

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
FACULTAD DE EDUCACIÓN CIENCIA Y TECNOLOGÍA
CARRERA DE PSICOLOGÍA GENERAL



TEMA:

EVALUACIÓN DE LA SATISFACCIÓN PROFESIONAL DE LOS DOCENTES DE LA
UNIDAD EDUCATIVA “CIUDAD DE IBARRA”

Trabajo de Grado previo a la obtención del título de Licenciada en Ciencias de la
Educación, especialidad Psicopedagogía

AUTORA:

Juliana Cecibel Mora Pérez

DIRECTOR:

MSc. Cristian Eduardo Guzmán Torres

Ibarra, 2023



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

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

1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

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

DATOS DE CONTACTO			
CÉDULA DE IDENTIDAD:	DE	100478808-7	
APELLIDOS Y NOMBRES:	Y	Mora Pérez Juliana Cecibel	
DIRECCIÓN:	Ibarra, Barrio El Empedrado, calles Luis Felipe Borja 12-73 y Claudio Manet		
EMAIL:	jcmorap@utn.edu.ec		
TELÉFONO FIJO:		TELF. MOVIL	0990913065

DATOS DE LA OBRA	
TÍTULO:	Evaluación de la satisfacción profesional de los docentes de la Unidad Educativa "Ciudad de Ibarra"
AUTOR (ES):	Mora Pérez Juliana Cecibel
FECHA: AAAAMMDD	16/05/2023
SOLO PARA TRABAJOS DE TITULACIÓN	
PROGRAMA:	<input checked="" type="checkbox"/> PREGRADO <input type="checkbox"/> POSGRADO
TITULO POR EL QUE OPTA:	Licenciada en Psicopedagogía
ASESOR /DIRECTOR:	MSc. Cristian Eduardo Guzmán Torres

2. CONSTANCIA

La autora 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 la 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 16 días, del mes de mayo de 2023

LA AUTOR:

Firma: 
Nombre: Juliana Cecibel Mora Pérez

CERTIFICACIÓN DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTERGRACIÓN CURRICULAR

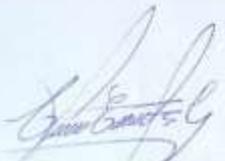
Ibarra, 13 de Marzo de 2023

MSc Cristian Guzmán

DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICA:

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



NOMBRE: Cristian Guzmán
CC. 176584530

APROBACIÓN DEL COMITÉ CALIFICADOR

El Comité calificador del trabajo de integración curricular "Evaluación de la satisfacción profesional de los docentes de la Unidad Educativa Ciudad de Ibarra" elaborado por Juliana Cecibel Mora Pérez, previo a la obtención del título del Título de Licenciada en Psicopedagogía, aprueba el presente informe de investigación en nombre de la Universidad Técnica del Norte.


f).....
Mgs. Cristian Guzmán
C.C.:1716384530


f).....
Dr. Miguel Pozo
C.C.:1001394848

DEDICATORIA

Dedicó este trabajo principalmente a mis padres Orlando y María, porque sin ellos no lo habría logrado quienes me dieron la vida y me han apoyado en cada decisión que he tomado, caminando a lado mío guiándome y permitiéndome lograr llegar a esta etapa de formación académica, también agradezco a Dios quien ha estado a lado mío dándome fuerzas para continuar; a mis hermanos quienes han estado a lado mío alentándome y a mis abuelitas a pesar de no estar presentes se lo orgullosas que estaban y cuanto anhelaban verme cumplir esta etapa de mi vida.

AGRADECIMIENTO

Agradezco principalmente a mi familia por apoyarme en mis estudios los cuales se están evidenciando en este presente trabajo.

Además, gracias a todos los docentes de la Universidad Técnica Del Norte por impartirme sus conocimientos y experiencias profesionales durante estos años de mi vida universitaria, agradezco a quienes se encuentran involucrados en la investigación, a mi docente tutor que ha sido un guía y me ha ayudado a llegar a completar la investigación, también me siento agradecida con la escuela por abrirme sus puertas.

RESUMEN

Durante los últimos años se pudo evidenciar que cada vez existen más factores que influyen en el cansancio del profesional en especial quienes se encuentran en constante interacción con otros, así como los docentes quienes tiene que relacionarse con los tratos de los padres de familia, con otros docentes e incluso con el personal administrativo de la institución. El objetivo principal para la investigación es evaluar la satisfacción profesional de los docentes de la Unidad Educativa Ciudad de Ibarra por medio de un test para identificar en cual dimensión se encuentran más afectados, es decir su nivel de agotamiento emocional, despersonalización o realización personal. El diseño de la investigación se encuentra en el marco de lo cuantitativo, es no experimental de carácter transversal; el universo estudiado es de 65 docentes de la institución, dentro de este universo se aplicó la encuesta a 49 docentes de los cuales 35 eran mujeres mientras que 14 eran hombre. Utilizando la prueba de hipótesis Chi Cuadrado se encontró que las variables género y nivel de enseñanza no tienen relación con las dimensiones ya que sus resultados son mayores a P ($p > 0,05$), sin embargo, sus resultados pueden variar si la población es más extensa. De esta manera se concluye que los docentes de la institución presentan estrés debido a los diferentes ámbitos en los que se relacionan y la falta de recursos.

Palabras claves: Burnout, satisfacción profesional, docentes, agotamiento emocional, despersonalización, realización personal.

ABSTRACT

During the last years it was possible to show that there are more and more factors that influence professional fatigue, especially those who are in constant interaction with others, as well as teachers who have to relate to the dealings of parents, with other teachers and even with the administrative staff of the institution. The main objective for the research is to evaluate the professional satisfaction of the teachers of the Ciudad de Ibarra Educational Unit through a test to identify in which dimension they are most affected, that is, their level of emotional exhaustion, depersonalization or personal fulfillment. The research design is within the quantitative framework, it is non-experimental of transversal character; the universe studied is 65 teachers of the institution, within this universe the survey was applied to 49 teachers of which 35 were women while 14 were men. Using the Chi-square hypothesis test, it was found that the variables gender and teaching level have no relationship with the dimensions since their results are greater than P ($p > 0.05$); however, their results may vary if the population is larger. Thus, it is concluded that the teachers of the institution present stress due to the different environments in which they relate and the lack of resources.

Keywords: Burnout, professional satisfaction, teachers, emotional exhaustion, depersonalization, personal fulfillment.

Índice de contenido

INTRODUCCIÓN.....	12
Problema.....	13
Justificación.....	15
Antecedentes.....	16
Objetivos.....	18
Objetivo general:	18
Objetivos específicos:.....	18
CAPITULO I: MARCO TEÓRICO	19
1.1 Psicología Organizacional	19
1.1.4. Variables de la Psicología Organizacional	20
1.2 Satisfacción Laboral	21
1.2.1. Teorías de la Satisfacción Laboral.....	24
1.2.3. Modelo tridimensional del burnout de Maslach.....	27
1.2.4. El docente y la relación con el modelo tridimensional de Maslach	27
1.2.5. Evaluación de la Satisfacción Laboral (Burnout).....	28
CAPITULO II: MATERIALES Y MÉTODOS	33
2.1. Tipo de Investigación	33
2.2. Métodos, Técnica e instrumento.....	33
2.3 Hipótesis	35
2.4 Matriz de operacionalización se variables.....	36
2.5 Participantes	40
2.6 Procedimiento.....	40
CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	41
Análisis descriptivo	41
3.1 Análisis de dimensiones de Burnout	41
3.2 Genero y dimensiones de Burnout	43
3.3 Analizar de nivel de enseñanza con dimensiones de Burnout	47
CONCLUSIONES.....	52
RECOMENDACIONES	53
Referencias	54

Índice de tablas

Tabla 1 Intervalos de niveles de dimensiones de Burnout	35
Tabla 2 Matriz de Operacionalización.....	36
Tabla 3 Propiedades psicométricas del cuestionario de Burnout para docentes	41

Tabla 4 Agotamiento Emocional	41
Tabla 5 Despersonalización	42
Tabla 6 Realización personal	43
Tabla 7 Genero*Agotamiento Emocional tabulación cruzada	43
Tabla 8 Chi-cuadrado entre género y agotamiento emocional	44
Tabla 9 Genero*Despersonalización tabulación cruzada	45
Tabla 10 Chi-cuadrado entre género y despersonalización	45
Tabla 11 Genero*Realización personal tabulación cruzada	46
Tabla 12 Chi-cuadrado entre género y Realización personal	47
Tabla 13 Nivel de enseñanza *Agotamiento Emocional tabulación cruzada.....	47
Tabla 14 Chi-cuadrado entre Nivel de enseñanza y agotamiento emocional	48
Tabla 15 Nivel de enseñanza *Despersonalización tabulación cruzada.....	49
Tabla 16 Chi-cuadrado entre Nivel de enseñanza y despersonalización	50
Tabla 17 Nivel de enseñanza *Realización personal tabulación cruzada.....	50
Tabla 18 Chi-cuadrado entre Nivel de enseñanza y realización personal	51

INTRODUCCIÓN

La investigación tiene como finalidad determinar el nivel de satisfacción laboral en la unidad educativa ya que este es un tema que durante años ha dado mucho de qué hablar generando controversias, debido a la importancia de la persona al mantenerse satisfecho en su trabajo, lo que hace referencia a su nivel de motivación, relacionando sus logros con sus propios objetivos demostrados que dependiendo si se encuentra emocionalmente estables las personas tienen mayor energía y perseverancia por medio de ello el trabajador se mantiene en mejora y desarrollo en el ámbito laboral.

En este caso se enfocó en la profesión docente y analizar el nivel de satisfacción que se presenta en la Unidad Educativa “Ciudad de Ibarra”, por lo cual la investigación se desarrolló principalmente por los problemas que surgieron una vez que la escolarización se volvió presencial en el año 2022, porque se sabe que durante el periodo de pandemia los docentes palparon las falencias en la educación y la poca preparación para transmitir aprendizaje por otros medios, sin la presencialidad provocando a los docentes un momento de crisis y estrés porque eran ellos quienes tenían que dominar las TICS y acoplarse a la nueva modalidad e insertar a sus estudiantes y padres de familia a este nuevo aprendizaje en un periodo que las personas ya presenciaban estrés o fatiga por el medio que les rodeaba y sumándole a ello existía el problema de docentes con edades avanzadas a quienes se les dificultaba comprender todo el procedimiento para aprender nuevas metodologías, además se identificó que durante la pandemia debido al encierro las personas empezaron a desarrollar un estrés por la falta de interacción con otros a este se le suma el teletrabajo en donde aún no era eficiente para todos en especial para los docentes quienes no podían atender a todos y se les impedía detectar si el aprendizaje de sus alumnos está avanzando o no.

Una vez que los docentes volvieron a la presencialidad se pudo observar que la educación tuvo un retraso notorio y con ello se empezó a ver numerosas citaciones a padres de familia y estudiantes a tutorías, los padres no colaboraban con los docentes por ellos los tratos negativos se vieron evidentes, además de que los estudiantes perdieron el respeto hacia las autoridades especialmente en los adolescentes que empezaron a revelarse y no atender a las clases. Este tipo de circunstancias generaron preocupación para la comunidad debatiendo cuáles son sus principales causas y sus posibles soluciones.

Lo principal que se va mencionar en la investigación es sobre los antecedentes históricos de la satisfacción laboral y cuáles son sus principales antecedentes enfocándose en Burnout quien la divide en tres dimensiones (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal) y cada una de sus características que afectan la salud física y psicológica de la persona llevándolos a una insatisfacción dentro de su campo laboral asociando a ello a la psicología laboral porque involucra los sentimientos que se generan en su espacio laboral, además de entender los tratos que reciben los docentes y la falta de herramientas que les permite a los docentes desarrollarse y mejorar mentalmente y emocionalmente.

Problema

Al hablar de la satisfacción laboral del docente hace énfasis a la parte emocional y relacional, y así se le facilite el transmitir y mantener una relación dentro del establecimiento, para ello es importante mantener una actitud y percepción positiva que de un respeto a su actividad laboral, así como también reconocer las causas que afectan a su rendimiento laboral (Nascimento, Farias, Pereira, Ambos, & Folle, 2019); actualmente se observa que dentro de los establecimientos existe un desconocimiento sobre la satisfacción que tienen los docentes.

Actualmente en las instituciones se ha observado la falta de recursos que requiere una institución para que los docentes impartan conocimientos, y esto se le suma que aún existe establecimientos donde no se encuentran personal formado para realizar evaluación que son importante las que permite identificar cuáles son las necesidades del docente y los ámbitos a los cuales prestar atención para mejorar la calidad laboral y educativa.

Dentro del ámbito educativo los docentes requieren de constante actualización y resolver las problemáticas que surgen, esto conlleva una responsabilidad del docente de ser más espontáneos y creativos generando estrés (Rodríguez y otros, 2017); a su vez se identifica que las instituciones reconocen que es importante la parte emocional y las relaciones que se mantiene dentro del establecimiento, pero el desinterés debido a reconocer una problemática les causa temor prefiriendo evitar conocer las necesidades de los docentes.

La mayor parte de los establecimientos no se sienten con la obligación de impartir al docente una evaluación de satisfacción laboral, debido a que no es una política obligatoria, impidiendo el esfuerzo por las autoridades para reconocer cuales son los desfases que cada uno de sus docentes tiene y de esta manera aumentar la motivación de docente y llevar a un docente en su campo laboral satisfactorio.

En la educación se ha observado que importante identificar las emociones del docente ya que de eso depende el trabajo y la satisfacción de cada uno de ellos y su la falta de reconocimiento social y profesional, además de una insatisfacción con los incentivos económicos, como también la dificultad de utilizar recursos o de adquirirlos impiden un desarrollo positivo en los docentes; además los profesores no desean tener una mayor responsabilidad por cargos extras dentro del establecimiento como es ser tutores de aula, sin un reconocimiento extra (Lopez & Pantoja, 2016) .

Si la satisfacción laboral es esencial para la mejora de la institución es un reto conocer cuáles son las pautas adecuadas para impulsar la motivación en los docentes y como impartir una evaluación donde los docentes sean capaces de indicar la perspectiva que tienen hacia su espacio de trabajo.

