional, la prueba pretende cuantificar la frecuencia y la intensidad con la que el empleado sufre el Burnout.

Las condiciones de desgaste laboral se miden por medio del cuestionario Maslach elaborado en 1986, es el instrumento más utilizado en todo el mundo. Esta escala posee una alta consistencia interna y una fiabilidad de por lo menos un 90%, este test se realiza entre 10 a 15 minutos y mide tres aspectos importantes: cansancio emocional, despersonalización y realización personal (Maslach, Jackson, y Leiter, 1997).

4.1.1 Agotamiento emocional

Está constituida por nueve preguntas las que valoran si el ser humano se encuentra exhausto emocionalmente por las exigencias laborales. La puntuación máxima es de cincuenta y cuatro, “Se enfoca en la situación en la que la fuerza emocional se consume y hace que el profesional se sienta vacío y no posee la capacidad de entrega a los demás, visto esto desde un nivel personal y psicológico” (Sánchez, 2015).

En la actualidad es común la presencia de agotamiento emocional en las personas. Este estado se da como resultado de un proceso que se desarrolla durante un tiempo a consecuencia de una sensación de debilidad, pesadez y fatiga física, estas condiciones hacen difícil un desempeño laboral adecuado (Ramírez Cordillo, 2008). El agotamiento emocional se da origen en un desbalance entre lo que recibimos con lo que damos. Las personas que padecen esta anomalía se caracterizan por dar todo lo que pueden de ellos en el trabajo. Esta es una realidad que aprecie en cualquier circunstancia y en cualquier persona.

Para Gamboa, González y González (2008) y Bringas-Molleda, et al. (2015) los principales síntomas del agotamiento emocional son:

- Cansancio físico. - en donde la persona siente fatiga con frecuencia, desde que despierta siente que le espera un día cansado y con trabajo arduo.
- Insomnio. – por raro que parezca, las personas que padecen agotamiento emocional presentan problemas del sueño. Siempre tienen problemas rondándole la cabeza y eso evita que puedan dormir.
- Irritabilidad. – Con cierta frecuencia las personas se molestan o pierden el autocontrol. El mal humor, la sensibilidad excesiva con respecto a las críticas o la desaprobación, se presentan de manera frecuente en el empleado.
- Falta de motivación. – La persona que padece agotamiento emocional actúa de forma mecánica, se ve como si hacer sus labores fuesen de forma obligatoria, carecen de entusiasmo e interés hacia sus actividades.

- Distanciamiento afectivo. – el agotamiento emocional genera que las emociones del empleado se vuelvan planas, y se vea como una persona sin sentimientos ni emociones.
- Olvidos frecuentes. El exceso de información o estímulos hace que el empleado presente fallas en la memoria. Las cosas pequeñas son olvidadas con facilidad.
- Dificultades para pensar. – Las confusiones entre varias cosas se presentan con facilidad. El tiempo para cada actividad se vuelve más largo de lo que se ocupaba anteriormente, acompañado con falta de razonamiento.
- Menos paciencia. - En estos casos se vuelven menos tolerantes a las frustraciones, y se impacientan.

4.1.2 Despersonalización

Esta subescala dentro del test se encuentra constituida por cinco preguntas, reconoce las actitudes de frialdad y distanciamiento y genera una valoración en ese sentido. La puntuación máxima de este segmento es treinta, se enfoca en la aparición de sentimientos negativos y actitudes que necesitan control las cuales se ven empleadas en el trabajo diario (Sánchez, 2015).

Para Pérez (2021) la despersonalización es un trastorno disociativo también llamado como desrealización o deshumanización, la disociación consiste en las ganas o sentimientos de separación o disociación del cuerpo o las actividades mismas de la persona, generalmente se observan con un sentimiento de ser un observador ajeno o despersonalizado. Con frecuencia este trastorno es consecuencia de niveles altos de estrés.

Es importante un diagnóstico para determinar las posibles causas o criterios que forman parte del desarrollo de este trastorno. Lo más importante es el tratamiento debido a que naturalmente se debe intervenir con psicoterapia más fármacos para la depresión y ansiedad. Los estudios demuestran que por lo menos el cincuenta por ciento de la población en general ha tenido un intento de despersonalización a lo largo de su vida, sin embargo, un dos por ciento de ellos ha llegado a padecer completamente este trastorno y cumplen con los criterios de despersonalización (Velazquez, 2012).

La despersonalización también se presenta como parte de un síntoma de diversos trastornos mentales o físicos, los cuales podemos considerar en este caso podrían ser los trastornos convulsivos o trastornos neurológicos. En el momento en que la despersonalización se desvincula de estos trastornos físicos o mentales, se convierte en una patología que afecta principalmente en el desempeño rutinario de la persona. También, no se condiciona por género ni sexo, es decir afecta tanto a hombres como mujeres por igual, sin embargo, existen varios estudios que plantean a las mujeres más vulnerables, esto sucede por

condiciones del sujeto como familiares, educación o ingresos. Comienza a hacerse notar a partir de los diez y seis años, a pesar de existir casos en niños y adolescentes, pocas veces se ha notado que se inicia este trastorno después de los veinte y cinco y aún más raro que comience a partir de los cuarenta años (Martínez, 2010).

La sintomatología de la despersonalización empieza con la presencia nula de esto y como va pasando el tiempo esto va aumentando y disminuye en intensidad. Los episodios de desrealización aparecen durante unas horas, días o semanas, también aparecen algunas veces al año, sin embargo, existen personas que presentan estos síntomas con regularidad o constantemente y se refieren con una intensidad que no disminuye con el tiempo. Estos síntomas incluyen una sensación de desconexión de la realidad y del cuerpo mismo, además de la desconexión de la mente, sentimientos y sensaciones (Maslach et al., 2001).

Las personas miran su vida como si estuviesen fuera de sus cuerpos, muchos de ellos también hacen referencia a que sienten que su precedía es nula y dudan de su existencia sienten como si fueran robots o autómatas. Sus emociones se entumescen y se desapegan de su alrededor, en ocasiones les resulta complicado describir sus emociones, y describen que se sienten desconectados del pasado y se sienten incapaces de recordar claramente sus vivencias, o simples situaciones (Sierra Siegert, 2009).

4.1.3 Realización personal

La sección de realización personal se compone de ocho preguntas, en estas que evalúa las emociones de auto realización y autoeficacia personal en el trabajo, la puntuación máxima es de cuarenta y ocho.

Se define como la condición que tienen los profesionales de evaluarse de forma negativa de modo que afecte la habilidad de realización laboral y las relaciones interpersonales que dan en cada servicio. Estas condiciones hacen que los empleados sientan que no se encuentran bien consigo mismos mucho menos con los demás, también se sienten insatisfechos con los resultados en el entorno laboral (Sánchez, 2015).

Cuando existe una baja realización personal en el ámbito laboral se define como una tendencia de evaluarse a sí mismo y al trabajo personal de forma negativa, se presenta juntamente con las malas relaciones personales y laborales, además de una baja productividad e incapacidad de trabajar bajo presión. La baja realización personal convierte a las personas en seres que se reprochan a ellos mismo sus conductas laborales y su productividad en las actividades, lo que los lleva a una situación de frustración y baja autoestima. Este trastorno aparece cuando existe presión sobre la capacidad de desempeño que tiene una persona y esto se convierte en una condición excesiva para la persona. Al no poder cumplir con ellos

mismos ni el trabajo, sienten que no son capaces de realizar algunas actividades, evitando las relaciones personales y profesionales, demostrando un bajo rendimiento laboral, además de una incapacidad de soportar la presión y una autoestima baja (Vercambre et al., 2009).

Cuando no existe un logro personal en el ámbito laboral el trabajador pasa por una desilusión y fracaso en sus competencias. Se experimentan sentimientos negativos en sí mismo y carecen de expectativas de superación. Esto genera una evitación del trabajo, impuntualidad de entrega, ausentismo y abandono del empleo (Carlin, 2014).

