

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
FACULTAD DE EDUCACIÓN CIENCIA Y TECNOLOGÍA
CARRERA DE PSICOPEDAGOGÍA



TEMA: EVALUACIÓN DE LA SATISFACCIÓN PROFESIONAL DE LOS DOCENTES
DE LA UNIDAD EDUCATIVA OTAVALO

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

AUTOR(A):

Córdova Maldonado José Luis

DIRECTOR(A):

MSc. León Ron Mayra Verónica

Ibarra, 2023



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FACULTAD DE EDUCACIÓN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

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

IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

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

DATOS DE CONTACTO			
CÉDULA DE IDENTIDAD:	100478711-3		
APELLIDOS Y NOMBRES:	Córdova Maldonado José Luis		
DIRECCIÓN:	Atuntaqui-San Roque- Pukará- Vía Antigua entre el estadio y la escuela “Benito Juárez”		
EMAIL:	jlcordovam@utn.edu.ec		
TELÉFONO FIJO:		TELF. MOVIL	0981563630

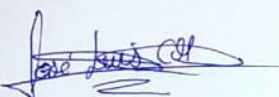
DATOS DE LA OBRA	
TÍTULO:	“Evaluación de la satisfacción profesional de los docentes de la Unidad Educativa Otavalo”.
AUTOR (ES):	Córdova Maldonado José Luis
FECHA: AAAAMMDD	2023/05/19
SOLO PARA TRABAJOS DE TITULACIÓN	
PROGRAMA:	<input checked="" type="checkbox"/> PREGRADO <input type="checkbox"/> POSGRADO
TÍTULO POR EL QUE OPTA:	Licenciado en Psicopedagogía
ASESOR /DIRECTOR:	MSc. León Ron Mayra Verónica

CONSTANCIAS

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

Ibarra, a los 19 días, del mes de Mayo de 2023

EL AUTOR:

Firma: 

Nombre: Córdova Maldonado José Luis

**CERTIFICACIÓN DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTERGRACIÓN
CURRICULAR**


Ibarra, a los 19 días del mes de Marzo de 2023

León Ron Verónica

DIRECTORA 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.

(f) 

León Ron Verónica

C.C.:1715548754

APROBACIÓN DEL COMITÉ CALIFICADOR

El Comité calificador del trabajo de integración curricular "Evaluación de la satisfacción profesional de los docentes de la Unidad Educativa Otavalo" elaborado por Córdova Maldonado José Luis, previo a la obtención del título del Licenciado en Psicopedagogía, aprueba el presente informe de investigación en nombre de la Universidad Técnica del Norte:

(f): 
León Ron Verónica
Director
C.C.: 1715548754

(f): 
Possó Yépez Miguel
Asesor
C.C.: 1001394848

DEDICATORIA

A mi padre Alfonso Córdova y mi madre Luz María Maldonado por ser los pilares de mi vida al velar por mi futuro. Por su constante lucha y dedicación al criarme y educarme con afán y amor a pesar de la adversidad. Por sus palabras de aliento, sus reprensiones, sus consejos y dirección que me han establecido por caminos de sabiduría.

¡Los amo con infinito amor! Esto es de ustedes y para ustedes.

De manera especial a mi hermana Blanca Córdova, por ser mi inspiración desde mi niñez. Por su buen trato y palabras que me sostenían en los momentos más oscuros.

Con amor

José

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por otorgarme el don de la vida y la fe, así pues creyendo y depositando mi confianza en él, me ha provisto de inteligencia, cordura y sabiduría a través de sus escritos y dichos profundos.

Doy gracias a la institución de educación superior Universidad Técnica del Norte que me ha acogido dentro de sus facultades y me dio la oportunidad de culminar con mi educación.

De manera profunda agradezco a mi directora, por su paciencia y constancia para brindar apoyo profesional e incondicional en la elaboración del trabajo de titulación siendo un reflejo de calidad y excelencia profesional.

A los maestros que han cruzado por mi carrera universitaria que de una u otra manera no solo me ofrecieron conocimiento científico, sino aún más calidad humana, actitudes, comportamientos, valores y experiencias fundamentales para la vida.

Finalmente, extender un grato agradecimiento a la Unidad Educativa “Otavalo” y sus profesores por su dedicación, amabilidad y buen servicio los cuales hicieron que sea posible la finalización del trabajo investigativo.

Con cariño y agradecimiento

José

RESUMEN

En el contexto profesional, la satisfacción laboral se ha ido definiendo de diversas maneras en función de su tipología de investigación y actualidad, pudiendo definirse como un proceso de interacción entre las condiciones laborales, físicas o externas al sujeto y la experiencia de cada profesional, bajo su criterio de las condiciones y circunstancias de sí mismo y el entorno material, determinando si existe o no satisfacción. La insatisfacción laboral es un fenómeno que puede presentarse en todas las unidades educativas y más aún después de haber atravesado por un tiempo de pandemia, que ha socavado las capacidades de afrontamiento de los docentes ante situaciones que les producen estrés. El objetivo principal de la investigación es evaluar la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Otavalo. La presente es una investigación cuantitativa de alcance descriptivo, la muestra estudiada es de 73 docentes de un total de 117 en los que se les aplicó el test Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBISS), test utilizado para medir el desgaste profesional mediante sus 22 ítems repartidos en tres dimensiones: el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal. Los resultados muestran que solo existe relación entre el género y la despersonalización en los docentes en la que los docentes hombres se encuentran afectados en mayor medida.

Palabras claves: Satisfacción laboral, Burnout, agotamiento emocional, despersonalización, realización personal.

ABSTRACT

In the professional context, job satisfaction has been defined in various ways depending on your type of research and current events, and can be defined as a process of interaction between working conditions, physical or external to the subject, and the experience of each professional, under his personal judgment of the conditions and circumstances of himself and the material environment, determining whether or not there is satisfaction. Job dissatisfaction is a phenomenon that can occur in all educational units and even more so after having gone through a time of a pandemic, which has undermined the coping skills of teachers in situations that cause them stress. The main objective of the research is to evaluate the job satisfaction of the teachers of the Otavalo Educational Unit. This is a quantitative research of descriptive scope, the sample studied is 73 teachers out of a total of 117 to which the Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBISS) was applied, a test used to measure professional burnout through its 22 items divided into three dimensions: emotional exhaustion, depersonalization and personal fulfillment. The results show that there is only a relationship between gender and depersonalization in teachers, in which male teachers are affected to a greater extent.

Key words: Job satisfaction, Burnout, emotional exhaustion, depersonalization, personal fulfillment.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA.....	II
DEDICATORIA	VI
AGRADECIMIENTOS	VII
RESUMEN	VIII
ABSTRACT.....	IX
ÍNDICE DE TABLAS	XII
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	3
1.2 Satisfacción Laboral.....	3
1.2.1 Definición	3
1.3 Satisfacción Profesional Docente.....	4
1.4 Bases teóricas.....	6
1.4.1 La teoría de satisfacción de Herzberg	6
1.4.2 Teoría organizacional.....	7
1.4.3 Modelo tridimensional del burnout de Maslach.....	9
1.5 Evaluación de la Satisfacción Laboral	9
A) Agotamiento emocional.....	10
B) Despersonalización	11
C) Realización Personal	11
1.6 Estudios previos	12
1.3.2 Otros hallazgos.....	14
CAPITULO II: MATERIALES Y MÉTODOS.....	16
2.1 Tipo de investigación.....	16
2.2 Métodos, técnicas e instrumentos	16
2.2.1 Métodos.....	16
2.2.2 Técnica e instrumento	17
2.3 Hipótesis	18
2.4 Matriz de operacionalización de variables.....	20
2.5 Participantes	23
2.6 Procedimiento	23
CAPÍTULO III: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	24
3.1 Análisis de dimensiones de burnout.....	24
3.2 Análisis de género y dimensiones de burnout.....	26

3.3 Análisis de Nivel de Enseñanza y dimensiones de burnout	30
CONCLUSIONES	35
RECOMENDACIONES	36
BIBLIOGRAFÍA	37
ANEXOS	42
Anexo 1 Oficio de aplicación de Instrumento de medición	43
Anexo 2 Test Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBISS).....	44

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Percentiles de dimensiones de Burnout	18
Tabla 2 Intervalos de niveles de Burnout	18
Tabla 3 Matriz de operacionalización de variables.....	20
Tabla 4 Propiedadadespsicométricas del cuestionario de Burnout para docentes.....	24
Tabla 5 Agotamiento emocional	24
Tabla 6 Despersonalización	25
Tabla 7 Realización personal	25
Tabla 8 Género*Agotamiento emocional tabulación cruzada	26
Tabla 9 Chi-cuadrado entre género y agotamiento emocional	27
Tabla 10 Género*Despersonalización tabulación cruzada	27
Tabla 11 Chi-cuadrado entre género y despersonalización	28
Tabla 12 Género*Realización personal tabulación cruzada	28
Tabla 13 Chi-cuadrado entre género y realización personal.....	29
Tabla 14 Nivel de enseñanza *Agotamiento emocional tabulación cruzada.....	30
Tabla 15 Chi-cuadrado entre Nivel de enseñanza y agotamiento emocional	31
Tabla 16 Nivel de enseñanza *Despersonalización tabulación cruzada	31
Tabla 17 Chi-cuadrado entre Nivel de enseñanza y despersonalización	32
Tabla 18 Nivel de enseñanza *Realización personal tabulación cruzada.....	33
Tabla 19 Chi-cuadrado entre Nivel de enseñanza y realización personal	34

INTRODUCCIÓN

El tema de la presente investigación es la búsqueda de los niveles de satisfacción laboral, mediante los posicionamientos de los docentes en las dimensiones de burnout o desgaste profesional. Por la experiencia y las observaciones hechas en las prácticas preprofesionales se puede decir subjetivamente que el problema del desgaste profesional de los docentes de inicial, educación general básica y bachillerato es exponencialmente grande, debido a las quejas que manifiestan sobre su labor educativa, sobre las circunstancias, las condiciones, la remuneración, las relaciones, entre otras.

Ante esto, es preciso señalar las dificultades que la pandemia del 2019 conocida como Coronavirus o Covid-19 ha causado en la educación y en uno de sus actores fundamentales en las instituciones, como los docentes, quienes se vieron prácticamente forzados a trasladarse de una educación presencial a una virtual, a lo que Posso, León-Ron, Narváez-Olmedo, & Posso-Astudillo (2022) manifiestan que el término virtualidad y docencia de en línea no es el más adecuado, debido a que la virtualización se produjo de forma repentina y casi accidental arrinconando a la educación ecuatoriana a una educación improvisada y poco planificada. Esto, sumado a la presión de un confinamiento, tareas del hogar, los inconvenientes de conectividad, tiempo, incremento de las actividades, entre otras, promueven la decadencia de la satisfacción laboral y aumento del desgaste de los docentes de educación pública, al necesariamente tener que adaptarse a la nueva modalidad de educación, incluso sin tener conocimientos previos del uso de las plataformas digitales.

Son varias las causas de la inexistencia de una evaluación sobre la satisfacción laboral a los docentes de instituciones de educación primaria y secundaria. Entre estas, por su generalidad y relevancia se destacan las políticas públicas del estado, que no regulan, ni se ocupan de esta problemática, originando la falta de personal calificado y recursos necesarios para un trabajo de tal magnitud dentro de las instituciones. Por otra parte, esto puede deberse al desinterés o temor a los resultados de la población, sintiéndose así amenazados u obligados a crear reformas o acciones para mejorar esta situación, lo que demandaría más trabajo tanto para el Estado ecuatoriano, Ministerio de Educación y las propias instituciones con sus directivos.