Delimitación del problema

La satisfacción laboral es una problemática surgida por las necesidades del docente para conocer cómo se encuentran frente a su campo laboral demostrando que la parte psicológica donde se debe prestar atención los componentes cognitivos (evaluativos) y afectivos

(emociones), debido al estrés que generan los docentes al tener que vivir en cambios constantes en el ámbito educativo.

Así como también se debe considerar la parte pedagógica del docente puesto que se encuentran relacionados debido a que la estabilidad emocional del docente te lleva a mantener un equilibrio con su vida privada y laboral, de esa manera los docentes mejoran su calidad de educación y por ende la perspectiva de su ámbito laboral es positiva.

El lugar donde se realizó el proyecto de investigación es la Unidad Educativa “Ciudad de Ibarra” ubicada en la parroquia del Sagrario del cantón de Ibarra, provincia de Imbabura; es una institución fiscal donde se encuentra en dos jornadas matutina y vespertina que cuenta con 968 de alumnos y 65 docentes.

Para la realización del proyecto se realizará desde octubre de 2022 hasta febrero de 2023 periodo en el cual la institución se encuentra activa.

Formulación del problema

Las siguientes son preguntas de reflexión sobre el problema que en el transcurso de la investigación requiere respuesta.

1. ¿Se puede evaluar la satisfacción laboral en la Unidad Educativa Ciudad de Ibarra?
2. ¿Los profesores de la institución? ¿Se encuentran laboralmente satisfechos?

Justificación

La presente investigación es importante porque permite contemplar las necesidades del docente, además de conocer los desfases que se presentan dentro de la institución e identificar cual es el factor más relevante en el cual se debe presta más atención, lo cual posibilita trabajar por medio a este referente con otras instituciones y conseguir posibles soluciones. Otro aspecto importante que se debe considerar es que al mantener un clima laboral y de estudio adecuado dentro de la comunidad educativa, donde los docentes se encuentren motivados y con las herramientas adecuadas, con metodología apropiada que permita llegar con un conocimiento de calidad y eficaz.

Es importante reconocer que la satisfacción laboral del docente como lo indica Páramo, Flores, & Díaz-De-León; la satisfacción laboral influye de manera positiva al momento de impartir conocimientos a los docentes, debido a que se contemplan los sentimientos y pensamientos del docente, así como también las necesidades y las experiencias laborales permitiendo conocer su grado de motivación y compromiso que cada uno de los trabajadores tienen hacia la institución y su trabajo diario. También se ha relacionado con la salud física y psicológica, además de la productividad (2016).

Existen varios factores que influyen al desempeño del docente, dentro de las instituciones es importante reconocer que dichos factores pueden afectar la calidad educativa, y como consecuencia la enseñanza que se imparte a los estudiantes, en termino de satisfacción laboral puede llegar a ser favorable o desfavorable en los comportamientos y actitudes que se genera en el ámbito laboral y las consecuencias que puede generar dentro de las instituciones serian tanto colectivas como individuales (Duche y otros, 2019).

Es adecuado reconocer que uno de los principales benefactores es la institución debido a que mejoraría si se realiza una evaluación de la perspectiva del docente hacia su satisfacción laboral permitiendo estructurar de mejor manera los lineamientos que presenta la instituciones y mejorar la estructura del establecimiento, identificando los problemas y las necesidades que los docentes tiene y surgen durante su jornada laboral.

Así como también es beneficioso para el docente quien tiene la oportunidad de reconocer y asimilar cuáles son sus perspectivas sobre su campo laboral donde incluye los aspectos psicológicas y emocionales para mejorar sus condiciones laborales, expresando la fatiga y monotonía que se presenta en el lugar de trabajo, además reconociendo que es fundamental el ambiente positivo para mejorar su calidad educativa.

Otro aspecto importante es reconocer que la investigación permite obtener información para identificar cuáles son las primeras causas que generan estrés en los docentes y por ende una insatisfacción laboral, además de que por medio de estos resultados permitirá dar oportunidad a nuevas instituciones educativas a mejorar su ambiente laboral proponiendo nuevas motivaciones en el trabajo y creando una perspectiva diferente de sobre el campo laboral educativo modificando la monotonía que se ha ido dando durante los últimos años.

El desempeño educativo depende de todo lo que implica la institución es decir el personal administrativo, docentes, estudiantes y padres de familia quienes serán afectados o

beneficiados de manera grupal e individual para esto depende mucho del estado emocional en el que se encuentren las autoridades y docentes quienes son encargados de motivar e inspirar a mejorar son líderes en la educación, pero cuando quienes influyen a la mejora de la institución tienen pensamientos contradictorios e incluso permiten que la vida personal y laboral se encuentren mezcladas llega a afectar el ambiente educativo y la calidad de educación que se transmite a los estudiantes creando una problemática general, asimismo con la investigación se pretende reconocer las cualidades del docente y la eficiencia que conlleva una evaluación de la satisfacción laboral, mejorando al individuo y la comunidad que se evidenciara en los resultados obtenidos por medio de una evaluación que finalmente generara un excelente cambio para la administración educativa.

Antecedentes

La satisfacción laboral es el agrado de los empleados hacia el trabajo y la actitud en la que se presentan frente a sus actividades que realizan diariamente, además contempla la satisfacción frente a su ambiente de trabajo y con quienes interactúa en donde se involucran aspectos cognitivos y afectivos indicando que su respuesta afectiva o emocional con un todo u otros, además la satisfacción laboral se puede definir como una evaluación positiva o negativa (Pujol-Cols & Dabos, 2018); también se puede considerar como la actitud del trabajo o las creencias y valores que determinan su actitud frente al ambiente laboral.

Una de los conceptos de la satisfacción laboral es la actitud fundamental que se entiende como la motivación para trabajar y esto conlleva a conductas positivas debido a que son motivadas e impulsadas para mantener un equilibrio asertivo y eliminar esas perspectivas que afectan al empleado como las comparaciones sociales con otros empleados, las características de empleos anteriores y los grupos de referencia (Hannoun, “Satisfacción Laboral”, 2011).

La satisfacción laboral es un tema que se ha abordado desde diversos aspectos, uno de ellos es la satisfacción laboral en el ámbito educativo relacionado con el personal docente debido a que son los impulsores de los procesos formativos con la satisfacción laboral se genera un impacto de una u otra manera en las prácticas pedagógicas y la calidad de enseñanza, una de las principales investigaciones en la satisfacción laboral indican hallazgos de que el personal docente y parte de la administración escolar manifiestan a la motivación, el clima laboral favorable, la flexibilidad en los horarios, la remuneración económica, los incentivos de formación y oportunidades de ascenso, entre otras variables factores que afectan de manera positiva o negativa (Rodrigo y otros, 2021). Además la satisfacción laboral es un estado emocional donde por múltiples factores se ve afectado y lleva a un estrés tan dominante que termina llevando a un síndrome llamado Burnout el cual está conceptualizado como cansancio emocional llevando a una pérdida de motivación y que suele progresar hacia sentimientos de inadecuación y fracaso, y este presenta tres síntomas: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal (Castañeda & Sanchez, 2022).

El agotamiento emocional es un estado de sobrecarga en su esfuerzo psíquico. En este caso, no se habla sólo de excesos laborales, sino que también implica asumir conflictos, responsabilidades o estímulos adversos de tipo emocional o cognitivo, uno de los más conocidos es el síndrome de Burnout o también llamado el profesor “quemado” que se trata básicamente de que los profesionales debido al trato con otros genera un estrés laboral, llevando al sujeto a un agotamiento emocional a una falta realización profesional y personal, como consecuencia llevando a un aislamiento y una actitud distante (Bernal & Donoso, 2013).

La Despersonalización o Deshumanización es el segundo síntoma que se encuentra principalmente en el síndrome de burnout y hace referencia a la aparición de sentimientos y actitudes negativas y cínicas hacia las personas destinatarias del trabajo, como también su insensibilidad sobre el trabajo y a quienes se lo brindan, esto surge por los tratos que reciben llevando a respuestas negativas como la depresión, moral baja impedimento para relacionarse y desarrollarse personalmente y socialmente (Castillo, 2021).

Al hablar de realización personal se considera los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo, pero cuando el individuo se le genera un estrés emocional surge el sentimiento del bajo logro o realización personal el cual es cuando se reafirma que las demandas que se le hacen exceden con su capacidad de atenderlas de forma competente, es decir respuestas negativas de uno mismo y su trabajo, esto quiere decir bajo rendimiento laboral personal en el trabajo, impedimento para soportar la presión y baja autoestima, falta de competencias, esfuerzos o conocimientos (Apiquian, 2007).

Objetivos

Objetivo general:

Evaluar la satisfacción profesional de los docentes de la Unidad Educativa Ciudad de Ibarra.

Objetivos específicos:

1. Describir el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal de los docentes de la Unidad Educativa Ciudad de Ibarra en el año 2022-2023.
2. Determinar si existe relación del género de los docentes de la Unidad Educativa Ciudad de Ibarra con el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal.
3. Determinar si existe relación del nivel en que enseñan los docentes de la Unidad Educativa Ciudad de Ibarra con el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal.

CAPITULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Psicología Organizacional

La psicología organizacional surge a finales del siglo XIX y principios del siglo XX, para hablarlo de manera más detallada, sus comienzos fueron en 1903 con Walter Dill Scott quien realiza un escrito titulado *The Theory of Advertising*, permitiendo dar inicio a otros escritos, estos se relacionaban con los negocios y también al ámbito personal presentando resultados que indicaban sobre la efectividad en el trabajo y en diferentes técnicas. Además, cabe destacar que antes de la Primera Guerra Mundial fue conocida como “Psicología económica”, “Psicología de negocios” y “Psicología del empleo”; mientras que el nombre de Psicología Industrial era poco utilizado, sin embargo, se lo podía observar ocasionalmente, generando gran importancia en esa época debido a que ayudo a asignar a los soldados a las distintas unidades dentro de las fuerzas armadas (Gómez , 2016).

La psicología organizacional también es conocida como psicología industrial se trata de la disciplina o la rama de la psicología orientada al estudio del comportamiento de las personas en el seno de una organización. La psicología organizacional es conocida como el estudio científico del comportamiento humano en las organizaciones, se especializa especialmente en el comportamiento humano ya sea de manera individual o grupal .El conocimiento especializado y la formación de la conducta sobre el desarrollo de la organización, actitudes, desarrollo de carrera, el rendimiento humano y los factores humanos. Además, la especialidad de la psicología industrial-organizacional requiere el conocimiento de las consideraciones éticas, así como el derecho escrito, administrativo y de casos y políticas ejecutivas en relación con las actividades en el lugar de trabajo (Carvajal et. al, 2013).

En psicología organizacional, el estado emocional placentero o positivo resultante de la experiencia misma del trabajo, se denomina “satisfacción laboral”; para poder obtener una definición clara de la psicología organización se basó en diferentes teorías. Uno de estos conceptos es el de la teoría de la organización esta consiste que la organización es un sistema en el que existe una interacción con el ambiente, con uno mismo y la interacción con otros, por medio de estos diferentes elementos se compone y se mantienen entre sí en una cooperación para alcanzar objetivos comunes y propios. Dentro de esto se abordan temas de motivación laboral, ambientes laborales y equipamientos (Beltran, 2021).

Para algunos autores como Elizade, Mollo, & Flores (2010), mencionan que dentro del ámbito educativo se enfoca a la psicología organizacional como una herramienta que permite la eficiencia dentro de las organizaciones educativas indicando que es adecuado una intervención en este ámbito debido a que requiere de una planificación y organización para mantener un equilibrio y orden.

Es decir, la psicología organizacional es quien genera cambios en diferentes ámbitos en este caso en los docentes es importante porque permite identificar cuáles son los problemas que surgen durante el trabajo y en su vida personal y con estos llevan a un desgaste en la persona

y complicaciones a futuro que debes ser corregidas con tiempo para no llegar a posibles afectaciones.

Por esta razón en el ámbito laboral permite evaluar y supervisar como se desempeña cada uno de los miembros, así como también fomentar el respeto e integridad de todos los miembros, la resolución de conflictos y la adaptabilidad, generando un clima laboral que ayuda a aumentar la productividad (Suarez, 2021). Además, la psicología organizacional es el estado emocional positivo, resultante de la experiencia misma del trabajo, denominándola como “satisfacción laboral” y esta es determinada como un atributo grupal mientras que la satisfacción laboral individual está relacionada positivamente con el rendimiento individual y el compromiso organizativo siendo resultados relacionados con el constructor de satisfacción laboral (Griffin & Mason, 2002).

1.1.4. Variables de la Psicología Organizacional

a. Clima laboral

En términos generales existen muchas definiciones del concepto de clima laboral u organizacional; donde consideran al clima organizacional (CO) como diferentes variables Zapata (2000) la considera variable dependiente, para Méndez (2006) la considera como variable independiente porque tiene un rol protagónico en la empresas permitiendo su desarrollo organizacional es decir , permite en los establecimientos mantener un orden y que los participantes ejerzan de la mejor manera su trabajo y para Litwin y Stringer (1968) la consideran como mixta porque comprende los efectos subjetivos y los factores ambientales para mantener un equilibrio en el trabajo. La definición más acercada a la investigación indica que los efectos subjetivos encontrados por los trabajadores sobre su ambiente laboral serian cambiantes, como por ejemplo afectarían o mejorarían las actitudes, creencias, valores y motivación de las personas, así como también permite reconocer que entre más estable sea el clima laboral más satisfechos se encontrarán los profesionales (Rodríguez et. al, 2011). El clima laboral y la satisfacción laboral, mantienen una estrecha relación ya que coinciden en sus características en donde dependen de su perspectiva para mantener un ambiente positiva necesitando los factores extras para la influencia de su comportamiento, de esta manera de a entendido que la relación de clima laboral y los docentes es en cuanto más agobiante sea al ambiente de trabajo existe la posibilidad de llevar a los docentes a un agotamiento, siendo esta una variable fundamental que conduce al síndrome de Burnout (Zambrano et. al, 2017).