5. Satisfacción laboral docente

El ser maestro corresponde muchas funciones que deben ir de acuerdo con las condiciones del estudiante y los avances tecnológicos. Reconocer este trabajo es entender que la labor de la educación es aceptar que el tiempo configura las condiciones sociales y cambia los métodos de intervención con el estudiante, es decir se debe considerar y delimitar definiciones para llegar a conceptualizar a un docente. El término docencia depende de las condiciones teóricas y prácticas que maestros aporten (González, 2008).

Los docentes tienen características que los hacen especiales en el ámbito laboral, profesional y académico. El objetivo principal del educador es categorizar y revisar los documentos académicos e investigaciones que se necesitan para conocer el nivel de satisfacción laboral, el que se estudia en las autopercepciones de varias categorías. El acercamiento al término hace referencia a la satisfacción del estudiante con el docente (Cantón & Téllez, 2016).

En la actualidad es difícil definir la satisfacción laboral en el docente o en el ámbito profesional, autores diferentes han realizado definiciones propias de acuerdo con su percepción o incluso las investigaciones que se han realizado. Recolectado toda esa información se concluye que el profesional de la enseñanza debe poseer una satisfacción personal y otra laboral o profesional la cual se percibe como una actitud, emoción o sentimiento que se relaciona con su desempeño laboral.

Encontramos dos perspectivas para llegar a definir la satisfacción laboral docente:

- a) Perspectiva personal. Se refiere a la satisfacción que conlleva y determina el desempeño profesional que tiene la persona y la perspectiva que él tiene de los resultados obtenidos.
- b) Perspectiva profesional. Se enfoca en las relaciones individuales que se llevan a cabo en las instituciones educativas y el entorno que ellos manejan, son los encargados de generar la satisfacción o insatisfacción del docente.

El lado contrario de la satisfacción es la insatisfacción de los maestros. Se considera la percepción individual que el docente tiene sobre su propio trabajo en el ámbito educativo dentro de los centros especializados en impartir conocimientos e instruir a las personas. Se aprecia una conexión entre la satisfacción laboral y condiciones de motivación estrés, tensión en el trabajo, relaciones interpersonales entre otros (Güell, 2014).

6. Descubrimientos y Hallazgos

La docencia se considera una profesión en donde existe un riesgo inminente de padecer el síndrome de burnout debido a las habilidades y compromisos que esta profesión demanda dentro y fuera de la institución, el profesor no distribuye el tiempo adecuado para cada actividad como debería ser. El ausentismo es una consecuencia de gran importancia en el burnout, estudios realizados en Chile demuestran que es de vital importancia tener acciones positivas del burnout para evitar el ausentismo laboral (Ramírez, 2019).

Los directivos de las instituciones educativas deben tomar acción ante estas alertas, al demostrar síntomas de estrés el docente puede comenzar a no asistir a su entorno laboral, afectando su salud o usando su estado físico como pretexto para no asistir, situaciones que no son necesariamente importantes para faltar a su trabajo.

Es de mucha importancia comprender la asociación directa que tiene la edad, los años de experiencia del docente, juntamente con las horas en las que se encuentra contratado, el sexo o género o los ingresos que el profesor percibe. Teniendo en cuenta que estos son factores fundamentales para tener estabilidad y satisfacción laboral del docente.

Por otro lado, se elaboró un estudio en la Unidad Educativa Particular Bilingüe Interamericano, para determinar el porcentaje de síndrome de burnout en los docentes, esta investigación demostró que los niveles de burnout son relativamente bajos, situación que deja un nuevo paradigma a las nuevas investigaciones en donde la interrogante que se genera es la influencia del sector en el que trabaja el docente es decir si la institución es pública o privada para presentar burnout. Edelwich y Brodsky determinaron que:

El síndrome de burnout se desarrolla en cuatro etapas laborales de ayuda, en primera instancia se encuentra el entusiasmo del nuevo puesto de trabajo y las altas expectativas, posterior a eso aparece el estancamiento como resultado del no cumplimiento de las metas propuestas, la tercera etapa es la frustración y la cuarta y última se presenta la apatía que es consecuencia de la frustración que se lleva a cabo en una de las etapas. La apatía se evidencia con el distanciamiento laboral y conductas de evitación e inhibición del ambiente laboral (Montes, 1991).

En Ecuador la docencia se encuentra en condiciones complejas debido al sistema que se adoptó en los últimos años. Pombo (2015), en su documento denominado Reforma educativa en Ecuador y su influencia en el clima organizacional de los centros escolares menciona que:

La reforma educativa se refiere a las decisiones que toma un Estado con el fin de orientar políticas educativas con el fin de superar las barreras detectadas en un sistema con resultados desmotivantes en función a la calidad y eficiencia educativa. Es por esto por lo que toda reforma se da por la evaluación del servicio educativo que brinda a la población y la influencia que esta genera en el ámbito social y educativo.

Yorulmaz y Altinkurt (2018), en su investigación denominada, el examen del agotamiento de los docentes en Turquía, en donde:

Se utilizaron herramientas y técnicas de estudio para identificar las diferencias importantes que existen como son el género, estado civil, materias y entre ellas la identificación del síndrome de burnout en docentes. El resultado de esta investigación arrojó que no existe diferencia significativa entre las variables mencionadas, sin embargo, existe diferencia entre el género masculino y una gran probabilidad de padecer burnout.

Rodríguez, Guevara y Viramontes (2017), en su investigación sobre el fenómeno del estrés laboral y su manifestación más aguda: el síndrome de burnout El estudio se desarrolló en docentes de una escuela secundaria mexicana.

CAPÍTULO II

Materiales y Métodos

2.1 Tipo de Investigación

Esta investigación se realizó por medio de una metodología cuantitativa la cual se enfoca principalmente en la investigación a través de datos, además se pretendió realizar una contextualización de las variables de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal de la escala de Burnout en la Unidad Educativa Abelardo Moncayo.

La investigación bajo el enfoque cuantitativo se denomina así porque trata con fenómenos que se pueden medir (esto es, que se les puede asignar un número) a través de la utilización de técnicas estadísticas para el análisis de los datos recogidos, con el objetivo principal es describir, explicar, predecir y controlar objetivamente sus causas y predecir su ocurrencia después de su descubrimiento, basar sus conclusiones en el uso de medidas o cuantificaciones rigurosas, independientemente de que sus resultados sean recolectados o procesados, analizados e interpretados hipotéticamente métodos deductivos (Flores, 2019).

En el mismo paradigma mencionado, también tiene un alcance correlacional porque se determinó la relación que existe entre el género y el nivel en el que enseñan los docentes, con el agotamiento emocional, despersonalización y realización personal y el nivel en el que enseñan los docentes con el agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

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

Para la investigación se utilizó el Método Inductivo método que permitió partir del análisis de los indicadores de cada una de las variables, en el capítulo de resultados y discusión, para llegar a conclusiones de carácter general. La peculiaridad de este método es que utiliza el razonamiento para extraer conclusiones a partir de hechos concretos que se consideran válidos, dando lugar a conclusiones de carácter general. Este método comienza con la observación, análisis, comparación, experimentación, etc. de hechos individuales, el comportamiento y características de los fenómenos, y extrae conclusiones generales como leyes, principios o fundamentos (Millan, 2018).

El Método Deductivo permitió llegar a especificaciones teóricas relacionadas con la percepción de la satisfacción profesional de los docentes, partiendo de la teoría general básica

de burnout aspectos a profundizarse en el marco teórico del informe de investigación. También en la demostración de hipótesis se utilizó el método hipotético deductivo. Usando este método de investigación, se extraen conclusiones, que van desde las generales, aceptadas como válidas, hasta aplicaciones específicas. Este enfoque comienza con un postulado, teorema, ley, principio, etc., de aplicación universal para analizarlos y aplicarlos de manera específica, probando su validez a través de la deducción, el razonamiento y las suposiciones, etc. (Millan, 2018).