Al no haberse realizado estas evaluaciones se puede dar como consecuencia el desconocimiento de sentimientos, emociones, actitudes y comportamientos de los docentes frente a su situación actual dentro de sus lugares de trabajo, incrementando así la problemática de desinterés y descuido de sus emociones.

La carrera de psicopedagogía y su formación universitaria está encaminada a proponer soluciones a diferentes problemáticas que puedan surgir dentro del ámbito educativo, ayudando a controlar dichas dificultades y promoviendo que otras no aparezcan. Amaru (2008) plantea que la satisfacción y formación del personal es indispensable y que esto beneficiará a la sostenibilidad y estabilidad dentro del empleo y como efecto una cohesión e integración social competitiva.

El presente trabajo busca generar un impacto positivo en los principales beneficiarios “los docentes de la Unidad Educativa Otavalo”, a los cuales es necesario realizarles una evaluación con el fin de reconocer su postura en cuanto a sensaciones, emociones con respecto a su trabajo, con el fin de mejorar la calidad de su labor y sus competencias en las múltiples demandas que se diagnostiquen. De igual forma se lo realiza con el fin positivo y esperanzador de que se utilice este material en posteriores investigaciones que amplíen el conocimiento o en la intervención para la disminución de las dificultades para afrontar situaciones estresantes tomando acciones tanto de prevención, de promoción e intervención como capacitaciones, refuerzos, motivaciones o crear habilidades en los profesores que les permita desarrollarse plenamente en su lugar de trabajo.

La investigación se ha desarrollado de manera natural y en los tiempos establecidos, la contextualización del instrumento tampoco tuvo inconvenientes importantes, no obstante, la participación del universo planeado para la investigación fue incompleta, por lo que preferiblemente se tuvo que conseguir una muestra sustancial para generalizar los resultados a los docentes de esta unidad educativa.

Considerando estas situaciones a nivel educativo, se plantearon las siguientes preguntas de reflexión sobre el problema, que en el transcurso de la investigación requieren respuestas.

¿Se puede evaluar la satisfacción laboral en la Unidad Educativa “Otavalo”?

¿Los profesores de la institución se encuentran laboralmente satisfechos?

En función al análisis anteriormente expuesto se plantean los siguientes objetivos:

Objetivos

5.1 Objetivo general

Evaluar la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Otavalo.

Objetivos específicos

- 1: Describir el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal de los docentes de la Unidad Educativa “Otavalo” en el año lectivo 2022-2023.
- 2: Determinar si existe relación entre el género de los docentes de la Unidad Educativa “Otavalo” con el agotamiento emocional, la despersonalización y realización personal.
- 3: Determinar si existe relación entre el nivel en que enseñan los docentes de la Unidad Educativa “Otavalo” con el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.2 Satisfacción Laboral

1.2.1 Definición

Para el área de la educación el tema de la satisfacción laboral es de gran importancia y aún más después de atravesar una época que magnificaba el estrés y cansancio en la educación por un confinamiento y movilidad a una educación defectuosa. Se ha indagado y hecho varias investigaciones en diferentes empleos, áreas y posiciones en los que a este concepto se les ha dotado a cada uno de claridad, niveles en los que pueden presentarse, factores determinantes y diagnóstico de la situación, entre otras características más propias en cada definición. En este sentido, son numerosos los enunciados acerca de la satisfacción laboral, hechas por los siguientes autores y recopiladas en este trabajo.

El concepto de satisfacción laboral surge en el contexto del trabajo, el lugar donde ocurren eventos de interacción de una persona con el entorno laboral y sus exigencias de las cuales surgen varios comportamientos, este aspecto ha sido abordado en la investigación de Pascual & Arteaga (2020) que hace alusión a los muchos aspectos que de cualquier forma pueden influir en la actitud y estado emocional de cada persona con respecto a su labor, tomando estas situaciones como punto para establecer un veredicto de la experiencia de trabajar, tomando en cuenta entonces que el estado de ánimo se ve influido por estos aspectos involucrados en el quehacer laboral, acogándose a una postura positiva o negativa sobre las situaciones.

Los autores como Gabriel (2019) dan a entender el concepto de satisfacción laboral como un nivel de felicidad alcanzado por parte de una persona en su contexto de trabajo, tomando en cuenta sus propias expectativas personales; mencionando también que en la satisfacción laboral podrían repercutir en el desempeño y desarrollo de las actividades, reduciendo o aumentando la eficacia del quehacer educativo o en su defecto el abandono total por parte de la persona de la institución a la que pertenece.

En un trabajo de investigación realizado por Muñoz, Gómez & Sánchez (2017) sobre la satisfacción laboral en los docentes de educación infantil, primaria y secundaria se muestra que la satisfacción laboral se manifiesta en la respuesta de un trabajador a su puesto de trabajo, es decir, un trabajador que no está satisfecho o no se siente satisfecho experimentará reacciones negativas a su puesto de trabajo y por ende a la organización a la que pertenece. Se destaca también que este grado de concordancia entre actitud y satisfacción es efecto de la coincidencia de lo que un empleado espera de su trabajo con respecto a sus experiencias.

En la traducción de la decimotercera edición de *Organizational Behavior Human behavior at work* realizada por Newstrom (2011) definen a la satisfacción laboral como un cúmulo de sentimientos y emociones a favor o en contra de un empleo por parte de un empleado, que benefician e impulsan o perjudican sus actividades profesionales. La satisfacción laboral es una actitud de desagrado o agrado, un sentimiento de simpatía o disgusto por

algún trabajo, relacionando justamente la satisfacción con el gozo y deleite de las recompensas.

Navarro (2012) muestra a la satisfacción laboral como el resultado del compendio de factores tanto internos como la motivación, el desarrollo profesional del personal, la identificación y pertenencia en la organización y factores externos como la institución física, materiales, recursos, etc. Dichos factores son aspectos a tomar en cuenta al momento de evaluar la satisfacción laboral, siendo esto parte interior de la persona (intrínseca) y aspectos que circundan al docente (extrínseca), desde la estructura de su unidad educativa, hasta las relaciones humanas, las cuales afectan en el comportamiento y punto de vista de cada maestro.

Pujol (2018) sugiere que la satisfacción laboral surge a partir de situaciones emocionales y cognitivas con respecto al trabajo, del cual el sujeto en cuestión realiza un análisis y posteriormente su juicio de valor de la experiencia dentro de ese contexto. Herrador, Zagalaz, Martínez & Rodríguez (2006) también hacen referencia a que la satisfacción profesional es el resultado del proceso de análisis de cada persona, de su situación profesional en contraste con la realidad laboral que interactúa.

Es la respuesta afectiva o emocional positiva hacia la labor que se desempeña o hacia alguna faceta de esta, en todo caso se mantiene un estado emocional positivo que genera placer, siendo el resultado del análisis y la percepción subjetiva de las experiencias laborales, en este caso de un docente con respecto a su institución (Locke, 1976).

El concepto de satisfacción laboral se va enriqueciendo conforme va avanzando las investigaciones y el interés dedicado a este fenómeno ocasionado en el contexto profesional, por autores que dedican su tiempo a la búsqueda, recopilación y análisis de la información hasta dar paso a un concepto ampliamente rico y claro. Al cotejar estos conceptos se logra encontrar características peculiares que lo convierten en un concepto común. Entonces se puede decir que la definición de satisfacción laboral para la presente la tomamos como: la respuesta-resultado afectivo, conductual y emocional positivos, consecuencia del análisis y la percepción subjetiva de las experiencias emocionales y cognitivas de un empleo, a partir de la interacción de diversos factores, por un lado factores internos o que son parte del ser, como el deseo o la motivación, más los factores externos al docente como las relaciones humanas o la remuneración. Este resultado tiene la probabilidad de influir en la actitud y estado emocional de una persona, por ende en el desempeño y desarrollo de las actividades. Es curioso notar que este proceso es un ciclo en el que se puede ascender o descender, es decir, se puede mejorar o agravar el fenómeno de desgaste profesional en el transcurso de la interacción de estos factores que tendrán la capacidad de modificar algún aspecto del docente.

1.3 Satisfacción Profesional Docente

En el ámbito de la educación, la docencia es una profesión altamente estresante, siendo fácilmente susceptible a la aparición de burnout y las dimensiones que en ella se estudia: agotamiento emocional, despersonalización y baja autorrealización (Rodríguez, Sola &

Fernández, 2017). Para Tacca & Tacca (2019) pueden generar estrés dentro del ámbito educativo aspectos de exigencias psicológicas, las compensaciones de carácter personal o social al ser factores de riesgo psicosociales. Los docentes al ser responsables de prestación de servicios se vuelven personajes idóneos para que en ellos y su situación se presente el desgaste laboral (Gil-Monte & Peiró, 1999) con los principales signos que se presentan en cuanto a este síndrome como la deficiencia de salud física y psicológica, los cuales como resultado van desarrollando ausentismo, pérdida de trabajo y disminución del rendimiento (Khan, Din & Anwar, 2019), manifestando disminución de la calidad del trabajo, elaboración de materiales, productividad y optimismo con el aumento de absentismo, las rotaciones, etc, como repercusiones del desgaste profesional (Li, Y., Li, Y., & Castaño, G., 2019).

La satisfacción y bienestar laboral en los docentes cobran especial importancia porque incluso la Organización Mundial de la Salud (OMS) la ha declarado como un elemento fundamental que da significado a la salud emocional, mental y física, porque como era de esperarse, estas consecuencias son más notorias en el sector de servicios educativos donde se han notado cambios intensos de riesgos físicos y psicosociales, los cuales son los causantes de estrés laboral, insatisfacción laboral o burnout, al ser considerada como uno de los daños laborales de carácter psicosocial más importantes, presentando irritabilidad, impaciencia, sentimientos depresivos, fatiga, tensiones nerviosas que repercuten en su salud, problemas de sueño, falta de concentración, cansancio y cambios repentinos en el apetito (Olivares, Vera, & Arturo, 2009).

Por otra parte, cobra aún mucha más relevancia cuando el Estado ecuatoriano es quien vela por el desarrollo holístico de sus ciudadanos, a los que se les otorga derechos en la constitución para su mejora económica, personal y profesional (Millán, Calvanese, & D'Aubeterre, 2017). Por lo tanto, la satisfacción laboral no solo versa sobre el punto de vista de una persona, sino que esta incluye a la sociedad en general, y todos los marcos legales que de ella se benefician. En vista de esta situación el CES (2021) en su artículo 349 “garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos”. También en su artículo 131 manifiesta que para desarrollar al docente holísticamente, se apoyaran con becas, ayudas económicas y capacitaciones a las universidades (CES., 2021, art. 131). Es un aspecto que considerar pues también debería ser implementado en la educación secundaria, al ser estos docentes posiblemente menos actualizados y estresados laboralmente.

Con la finalidad de combatir esta situación desfavorable para los docentes recomiendan asignar roles claros, en el que se les haga partícipes en resolución de problemas y puedan contar con el apoyo de los jefes y los otros miembros de la comunidad educativa. Sin duda un gran apoyo social al docente que se propende mejorar en su ámbito laboral y en relación consigo mismo, para lograr en lo posible minimizar las dimensiones negativas del síndrome de estar quemado (Tacca & Tacca, 2019). Por tanto “Las autoridades académicas propenderán a una distribución equilibrada de las actividades de docencia de todo el

personal académico con la finalidad de ampliar las oportunidades del personal académico” (CES., 2021, art. 6).