Una manera clara de entender el clima laboral puede ser para los docentes en la universidad donde se puede observar que el espacio laboral en el que se desenvuelven es importante para el desarrollo de sus capacidades, además les permite mantener su estado de ánimo positivo que por ende transmite dichas emociones y permite un entorno accesible para enseñar, así como también la ayuda de los recursos son esenciales para mantener al docente motivado durante su jornada laboral.

b. Comunicación Organizacional

La comunicación organizacional permite ser más eficaz y de esta manera genera un desarrollo en los miembros para afrontar los retos y las necesidades que son presentadas en el medio, su práctica los lleva a un mayor crecimiento porque miden el aspecto humano en los que se encuentran los comportamientos y objetivos, políticas y metas de la organización para que de esta manera existan lineamientos que permitan el correspondiente crecimiento de la organización (Ramos et. al, 2017). La debilitada comunicación produce un bajo desempeño y satisfacción laboral de los trabajadores y por ende obstaculiza cumplir con los objetivos trazados, entendiendo de esta manera la importancia de mantener una comunicación, para evitar un clima laboral negativo y por ende insatisfacción laboral (Nuñez, 2021)

c. Comportamiento Organizacional

Es considerado por dos conceptos que son asertivos e imprescindibles para reconocer los problemas del ser humano en el ámbito laboral, de esta manera se adecue a su trabajo, pero también que el trabajo se adecue a la persona permitiendo aumentar su afectividad y bienestar del individuo (Correa, 2016). Cada uno debe comenzar conociendo el comportamiento de una organización analizando su entorno y su ambiente interno, lo que nos lleva a su diseño y cultura organizacional (Chiavenato, 2009). De igual manera permite identificar el proceso de desarrollo personal, grupal y organizacional, aplicando las habilidades y conocimientos que contribuyen al desarrollo de la satisfacción laboral como resultado representativo en su experiencia de trabajo (Pérez & De la Garza, 2007).

d. Cultura Organizacional

La cultura organizacional se trata de cómo cada uno de sus miembros se desarrolla con su propio estilo de vida. Como nos mencionan Tinoco, Quispe, & Beltrán (2014), es todos aspecto que conforma una persona, es decir, sus valores, creencias, tradiciones y desenvolvimiento en sus tareas ya sea de manera consciente o inconsciente, y por medio de ello en el ambiente laboral se va acumulando y adoptando todos esos comportamientos y pensamientos, por otro lado, la satisfacción laboral en contextos educativos implica el rendimiento de los docentes, comprendida como la conformidad en su trabajo, asimismo, una respuesta afectiva que es generada por una experiencia laboral lo que conlleva a la satisfacción laboral (García et. al, 2020).

1.2 Satisfacción Laboral

Este constructo llamado satisfacción laboral surge por una parte de la prolongación del concepto de salud, debido a que es mucho más amplio y dinámico, además de ser de gran importancia el trabajo en la vida de las personas, pero por consecuencia se han generado diferentes posturas respecto a la dirección de su influjo mutuo. En los cuales algunos autores se influncian del entorno laboral relacionado con la salud de las personas y de la propia organización para la que trabajan, mientras que para otros autores lo relacionan con las

consecuencias de la salud sobre el trabajo, enfocándose específicamente en la prevención y la eficiencia. Un evento importante fue 1946 la Organización Mundial de la Salud debido a que esta la define a la salud como algo que va más allá de la ausencia de enfermedad: un estado de bienestar, físico, mental y social completo, este concepto de salud habla de bienestar y que significa una ruptura en la concepción tradicional del credo salud-enfermedad, ampliando la responsabilidad de la salud más allá del sistema sanitario, introduciendo aspectos afectivos y sociales y de esta manera se relaciona a satisfacción laboral puesto que anteriormente se explica que esta está ligada con el concepto de salud (Güell, 2014) .

Es importante destacar que existir algunas definiciones en la que se menciona la satisfacción laboral y otras definiciones donde se encuentra como satisfacción profesional y estos se refieren a lo mismo, por tanto, se ha decidido no detenerse a explicar los posibles matices y los utilizaremos indistintamente, sin que llegue a perjudicar el entendimiento sobre la investigación.

La satisfacción laboral es definida en general como una actitud y experiencia emocional positiva como lo indica Malander (2016), son un conjunto de actitudes positivas que tiene el trabajador frente a su lugar laboral, pero también hay que considerar que al abordar el tema de satisfacción laboral se conoce la insatisfacción y esta hace referencia a las actitudes negativas esto quiere decir la pérdida de identificación psicológica y emocional en el trabajo. Como manifiesta Bastardo (2014) quien considera que “el trabajo es algo esencial e importante en la vida del ser humano, no solo porque permite generar dinero para vivir, sino porque tiene implicaciones psicológicas y mentales que van más allá de la recompensa monetaria” (pág. 6). Es por ello que las personas están fuertemente ligadas a su trabajo esperando dar lo mejor y también esperando un trato positivo al servicio a otros por lo que se la relaciona con la dignidad humana y personal de cada trabajador a lo que estos dos aspectos te llevan a la satisfacción profesional y por ende una satisfacción personal al cumplir con sus actividades.

Hablar de satisfacción laboral hace referencia al nivel de motivación del sujeto en donde su conducta está estrechamente relacionada con sus logros generados por sus propios objetivos, los cuales se han observado que una persona motivada llega a demostrar por medio de sus comportamientos un nivel mayor de energía y perseverancia a la hora de cumplir un objetivo o meta; sin embargo también puede surgir la insatisfacción en la cual se destaca aspectos tales como la depresión, indiferencia, agresividad, poco productiva y esto debido a la baja motivación de la persona dentro de su lugar de trabajo (Franco et. al, 2019).

Una vez entendido sobre la satisfacción y su contrario insatisfacción que en conclusión son considerados estados emocionales surgidos por los contextos laborales que experimentan diariamente por medio de factores que influyen en la satisfacción; para la determinación de dichos factores se realizó investigaciones que permitan determinar que la satisfacción laboral incluye a todos quienes ejercen un trabajo, para ello se relacionó a la satisfacción con el desempeño laboral, además se añadió factores tales como el salario, el reconocimiento social, el crecimiento personal y profesional (Franco et. al, 2019).

Uno de los constructos más estudiados para Güell, es la satisfacción laboral en la década de los años treinta en el cual los más dedicados en este estudio fue quienes pertenecían al área de trabajo y de las organizaciones debido a que existía un cierto interés por los estudios que se han realizado y fueron evolucionando, además de considerar las suposiciones sobre el trabajo y la relación sobre el rendimiento, generando interés por parte de los empresarios quienes en ese tiempo deseaban realizar cambios con sus empleados y a su vez conlleve a un ambiente organizado y una calidad de vida dentro del trabajo (2014).

Recientemente se realizó una investigación donde su principal objetivo era llegar a dar un aporte que ayude a una mejor comprensión sobre las condiciones que atribuyen al aumento de satisfacción del docente para dicha conclusión se llevó a cabo la identificación de algunas relaciones entre la satisfacción y factores como el salario, el valor intrínseco y el reconocimiento social (Franco et. al, 2019).

Durante el periodo del COVID-19 se realizó un estudio con el método CIT que permite identificar cuáles son las causas principales que satisfacen o insatisfacen al docente durante este periodo académico que genero nuevos desafíos y complicaciones a la hora de impartir sus conocimientos a esto se aumenta que la educación se vio afectada de una manera significativa debido a que afecto el desarrollo de sus funciones cognitivas producto del nuevo contexto sin percatarse que los docentes con cargos administrativos debieron afrontar como líderes los nuevos desafíos para administrar y gestionar de la mejor manera, por medio de ello se han visto obligados a identificar cuáles son los principales problemas que los docentes con cargos administrativos tuvieron que sobrellevar; durante la investigación se identificó principales factores que afectan a la satisfacción pero sus resultados no concuerdan con la teoría de Herzberg si no más están relacionadas con la teoría de los sucesos situacionales de Ouahgbeni porque en esta indica que los principales factores que afectan a la satisfacción no es necesariamente excluyentes y el otro factor es si pueden los docentes para adaptarse a las exigencias del nuevo contexto, de esto modo permite reconocer cuales factores llegaron afectar a los docentes y de qué modo se puede generar nuevas alternativas (Guiñez et. al, 2021).

Durante las investigaciones realizadas una importante es sobre la satisfacción por género es decir quienes se encuentran más satisfechos o realizados en su trabajo si solo las docentes o los docentes para ello se realizaron estudios con docentes israelíes quienes demostraron en los resultados estadísticos un nivel diferente y bastante significativo, en el cual los resultados demostraron que las docentes presentan altos niveles de satisfacción por lo tanto los docentes son quienes tienen los niveles más bajos de satisfacción en la enseñanza escolar, esto se da porque generalmente las expectativas y la perspectiva de las docentes es mucho más activa y significativa concluyendo que la satisfacción laboral mantiene una relación con sus creencias y sus expectativas. (Nascimento et. al, 2019).

Por lo tanto, la satisfacción dentro del ámbito laboral es la actitud que tienen las personas en su trabajo y con esto se desempeñan de una manera más proactiva, generando una interacción con los colegas y con los directivos, cumpliendo con los estándares de desempeño, desenvolvimiento con lo que se presente y las condiciones de trabajo, promoviendo actitudes

positivas (Hannoun, Satisfacción Laboral, 2011). Consecuente a ello se lleva a cabo algunas investigaciones durante estos últimos años permitieron observar cuales factores inciden en la satisfacción laboral y como llegan afectar a los profesionales en este caso a los docentes en su mundo laboral, además de identificar las posibles opciones para mejorar su satisfacción y con ello el rendimiento activo ante los posibles desafíos, como también aportar ayuda en los líderes quienes son encargados de administrar y generar nuevas alternativas para mantener un clima laboral tranquilo y eficiente.

1.2.1. Teorías de la Satisfacción Laboral

a. Jerarquía de las Necesidades de Maslow

Es una teoría propuesta por Maslow sobre la motivación humana en la que consta de cinco niveles en orden ascendentes: autorrealización, reconocimiento, afiliación, seguridad y fisiología. La pirámide indica que los primeros cuatro niveles son necesidades primordiales o fisiológicas y el último escalón considerado como el nivel superior se lo denomina como la autorrealización o la necesidad de ser (Acosta, 2021).

Se entiende como necesidades fisiológicas la alimentación, dormir o respirar, las necesidades de seguridad que son estabilidad u ausencia de dolor, mientras que las necesidades sociales donde se trata de dar o recibir afecto, dentro de las organizaciones esto juega un papel importante ya que implica la buena relación.

b. Teoría X y Teoría Y (Douglas McGregor)

McGregor identificó dos actitudes en las personas que analiza y relaciona con aspectos del comportamiento y la motivación (Madero & Rodríguez, 2018).

La teoría X es el liderazgo acrónico y poco flexible, indica que los individuos que conforman el grupo no se sienten parte de ella, tienen actitud de desinterés y poco compromiso laboral, trabajan solo por el pago y carecen de motivación, mientras que la Teoría Y, los trabajadores se sienten motivados, tienen ganas de crecer continuamente, tienen sentido de pertenencia, presentan flexibilidad y carecen de resistencia al cambio.

La influencia de un liderazgo basado en teoría X, es la influencia a los demás mediante premios y castigos con resultados a su necesidad.

Por otra parte, la teoría Y es el liderazgo más amplio y flexible, democrático o participativo, donde cada uno puede trabajar de manera autónoma al desarrollar sus actividades, además de permitir el desarrollo de sus potenciales y habilidades (Madero & Rodríguez, 2018).

c. Teoría de la motivación-higiene (Frederick Herzberg)

La teoría de motivación planteada por Herzberg quien menciona dos premisas relacionadas con el trabajo y la actitud estas se ven influenciadas por dos factores que influyen su comportamiento, en los que se encuentran los factores intrínsecos o motivadores

relacionados con la satisfacción laboral y los factores extrínsecos o factores de higiene asociados con la insatisfacción (Andrade, 2017).

El factor de crecimiento o motivador son aspectos intrínsecos en el trabajo, está compuesto de sentimientos de autorrealización, reconocimiento de una labor bien hecha, logro o cumplimiento, mientras que el factor insatisfacción o factor de higiene considerado aspectos extrínsecos, conforma el sueldo, salario, condiciones laborales, seguridad, factores sociales, haciendo que si uno de estos factores faltase causarían insatisfacción, pero su presencia tiene muy poco efecto en la satisfacción. En este sentido, si los dos factores no se están desarrollando de la manera adecuada, el colaborador se sentirá insatisfecho (Herzberg, 1968).

d. Teoría E.R.C. (Clayton Alderfer 1972)

La teoría de Clayton Alderfer se basó en la jerarquía de las necesidades de Maslow creando la teoría ERC (existencia, relación y crecimiento) donde se propone tres motivaciones, la de existencia que corresponde a la necesidad fisiológica y de seguridad de Maslow, la de relación donde lo importante son las interacciones sociales, el apoyo emocional, el reconocimiento, el estatus, por último, la motivación de crecimiento que se centra en el desarrollo y el crecimiento persona (Monroy & Sàez, 2012).

- Existencia: abarcan las necesidades fisiológicas y de seguridad de la pirámide de Maslow.
- Relación: corresponden a las necesidades sociales y la parte de estima de las necesidades psicológicas de Maslow.
- Crecimiento: equivalen las necesidades psicológicas de autoestima y a la autorrealización en el esquema Maslow.

Para diferenciar la teoría de Maslow y la teoría ERC es el hecho de que en Maslow se lo realiza de manera jerárquica, mientras que el otro puede ser hecho al mismo tiempo y en caso de reprimir una necesidad de alto nivel se aumenta la satisfacción de una necesidad de bajo nivel (Monroy & Sàez, 2012)

e. Teoría de las necesidades secundarias (David McClelland)

También llamada la teoría de las tres necesidades, plantea que los individuos que Balbuen (2020) lo presenta como:

La teoría de McClelland se basa en tres tipos de necesidades: de afiliación, de logro, y de poder; las cuales son adquiridas en la cultura y se toman como fuente de motivación ya sea propia o de tus compañeros de trabajo. Las necesidades que predominan en una persona incluso pueden ser de utilidad si deseas saber en qué tipos de puestos obtendrá una mayor motivación (pág. 2).