Por último, el método Analítico sintético partiendo de que no hay síntesis sin previo análisis y viceversa, este método permitió redactar síntesis teóricas y empíricas sobre la base de la descomposición del todo en sus partes constitutivas; es decir, para entender cada variable fue necesario analizar cada uno de los indicadores que la componen (Lopera et al., 2010).

2.2 Técnicas e Instrumentos de Investigación

La técnica para captar información del universo investigado fue el Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), que consta de 3 dimensiones las cuales son: agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal; además, está conformado por 22 ítems los cuales se adaptaron al contexto donde se va a aplicar el instrumento. El cuestionario se aplicó a todos los docentes de la Unidad Educativa “Abelardo Moncayo” de manera virtual a través de la plataforma Forms en la tercera semana de noviembre. Además, se incluyó en el cuestionario 7 preguntas sociodemográficas; género, edad, autodefinición étnica, relación laboral, años de experiencia, nivel académico y nivel de enseñanza.

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 de cada una de las dimensiones. Mientras el total de los ítems es de 0,6 como lo indicamos en la tabla 1; este valor, según los criterios, se lo considera como cuestionable, valor que puede ser menor, ya que el número de encuestas aplicadas es relativamente bajo; según la técnica, para poder aplicar el Alfa de Cronbach de manera idónea, debería tenerse al menos 5 encuestas por cada pregunta del instrumento.

Tabla 1*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,598	22

En la tabla 1 presenta el Alfa de Cronbach de 0,59 siendo un valor representativo de validez para el estudio, esto realizado con el Inventario de Maslach con los 22 elementos que se ha evaluado en los docentes.

Tabla 2*Estadísticos de las Dimensiones*

		Total Agotamiento Emocional	Total Despersonalización	Total Realización Personal
N	Válido	57	57	57
	Perdidos	0	0	0
Mínimo		9	5	16
Máximo		32	17	40
Percentiles	33	13,00	5,14	34,00
	66	17,28	8,00	39,00

La tabla 2 presenta los valores estadísticos totales de Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización Personal, desde los percentiles 33 y 66.

Tabla 3*Tabla de intervalos*

	INTERVALOS		
	ALTO	MEDIO	BAJO
AGOTAMIENTO EMOCIONAL	18 - 32	14 - 17	9 - 13
DESPERSONALIZACIÓN	9 - 17	6 - 8	5 - 5,14
REALIZACIÓN PERSONAL	40 - 40	35 - 39	16 - 34

En la tabla 3 podemos ver los intervalos de las dimensiones Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización Personal. En cada dimensión, para dividir los puntajes 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.

2.3 Hipótesis

En el presente proyecto de integración curricular se plantea 6 hipótesis:

1. Existe relación entre el género y el agotamiento emocional de los docentes de la Unidad Educativa “Abelardo Moncayo”.
2. Existe relación entre el género y la despersonalización de los docentes de la Unidad Educativa “Abelardo Moncayo”.
3. Existe relación entre el género y la realización personal de los docentes de la Unidad Educativa “Abelardo Moncayo”.
4. Existe relación entre el nivel de enseñanza y el agotamiento emocional de los docentes de la Unidad Educativa “Abelardo Moncayo”.
5. Existe relación entre el nivel de enseñanza y la despersonalización de los docentes de la Unidad Educativa “Abelardo Moncayo”.
6. Existe relación entre el nivel de enseñanza y la realización personal de los docentes de la Unidad Educativa “Abelardo Moncayo”.

2.4 Matriz de operacionalización de variables

Tabla 4

Matriz de operacionalización de variables

Variable de estudio	Dimensiones	Indicadores	Técnica	Fuente de Información
		1. Género 2. Edad 3. Autodefinición étnica 4. Relación laboral 5. Años de experiencia 6. Nivel académico 7. Nivel de enseñanza	Encuesta	Docentes
	Sociodemográfica			
		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.	Test Burnout Inventory-Student Survey (MIBISS)	Docentes
	Agotamiento Emocional			
Satisfacción laboral		12. Creo que trato a algunos alumnos de manera impersonal.		
	Despersonalización			

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.

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. *

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. *

Realización personal

Condiciones de Trabajo

Encuesta

Docentes

-
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.) *
-

Nota1: (*) Preguntas Invertidas

Nota 2: La variable de condiciones laborales no será tomada en cuenta para el siguiente estudio, esta servirá para uno 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

La población o universo estuvo conformada por 80 docentes que laboran en la Unidad Educativa “Abelardo Moncayo” en los criterios del rol docente de nombramiento y contrato. Del universo estudiado, la muestra representativa a la que se aplicó el instrumento fue 57 docentes que responde a la fórmula:

$$N = 80$$

$$n = 57$$

$$d^2 = \text{varianza } (0.25)$$

$$Z = 1.96 \text{ respecto al nivel de confianza del } 95\%$$

$$E = (0,07\%)$$

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

$$n = \frac{80 \cdot (0.25) \cdot (1.96)^2}{(80 - 1)(0.07)^2 + (0.25) \cdot (1.96)^2}$$

$$n = \frac{3136}{55}$$

$$n = 57.018$$

2.6 Procedimiento

Una vez que se adaptó al contexto el Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), se consiguió el consentimiento informado de la autoridad máxima de la institución y de los docentes para aplicar este instrumento. El cuestionario fue ingresado a la plataforma Forms, este permaneció abierto por ocho días para que los docentes cumplimenten 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 demostrar las hipótesis anteriormente planteadas utilizando un estadístico predeterminado en su momento; en el caso de la variable género con las dimensiones de Burnout se utilizó Chi-Cuadrado.

El chi cuadrado (X^2) es una prueba estadística para datos categóricos y una prueba no paramétrica para datos de supuesto de una distribución normal. Esta se utiliza para determinar si la significatividad de los datos es diferente de lo que se esperaba (Turney, 2022).

Esta tiene dos tipos de pruebas de chi-cuadrado de Pearson:

La prueba de bondad de ajuste chi-cuadrado utilizada para determinar si la variable categórica tiene una distribución de frecuencia diferente de sus expectativas.

La prueba de independencia chi-cuadrado se usa en dos variables categóricas y comprobar que estén relacionadas entre sí (Turney, 2022).

La evaluación entre la relación de dos variables categóricas se cuantificó con este método; en el caso de la variable nivel de enseñanza con las dimensiones de Burnout de igual manera se utilizó Chi-Cuadrado, ya que se está comparando tres grupos.

CAPÍTULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La herramienta de investigación recolecta información basada en tres dimensiones las cuales son agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Las características del sujeto de investigación permiten estructurar el análisis y comprobación de hipótesis, lo cual da a conocer la existencia del síndrome de Burnout y cómo influye esta situación en el desempeño laboral del docente, la calidad educativa y el rendimiento académico de cada estudiante situación que puede afectar en el funcionamiento de la “Unidad Educativa Abelardo Moncayo”.

Propiedades psicométricas del cuestionario de Burnout para docentes

Las tablas que se observarán a continuación se han establecido acorde al orden mostrado en la tabla 4 de la operacionalización de variables con el fin de que al lector se le facilite la comprensión al momento de leer los análisis e interpretaciones en todos los resultados. De este modo, se mostrará de cada dimensión el resultado global y posteriormente se empezarán a desglosar los resultados e ítems que lo conforman.