1.4 Bases teóricas

Para describir el fenómeno de la satisfacción laboral, los detalles, su proceso, los elementos, las causas y consecuencias que tengan que ver con la variable se han elaborado distintas investigaciones fundamentadas en teorías y posiciones que posibilitan la comprensión de este suceso. Una vez realizada la indagación y recolección de información de estas, se detalla a continuación las tres teorías que serán usadas como herramientas marco lógicas para el desarrollo de la presente, enlistando las ideas o razonamientos, peculiaridades y observaciones en base a los trabajos realizados.

1.4.1 La teoría de satisfacción de Herzberg

Conocida también como teoría de la motivación e higiene, plantea que se debe procurar tener en cuenta dos aspectos fundamentales entreligados a la labor de cada profesional. Por un lado están factores de higiene que también se pueden denominar factores extrínsecos al trabajo, como el pago, que, en su ausencia provocaría insatisfacción laboral y factores de motivación o factores intrínsecos al trabajo, como las tareas de cada rol en particular, que, al estar presentes de manera continua pero sin un aumento excesivo hace que la persona se sienta realizada (Madero Gómez , 2020).

En la investigación de López, Peña & Chávez (2021) sobre los factores extrínsecos de la satisfacción muestran de manera clara que uno de los elementos más importantes para que un docente se muestre positivo en cuanto a su satisfacción laboral, es poseer beneficios laborales y/o remunerativos que es la representación del salario en comparación con el trabajo que desempeña. Esto hace concordancia con lo manifestado por Calvalcante (2004) en donde desarrolla la idea de que si los pagos por el desempeño laboral son convenientes, los docentes presentarían un mayor nivel de satisfacción laboral en relación con otros profesionales que no. Un factor destacable y sumamente presente es el desempeño de tareas que el docente vincula con sus labores diarias en la organización o su rol en específico en la que se manifiesta la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño de cargos (López et al., 2021).

La organización misma tiene repercusión en la eficacia de la satisfacción laboral de las personas, en especial su liderazgo y marco legal, que conforme a Palma (1999) son las políticas administrativas un elemento decisivo dentro de la satisfacción laboral al manifestarse a través de ellas el rango de conformidad que sostienen los docentes en cuanto a las directrices y modo de trabajo de las instituciones. De ser esto cierto, los reglamentos influyen en el accionar del maestro y, por lo tanto, en su desempeño, generando actitudes positivas o negativas a las mismas.

López et al. (2021) definió a las relaciones sociales como la interrelación e interacción con otros miembros de la comunidad educativa con quienes se colabora y comparte en las actividades dentro de todo un año lectivo y lo señala como un factor relevante que debe

tomarse en cuenta en la satisfacción laboral, esto debido a que es fundamental que el trabajador vea a su trabajo y a sus compañeros como aspectos que le generen satisfacción dentro de sus ocupaciones, tomando en cuenta los valores de cada persona para adaptarse.

Además, denominó a los factores intrínsecos como a aquellas características, capacidades, estado funcional, etcétera, que pueden conformar o adquirir una persona, entre ellas la motivación o las expectativas. Los factores intrínsecos son beneficiosas para lograr la autorrealización en las diferentes facetas de las personas, ya que a mayores oportunidades de crecimiento profesional, más altos los niveles de satisfacción laboral. Como efecto colateral se promueve el compromiso y cohesión con la institución. Otros factores internos pueden ser enfermedad, regeneración, recuperación y retorno a los procesos de homeostasis, tanto como responsabilidad, reconocimiento y la realización (Redondo, Tornero, Ramos & Clemente, 2020).

1.4.2 Teoría organizacional

La psicología organizacional es precursora del cuidado y prevención de la salud física y mental de los miembros de una organización, es su interés el estudio de la satisfacción laboral ya que su objeto de estudio es el individuo dentro de una organización, tomando en cuenta siempre aspectos que se asocian al comportamiento humano y la forma en que las personas interactúan o realizan las cosas para lograr los objetivos de una organización en la que están siendo participes (Babativa, 2017). Es así, como Urdaneta Ballén (2005) considera que los aportes de la psicología organizacional, se pueden sintetizar en los siguientes aspectos:

Las teorías de las relaciones humanas, su principal aporte, fue integrar las necesidades de productividad de la organización, con las necesidades, motivaciones e intereses personales de sus trabajadores, integrándolos al grupo y teniéndolos en cuenta en la toma de decisiones, lo cual permitió reconocer al ser humano como un ser social, pensante, íntegro y con sentimientos; Y las organizaciones como sistemas en interacción con el ambiente, permite ver a un sujeto complejo y autónomo que actúa de manera consciente y que al trabajar en condiciones de cooperación e integrado a un grupo social, puede compartir objetivos comunes y propios en beneficio de la empresa. (pág. 20)

La intervención de la teoría organizacional es necesaria debido a su preocupación por analizar y comprender las actitudes, los sentimientos, las percepciones, los motivos y el comportamiento de las personas dentro de un medio de organización” (“La teoría organizacional”, s.f). La teoría organizacional ha aportado con varios modelos para evaluar la satisfacción laboral, que enfatizan a los estresores del contexto de la organización y de las estrategias de afrontamiento empleadas ante la experiencia de desgaste profesional (Martínez, 2010). La teoría plantea al conflicto de rol, la falta de salud organizacional, la

estructura, la cultura y el clima organizacional como factores antecedentes para desarrollar desgaste profesional (Gil-Monte & Peiró, 1999).

Rol

Desde un marco organizativo el rol hace referencia a la designación de personal específico para llevar a cabo funciones específicas dentro de un campo laboral (Hall, 1985). Entre los que dirigen estas funciones surgen en su mayoría de manera espontánea y pocas veces de manera dirigida patrones de interacciones que pueden influir en el desempeño del trabajador de cada organización. La disfunción en la interacción de los funcionarios provoca un daño grave al óptimo ejercicio de las labores de cada personal, en este caso los docentes que son actores esenciales de la actividad educativa, esto añadido el sometimiento por parte de las autoridades hacia el profesor a realizar varias actividades, lo que aumentara la probabilidad de un desgaste profesional prolongado. Para lo que García (2010) sugiere que se hace necesario analizar las conductas individuales de los profesionales buscando en ellos las capacidades, actitudes, aptitudes, habilidades tanto cualitativos y cuantitativos necesarios para elabora con eficacia y eficiencia las labores de docencia para contribuir en la mejora de la productividad y relaciones.

Salud organizacional

El Dr. García (2010) compara a la unidad educativa y su funcionamiento con un cerebro, el cual necesita de otros órganos para tomar las decisiones adecuadas manteniendo al cuerpo con salud, en esta cuestión la salud organizacional hace referencia al análisis y entendimiento de todas las partes de una comunidad educativa en cuanto a factores sociales, psicológicos, emocionales, físicos, motivacionales entre otras. Tal y como el cerebro humano busca que su organismo este con una buena salud, regulando las funciones de sus miembros con procesos optimizan la vida de los seres humanos, la dirección de una organización deberá hacer lo mismo por su institución, por sus docentes y por toda la comunidad que depende de la buena salud organizacional.

Estructura

Para Hall (1985) la estructura es establecer una jerarquía de autoridad con roles y una división del trabajo por zonas o departamentos independientes entre sí pero entrelazados para un objetivo común. Es de suma importancia realizar la estructuración de una unidad educativa contando con un buen equipo de colaboradores, que estén comprometidos con alcanzar la misión y visión de la unidad educativa, que los mismos sean autosuficientes en su desempeño, evitando el sobrecargo de trabajo, favoreciendo la eficacia de la coordinación en las instituciones que hacen llegar toda clase de información a la dirección, que estén dispuestos a ser recíprocos al brindar información en todos los sentidos jerárquicos, de forma ordenada y sistematizada.

Cultura organizacional

Desde esta teoría la cultura organizacional es entendida como un conjunto de valores, vicios, principios, actitudes, costumbres, formas de comunicarse, en general influenciados

por su ubicación geográfica, los estilos de liderazgo dentro de la organización, edad y entre otras la antigüedad del profesional (Tomasini, 1994). Es necesario conocer este montón de elementos de la cultura organizacional si se quiere implementar una buena comunicación y presentación los valores en cada institución por parte de los docentes para influir en el éxito del empleo.

Clima organizacional

Desde la perspectiva de Tomasini (1994) el clima organizacional hace referencia a la percepción del empleado a la forma en que interactúan la organización entre ellos los ejecutivos, personal que los circunda y trabajadores en general, en cuanto a si la relación es cooperativa, abierta; basada en reglas, pero flexible e interpersonal, sustentada en el respeto mutuo y si esta relación está orientada a resolver problemas.

1.4.3 Modelo tridimensional del burnout de Maslach

Este modelo surge a partir de las investigaciones realizadas por la Dra. Christina Maslach sobre el síndrome de burnout, en el cual se consideran aspectos fundamentales que el profesional dentro de un trabajo puede experimentar en relación con su situación de empleo. En esta identifica secciones como las emociones, las actitudes, la conducta, aspectos fisiológicos, aspectos cognitivos y actitudinales que son influenciados negativamente y que a su vez manifiestan ciertas características que son de notoriedad y las distingue de otras variables de estudio como estrés laboral frente al trabajo, a su rol en el trabajo y a las personas con las cuales interactúa en ella (Olivares, 2017).

Al ser un síndrome caracterizado por el desgastamiento de las habilidades de afrontamiento ante el estrés por parte del docente, la profesora lo establece como “un síndrome tridimensional caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal” (Olivares, 2017, pág. 45). Tiempo después se añaden más información y conceptos que dan respuesta a aspectos caracterizados por un agotamiento emocional.

1.5 Evaluación de la Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral en sí, ha sido valorada con distintas pruebas por los autores que han sido mencionados en el marco teórico y en el total del documento. A continuación se presenta los test que han sido aplicadas en las distintas poblaciones investigadas, iniciando con el test que dará apertura a la presente investigación y de cual se hace uso para la recolección de datos (Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBISS)), para posterior mencionar de manera condensada algunas pruebas que han estado presentes en otros trabajos.

Para dar inicio con los detalles de este test, hay que remontamos a sus inicios en los años 70s donde se inicia con los primeros estudios del burnout de la mano de Freudenberg, siendo él quien lo cataloga como un síndrome presente en profesionales en estrecha relación con otras personas, es decir labores que se consideren de ayudar a los demás o

servicios a la sociedad (Rodríguez, Sola & Fernández, 2017). Para el año 1981, Maslach y Jackson estudiaron y describieron el burnout o estar quemado al igual que el anterior autor como un síndrome de agotamiento emocional y cinismo dado por la prestación de servicios humanos (Duke, y otros, 2019, pág. 1).

El test Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBISS) consta de 3 variables y 22 ítems en estilo Likert de 6 puntos (ver capítulo II: marco metodológico) que miden el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal, por lo que tiene estrecha relación con la satisfacción laboral, al considerar todas aquellas características tanto internas como externas al docente para su evaluación integral y abrigar a aquellas dimensiones que cubren aspectos emocionales, cognitivos y actitudinales acerca del docente.

A) Agotamiento emocional

En la psicología y la pedagogía se manifiesta que en la profesión docente el agotamiento emocional es verdadero y existe, al estar expuestos a una variedad de elementos estresantes que provocan el agotamiento. Las instituciones que se ven afectadas por el agotamiento son presas del estancamiento y la improductividad (Khan, Din & Anwar, 2019).