Dichas necesidades requieren satisfacer principalmente las necesidades básicas que son las fisiológicas y seguridades ubicadas en la pirámide de Maslow las cuales son:

- Necesidades de afiliación: Lo primordial para estas personas es formar parte de grupos sociales y trabajar en equipo, se interesan por establecer relaciones sociales y ser apreciados, prefieren estar en puestos donde forman parte del equipo, se caracterizan por ser personas que les gusta trabajar de forma cooperativa, en lugar de competitiva. Suelen ser complacientes con el equipo, es decir, prevalece su necesidad de pertenecer al grupo, antes de que sus opiniones sean tenidas en cuenta. No se fija como objetivo asumir grandes riesgos y prefieren trabajar de manera colaborativa y grupal.
- Necesidades de logro: Generalmente son quienes se encuentran atraídos a alcanzar metas, son trabajadores que tienen como prioridad el logro, se fijan objetivos difíciles que les suponga asumir retos, arriesgándose a cumplir metas, aunque conlleven un gran trabajo, dedicación, esfuerzo y sacrificio. Imponiéndose ellos mismos retos y la satisfacción de lograr superarlos. Les gusta recibir retroalimentación sobre su trabajo, evolución y resultados dentro de la empresa. Entre trabajar solo o en equipo, siempre se decantarán por trabajar de manera individual.
- Necesidades de poder: Su motivación se da por el deseo de tener un impacto y ser influyente para poder contrarrestar a los demás, su principal característica es ser dominantes y quieren tener controlado todo aquello que está a su alrededor. Son personas competitivas que ansían el poder, y éste creen obtenerlo ganando a los demás. Desean el poder y de esta manera les proporcionará reconocimiento dentro del equipo y estatus dentro de la empresa, su necesidad a satisfacer son las ganas de destacar sobre los demás.

f. Teoría de las expectativas (Víctor Vroom, Edward Deci, Lyman Porter)

Para Marrugo & Pérez (2012), son factores que pretenden tener un rol en el individuo que se obtiene a base de un esfuerzo realizado en el trabajo, donde anticipa sus habilidades aprendidas para obtener un desempeño efectivo en el trabajo con tres factores que son la motivación, capacitación y percepción.

La teoría de las expectativas de X valor, desarrollada por el autor Víctor Vroom, en donde se define expectativa como la espera de un resultado, o creencia de que una conducta particular será el causante de un resultado particular. En esta teoría se define el valor como la satisfacción anticipada que una persona tiene hacia un estímulo particular del entorno, es decir que un estímulo tiene un valor positivo cuando la persona prefiere conseguirlo a no conseguirlo (pág. 17).

Esta teoría de Víctor Vroom junto con Edward Lawler y Lyman Porter surgió la relación sobre el esfuerzo de los empleados que va aumentando en la medida que lo vinculen con sus recompensas, por lo tanto, entre más esfuerzo mayor recompensa; además su rendimiento muestra que depende del rol que ejerce se afectaran sus capacidades, rasgos personales y percepciones.

g. El Modelo Procesual de Leiter

El Modelo Procesual de Leiter surge a partir del modelo secuencial de Leiter y Maslach (1988) y plantea que la aparición del Burnout se da a través de un proceso que empieza por un desequilibrio entre las demandas organizacionales y los recursos personales. Esto provocaría Cansancio Emocional en el trabajador, para luego experimentar la Despersonalización como una estrategia de afrontamiento. El proceso concluye con baja Realización Personal como resultado de la ineficacia al afrontar los diferentes estresores laborales, es decir que las estrategias de afrontamiento no son afines con el compromiso exigible en el trabajo asistencial (Martínez A. , 2010, pág. 50).

1.2.3. Modelo tridimensional del burnout de Maslach

Dicho modelo lo explica Carlin & Garcés de los Fayos (2010) como “el proceso gradual de pérdida de responsabilidad personal, y desinterés cínico entre sus compañeros de trabajo” (pág. 170). Este modelo será utilizado durante esta investigación, su función es en identificar los síntomas del burnout, dada la cantidad de fenómenos asociados al trastorno se han señalado hasta más de 100 síntomas asociados al síndrome. Para identificar cada uno de los grupos se los dividió dependiendo características que influyan de manera negativa en las emociones (como agotamiento emocional), las actitudes (despersonalización), en lo cognitivo (baja realización personal en el trabajo), en las conductas (quejas constantes, consumo de tranquilizantes) y en el sistema fisiológico del individuo (cansancio, insomnio). Concluyendo que Burnout es un estrés crónico que se encuentre dividido en tres dimensiones que dan respuesta a los estresores interpersonales generados en el trabajo, para identificar el nivel de estrés que presenta la persona Maslach y Jackson realizaron un instrumento que consta de 22 ítems (Olivares, 2019).

1.2.4. El docente y la relación con el modelo tridimensional de Maslach

En la actualidad los cambios surgidos en las instituciones educativas han señalado que la educación está vulnerable al fenómeno del burnout, llevando a una incomodidad en los docentes, por lo tanto, se afecta su estado emocional y físico, perjudicando su autorrealización y como resultado se genera consecuencias en la calidad de la educación, así como Jorquera, Orellana, Tapia, & Vergara (2014) mencionan lo siguiente:

Si bien en un comienzo las investigaciones acerca del síndrome burnout se centralizaban en profesionales de la salud, posteriormente fueron aumentando los estudios respecto a la influencia del burnout y el estrés en los docentes, constatándose que en los profesores se producen problemas somáticos y psicológicos que perjudican su acción profesional, afectando la calidad de los aprendizajes y la relación con los estudiantes (pág. 118).

Los docentes son expuestos a un ambiente que requiere de varias exigencias dependiendo el lugar en el que se encuentre, al ser un trabajo con un contacto diario con otros fácilmente puede generar estrés, en otras palabras, son respuestas psicológicas y fisiológicas ante su

demanda de trabajo, por consiguiente, se produce un desequilibrio en su comportamiento. Cabe recalcar que la fatiga emocional para autores como Maslach (1982) y Abraham (1984) consideran que las mujeres son más propensas a sufrir dicho desgaste, por consecuencia de cumplir dos roles con funciones deferentes: el del trabajo y la casa. Es por ello que el rol del docente se ve desestimado por motivo de problemas diarios surgidos en sus diferentes grupos (Rodríguez y otros, 2017).

Las demandas que exige la docencia y los compromisos que se producen dentro y fuera del establecimiento impide un descanso o distracción, en otras palabras, la profesión no se puede comparar con las otras porque sus exigencias son numerosas y la profesión influye directamente con los adolescentes, generando un gran peso para los docentes.

Por lo tanto, el entendimiento de la satisfacción laboral en los docentes es importante, debido a que los últimos años se ha generado un gran impacto en el tema haciendo referencia a la salud física y psicológica de los integrantes de todo tipo de organizaciones. Otro aspecto importante es que en la actualidad la satisfacción laboral ha cobrado énfasis en la psicología del trabajo en el que se encuentra relacionado con los sentimientos positivos del profesional que se van generando en el trabajo, es decir, son las emociones generadas de la percepción subjetiva sobre las experiencias diarias, y estas conllevan las condiciones de trabajo, los reconocimientos, la organización y el puesto en el que se encuentra laborando (Montoya y otros, 2017). Además, desde un concepto diferente, las instituciones educativas también deben preocuparse por el desarrollo profesional y personal de sus docentes, quienes a su vez reflejan su calidad educativa. Se conoce que los docentes con mayor nivel de satisfacción laboral estarán en mejores condiciones de salud física y psicológica, y esto se verá plasmado por medio de su eficiencia y eficacia en las tareas, reduciendo la frustración y mejorará su afrontamiento del estrés, evitando así estrés crónico (Malandar, 2016).

1.2.5. Evaluación de la Satisfacción Laboral (Burnout)

La evaluación de la satisfacción laboral, es una suma complicada de un número de elementos del trabajo los cuales pueden definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo y estas se basan en las creencias y valores, también son características como la percepción que tiene el trabajador de lo que "deberían ser" y son aspectos del empleado que afectan las percepciones como sus necesidades, valores, rasgos personales (Hannoun, Satisfacción Laboral, 2011).

El comportamiento de los trabajadores en el marco de su actividad laboral depende de múltiples factores, es por ello que se pretende enfocar en el ámbito escolar el cual se ha observado que se encuentran en una situación compleja debido a los cambios surgidos en la actualidad como son las relaciones profesorado-alumnado, así como en el ámbito social; y todo ello propicia que el profesorado se sienta, personalmente y profesionalmente, abrumado y desconcertado, generando un alto nivel de estrés (Arís, 2009) .

Por lo tanto, para reconocer si la persona presenta el síndrome de burnout influyen varias manifestaciones estos son los factores extrínsecos e intrínsecos dentro de la satisfacción docente (Menghi & Oros, 2014).

El instrumento para medir el síndrome de Burnout fue propuesta por Maslach y Jackson (1981,1986) conocido como Maslach Burnout Inventory (MBI) la cual fue descrita como “Síndrome tridimensional”, ha sido más aceptado y utilizado para los investigadores, los elementos del MBI están redactados en una forma directa para expresar unos sentimientos o actitudes personales, quienes son más propensos a presentar este síndrome son profesionales que se encuentran en constante interacción social, es un estrés que es activado debido a las consecuencias que fueren ocurriendo en su trayectoria laboral afectando tanto su ámbito profesional como su ámbito personal, en ello se identificó que este síndrome era un proceso de estrés crónico por contacto en el que se presentan tres grandes dimensiones estas son: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización (Jiménez et. al, 2012).

a. Agotamiento emocional

El agotamiento emocional (AE) es un síndrome que se ve afectado porque desarrollan un vínculo en el trabajo en el cuál laboran como si se encontraran entre la vida y la muerte sin medir sus tiempos obteniendo como resultado un alto riesgo de estrés crónico o también conocido como Burn Out o síndrome de agotamiento emocional. Generalmente aparece cuando se sienten afectados con factores psicológicos o también llamada una enfermedad ocupacional que es prolongada ya que requiere de una serie de requisitos o factores que promuevan esta enfermedad y llegue a afectar a la persona de manera perjudicial (Abreu, 2011) . Como también es el exceso de fuerza y/o demandas cada vez mayores de energía; esta situación sucede con un profesional, quien se agota y fracasa en su intento por alcanzar sus metas laborales El agotamiento implica la pérdida de interés por las personas con las que se trabaja. Además del agotamiento en burnout se caracteriza por un agotamiento emocional en que el profesional ya no tiene sentimientos positivos, simpatía, o el respeto por los clientes o pacientes, convirtiéndose en una persona cínico y deshumanizada, como resultado de este proceso de deshumanización, estas personas son vistas como merecedoras de sus propios problemas y son culpados por su propia victimización (Maslach & Pines, 1977).

Como bien se sabe las enfermedades no se producen de un momento a otro y el agotamiento emocional es uno de ello, ya que para llegar a ello se da debido a la sobrecarga de esfuerzos, asumir responsabilidades a la hora de resolver conflictos, también se da con estímulos de tipo emocional o cognitivo. Para llegar a ello es una serie de procesos que se dan lentamente hasta llegar a un colapso, derrumbándose la persona debido a su exceso de estrés y ya no poder aguantar absolutamente nada. La mejor manera de detectar el agotamiento se da por medio de un proceso de indagación sobre sus antecedentes, reconocer cual fue la situación que le hizo llegar hasta tal punto, sin embargo, si llega a superar dicho estrés puede llegar a otras enfermedades donde la persona llegue a desconocerse y afectar su salud mental (Badia, 2019).

Para detectar es AE generalmente es cuando se ha superado o solucionado el problema, en donde se comprende que la persona ya ha pasado por una situación desgastante y a consumiendo y exigido mantener sus emociones en un estado neutro para poder relacionarse en el trabajo de manera adecuada, pero por ende va acumulando estrés y exigencias llevando a la persona a colapsar produciendo cansancio y dificultar para mantener su concentración, de modo que se genera una disminución en sus recursos afectivos de ahí que la persona considera ya no poder ser de utilidad y productividad manifestando síntomas somáticos y psicológicos (Barreto & Salazar, 2021).

Una característica importante del AE es el problema que surge como consecuencia de sus bajos recursos emocionales debido a los retos que enfrenta el profesional y como consecuencia se da la fatiga mental, física y emocional; al presentarse dicha ausencia en su periodo laboral, llevando a producir acciones negativas e incluso afectaciones en su salud y al ser la docencia un campo laboral tan exigente se puede encontrar factores que les lleven a una sobrecarga mental y por ende a la insatisfacción laboral y estrés (Rivera y otros, 2018); las complicaciones que generalmente presencian los docentes son dentro del aula porque al tener un mayor número de alumnos y poco o nada de material didáctico llega a ser una complicación además de mantener un buen trato con los padres de familia y evitar que se generen espacios problemáticos, son unas de las exigencias que presencia el docente en el cual debe mantener un estado de ánimo que empatice a cada situación.

b. Despersonalización

La despersonalización (DP) es considerada como una práctica psiquiátrica y neurológica entendida como una alteración de la conciencia del yo entendido, así como un individuo extraño y distante comprendida de esta manera como una alteración de la conciencia del yo, es decir, así como un individuo extraño y distante destacando la importancia de la despersonalización y las diferentes definiciones en donde destaca las experiencias del paciente (Cruzado y otros, 2013).

Para Gómez, y otros (2022), la despersonalización o deshumanización son las actitudes despersonalizadas hacia los estudiantes, a los que se trata como si fuesen objetos, y también hacia la gente con la que se trabaja como los otros profesores, es decir la despersonalización hace referencia a la aparición de sentimientos y actitudes negativas y cínicas hacia las personas destinatarias del trabajo. No obstante este término fue generado por Dugas en el año 1898 debido a que durante aquel periodo existió un paciente que presentaba algunos síntomas como la pérdida del ánimo, pérdida de atención, disminución de la actividad, sin embargo dicha conclusión se dio debido a acontecimientos realizados anteriormente que indicaban algunas de las características que presentaba este trastorno y como el agotamiento emocional que es considerado como una enfermedad psicológica, la despersonalización es abordada en el ámbito de la psicología clínica donde esta enfermedad va conjuntamente de otras patologías como es la esquizofrenia, depresión, crisis de angustia o ansiedad, también existe otra definición donde es considerada como un síndrome independiente, pero la despersonalización aún no tiene un concepto claro y firme, a pesar de ello de manera general

es tratada como un trastorno dispositivo en donde el sujeto se separa emocionalmente de las cosas que le afectan (Marsollier, 2013).