Tabla 5

Propiedades psicométricas del cuestionario de Burnout para docentes

Características		Agotamiento Emocional	Despersonalización	Realización Personal
Número de Ítems		9	5	8
Ítems que lo conforman		8, 9, 10, 13, 15, 20, 21, 23, 27	12, 17, 18, 22, 29	11, 14, 16, 19, 24, 25, 26, 28
Puntaje muestral	Máximo	32	17	40
	Mínimo	9	5	16
Fiabilidad (Alfa de Cronbach)		0,87	0,49	0,86
Media		15,86	7,35	35,42
Mediana		14	6	36
Moda		9 ^a	5	40
Desviación estándar		5,8	2,7	4,9
Varianza		33,33	7,55	23,82
Puntos de corte	Bajo	9 – 13	5 - 5,14	16 - 34
	Medio	14 – 17	6 – 8	35 - 39
	Alto	18 – 32	9 – 17	40 - 40

3.1 Análisis de Dimensiones de Burnout

Estas tablas dan a conocer las características sociodemográficas de los 57 docentes encuestados de la Unidad Educativa “Abelardo Moncayo” que se tomaron como sujeto de estudio para la investigación, se evidencia que los grupos etarios varían de entre 33 a 65 años, siendo la muestra femenina quien presenta mayor número de personas, a pesar de no existir mucha diferencia entre los dos géneros; además se conoció que su experiencia va de 2 a 53 años en el ámbito educativo, la mayoría cuenta con un contrato definitivo, un tercer nivel en el aspecto de formación académica, se distribuyen en educación inicial, educación general básica y bachillerato y quienes se auto determinan principalmente como mestizos.

Tabla 6

Género

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	23	40,4	40,4	40,4
	Femenino	34	59,6	59,6	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

En la Tabla 6, el sexo femenino cuenta con el 59,6% siendo es un valor mayor con respecto al sexo masculino.

Tabla 7

Autodefinición étnica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mestizo	53	93,0	93,0	93,0
	Indígena	4	7,0	7,0	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

La tabla 7 se muestra la autodefinición étnica, por lo que se observa que exista una mayor muestra de mestizos.

Tabla 8*Relación laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Contrato	2	3,5	3,5	3,5
	Nombramiento provisional	3	5,3	5,3	8,8
	Nombramiento definitivo	52	91,2	91,2	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

En la tabla 8 se describe a los docentes de Contrato, Nombramiento provisional y Nombramiento definitivo, siendo este último el que prevalece.

Tabla 9*Nivel académico*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Segundo nivel	2	3,5	3,5	3,5
	Tercer nivel	33	57,9	57,9	61,4
	Cuarto nivel	22	38,6	38,6	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

En la tabla 9 observamos el nivel académico que poseen los docentes que son segundo, tercer y cuarto nivel. Podemos observar que predomina el tercer nivel de formación académica y tenemos un gran número con docentes de cuarto nivel.

Tabla 10*Nivel de enseñanza*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Educación inicial	5	8,8	8,8	8,8
	Educación general básica	25	43,9	43,9	52,6
	Bachillerato	27	47,4	47,4	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

La tabla 10 muestra el nivel de enseñanza en el que ejercen los docentes. Teniendo como mayor cantidad de docentes en el bachillerato.

Tabla 11*Edad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	33	1	1,8	1,8	1,8
	34	3	5,3	5,3	7,0
	36	1	1,8	1,8	8,8
	37	1	1,8	1,8	10,5
	38	2	3,5	3,5	14,0
	40	3	5,3	5,3	19,3
	41	1	1,8	1,8	21,1
	43	2	3,5	3,5	24,6
	44	1	1,8	1,8	26,3
	45	2	3,5	3,5	29,8
	46	1	1,8	1,8	31,6
	47	1	1,8	1,8	33,3
	48	1	1,8	1,8	35,1
	49	1	1,8	1,8	36,8
	50	6	10,5	10,5	47,4
	51	1	1,8	1,8	49,1
	52	3	5,3	5,3	54,4
	53	3	5,3	5,3	59,6
	54	4	7,0	7,0	66,7
	55	2	3,5	3,5	70,2
	56	2	3,5	3,5	73,7
	57	3	5,3	5,3	78,9
	58	5	8,8	8,8	87,7
	59	3	5,3	5,3	93,0
	60	2	3,5	3,5	96,5
	62	1	1,8	1,8	98,2
	65	1	1,8	1,8	100,0
Total		57	100,0	100,0	

En la tabla 11 presentamos las edades de los docentes, factor sociodemográfico a considerar en la satisfacción profesional.

Tabla 12*Años de experiencia docente*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	1	1,8	1,8	1,8
	3	1	1,8	1,8	3,5
	4	1	1,8	1,8	5,3
	5	1	1,8	1,8	7,0
	6	2	3,5	3,5	10,5
	7	2	3,5	3,5	14,0
	8	1	1,8	1,8	15,8
	12	3	5,3	5,3	21,1
	13	4	7,0	7,0	28,1
	14	2	3,5	3,5	31,6
	15	3	5,3	5,3	36,8
	17	2	3,5	3,5	40,4
	18	2	3,5	3,5	43,9
	19	1	1,8	1,8	45,6
	20	3	5,3	5,3	50,9
	22	1	1,8	1,8	52,6
	23	1	1,8	1,8	54,4
	24	3	5,3	5,3	59,6
	25	3	5,3	5,3	64,9
	26	4	7,0	7,0	71,9
	27	3	5,3	5,3	77,2
	28	3	5,3	5,3	82,5
	29	1	1,8	1,8	84,2
	30	3	5,3	5,3	89,5
	32	3	5,3	5,3	94,7
	34	2	3,5	3,5	98,2
	53	1	1,8	1,8	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

En la tabla 12 observamos los años de experiencia de la muestra, en un intervalo de 2 a 53 años de labor docente.

Tabla 13*Agotamiento Emocional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	25	43,9	43,9	43,9
	Medio	13	22,8	22,8	66,7
	Alto	19	33,3	33,3	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

Esta tabla 13 da a conocer el valor de agotamiento emocional que presentan los docentes de la Unidad Educativa “Abelardo Moncayo”, con el 43,9% que predomina el nivel bajo; en el nivel medio con un porcentaje de 22,8 siendo un valor bajo con respecto a la muestra; no obstante, el 33,3% que refleja el alto nivel que nos invita a implementar actividades en el plan de acompañamiento psicopedagógico a los docentes. Para considerar estos niveles se conoce que el “agotamiento emocional es el elemento clave del síndrome, y se refiere a que los individuos presentan sentimientos de estar emocionalmente agotados y sobrepasados en cuanto a sus recursos emocionales” (Mena, Olivares, Jélvez, & Macía, 2016, p.146).

La relación que existe entre el docente y su ambiente produce tensión y estrés en el campo laboral; en efecto, surgen circunstancias perjudiciales que surgen en los diferentes contextos de institución educativa como la falta de autoridad dentro del aula, problemas con padres de familia y la repercute en la capacidad en la toma de decisiones. De este modo, el aprendizaje del estudiante no es óptimo al percibir el desempeño y control de los estudiantes y el impartir las horas de clase, todo esto influido por el agotamiento emocional (Rodríguez, Guevara y Viramontes, 2017).

El agotamiento emocional se puede observar en la disminución de los recursos emocionales y sentimientos de no tener nada que ofrecer a los demás. Adicionalmente se manifiesta que los docentes permanecen más de cuarenta horas de trabajo a las que deben adaptarse, ya que fuera de las tareas y responsabilidad que exige el Ministerio de Educación deben sumarle a esto la necesidad que algunos docentes tienen de realizar horas extras o brindar horas de nivelación para cubrir gastos y demandas familiares que presentan en sus hogares, dando como resultado cansancio y desgaste al momento de finalizar su jornada de trabajo, también debido a la sobrecarga de horas y la complejidad de las tareas que ejecutan refleja que los docentes están cansados de los nuevos cambios que se están dando en la educación del país.