En la publicación de Despradel (2015) se define al agotamiento emocional como la respuesta conductual que conlleva una actitud y emoción uniforme de desinterés, mal trato, poco sensible, hasta agresivos de parte de los profesionales que están en trabajando en contacto directo con las personas en atención al cliente o prestación de servicios, ante las condiciones de trabajo a las que son obligados a estar y un eminente contacto diario con las personas en su puesto.

Para Preciado (2006) es un síndrome igual de respuesta ante el estrés laboral crónico, sería la contestación de la persona de manera emocionalmente negativa ante ciertas condiciones de trabajo impuestas, descontentamiento laboral, contrariedades con sus compañeros y algunas tensiones físicas.

Esto genera en los trabajadores una serie de reacciones individuales que son características en estas personas como ira, agresividad verbal o física, miedo, ansiedad, desesperanza, retraimiento, desaliento y enfermedad somática, así como disrupción organizacional debido a actitudes negativas hacia los compañeros de trabajo con quienes trabajan e incomodidad por acostumbrarse al papel (Preciado, 2006).

La percepción de sobrecarga de trabajo, el aumento de las demandas laborales psicológicas y emocionales, la percepción de bajo control en la oficina y el entorno de práctica, la percepción de falta de equidad y reciprocidad, y la falta de apoyo social, incluido el bajo apoyo del supervisor y de los compañeros de trabajo son factores institucionales y del lugar de trabajo vinculados con el agotamiento emocional (Duke et al., 2019). Causando reacciones notadas en incumplimiento de las labores asignadas, ausentismos frecuentes, accidentes de trabajo elaborados, retrasos en la productividad de una tarea.

B) Despersonalización

Algunos de los pacientes no logran describir los efectos de una manera clara, pero se lo ha intentado explicar en forma de alegorías, es decir cuando las personas cuentan sus experiencias diciendo “es como si hubiera perdido la noción del tiempo” o “es como si” (Díaz, 2017).

A su vez Sierra (2009) manifiesta que la despersonalización conlleva la atenuación de la percepción o experiencia que se tiene de uno mismo, produciendo que muchas respuestas emocionales se vean inhibidas y desvalorizadas. La experiencia subjetiva de cada trabajador se ve afectada por esta “anomalía” desarrollando de esta manera sentimientos de extrañeza y distanciamiento emocional con el ambiente.

La definición más clara despersonalización es la que se hace por Olivares (2017) quien manifiesta que esta dimensión incluye actitudes negativas, impersonales y cínicas que conducen a sentimientos bastante distantes hacia los demás, es decir que del aspecto cognitivo se hace visible en la conducta de la persona hacia el resto que le rodea con actitudes no simpáticas tal despersonalización.

C) Realización Personal

Maslow (1943) en su búsqueda de las motivaciones de la conducta humana, indica que todo ser humano tiene una tendencia innata al crecimiento, hacia la autorrealización, al logro y la necesidad de éxito en sus tareas, presentada en su pirámide de necesidades. Aquí se indican los niveles de necesidades o motivaciones, como los fisiológicos que están en la base de una pirámide (beber, moverse, descansar), valores psíquicos que están en un nivel superior (los que llenan necesidades como la seguridad, la pertenencia y el afecto o la autoestima y el prestigio) y en la cúspide meta valores (los que nos llevan a crecer en tanto que personas, y colman las necesidades de amor, justicia, verdad, belleza, bondad, serenidad o trascendencia). Son estos últimos, los meta valores son los que ayudan a intuir en la conciencia de cada persona, los que humanizan y autorrealizan al ser humano en la medida en que se van satisfaciendo una serie de necesidades hasta aspirar a cumplir otras.

Los metavalores al ser necesidades de crecimiento se rigen por un principio de noodinámica, que menciona que el hombre no llega al límite de estos metavalores, es decir que siempre se podrá anhelar y llegar a ser más de algo por ejemplo más solidarios, más empáticos, más cariñosos o tener más bondad. Por lo que es difícil para una persona que llegue a estos metavalores sin antes poder satisfacer sus necesidades más inferiores pues como ya se mencionó, las necesidades están jerarquizadas (Rey, 2021).

Por otro lado, la baja realización personal se manifiesta en la forma de autoevaluación tendencialmente negativa de uno mismo y del propio trabajo, devaluación de las habilidades profesionales, lo que conduce a una disminución de la competencia profesional, el desempeño y el triunfo profesional” (Rodríguez, Sola & Fernández, 2017).

Versión española de la Escala de Estrés Percibido (PSS)

Esta escala evalúa el nivel de estrés sentido en un periodo de un mes. Consta de 14 ítems que se responden en una escala tipo Likert de 5 ítems, donde 0 significa nunca y 4 bastante a menudo.

La versión española del NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI)

Esta escala examina 5 componentes de la personalidad: neuroticismo, extroversión, apertura, amabilidad y escrupulosidad de 5 aspectos, donde 0 significa totalmente en desacuerdo y 4 totalmente de acuerdo.

La versión española del Cuestionario de Consentimiento y Acción (AAQ-II).

Esta prueba examina la inflexibilidad psicológica o la evitación de la experiencia a través de 7 ítems respondidos por una Escala tipo Likert de 7 puntos de vista, donde 0 significa nunca cierto y 7 significa siempre la razón.

La escala de soledad de UCLA resumida en español.

Esta escala evalúa una medida de soledad, consta de 3 ítems que se responden con una escala tipo Likert desde 3 puntos de vista, donde 1 significa nunca y 3 significa a menudo.

Otros instrumentos:

- Programa WINSTEPS 3.80
- Modelo de escala de calificación de Rasch
- Escalas de frustración y satisfacción de necesidades psicológicas básicas SDT validadas
- SUSESO-ISTAS 21 (Superintendencia de Seguridad Social, 2018).
- Escala Estrés Percibido: PSS14 (González & Landero, 2007).
- Instrumento de Evaluación Epidemiológica

Cada uno de estas pruebas han sido utilizadas para dar una búsqueda profunda sobre cada dimensión o circunstancias que son parte de los profesionales y se puede evidenciar en la información de los resultados que logran detallar y concluir. Las mencionadas han tenido críticas positivas en cuanto a su facilidad de uso, sin embargo su alcance es menor en comparación con la escala de Burnout que pretende medir el desgaste profesional en su contexto general.

1.6 Estudios previos

En España una investigación realizada sobre la Prevalencia de Burnout en docentes de nivel secundario por Malander (2019) con 133 docentes obtuvieron estos resultados como conclusión que de las tres dimensiones la dimensión de Realización Personal es la más afectada, a esta le sigue la dimensión de Despersonalización en afectación y por último la dimensión de Cansancio Emocional. Resultados que en la investigación actual se pondrá

en contraste con otra población y socio demografía distinta, con una muestra representativa.

Llama la atención que la dimensión de Realización Personal este más comprometida negativamente al resto de las dos dimensiones, al ser el agotamiento emocional lo que predomina como aspecto afectado según la Dra. Maslach en sus investigaciones.

En un estudio realizado sobre los factores asociados a la satisfacción laboral en Ecuador llegaron a los siguientes resultados:

Clasificando estas conclusiones en factores que se asocian a la satisfacción laboral, en características personales y características laborales, 7,3% de los hombres son más propensos a sentirse menos contentos en contraste con las mujeres en su contexto laboral, a pesar de que las mujeres han tenido condiciones de trabajo menos ventajosas, esto pudiendo deberse a características personales que ayuden a sobrellevar las dificultades. Tan solo el 48,2 % de las mujeres gozan de un empleo adecuado y a gusto, mientras que el 60,7 % de hombres gozan de un empleo adecuado, siendo la mayoría, esto puede suscitarse de acuerdo con la hipótesis de los autores al suponer que las mujeres son menos propensas a expresar su descontento (Grijalva & Palacios, 2017).

El ingreso de los empleados que creció alrededor de 33,0% en términos reales entre 2007 y 2015 muestra una influencia marginal en la posibilidad de estar satisfecho con el trabajo frente a un promedio de 8,2%. Sin embargo, el efecto marginal disminuye con el aumento de los ingresos, lo que demuestra que los aumentos salariales tienen un fuerte impacto en la parte inferior de la distribución de la compensación. Además, la influencia marginal de los ingresos es estadísticamente diferente entre hombres y mujeres. En los hombres es más. Por lo tanto, para un hombre, un aumento en los ingresos traerá más satisfacción que para una mujer con propiedades similares (Grijalva & Palacios, 2017, párr. 4)

En esta investigación se explica la variación de la satisfacción laboral de acuerdo con el ingreso laboral, la mejora en su carga laboral, además del aumento de beneficios que se les presenta por su vocación; tomando en cuenta siempre sus características personales y laborales particulares (Grijalva & Palacios, 2017), pero también existen otras situaciones que hacen parte para incrementar o disminuir el desgaste profesional. Entre los más destacables se mencionan el descontento provocado por los salarios bajos, que a su vez provoca un sentimiento de progreso lento si no es decir nada, además de la poca estabilidad que provee (Grijalva & Palacios, 2017).

En otro trabajo realizado en Cuenca-Ecuador con 58 docentes de Bachillerato por Pugo & Silva (2021) llegaron a estas conclusiones:

Al realizar la investigación llegan a comprobar que aspectos como la carga horaria, el tiempo extra que de ellos demandan en la mayoría de los encuestados se ha presentado indicios de Síndrome de Burnout, aunque en su mayoría también influían aspectos como su estado civil al estar casados y con hijos que son una carga extra y que de nuevo demandan

tiempo por parte del profesional, llegando a la conclusión de que están expuestos a una afectación mayor del agotamiento emocional (Pugo & Silva, 2021).

Ahora con relación al sexo se hizo notorio que las docentes mujeres presentaban un alto nivel de agotamiento emocional con respecto a los docentes hombres, los investigadores presumen que esto se debería a que son las mujeres con su rol de madre las que más se ocupan del hogar, están pendientes de su vida familiar y laboral al mismo tiempo, demandando de ellas un extra de sus capacidades y tiempo (Pugo & Silva, 2021). Los hombres no necesariamente se ven afectados en la dimensión de agotamiento emocional, pero se ha establecido que son más propensos a presentar niveles altos de despersonalización según las encuestas al ser considerados cabeza de hogar lo que en ellos produce pensamientos de generar ingresos que les ayude a cubrir con los gastos del hogar y tener una vida acomodada (Pugo & Silva, 2021).

En estas investigaciones y en otras, son los docentes de Educación General Básica y de Bachillerato los más propensos a desarrollar el síndrome de burnout a comparación de los docentes de inicial que se posicionan en niveles bajos de desgaste laboral (Pugo & Silva, 2021).

1.3.2 Otros hallazgos

Según Sokal (2020) en su trabajo sobre “apoyando a los docentes en tiempos de cambio: el modelo de demandas laborales y recursos y el agotamiento de los docentes durante la pandemia de COVID-19” con 1278 docentes canadienses encuentra que la remuneración injusta, más los recursos materiales profesionales precarios, tienen más potencial factor excitatorio para desarrollar el síndrome de burnout, al correlacionarse fuertemente de forma negativa lo que quiere el profesional con lo que recibe por sus labores. Demostrando así que a mayor percepción de recursos, mayor es la percepción que los maestros tienen de su logro y menor agotamiento.

Los estudios sobre las diferencias de género en los factores relacionados con el estrés y el agotamiento de los profesores universitarios, han encontrado discrepancias con respecto a las diferencias de género en la respuesta al estrés. En consonancia con esto las profesoras muestran mayores niveles de estrés percibido que los hombres, es decir, el síndrome de burnout es mayor que en los hombres, y mayores niveles de agotamiento emocional. Sin embargo, otros autores no encontraron diferencias significativas entre sexos en el estrés percibido (Redondo, Tornero, Ramos, & Clemente, 2020).