La DP en el contexto de Burnout es un proceso en el que requiere que el sujeto ya desconozca la línea que permite el equilibrio entre sus demandas organizacionales y ámbito personal a lo que conlleva tener un cansancio emocional en el trabajo envolviendo al sujeto ya a una despersonalización, esto quiere decir que se enfrenta a resolver los trabajos y evitar una desilusión, pero ya es evidente que no es capaz de afrontarlo de una manera óptima, generando actitudes y sentimientos cínicos, negativos; una vez entendido y concluido este proceso de afrontamiento de haber generado nuevas emociones se da como resultado una baja realización personal, es decir un nivel demasiado alto que requiere de ayuda profesional (Martínez A., 2010).

Se considera que la DP en un ámbito neurobiológico puede tener un origen en el sistema nervioso explicando que su conducta se adapta en situaciones como miedo y angustia y por defecto causa despersonalización produciendo en el individuo situaciones de amenaza llevando al individuo perder el control e inhibir sus emociones e impedir actuar ante tales circunstancias y como resultado se da una respuesta de ansiedad y depresión acarreado así a un distanciamiento emocional, indicando que los pacientes que llegan a este nivel alto de ansiedad y con repetición de situaciones la despersonalización se vuelve más independiente (Sierra, 2008).

c. Realización personal

La realización personal (RP) es un proceso donde las habilidades personales dependen mucho de sus deseos para crecer, además del desarrollo de las capacidades personales llevando de esta manera a la satisfacción personal, como también es la autorrealización de optimizar los recursos de una persona y esta se puede ver afectada por factores exteriores como los que intervienen en la vida diaria o incluso vida laboral (Barajas y otros, 2020)

Es importante identificar que es la realización personal para hablar de la baja realización personal ya que esta es la autorrealización en el cual se logra alcanzar las motivaciones personales, las ambiciones y el crecimiento personal. Dando a conocer que se la considera como el llegar a alcanzar el máximo potencial, lograr el éxito y construir una vida plena en la persona se siente realizado y orgulloso de cada uno de sus logros, para ello es importante que el individuo tenga claro el deseo de crecer independientemente de las habilidades que se tenga porque al mantenerse firme en las decisiones se podrá realizar el alcance a dicho deseo con su propio ritmo y potencial y de esta manera lleva a la satisfacción personal que dentro de la psicología se la considera como una de las necesidades más importantes en el desarrollo humano (Barajas y otros, 2020).

La baja realización personal es el resultado del estrés que combinan diferentes variables en las que se encuentran la depresión y ansiedad, en el trabajo se define como la tendencia de los profesionales a evaluarse negativamente de modo que esa evaluación negativa afecta su habilidad en la realización del trabajo y también afecta la relación que se establecen con las

personas a las que dan servicio o con quienes se rodean, otro aspecto importante es que se caracteriza por su falta de "logro personal", es decir el sentimiento que tiene la persona cuando se siente menos competente en la resolución de su trabajo. Los afectados se reprochan no haber alcanzado los objetivos propuestos, con vivencias de insuficiencia personal y baja autoestima, presentando baja productividad e incapacidad de soportar la presión. Es una de las tres dimensiones del burnout (Greig & Fuentes, 2009).

En la baja realización personal se conoce que existen algunas definiciones como la que menciona Barraza (2017), en la que destaca que es la percepción que el sujeto tiene de fracasar debido a que ya no existen posibilidades de logro en el trabajo, además se ve afectado el autoestima y las experiencias de trabajo llevando así afectar el rendimiento laboral en una presente autoevaluación en la que el sujeto puede llegar a aparentar una actitud omnipotente porque finge interés y dedicación en aspectos mayores, llegando de esta manera a un estrés mayor.

Además, la baja realización personal se relaciona con los problemas que llegaron a afectar sus habilidades y por ende su realización del trabajo y personal relacionándola con las personas que le rodean, produciendo en la persona un sentimiento de insatisfacción con sus resultados de trabajo, así como también en los docentes se sabe que la edad es un factor importante ya que se relaciona con su autoestima, el amor a sus estudiantes y trabajo (Martínez & Valenzuela, 2020). Sin embargo, los docentes con más años laborando ya generan sus propias soluciones debido a su larga trayectoria y las experiencias que adquirido, permitiéndole resolver los conflictos en un aula de manera más rápida.

Por lo tanto, es importante identificar cada una de las dimensiones del síndrome de Burnout en los docentes para reconocer cuál es su nivel de estrés que tan agobiados se sienten en su área de trabajo y su nivel de desgaste tanto laboral como cognitivo y permita buscar una solución además de reconocer en que dimensión los docentes de la investigación están más perjudicados.

CAPITULO II: MATERIALES Y MÉTODOS

2.1. Tipo de Investigación

Este proyecto de investigación en su contexto general se sitúa en el marco del paradigma cuantitativo. La investigación cuantitativa ayuda a la asociación o correlación entre variables, la objetivación de resultados por medio de una muestra para deducir dentro de una población aspectos a investigar o hipótesis propuestas, además hace inferencia sobre porque suceden algunos acontecimientos o no se da de forma determinada (Pita Fernández & Pèrtegas Díaz, 2002), en este caso se pretende medir el nivel de satisfacción laboral por medio de un instrumento, donde se recopilara datos para analizar e identificar la satisfacción laboral y en que dimensión se encuentran más afectados los docentes de la unidad educativa; por lo tanto se hará el alcance de la investigación de forma descriptiva, para Vásquez (2005), considera que la investigación descriptiva permite analizar cómo se manifiestan y como son algunos componentes y este estudio se da por medio de la medición, posibilita distinguir las características del universo donde se analiza sus actitudes y características, la mayoría de las investigaciones se realiza un proceso de tabulación y análisis estadístico y así obtener un resultado e identificar desde dónde y cómo surge la satisfacción laboral, así como también se pretende realizar una explicación de las variables de agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal de la escala de Burnout en la Unidad Educativa Ciudad de Ibarra. Además la investigación tiene un alcance correlacional es decir una medida cuantitativa de asociación entre dos variables de manera que describa o explique una relación en ambas variables también se conoce que el grado de cambio que tienen una variable puede ser acompañado por un cambio de otra variable (Tamayo, 2004); porque se determinó la relación que existe entre el nivel de enseña y género de los docentes en la Unidad Educativa con las variables: el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal.

Para el diseño de la investigación se lo realiza en el marco cuantitativo, no experimental de carácter transversal, esto se da porque no se manipulo las variables de estudio y las medidas solamente se verán una vez que ocurra el fenómeno midiéndoselas en un tiempo único, es decir la aplicación del instrumento solo se aplicó en una única ocasión (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

2.2. Métodos, Técnica e instrumento

2.2.1 Método

Los métodos generales o lógicos que se utilizaron en el método son básicamente:

Inductivo: Mediante este método se permite razonar desde lo particular a lo general, estudia las características que se evidencian en un grupo de realidades para crear una propuesta, se cree que dicho método es el resultado lógico y metodológico de un procedimiento comparativo (Abreù, 2014). Este método que permitió partir del análisis de los indicadores

de cada una de las variables de la satisfacción laboral para identificar los factores que los llevo a los docentes a presentar dicha variable como el agotamiento emocional, despersonalización o realización personal, que se evidencia en el capítulo de resultados y discusión, para llegar a conclusiones de carácter general.

Analítico sintético: es un proceso donde interfieren dos unidades el análisis y la síntesis; la parte analítica hace el procesamiento lógico, mientras que el sintético establece la combinación anteriormente analizada, los dos juntos se puede emplear para descomponer todo en partes, además de recopilar información esencial para el estudio (Rodríguez & Pèrez, 2017). De esta manera en la investigación se empezó identificando las dimensiones y sus posibles causas que afectan a la satisfacción laboral, para realizar un análisis partiendo de lo abstracto a lo complejo por medio de la síntesis teórica empírica que permitió descomponer la base de datos y así se pueda entender y analizar cada uno de los indicadores que componen la investigación.

2.2.2 Técnicas e instrumentos

La técnica para captar información del universo investigado fue el test Burnout de Maslach que permite identificar los sentimientos y actitudes de la persona en su campo laboral en este caso la relación entre docentes, estudiantes y compañeros del área y en el ámbito personal destacando si puede afectar sus relaciones personales debido a la intensidad de desgaste profesional para ello se ha modificado el cuestionario a las necesidades que requieren para la investigación por el cual este se compone de 5 variables.

La primera variable es sociodemográfica donde consta los ítems: 1,2,3,4,5,6,7. La segunda es agotamiento emocional en la que constan 9 preguntas y se la define como la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas de trabajo, conforma los ítems: 8,9,10,13,15,20,21,23,27. Su puntuación máxima es de 45 puntos donde entre más mayor su puntuación mayor agotamiento emocional presenta. La tercera es despersonalización formada por 5 preguntas que describen actitudes de frialdad y distanciamiento, donde se encuentra los ítems:12,17,18,22,29. Con una puntuación máxima de 25. La cuarta variable pertenece a la realización personal donde se evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo en la cual se encuentra 8 preguntas que se identifican con los ítems: 11,14,16,19,24,25,26,28 donde se valora con una puntuación máxima de 45 puntos y si su puntuación es mayor su realización personal será aún más mayor. Finalmente, la quinta variable condiciones laborales con los ítems: 30,31,32,33,34,35,36,37,38,39,40. La suma total de los indicadores de cada variable es de 40 ítems que mide la satisfacción laboral docente, el cual será adaptado al contexto donde se va aplicar el instrumento es decir el cuestionario será aplicado a todos los docentes de la unidad educativa “Ciudad de Ibarra” de manera online a través de la plataforma forms en la tercera semana de noviembre.

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 (ver Tabla N°3 cap. III). Mientras que el total de los 22 ítems es de 0,696; este valor según los criterios de George & Mallery

(2013), se lo considera como cuestionable. Valor puede ser bajo, ya que el número de encuestas aplicadas fue relativamente bajo; según la técnica, para poder aplicar el Alfa de Cronbach de manera idónea, debería al menos tenerse cinco encuestas por cada pregunta del instrumento.

Se ha planteado el siguiente baremo en función del percentil 33 y 66 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.

Tabla 1

Intervalos de niveles de dimensiones de Burnout

	Alto	Medio	Bajo
Agotamiento Emocional	18-27	14-17	9-13
Despersonalización	8-13	6-7	5-5,99
Realización Personal	39-40	33,51-38,00	22-33,50

Fuente: de Elaboración propia, Test Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBISS), 2023

2.3 Hipótesis

Para la presente investigación se plantaron las siguientes hipótesis

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

2.4 Matriz de operacionalización se variables

Tabla 2

Matriz de Operacionalización

Variable de estudio	Dimensiones	Indicadores	Técnica	Fuente de Información
	Sociodemográfica	1. Género. 2. Edad. 3. Autodefinición étnica. 4. Relación laboral. 5. Años de experiencia docente. 6. Nivel académico. 7. Nivel de enseñanza.	Encuesta	Docentes
Satisfacción laboral	Agotamiento emocional	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.	Test Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBISS)	

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.

Despersonalización 12. Creo que trato a algunos alumnos de manera impersonal.

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

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

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

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

Realización personal 11. Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.

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

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

19. Me encuentro con mucha energía en el trabajo.

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

25. Me encuentro animado después de la jornada laboral.

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

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

**Condiciones
Laborales**

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. *

Encuesta

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.

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.)

Fuente: Elaboración propia, Test Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBISS), 2023

Nota: (*) Preguntas invertidas.

2.5 Participantes

La población para la investigación está conformada por 65 docentes que laboran en la Unidad Educativa “Ciudad de Ibarra”, en la que se encuentra en diferentes modalidades de relación de dependencia (nombramiento y contrato). Para ello de la población estudiada, la aplicación del instrumento fue para 49 docentes, quienes lo aplicaron de manera voluntaria y confidencial. En los datos sociodemográficos de los participantes o investigados se identificó que son 14 hombres y 35 mujeres; mientras que los docentes que no participaron en la encuesta son debido a que los parámetros para responder la encuesta no era obligatoria, además de ser confidencial cada uno decidía si deseaba participar en la investigación, su decisión era libre y no presentaría afectación en su trabajo a futuro.

2.6 Procedimiento

Una vez que se adaptó al contexto el test de Burnout Maslach se solicitó la autorización a la autoridad máxima de la institución y de cada uno de los docentes para aplicar este instrumento. El test de Burnout fue ingresado a la plataforma Forms que permaneció abierto ocho días para que los docentes cumplieran 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 del género, con las dimensiones de Burnout se utilizó Chi – Cuadrado. Quevedo (2011) menciona que la prueba de Chi- Cuadrado sirve para entender y ejecutar pruebas de hipótesis dependiendo su frecuencia, es uno de los métodos más utilizados en las investigaciones, entendiéndose así, si existe una diferencia significativa con los resultados esperados y los obtenidos. Como se menciona anteriormente es una prueba no paramétrica que permite la identificación de las variables que son realización personal, despersonalización y realización personal en los docentes, así como también permite conocer que dimensión tienen mayor relevancia, y con esto se permitirá evaluar relación entre dos variables categóricas; además de identificar sus hipótesis se aplicó el Chi – Cuadrado para el caso de nivel de enseñanza con las dimensiones de Burnout debido a que esta dimensión se comparará con tres grupos que son inicial, básica y bachillerato.

CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Análisis descriptivo

Los datos sociodemográficos de los participantes se obtuvo porcentajes donde demostraron en la categorización etnia están blancos 2,0%, mestizos 95,9%, indígena 2,0%, lo cual se evidencia que la mayoría de los docentes de la institución son mestizos; mientras que en la relación laboral el 12,2% de los docentes son contratados, el 2,0% tienen nombramiento profesional y el 85,7% pertenecen al nombramiento definitivo; además se obtuvo datos sobre los docentes y los títulos que cada uno poseen, en el que se resaltó que el 67,3% de los docentes poseen un título de tercer nivel, mientras que el 32,7% poseen un título de cuarto nivel; se identificó que el promedio de edad de los docentes investigados es de 48 años y su promedio de experiencia en docente es de 19 años.