Tabla 14*Despersonalización*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	19	33,3	33,3	33,3
	Medio	20	35,1	35,1	68,4
	Alto	18	31,6	31,6	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

En la tabla 14 se presenta a los niveles de despersonalización de los docentes que considera a la alusión de una actitud fría y a un trato distante hacia los estudiantes, así como, la sensación de una baja eficacia profesional al no desarrollar adecuadamente las tareas y ser ineficaz en la solución de las dificultades del trabajo (Hederich & Caballero, 2016). Se evidencia que el 35,1% de los docentes presentan Despersonalización, y esta dimensión se encuentra en un nivel medio con tendencia a incrementarse. El 33,3% manifiesta un nivel bajo, y el 31,6% se ha identificado con un nivel alto.

Las dimensiones del síndrome de Burnout se han estudiado desde el siglo XX y la actualidad, que han generado un interés en el cansancio emocional en respuesta a las exigencias de trabajo y la carga que se despliegue sobre el docente. En la despersonalización que tiene como constituyente a la apatía social; y la insuficiente realización como persona, que en efecto resulta la baja autoestima que detiene el visionar el éxito y la realización desde la vida personal del docente (Romero, Concepción, Ramos, Sánchez, & González, 2019)

Por lo tanto, se puede evidenciar con la estadística que algunos casos presentan falta de empatía, interés y deshumanización presentada ante los estudiantes. Además, se considera que el hecho de ser la persona que habitualmente hace de intermediario ante el alumno y los familiares son algunas de las razones que hace más vulnerable a este colectivo frente al Síndrome de Burnout, teniendo a veces actitudes frías. Si a estos factores se añaden las características físicas y emocionales de ciertas unidades de trabajo, conducen a una insatisfacción profesional que llevan al desgaste y a una mayor vulnerabilidad frente a la inestabilidad en la salud.

Tabla 15*Realización personal*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	22	38,6	38,6	38,6
	Medio	20	35,1	35,1	73,7
	Alto	15	26,3	26,3	100,0
	Total	57	100,0	100,0	

La tabla 15 identifica los niveles de Realización Personal, la cual se define como el poder de la motivación personal, la esperanza y el deseo a través del crecimiento personal (Menghi & Oros, 2018); en donde el 38,6% de la muestra encuestada presenta un nivel bajo de realización personal, sin embargo, el acumulado entre medio y alto nivel destaca un 61,4%.

Los resultados que más llaman la atención en esta dimensión son los docentes que reflejan que se encuentran en contacto frecuente con los actores educativos, tienden a generar relaciones de empatía para atender las necesidades o solicitudes de las personas en la institución educativa, esto se debe por su experiencia en el campo. De este modo, la baja realización personal en el rol docente se define como una autoevaluación negativa, donde las habilidades profesionales en relación con la atención de la comunidad educativa en sus distintos contextos se tornan perjudicados (Olivares, 2019).

El instrumento nos refleja que no todos los docentes consiguen experiencias valiosas en su trabajo, sin embargo, pueden crear fácilmente un clima agradable en su trabajo. Así mismo, se adaptan bien a sus labores y no tienen quejas. Esto demuestra considerablemente que la muestra posee la sensación de logro, alcanzan sus metas personales y el clima laboral se considera que puede mejorar.

3.2 Análisis del Género y Dimensiones de Burnout

Tabla 16

*Tabla cruzada Género*Agotamiento Emocional*

		Agotamiento Emocional				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Género	Masculino	Recuento	13	3	7	23
		% dentro de Género	56,5%	13,0%	30,4%	100,0%
	Femenino	Recuento	12	10	12	34
		% dentro de Género	35,3%	29,4%	35,3%	100,0%
Total	Recuento	25	13	19	57	
	% dentro de Género	43,9%	22,8%	33,3%	100,0%	

En el género masculino 10 de 23 docentes se encuentran en un nivel de agotamiento emocional entre medio 13% y 30,4% alto teniendo mayor incidencia en el nivel alto, mientras que el 56,3% conforman los 13 docentes con un nivel bajo. En cuanto al género femenino el nivel bajo y nivel alto representan el 35,3% que equivale a 12 docentes respectivamente, y con un 29,4% representando a 10 mujeres. Con un total de 34 mujeres frente a 23 hombres.

En la tabla 16 la relación de la variable género con la dimensión agotamiento emocional se puede apreciar que 12(35,3%) mujeres de la Unidad Educativa Abelardo Moncayo tienen un nivel alto, mientras que con respecto al género masculino 7(30,4%), que en referencia a los porcentajes se puede mencionar que las docentes mujeres presentan más agotamiento emocional con una diferencia de 4,9% en relación al ciento por ciento de los dos géneros.

En el mismo sentido, según el informe Mujeres en el lugar de trabajo 2021 de McKinsey & Company, el 42% de las mujeres del estudio poseen esta variable, en comparación con el 35% de los hombres. En 2020, el 32% de las mujeres se sentían agotadas frente al 28% de los hombres. En 2021, la diferencia incrementó a 7 puntos porcentuales (Thomas et al., 2021).

Olivares (2019) define que las personas que presentan estas características de manera frecuente, sus síntomas suelen ser el decaimiento y la permanencia en el estado de cansancio. Es importante recalcar que los datos no demuestran una gran diferencia entre los dos géneros en base a la muestra; por lo que el género femenino predomina, aunque presente un porcentaje mayor de una mínima diferencia al de su opuesto.

Martínez (2010) plantean que las mujeres tienden a tener mayor agotamiento emocional que los hombres. De esta manera presentando comportamientos que no les permita rendir bien en

su trabajo los cuales son sensación o sentimiento de estar sobre exigido además de una falta de medios mentales, físicos y emocionales.

Para demostrar sí existe relación entre la variable género y el agotamiento emocional se planteó las siguientes hipótesis:

H1: Existe relación entre el género y el agotamiento emocional en los docentes de la Unidad Educativa “Abelardo Moncayo”.

H0: No existe relación entre el género y el agotamiento emocional en los docentes de la Unidad Educativa “Abelardo Moncayo”.

Tabla 17

Pruebas de chi-cuadrado entre Género y Agotamiento Emocional.

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,118 ^a	2	0,210
Razón de verosimilitud	3,212	2	0,201
Asociación lineal por lineal	1,206	1	0,272
N de casos válidos	57		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 5,25.

Como el p valor es de 0,21 (p valor >0,05), se adopta la hipótesis nula. En efecto los resultados demuestran que no existe relación entre el género y el agotamiento emocional en los docentes de la Unidad Educativa “Abelardo Moncayo”.

Tabla 18*Tabla cruzada Género*Despersonalización*

		Despersonalización				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Género	Masculino	Recuento	8	9	6	23
		% dentro de Género	34,8%	39,1%	26,1%	100,0%
	Femenino	Recuento	11	11	12	34
		% dentro de Género	32,4%	32,4%	35,3%	100,0%
Total	Recuento	19	20	18	57	
	% dentro de Género	33,3%	35,1%	31,6%	100,0%	

En la tabla 18 la Dimensión Despersonalización 12(35,3%) mujeres tienen un nivel alto, 11(32,4%) posee un nivel medio y ostenta un nivel bajo de 11(32,4%). Con respecto al género masculino 6(26,1%) demuestran un nivel alto, 9(39,1%) tienen un nivel medio y un nivel bajo con 8(34,8%).

Estos valores contradicen el estudio de Ramírez (2019) quien realizó un estudio en Chile describiendo que los hombres son más propensos a presentar la Despersonalización, desarrollando sentimientos negativos y evocar respuestas nocivas y distantes a sus compañeros de trabajo. En la presente investigación existe un alto nivel de Despersonalización en mujeres frente a los hombres, sin embargo, los niveles bajo y medio no permiten una total consistencia para afirmar estos resultados.

Para demostrar sí existe relación entre la variable género y la despersonalización se planteó las siguientes hipótesis:

H1: Existe relación entre el género y la despersonalización en los docentes de la Unidad Educativa “Abelardo Moncayo”.