Los promedios mostrados en la investigación de Yslado, Ramirez, García, & Arquero (2021) en Perú con 206 docentes universitarios al comparar el género, nivel de enseñanza y tiempo de servicio con la satisfacción laboral, concluyen que no encuentran diferencias con la percepción de la satisfacción laboral. Estos resultados pueden deberse en parte por la situación socio demográfica en la que se encuentran, pero es curioso que se den datos tan dispersos y poco congruentes con otros hallazgos e investigaciones en otros contextos o países.

El bienestar de los profesionales, su desempeño laboral dentro del ámbito educativo, así como su servicio se ven afectados por las condiciones de trabajo que no son las mejores para un docente y su pleno labor, apoyado por una inestabilidad laboral, generando en ellos crecimiento profesional escaso y poca autorrealización, de esta manera desarrollando desmotivación en los profesionales y por ende insatisfacción laboral (Yslado et al., 2021).

Millán, Calvanese, & D'Aubeterre (2017) en su investigación de condiciones de trabajo a 903 docentes en Venezuela aplicando la escala de Bienestar Psicológico, el Cuestionario de Condiciones de Trabajo y el Inventario de Percepción de Estresores en Docentes Universitarios, detectaron una serie de elementos que producen insatisfacción laboral los cuales están relacionado con sus propios quehaceres educativos como influencia política, disposición de recursos, disciplina estudiantil, estatus socioeconómico del personal docente, excesiva dedicación a las funciones docentes y renovación profesional.

CAPITULO II: MATERIALES Y MÉTODOS

2.1 Tipo de investigación

El presente proyecto de investigación se sitúa en el marco del paradigma cuantitativo, Hernández & Mendoza (2018) argumentan que “la ruta cuantitativa es apropiada cuando queremos estimar las magnitudes u ocurrencia de los fenómenos y probar hipótesis” (pág. 157). La presente tiene un alcance descriptivo al buscar la caracterización de las variables de burnout en la Unidad Educativa “Otavalo” y es descrito por Guevara, Verdesoto & Castro (2020) como el camino que se encarga de detallar y aclarar (con la recogida de datos, análisis, e interpretación) las características fundamentales de la población a la cual se pretende estudiar, a través de un proceso sistemático que permita establecer el comportamiento del fenómeno, tomando un registro analítico, también Catherine (s.f) menciona que en el alcance descriptivo no se abarcan predicciones, sino que se limita a observar lo que sucede con el fenómeno investigado.

En tanto que la encuesta fue aplicada en una sola ocasión y estos serán analizados por una única vez, el diseño de la investigación en el marco de lo cuantitativo, es no experimental de carácter transversal, al no ser manipuladas las variables de estudio y estas son medidas una vez que ocurrió el fenómeno midiéndoselas en un tiempo único (Hernández & Mendoza, 2018).

2.2 Métodos, técnicas e instrumentos

2.2.1 Métodos

Se utilizaron básicamente estos métodos básicos y generales en la presente:

Inductivo

Rodríguez & Pérez (2017) dicen que el método inductivo es una forma de raciocinio donde se pasa a conocimientos generales a partir de casos particulares reflejando las semejanzas en cada fenómeno individual. Para esto, se apoyan en la repetición de los acontecimientos a los casos y fenómenos en la que se hallan características similares. Es el método general que permitió partir del análisis de los indicadores de cada una de las variables del burnout, para plasmarse en el capítulo de resultados y discusión hasta llegar a plasmar conclusiones de carácter general.

Deductivo

Consiste que a partir de definiciones, principios, generalizaciones o leyes universales se busca encontrar soluciones o inferir algunos patrones que coadyuven a hacerlo ante algún fenómeno, este método se puede apreciar como un ciclo de inducción-deducción en el que se establecen hipótesis para posterior comprobarlas o refutarlas, analizando los principios conocidos y en su camino descubriendo consecuencias desconocidas de principios conocidos y desconocidos (Rodríguez & Pérez, 2017). Este método permitió llegar a especificaciones teóricas relacionadas con la percepción de la satisfacción laboral de los

docentes partiendo de la teoría general básica de burnout y en la demostración de hipótesis; aspectos a profundizarse en el marco teórico del informe de la investigación.

Analítico sintético

Es el método mixto basado en el análisis lógico sobre un todo al cual se descomprime todos sus elementos en múltiples propiedades y cualidades para posterior pasar a una operación inversa conocida como síntesis que recoge la información y la combina, posibilitando descubrir las relaciones generales en cada situación (Rodríguez & Pérez, 2017). Tomando en cuenta que no hay síntesis sin previo análisis, este método ayudo en medida que permitió redactar síntesis teóricas y empíricas sobre la base de la descomposición del todo en sus partes constitutivas; es decir para entender cada variable fue necesario descomponer y analizar cada uno de los indicadores que la componen.

Estadístico

Este método ayudo en el procesamiento de la información recogida en el test mediante el programa SPSS versión 26.0 de la que surgen las tablas estadísticas para su posterior análisis y finalmente desarrollar recomendaciones en base a las conclusiones halladas.

2.2.2 Técnica e instrumento

Como técnica para captar información del universo investigado fue el test Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBISS) que consta de 22 ítems que miden tres variables: el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal, el cual ha sido adaptado al contexto donde se aplica el instrumento. En el test fueron incluidos 7 preguntas sociodemográficas a la estructura original del test de burnout sin alterarlo: género, edad, autodefinición étnica, relación laboral, años de experiencia docente y nivel de enseñanza. Le siguen las preguntas de *agotamiento emocional* que se la define como el sentimiento de estar cansado emocionalmente por las demandas laborales en la que constan 9 ítems: 8, 9, 10, 13, 15, 20, 21, 23, 27. Su puntuación máxima es de 45 puntos donde entre mayor su puntuación mayor agotamiento emocional presenta.

Le sigue las preguntas de la dimensión de *despersonalización* formada por 5 preguntas que describen actitudes de frialdad y distanciamiento en los ítems 12, 17, 18, 22, 29, con una puntuación máxima de 25. La siguiente dimensión pertenece a la *realización personal* donde se evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo se identifican con los ítems: 11, 14, 16, 19, 24, 25, 26, 28, se valora con una puntuación máxima de 45. Finalmente, la quinta dimensión 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.

La consistencia interna del instrumento (fiabilidad), medida con el Alfa de Crombach y definido como la correlación que existe entre todos los ítems de una escala sujeto a su dimensión y variable, revelan resultados aceptables por dimensión (ver tabla 4,

propiedades psicométricas del cuestionario de Burnout para docentes), mientras que el Alfa del total de los 22 ítems es de 0,876, que según los criterios de George & Mallery (2013) es un valor alto, por lo que se le considera como bueno y se puede tomar como un valor aprobado para seguir con el proceso.

El cuestionario fue aplicado a una muestra relativamente significativa de los docentes de la Unidad Educativa “Otavalo” y se lo realizó de manera online a través de la plataforma forms en la que se subió el test modificado y agregando los demás componentes en la tercera semana de noviembre. Para la evaluación o puntuación, es decir, para poder ubicar a las personas en niveles de desgaste laboral se plantea el baremo en función del percentil 33 y 66 para dividir los porcentajes en tres partes iguales (alto, medio y bajo).

Tabla 1

Percentiles de dimensiones de burnout

		Total de Agotamiento Emocional	Total de Despersonalizac ión	Total de Realización Personal
N	Válido	73	73	73
	Perdidos	0	0	0
Mínimo		9	5	24
Máximo		28	15	40
Percentiles	33	12,00	5,00	34,42
	66	15,00	8,00	39,00

Fuente: Elaboración propia, Test Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBISS), octubre 2022

Tabla 2

Intervalos de niveles de burnout

	Alto	Medio	Bajo
Agotamiento Emocional	16-28	13-15	9-12
Despersonalización	9-15	6-8	5-5,99
Realización Personal	39,99-40	34,43-39	24-34,42

Fuente: Elaboración propia, Test Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBISS), octubre 2022

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 de variables

Tabla 3

Matriz de operacionalización de variables

Variable de estudio	Dimensiones	Indicadores	Técnica	Fuente de información
Satisfacción laboral	Sociodemográfico	1. Género 2. Edad 3. Autodefinición étnica 4. Relación laboral 5. Años de experiencia docente 7. Nivel de enseñanza	Encuesta	Docentes
	Condiciones de trabajo	30. Suelen solicitarme tareas de ejecución inmediata a último momento* 31. Mis estudiantes, padres de familia o institución, demandan de mi tiempo extra fuera de mi horario de trabajo. * 32. Mantengo buenas relaciones con mis compañeros. * 33. Mantengo buenas relaciones con mis autoridades. * 34. Considero que mi sueldo está acorde a mis labores desempeñadas. * 35. La normativa institucional permite y ampara mi labor. * 36. Siento el respaldo de mis autoridades. * 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	Encuesta	Docentes

inclusión y accesibilidad universal (discapacidad, dificultades de movilidad, enfermedades o degenerativas, tercera edad, etc.). *

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.
- 13. Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.
- 15. Siento que mi trabajo me desgasta.
- 20. Me siento frustrado por mi trabajo.
- 21. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.
- 23. Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce estrés.
- 27. En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.

Test Maslach
Burnout
Inventory-
Student Survey
(MBISS)

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.

Docentes

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. *
-

Fuente: Elaboración propia, Test Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBISS), octubre 2022

Nota1: En esta tabla los asteriscos al final de cada pregunta es un indicador de que es una pregunta invertida.

Nota 2: En la tabla número 3 existen dos dimensiones los cuales son los datos sociodemográficos y condiciones de trabajo que no serán utilizados con fines investigativos dentro del presente trabajo, pero se han optado por incluirlos en el test para su posterior desarrollo y obtención de datos para investigaciones futuras que docentes o estudiantes de la facultad o en su mayoría la carrera pueda emplear.

2.5 Participantes

La población o universo a investigarse estuvo compuesta por 117 docentes que laboran en la Unidad Educativa “Otavalo” en las diferentes modalidades de relación de dependencia (nombramiento y contrato). Se requirió determinar una muestra significativa, que es establecida en base a la siguiente fórmula de muestra: $n = \frac{N \cdot d^2 \cdot Z^2}{(N-1) E^2 + d^2 \cdot Z^2}$ Donde (N) es el universo o población total de docentes con que cuenta la institución 117, (n) significa Muestra, (d^2) es la varianza con un valor de 0.25, (Z) toma el valor de 1.96 respecto al nivel de confianza del 95% y (E) es el error admitido o considerado aceptable de entre 1% al 9% como referencia máxima.

$$n = \frac{(117) (0.25) (1,96)^2}{(116) (0.07) + (0.25) (1,96)^2}$$
$$n = \frac{112,366}{21,378}$$
$$n=73,49$$

Los datos sociodemográficos de los participantes o investigados son: hombres 31,5%, mujeres 68,5 %; mestizos 97,3%, indígenas 2,7%; según la relación laboral, 4,1% de los docentes son contratados, el 8,2% tienen nombramiento provisional, el 87,7% poseen un nombramiento definitivo; el 1,4% de los docentes posee un título de segundo nivel, mientras que el 26,3% posee título de tercer nivel y el 35,6% posee un título de cuarto nivel; de los encuestados 4,1% imparten clases a educación inicial, 58,9% a educación general básica, 37% a bachillerato; 8% del promedio de edad de los docentes investigados es de 47,47 años; el promedio de experiencia docente es de 18,56 años.