Tabla 3

Propiedades psicométricas del cuestionario de Burnout para docentes

Características		Agotamiento Emocional	Despersonalización	Realización Personal
Puntaje muestral	Máximo	3	3	3
	Mínimo	1	1	1
Fiabilidad (Alfa de Combrach)		0,776	0,478	0,759
Media		1,94	1,90	1,96
Mediana		2	2	2
Moda		2	1	2
Desviación estándar		,801	,823	,789

Fuente: Elaboración propia.

3.1 Análisis de dimensiones de Burnout

Tabla 4

Agotamiento Emocional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	17	34,7	34,7	34,7
	Medio	18	36,7	36,7	71,4
	Alto	14	28,6	28,6	100,0
Total		49	100,0	100,0	

Los resultados obtenidos de la encuesta indican que más de la mitad de los docentes presentan características que producen agotamiento emocional, así como también se reconoce que el contacto directo que mantienen con otros es de suma importancia en el ámbito laboral. El agotamiento emocional proviene de diferentes factores de malestar, relacionada con el cambio social y por consecuencia un cambio en el ambiente educativo, durante la investigación es evidente que el 36,7% de los docentes ya se encuentran en un nivel medio; debido a que principalmente en el agotamiento su estado de ánimo en neutro llega a desintegrarse por sus sentimientos y prefieren ocultar sus emociones, ignorando que dicho desinterés por sus emociones puede llevar a un nivel de AE preocupante, por otro lado el 28,6% tienen un nivel alto de agotamiento emocional es decir su estado emocional colapsó y ya se encuentran con cansancio y con dificultad de mantener la concentración, así como se identificó en una investigación reciente relaciona al alto índice de agotamiento a la sobrecarga de trabajo, reconociendo que se sienten desgastados (Cobos y otros, 2022).

Tabla 5

Despersonalización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	19	38,8	38,8	38,8
	Medio	16	32,7	32,7	71,4
	Alto	14	28,6	28,6	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Los datos obtenidos son un reflejo de los problemas que están surgiendo en el establecimiento, identificando las posibles afectaciones para quienes se encuentran en el rango de despersonalización, a pesar de no tener un número elevado puede llegar a ser un problema que acarree a toda la institución, el 28% que tienen un nivel alto se considera que presentan ya un desgaste emocional y es posible que en esta caso ya se pueda diagnosticar un cuadro de Burnout, porque se la considera a la despersonalización como el desencadenante para un proceso de desgaste laboral, además de que su trato hacia los demás se torna insensible, inhumano e impersonal, y de esta manera sus emociones se endurezcan, impidiendo entender a los demás, además se observa que existe un 38% de docentes quienes se encuentran en un nivel bajo, sin embargo la posibilidad de mantenerse en ese estado es bajo y preocupante, existes investigaciones donde se recomienda espacios para mejorar el estado de ánimo de los docentes adecuadas para identificar sus problemas y posibles soluciones, considerando que el desgaste del docente no solo se ve afectado el de manera física y emocional, sino que también afecta su entorno y este es importante dentro de las aulas ya que el docente es quien trasmite sus estados de ánimo y si estos son negativos afecta todo el entorno.

Tabla 6*Realización personal*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	16	32,7	32,7	32,7
	Medio	19	38,8	38,8	71,4
	Alto	14	28,6	28,6	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Pocos son los docentes de la institución se encuentran con un nivel de realización personal, ya que solo el 28.6% de los docentes se encuentran con un estado de ánimo positivo. Estos resultados se evidencian en trabajos anteriores donde considera que al tener docentes con realización personal es motivo de un espacio para dialogar, comportamientos de empatía en el grupo y la flexibilidad al momento del desarrollo de su trabajo (Gantiva y otros, 2010). Sin embargo, la suma del nivel bajo y medio da un porcentaje mayor siendo este el 71,5% de docentes y esto se puede dar debido a ansiedad y depresión porque se autoevalúan de manera negativa. Los docentes que tienen baja realización personal pueden tener una percepción sobre ellos mismo negativa y dentro de una institución es importante tener en cuenta dichos números porque son signos de alerta que puede llegar a afectar las relaciones con otros (estudiantes, directivos y administrativos), otro problema es las limitaciones que el profesional desarrolla y la falta de confianza del mismo. Debido a estos factores su entorno puede ser afectado, impidiéndole tener su autodesarrollo y la optimalización de sus habilidades.

3.2 Genero y dimensiones de Burnout**Tabla 7***Genero*Agotamiento Emocional tabulación cruzada*

		Agotamiento Emocional				
			Bajo	Medio	Alto	Total
Genero	Masculino	Recuento	4	5	5	14
		% dentro de Genero	28,6%	35,7%	35,7%	100,0%
	Femenino	Recuento	13	13	9	35
		% dentro de Genero	37,1%	37,1%	25,7%	100,0%
Total		Recuento	17	18	14	49
		% dentro de Genero	34,7%	36,7%	28,6%	100,0%

Existe una prevalencia de niveles medios y altos de agotamiento emocional en los hombres que indican a 5 hombres de 14, mientras que las mujeres se encuentran en un nivel medio bajo de agotamiento emocional con 13 mujeres de un total de 35 sin embargo, se evidencia en porcentajes de las personas que quienes se encuentran con problemas de agotamiento

emocional son los hombres siendo quienes están con un estrés elevado debido a sus cargas laborales como también se enfatiza que generalmente las mujeres presentan más empatía lo cual permite mantener en equilibrio sus emociones. En investigaciones anteriores se identificó que quienes son más probables de padecer el síndrome son los hombres, sin embargo, sus diferencias no son tan significativas en las variables, pero permiten concluir que el género masculino tiene una tendencia más acercada a los factores que producen estrés (Manzano, 2020). Se puede entender de esta manera que el género masculino presenta un desgaste emocional que puede llegar a causarles problemas físicos y emocionales llegando a tener una sobrecarga de esfuerzo psíquico e involucrando así a su entorno. Adicional es importante tener en cuenta que la población estudiada no tiene una igualdad de género ya que existe un número mayor de mujeres que llega a afectar sus resultados.

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

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

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

Tabla 8

Chi-cuadrado entre género y agotamiento emocional

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,567 ^a	2	,753
Razón de verosimilitud	,561	2	,756
Asociación lineal por lineal	,537	1	,464
N de casos válidos	49		

a. 2 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 4,00.

Como el P valor es de ,753 ($P > 0,05$) se acepta la hipótesis nula, lo que quiere decir que no existe relación entre los hombres y las mujeres con el agotamiento emocional en los docentes de la Unidad Educativa “Ciudad de Ibarra, porque ambos requieren de asumir responsabilidades al momento de resolver conflictos en el establecimiento, además de las demandas que tienen como docentes y las energías que agotan para realizar comunicación con los demás se produce una pérdida de interés con las personas que trabajan o tratan.

Tabla 9*Genero*Despersonalización tabulación cruzada*

		Despersonalización				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Genero	Masculino	Recuento	3	4	7	14
		% dentro de Genero	21,4%	28,6%	50,0%	100,0%
	Femenino	Recuento	16	12	7	35
		% dentro de Genero	45,7%	34,3%	20,0%	100,0%
Total		Recuento	19	16	14	49
		% dentro de Genero	38,8%	32,7%	28,6%	100,0%

Los datos obtenidos donde demuestras que 7 de los hombres tienen un nivel alto de despersonalización, confirmando que el síndrome de Burnout es más propenso darse en los hombres, además la diferencia que se tiene con las mujeres es notoria hablando de porcentajes afectando sus resultados debido a que 20% es bajo y puede ser controlable, pero al realizar un recuento se evidencia que comparando el mismo número de docentes con alta despersonalización es decir 7. Durante un estudio realizado se puede apreciar que los comportamientos del hombre y mujer son diferentes, determinando que las mujeres tienen la característica de ser más protectoras, además les resulta difícil tener un comportamiento indiferente ante las situaciones surgidas durante el trabajo, también se observa en otras investigaciones que el agotamiento emocional es característico del género femenino mientras que para el género masculino es la despersonalización (Oramas y otros, 2007). Destacando que los hombres son más propensos a tener despersonalización, sin embargo, hay que tener en cuenta que en la investigación también el agotamiento tienen un nivel alto en los hombres entendiendo así que en la Unidad Educativa requiere de un espacio para que los docentes puedan expresar sus necesidades.

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

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

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

Tabla 10*Chi-cuadrado entre género y despersonalización*

		Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado Pearson	de	4,771 ^a	2	,092

Razón de verosimilitud	4,653	2	,098
Asociación lineal por lineal	4,354	1	,037
N de casos válidos	49		

a. 2 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 4,00.

Como el P valor es de ,092 ($P > 0,05$) se acepta la hipótesis nula, lo que quiere decir que no existe diferencia de los hombres y mujeres con la despersonalización en los docentes en la Unidad Educativa “Ciudad de Ibarra”, debido a que las emociones que produce la DP son negativas llevando a un trato diferente y distante que puede ser afectado tanto a los hombres como a las mujeres.

Tabla 11

*Genero*Realización personal tabulación cruzada*

			Realización personal			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Genero	Masculino	Recuento	7	4	3	14
		% dentro de Genero	50,0%	28,6%	21,4%	100,0%
	Femenino	Recuento	9	15	11	35
		% dentro de Genero	25,7%	42,9%	31,4%	100,0%
Total	Recuento		16	19	14	49
	% dentro de Genero		32,7%	38,8%	28,6%	100,0%

De los datos obtenidos resulta que 7 de los docentes se encuentran con baja realización personal, mientras que las mujeres son 9 las que se encuentran en un nivel bajo, a pesar de ser un puntaje mínimo, entendiéndose que los hombres no se encuentran emocionalmente realizados, autoevaluándose de manera negativa y como consecuencia lleva a perjudicar en sus habilidades, su pérdida de confianza, con sentimientos de incompetencia profesional. En estudios anteriores se entiende a la baja realización personal como un estrés severo donde se disminuye las habilidades del docente en su ámbito físico y también emocional donde demostraron que las mujeres son quienes evidencian mayores índices de realización personal con respecto a los hombres (Vega et. al, 2020). A pesar de los resultados se puede resultar que la suma entre hombres y mujeres da un porcentaje medianamente bajo siendo este un 32,7% indicando que su lugar de trabajo puede ser mejorable y permita auto desarrollarse y ayudarse mutuamente, además encontrarse con un mayor número de mujeres siendo ellas 35 de 49 encuestados puede afectar y generar presión en los docentes y esto se debe a que las mujeres desarrollan de una manera mejor sus habilidades y capacidades para el manejo grupal y busca de soluciones.

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

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

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

Tabla 12

Chi-cuadrado entre género y Realización personal

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,683 ^a	2	,262
Razón de verosimilitud	2,595	2	,273
Asociación lineal por lineal	1,886	1	,170
N de casos válidos	49		

a. 2 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 4,00.

Como el P valor es de ,262 ($P > 0,05$) se acepta la hipótesis nula, lo que quiere decir que a pesar de los resultados anteriores se puede determinar que no existe relación entre los hombres y mujeres conjunto a la realización personal en los docentes en la Unidad Educativa “Ciudad de Ibarra”, porque cuando una persona sobrepasa sus límites en el estrés independientemente del género ya son incapaces de mantenerse animados disminuyendo así su productividad.

3.3 Analizar de nivel de enseñanza con dimensiones de Burnout

Tabla 13

*Nivel de enseñanza *Agotamiento Emocional tabulación cruzada*

		Agotamiento Emocional				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Nivel de enseñanza	de Educación inicial	Recuento	3	2	1	6
		% dentro de Nivel de enseñanza	50,0%	33,3%	16,7%	100,0%
Educación básica	general	Recuento	11	12	6	29
		% dentro de Nivel de enseñanza	37,9%	41,4%	20,7%	100,0%
Bachillerato		Recuento	3	4	7	14
		% dentro de Nivel de enseñanza	21,4%	28,6%	50,0%	100,0%

Total	Recuento	17	18	14	49
	% dentro de Nivel de enseñanza	34,7%	36,7%	28,6%	100,0%

Durante la encuesta los resultados arrojaron que el porcentaje mayor es de los docentes de bachillerato obteniendo un resultado de 50%, es decir son 7 docentes de 14 se ven afectados en su rendimiento laboral, ya que son quienes tiene que tratar con adolescentes y esto conlleva a un bajo interés en el trabajo con actitudes negativas causándole problemas de salud relacionadas a las actividades del trabajo y esto puede afectar de una manera negativa a sus alumnos, donde estudios similares presenta que el ambiente negativo produce una relación conflictiva entre el docente - estudiante (Rodríguez et. al, 2017). Otro aspecto importante es que para docentes de bachillerato la comunicación es limitado por que los adolescentes prefieren la opinión de sus amigos ante la de un adulto, mientras que los docentes de educación inicial son 3 de 6 quienes no presentan síntomas de agotamiento debido a que se sienten a gusto en su ambiente de trabajo, ya que es un grupo más factible para la comunicación.

Para demostrar si existe relación entre nivel de enseñanza y el 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 “Ciudad de Ibarra”.

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

Tabla 14

Chi-cuadrado entre Nivel de enseñanza y agotamiento emocional

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,824 ^a	4	,306
Razón de verosimilitud	4,606	4	,330
Asociación lineal por lineal	3,509	1	,061
N de casos válidos	49		

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,71.

Como el P valor es de ,306 ($P > 0,05$) se acepta la hipótesis nula, lo que quiere decir que no existe relación entre el nivel de enseñanza y el agotamiento emocional en los docentes de la

Unidad Educativa “Ciudad de Ibarra”, porque lo importante es que los docentes mantienen sus emociones neutras con todos a quienes tratan es por ello que ya sea niños y adolescentes e incluso padres sus emociones no pueden ser tan cambiantes y alterarse ya que son profesionales y conocen su lugar.