H0: No existe relación entre el género y la despersonalización en los docentes de la Unidad Educativa “Abelardo Moncayo”.

Tabla 19*Pruebas de chi-cuadrado*

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,572 ^a	2	0,751
Razón de verosimilitud	,579	2	0,749
Asociación lineal por lineal	,281	1	0,596
N de casos válidos	57		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 7,26.

Como el p valor es de 0,75 (p valor >0,05), se acepta la hipótesis nula; no existe relación entre el género y la despersonalización en los docentes de la Unidad Educativa “Abelardo Moncayo”. Las condiciones de la despersonalización dependerán de las circunstancias del sujeto y el ambiente laboral (Martínez, 2010).

Tabla 20*Tabla cruzada Género*Realización Personal*

		Realización Personal				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Género	Masculino	Recuento	8	9	6	23
		% dentro de Género	34,8%	39,1%	26,1%	100,0%
	Femenino	Recuento	14	11	9	34
		% dentro de Género	41,2%	32,4%	26,5%	100,0%
Total		Recuento	22	20	15	57
		% dentro de Género	38,6%	35,1%	26,3%	100,0%

En la tabla 20, en la dimensión Falta de Realización Personal se puede apreciar que 14(41,2%) mujeres poseen un nivel bajo, 11(32,4%) tiene un nivel moderado y 9(26,5%) ostentan de un nivel alto. Con respecto al género masculino 6(26,1%) posee un nivel alto, 9(39,1%) en el nivel moderado y 8(34,8%) tiene un nivel bajo.

La realización personal del género femenino y masculino se observa que es baja en cuanto a los resultados respectivamente. En este sentido se toma la relación de las variables de forma separada hombres y mujeres para estimar de manera individual los resultados. Aunque no abarca la especificidad de la investigación, los datos serán tomados para un programa de acompañamiento al docente de la institución participante.

Para demostrar sí existe relación entre la variable género y la realización personal se planteó las siguientes hipótesis:

H1: Existe relación entre el género y la realización personal en los docentes de la Unidad Educativa “Abelardo Moncayo”.

H0: No existe relación entre el género y la realización personal en los docentes de la Unidad Educativa “Abelardo Moncayo”.

Tabla 21

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,326 ^a	2	0,850
Razón de verosimilitud	,325	2	0,850
Asociación lineal por lineal	,077	1	0,782
N de casos válidos	57		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 6,05.

Como el p valor es de 0,85 (p valor >0,05), se acepta la hipótesis nula; no existe relación entre el género y la realización personal en los docentes de la Unidad Educativa “Abelardo Moncayo”.

3.3. Análisis de nivel de enseñanza con dimensiones de Burnout

Tabla 22

*Tabla cruzada Nivel de enseñanza*Agotamiento Emocional*

		Agotamiento Emocional				
			Bajo	Medio	Alto	Total
		Recuento	1	2	2	5
	Educación inicial	% dentro de Nivel de enseñanza	20,0%	40,0%	40,0%	100,0%
Nivel de enseñanza	de Educación general básica	Recuento	12	6	7	25
		% dentro de Nivel de enseñanza	48,0%	24,0%	28,0%	100,0%
	Bachillerato	Recuento	12	5	10	27
		% dentro de Nivel de enseñanza	44,4%	18,5%	37,0%	100,0%
Total		Recuento	25	13	19	57
		% dentro de Nivel de enseñanza	43,9%	22,8%	33,3%	100,0%

En la tabla 22, se observa que en los docentes de educación inicial tienen 2(40%) de alto agotamiento emocional, el 7(28%) en la Educación General Básica y en el bachillerato un 10(37) % de esta variable.

El agotamiento emocional se manifiesta por la falta de recursos para afrontar altas exigencias profesionales, y este repercute a otros aspectos del ambiente profesional del docente en las instituciones educativas como la convivencia entre las personas que conforman el plantel; o los nuevos contextos escolares que se presentan y esto altera en muchos casos la estabilidad emocional (Guerrero, 2016). En síntesis, el nivel de enseñanza no arroja suficientes datos para determinar un valor predictivo para la satisfacción laboral.

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

H1: Existe relación entre el nivel de enseñanza y el agotamiento emocional en los docentes de la Unidad Educativa “Abelardo Moncayo”.

H0: No existe relación entre el nivel de enseñanza y el agotamiento emocional en los docentes de la Unidad Educativa “Abelardo Moncayo”.

Tabla 23*Pruebas de chi-cuadrado*

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,021 ^a	4	0,732
Razón de verosimilitud	2,084	4	0,720
Asociación lineal por lineal	,026	1	0,873
N de casos válidos	57		

a. 3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,14.

Como el p valor es de 0,73 (p valor >0,05), se acepta la hipótesis nula; no existe relación entre el nivel de enseñanza y el agotamiento emocional en los docentes de la Unidad Educativa “Abelardo Moncayo”.

Tabla 24*Tabla cruzada Nivel de enseñanza*Despersonalización*

		Despersonalización				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
	Educación inicial	Recuento	1	2	2	5
		% dentro de Nivel de enseñanza	20,0%	40,0%	40,0%	100,0%
Nivel de enseñanza	Educación general básica	Recuento	11	6	8	25
		% dentro de Nivel de enseñanza	44,0%	24,0%	32,0%	100,0%
	Bachillerato	Recuento	7	12	8	27
		% dentro de Nivel de enseñanza	25,9%	44,4%	29,6%	100,0%
Total		Recuento	19	20	18	57
		% dentro de Nivel de enseñanza	33,3%	35,1%	31,6%	100,0%

En la tabla 24, presenta el valor máximo los niveles de enseñanza, tenemos en educación inicial el 2(40%) para los niveles medio y alto de Despersonalización; en educación general

básica predomina un nivel bajo con 11(44%); y con un nivel medio de 20(35,1%) en los docentes de bachillerato. Es decir, la relación entre el nivel de enseñanza y la despersonalización es posible si se determina desde cada nivel de enseñanza que el docente está encargado en la institución educativa.

Definiendo a la despersonalización, el docente se aparta de los colegas y el grupo de estudiantes al que está siendo relativamente fácil que muestre cinismo e irritabilidad, culpando frecuentemente a los usuarios de sus frustraciones y de su escaso rendimiento laboral (Romero, Concepción, Ramos, Sánchez, & González, 2019).

Para demostrar sí existe relación entre la variable nivel de enseñanza y despersonalización se planteó las siguientes hipótesis:

H1: Existe relación entre el nivel de enseñanza y la despersonalización en los docentes de la Unidad Educativa “Abelardo Moncayo”.

H0: No existe relación entre el nivel de enseñanza y la despersonalización en los docentes de la Unidad Educativa “Abelardo Moncayo”.

Tabla 25

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,295 ^a	4	0,510
Razón de verosimilitud	3,346	4	0,502
Asociación lineal por lineal	,010	1	0,922
N de casos válidos	57		

a. 3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,58.

Como el p valor es de 0,51 (p valor >0,05), se acepta la hipótesis nula; no existe relación entre el nivel de enseñanza y la despersonalización en los docentes de la Unidad Educativa “Abelardo Moncayo”.

Tabla 26

*Tabla cruzada Nivel de enseñanza*Realización Personal*

		Realización Personal				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
	Educación inicial	Recuento	2	2	1	5
		% dentro de Nivel de enseñanza	40,0%	40,0%	20,0%	100,0%
Nivel de Enseñanza	Educación general básica	Recuento	11	8	6	25
		% dentro de Nivel de enseñanza	44,0%	32,0%	24,0%	100,0%
	Bachillerato	Recuento	9	10	8	27
		% dentro de Nivel de enseñanza	33,3%	37,0%	29,6%	100,0%
Total		Recuento	22	20	15	57
		% dentro de Nivel de enseñanza	38,6%	35,1%	26,3%	100,0%

La tabla 26 muestra a la realización personal con los valores educación inicial 2(40%) los mismos niveles bajo y medio; la educación general básica con un bajo nivel de 11(44%); y con la prevalencia de 22(38,6%) en el bachillerato, podemos determinar la relación estudiando los resultados desde cada nivel de enseñanza, por lo que en base a los porcentajes se adoptará en el programa de acompañamiento con el fin de desarrollar la autovaloración y una mejora en las relaciones interpersonales (Sánchez, 2015).