2.6 Procedimiento

Una vez adaptado el test de Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBISS) al contexto de docentes de educación secundaria, se consiguió el consentimiento informado de la autoridad máxima de la institución para aplicar el instrumento. El instrumento fue ingresado a la plataforma forms que permaneció abierta por ocho días para que los docentes cumplieran el test de manera virtual. Se registraron 73 profesores de 117 entendiéndose como una muestra representativa para su análisis.

Los datos fueron ingresados al software SPSS versión 0.26 para ser tabulados y analizados; este mismo software se empleó para demostrar las hipótesis utilizando el Chi-Cuadrado en el caso del género con las dimensiones de Burnout y en el caso del nivel de enseñanza con las dimensiones del Burnout porque se está evaluando si hay relación entre dos variables categóricas.

CAPÍTULO III: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Tabla 4

Propiedades psicométricas del cuestionario de Burnout para docentes

Características		Agotamiento Emocional	Despersonalización	Realización Personal
Número de Ítems		9	5	8
Ítems que lo conforman		8, 9, 10, 13, 15, 20, 21, 23, 27	12, 17, 18, 22, 29	11, 14, 16, 19, 24, 25, 26, 28
Puntaje muestral	Máximo	28	15	40
	Mínimo	9	5	24
Fiabilidad (Alfa de Combrach)		0,807	0,372	0,836
Media		1,99	1,71	1,96
Mediana		2	1	2
Moda		1	1	2
Desviación estándar		0,825	0,858	0,789
Varianza		0,680	0,736	0,623
Puntos de corte	Bajo	9-12	5-5,99	24-34,42
	Medio	13-15	6-8	34,43-39
	Alto	16-28	9-15	39,99-40

3.1 Análisis de dimensiones de burnout

Tabla 5

Agotamiento emocional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	25	34,2	34,2	34,2
	Medio	24	32,9	32,9	67,1
	Alto	24	32,9	32,9	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, Test Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBISS), octubre 2022

Realizando una suma porcentual de los docentes encuestados es sustancialmente evidenciable que se muestran emocionalmente agotados, ubicándose en valores medios y altos, lo cual es muy preocupante al estar desarrollando al menos en esta dimensión el síndrome de burnout, debido al trabajo de docencia que para ellos implica frustración, cansancio, y estrés, llevándolos a un estado de límite de sus posibilidades y capacidades para enfrentar las situaciones para cada día de actividades. No así, en una investigación realizada sobre la Prevalencia de Burnout en docentes de nivel secundario por Malander (2019) en España con

133 docentes con resultados que manifiestan que el agotamiento emocional es el menos afectado, probablemente por el contexto y diferencias culturales como las políticas públicas y cargas horarias o en su mayoría un sueldo más prominente; que hace concordancia con el trabajo investigativo de López et al., 2021 sobre los factores extrínsecos de la satisfacción laboral, donde muestra de manera clara que uno de los elementos más importantes para que un docente se muestre positivo en cuanto a su satisfacción laboral, es poseer beneficios laborales y/o remunerativos, que es la representación del salario en comparación con el trabajo que desempeña.

Tabla 6

Despersonalización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	40	54,8	54,8	54,8
	Medio	14	19,2	19,2	74,0
	Alto	19	26,0	26,0	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, Test Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBISS), octubre 2022

Al aplicarse el Test Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBISS) y realizarse la suma de los niveles medio y alto de los docentes que se encuentran despersonalizados, un 45,2% se encuentran afectados, si bien no es una cifra mayor a los de la categoría “bajo”, aun representa un problema para la comunidad educativa; esto haciendo alusión a la relación y al contacto directo con los estudiantes y compañeros de trabajo, al considerar que su trato hacia ellos se ha tornado insensible, inhumano e impersonal, desarrollando de esta manera aún más que sus emociones se endurezcan, probablemente al sentirse culpado por los problemas de sus alumnos o compañeros de trabajo. Pudiendo deberse a factores relacionados con la falta de tiempo libre para utilizarlo personalmente y con otros, las actividades que demandan presión laboral, la monotonía generada como respuesta del esfuerzo mental al pasar los días de la semana, que surgen de manera involuntaria por la necesidad de responder a las diferentes actividades de la labor docente; se debe mencionar también las tareas extras laborales de los docentes como las responsabilidades familiares (Galvis, y otros, 2021).

Tabla 7

Realización personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	24	32,9	32,9	32,9
	Medio	28	38,4	38,4	71,2
	Alto	21	28,8	28,8	100,0
	Total	73	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia, Test Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBISS), octubre 2022

Como era de esperarse tan solo un 28,8% del total de docentes encuestados muestra un alto nivel de realización personal; añadiendo la suma de los niveles medios a los niveles bajos, un

total de 71,2% docentes se muestran insuficientemente realizados y se lo entiende como cifras alarmantes, ciertamente atrapados por el síndrome de burnout. De acuerdo con la teoría de Maslow (1943) este fenómeno que sucede dentro de este contexto educativo puede deberse a que no se ha proporcionado la satisfacción de necesidades básicas como descanso, sueldo acorde, seguridad, la pertenencia y el prestigio que deberían estar presentes para que los docentes no desvaloricen sus competencias profesionales, teniendo una concepción positiva de sí mismo y de su trabajo, conllevando un progreso de la competencia profesional, capacidad de logro y éxito profesional, pues es él mismo quien arguye en su pirámide que hay valores en las personas como los fisiológicos, psíquicos y meta valores que van siendo satisfechas desde las más bajas hasta los escalafones superiores, afirmando que las necesidades superiores se revelan cuando las inferiores se van satisfaciendo.

3.2 Análisis de género y dimensiones de burnout

Tabla 8

Género*Agotamiento emocional tabulación cruzada

		Agotamiento emocional			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Género	Masculino	Recuento	10	5	8	23
		% dentro de Género	43,5%	21,7%	34,8%	100,0%
	Femenino	Recuento	15	19	16	50
		% dentro de Género	30,0%	38,0%	32,0%	100,0%
Total		Recuento	25	24	24	73
		% dentro de Género	34,2%	32,9%	32,9%	100,0%

Fuente: Elaboración propia, Test Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBISS), octubre 2022

En la tabla 8 se evidenció un alto nivel de agotamiento emocional y ahora se hace evidenciable en una comparación del sexo con la primera dimensión del burnout, en el que los hombres manifiestan mayores niveles de afección emocionales (aunque no tan sustanciales ni tan alejados del porcentaje recibido de las mujeres), conllevado problemas actitudinales y comportamentales dentro del contexto de la docencia. Se encuentra una marcada diferencia con los resultados encontrados por Pugo & Silva (2021) quienes con relación al sexo hallaron que las docentes mujeres presentaban un alto nivel de agotamiento emocional con respecto a los docentes hombres, seguramente por el tiempo que se demandaba de ellas en su rol de madre con respecto a los hijos, la familia y el hogar. Grijalva & Palacios (2017) nos proveen una posible explicación a este efecto en el cual manifiestan que esto puede deberse a la suposición que las mujeres son menos propensas a expresar su descontento con respecto a los hombres.

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 “Otavalo”.

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

Tabla 9

Chi-cuadrado entre género y agotamiento emocional

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	2,140 ^a	2	,343
Razón de verosimilitud	2,205	2	,332
Asociación lineal por lineal	,265	1	,607
N de casos válidos	73		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5.

El recuento mínimo esperado es 7,56.

Como el P valor es de 0,343 ($P > 0,05$), se acepta la hipótesis nula, es decir; no se encontraron relación entre género y el agotamiento emocional en los docentes de la Unidad Educativa “Otavalo”.

Tabla 10

*Género*Despersonalización tabulación cruzada*

		Despersonalización			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Género	Masculino	Recuento	11	2	10	23
		% dentro de Género	47,8%	8,7%	43,5%	100,0%
	Femenino	Recuento	29	12	9	50
		% dentro de Género	58,0%	24,0%	18,0%	100,0%
Total		Recuento	40	14	19	73
		% dentro de Género	54,8%	19,2%	26,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia, Test Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBISS), octubre 2022

El 43,5% de alto nivel de despersonalización se ha manifestado en el género masculino y hay que aseverar que se encuentran en nivel crítico de malestar, ya que si bien no necesariamente se mostraron tan afectados en la dimensión de agotamiento emocional con respecto a las mujeres, se ha establecido que son más propensos a presentar niveles altos de despersonalización según las encuestas al ser considerados cabeza de hogar lo que en ellos produce pensamientos de generar ingresos que les ayude a cubrir con los gastos del hogar y tener una vida acomodada (Pugo & Silva, 2021). Walker (2016) considera a la docencia como una práctica social con carácter colectivo, en el que es necesario el trabajo conjunto y pensamientos compartidos; pero, destaca que la organización del trabajo del ahora están atentando en contra de la formación de vínculos de confianza, solidaridad y compromiso con otros. Por lo que estos docentes son atrapados por las circunstancias a un trato desvalorizado

para sus estudiantes o padres de familia. López et al., 2021 señalan a la personalización como un factor relevante a tomarse en cuenta para el desarrollo de la satisfacción laboral, definiéndola como el nivel de agrado ante la interrelación e interacción con otros miembros de la comunidad educativa con quienes se colabora.

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

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

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

Tabla 11

Chi-cuadrado entre género y despersonalización

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	6,151 ^a	2	,046
Razón de verosimilitud	6,148	2	,046
Asociación lineal por lineal	2,722	1	,099
N de casos válidos	73		

a. 1 casillas (16,7%) han esperado un recuento menor que 5.
El recuento mínimo esperado es 4,41.

Como el P valor es de 0,046 ($p < 0,05$) se acepta la hipótesis del investigador, descartando la hipótesis nula, demostrando que existe relación entre el género y la despersonalización de los docentes de la Unidad Educativa “Otavalo”.

Tabla 12

*Género*Realización personal tabulación cruzada*

			Realización personal			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Género	Masculino	Recuento	8	7	8	23
		% dentro de Género	34,8%	30,4%	34,8%	100,0%
	Femenino	Recuento	16	21	13	50
		% dentro de Género	32,0%	42,0%	26,0%	100,0%
Total		Recuento	24	28	21	73
		% dentro de Género	32,9%	38,4%	28,8%	100,0%

Fuente: Elaboración propia, Test Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBISS), octubre 2022

De los datos ponderados el 34,8% está constando como superior sobre 32% son los hombres que se clasifican y enmarcan en niveles bajos de realización personal, que de acuerdo con la clasificación hecha por Grijalva & Palacios (2017) en características personales; y características laborales encontraron que 7,3% de los hombres son más propensos a sentirse menos contentos en contraste con las mujeres en su contexto laboral, a pesar de que las mujeres han tenido condiciones de trabajo menos ventajosas, esto es parte de las características personales. Tan solo el 48,2 % de las mujeres gozan de un empleo adecuado y a gusto, mientras que el 60,7 % de hombres gozan de un empleo adecuado, siendo la mayoría. Esto parece deberse a que las mujeres se desarrollan mucho mejor a nivel individual, se centran en desarrollar características y cualidades personales como la resiliencia, la atención plena, el cuidado personal, las estrategias de manejo del estrés y la búsqueda del equilibrio entre el trabajo y la vida personal (Duke, y otros, 2019, pág. 2)

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

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

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

Tabla 13

Chi-cuadrado entre género y realización personal

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	1,009 ^a	2	,604
Razón de verosimilitud	1,018	2	,601
Asociación lineal por lineal	,091	1	,763
N de casos válidos	73		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5.

El recuento mínimo esperado es 6,62.