Tabla 15

*Nivel de enseñanza *Despersonalización tabulación cruzada*

		Despersonalización				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Nivel de enseñanza	de Educación inicial	Recuento	4	1	1	6
		% dentro de Nivel de enseñanza	66,7%	16,7%	16,7%	100,0%
Educación general básica		Recuento	10	11	8	29
		% dentro de Nivel de enseñanza	34,5%	37,9%	27,6%	100,0%
Bachillerato		Recuento	5	4	5	14
		% dentro de Nivel de enseñanza	35,7%	28,6%	35,7%	100,0%
Total		Recuento	19	16	14	49
		% dentro de Nivel de enseñanza	38,8%	32,7%	28,6%	100,0%

Es evidente que los docentes de bachillerato al tener el puntaje más alto en agotamiento emocional de 14 docentes 5 ya cumplen con los factores desencadenantes para el acercamiento de la despersonalización son más elevado debido a que la persona empieza a actuar con actitudes frías y desinteresadas, mientras que los docentes de educación básica son 8 de 29 el cual es un resultado preocupante ya que su ambiente de trabajo puede llegar atraer problemas que perjudiquen a los educandos. Durante otras investigaciones los docentes despersonalizados son aquellos que generalmente son irritables y aburridos, según encuestas el 20% de los docentes pierden su estabilidad emocional, el 60% en un desorden mental y el otro 20% de los docentes solo cumplen con lo requerido y no dan un aporte que les permite identificar y diferenciar de todos los docentes porque ya se encuentra en un momento de depresión (Torres, 2020).

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

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

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

Tabla 16*Chi-cuadrado entre Nivel de enseñanza y despersonalización*

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,721 ^a	4	,605
Razón de verosimilitud	2,641	4	,620
Asociación lineal por lineal	1,151	1	,283
N de casos válidos	49		

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,71.

Como el P valor es de ,605 ($P > 0,05$) se acepta la hipótesis nula, lo que quiere decir que no existe relación entre el nivel de enseñanza y despersonalización en los docentes en la Unidad Educativa “Ciudad de Ibarra”. Se da la despersonalización debido a experiencias que le llevan a distanciarse de sus sentimientos produciendo otras patologías como puede ser la ansiedad impidiéndoles separar su ámbito personal con el profesional.

Tabla 17*Nivel de enseñanza *Realización personal tabulación cruzada*

Nivel de enseñanza	Educación	Recuento	Realización personal			Total
			Bajo	Medio	Alto	
de Educación inicial		1	3	2	6	
	% dentro de Nivel de enseñanza	16,7%	50,0%	33,3%	100,0%	
Educación general básica		6	13	10	29	
	% dentro de Nivel de enseñanza	20,7%	44,8%	34,5%	100,0%	
Bachillerato		9	3	2	14	
	% dentro de Nivel de enseñanza	64,3%	21,4%	14,3%	100,0%	
Total		16	19	14	49	
	% dentro de Nivel de enseñanza	32,7%	38,8%	28,6%	100,0%	

La tabla muestra un porcentaje medio - alto de realización personal en los docentes de educación inicial quienes tienen el 3 de 6 en la escala media; sin embargo, sus resultados pueden llegar a variar dependiendo sus años que ejercen laboralmente; mientras que para quienes tratan con estudiantes de bachillerato su puntuación es elevada en la que se puede concluir que más de la mitad de los docentes, es decir 9 de 14 presenta el síndrome de

Burnout, se puede llegar a esta conclusión debido a que tanto agotamiento emocional como despersonalización los docentes de bachillerato tienen las escalas más altas. Una investigación reciente menciona que la realización personal se da por el cansancio y también por el desinterés al realizar una tarea o trabajo generando una sensación de lo que uno hace no es útil, está mal y tampoco provechoso generando consecuencias negativas en su ambiente de trabajo (Menghi & Oros, 2014).

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

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

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

Tabla 18

Chi-cuadrado entre Nivel de enseñanza y realización personal

	Valor	Df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8,989 ^a	4	,061
Razón de verosimilitud	8,715	4	,069
Asociación lineal por lineal	5,053	1	,025
N de casos válidos	49		

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,71.

Como el P valor es de ,061 ($P > 0,05$) se acepta la hipótesis nula, lo que quiere decir que no existe relación entre el nivel de enseñanza y realización personal en los docentes en la Unidad Educativa “Ciudad de Ibarra”, a pesar de mostrar diferencia con la tabla cruzada se puede determinar que el nivel de enseñanza puede llegar a afectarse por sus años de trayectoria laborando impidiendo un desarrollo en sus capacidades y su autorrealización.

CONCLUSIONES

La teoría que fundamenta a el Síndrome de Burnout en la investigación es de Maslach, cabe destacar que también se menciona a la psicología organizacional y como se relaciona con el síndrome de Burnout ya que involucra a los sentimientos y como afecta a la persona en su campo laboral, además permite identificar los fenómenos asociados a actitudes y emociones negativas las cuales se encuentra identificadas en 3 dimensiones que son el agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, utilizadas para detectar la satisfacción de los profesionales específicamente los docentes quienes se encuentran en interacción constante con la sociedad, para lo cual se utilizó el Test Maslach Burnout Inventory-Student (MBISS), el cual permitió recoger datos de los docentes pertenecientes a la Unidad Educativa Ciudad de Ibarra .

En base a la investigación se presume que los docentes de la institución presentan afectaciones en el ámbito educativo y administrativo debido a la falta de recursos y espacios que fomenten confianza generando estrés por los diferentes ámbitos en los que se relacionan, especialmente en el aula donde es un lugar que se genera conflictos o incluso atentados que pueden afectar emocionalmente a las personas, sin embargo, el docente siempre debe mantenerse neutro a pesar del ambiente en el que se encuentra.

Se encontró una relación entre género y las variables de Burnout evidenciando que los hombres son más propensos a presentar afectaciones en el trabajo especialmente en la variable de despersonalización y realización personal donde se encontró el 50% en niveles altos, mientras que en agotamiento emocional tienen un 35%, sin embargo, es importante destacar que la población utilizada es pequeña y puede dar resultados no favorecedores y se podría caer en un error tipo I debido a que los datos no son suficientes y en el género se destacan las mujeres por ende los datos no son en su totalidad realistas y comparativos .

El componente nivel de enseñanza evidenció que si existe una relación ya que los docentes de bachillerato tienen el índice más elevado en las variables de Burnout: agotamiento emocional obtuvo 50%, despersonalización el 35% y la realización personal 64%; debido a que actualmente los jóvenes son más difíciles de tratar y los docentes se sienten limitados para relacionarse con ellos, debido a la existencia de nuevos medios para comunicarse es más complicado para los docentes entablar una conversación con sus estudiantes quienes prefieren la virtualidad a la presencialidad afectando en la enseñanza.

RECOMENDACIONES

Es recomendable realizar una investigación más profunda en la que se pueda cumplir los parámetros o características que una población requiere para que sus resultados sean más realistas y confiados, como una población más amplia y variada, mismo número de género, edades similares, que permita identificar y detectar los diferentes factores en los que se encuentran más afectados los docentes identificar que causa desencadena a un estrés laboral.

Es importante detectar a tiempo los problemas que surgen en el establecimiento e identificar si existe un nivel del síndrome de Burnout en las instituciones y así poder realizar medidas de prevención que ayude a los docentes y los prepare ante las circunstancias que surgen diariamente en las escuelas y así poder evitar la falta de motivación y el poco rendimiento que es producido por un elevado estrés en sus actividades diarias, así como también prevenir posibles enfermedades causadas por el estrés.

Es recomendable implementar en la institución espacios recreativos y de charla donde se les permita expresar todos sus problemas y dudas que les surgen durante su periodo de enseñanza, además de talleres en el cual los docentes pueden aprender de nuevas alternativas para mejorar su aprendizaje y la resolución de conflictos, adecuar espacios para que se genere ideas o posibles soluciones o incluso realizar ejercicios de relajación para mantener la mente tranquila y eficiente al momento de resolver conflictos.

Se recomiendo que los docentes puedan mantenerse psicológicamente bien, para ello es adecuado que puedan mantener un equilibrio entre su ámbito laboral y personal, se sugiere que los profesionales asistan con un psicólogo y les permita hablar sobre sus problemas y sus emociones debido a que las personas al estar bien consigo mismas tienen la capacidad de afrontar situaciones de estrés en las que rápidamente pueden buscar una solución y mantener el problema por un largo tiempo y esto le permite poder desarrollar sus habilidades las cuales contribuirán a un trabajo, asimismo en el ámbito educativamente son las capacitaciones o actividades donde se les permite al docente hablar sobre sus problemas.

Referencias

- Abreu, F. (2011). Síndrome de agotamiento emocional en profesionales de la unidad de cuidados intensivos. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 370-377. <https://www.redalyc.org/pdf/904/90421972006.pdf>
- Abreu, J. (2014). El Método de la Investigación. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 9(3), 195-204. [http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9\(3\)195-204.pdf](http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9(3)195-204.pdf)
- Acosta, K. (2021). *Escuela de organizacion industrial*. La Pirámide de Maslow: <https://www.eoi.es/blogs/katherinecarolinaacosta/2012/05/24/la-piramide-de-maslow/#:~:text=La%20escala%20de%20las%20necesidades,o%20C2%ABnecesidad%20de%20ser%20BB>.
- Andrade, L. (2017). *Factores intrínsecos y extrínsecos que determinan la satisfacción laboral en trabajadores de campo del sector bananero de la empresa Estebanagri Cia. Ltda.* UEES posgrado: http://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/1200/1/Andrade_Yepez_Lourdes_Priscila_2007055232.pdf
- Apiquian, A. (27 de Abril de 2007). *EL SÍNDROME DEL BURNOUT EN LAS EMPRESAS*. Presentación realizada en el Tercer Congreso de Escuelas de Psicología de las Universidades Red Anáhuac. : <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-30022/sindrome%20burnout.pdf>
- Arís, N. (2009). *El Síndrome de Burnout en los docentes*. Electronic Journal of Research in Educational Psychology: http://www.investigacion-psicopedagogica.org/revista/articulos/18/espanol/Art_18_303.pdf
- Aròn, A., & Milicic, N. (2000). Desaste profesional de los profesores y Clima social escolar. *Revista latinoamericana de psicología*, 1-25. <https://repositorio.uc.cl/handle/11534/28806>
- Badia, I. (2019). EL AGOTAMIENTO EMOCIONAL Una consecuencia de la sobrecarga de esfuerzo y responsabilidad. *Secretaria de Acción Sindical y Salud Laboral de FEUSO*, 1-2. <http://www.feuso.es/images/docs/FEUSOSALUDLABORAL643.pdf>
- Balbuen, F. (2020). *Teoría de McClelland*. Cluster Mexicano de comercio .
- Barajas, J., Cortez, F., Sanchez, R., Medina, A., Ruiz, L., & Camargo, A. (2020). Realización personal “Autorrealización” y el personal de Enfermería. *Revista Electrónica de PortalesMedicos.*, 592.
- Barraza, A. (10 de Octubre de 2017). *Síndrome de Bournout*. El portal de la salud: <https://www.elportaldelasalud.com/sindrome-de-burnout/>
- Barreto, D., & Saliazar, H. (2021). Agotamiento Emocional en estudiantes universitarios del área de la salud. *Univ. Salud*, 30-39. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072021000100030

- Bastardo, N. (2014). Satisfacción Laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional Experimental de Guayana, Venezuela. *Articulos y Ensayos*, 5-18. <https://biblat.unam.mx/hevila/Strategos/2014/no12/1.pdf>
- Beltran, J. (2021). *Psicología Organizacional*. UNEMIONLINE: <https://es.slideshare.net/XavierBeltran7/base-datos-t1-u1>
- Bernal, A., & Donoso, M. (2013). EL CANSANCIO EMOCIONAL DEL PROFESORADO. BUSCANDO ALTERNATIVAS AL PODER ESTRESANTE DEL SISTEMA ESCOLAR. *Cuestiones Pedagógicas*, págs. 259-285. http://institucional.us.es/revistas/cuestiones/22/art_11.pdf
- Carlin, M., & Garcés de los Fayos, E. (2010). El síndrome de burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo. *Anales de psicología*, 169-180. <https://www.redalyc.org/pdf/167/16713758020.pdf>
- Carvajal, J., Delgado, L., Enciso, E., Ferro, J., García, M., Gómez, C., Irma, G., Romero, D., Sandoval, M., & Vanegas, M. (2013). *Psicología organizacional: perspectivas y avances*. ECOE EDISIONES .
- Castañeda, L., & Sanchez, A. (2022). Satisfacción laboral y burnout en personal docente. *Revista de Ciencias de Administración y Economía*. [https://revistas.ups.edu.ec/index.php/retos/article/view/6482#:~:text=Resumen%3A%20la%20Satisfacci%C3%B3n%20Laboral%20\(SL,S%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20\(SB\).](https://revistas.ups.edu.ec/index.php/retos/article/view/6482#:~:text=Resumen%3A%20la%20Satisfacci%C3%B3n%20Laboral%20(SL,S%C3%ADndrome%20de%20Burnout%20(SB).)
- Castillo, S. (2021). El síndrome de "Burn Out" o síndrome de agotamiento profesional. *Medicina Legal de Costa Rica*, págs. 11-14. http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152001000100004&lng=en.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional La dinámica del éxito en las organizaciones*. Mexico: Mc Graw Hill Educación .
- Cobos, D., Lòpez, F., Gallardo, J., & Martin, M. (2022). Incidencia del agotamiento en los docentes universitarios: estudio de caso en una universidad. *Formación Universitaria*, 83-92. <https://www.scielo.cl/pdf/formuniv/v15n2/0718-5006-formuniv-15-02-83.pdf>
- Correa, S. (2016). *Qué es el comportamiento organizacional?* DOCAPLAYER: <https://docplayer.es/8958764-Que-es-el-comportamiento-organizacional.html>
- Cruzado, L., Núñez, P., & Rojas, G. (2013). Despersonalización: más que síntoma, un síndrome. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 120-125. <https://www.redalyc.org/pdf/3720/372036944009.pdf>
- Duche, A., Gutiérrez, O., & Paredes, F. (2019). Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos. *Conrado*, págs. 15-24. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500015
- Elizade, R., Mollo, M., & Flores, J. (2010). Psicología Organizacional: Aplicación en la vida profesional . *Revista IIPSI: Facultad de Psicología* , 243-248.
- Franco, J., López, H., & Arango, D. (2019). La satisfacción de ser docente: un estudio de tipo correlacional. *Revista Complutense de Educación*, 55-67.

- Galvis, G., Vásquez, A., Caviativa, Y. P., Ospina, P. A., Chaves, V. T., Carriño, L. M., & Vera, V. J. (2021). Tensiones y realidades de los docentes universitarios frente a la pandemia Covid-19. *European Journal of Health Research*, Págs. 1-13. <https://doi.org/10.32457/ejhr.v7i1.1396>
- Gantiva, C., Jaimes, S., & Villa, M. (2010). SÍNDROME DE BURNOUT Y ESTRATEGIAS DE APRONTAMIENTO EN DOCENTES DE PRIMARIA Y BACHILLERATO. *Psicología desde el Caribe*, 36-50. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-417X2010000200003
- García, D. (julio de 2010). *Satisfacción Laboral*. Una aproximación teórica en Contribuciones a las Ciencias Sociales: www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm
- García, O., Peley, R., Pertúz, S., Pérez, K., & Vilora, J. (2020). Relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral de servidores públicos en una institución educativa en Colombia. *Revista ESPACIOS*, 40-51. <http://www.revistaespacios.com/a20v41n37/a20v41n37p04.pdf>
- George, D., & Mallery, P. (2013). *SPSS for Windows Step by Step*. Boston: A Simple Guide
- Gómez, C., Álamo, C., Amador, M., Ceacero, F., Mayor, A., Muñoz, A., & Izquierdo, M. (2022). Estudio de seguimiento del desgaste profesional en relación con factores organizativos en el personal de enfermería de medicina interna. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 52-62. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2009000200005#:~:text=La%20Despersonalizaci%C3%B3n%20o%20Deshumanizaci%C3%B3n%20hace,%2C%20bomberos%20polic%C3%ADas...
- Gòmez, M. (2006). *Introduccìon a la metodologia de la investigaciòn científica*. Editorial Brujas. https://books.google.com.ec/books/about/Introducci%C3%B3n_a_la_metodolog%C3%ADa_de_la_in.html?id=9UDXPe4U7aMC&printsec=frontcover&source=kp_read_button&hl=es-419&redir_esc=y#v=onepage&q&f=true
- Gómez, M. (2016). SOBRE LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL Y DEL TRABAJO EN COLOMBIA. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 131-153.
- Greig, D., & Fuentes, X. (2009). "Burnout" o Agotamiento en la Práctica Diaria de la Medicina. *Revista chilena de cardiología*, 403-407. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-85602009000300013
- Griffin, M., & Mason, C. (2002). Group Task Satisfaction: Applying the Construct of Job Satisfaction to Groups. *Small Group Research*, 271-312. https://www.researchgate.net/publication/27480113_Group_Task_Satisfaction_Appling_the_Construct_of_Job_Satisfaction_to_Groups
- Güell, L. (2014). *Estudio de la satisfacción laboral de los*. UicBarcelona.
- Guiñez, N., Jeldes, F., Ganga, F., & Mansilla, K. (2021). SATISFACCIÓN E INSATISFACCIÓN EN LOS DOCENTES CON CARGOS ADMINISTRATIVOS DE INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR: UN ESTUDIO

EXPLORATORIO EN TIEMPOS DE COVID-19. *Asociación Interciencia*, 324-331.

- Hannoun, G. (2011). "*Satisfacción Laboral*". Universidad Nacional de Cuyo Facultad de Ciencias Económicas Licenciatura en Administración: https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf
- Hannoun, G. (2011). *Satisfacción Laboral*. TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: http://tesisfcp.bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Sede Académica La Paz. <http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1292>
- Herzberg, F. (1968). Una vez más: ¿cómo motiva usted a sus empleados? Sin incrementar las condiciones de trabajo, aumentar salarios o evadir tareas. *Harvard Business Review*, 13-22. <https://academia.uat.edu.mx/pariente/Articulos/Administracion/Como%20motiva%20usted%20a%20sus%20empleados.pdf>
- Jiménez, A., Jara, M., & Miranda, E. (2012). Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes. *Revista Semestral da Associação Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional*, págs. 125-134. <https://doi.org/https://doi.org/10.1590/S1413-85572012000100013>
- Jorquera, R., Orellana, C., Tapia, C., & Vergara, E. (2014). Síndrome de Burnout en una muestra de profesores/as de enseñanza básica de la ciudad de Copiapó. *SUMMA PSICOLOGÍA UST*, 115-134.
- Krapp, R., Farias, G., Vaz de Campos, M., Both, J., & Folle, A. (2019). EVALUACIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL DE PROFESORES DE EDUCACIÓN FÍSICA. *PENSAR EN MOVIMIENTO: Revista de Ciencias del Ejercicio y la Salud*. <https://doi.org/https://doi.org/10.15517/pensarmov.v17i2.39459>
- Lopez, M., & Pantoja, A. (julio de 2016). Escala para valorar la percepción y grado de satisfacción del profesorado. *Revista Complutense de Educación*, págs. 287-306. <https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/view/52286>
- Madero, S., & Rodríguez, D. (2018). Relación entre las teorías X y Y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *Ciencia UAT*, 95-107.
- Malander, N. M. (2016). Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario. *Ciencia & trabajo*, 177-182. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000300177>
- Manzano, A. (2020). Síndrome de burnout en docentes de una Unidad Educativa, Ecuador. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 499-511. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2616-79642020000400012&lng=es&tlng=es
- Marrugo, M., & Pérez, B. P. (2012). ANÁLISIS DE LA TEORÍA DE LAS EXPECTATIVAS DE VÍCTOR VROOM EN EL CENTRO DE

EMPRENDIMIENTO Y DESARROLLO PEDRO ROMERO CEMPRENDE.
UNIVERSIDAD DE CARTAGENA, 9-140.

- Marsollier, R. (2013). La despersonalización y su incidencia en los procesos de desgaste laboral. *Marsollier RG. Psicología.com.*
<https://core.ac.uk/download/pdf/52478493.pdf>
- Martínez, A. (2010). El síndrome de Bournout, evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivar Academia,* 42-50.
<https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>
- Martínez, M., & Valenzuela, J. (2020). Análisis del Síndrome de Burnout en docentes de la escuela de salud pública del programa de Enfermería de la Universidad de los Llanos. *Boletín Semillero de Investigación en Familia,* 2, 44-51.
- Maslach, C., & Pines, A. (1977). The Burn-Out Syndrome in the Day Care Setting. *Child & Youth Care Forum,* 100-113.
https://www.researchgate.net/publication/226884500_The_Burn-Out_Syndrome_in_the_Day_Care_Setting
- Menghi, M., & Oros, L. (5 de Agosto de 2014). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de nivel primario. *Revista de Psicología,* págs. 47-59.
<https://erevistas.uca.edu.ar/index.php/RPSI/article/view/2292/2123>
- Monroy, A., & Sàez, G. (2012). Las teorías sobre la motivación y su aplicación a la actividad física y el deporte. *EFDeportes.com, Revista Digital. Buenos Aires.*
<http://www.efdeportes.com/efd164/las-teorias-sobre-la-motivacion-y-el-deporte.htm>
- Montoya, P., Beiiio, N., Bermúdez, N., Burgos, F., Fuentealba, M., & Padilla, A. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia & trabajo,* 7-13.
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100007>
- Naranjo, M. (2009). UNA REVISIÓN TEÓRICA SOBRE EL ESTRÉS Y ALGUNOS ASPECTOS RELEVANTES DE ÉSTE EN EL ÁMBITO EDUCATIVO. *Revista Educación,* 171-190. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058011.pdf>
- Nascimento, R. K., Farias, G., Pereira, M., Both, J., & Folle, A. (2019). Evaluación de la satisfacción laboral de profesores de educación física. *Pensar en Movimiento: Revista de ciencias del ejercicio y la salud,* 32-48.
- Núñez, J. (2021). "COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE RESTAURACIÓN DE CAJAMARCA, 2019. Universidad Privada del Norte: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/30479/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Olivares, V. (2019). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & Trabajo,* 59-63. <https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00059.pdf>
- Omar, A. (2015). Constructos Fundacionales de la Psicología Organizacional Positiva. *REVISTA LATINOAMERICANA DE PSICOLOGÍA POSITIVA,* 72-86.
<https://www.researchgate.net/profile/Alicia->

Omar/publication/273002962_Constructos_fundacionales_de_la_Psicologia_Organizacional_Positiva/links/56a63f9308aeca0fddcb4b93/Constructos-fundacionales-de-la-Psicologia-Organizacional-Positiva.pdf

- Oramas, A., Almirall, P., & Fernández, I. (2007). Estrés Laboral y el Síndrome de Burnout en Docentes Venezolanos. *Salud de los Trabajadores*, 71-87. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382007000200002&lng=es&tlng=es.
- Páramo, D., Flores, C., & Díaz-De-León, L. (2016). Evaluación de la Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Básico. *Ciencia y trabajo*, págs. 173-176. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000300173>
- Pérez, R. d., & De la Garza, M. (2007). COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL. *Revista Panorama Administrativo*, 100-108. https://www.researchgate.net/publication/5003380_COMPORTAMIENTO_ORGANIZACIONAL_Y_SATISFACCION_LABORAL
- Pita Fernández, S., & Pèrtegas Díaz, S. (2002). Investigación cuantitativa y cualitativa. Unidad de Epistemología Clínica y Bioestadística. *Cad Aten Primaria*(9), 76-78. http://www.ecominga.uqam.ca/ECOMINGA_2011/PDF/BIBLIOGRAPHIE/GUIDE_LECTURE_2/4/2.Pita_Fernandez_y_Pertegas_Diaz.pdf
- Pujol-Cols, J., & Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales v*, págs. 3-18. <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>
- Quevedo, F. (2011). La prueba de ji-cuadrado. *Medwave*, XI(12). <https://doi.org/10.5867/medwave.2011.12.5266>
- Ramos, W., Paredes, M., Teran, Paulina, & Lema, L. (2017). *Comunicación Organizacional*. Compas Grupo de capacitación e investigación pedagógica: <http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/501/3/comunicaci%C3%B3n%20organizacional.pdf>
- Rivera, À., Segarra, P., Giler, & Gianella. (2018). Síndrome de Burnout en docentes de instituciones de educación superior. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 17-23. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/559/55960422004/html/index.html>
- Rodrigo, W., Luna, H., & Rueda, G. (2021). *Satisfacción laboral de los docentes: un análisis desde los factores extrínsecos e intrínsecos*. Universidad del Zulia : <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/36439>
- Rodríguez, A., & Pèrez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista EAN*(82), 179-200. <https://doi.org/https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>
- Rodríguez, A., Paz, M., Lizane, J., & Cornejo, F. (Agosto de 2011). CLIMA Y SATISFACCIÓN LABORAL COMO PREDICTORES DEL DESEMPEÑO: EN UNA ORGANIZACIÓN ESTATAL CHILENA. *SALUD & SOCIEDAD*, págs. 219 – 234. <https://www.redalyc.org/pdf/4397/439742466007.pdf>

- Rodríguez, J., Guevara, A., & Viramontes, E. (02 de Septiembre de 2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, págs. 45-67. <https://www.redalyc.org/journal/5216/521653267015/html/>
- Rodríguez, J., Guevara, A., & Viramontes, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 45-67.
- RRHH, P. e. (2016). *Psicología organizacional y recursos humanos*. LRH. Portal con artículos e información de actualidad sobre la gestión de RR.HH. en las organizaciones: <https://www.losrecursoshumanos.com/psicologia-organizacional-y-recursos-humanos/>
- Salud, E. d. (2017). *¿De qué se ocupa la psicología industrial?* Ciencias de la Salud: <https://www.universidadviu.com/ec/actualidad/nuestros-expertos/de-que-se-ocupa-la-psicologia-industrial>
- Sánchez, J. (2010). Estrés Laboral . *Hidrogénesis* , 55-63.
- Sierra, M. (2008). La despersonalización: aspectos clínicos y neurobiológicos. *rev.colomb.psiquiater.*, 40-55. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0034-74502008000100004&script=sci_arttext
- Suarez, M. (2021). *Psicología organizacional*. Guía del Empresario : <https://guiadelempresario.com/administracion/psicologia-organizacional/>
- Tamayo, M. (2004). *Diccionario de la investigación científica*. LIMUSA S. A. <https://doi.org/968-18-6510-3>
- Tarco, À., Llano, G., Carlozama, J., Mejía, P., Borja, T., & Guanaluiza, L. (2021). Síndrome de Burnout en docentes universitarios de carreras técnicas y sociales. *Revista de Información científica para la Dirección en Salud.INFODIR*, 1-14. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/445/4452352011/index.html>
- Tinoco, O., Quispe, C., & Beltrán, V. (2014). Cultura organizacional y satisfacción laboral en la facultad de Ingeniería Industrial en el marco de la acreditación universitaria. *Cultura organizacional y satisfacción laboral en la Facultad*, 56-66. <https://www.redalyc.org/pdf/816/81640856007.pdf>
- Torres, C. (2020). Síndrome Burnout y docentes universitarios (caso: docentes universitarios bolivianos de la. *Edu. Sup. Rev. Cient. Cepies*, 7(2), 9-24. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2518-82832020000200005&lng=es&nrm=iso
- Vásquez, I. (2005). *Tipos de estudio y métodos de investigación*. Gestipolis: <https://nodo.ugto.mx/wp-content/uploads/2016/05/Tipos-de-estudio-y-m%C3%A9todos-de-investigaci%C3%B3n.pdf>
- Vega, P., Garcia, D., Ochoa, S., & Erazo, J. (2020). Síndrome de Burnout: Un estudio con docentes de Educación Básica. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(1), 246-264. <https://doi.org/2542-3088>
- Zambrano, J., Ramon, M., & Espinoza, E. (2017). ESTUDIO SOBRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE MACHALA. *Revista Universidad y Sociedad*, 163-172. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000200022&lng=es&tlng=es.