Cuando el docente siente que las demandas exceden su capacidad para cumplirlas de manera efectiva, surgen sentimientos de insatisfacción profesional y/o personal, se desarrollan síntomas de ansiedad y disminuye la concentración y el rendimiento. Este bajo sentido de satisfacción profesional y personal significa una reacción negativa hacia uno mismo y el trabajo. Como consecuencia, una persona puede acabar en un círculo vicioso de baja autoestima, incapacidad para afrontar el estrés, bajo rendimiento profesional y evitación de las relaciones (Gullqui & López, 2022).

Para demostrar sí existe relación entre la variable nivel de enseñanza y realización personal se planteó las siguientes hipótesis:

H1: Existe relación entre el nivel de enseñanza y la realización personal en los docentes de la Unidad Educativa “Abelardo Moncayo”.

H0: No existe relación entre el nivel de enseñanza y la realización personal en los docentes de la Unidad Educativa “Abelardo Moncayo”.

Tabla 27

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,756 ^a	4	0,944
Razón de verosimilitud	,762	4	0,944
Asociación lineal por lineal	,481	1	0,488
N de casos válidos	57		

a. 3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,32.

Como el p valor es de 0,94 (p valor >0,05), se acepta la hipótesis nula; no existe relación entre el nivel de enseñanza y la realización personal en los docentes de la Unidad Educativa “Abelardo Moncayo”.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

La docencia es considerada como una profesión de gran importancia en el desarrollo humano, sin embargo, tiene un alto grado de demandas y recursos en el contexto laboral y que muchas veces amerita utilizar horas fuera del horario de trabajo, lo que conlleva a utilizar el tiempo que puede ser dirigido a otras actividades personales o familiares.

La teoría parte del enfoque de psicología organizacional que refiere a la satisfacción profesional en docentes a la calidad, demandas y recursos para su ejecución. De esta manera, podemos plantear una alianza entre el estudio de comportamientos bajo a condiciones laborales y el efecto al proceso de enseñanza que estudia la psicopedagogía, este conjunto en búsqueda de un óptimo rendimiento y calidad educativa.

El estrés laboral en los docentes de la Unidad Educativa “Abelardo Moncayo” fue evaluado con el instrumento de Maslach desde sus dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, por lo que se estima que para determinar índices más acertados de burnout se necesita un estudio específico de cada género y nivel de enseñanza que desarrolle en la variable correlacional.

La relación en la dimensión género y las variables del inventario de Maslach no se pueden determinar por la diferencia en las cantidades de los docentes, por lo que se adopta la hipótesis nula en las interpretaciones y la implementación de un programa de acompañamiento a los docentes en su labor y estabilidad psicológica y laboral.

Con el instrumento logramos obtener información sobre la percepción de los docentes y los resultados pudieron determinar información del ambiente laboral que viven día a día la población. Es decir, el objetivo general arrojó resultados válidos para presentar a las autoridades las condiciones psicológicas laborales en las que se encuentra el cuerpo docente.

RECOMENDACIONES

El estudio necesita una mayor muestra, por lo que trabajar con un pequeño número de sujetos de investigación, reduce significativamente la confiabilidad requerida del instrumento y problemas al obtener resultados y conclusiones.

Los resultados de la satisfacción laboral en la Unidad Educativa “Abelardo Moncayo” reflejan la percepción de los profesores que se debe socializar a todo el personal que la conforma con el fin de compartir e incentivar a crear propuestas para mejorar aquellos aspectos que una gran cantidad de la muestra considera sucede en el campo laboral.

Tomando en cuenta la situación social y cultural de los docentes lograr implementar una ruta y protocolo elaborada con el fin de socializar temas educativos se generen recursos, herramientas y espacios para mejorar la práctica docente, ya sea de forma autónoma o con la propuesta de acompañamiento psicopedagógico con el desempeño profesional docente.

Implementar un programa de acompañamiento como tratamiento dinámico para los docentes y sean orientados a conocer el Síndrome de Burnout y reconocer la sintomatología para mejorar en la calidad y rendimiento del profesor y en búsqueda de estabilidad de la vida profesional con la vida personal.

Bibliografía

- Alemaný, F. (2015). El rol del psicólogo en la educación. *Papeles del Psicólogo*, 12.
- Bastidas Valencia, J. A., Lafebre Quirola, F. E., Latorre Vaca, G. A., Puente Garrido, M. D. L. Á., & Tobar Villacis, P. C. (2012). *Propuesta de reorganización de los servicios del CPsA en el área de Psicología Organizacional para complementar la formación académica de los estudiantes a través de sus prácticas pre-profesionales* (Bachelor's thesis, QUITO/PUCE/2012).
- Blum, M., & Naylor, J. (1981). *Psicología industrial*. México: Trillas.
- Bringas-Molleda, et al. (2015). Influencia del síndrome de burnout en la salud de los trabajadores penitenciarios. *Revista Española de Sanidad Penitenciaria*, 17(3), 67-73.
- Buunk, A., & Schaufeli, W. (1993). *Burnout: a perspective from social. Professional Burnout Recent developments in theory and research*. London: Taylor y Francis.
- Cantón, I., & Téllez, S. (2016). *La satisfacción laboral y profesional de los profesores*. masl
- Carlin, M. (2014). *El síndrome de Burnout: comprensión del pasado, análisis del presente y perspectivas de futuro*. Wanceulen SL..
- Carrillo, M. A. (2020). La psicología organizacional como perspectiva para la mejora del desempeño de los trabajadores. El uso de la empatía en las actividades diarias de las empresas. *Scielo*. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-78902021000300016&script=sci_arttext
- Dipp, A.; Tena, J. y Villanueva, R. (2010). *Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado*. file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-SatisfaccionLaboralYCompromisoInstitucionalDeLosDo-3294739.pdf. ISSN-e 0718-1310
- Flores, F. A. (2019). *Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos*. Cusco – Perú: REVISTA DIGITAL DE INVESTIGACIÓN.
- Freudenberger, H. (1974). *Staff burnout*. Journal of Social Issues.
- Gamboa, A. Y., González, S., & González, G. (2008). El síndrome de cansancio profesional. *Acta pediátrica costarricense*, 20(1), 8-11.
- González, N. (2008). Prevalencia del estrés en la satisfacción laboral de los docentes universitarios. *REDHECS: Revista Electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social*, 3(4), 68-89.

- Guerrero, A. B. (2016). *EL CANSANCIO EMOCIONAL DEL PROFESORADO*. Sevilla: Cuestiones Pedagógicas.
- Gullqui, C.P. y López, A. C.(2022). *Estudio del Síndrome de Burnout y su efecto en la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Particular Bilingüe Interamericano*. Guayaquil, Ecuador: FACULTAD DE FILOSOFIA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACION,.
- Guevara, P.S. (2016). *Factores determinantes en el Desempeño laboral de la empresa Buon Giorno de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua*. UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO.
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23781/1/469%20MKT.pdf>
- Güell, L. (2014). *Estudio de la satisfacción laboral de los maestros*. Universitat Internacional de Catalunya.
https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/293783/Tesi_Luisa_G%C3%BCell_Malet.pdf?sequence=1
- Gutiérrez, N.R. (2001). *Teoría de las Expectativas de Victor Vroom: Su Aplicación en Trabajadores de una Empresa Petrolera*. Universidad Católica Andrés Bello.
<http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/19645/capitulo2.pdf>
- Hackman, J.R. y Oldham, G.R. (1974). *The Job Diagnostic Survey: An Instrument for the Diagnostic of Jobs and the Evaluation of Job Redesign Projects*. National Technical Information Service. U.S., 87..
- Hederich, C., & Caballero, C. C. (2016). Validación del cuestionario Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBISS) en contexto académico colombiano. *Revista CES Psicología*, 15.
- Herberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. New York, NY: Thomas y Crowell.
- Herrera-Caballero, J. M. (2012). *Satisfacción laboral en trabajadores del IPN. Un análisis estructural*. *Revista de Sociedad, Cultura y Desarrollo Sustentable*. 8(2), 2012. Red Universidad Autónoma Indígena de México.
<https://elibro.net/es/lc/utnorte/titulos/23593>
- Lopera, et al. (2010). *EL MÉTODO ANALÍTICO COMO MÉTODO NATURAL* Nómadas. *Critical Journal of Social and Juridical Sciences*.
<https://www.redalyc.org/pdf/181/18112179017.pdf>
- Martínez, A. (2010). EL SÍNDROME DE BURNOUT. EVOLUCIÓN CONCEPTUAL Y ESTADO ACTUAL DE LA CUESTIÓN. *Vivat Academia*, núm. 112, 42-80.
<https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>

- Martínez, M. (2002). *La gestión empresarial: Equilibrando objetivos y valores*. Santos. Madrid: Ed. Díaz.
- Maslach, C., Jackson, SE y Leiter, MP (1997). Inventario de Burnout de Maslach: Tercera edición. En CP Zalaquett & RJ Wood (Eds.), *Evaluación del estrés: un libro de recursos* (págs. 191–218). Educación del espantapájaros
- Maslach, C., Schaufeli, W.B. & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annu Rev Psychol* 52:397-422.
- Maslow, A. (1973). *La búsqueda de la verdad*. Madrid: Narcea.
- Mena, L., Olivares, V., Jélvez, C., & Macía, F. (2016). Validez factorial del Maslach Burnout Inventory Human Services (MBI-HSS) en profesionales chilenos. *SCielo*, 8.
- Menghi, S., & Oros, B. (2018). Job satisfaction and burnout syndrome in primary school teachers. *Revista de Psicología*, 13.
- Modelo de Atención Integral de los Departamentos de Consejería Estudiantil. (2012). Ministerio de Educación.
- Montes, P. R. G. (1991). Una nota sobre el concepto de " burnout", sus dimensiones y estrategias de afrontamiento. *Informació psicológica*, (46), 4-7.
- Moreno, G. (2019). “ESTUDIO SOBRE EL BIENESTAR LABORAL EN LAS ORGANIZACIONES Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL”. PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/17326/DISERTACI%C3%93N%2C%20GABRIELA%20FERNANDA%20MORENO%20ACU%C3%91A.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Naranjo, M.L. (2009). MOTIVACIÓN: PERSPECTIVAS TEÓRICAS Y ALGUNAS CONSIDERACIONES DE SU IMPORTANCIA EN EL ÁMBITO EDUCATIVO. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>. ISSN: 0379-7082
- Millan, R. (2018). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Profesores Unam.
- Olivares, V. (2019). Análisis de las Principales Fortalezas y Debilidades del "Maslach Burnout Inventory" (MBI). *Ciencia & Trabajo*, 8.
- Olivares, V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & trabajo*, 19 (58), 59-63. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100059>
- Pérez, N. M. (2021). *Dimensiones del síndrome de Burnout en los docentes de la RER N° 07-A2ambilla-UGEL-Huancavelica*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61927>
- Pombo, M. (2015). *REFORMA EDUCATIVA EN ECUADOR Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA ORGANIZACION DE LOS CENTROS ESCOLARES*. ResearchGate.

https://www.researchgate.net/publication/355168915_REFORMA_EDUCATIVA_EN_ECUADOR_Y_SU_INFLUENCIA_EN_EL_CLIMA_ORGANIZACIONAL_DE_LOS_CENTROS_ESCOLARES

- Puertas-Molero, et al. (2018). An explanatory model of emotional intelligence and its association with stress, burnout syndrome, and non-verbal communication in the university teachers. *Journal of Clinical Medicine*, 7(12). <https://doi.org/10.3390/jcm7120524>
- Ramírez Cordillo, M. (2008). *El síndrome del desgaste profesional en académicos*. Aguascalientes, Ags. Méx, Mexico: Universidad Autónoma de Aguascalientes. <https://elibro.net/es/ereader/utnorte/75993?page=17>.
- Ramírez, M. (2019). Síndrome de Burnout entre hombres y mujeres medido por el clima y la satisfacción laboral. *POLIS*, 18.
- Raineri, A. (2017). *Distribución de satisfacción laboral en diferentes grupos de empleados en Chile: Estudios de Administración*. Obtenido de http://estudiosdeadministracion.uchile.cl/estudios/Collection_files/E_A_2007_Vol14_N2_Raineri.pdf
- Rincón, et al. (2013). *Rol del psicólogo en las organizaciones*. Revista Virtual de Ciencias Sociales y Humanas “PSICOESPACIOS”. <http://revistas.iue.edu.co/index.php/Psicoespacios>. ISSN 2145-2776
- Rodríguez, J., Guevara, A., y Viramontes, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 6.
- Rodríguez, M. & Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista médica sanitas*, 21(3), 141-146.
- Romero, A., Concepción, I., Ramos, M., Sánchez, A., & González, R. (2019). Niveles de síndrome de burnout en docentes de una universidad ecuatoriana. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 6.
- Sánchez, C. G. (2015). *Estudio de seguimiento del desgaste profesional en relación con factores organizativos en el personal de enfermería de medicina interna*. Madrid: Scielo.
- Sierra Siegert, M. (2009). La despersonalización: aspectos clínicos y neurobiológicos. *Red Revista Colombiana de Psiquiatría*. <https://elibro.net/es/ereader/utnorte/473?page=16>.
- Silva, L. A., Marín, B. M., & Baldeón, S. M. (2018). Rol del Psicólogo Organizacional en la gestión de Talento Humano. *Podium*, 33.

- Thomas, R., Cooper, M., Cardazone, G., Urban, K., Cardazone, G., Bohrer, A. y Mahajan, S. (2021). Mujeres en el lugar de trabajo 2020. *McKinsey and Company* .
- Turney, Sh. (2022). *Pruebas de chi-cuadrado (X^2) | Tipos, Fórmula y Ejemplos*. <https://www.scribbr.com/statistics/chi-square-tests/>
- Valero, E. J. (2019). Psicología Organizacional como Componente Determinante de la Gerencia Interdisciplinaria. *Revista Cientific*, 14. Obtenido de <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2019.4.14.5.101-119>
- Velazquez, M. (2012). *La salud mental de las y los trabajadores*. Observatorio vasco de acoso moral. https://www.euskadi.eus/contenidos/libro/medicina_201320/eu_saludmen/adjuntos/salud_mental_trabajadores.pdf
- Vélez, M. A. (2016). Sobre la psicología organizacional y del trabajo en Colombia. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 7.
- Vercambre, et al. (2009). Individual and contextual covariates of burnout: A cross-sectional nationwide study of French teachers. *BMC Public Health*, 9. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-9-333>
- Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley and Sons.
- Yorulmaz, Y.İ. y Altinkurt, Y. (2018). *El examen del agotamiento docente en Turquía: un meta análisis*. *Revista Turca de Educación*, 7, 34-54. https://www.researchgate.net/publication/322772175_The_examination_of_teacher_burnout_in_Turkey_A_meta-analysis
- Zurriaga, R. (2003). *La satisfacción laboral en profesionales sanitarios de organizaciones públicas y privadas*. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. <https://elibro.net/es/lc/utnorte/titulos/21294>