Como el P valor es de 0,604 ($P > 0,05$), se acepta la hipótesis nula, es decir; no se encontraron relación entre género y realización personal en los docentes de la Unidad Educativa “Otavalo”.

3.3 Análisis de Nivel de Enseñanza y dimensiones de burnout

Tabla 14

*Nivel de enseñanza *Agotamiento emocional tabulación cruzada*

		Agotamiento emocional				
			Bajo	Medio	Alto	Total
Nivel de enseñanza	Educación inicial	Recuento	2	1	0	3
		% dentro de Nivel de enseñanza	66,7%	33,3%	0,0%	100,0%
	Educación general básica	Recuento	18	13	12	43
		% dentro de Nivel de enseñanza	41,9%	30,2%	27,9%	100,0%
	Bachillerato	Recuento	5	10	12	27
		% dentro de Nivel de enseñanza	18,5%	37,0%	44,4%	100,0%
Total		Recuento	25	24	24	73
		% dentro de Nivel de enseñanza	34,2%	32,9%	32,9%	100,0%

Fuente: Elaboración propia, Test Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBISS), octubre 2022

Al realizar el análisis diferencial del nivel de enseñanza con respecto al agotamiento se encontraron porcentajes significativos: los docentes de bachillerato son los más afectados por el nivel en el que imparten clases, probablemente por el grupo etario con el que labora, al ser adolescentes son un grupo complicado de abordar. El 44,4% de ellos se posiciona en un nivel alto de agotamiento emocional acercándose tan solo ellos casi a la mitad del porcentaje total; dato que hace contraste diferencial con el hallazgo de Carrera (2021) quien determina que el sector más afectado en esta dimensión son los docentes pertenecientes al nivel primario. Esto promovido muchas veces por situaciones como someter a los docentes a exigencias de educación y sensibilización a la gente, pues se les solita ser coadyutores del desarrollo, haciéndoles avanzar con prisa, aplicando currículos muchas veces desconocidos, sin estudios previos o monitoreados que estén contextualizados al país; de esta manera no se percatan de los efectos nocivos que causan (López, 2018). Al contrario, otro dato sumamente relevante que arroja a la imaginación una serie de preguntas del porqué de este valor en esta institución es el de 0,0% de agotamiento emocional con respecto a los que conforman educación inicial, dando cabida a posteriores investigaciones para generar más conocimientos.

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

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

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

Tabla 15

Chi-cuadrado entre Nivel de enseñanza y agotamiento emocional

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	6,241 ^a	4	,182
Razón de verosimilitud	7,276	4	,122
Asociación lineal por lineal	5,785	1	,016
N de casos válidos	73		

a. 3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5.
El recuento mínimo esperado es ,99.

Como el P valor es de 0,182 ($P > 0,05$), se acepta la hipótesis nula, es decir; no se encontraron relación entre nivel de enseñanza y agotamiento emocional en los docentes de la Unidad Educativa “Otavalo”.

Tabla 16

*Nivel de enseñanza *Despersonalización tabulación cruzada*

		Despersonalización				
			Bajo	Medio	Alto	Total
Nivel de enseñanza	Educación inicial	Recuento	2	0	1	3
		% dentro de Nivel de enseñanza	66,7%	0,0%	33,3%	100,0%
	Educación general básica	Recuento	26	8	9	43
		% dentro de Nivel de enseñanza	60,5%	18,6%	20,9%	100,0%
	Bachillerato	Recuento	12	6	9	27
		% dentro de Nivel de enseñanza	44,4%	22,2%	33,3%	100,0%
Total	Recuento	40	14	19	73	
	% dentro de Nivel de enseñanza	54,8%	19,2%	26,0%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia, Test Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBISS), octubre 2022

Atendiendo a la despersonalización con respecto al nivel de enseñanza se hace notorio los profesores de educación básica y los de bachillerato que se ubican en porcentajes de medio a alto con 20,9% a 33,3% muestran comportamientos hostiles a los compañeros de trabajo y en su mayoría a los estudiantes. Al realizar la sumatoria porcentual el 54.2% es decir más de la mitad de los docentes manifiestan despersonalización; es un dato evidentemente alarmante, al mostrar de esta manera que más de la mitad de docente tienen un trato deshumanizado con sus estudiantes, pero no por querer hacerlo de esta manera sino al ser presas de las situaciones precarias manifestadas y medidas con el test. Estos hallazgos se relacionan con los encontrados por Gallardo, López, & Gallardo (2019) en cuanto a que los que impartían clases en educación inicial y primaria muestran menores signos de despersonalización con respecto a los que lo hacían para el bachillerato, una vez más llegando a deducir que la edad de los estudiantes influye directamente en la aparición de este fenómeno en los docentes; al ser adolescentes que presentan características comportamentales y actitudinales que son en su mayoría más difíciles de abordar desde una perspectiva socioeducativa.

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

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

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

Tabla 17

Chi-cuadrado entre Nivel de enseñanza y despersonalización

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	2,615 ^a	4	,624
Razón de verosimilitud	3,188	4	,527
Asociación lineal por lineal	1,479	1	,224
N de casos válidos	73		

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

Como el P valor es de 0,624 ($P > 0,05$), se acepta la hipótesis nula, es decir; no se encontraron relación entre nivel de enseñanza y despersonalización en los docentes de la Unidad Educativa “Otavalo”.

Tabla 18

*Nivel de enseñanza *Realización personal tabulación cruzada*

		Realización personal				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
Nivel de enseñanza	Educación inicial	Recuento	1	1	1	3
		% dentro de Nivel de enseñanza	33,3%	33,3%	33,3%	100,0%
	Educación general básica	Recuento	13	16	14	43
		% dentro de Nivel de enseñanza	30,2%	37,2%	32,6%	100,0%
	Bachillerato	Recuento	10	11	6	27
		% dentro de Nivel de enseñanza	37,0%	40,7%	22,2%	100,0%
Total		Recuento	24	28	21	73
		% dentro de Nivel de enseñanza	32,9%	38,4%	28,8%	100,0%

Fuente: Elaboración propia, Test Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBISS), octubre 2022

Finalmente en esta tabla cruzada se hace visible que entre el 37% de los profesores de bachillerato y 30,2% de educación básica en un total de 67,2% se posicionan en un nivel bajo de realización personal y si tomamos en cuenta los porcentajes de los docentes que se ubican en niveles medios se aumenta la muestra representativa de profesores que presentan problemas en cuanto a realización personal. Esto se puede contrastar con lo encontrado por Rodríguez (2010) en su análisis descriptivo sobre realización profesional y personal donde determinó que los docentes presentan un nivel bajo-medio debido a la frecuencia de sus respuestas heterogeneas. En la investigación sobre Síndrome de Burnout y Estrategias de Aprontamiento en Docentes de Primaria y Bachillerato llegaron a establecer que de entre los docentes que encuestados, los profesores de sexto a octavo fueron los mayores afectados, indicando una pobre motivación y por ende satisfacción deficiente (Gantiva, Jaimes, & Villa, 2010).

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

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

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

Tabla 19*Chi-cuadrado entre Nivel de enseñanza y realización personal*

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	,947 ^a	4	,918
Razón de verosimilitud	,969	4	,915
Asociación lineal por lineal	,659	1	,417
N de casos válidos	73		

a. 3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5.
El recuento mínimo esperado es ,86.

Como el P valor es de 0,918 ($P > 0,05$), se acepta la hipótesis nula, es decir; no se encontraron relación entre nivel de enseñanza y realización personal en los docentes de la Unidad Educativa “Otavalo”.

CONCLUSIONES

1. Se realizó el análisis sobre la satisfacción laboral de los profesores de la Unidad Educativa “Otavalo” en base al Test Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBISS) sobre cada una de las dimensiones de burnout. Los altos índices por categoría del test son los niveles donde las personas se encuentran concentradas en su mayoría, esto manifestado en un alto nivel de insatisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa “Otavalo” al traspasar la pandemia.
2. Con respecto al primer objetivo se describió en porcentajes cada variable del burnout: A) 65,8% de docentes se encuentran ubicados de valores altos a medios en agotamiento emocional, B) 45,2% de docentes se posicionan entre niveles altos y medios de despersonalización, C) el 71,2% en niveles medios y bajos de realización personal tabulados en los docentes de la Unidad Educativa “Otavalo” en el año lectivo 2022-2023, lo que indica un alto nivel de sistematización y signos presentes en los docentes de la unidad educativa.
3. Haciendo uso del estadístico de Chi-Cuadrado en el programa SPSS se determinó que existe relación entre el género de los docentes de la Unidad Educativa “Otavalo” con la despersonalización, en la que 43,2% de los docentes hombres son más propensos a desarrollar la despersonalización manifestando un comportamiento desvalorizado hacia otros; en contraste con el 18% las docentes mujeres que se muestran más preparadas para afrontar las mismas circunstancias de manera positiva.
4. Al analizar la relación entre el nivel en el que enseñan los docentes de la Unidad Educativa “Otavalo” con el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal en el estadístico, demuestra que los altos puntajes en estas dimensiones no son equivalentes a significatividad o relación entre ellas, debido a que su valor P es mucho mayor al aceptado, por lo que las hipótesis nulas son aceptadas para responder a este objetivo.

RECOMENDACIONES

1. Se sugiere a la Unidad Educativa “Otavalo” tomar acciones interventoras mediante sus directivos, en cuanto a la instauración de guías de apoyo, talleres y políticas para disminuir la problemática presente en las tres dimensiones de burnout, ya que se muestran altos niveles de desgaste profesional independientemente si se vinculan con el género o el nivel en el que enseñan, provocando en los docentes frustración e insatisfacción laboral.
2. Se propone iniciar el trabajo reestructurativo y formador con los docentes hombres, al ser ellos los más propensos a sentirse despersonalizados y presentar conductas deshumanizantes tanto a estudiantes como a sus padres u otros compañeros de la institución, esto según los datos arrojados en las tablas cruzadas.
3. Se invita a avanzar con las investigaciones sobre la satisfacción laboral de los docentes de secundaria tomando en cuenta este trabajo y para posteriores estudios se recomienda aplicar diferentes test adaptados, basados en estudios válidos, además de aumentar la población a estudiar para obtener resultados más cercanos a la realidad local y nacional.
4. Tomar en cuenta que las conclusiones y hallazgos de la presente investigación deberán ser utilizadas para la muestra especialmente utilizada y no deberán utilizarse como conclusiones generales para otras instituciones educativas u otro universo paralelo a esta unidad educativa.

BIBLIOGRAFÍA

- "La teoría organizacional". (s.f). Obtenido de <http://fcasua.contad.unam.mx/2006/1230/docs/unidad1.pdf>
- [CES], R. D. (2021). *Artículo 349*. Obtenido de [file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/Reglam%20Carrera%20y%20Escalafón%202021%20SUBRAYADO%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/Reglam%20Carrera%20y%20Escalafón%202021%20SUBRAYADO%20(1).pdf)
- Amaru. (2008). *Administración para Emprendedores*, (1ª. Ed.).
- Babativa, D. (2017). *Psicología Organizacional*. AREANDINA.
- Calvalcante Silva, J. J. (2004). *Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas de la región de Jacobina (Bahía-Brasil)*. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10803/5042>
- Catherine, M. (s.f). *Investigación Descriptiva: Tipos y Características*.
- Despradel, D. E. (2015). *Síndrome de Burnout en docentes del Gran Santo Domingo, R.D. y la relación existente con los factores sociodemográficos y la inteligencia emocional*. Obtenido de https://issuu.com/jobchess/docs/libro_s_ndrome_del_burnout_en_docentes_del_gran_sa
- Díaz, V. (13 de Mayo de 2017). *La despersonalización y autoamitización de los jóvenes entre 19 a 30 años: análisis éticos de las promesas y peligros de las TIC*. Obtenido de https://issuu.com/vicentediaz0/docs/despersonalizaci__n_y_automatizaci_
- Duke, N., Gross, A., Moran, A., Hodsdon, J., Demirel, N., Erin Osterholm, M. S., & Pitt, M. B. (2019). Factores Institucionales Asociados con El Agotamiento entre Profesores Asistentes. *Teaching and Learning in Medicine*, 1-8. doi:<https://doi.org/10.1080/10401334.2019.1638263>
- Gabriel, A. V. (2019). Nivel de satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería en el Sistema de Atención Móvil de Urgencias. *enferm Herediana*.
- 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. doi:[10.32457/ejhr.v7i1.1396](https://doi.org/10.32457/ejhr.v7i1.1396)

- Gantiva Díaz, C. A., Jaimes Tabares, S., & Villa Orozco, M. C. (2010). Síndrome de burnout y estrategias de afrontamiento en docentes de primaria y de bachillerato. *Scielo*.
- George, D., & Mallery, P. (2013). *SPSS for Windows Step by Step*. Boston: A Simple Guide .
- Gil-Monte, P. R., & Peiró, J. M. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *anales de psicología*, 15(2), 261-268.
- Grijalva, A., & Palacios, J. (2017). *Los factores asociados a la satisfacción laboral en Ecuador en 2007 y 2015 utilizando la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo*. Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Revistas/Analitika/Anexos_pdf/Analit_13/1.pdf:
https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Revistas/Analitika/Anexos_pdf/Analit_13/1.pdf
- Hall, R. H. (1985). *Organizaciones: estructura y procesos*. España: Prentice/Hall Internacional.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw-Hill Education.
- Khan, A., Din, S. U., & Anwar, M. (Septiembre de 2019). Sources and Adverse Effects of Burnout Among Academic Staff: A Systematic Review. *CITY UNIVERSITY RESEARCH JOURNAL* , 9(2), 350-359.
- Li, Y., Li, Y., & Castaño, G. (2019). *The impact of teaching-research conflict on job burnout among university teachers An integrated model*. Obtenido de International Journal of Conflict Management,: doi:<http://dx.doi.org/10.1108/IJCMA-05-2019-0080>
- Locke, F. (1976). The nature and causes of job satisfaction. En M.D. Dunnette (Ed.). *Handbook of Organizational and Industrial Psychology*.
- López Saldaña, C. d., Peña Cardenas, M. C., & Chávez Macías, A. G. (2021). *Satisfacción laboral: factores intrínsecos y extrínsecos del trabajador*. Obtenido de <https://doi.org/10.29105/vtga7.1-170>
- Madero Gómez , S. M. (2020). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Scielo*.
- Malander, N. (2019). Prevalencia de Burnout en docentes de nivel secundario. *Revista de Psicología*.
- Maslow, A. (1943). *La Pirámide de Maslow en la evolución*. Obtenido de <https://www.ulasalle.edu.bo/es/images/ulasalle/postgrado/geastioncapitalhumano2016/modulo3/PAPER-PIRAMIDE-DE-MASLOW.pdf>

- Millán, A., Calvanese, N., & D'Aubeterre, M. E. (2017). Condiciones de trabajo, estrés laboral, dependencia universitaria y bienestar psicológico en docentes universitarios. *Docencia Universitaria*, 196-199.
- Muñoz Méndez, T., Gómez Marmol, A., & Sánchez Alcaraz Martínez, B. J. (2017). Satisfacción laboral en los docentes de educación infantil, primaria y secundaria. *Gestión de la educación*.
- Navarro, S. M. (Marzo de 2012). *SATISFACCIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD*. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
- Newstrom, J. w. (2011). *COMPORTAMIENTO HUMANO EN EL TRABAJO*. México: Mc Graw Hill.
- Olivares Faúndez, V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Scielo*.
- Olivares, V., Vera, A., & J, A. (2009). Prevalencia del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (burnout) en una Muestra de Profesionales que Trabajan con Personas con Discapacidades en Chile. *Cienc Trab*, 64.
- Palma Carrillo, S. (1999). Elaboración y validación de una escala de satisfacción laboral SL-SPC para trabajadores de Lima Metropolitana. *Revista teoría e investigación en Psicología*, 9(1), 27-34.
- Posso, M., León-Ron, V., Narváez-Olmedo, G., & Posso-Astudillo, M. (2022). *Perspectivas de género y condiciones de aprendizaje virtuales en pandemia*. Obtenido de <https://doi.org/10.6018/reifop.511551>
- Preciado Serrano, M. D. (2006). *Agotamiento emocional: escala Burnout adaptada para mujeres trabajadoras en la costura industrial*. . Obtenido de Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/utnorte/19495?page=3>.
- Pugo Sagbay, A. B., & Silva Chabala, K. A. (01 de Marzo de 2021). *Síndrome de Burnout y Bienestar Psicológico en docentes de dos*. Obtenido de <https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/35878/1/TRABAJO%20DE%20ITULACION.pdf>
- Pujol Cols, L. J. (2018). *Autoevaluaciones esenciales, factores psicosociales del trabajo y satisfacción laboral: Un análisis de su vinculación desde una perspectiva interaccionista*. Obtenido de <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/88008>
- Redondo Flórez , L., Tornero Aguilera, J. F., Ramos Campo, D. J., & Clemente Suárez, V. J. (2020). Differences in Stress- and Burnout-Related Factors of University Professors. *BioMed Research International*, 9.

- Rey, Á. (2021). *ETICA Y PSICOLOGÍA. La realización personal*. Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/utnorte/182223?page=28>
- Rodríguez Jiménez, A., & Pérez Jacinto, A. O. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *REVISTA EAN*. DOI: [https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647\(82\)](https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647(82)), 179-200.
- Rodríguez Mantilla, J. M. (2010). *La realización profesional de los docentes de educación secundaria obligatoria y su relación con las variables personales y del trabajo*. Obtenido de <https://journals.ucjc.edu/EDU/article/view/3832/2778>
- Rodríguez-García, A. M., Sola Martínez, T., & Fernández-Cruz, M. (2017). Impacto del Burnout en el desarrollo profesional del profesorado universitario. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 161-178.
- Sierra Siegert, M. (2009). *La despersonalización: aspectos clínicos y neurobiológicos*. Obtenido de Recuperado de <https://elibro.net/es/ereader/utnorte/473?page=10>.
- Tacca Huamán, D. R., & Tacca Huamán, A. L. (2019). Propósitos y Representaciones, 4,12. *Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios*.
- Tomasini, A. A. (1994). *RETOS Y RIESGOS DE LA CALIDAD TOTAL*.
- Urdaneta Ballén, O. (2005). *Psicología organizacional: aplicada a la gestión del capital humano*. Bogotá: Editores3R.
- Walker, V. S. . (2016). *El trabajo docente en la universidad: condiciones, dimensiones y tensiones*. *Perfiles educativos [online]*, 2,3,12.
- Yslado, R., Ramirez Asis, E., García Figueroa, M., & Arquero, J. (2021). *Clima laboral y burnout en profesores universitarios*. Obtenido de <https://revistas.um.es/reifop/article/view/476651>

ANEXOS

Anexo 1 Oficio de aplicación de Instrumento de medición



FACULTAD DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA
FECYT

Ibarra, 11 de noviembre de 2022

Magister
Margot Cifuentes
RECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA "OTAVALO"

Presente

En el marco de las acciones colaborativas que la Universidad Técnica del Norte (UTN) está desarrollando en las instituciones educativas de la región, solicito comedidamente su autorización y colaboración para que el estudiante CÓRDOVA MALDONADO JOSÉ LUIS, C.C.:100478711-3, del octavo nivel de la carrera de Psicopedagogía, de la Facultad de Educación, Ciencia y Tecnología (FECYT) de la UTN, puedan aplicar una encuesta virtual a los docentes, en aproximadamente 10 minutos, en el transcurso de este mes, para el desarrollo de la investigación "EVALUACIÓN DE LA PERCEPCIÓN DE LA SATISFACCIÓN PROFESIONAL DE LOS DOCENTES", información que es anónima y confidencial. Cabe resaltar que, los resultados obtenidos de la encuesta en el plantel que acertadamente dirige serán entregados a usted como autoridad máxima de la institución.

Por la atención favorable a la presente, anticipo mis sinceros agradecimientos.

Atentamente



Dr. José Revelo
DECANO FECYT

*Recibido
11/11/2022*

Anexo 2 Test Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBISS)
ENCUESTA A DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA "OTAVALO"

Consentimiento Informado:

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

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

Instrucciones:

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

CUESTIONARIO

1. Género: M () F () Otro ()
2. Edad: años
3. Autodefinición étnica: Blanco () Mestizo () Afrodescendiente () Indígena () Otro:
4. Relación laboral: Contrato () Nombramiento provisional () Nombramiento definitivo ()
5. Años de experiencia docente: años
6. Nivel académico: Segundo nivel () Tercer nivel () Cuarto nivel ()
7. Nivel de enseñanza: Educación inicial () Educación general básica () Bachillerato ()

1	2	3	4	5
Nunca o No	Rara vez (menos de 12 veces al año)	Algunas veces (al menos una vez al mes)	Frecuentement e (al menos una vez a la semana)	Siempre (todos los días de la semana)

	1	2	3	4	5
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.					
11. Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.					
12. Creo que trato a algunos alumnos de manera impersonal.					
13. Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.					
14. Puedo solucionar adecuadamente los problemas que me presentan mis alumnos.					
15. Siento que mi trabajo me desgasta.					
16. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.					
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.					
19. Me encuentro con mucha energía en el trabajo.					
20. Me siento frustrado por mi trabajo.					
21. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.					
22. Realmente no me importa lo que les ocurra a algunos de mis alumnos.					
23. Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce estrés					
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.					
27. En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.					
28. Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.					
29. Siento que los alumnos o compañeros de trabajo me culpan de algunos de sus problemas.					
30. Suelen solicitarme tareas de	Nunca o	Rara	Algunas	Frecuentemente	Siempre

ejecución inmediata a último momento	No	vez	veces		
31. Mis estudiantes, padres de familia o institución, demandan de mi tiempo extra fuera de mi horario de trabajo.	Nunca o No	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
32. Mantengo buenas relaciones con mis compañeros.	Nunca o No	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
33. Mantengo buenas relaciones con mis autoridades.	Nunca o No	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
34. Considero que mi sueldo está acorde a mis labores desempeñadas.	Nunca o No	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
35. La normativa institucional permite y ampara mi labor.	Nunca o No	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
36. Me siento el respaldo de mis autoridades.	Nunca o No	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre
37. Las aulas donde trabajo son cómodas y funcionales para mi tarea docente.	ninguna	Muy pocas	algunas	Casi todas	Todas
38. La infraestructura de servicios complementarios (cubículos, baños, bar, biblioteca, etc.) considero suficiente y adecuada para mis labores.	ninguna	Muy pocas	algunas	Casi todas	Todas
39. Las asignaturas a mi cargo están asignadas en función de mi especialidad.	ninguna	Muy pocas	algunas	Casi todas	Todas
40. Considera que la infraestructura está acorde a las necesidades de inclusión y accesibilidad universal (discapacidad, dificultades de movilidad, enfermedades o degenerativas, tercera edad, etc.)	ninguna	Muy pocas	algunas	Casi todas	Todas

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN