

**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 ALFREDO PÉREZ GUERRERO”

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

**AUTOR(A):**

Farinango Caiza Adriana Graciela

**DIRECTOR(A):**

MSc. Guzmán Torres Cristian Eduardo

Ibarra, 2023



# UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

## BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

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

#### IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

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

DATOS DE CONTACTO			
<b>CÉDULA DE IDENTIDAD:</b>	<b>DE</b>	100447026 4	
<b>APELLIDOS Y NOMBRES:</b>	<b>Y</b>	Farinango Caiza Adriana Graciela	
<b>DIRECCIÓN:</b>		San Pablo	
<b>EMAIL:</b>		<a href="mailto:agfarinangoc@utn.edu.ec">agfarinangoc@utn.edu.ec</a>	
<b>TELÉFONO FIJO:</b>	(06) 2919-072	<b>TELF. MOVIL</b>	0997187768

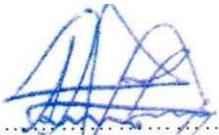
DATOS DE LA OBRA	
<b>TÍTULO:</b>	Evaluación De La Satisfacción Profesional de los Docentes de la Unidad Educativa “Alfredo Pérez Guerrero
<b>AUTOR (ES):</b>	Farinango Caiza Adriana Graciela
<b>FECHA: AAAAMMDD</b>	2023/05/23
SOLO PARA TRABAJOS DE TITULACIÓN	
<b>PROGRAMA:</b>	<input checked="" type="checkbox"/> <b>PREGRADO</b> <input type="checkbox"/> <b>POSGRADO</b>
<b>TITULO POR EL QUE OPTA:</b>	LICENCIADA EN PSICOPEDGOGÍA
<b>ASESOR /DIRECTOR:</b>	MSc. Guzmán Torres Cristian Eduardo

## CONSTANCIAS

El autor (es) manifiesta (n) 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 (son) el (los) titular (es) de los derechos patrimoniales, por lo que asume (n) la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá (n) en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 23 días, del mes de mayo de 2023

### EL AUTOR:

Firma.....

Nombre: Adriana Farinango

## CERTIFICACIÓN DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTERGRACIÓN CURRICULAR

Ibarra, 13 de Marzo de 2023

MSc Cristian Guzmán

DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICA:

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



.....  
NOMBRE: Cristian Guzmán  
C.C.: 1746384530  
.....

## APROBACIÓN DEL COMITÉ CALIFICADOR

El Comité calificador del trabajo de integración curricular "**Evaluación de la satisfacción profesional de los docentes de la Unidad Educativa Alfredo Pérez Guerrero**" elaborado por **Farinango Caiza Adriana Graciela**, previo a la obtención del título de Licenciatura en Psicopedagogía, aprueba el presente informe de investigación en nombre de la Universidad Técnica del Norte:

  
(f): .....  
(Nombre del MSc Cristian Guzmán  
C.C.: 1716384530

  
(f): .....  
(Nombre del MSc Verónica León  
C.C.: 1715548754

## **DEDICATORIA**

“Quién asume riesgos inevitables acaba teniendo y logrando más. La única equivocación que existe aquí es el no intentar, no existen los errores del pasado ni el futuro, solo existen los errores de no intentarlo ahora” Daniel Habif

Dedico este proyecto de investigación principalmente a Dios y a mis padres Esteban y María quienes me han brindado su apoyo incondicional; y en especial a mi hermano Diego que desde el cielo cuida y guía mi camino y ha sido mi inspiración para lograr cumplir esta meta.

A mis hermanas y hermano quienes han velado por mí y me brindan su confianza y creen en mí. En especial a mis hermanas Mireya y Maira quienes han estado conmigo siempre y me han acompañado en este proceso de mi formación profesional desde el inicio hasta la culminación del mismo.

También a mis amigas que me acompañaron y me ayudaron en mi formación profesional me es muy grato agradecer a Jomaira, Erika, Diana y Mishell y también aquellas personas que de alguna forma sea de forma directa o indirecta han contribuido con un granito de sus conocimientos en mi formación profesional haciendo que sus conocimientos y valores me ayuden a ser cada día mejor persona y contribuya de una mejor manera en esta sociedad.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco principalmente a mis padres Esteban y María por todo su esfuerzo y apoyo incondicional quienes me han brindado esta gran oportunidad de formarme profesionalmente, enseñándome que con esfuerzo y perseverancia se puede alcanzar grandes cosas, los valores como la honradez y responsabilidad son los que me han enseñado y acompañado desde que era niña hasta ahora y próximamente en un futuro como profesional, mis padres son mi motivación para lograr y cumplir mis metas propuestas.

A la Universidad Técnica del Norte por permitirme ser parte de tan prestigiosa institución y por brindarme los conocimientos necesarios para enfrentarme en mi quehacer profesional, a mis docentes de la carrera de Psicopedagogía que con su profesionalismo y dedicación me impartieron conocimientos y aprendizajes en este trascurso de mi formación profesional además que con sus conocimientos y enseñanzas me permitirán ser una mejor persona y una profesional de bien.

## RESUMEN

El presente documento da a conocer la satisfacción profesional docente es un tema de interés, que requiere de un estudio profundo ya que atrae diversos temas que llaman la atención debido a que en los establecimientos educativos existe diversas problemáticas que involucran a los profesionales de la educación ya que estos se encuentran bajo situaciones de estrés, presión por sus autoridades que a lo largo del tiempo pueden afectar el buen desempeño profesional, afectando principalmente el aprendizaje de los estudiantes ya que los docentes en ocasiones pueden estar poco motivados. El objetivo general de este estudio es evaluar la satisfacción profesional de los docentes de la Unidad Educativa Alfredo Pérez Guerrero. Este proyecto de investigación se encuentra ubicado en el marco cuantitativo de alcance descriptivo y correlacional; el universo estudiado fue de 90 docentes los cuales se tomó una muestra de 54 docentes de la unidad educativa, esta investigación es no experimental y de carácter transversal para captar esta información se utilizó el cuestionario de Burnout este fue adaptado de acuerdo a la población estudiada. Mediante la prueba de Chi cuadrado se logró relacionar las diferentes variables con género de la población docente encuestada dando como resultado que ( $p > 0,05$ ); mientras que el nivel de enseñanza con las diferentes variables de estudio fue el mismo es decir que no existe relación. Se concluye que los docentes en ocasiones se encuentran agotados y tienen pocas expectativas hacia al cambio, pero esto no quiere decir que afecte a su rendimiento laboral ya que sienten que en ocasiones se encuentran motivados por el cambio y el buen hacer profesional.

**Palabras clave:** Burnout, agotamiento emocional, despersonalización, realización personal, estrés, Maslow, autorrealización, docentes, satisfacción profesional.

## ABSTRACT

This document to know teacher satisfaction is a topic of interest, which requires an in-depth study since it attracts various issues that attract attention because in educational establishments there are various problems that involve education professionals since they are under situations of stress, pressure from their authorities that over time can affect good professional performance, mainly affecting student learning since teachers can sometimes be unmotivated. The general objective of this study is to evaluate the perception of job satisfaction of the teachers of the Alfredo Pérez Guerrero Educational Unit. This research project is located in the quantitative framework of descriptive and correlational scope; The universe studied was 90 teachers, who took a sample of 54 teachers from the educational unit, this research is non-experimental and cross-sectional in order to capture this information, the Burnout questionnaire was used, which was adapted according to the population studied. Using the Chi-square test, it was possible to relate the different variables with the gender of the surveyed teaching population, resulting in ( $p > 0.05$ ); while the level of education with the different study variables was the same, that is to say that there is no relationship. It is concluded that teachers are sometimes exhausted and have few expectations towards change, but this does not mean that it affects their work performance since they feel that they are sometimes motivated by change and good professional practice.

**Keywords:** Burnout, emotional exhaustion, depersonalization, personal fulfillment, stress, Maslow, self-realization, teachers, professional satisfaction.

# ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>DEDICATORIA</b> .....	3
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	4
<b>RESUMEN</b> .....	5
<b>ABSTRACT</b> .....	6
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	10
<b>Problema de la Investigación</b> .....	<b>10</b>
<b>Justificación</b> .....	<b>11</b>
<b>Antecedentes</b> .....	<b>12</b>
<b>Objetivos de la Investigación</b> .....	<b>14</b>
<b>CAPITULO I</b> .....	15
<b>MARCO TEÓRICO</b> .....	15
<b>1.1 Psicología Organizacional</b> .....	15
<b>1.2 Variables</b> .....	16
<b>1.2.1 Clima Organizacional</b> .....	16
<b>1.2.3 Desarrollo Organizacional</b> .....	17
<b>1.2.4 Cultura organizacional</b> .....	17
<b>1.3 Satisfacción laboral</b> .....	18
<b>1.4 Burnout</b> .....	18
<b>1.4.1 Síndrome de Burnout en Docentes de Latinoamérica</b> .....	19
<b>1.4.2 Síndrome de Burnout de Maslch y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario</b> .....	20
<b>1.5 Evaluación de la satisfacción laboral</b> .....	20
<b>1.6 Satisfacción profesional docente</b> .....	21
<b>1.6.1 Dimensiones</b> .....	22
<b>1.7 Hallazgos o estudios similares</b> .....	27
<b>1.7.1 El aporte de Abraham Maslow: la noción “secuencial” de las necesidades</b> .....	29
<b>1.7.2 Motivación</b> .....	29
<b>1.7.3 Maslow y la Autorrealización</b> .....	30
<b>CAPITULO II</b> .....	31
<b>MATERIALES Y MÉTODOS</b> .....	31
<b>2.1 Tipo de Investigación</b> .....	31

<b>2.2 Métodos, Técnicas e Instrumentos.....</b>	<b>31</b>
<b>2.2.1 Método.....</b>	<b>31</b>
<b>2.2.2 Técnicas e Instrumentos .....</b>	<b>32</b>
<b>2.3 Hipótesis.....</b>	<b>33</b>
<b>2.5 Participantes .....</b>	<b>38</b>
<b>2.6 Procedimiento.....</b>	<b>38</b>
<b>CAPITULO III.....</b>	<b>39</b>
<b>3.1 Análisis de dimensiones de Burnout.....</b>	<b>39</b>
<b>3.2 Género y Dimensiones de Burnout .....</b>	<b>41</b>
<b>3.3 Nivel de enseñanza y Dimensiones de Burnout.....</b>	<b>45</b>
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>51</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>51</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>52</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>53</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Percentiles de Burnout.....	33
Tabla 2 Matriz de Operacionalización.....	34
Tabla 3 Resultados descriptivos .....	39
Tabla 4 Agotamiento Emocional.....	39
Tabla 5 Realización Personal .....	40
Tabla 6 Despersonalización.....	41
Tabla 7 Género y Agotamiento Emocional .....	41
Tabla 8 Prueba de Chi cuadrado de Género y Agotamiento Emocional .....	42
Tabla 9 Género y Realización Personal.....	42
Tabla 10 Chi Cuadrado entre Género y Realización Personal .....	43
Tabla 11 Género y Despersonalización .....	44
Tabla 12 Chi Cuadrado entre Género y Despersonalización.....	45
Tabla 13 Nivel de Enseñanza y Agotamiento Emocional .....	45
Tabla 14 Chi Cuadrado y Nivele de Enseñanza .....	46
Tabla 15 Nivel de Enseñanza y Realización Personal.....	47
Tabla 16 Chi Cuadrado y Nivel de Enseñanza .....	48
Tabla 17 Nivel de Enseñanza y Despersonalización .....	48
Tabla 18 Chi Cuadrado y Despersonalización .....	49

## INTRODUCCIÓN

Esta investigación fue diseñada debido a que en la actualidad es importante realizar un estudio de cómo se encuentra emocionalmente y profesionalmente la población docente de las unidades educativas. En Ecuador los docentes se encuentran bajo diversas situaciones en las que ellos se encuentran expuestos, muchas veces no se toma en cuenta cómo se siente el profesional docente haciendo que este no sea valorado y este expuesto a diversas situaciones que pueden afectar su buen desempeño profesional. En la actualidad el profesional docente cuenta con herramientas que pueden ayudarlo a desempeñar de mejor manera sus funciones cabe resaltar que aún falta mucho por hacer ya que aun siendo un pilar fundamental de la educación en ocasiones se encuentra olvidado y no se toma en cuenta sus necesidades haciendo que este se encuentre estresado y poco motivado a la mejora de la calidad educativa.

### **Problema de la Investigación**

Para desarrollar este trabajo es fundamental indicar que la evaluación de la satisfacción profesional es necesaria en los establecimientos educativos, ya que se han presentado diversas reformas educativas en ocasiones el profesional educativo está bajo situaciones de estrés, bajo la presión de autoridades las cuales pueden evitar el buen desempeño laboral y adecuado a sus funciones. A veces se rigen a normas que les impide desenvolverse normalmente y que deja vacíos en su desempeño laboral.

Las causas para que no exista una evaluación laboral del profesorado ha desembocado diversos postulados que se enfocan en la indagación de buscar el profesor ideal, como es su estilo de enseñanza, el rol que desempeña dentro del aula, la forma en la que dirige su clase, la organización del material de estudio su nivel de control y como facilitador del aprendizaje y transformador de la educación; este punto es considerado un punto importante en el proceso educativo.

Para que no exista una adecuada evaluación al docente se requiere de diversas causas que podrían ser, falta de personal calificado y recursos, deficiente apoyo a las necesidades de los docentes, temor a los resultados que evidencien esta problemática, carencias de políticas públicas, las nuevas reformas educativas y al mismo tiempo se considera la formación del docente.

Lamentablemente en Ecuador no ha prestado la debida atención ya que este se ajusta a lo que la constitución dicte, y al no existir personal calificado para atender las necesidades de los docentes quienes en ocasiones se enfrentan solos a diversos problemas que se presentan en su vida laboral estos pueden ser emocionales, económicos y relación entre compañeros, al mismo tiempo se considera un factor importante la formación del docente

De no realizarse una evaluación a los docentes podría darse efectos negativos como ignorancia de sentimientos y problemas y dificultades de capacitación refuerzo y motivación. El Clima Institucional permite establecer relaciones sólidas, respetuosas, tolerantes,

solidarias, armoniosas; no es un objeto al cual se pueda observar o tocar pero se encuentra realmente presente dentro de una organización, además puede afectar todo lo que se encuentra dentro de la institución, a su vez este ambiente puede verse influenciado por casi todo lo que sucede dentro de la organización, el cual se encuentra formado por una sucesión de elementos que establecen el tipo de ambiente en el que trabajan (Gonzales, 2019, pág. 12).

### **Justificación**

La presente investigación permitirá observar y verificar la satisfacción laboral en docentes de la institución así mismo nos permitirá evidenciar la calidad educativa, el buen clima laboral, condiciones físicas y de infraestructura, retribuciones económicas dependiendo de su formación, función dentro de la institución o de su ascenso de categoría y el apoyo por parte de directivos.

La satisfacción en docentes de las instituciones educativas pertenecientes al cantón Otavalo requiere incluir aspectos que ayuden a mejorar y desarrollar estrategias que optimicen la satisfacción del personal brindando un buen clima laboral así mismo permita el desarrollo de una educación de calidad y calidez, con docentes motivados y capacitados, este trabajo no solo servirá para los que pertenecen a esta Unidad Educativa, sino que será un referente para las demás instituciones educativas con el fin de mejorar la problemática y así poder aplicar un proceso correcto de enseñanza.

Los principales beneficiarios de esta investigación es la propia institución, docentes, y los investigadores quienes pretenden realizar un proceso de investigación con el fin de mejorar la calidad educativa y lo más importante verificar el mejoramiento en los procesos de educación los cuales permitirán que el docente tome una actitud consiente y positiva en el proceso, los resultados obtenidos servirán como un aporte al mejoramiento de la calidad educativa para poder así alcanzar un buen clima laboral y una excelente enseñanza.

Para este trabajo investigativo se pretende demostrar que un buen docente puede jugar un rol muy importante de en la orientación de una meta o un objetivo en sus estudiantes logrando enfatizar un aprendizaje y un óptimo rendimiento académico, un docente no solo puede influenciar en un estudiante, también lo puede hacer en una sociedad que cree en sus capacidades ya que su forma de enseñar y transmitir conocimientos puede cambiar la forma de pensar y actuar, la satisfacción laboral del docente se ve reflejada en su vida familiar ya que al notarse desmotivado y poco satisfecho en sus labores demuestra una actitud cabizbaja ya que su horario de trabajo no tiene un límite de tiempo, sus actividades demandan más tiempo de trabajo y su autonomía se ve afectada y con esto no permite transmitir un buen proceso de enseñanza.

Con los resultados de esta investigación se pretende observar las condiciones en las que se encuentra la satisfacción profesional de los docentes de esta institución educativa, el fin de esta evaluación es reconocer el desempeño del docente así mismo se valore aún más su

trabajo y su talento como forjador de conocimientos, ya que estos profesionales día a día cargan una misión muy importante de hacer posible que exista una buena educación dentro del sistema educativo ecuatoriano. Asiendo que haya una mejora en los individuos de una sociedad esto se podrá ver dentro de las aulas mediante los procesos que se incorporen mediante la calidad educativa y sobre todo la gestión institucional y de gobierno.

### **Antecedentes**

Nuestro estudio pretende analizar el nivel de satisfacción de los docentes y a la vez poner en evidencia los procesos en los que estos pasan en su vida laboral y profesional y en un futuro proponer algunas propuestas de mejora. Como punto de partida tomaremos en cuenta las siguientes variables, agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

El agotamiento emocional o SAE (síndrome de agotamiento emocional) para (Dávila & José, 2011) “se cataloga al estrés laboral como uno de los principales factores que deterioran la salud del individuo en etapa productiva. Al respecto, las personas que desarrollan su trabajo” (pág. 371). Para estos autores el agotamiento emocional y el estrés van de la mano debido a que este se muestra como un cansancio mental y este puede provocar un debilitamiento del cuerpo y puede aparecer dolores como cuello, cabeza y hombros, estos aspectos negativos pueden afectar el buen desempeño de los profesionales,

La despersonalización en esta condición trae como resultado la aparición de pensamientos negativos, desanimo, poco interés, estrés, crisis psicológicas y falta de motivación, problema que incide directamente en la calidad educativa, ya que el docente actúa y da sus clases por cumplir con sus funciones y ya no lo hace por amor a su profesión, pues esto provoca menor interés por los alumnos y poca atención, ausentismo y actitudes negativas tanto de docentes a alumnos como de alumnos a docentes. Con respecto a sus compañeros de trabajo existe una mala relación y falta de apoyo todo esto obstaculiza el buen funcionamiento de una institución escolar.

En las instituciones educativas se ve reflejada esta problemática que afecta principalmente a los docentes quienes desarrollan su vida el mayor tiempo, el agotamiento emocional es un factor importante que influye en la vida de los docentes quienes son el principal punto de nuestra investigación.

La realización personal para (Colabella & Vargas, 2015) es cuando se tiene “El gusto, el placer, el disfrute asociado a la puesta en práctica de una profesión u oficio; a la reflexión sobre dicha práctica; y a la ponderación positiva de las condiciones de posibilidad del ejercicio de la misma tienen lugar”. Se menciona en este fragmento que la realización personal es cuando el profesional siente que sus expectativas llegaron a cumplirse, se siente cómodo, muestra actitudes positivas como la felicidad, motivación por el cambio y una buena predisposición a realizar las actividades que se realicen o a la vez tiene mucho que ver con

el entorno en donde realiza sus actividades cuando existe buena relación con sus autoridades, compañeros de trabajo y alumnos.

En algunos estudios similares sobre la evaluación de la satisfacción profesional de los docentes en primer lugar se debe empezar sabiendo que toda empresa u organización está formada por estructuras, procesos y recursos. Las estructuras se relacionan con la forma en que se distribuyen los puestos y tareas; los procesos, a la manera en la cual se desempeñan las acciones o propósitos de la organización; el recurso, por su parte, es una fuente de suministro. Este último puede ser tecnológico, material, de conocimiento o de personal. (Abrajan & Contreras, 2009).

Como bien sabemos la satisfacción tiene una estrecha relación con la forma en la que una persona se desarrolla profesionalmente, su proceso de adaptación a las nuevas reglas, gestión y organización de su ámbito laboral en el cual se encuentra en este caso nos enfocaremos en la educación la principal fuente de conocimiento no solo de los estudiantes, sino la de los propios docentes. (Abrajan & Contreras, 2009).

Como teoría base utilizaremos a Burnout para (Rodríguez et al., 2017) en su investigación acerca del Síndrome de Burnout; expresan que el estrés laboral debido a las exigencias del entorno profesional. Estas situaciones pueden variar ya que día a día los docentes están en constante movimiento y esto puede causar saturación física o mental del trabajador. Bajo esta condición se generan diversas consecuencias que no solo perjudican la salud, sino también la relación con su entorno más próximo. El estrés laboral surge cuando las demandas del entorno sobrepasan la capacidad de la persona para enfrentarlas.

## **Objetivos de la Investigación**

### **Objetivo General:**

Evaluar la satisfacción profesional de los docentes de la Unidad Educativa Alfredo Pérez Guerrero.

### **Objetivos Específicos:**

1. Analizar el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal de los docentes de la Unidad Educativa Alfredo Pérez Guerrero en el año lectivo 2022-2023
2. Analizar si existe relación del genero de los docentes de la Unidad Educativa Alfredo Pérez Guerrero con el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal.
3. Analizar si existe relación del nivel en el que enseñan los docentes de la Unidad Educativa Alfredo Pérez Guerrero con el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal.

# CAPITULO I

## MARCO TEÓRICO

### 1.1 Psicología Organizacional

Para entender de lo que trata la psicología organizacional debemos partir sabiendo que Babativa (2017) menciona que “La psicología, es la ciencia que estudia el comportamiento humano interrelacionada con la dimensión biológica, socio-afectiva y cognitiva frente a sus procesos evolutivos” mientras para (Gómez M. , 2016, pág. 138) la psicología organizacional ha puesto en evidencia que “los psicólogos se ocupan de los temas de liderazgo, satisfacción laboral, motivación del empleado, comunicación, manejo del conflicto, cambio organizacional y procesos de grupo al interior de una organización”.

En función de lo que los autores mencionan podemos decir que la psicología organizacional no solo trata del estado emocional de los trabajadores o individuos, sino que engloba diversos aspectos de la vida diaria que tratan del estudio de los procesos interno y las relaciones que establecen con las personas que pertenecen al mismo grupo además se define también como la psicología del trabajo debido a que se estudia actitudes, procesos mentales y el comportamiento todos estos factores son parte de la interacción en el ámbito laboral de los trabajadores aquí se observa también su desempeño y cómo reacciona a diversas situaciones en donde el individuo se encuentre bajo presión o en situaciones de estrés.

Como se menciona anteriormente la psicología organizacional se enfoca en las actividades de desarrollo humano debido a que se tiene cohesión en ideales por superarse profesionalmente y también alcanzar el éxito otra idea más clara también se enfoca en el bienestar emocional y físico del profesional. (Polo et al., 2022) en su libro de Psicología Organizacional y del Trabajo expresa que: Las actividades de Desarrollo Humano están enfocadas a la atracción de colaboradores, la búsqueda de su crecimiento personal y profesional en la organización. Una vez son creados los procesos en una empresa, se identifican las necesidades en torno al personal requerido para llevar a cabo los mismo; es ahí donde entra en juego el rol del psicólogo. En un trabajo interdisciplinar, el psicólogo diseña los puestos de trabajo.

La importancia se rige a que las personas forman parte de estas organizaciones, es necesario mencionar que, la administración, es un punto que va de la mano con la organización debido a que los profesionales forman grupos de trabajo tratan de convivir con las personas que laboran conjuntamente, no como recursos organizacionales que deben ser administrados sino como el elemento más importante (Tenorio, 2017).

Para (Gómez M. , 2016) en su obra sobre la psicología organizacional y del trabajo en colombia. indica que el uso de encuestas de actitudes a empleados es un factor fundamental

ya que no solo se estaría evaluando sus actitudes y aptitudes, sino que también se estaría observando el estado emocional, como es su forma de trabajo, como es su relación entre

compañeros de trabajo y sus jefes además que también se podría verificar si existe alguna molestia o si desea dejar su trabajo y probar nuevas oportunidades para crecer profesionalmente, el uso de encuestas o cuestionarios es un instrumento adecuado para observar el estado de satisfacción de los profesionales y así se pueda dar a conocer como se sienten al realizar sus labores como profesionales o si carecen de alguna necesidad al realizar dichas funciones que desempeñan.

Los psicólogos ejercen funciones de consultoría y realizan recomendaciones en áreas problemáticas que son susceptibles de mejoramiento. implementan programas designados para mejorar el desempeño del empleado además que se puede observar actitudes y aptitudes del empleado ante situaciones que generen estrés o se presente algún tipo de problemática. Al observar como es el desempeño se puede implementar programas de mejoramiento.

## **1.2 Variables**

### **1.2.1 Clima Organizacional.**

El clima organizacional repercute en las motivaciones y el comportamiento que tienen los miembros de una organización, su origen está en la sociología en donde el concepto de organización dentro de la teoría de las relaciones humanas, enfatiza la importancia del hombre en su función del trabajo por su participación en un sistema social además que también se puede verificar como es el ambiente de trabajo y como los trabajadores o individuos se relacionan entre sí, también se observa el ambiente en el que se desempeña y labora, sus compañeros de trabajo también tienen mucho que ver. Segredo (2013)

La organización, considera a la sociedad como el sistema más amplio, pone en condiciones y la transforma teniendo en cuenta el entorno con el que interacciona constantemente de tal manera que contribuya a la mejora continua del sistema de gestión de calidad y la calidad de la vida laboral de una organización está mediada por el entorno, el ambiente, el aire que se respira en una organización. Los esfuerzos para mejorar la vida laboral constituyen tareas sistemáticas que llevan a cabo las organizaciones para proporcionar a los trabajadores una oportunidad de mejorar sus puestos y su contribución a la institución en un ambiente de mayor profesionalidad, confianza y respeto.

Las organizaciones están compuestas de personas que viven en ambientes complejos y dinámicos, lo que genera comportamientos diversos que influyen en el funcionamiento de los sistemas, que se organizan en grupos y colectividades, el resultado de esta interacción media en el ambiente que se respira en la organización. Segredo (2013). El medio en el que se desarrollan los profesionales es un factor muy importante ya a la vez determinante en la salud mental debido a que se desenvuelven y realizan diversas funciones, el medio y las

emociones, que siente el profesional son factores que influyen en el comportamiento y en la toma de decisiones del trabajador.

Como se menciona anteriormente la psicología organizacional es una de las ramas encargadas de observar el comportamiento de los individuos o grupo dentro de una organización esta puede ser laboral o social aquí se presentan diversos factores de adaptabilidad del sujeto donde está en busca de la aprobación y pertenecía al grupo para así poder satisfacer sus necesidades y a la vez también este en busca del crecimiento profesional para poder alcanzar sus metas u objetivos que se haya propuesto.

### **1.2.3 Desarrollo Organizacional.**

Según (Acuña, 2021) manifiestan que el desarrollo organizacional requiere de la vinculación y colaboración de los colaboradores para generar el cambio anhelado y con el fin de alcanzar metas u objetivos que se hayan planteado como grupo, y de esta manera hay que tener en cuenta que en este sentido las creencias y conocimientos del colaborador con relación al desarrollo del proceso, determinarán el comportamiento y las emociones frente al mismo para así lograr alcanzar un cambio entre sus colaboradores y se pueda afianzar los lazos de confianza y seguridad y lo más importante la confiabilidad entre sus colaboradores para que así juntos como grupo logren alcanzar los objetivos ya propuestos.

De esta forma, se puede añadir que los grupos están en constante búsqueda de estrategias para mejorar las relaciones humanas, las relaciones entre grupos y desarrollos de los equipos humanos para una conducción exitosa en el desarrollo organizacional se requiere que sus colaboradores estén predispuestos a generar el cambio para que así se logre alcanzar metas los cambios anhelados para una mejor armonía en el ambiente de trabajo también el crecimiento propio del profesional para que así se pueda sentirse bien consigo mismo.

### **1.2.4 Cultura organizacional.**

(Yopan et al., 2020) en su artículo sobre Cultura Organizacional mencionan que, desde la perspectiva organizacional, la cultura es concebida como el conjunto de experiencias importantes y significativas tanto internas como externas que los individuos en una empresa han experimentado, implementando estrategias para adaptarse a la organización. Producto de esto se ha generado una vivencia común de lo que los rodea y el lugar que ocupan dentro de la organización.

La cultura organizacional menciona que una sana convivencia dentro del entorno del trabajo son aquellas en las que las experiencias buenas e importantes ayudan al crecimiento tanto del individuo como de la empresa en la que labora, pero al hablar de cultura organizacional no solo implica situaciones que pueden pasar dentro de una empresa o de una institución educativa se añade también que parte de la cultura organizacional son las experiencias que estas se desarrollen dentro del grupo estas pueden quedar como experiencia que puede aportar

al grupo de forma significativa al mostrarse este tipo de experiencias también se busca darles una solución que se adapten y estén conforme al grupo, el ambiente también es un factor muy importante debido a que es en donde se desarrolla cualquier tipo de vivencia que ayude o perjudique al grupo.

### **1.3 Satisfacción laboral**

Podemos iniciar señalando que la satisfacción laboral se relaciona con el clima laboral, pero de manera mucho más directa guarda relación con las actitudes, el comportamiento humano de los colaboradores, así como también las experiencias de trabajos anteriores, los estados emocionales que se pueda poseer, el crecimiento personal, el desempeño y finalmente el crecimiento profesional que todas las personas buscan. Por lo que la satisfacción laboral en este trabajo se enfoca de manera más clara en el comportamiento que cada colaborador va desarrollando en el día a día de sus actividades laborales las cuales pueden tener influencias emocionales en su gran mayoría.

Se podría señalar que la satisfacción laboral como un estado emocional, producto de la apreciación que los empleados se forman acerca de qué tanto sus puestos de trabajo y las organizaciones en donde prestan sus servicios les proporcionan estímulos que cubren sus necesidades y expectativas a cambio de lo que ellos aportan a la organización; así, se genera una relación afectiva o estado emocional hacia el trabajo que se refleja en el gusto por lo que hace, la satisfacción profesional de los docentes, puede entenderse como el resultado de comparar lo que la realidad le invita a ser y lo que según sus expectativas debería ser.

La satisfacción en el trabajo *es* una resultante afectiva del trabajador a la vista de los papeles de trabajo que este detenta, resultante final de la interacción dinámica de dos conjuntos de coordenadas llamadas necesidades humanas e incitaciones del empleado, Los maestros no son sólo ejecutores de políticas públicas o empleados a quienes se les exigen resultados; son profesionales que si trabajan de manera cooperativa y colegiada conforman comunidades de mejoramiento y cualificación de los aprendizajes, de liderazgo de los proyectos educativos, de toma participativa de decisiones y de relevo generacional docente cualificado.

La evidencia es contundente: el factor cualificador del aprendizaje es el docente. La enseñanza, el aprendizaje y la encrucijada actual de la calidad de la educación reposicionan el protagonismo y la formación laboral docente, no sólo como determinador de la calidad del aprendizaje, sino como liderar social, aunque se pretenda afrontar la crisis por el atajo de lo económico desconociendo los derechos, la estabilidad y las garantías sociales de los docentes Durán (2020).

### **1.4 Burnout**

La clave para comprender la fisiopatología del burnout, reside en el concepto de estrés. Se asocia siempre el término con un efecto negativo, cuando no siempre es así. “El estrés como

tal es una respuesta adaptativa que prepara al individuo, para una reacción de huida o lucha, que le protege y favorece la conservación de la especie” (Lovo, Síndrome de burnout: Un problema moderno, 2021, pág. 113).

Este autor menciona que el síndrome de Burnout es un efecto negativo en los individuos ya que se relaciona con el estrés, pero este es tan solo una respuesta a diversas situaciones en las que se encuentra el sujeto en su medio ya sea este laboral, social o de familia así que no siempre es una respuesta negativa tan solo es una respuesta adaptativa en la que el sujeto se prepara para afrontar esas situaciones así mismo en la forma en la que reacciona ya que también se considera como una forma de protegerse y favorece a la conservación de la especie.

“Cuando el individuo sometido a una situación de sobredemanda logra adaptarse, se le conoce como estrés; y estas respuestas eficaces y controladas en el individuo son necesarias para su adaptación al entorno, cuyas demandas son variables” (Lovo, Síndrome de burnout: Un problema moderno, 2021, pág. 113).

Se puede recalcar que este autor alude a que el síndrome de Burnout no solo tiene que ver a las situaciones de estrés en las que el individuo se encuentra expuesto, sino que depende también del medio que le rodea es decir su diario vivir, a la vez esto se asocia a las formas en las que se ha logrado adaptar ya que es una respuesta a las experiencias en las que él ha experimentado esta puede ser de forma eficaz y controlada.

(Rodríguez et al., 2017) en su investigación acerca del Síndrome de Burnout; expresan que el estrés laboral debido a las exigencias del entorno profesional. Esta situación puede causar saturación física o mental del trabajador. Bajo esta condición se generan diversas consecuencias que no solo perjudican la salud, sino también la relación con su entorno más próximo es decir que el sujeto está expuesto a situaciones que le generen estrés y es aquí donde puede ocasionar sentimientos negativos incluso culpa. El estrés laboral surge cuando las demandas del entorno sobrepasan la capacidad de la persona para enfrentarlas.

#### **1.4.1 Síndrome de Burnout en Docentes de Latinoamérica**

(Tabares et al., 2020) mencionan que “Lo conceptualizaron como un síndrome psicológico de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, en individuos que trabajan con otras personas”. Los autores mencionan que el síndrome de Burnout va mucho más que un simple síndrome psicológico ya que se asocia con el agotamiento emocional que tiene que ver con el estrés laboral, la baja emocional o la poca disposición al trabajo debido a diversas situaciones como la sobre carga laboral, realizar funciones que no le corresponden. También se toma en cuenta la despersonalización que va de la mano con el agotamiento emocional, la despersonalización, es cuando existe una alteración al percibirse con si mismo al notarse distinto a los demás al sentir que no pertenece a ningún grupo es por ello que existe problemas al socializar con sus compañeros de trabajo y la realización personal hace

referencia a las expectativas que se planteó el profesional desde un principio estas tiene que ver con la realización profesional y a la vez tiene que ver con la aceptación de su grupo de trabajo.

Para los investigadores estos factores son importantes debido a que se puede observar cómo se encuentran emocionalmente los profesionales que desempeñan una o varias funciones, aquí se puede notar como ellos adquieren habilidades para afrontar diversas situaciones que se presenten en su lugar de trabajo a la vez se puede ver como es el actuar del profesional y si es susceptible a los cambios que esto provoque. También se puede vincular con el temor al fracaso se sienten al no cumplir con las expectativas que no logra cumplir.

#### **1.4.2 Síndrome de Burnout de Maslach y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario**

Malander (2016) indica que el docente pueda realizar su tarea con eficacia es necesario que se sienta a gusto con la misma, que la perciba útil, y que cuente con las competencias, habilidades y capacidades necesarias; sin embargo, dentro de las problemáticas que han aquejado al sector del profesorado en las últimas décadas, poniendo en evidencia que el profesional docente tienen ciertas deficiencias al realizar actividades propias de su labor, la tarea de los docentes los lleva a implicarse durante muchas horas al día en los problemas, dificultades, preocupaciones y necesidades de sus alumnos e incluso en los problemas que enfrentan los padres y familias de sus alumnos, en los cuales no siempre pueden contribuir para su solución muchas de estas tienen que ver con las bajas expectativas que el docentes tiene a lo largo del desempeño de sus funciones.

La mayoría de los docentes que inician su carrera profesional lo hacen con altas expectativas acerca de los resultados que obtendrán de su tarea. Los docentes jóvenes y recién graduados llegan al aula con nuevas metodologías, conocimientos y competencias adquiridas durante el cursado de la carrera y grandes perspectivas de contribuir para lograr cambios y mejoras. Es por ello que en ocasiones el docente al enfrentarse con problemáticas que le impiden realizarse profesionalmente bajan sus expectativas y por ello existe la probabilidad de que teman fracasar.

#### **1.5 Evaluación de la satisfacción laboral.**

Para esta presente investigación empezamos identificado un factor muy importante que influye en la salud psicología de los individuos que laboran en una empresa o institución educativa para lo cual empezaremos identificando en que consiste el síndrome de Burnout,

Para (Castañeda & Sánchez, 2022) consiste en que “El estrés se asume como una respuesta física y mental ante un contexto retador y la dificultad para afrontarlo, es causante de estados depresivos y de ansiedad”. Estos factores aparecieron por primera vez en la psicología dando como una sensación de fracaso y agotamiento que usualmente puede presentarse de forma permanente, las exigencias y la presión dan como resultado una sobrecarga laboral.

También se lo puede confundir con un nivel sano de involucramiento hacia el trabajo, se mide también el nivel de compromiso con el trabajo, sus funciones dentro de su labor y se considera a la vez la necesidad de ser aceptado y querido por sus compañeros esto da como respuesta a factores emocionales interpersonales que se encuentran dentro del ámbito laboral, enfocándonos en el ambiente educativo podemos manifestar que se verifica las relaciones entre docentes y estudiantes; docentes y docentes; y; docentes y autoridades.

La evaluación de desempeño es un proceso de revisar la actividad productiva de los trabajadores para así evaluar su contribución en la productividad de las organizaciones es un proceso que mide el desempeño del empleado. El desempeño del empleado es el grado en que cumple los requerimientos de su trabajo se puede decir que la evaluación de desempeño laboral posee indicadores que señalan que tan eficientemente y eficazmente cumple sus funciones un trabajador. La evaluación del desempeño es el proceso mediante el cual se verifica el rendimiento del empleado, podemos añadir que, la evaluación del desempeño mide específicamente el trabajo integral del trabajador como es su rendimiento y cuan eficaz es al desempeñar su función o las funciones que se le designen. Cueto (2019).

(Nascimento, et al., 2019) en su investigación sobre Evaluación de la satisfacción Laboral de profesores de Educación Física expresa que:

Los cambios en la sociedad han llevado a estos profesionales de la educación a adaptarse a ellos mismos y adaptar sus prácticas pedagógicas, con el fin de satisfacer las nuevas demandas de la llamada sociedad moderna, globalizada y una perspectiva diferenciada de otros siglos.

Las causas para que no exista una evaluación laboral del profesorado ha desembocado diversos postulados que se enfocan en la indagación de buscar el profesor ideal, como es su estilo de enseñanza, el rol que desempeña dentro del aula, la forma de dirigir su clase, la organización del material de estudio su nivel de control y como facilitador del aprendizaje y transformador de la educación; este punto es considerado un punto importante en el proceso educativo.

Para que no exista una adecuada evaluación al docente se requiere de diversas causas que podrían ser, falta de personal calificado y recursos, deficiente apoyo a las necesidades de los docentes, temor a los resultados que evidencien esta problemática, carencias de políticas públicas, las nuevas reformas educativas y al mismo tiempo se considera la formación del docente.

### **1.6 Satisfacción profesional docente.**

En estudios similares se pudo encontrar que algunos autores coinciden que la satisfacción profesional docente es un tema de importancia y relevancia que ha llamado la atención de diversos investigadores.

Se deben tener en cuenta las relaciones interpersonales en el puesto de trabajo como un factor que influye en el clima laboral y en las condiciones laborales. Todos estos factores generarían lo que se ha definido como **engagement**: una actitud positiva, estimulante y cultivada hacia el trabajo, que se caracteriza por sentimientos de vigor, dedicación y absorción hacia el trabajo. Cuando hablamos de **engagement**, hacemos referencia a un estado afectivo-cognitivo de carácter continuo que no se centra en individuos, eventos, objetos o conductas particulares, sino que se presenta como una actitud general hacia el trabajo (Tomás et al., 2019).

Un componente fundamental que debe ser atendido es el talento humano, como un medio para consolidar ventajas comparativas, incrementar la productividad y los beneficios económicos, en los contextos actuales, las organizaciones deben poner un énfasis en el desarrollo de estructuras flexibles que permitan la innovación y la creatividad, que establezcan condiciones para crear y gestionar el conocimiento, para aplicarlo en el desarrollo de nuevos procesos así como propiciar su intercambio y transferencia posiblemente de conocimientos en donde se pueda abrir nuevos caminos en donde se genere niveles de confianza y desarrollo en los sectores sociales (Tomás et al., 2019).

### **1.6.1 Dimensiones**

#### **a. El agotamiento emocional o síndrome de agotamiento emocional (SAE)**

Los docentes son un factor muy importante en la educación ya que son los promotores de conocimiento y a la vez son encargados de brindar una educación de calidad de calidez; ante la constante exposición de largas rutinas de trabajo conjuntamente con la sobrecarga laboral fuera del horario de trabajo y diversas situaciones que exigen el desgaste de energía tanto física como psicológica en el cual el docente está expuesto a desarrollar síntomas de estrés y agotamiento tanto físico, mental y psicológico. Para (Dávila & José, 2011) “se cataloga al estrés laboral como uno de los principales factores que deterioran la salud del individuo en etapa productiva. Al respecto, las personas que desarrollan su trabajo” (pág. 371).

Para diversos autores el SAE incluye a diversos aspectos negativos en la vida profesional tanto de docentes como de cualquier otro profesional haciendo que no desempeñe adecuadamente sus funciones, al encontrarse cansado, con poca energía, estresado y emocionalmente agotado el profesional puede caer en la frustración ya que sus expectativas de progresar y mejorar profesionalmente queden descartadas. Un factor del que también se puede mencionar es cuando el profesional de la educación está de una forma más expuesto a sufrir agotamiento emocional debido a que, al trabajar con niños, adolescentes o jóvenes requiere un doble esfuerzo ya que tratan de atender todas las necesidades de sus estudiantes.

(Rodríguez et al., 2017) en su investigación acerca del Síndrome de Burnout; expresan que el estrés laboral está vinculado al agotamiento emocional debido a las exigencias del entorno profesional. Esta situación puede causar saturación física y/o mental del trabajador, afectando

su salud mental, sino también la relación con su entorno es decir que exista mala relación con sus compañeros de trabajo hasta inclusive no exista buena comunicación con sus autoridades, el estrés laboral surge cuando las demandas del entorno cuando está sobrepasan la capacidad de la persona para enfrentarlas, aunque también se dice que el estrés es una respuesta inmediata y esta va de acuerdo al medio en el que se encuentra el profesional.

Como se menciona anteriormente para muchos autores el agotamiento emocional afecta negativamente a los profesionales de la educación debido a factores como la sobrecarga laboral, desempeñar otras funciones fuera de las propias del docente y también el exceso de estudiantes, ya que al realizar su labor como docente exige que este a límite de sus habilidades y quede exhausto a la final de la jornada de trabajo por lo que en ocasiones se puede vincular a que al docente se le dificulte tener expectativas altas en su labor, al sentirse emocionalmente agotado.

“El cansancio emocional se manifiesta con un sentimiento de no tener energía y no contar con recursos emocionales para afrontar el día a día” (Castañeda & Sánchez, 2022, pág. 233) podemos referir a este término que se trata de estar o sentirse agotado sea físicamente o emocionalmente debido a las exigencias de demanda de su trabajo y de las funciones que desempeña ya que exigen la utilización de su tiempo libre, el cansancio emocional impide que el docente trabaje de una forma adecuada ya que se encuentra en una tensión frecuente para lidiar con el día a día y al estar desmotivado no puede generar un vínculo con sus estudiantes haciendo que su trabajo sean aún más difícil.

(Rivera et al., 2018) añaden que “El profesional comienza a tener frecuentes bajas laborales ausencias injustificadas, dificultades en la relación con los receptores de sus servicios profesionales y con los compañeros de trabajo, que llegan en ocasiones a comportamientos agresivos con los mismos” es por lo que se nota que el docente o cualquier profesional empiezan a sentir una baja autoestima, ansiedad, estrés e irritabilidad comienzan a tener una personalidad distante y poco amigable se podría decir que se vuelven poco empáticos y pierden en cierta manera la tolerancia y paciencia ante los problemas o situaciones que se le presenten en su entorno de trabajo. También se menciona que empiezan a perder un gusto por su imagen personal, empieza a crearse una fatiga mental y física.

El agotamiento emocional fue relacionado con el trabajo por Maslach y Jackson en 1981 menciona que esta es una respuesta a factores estresores en las que el trabajador se encuentra expuesto en su entorno laboral. Se trata de experiencias de malestar tanto físico como emocional debido al contacto directo con estudiantes, docentes y en ocasiones con padres de familia, sufrir AE es un obstáculo para el buen desarrollo de sus funciones es por tanto que se cumple de manera insatisfecha los roles que le corresponden.

## **b. La despersonalización**

Sierra (2008). Menciona que esta condición trae como resultado la aparición de estrés, crisis psicológicas y falta de motivación, problema que incide directamente en la calidad educativa, pues provoca menor interés por los alumnos, ausentismo y actitudes negativas con respecto a sus compañeros de trabajo. Todo esto obstaculiza el buen funcionamiento de una institución escolar. En las instituciones educativas se ve reflejada esta problemática que afecta principalmente a los docentes quienes desarrollan su vida el mayor tiempo, el agotamiento emocional es un factor importante que influye en la vida de los docentes quienes son el principal punto de nuestra investigación.

La idea de que la despersonalización probablemente tiene su origen en una respuesta del sistema nervioso, que evolucionó con el fin de preservar conductas adaptativas durante situaciones caracterizadas por miedo y angustia, capaces de tener un efecto desorganizador en la conducta, la idea de despersonalización y estrés van de la mano debido a que estas son una respuesta adaptativa a ciertas situaciones en las que el individuo se encuentra expuesto, también se habla del desinterés que provoca debido a ciertas circunstancias que ocurre dentro del entorno de trabajo es por ello que se vincula a factores negativos con esta dimensión Sierra (2008).

Para (Castañeda & Sánchez, 2022, pág. 233) “La despersonalización se presenta a través de la insensibilidad y actitudes frías hacia quien recibe el servicio, además de no mostrar interés”

Este autor menciona que estas actitudes y aptitudes se presentan de forma negativa por parte del trabajador y esto afecta indirectamente a su rendimiento y las relaciones interpersonales dentro del grupo de trabajo haciendo que el entorno de trabajo sea tenso y exista mal ambiente laboral a la vez haya individualismo y poca comunicación. La insensibilidad ante situaciones que se presenten dentro o fuera del aula, el docente asume una personalidad fría y algo insensible con el fin de no favorecer a ningún estudiante.

La despersonalización en ocasiones se vincula con cambios comportamentales dentro del ambiente de trabajo, esto podría surgir algunas hipótesis que podrían ir de la mano con la despersonalización una de ellas podría ser la desconexión en referencia a las relaciones de amistad con compañeros de trabajo o alumnos también otra hipótesis que se puede plantear es la poca predisposición para generar vínculos de amistad o de compañerismo para ello (Quevedo et al., 1999) mencionan que se ha definido como la más susceptible a cambios comportamentales haciendo referencia la desconexión laboral, ha podido favorecer conductas más despersonalizadas ante alumnos y compañeros que aún no se conocen, o con los que ha habido una interrupción temporal de relación.

El profesional se muestra constantemente descontento, se muestra pesimista ante las situaciones que tiene que resolver en el trabajo, no encuentran un sentido a lo que hace dentro de la labor, no dan más de sí, aunque así se requiera, sino simplemente cumple de manera

insatisfecha los roles que le correspondan, al tener estos sentimientos que afectan su desempeño profesional los docentes simplemente lo hacen porque así lo requiere la normativa de la institución, ya no lo hacen porque quieren brindar conocimiento o mejorar la calidad educativa; aunque en ocasiones el docente aun cuando se sienta agotado trata de mejorar y busca mejorar el conocimiento de sus estudiantes. (Rivera et al., 2018)

En el Síndrome de Burnout o también como el Síndrome de Quemarse en el trabajo es una problemática propia del entorno laboral en donde surgen algunas problemáticas que afectan el buen desempeño laboral y una sana convivencia dentro del entorno de trabajo. La despersonalización y el síndrome de Burnout hace referencia al desarrollo de pensamientos negativos hacia la propia tarea y las de más que realiza, la baja autoestima, culpabilidad, generando actitudes y aptitudes como modo de respuesta ante estas situaciones que pueden dañar sus relaciones interpersonales lo que le permite al sujeto tomar distancia, alejarse emocionalmente de la realidad o provoca que en el profesional genere problemas de estrés y agotamiento emocional Marsollier (2013).

Para (Marsollier, 2013, pág. 4) “La despersonalización manifestada como cinismo pone en evidencia la autocrítica, desvalorización, auto-sabotaje y desconsideración hacia el alcance y valor del propio trabajo y también, de la organización”. Este autor menciona que el profesional al bajar sus expectativas tiende a desvalorizarse moralmente y profesionalmente haciendo que su trabajo sea desapercibido y solo alcance ciertas metas incluso el profesional llega a ponerse trabas o excusas para no crecer profesionalmente y seguir como empezó desde un inicio es por ello que ya al tener las expectativas bajas ya no hay algún motivo para que el profesional quiera alcanzar alguna meta.

Como se sabe día a día los profesionales de la educación y otros profesionales sean estos hombres o mujeres se encuentran en un mundo laboral complejo competitivo y de alguna forma inestable, la indecisión, la inestabilidad laboral y la exigencia de años de experiencia hacen que los profesionales sientan presión por mejorar cada día y cayendo en un agotamiento emocional o cansancio haciendo que sus actitudes se noten por medio del cinismo, actitudes distantes hacia las personas con las que se encuentra trabajando o con las que pasa en su diario vivir. Se menciona que en algunos estudios realizados cuando los individuos no tienen lo suficiente para demostrar su capacidad tienden a asumir culpas que no son suyas ya que se sienten incapaces de solucionar conflictos que se presenten en su entorno de trabajo.

Al mostrar estas actitudes negativas el docente pierde el interés por enseñar y llega al momento en donde ya su enseñanza es automática, no existe una iniciativa para que el aprendizaje de sus alumnos sea nuevo e innovador. Los docentes aquí buscan cierta preferencia por un grupo de alumnos que no requieren mayor atención y trabajo por lo que esto provoca un desajuste y desbalance de preferencia hacia los otros estudiantes.

### **c. La realización personal**

Es cuando “Las personas emocionalmente competentes pueden reflexionar sobre cómo y cuándo usar, de un modo efectivo, habilidades como la automotivación, control de impulsos, independencia, iniciativa, perseverancia, obtener el máximo rendimiento” (Pegalajar, *Análisis del Autocepto y Realización Personal: Nuevos Desafíos en la Formación Inicial del Profesorado*, 2017, pág. 97). Todo profesional necesita de motivaciones que le ayuden a desempeñar de una forma más eficiente sus funciones además podemos añadir que un profesional motivado puede mostrar un mejor rendimiento al realizar sus actividades.

En el campo de la educación, los docentes al estar motivados y obtener actitudes positivas tienen la satisfacción de haber cumplido su máximo desarrollo tanto personal como profesional ya que al cumplir una meta sus expectativas son altas y están predispuestos a alcanzar grandes cosas, mientras para Izquierdo (2006) menciona que “Es la realización, de la propia actividad laboral, porque ésta, no puede limitar el ejercicio del trabajo en el resto de las ocupaciones que implican posibilidades de creación, transformación y realización humana, que complementan y facilitan la felicidad humana”.

Se muestran actitudes positivas por mejorar y encontrar soluciones ante los conflictos presentados en el entorno del trabajo; son formas más efectivas para solucionar conflictos y para buscar soluciones con el fin de desarrollar habilidades de motivación y control de impulsos además que buscan que se obtenga el máximo rendimiento por medio de la perseverancia y la iniciativa por el cambio, aquí los docentes tienen un pensamiento más crítico más apegado a la realidad y optan por el cambio para mejorar el conocimiento de sus estudiantes y a la vez buscar nuevas formas de que la comunicación sea la mejor además que buscan como mejorar profesionalmente.

Al realizarse profesionalmente los profesionales se sienten más felices, más animados, más completos y lo más importante creativos con capacidades de transformación y autorrealización con ello también buscan entender y comprender lo que les sucede a sus estudiantes aquí se puede mencionar si ellos dicen si necesitan de su ayuda, esta positividad reflejada en el profesional hace que exista un ambiente de confianza y posiblemente sea la causa para la solución de conflictos, se puede añadir aquí que Burnout hace un contrapunto hacia la realización profesional y pone un contrapunto con la baja realización profesional haciéndole ver casi igual con la despersonalización.

También se conoce como o se refiere a la baja realización personal para (Castañeda et al., 2022) “se refiere a una baja percepción de logro en el trabajo, lo que conlleva a un auto-concepto negativo” como se mencionó anteriormente esta va de la mano con la despersonalización debido a que se tiene aspectos negativos de la persona que influyen en su capacidad de rendir de mejor manera a la vez esto también tiene repercusión la idea de que no puede ofrecer nada esto deriva a que puede entrar a un grado de depresión afectando su rendimiento y su capacidad de darlo todo por el todo.

Para varios autores la baja realización personal trae aspectos negativos en la vida del profesional; (Arias & Muñoz, 2016) consideran que es un síndrome exclusivo de las profesiones de servicios humanos, sino que cualquier profesional puede desarrollar la sintomatología siempre que esté expuesto de manera prolongada a estresores de tipo laboral, y que sus recursos personales y familiares para afrontarlo, no sean los adecuados. En consecuencia, en el síndrome de burnout hay que considerar aspectos personales, familiares, sociales y laborales.

No todo en la realización personal es positivo también existe algunos puntos que hacen que este tenga efectos negativos como, el estrés, angustia, ansiedad y problemas personales o que suceden dentro del hogar es por ello que Burnout hace hincapié en que los aspectos de la familia son un factor muy importante en el desarrollo profesional de docentes o de cualquier otro tipo de profesión. Lo mencionado anteriormente hace referencia a que factores externos de la vida profesional pueden ser causa también de una baja realización profesional debido a que no encuentran el apoyo emocional para auto-realizarse profesionalmente (Arias & Muñoz, 2016).

La baja realización personal en los profesores es el tipo de gestión escolar que se asocia con manifestaciones particulares de la despersonalización y la ineficacia, mientras que, en las enfermeras, el trabajo y la familia suman efectos negativos que inciden en el desgaste emocional de este grupo profesional, tanto profesionales de la salud o de la educación están bajo situaciones estresoras ya que están en constante contacto con otras personas que necesitan de ellos, es por tanto que aquí se pone en evidencia que los profesionales sienten que ya no pueden más y que ya no proyectan lo mismo haciendo que factores negativos como la baja motivación, agotamiento emocional, despersonalización y es por eso que se le vincula con esta última a la baja realización profesional debido a que engloba aspectos negativos en la vida profesional del docente. (Arias & Muñoz, 2016)

### **1.7 Hallazgos o estudios similares.**

(Parrales & Puerto, 2020) menciona que “Desde el inicio de la historia, el ser humano se ha propuesto satisfacer sus necesidades más comunes, para ello debió organizar y ejecutar tareas para su bienestar, lo cual ha contribuido al avance de la sociedad hasta lograr un mundo globalizado”.

Desde tiempos inmemoriales la satisfacción al ser algo o desempeñar una función ha tenido un solo propósito y es medir el nivel en el que le agrada o no realizar las funciones de sus labores también se observa el estado emocional, beneficios económicos, superación personal y profesional y a la vez se puede visualizar si desempeña sus funciones propias de su profesión o realiza otras que no le competen.

González (2021) “considera que se encuentran más satisfechos los docentes que trabajan en escuelas de ciudades grandes frente a los pueblos pequeños”. En esta investigación se puede visualizar que los docentes al trabajar en las ciudades se sienten más cómodos debido a que

los padres de familia tienen un pensamiento más abierto, adaptable al cambio, pero a la vez se rigen a estrictas reglas o disposiciones de las autoridades de la comunidad educativa donde muchas de las veces como se mencionó anteriormente los docentes no siempre cumplen con sus verdaderas funciones.

Mientras que en el profesorado que se encuentran laborando en comunidades o pueblitos alejados sienten presión debido a que los padres de familia tienen un pensamiento cerrado, no disponibles al cambio y siempre buscan que se respeten su cultura y tradiciones. Las autoridades de estos centros de educación se acomodan a lo que pueden y tienen además que se encuentran bajo las disposiciones del ministerio de educación quien es el que dicta y ordena políticas y normas en beneficio del profesor y estudiantes.

(Posso et al., 2022) “En la época de pandemia el término de docencia en línea no es el más adecuado, puesto que por la urgencia lo que existió es una virtualización de la educación no planificada” la modalidad virtual fue un cambio abrupto tanto para los estudiantes como para el profesorado quienes fueron los encargados de impartir clases de forma virtual siendo este el único vínculo que generó el docente con sus estudiantes, cabe resaltar que en Ecuador fue difícil este innovador método de aprendizaje ya que esto nunca se planificó y resultado de alguna forma mal ya que no se tenía conocimiento de las TIC'S y los docentes no estaban debidamente preparados.

Para entender la importancia del desarrollo profesional docente en relación con la formación permanente, se requiere tener en cuenta, la fragmentación del trabajo dio paso a nuevas formas de organización institucional y se superó la tendencia a la estandarización de procesos en favor de la competitividad cualitativa, reduciéndose el esfuerzo humano a través del uso de tecnologías informáticas. Desarrollos que también impactaron en el rol docente, la docencia, para integrar a la práctica docente nuevas tareas tecnológicas que impulsaron el desarrollo profesional, modificaron la enseñanza y los contextos de aprendizaje (Durán, 2020).

(Duche et al., 2019) mencionan que existe, fenómenos como la globalización y los nuevos escenarios económicos, están impulsando a las universidades a enfrentar distintos cambios y retos a nivel institucional. Dentro de esta perspectiva, el docente se ha convertido en el eje central de la educación y la formación de nuevas generaciones que integren posteriormente la fuerza laboral del país. Es por ello que la labor del docente ejerce un rol potencial en el logro de objetivos organizacionales de las universidades.

La globalización como parte del proceso de innovación, el estudio sobre las condiciones de vida y la satisfacción laboral de los profesores se convierte en un tema de interés de investigación, en el campo de la Educación Superior debido a que los docentes son los que imparten el conocimiento y a la vez buscan tratar de satisfacer las necesidades de los estudiantes, por lo que en ocasiones los docentes se encuentran bajo presión de sus propias

autoridades exigiéndoles el doble de su rendimiento y en ocasiones sobrepasan su horario laboral.

La satisfacción laboral es un sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas.

### **1.7.1 El aporte de Abraham Maslow: la noción “secuencial” de las necesidades.**

(Elizalde et al., 2006) en su obra: Una revisión crítica del debate sobre las necesidades humanas desde el Enfoque Centrado en la Persona expresa que;

Una persona está motivada cuando siente deseo, anhelo, voluntad, ansia o carencia. La motivación estaría compuesta por diferentes niveles, cuya base jerárquica de necesidad varía en cuanto al grado de potencia del deseo, anhelo, etc. El motivo o deseo es un impulso o urgencia por una cosa específica. Existen muchos más motivos que deseos y estos pueden ser expresiones distorsionadas de las necesidades (pág. 5).

Las personas se encuentran motivadas cuando tiene el anhelo o deseo de alcanzar metas u objetivos que se han propuesto desde que inician su vida laboral o profesional, la necesidad por crecer y obtener más gratificaciones a la vez lograr crecer en su trabajo y obtener un ascenso y tener más remuneraciones económicas. Maslow nos da a entender que un profesional motivado tiene la capacidad de alcanzar su máximo deseo, sienten ese impulso de llegar a cumplirlo y esto puede llegar en ocasiones a que lleguen a distorsionar las propias necesidades que requieren ser cumplidas por otras que sean por simple vanidad.

Los motivos están asociados a los deseos y que no comprenden una reducción de tensión, sino que incluso pueden aumentarla una vez que éstos han sido satisfechos, ya que estaremos en condiciones de recibir impulsos hacia metas inagotables -los sujetos siempre permanecen en un estado de insatisfacción relativa-, de carácter espiritual e intelectual. Se incluye en esta categoría un conjunto de valores que podrían ser contradictorios entre sí, o respecto a las propias necesidades satisfechas. (pág., 5)

### **1.7.2 Motivación**

Teoría de los dos factores: uno de ellos son los factores de motivación que ayudan a aumentar la satisfacción del trabajador, los otros son los factores de higiene que si no existen o son inapropiados generan insatisfacción. La satisfacción laboral está basada en las diferencias percibidas por la persona entre lo que cree debe proporcionarle el empleo y lo que en realidad recibe como resultado o remuneración.

“La eficacia del trabajo y el crecimiento personal no son incompatibles, en realidad, el proceso de autorrealización conduce a cada individuo a los niveles más altos de eficacia esta está empezando a ser utilizada especialmente en la educación” Maslow (1971)

Para Maslow cada individuo busca saciar sus necesidades y sobre todo la operatividad de sus actividades o funciones que desempeña en su vida laboral o profesional además que siempre buscan satisfacer sus necesidades y cumplir sus logros, los individuos motivados permanecen en una tarea los suficiente para alcanzar sus objetivos a la vez se encuentran motivados por alcanzar nuevas metas y también por sentirse auto-realizados.

Establece que los beneficios laborales representan medios esenciales para conservar la fuerza laboral dentro de un grado satisfactorio de moral y productividad. El análisis de la satisfacción y el desempeño laboral es importante para las empresas debido a que la postura de satisfacción en el trabajo está relacionada una óptima culminación de los objetivos organizacionales.

### **1.7.3 Maslow y la Autorrealización**

(Elizalde et al., 2006) en su obra: Una revisión crítica del debate sobre las necesidades humanas desde el Enfoque Centrado en la Persona expresa que;

Las necesidades de autorrealización pertenecen al segundo bloque de necesidades superiores o más subjetivas en la gradiente establecida por Maslow. Son difíciles de describir, puesto que varían de un individuo a otro, e incluye la satisfacción de la individualidad en todos los aspectos. Para que una persona inicie su proceso de autorrealización debe haber satisfecho muchas necesidades previas, para que éstas no interfieran ni utilicen energías que están abocadas a este desarrollo. (pág.,6)

Las personas que se autorrealizan desean ser libres para elegir lo que desean alcanzar para su propio bien, cuando se autorrealizan siguen normas y modelos de acuerdo a sus obligaciones de trabajo, pero en ocasiones interfieren con su desarrollo personal y es aquí donde existe frustración consigo mismo. Las necesidades de satisfacer nuestras propias metas personales para así desarrollar nuestro potencial de hacer aquello que nos gusta para obtener aptitudes y actitudes para desarrollarnos profesionalmente.

## **CAPITULO II**

### **MATERIALES Y MÉTODOS**

#### **2.1 Tipo de Investigación**

Este proyecto de investigación, en su contexto general, se ubica en el marco del paradigma cuantitativo no experimental. Babativa (2017) añade que se “caracteriza por ser objetiva y deductiva, producto de los diferentes procesos experimentales que pueden ser medibles, su objeto de estudio permite realizar proyecciones, generalizaciones o relaciones en una población o entre poblaciones a través de inferencias estadísticas establecidas en una muestra” podemos añadir a que este tipo de investigación nos permite conocer la realidad de la población docente de la Unidad Educativa Alfredo Pérez Guerrero además que por medio de variables, estas pueden ser medibles y mantener una relación entre una y otra población; con las hipótesis planteadas se puede lograr demostrar por medio de procesos estadísticos el alcance de la investigación es descriptiva/correlacional porque se pretende realizar una conceptualización de las variables; el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal de la escala de Burnout en la Unidad Educativa Alfredo Pérez Guerrero; además en el mismo paradigma mencionado también tiene un alcance correlacional porque se determinó la relación que existe entre el nivel de enseñanza y el género de los docentes de la Unidad Educativa con las siguientes variables; el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal.

El diseño de la investigación, en el marco de lo cuantitativo, es no experimental de carácter transversal, es decir que no se manipuló las variables de estudio y estas fueron medidas una vez que ocurrió el fenómeno investigado que es la satisfacción docente, para esta investigación y recopilación de datos se tomó la respectiva información en un tiempo mínimo (Hernández & Mendoza, 2018).

#### **2.2 Métodos, Técnicas e Instrumentos**

##### **2.2.1 Método**

Los métodos generales que ayudan a fundamentar esta investigación son de importancia para poder dar confiabilidad a la vez son lógicos ya que se basaron en el método que son básicamente:

##### **Inductivo**

Método que permitió partir del análisis de los indicadores de cada una de las variables, en el capítulo de resultados y discusión para llegar a lo particular hasta llegar a condiciones de carácter general. Para (Palmett, 2020) “la inducción fue implementada como un método científico, consolidando que contribuyen en la construcción de conocimientos y nuevas hipótesis a partir de antecedentes, logrando así llegar a la verdad”. Añadiendo a lo que el

autor propone aquí en este método podemos lograr por medio de hipótesis propuestas, con

un único objetivo que es llegar a la verdad y poder verificarla en la población docente de la Unidad Educativa Alfredo Pérez Guerrero, manteniendo una relación entre género y nivel de enseñanza con la población masculina y femenina.

### **Deductivo.**

Para Abreu (2014) “El método deductivo permite determinar las características de una realidad particular que se estudia por derivación o resultado de los atributos o enunciados contenidos en proposiciones o leyes científicas de carácter general formuladas con anterioridad”. Este método permite partir de lo general basado en la lógica hasta llegar a un punto concreto, es decir que aquí se basa en principios que tienen lógica para así extraer conclusiones obtenidas a través de la validación que se tomó como base para que favorezcan a esta investigación. Este método permitió llegar a especificaciones teóricas relacionadas con la Evaluación de la satisfacción profesional de los docentes de la Unidad Educativa Alfredo Pérez Guerrero partiendo de la teoría general básica de Burnout, aspectos a profundizarse en el marco teórico del informe de investigación. También en la demostración de hipótesis se utilizó el método hipotético/deductivo.

### **2.2.2 Técnicas e Instrumentos.**

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

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

El cual será adaptado al contexto del cual vamos el instrumento. Es decir, el cuestionario será aplicado a todos los docentes de la Unidad Educativa Alfredo Pérez Guerrero de manera on-line a través de la plataforma de Forms en la tercera semana de noviembre.

La consistencia interna del instrumento (fiabilidad), con respecto a las 22 preguntas de Burnout, que no es más de la correlación de relación de todos los ítems de la escala, es medido con el alfa de Combrash el agotamiento emocional tubo una puntuación de 0,71: la despersonalización obtuvo un 0,69 realizando una aproximación es de 0,7; la realización personal obtuvo un 0.79. Mientras que el total de los 22 ítems es de 0,7 este valor, según los criterios de (George y Mallery, 2013) se lo considera como cuestionable. Valor que puede ser bajo, ya que el número de encuestas aplicadas fue relativamente bajo; según la técnica, para poder aplicar el Alfa de Combrash de manera idónea, debería tenerse almenas 5 encuestas por cada pregunta del instrumento.

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

*Tabla 1 Percentiles de Burnout*

	INTERVALO		
	ALTO	MEDIO	BAJO
AGOTAMIENTO	20-33	14-19	9-13
DESPERSONALIZACIÓN	9-13	7-8	5-6
REALIZACIÓN PERSONAL	37-40	34-46	22-33

### 2.3 Hipótesis

Para la presente investigación se ha planteado las siguientes hipótesis:

1. Existe relación entre el género y el agotamiento emocional en los docentes de la Unidad Educativa “Unidad Educativa Alfredo Pérez Guerrero”.
2. Existe relación entre género y despersonalización en los docentes de la Unidad Educativa Unidad Educativa “Alfredo Pérez Guerrero”.
3. Existe relación entre género y realización personal en los docentes de la Unidad Educativa Unidad Educativa “Alfredo Pérez Guerrero”.
4. Existe relación entre nivel de enseñanza y agotamiento emocional en los docentes de la Unidad Educativa “Alfredo Pérez Guerrero”.

5. Existe relación entre nivel de enseñanza y despersonalización en los docentes de la Unidad Educativa “Alfredo Pérez Guerrero”.
6. Existe relación entre nivel de enseñanza y realización personal en los docentes de la Unidad Educativa “Alfredo Pérez Guerrero”.

#### **2.4 Matriz de Operacionalización de Variables**

*Tabla 2 Matriz de Operacionalización*

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

	<p>18. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.</p> <p>22. Realmente no me importa lo que les ocurra a algunos de mis alumnos.</p> <p>29. Siento que los alumnos o compañeros de trabajo me culpan de algunos de sus problemas.</p>
<p><b>Realización personal</b></p>	<p>11. Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos. *</p> <p>14. Puedo solucionar adecuadamente los problemas que me presentan mis alumnos. *</p> <p>16. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros. *</p> <p>19. Me encuentro con mucha energía en el trabajo. *</p> <p>24. Siento que puedo crear un clima relajado en mi trabajo. *</p> <p>25. Me encuentro animado después de la jornada laboral. *</p> <p>26. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo. *</p> <p>28. Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo. *</p>
<p><b>Condiciones de Trabajo</b></p>	<p>30. Suelen solicitarme tareas de ejecución inmediata a último momento</p> <p>31. Mis estudiantes, padres de familia o institución, demandan de mi tiempo extra fuera de mi horario de trabajo.</p> <p>32. Mantengo buenas relaciones con mis compañeros. *</p> <p>33. Mantengo buenas relaciones con mis autoridades. *</p>

- 
34. Considero que mi sueldo está acorde a mis labores desempeñadas.
  35. La normativa institucional permite y ampara mi labor.
  36. Siento el respaldo de mis autoridades.
  37. Las aulas donde trabajo son cómodas y funcionales para mi tarea docente.
  38. La infraestructura de servicios complementarios (cubículos, baños, bar, biblioteca, etc.) considero suficiente y adecuada para mis labores.
  39. Las asignaturas a mi cargo están asignadas en función de mi especialidad.
  40. Considera que la infraestructura está acorde a las necesidades de inclusión y accesibilidad universal (discapacidad, dificultades de movilidad, enfermedades o degenerativas, tercera edad, etc.)
- 

Nota 1: (\*) Preguntas invertidas.

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

## **2.5 Participantes.**

La población o universo a investigarse está compuesto por 80 docentes que laboran en la Unidad Educativa “Alfredo Pérez Guerrero” con una única jornada; con relación a la dependencia de los docentes (nombramiento y contrato).

Del universo estudiado, la muestra representativa a la que se aplicó fue de 54 docentes que respondieron el cuestionario.

Los datos socio demográficos de los participantes investigados son: hombres de 74,1% y mujeres de 25,9%; mestizos, 98,1% e indígena 1,9%; según la relación laboral, el 11,1% contrato, nombramiento provisional 3,7%, y nombramiento definido es del 85,2%; el nivel académico de los docentes es de; el 5,6% tienen el título de segundo nivel, el 68,5% tiene el título de 3er nivel y el 25,9% tienen el título de cuarto nivel.

El promedio de edad de los docentes investigados es de 42.33% años; mientras que el promedio de años de experiencia es de 10.39%

Se tratará de aplicar un censo; es decir el instrumento o test será aplicado en la totalidad del universo aplicado por lo que no se requiere determinar una muestra.

## **2.6 Procedimiento.**

Una vez que se adopte al contexto, el test de Burnout Maslach se conseguirá el consentimiento informado de la autoridad máxima de la institución para aplicar el instrumento. El Test de Burnout fue ingresado a la plataforma Forms que permanecerá abierta por 8 días para que los docentes cumplimenten el test de manera virtual.

Los datos fueron ingresados al Software SPSS versión 23 para hacer tabulados y analizados; este mismo software se empleó para calcular los estadísticos para la demostración de las hipótesis anteriormente planteadas en su momento; en el caso de género con las dimensiones de Burnout se utilizó Chi Cuadrado, porque se está evaluando si hay relación entre dos variables categóricas; mientras que en el caso de nivel de enseñanza con las dimensiones de Burnout también se utilizó Chi Cuadrado, porque se está comparando 3 grupos (inicial, básica y bachillerato).

Para (Tinoco, 2008) la prueba Chi Cuadrado permite determinar si existe una relación entre dos variables categóricas (cualitativas). Es necesario resaltar que esta prueba indica si existe o no una relación entre las variables, pero no señala el grado o el tipo de relación; es decir, no indica el porcentaje de influencia de una variable sobre la otra o la variable que causa la influencia.

La prueba de Chi Cuadrado es un procedimiento estadístico que nos permite verificar si hay una diferencia significativa entre los resultados que se expongan en esta investigación además que esta prueba ayuda a comprobar la relación entre las variables como son: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

## CAPITULO III RESULTADOS Y DISCUSIÓN

*Tabla 3 Resultados descriptivos*

Resultados Descriptivos				
		Agotamiento emocional	Despersonalización	Realización Personal
Media		15,11	7,39	35,46
Mediana		15,00	6,00	36,00
Moda		17	5	40
Desviación estándar		4,85	3,55	4,1
Varianza		21,6	12,6	16,8
Puntos de corte	Bajo	22	31	16
	Medio	27	13	18
	alto	5	10	0

### 3.1 Análisis de dimensiones de Burnout

*Tabla 4 Agotamiento Emocional*

Agotamiento emocional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	22	40,7	40,7	40,7
	Medio	27	50,0	50,0	90,7
	Alto	5	9,3	9,3	100,0
Total		54	100,0	100,0	

**Análisis:** se puede evidenciar en esta dimensión que la puntuación se encuentra entre bajo y medio con un 50% la población docente se encuentra medianamente con agotamiento emocional, es decir que los docentes se sienten emocionalmente agotados, se puede relacionar esta dimensión con algunos factores como: la sobrecarga laboral, la falta de apoyo de las autoridades o en ocasiones se puede vincular con la presión que sienten con los estudiantes y padres de familia. (Rodríguez et al., 2017) en su investigación acerca del Síndrome de Burnout; expresan que el estrés laboral debido a las exigencias del entorno profesional. Esta situación puede causar saturación física o mental del trabajador, menciona al agotamiento emocional como un factor negativo en la salud del profesional debido a que

no puede desarrollar a plenitud sus actividades y no puede desenvolverse profesionalmente, y al no alcanzar metas u objetivos planteados el profesional puede llegar a frustrarse y a sentir baja autoestima y a tener pensamientos negativos referente a las funciones que desempeña en la institución educativa. Mientras con la puntuación de 40% se encuentra bajo en esta dimensión esto hace referencia a que los docentes tratan de controlar sus emociones para que esto no afecte su trabajo y el buen desempeño de sus labores.

*Tabla 5 Realización Personal*

Realización Personal					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	16	29,6	29,6	29,6
	Medio	38	70,4	70,4	100,0
Total		54	100,0	100,0	

**Análisis:** “Las personas emocionalmente competentes pueden reflexionar sobre cómo y cuándo usar, de un modo efectivo, habilidades como la automotivación, control de impulsos, independencia, iniciativa, perseverancia, obtener el máximo rendimiento” (Pegalajar, Análisis del Autocepto y Realización Personal: Nuevos Desafíos en la Formación Inicial del Profesorado, 2017, pág. 97) en esta dimensión podemos observar dos valores que resaltan principalmente con el 70% la población docente sienten que han podido realizarse personalmente, que han logrado desarrollarse profesionalmente logrando así cumplir sus expectativas hace referencia aquí también a las limitaciones de creación y transformación de la calidad educativa, los docentes tienen motivación al cambio y a la vez el buen desempeño de sus funciones ayudando también a que exista una mejor convivencia en la comunidad educativa y a la vez exista predisposición al cambio y a la mejora de su propia realización personal. Mientras que con una puntuación baja con el 29% los docentes tienen cierto rezago para realizarse profesionalmente se lo puede relacionar con la falta de apoyo de sus autoridades, compañeros de trabajo y en ocasiones con estudiantes debido a que no existe buenas relaciones y con ello trae un efecto negativo para que los docentes puedan llegar a cumplir con sus expectativas.

Tabla 6 Despersonalización

Despersonalización					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	31	57,4	57,4	57,4
	Medio	13	24,1	24,1	81,5
	Alto	10	18,5	18,5	100,0
Total		54	100,0	100,0	

**Análisis:** en esta dimensión se pueden notar tres valores, con un 57% en la categoría bajo se encuentra la despersonalización se menciona que los docentes en este porcentaje entran a un proceso de estrés y falta de motivación debido a que muchas de las veces no desempeñan las funciones que les competen, pues provoca menor interés por los alumnos, ausentismo y actitudes negativas con respecto a sus compañeros de trabajo. (Castañeda & Sánchez, 2022, pág. 233) añaden que “La despersonalización se presenta a través de la insensibilidad y actitudes frías hacia quien recibe el servicio, además de no mostrar interés”. Todo esto hace referencia a que no exista una buena comunicación entre docentes y estudiantes y docentes con sus autoridades. Mientras que el 24% de docentes en un nivel medio sienten que existe apoyo, pero no el suficiente para el buen desarrollo de sus funciones también se puede involucrar los desafíos del crecimiento profesional.

### 3.2 Género y Dimensiones de Burnout

Tabla 7 Género y Agotamiento Emocional

Tabla cruzada Género: *Agotamiento emocional						
		Agotamiento emocional			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Género:	Masculino	Recuento	16	20	4	40
		% dentro de	40,0%	50,0%	10,0%	100,0%
Género:	Femenino	Recuento	6	7	1	14
		% dentro de	42,9%	50,0%	7,1%	100,0%
Total	Género:	Recuento	22	27	5	54
		% dentro de	40,7%	50,0%	9,3%	100,0%

**Análisis:** la población encuestada está conformada por 40 hombres y 14 mujeres. Tomando en cuenta solo el nivel medio debido a que se encuentra la mayoría de la población.

En esta dimensión podemos observar que el agotamiento emocional lo obtuvieron 20 docentes en el rango medio, esto hace referencia al cansancio emocional debido al estrés laboral, la presión de las autoridades, la sobrecarga laboral y la baja autoestima. Para (Dávila & José, 2011) “se cataloga al estrés laboral como uno de los principales factores que deterioran la salud del individuo en etapa productiva. Al respecto, las personas que desarrollan su trabajo” (pág. 371). Mientras que en la población femenina se puede añadir que 7 docentes tienen un nivel medio de agotamiento emocional es decir que las docentes se sienten afectadas debido a diversos factores como pensamientos negativos, cansancio sea este físico o mental en ocasiones se podría decir que pueden caer en la frustración.

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 en la unidad educativa Alfredo Pérez Guerrero.

H0: No existe relación entre el género y el agotamiento emocional en los docentes en la unidad educativa Alfredo Pérez Guerrero.

*Tabla 8 Prueba de Chi cuadrado de Género y Agotamiento Emocional*

Prueba de Chi-Cuadrado de género y agotamiento emocional

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,112 <sup>a</sup>	2	,945
Razón de verosimilitud	,117	2	,943
Asociación lineal por lineal	,083	1	,773
N de casos válidos	54		

Como el p valor es de 0,945 ( $p > 0.05$ ) se acepta la hipótesis nula lo que nos demuestra que no existe relación entre el género y el agotamiento emocional en los docentes en la unidad educativa Alfredo Pérez Guerrero.

*Tabla 9 Género y Realización Personal*

**Tabla cruzada Género: \*Realización Personal**

			Realización Personal		Total
			Bajo	Medio	
Género:	Masculino	Recuento	13	27	40
		% dentro de Género:	32,5%	67,5%	100,0%
	Femenino	Recuento	3	11	14
		% dentro de Género:	21,4%	78,6%	100,0%
Total		Recuento	16	38	54
		% dentro de Género:	29,6%	70,4%	100,0%

**Análisis:** se puede notar que en la población masculina la realización personal se encuentra en un nivel medio con 27 docentes hombres esto quiere decir que el personal docente siente que puede solucionar los problemas que se presenten dentro o fuera del aula. Para (Pegalajar, 2017, pág. 96) “La autonomía personal, en la que se incluyen la autoestima, automotivación, actitud positiva, responsabilidad, análisis crítico de normas sociales, buscar ayuda y recursos y auto-eficacia emocional” para el personal docente estos factores ayudan a que se encuentren motivados y están en la búsqueda de mejorar continuamente para que así puedan tratar de forma adecuada los problemas que existan dentro del entorno de trabajo. Mientras que la población femenina con 11 docentes se encuentra motivadas a realizarse profesionalmente debido a sus ideales de cambio no solo en el ámbito educativo, sino que en la vida de sus estudiantes ya que sienten que están influyendo positivamente en las problemáticas que muchas veces enfrentan solos los niños, niñas o adolescentes.

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

H1: existe relación entre el género y la realización personal en los docentes en la unidad educativa Alfredo Pérez Guerrero.

H0: No existe relación entre el género y la realización personal en los docentes en la unidad educativa Alfredo Pérez Guerrero.

*Tabla 10 Chi Cuadrado entre Género y Realización Personal*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>						
		Valor	gl	Significaci ón asintótica (bilateral)	Significaci ón exacta (bilateral)	Significaci ón exacta (unilateral)
Chi-cuadrado	de	,610 <sup>a</sup>	1	,435		
Pearson						
Corrección	de	,194	1	,659		
continuidad <sup>b</sup>						

Razón de verosimilitud	de	,636	1	,425	
Prueba exacta de Fisher					,515
Asociación lineal por lineal		,598	1	,439	,337
N de casos válidos		54			

a. 1 casillas (25,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 4,15.

b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Como el p valor 0,435 es decir que el  $p > 0,05$  se acepta la hipótesis nula es decir que no existe relación entre género y realización personal en los docentes de la Unidad Educativa Alfredo Pérez Guerrero

*Tabla 11 Género y Despersonalización*

		Despersonalización			Total	
			Bajo	Medio	Alto	
Género:	Masculino	Recuento	25	7	8	40
		% dentro de Género:	62,5%	17,5%	20,0%	100,0%
	Femenino	Recuento	6	6	2	14
		% dentro de Género:	42,9%	42,9%	14,3%	100,0%
Total		Recuento	31	13	10	54
		% dentro de Género:	57,4%	24,1%	18,5%	100,0%

**Análisis:** en esta dimensión podemos observar que se encuentra en un nivel bajo con 25 hombres en esta categoría los docentes sienten que estos factores negativos como la insensibilidad, baja autoestima y poca predisposición al cambio pueden afectar su desempeño laboral. Para (Castañeda & Sánchez, 2022) la despersonalización se presenta a través de la insensibilidad y actitudes frías hacia quien recibe el servicio, además de no mostrar interés” estas actitudes y aptitudes se presentan de forma negativa por parte del trabajador y esto afecta indirectamente a su rendimiento y las relaciones interpersonales dentro del grupo de trabajo. Mientras que la población femenina con un nivel bajo y medio suman un total de 12

mujeres que sienten que la despersonalización es debido a la inestabilidad y actitudes frías que muestran con las personas que se encuentran en su entorno de trabajo.

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

H1: existe relación entre el género y la Despersonalización en los docentes en la unidad educativa Alfredo Pérez Guerrero.

H0: No existe relación entre el género y la Despersonalización en los docentes en la unidad educativa Alfredo Pérez Guerrero.

*Tabla 12 Chi Cuadrado entre Género y Despersonalización*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,650 <sup>a</sup>	2	,161
Razón de verosimilitud	3,391	2	,183
Asociación lineal por lineal	,325	1	,569
N de casos válidos	54		

a. 2 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2,59

Como el p valor 0,161 es decir que el  $p > 0,05$  se acepta la hipótesis nula es decir que no existe relación entre género y la despersonalización en los docentes de la Unidad Educativa “Alfredo Pérez Guerrero”

### **3.3 Nivel de enseñanza y Dimensiones de Burnout**

*Tabla 13 Nivel de Enseñanza y Agotamiento Emocional*

<b>Tabla cruzada Nivel de enseñanza.</b>						
<b>*Agotamiento emocional</b>						
Nivel de enseñanza.	Educación inicial	Recuento	Agotamiento emocional			Total
			Bajo	Medio	Alto	
		4	9	0	13	
		% dentro de Nivel de enseñanza.	30,8 %	69,2%	0,0%	100,0%
		Recuento	17	14	5	36

Educación general básica	% dentro de Nivel de enseñanza.	47,2 %	38,9%	13,9%	100,0%
Bachillerato	Recuento	1	4	0	5
	% dentro de Nivel de enseñanza.	20,0 %	80,0%	0,0%	100,0%
Total	Recuento	22	27	5	54
	% dentro de Nivel de enseñanza.	40,7 %	50,0%	9,3%	100,0%

Análisis: en esta dimensión entre agotamiento emocional y nivel de enseñanza podemos observar que los docentes de los distintos niveles como Educación Inicial con 9 docentes se encuentran medianamente agotados se puede añadir a que el agotamiento emocional se debe a que los docentes al sentir cansancio sea este físico o emocional no pueden mostrar un buen desenvolvimiento de sus actividades de enseñanza; para Educación General Básica se encuentra en un nivel bajo con 17 docentes en esta dimensión el agotamiento emocional no es notable porque ya al trabajar con niños que se valen por sí mismo el trabajo no demanda de mucho tiempo, mientras que en el Bachillerato con 4 docentes que se encuentran en un nivel medio se puede citar a (Gómez et al., 2018) mencionan que “el ser humano diariamente está sometido a situaciones de presión que afecta especialmente los aspectos de la vida personal y laboral, sobre todo en los que realizan trabajos rutinarios”. Se encuentran más cansados no físicamente, sino que emocionalmente, con un 80% los docentes en su mayoría se encuentran sometidos a situaciones de presión con relación a la jornada académica u otras funciones que cumple

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

H1: existe relación entre niveles de enseñanza y agotamiento emocional en los docentes en la unidad educativa Alfredo Pérez Guerrero.

H0: No existe relación entre niveles de enseñanza y agotamiento emocional en los docentes en la unidad educativa Alfredo Pérez Guerrero.

*Tabla 14 Chi Cuadrado y Nivele de Enseñanza*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>				
		Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson		6,467 <sup>a</sup>	4	,167
Razón de verosimilitud		7,986	4	,092
Asociación lineal por lineal		,034	1	,854

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,46.

Como el p valor 0,167 es decir que el  $p > 0,05$  se acepta la hipótesis nula es decir que no existe relación entre el nivel de enseñanza y agotamiento emocional en los docentes de la Unidad Educativa “Alfredo Pérez Guerrero”

*Tabla 15 Nivel de Enseñanza y Realización Personal*

<b>Tabla cruzada Nivel de enseñanza.</b>					
<b>*Realización Personal</b>					
		Realización Personal		Total	
		Bajo	Medio		
Nivel de enseñanza.	Educación inicial	Recuento	3	10	13
		% dentro de Nivel de enseñanza.	23,1%	76,9%	100,0%
	Educación general básica	Recuento	10	26	36
		% dentro de Nivel de enseñanza.	27,8%	72,2%	100,0%
	Bachillerato	Recuento	3	2	5
		% dentro de Nivel de enseñanza.	60,0%	40,0%	100,0%
Total		Recuento	16	38	54
		% dentro de Nivel de enseñanza.	29,6%	70,4%	100,0%

**Análisis:** en referencia a la realización personal podemos notar que se obtiene tan solo dos niveles de bajo y medio. Para el nivel de Educación Inicial con 10 docentes en el nivel medio se sienten realizados ya que han logrado realizarse profesionalmente y que sus ideales son los mismos con los que iniciaron cuando impartieron conocimientos a los más pequeños. (Pegalajar, 2017, pág. 96) menciona que la” Inteligencia interpersonal, relacionada con el dominio de habilidades socia-les básicas, el respeto por los demás, comunicación receptiva, comunicación expresiva, compartir emociones, comportamiento pro-social y cooperación y asertividad”; Educación General Básica con 26 docentes, los profesionales sienten que han logrado cumplir sus sueños y metas ya que al estar en contacto con niños y adolescentes les permite ayudarlos de cierta manera ya que pueden influir positivamente en la vida de sus estudiantes. Mientras que en el Bachillerato tienen baja su realización personal esto se puede

vincular con las pocas expectativas que tienen los docentes ya que al trabajar con adolescentes es un trabajo más exhaustivo. Para (Rivera et al., 2018) añaden que el tener baja realización profesional implica como reconocimiento a lo negativo donde el proyecta a las demás personas, simplemente se siente frustrado de realizar a medias el trabajo y de sentirse con muchas inestabilidades personales dentro del ámbito laboral, en este proceso el sujeto se da cuenta que los resultados no son los esperados, y esto lo llega a frustrar.

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

H1: existe relación entre niveles de enseñanza y realización personal en los docentes en la unidad educativa Alfredo Pérez Guerrero.

H0: No existe relación entre niveles de enseñanza y realización personal en los docentes en la unidad educativa Alfredo Pérez Guerrero.

*Tabla 16 Chi Cuadrado y Nivel de Enseñanza*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,539 <sup>a</sup>	2	,281
Razón de verosimilitud	2,315	2	,314
Asociación lineal por lineal	1,573	1	,210
N de casos válidos	54		

a. 3 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,48.

Como el p valor 0, 281 es decir que el  $p >$  a 0,05 se acepta la hipótesis nula es decir que no existe relación entre niveles de enseñanza y la realización personal de la Unidad Educativa “Alfredo Pérez Guerrero”

*Tabla 17 Nivel de Enseñanza y Despersonalización*

<b>Tabla cruzada Nivel de enseñanza.</b>						
<b>*Despersonalización</b>						
		Despersonalización			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Nivel de enseñanza.	Educación inicial	Recuento	9	3	1	13
		% dentro de Nivel de enseñanza.	69,2%	23,1%	7,7%	100,0%
		Recuento	19	9	8	36

Educación general básica	% dentro de Nivel de enseñanza.	52,8%	25,0%	22,2%	100,0%
Bachillerato	Recuento	3	1	1	5
	% dentro de Nivel de enseñanza.	60,0%	20,0%	20,0%	100,0%
Total	Recuento	31	13	10	54
	% dentro de Nivel de enseñanza.	57,4%	24,1%	18,5%	100,0%

**Análisis:** “La Despersonalización, y el sentimiento de reducción de capacidad personal y consecuentemente, insatisfacción por el auto-rendimiento profesional” (Granados et al.,2019) comentan que la despersonalización en el profesorado aumenta al no cumplir con sus metas u objetivos ya que tienen poca motivación para lograr grandes cambios en su vida profesional. En la presente investigación se puede notar que en Educación Inicial la despersonalización se encuentra en un rango bajo con 9 docentes es decir que sienten motivación por mejorar en su vida profesional mientras que Educación General Básica cuenta con 19 al igual se encuentra en un rango bajo al igual que el Bachillerato con 3 esto nos da a entender que los docentes sienten que puede mejorar la calidad educativa a la vez que sienten motivación para mejorar profesionalmente a demás que se puede notar que existe una buena comunicación entre docentes y alumnos.

Para demostrar si existe relación entre niveles de enseñanza y Despersonalización se planteó las siguientes hipótesis:

H1: existe relación entre niveles de enseñanza y Despersonalización en los docentes en la unidad educativa Alfredo Pérez Guerrero.

H0: No existe relación entre niveles de enseñanza y Despersonalización en los docentes en la unidad educativa Alfredo Pérez Guerrero

*Tabla 18 Chi Cuadrado y Despersonalización*

Pruebas de chi-cuadrado		
Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4	,808
	1,605 <sup>a</sup>	
Razón de verosimilitud	4	,771
	1,809	
Asociación lineal por lineal	1	,371
	,801	

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,93.

Como el p valor 0, 808 es decir que el  $p > 0,05$  se acepta la hipótesis nula es decir que no existe relación entre niveles de enseñanza y despersonalización de los docentes de la Unidad Educativa “Alfredo Pérez Guerrero”

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### CONCLUSIONES

1. Para la realización de esta investigación se requiere que la población sea más grande para que la muestra se pueda comparar y así sacar un estadístico más confiable. La teoría planteada referente al síndrome de Burnout de Maslach nos permite identificar los fenómenos asociados a la práctica profesional relacionándolos con las dimensiones de: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Estas están vinculadas con el que hacer del docente dentro de la institución educativa. Otro factor influyente es el entorno en el que se encuentran, en esta investigación.
2. Existe relación entre género y las dimensiones de burnout, en los resultados se muestra que no existe relevancia de mayor intensidad en ninguno en la unidad educativa Alfredo Pérez Guerrero. El personal docente se muestra medianamente satisfecho. Esto no quiere decir que no haya problemas, solo que los docentes pasan por diversas situaciones en las que se encuentran agotados tanto físicamente como emocionalmente. Debemos recordar que el profesional docente es un pilar fundamental en la educación, además que estos aspectos negativos pueden afectar la enseñanza-aprendizaje de los estudiantes.
3. Existe relación entre el nivel de enseñanza y las dimensiones de burnout. Se puede notar que los docentes que se encuentran en el nivel de educación inicial se muestran algo agotados debido a que trabajar con niños pequeños requiere mayor esfuerzo físico que emocional, mientras que en el nivel de Bachillerato los docentes se muestran agotados debido a que trabajar con adolescentes también requiere trabajar con los problemas que le rodean al estudiante a la vez un factor que influye es la relación con sus autoridades y compañeros.

## RECOMENDACIONES

1. Para el estudio de esta investigación se requiere más profundidad y la población más grande ya que se requiere de muestras con una cantidad considerable que ayuden a indicar que tan susceptible se encuentra la población docente a los diversos cambios que se presentan en su entorno de trabajo y a la vez se puede observar las diversas situaciones en las que se encuentra el docente expuesto.
2. Se recomienda que se tome en cuenta la salud emocional y física de los docentes, ya que ellos son el pilar fundamental de la educación sin ellos no podría existir una educación verdadera es por ello que se cree conveniente que exista la implementación de talleres, charlas motivacionales o convivencias con un único fin que el profesional docente libere sus cargas emocionales y profesionales para que se reduzca el agotamiento, pensamientos negativos y se fortalezca los aspectos positivos que hacen que el docente busque las formas de hacer bien su trabajo y que este se vea proyectado con sus estudiantes.
3. Las medidas que se tomaran en cuenta para que se controle el agotamiento, despersonalización y la realización profesional son la realización de talleres, charlas informativas y de motivación o campamentos en donde el personal docente pueda liberarse de las tensiones, estrés, agotamiento y cansancio físico, además que se puede implementar propuestas que serán de utilidad para los distintos niveles de enseñanza en las que los docentes se encuentran impartiendo clases cabe resaltar que para realizar las actividades expuestas es necesario el apoyo de las autoridades tanto de las instituciones o del propio gobierno.

## REFERENCIAS

- Abrajan, M., & Contreras, J. (2009). GRADO DE SATISFACCIÓN LABORAL Y CONDICIONES DE TRABAJO: UNA EXPLORACIÓN CUALITATIVA. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 106. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/292/29214108.pdf>
- Abreu, J. (2014). El Método de la Investigación. *Revista International Journal of Good Conscience*. Obtenido de [http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9\(3\)195-204.pdf](http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9(3)195-204.pdf)
- Acuña, J. (2021). : *Satisfacción laboral y desempeño de los docentes de las Instituciones de las Instituciones de Educación Superior*. Ambato: UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/32057/1/110%20GTH.pdf>
- Arias, W., & Muñoz, A. (2016). Síndrome de burnout en personal de enfermería de Arequipa. *Revista Cubana de Salud* . Obtenido de <https://www.scielosp.org/article/rcsp/2016.v42n4/559-575/es/>
- Babativa, C. (2017). *Investigación cuantitativa*. Bogotá: Fondo editorial Areandino. Obtenido de <https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/3544/Investigaci%c3%b3n%20cuantitativa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Babativa, D. (2017). Antecedentes de la psicología organizacional. En D. Babativa, *Psicología Organizacional* (pág. 8). Colombia: Editorial Areandino. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/326426111.pdf>
- Castañeda, L., & Sánchez, A. (2022). Satisfacción laboral y burnout en personal docente. *RETOS: Revista de Ciencias de Administración y Economía*, 233-235. doi:<https://doi.org/10.17163/ret.n24.2022.03>
- Colabella, L., & Vargas, P. (2015). Entre la salida laboral y la realización: una interpretación etnográfica de la vida universitaria en sectores populares a partir del Mozart de Norbert Elias. *Revista del Museo de Antropología*, 211. Obtenido de <http://www.scielo.org.ar/pdf/remua/v8n2/v8n2a20.pdf>
- Cueto, N. (2019). *Satisfacción laboral y desempeño laboral de docentes de una institución Pública*. Lima: UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN Enrique Guzmán y Valle. Obtenido de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/6454/Nisvit%20Marisol%20CUETO%20PEREZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Dávila, A., & José, F. (2011). Síndrome de agotamiento emocional en profesionales de la unidad de cuidados intensivos. *Multiciencias* , 11(4), 370-371. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/904/90421972006.pdf>

- Duche, A., Gutiérrez, O., & Paredes, F. (2019). SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO INSTITUCIONAL EN DOCENTES UNIVERSITARIOS PERUANOS. *Revista Conrado*, 16.
- Durán, M. (2020). *Trabajo de grado presentado como requisito para obtener el título de Magister en Administración*. Bucaramanga-Colombia: Editorial Universidad Santo Tomás. Obtenido de <https://repository.usta.edu.co/jspui/bitstream/11634/32473/5/2021m%C3%B3nicaur%C3%A1n.pdf>
- Elizalde, A., Martí, M., & Martínez, F. (2006). Una revisión crítica del debate sobre las necesidades humanas desde el Enfoque Centrado en la Persona . *Revista de la Universidad Bolivariana*, 5. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/305/30517306006.pdf>
- Gómez, A., Suasnavas, P., & Rodríguez, S. (2018). Cansancio emocional, despersonalización y realización en trabajadores del sector bancario. *Revista INNOVA*.
- Gómez, M. (2016). SOBRE LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL Y DEL TRABAJO EN COLOMBIA. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 138.
- Gonzales, M. (2019). *Evaluación del Clima Laboral y su Incidencia en el desempeño de los Docentes en las Unidades Educativas Privadas de la ciudad de Guayaquil*. Guayaquil: Univeridad Católica de Santiago de Guyaquil . Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13190/1/T-UCSG-POS-MAE-235.pdf>
- González, M. (2021). Análisis de la satisfacción laboral del profesorado de formación profesional. *Revista FORO EDUCACIONAL*, 49-51. doi:10.29344/07180772.36.2638
- Granados, L., Aparisi, D., Inglés, C., Aparicio, M., Fernández, A., & García, J. (2019). ¿Predicen los factores de depresión, ansiedad y estrés la dimensión dela despersonalización y la baja realización personal en el profesorado? *Revista Education and Psychopathology*. Obtenido de [https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/93390/1/2019\\_Granados\\_etal\\_EurJDevelo pEducaPsychop.pdf](https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/93390/1/2019_Granados_etal_EurJDevelo pEducaPsychop.pdf)
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill Education .
- Izquierdo, J. M. (2006). Las personas en las organizaciones: trabajo y realización personal. *DESARROLLO DE RR.HH*, 88.
- Lovo, J. (2021). Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Revista entorno*(70), 112.
- Malander, N. (2016). Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario. *Revista Ciencia & trabajo*. Obtenido de

[https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-24492016000300177&script=sci\\_arttext&tlng=pt](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-24492016000300177&script=sci_arttext&tlng=pt)

- Marsollier, R. (2013). La despersonalización y su incidencia en los procesos de desgaste laboral. *Revista: Psicología*. Obtenido de [https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/7382/14\\_psicologiacom\\_2013\\_17\\_7\\_1\\_.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/7382/14_psicologiacom_2013_17_7_1_.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Maslow, A. (1971). Motivación y Personalidad. En A. Maslow, *La Influencia de Abraham Maslow* (pág. 2). Editorial: Diaz de Santos, S.A.
- Nascimento, R. K., Farias, G. O., Pereira, M. P., Both, J., & Folle, A. (2019). Evaluación de la Satisfacción Laboral de Profesores de Educación Física. *Pensar en Movimento, 17*, 264-265. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4420/442059977007/html/>
- Palmett, A. (2020). Métodos Inductivo Deductivo y Teoría de la Pedagogía Crítica. *Revista Crítica Transdisciplinar*. Obtenido de <https://petroglifosrevistacritica.org.ve/wp-content/uploads/2020/08/D-03-01-05.pdf>
- Parrales, M., & Puerto, P. (2020). La Satisfacción de los Docentes y su Incidencia en el Desempeño Profesional Educativo. *Revista Digital Publisher*, 285-286.
- Pegalajar, M. d. (2017). Análisis del Autocepto y Realización Personal: Nuevos Desafíos en la Formación Inicial del Profesorado. *CONTEXTOS EDUCATIVOS*, 97-98. Obtenido de <https://publicaciones.unirioja.es/ojs/index.php/contextos/article/view/2986/2778>
- Polo, J., Madrid, J., Gómez, L., Muñoz, A., & Millán, A. (2022). Rol del psicólogo organizacional y del trabajo. En J. Polo, J. Madrid, L. Gómez, A. Muñoz, & A. Millán, *Psicología organizacional y del trabajo* (pág. 20). Colombia: Editorial UNINORTE. Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/utnorte/221697>
- Posso, M., León, V., Narváez, G., & Posso, M. (2022). Perspectivas de Género y Condiciones de Aprendizaje Virtuales en Pandemia. *Revista electrónica Interuniversitaria de Formación de Profesorado*, 25(2), 27-41. doi:<https://doi.org/10.6018/reifop.511551>
- Quevedo, M., Delgado, C., Fuentes, J., Delgado, A., & Yela, T. S. (1999). Relación entre "despersonalización" (burnout), trastornos psicofisiológicos, clima laboral y tácticas de afrontamiento en una muestra de docentes. *Studies in Psychology*. Obtenido de <https://www.tandfonline.com/doi/epdf/10.1174/02109399960256784?needAccess=true&role=button>
- Rivera, Á., Segarra, P., & Giler, G. (2018). Síndrome de Burnout en docentes de instituciones de educación superior. *Revista: Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/559/55960422004/55960422004.pdf>

- Rodríguez, J., Guevara, A., & Viramontes, E. (2017). Síndrome de Burnout en docentes. *Revista de Intestigaciones Educativas de la REDIECH*, 3-4. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/5216/521653267015/521653267015.pdf>
- Segredo, A. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana de Salud Pública*. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=s0864-34662013000200017&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=s0864-34662013000200017&script=sci_arttext&tlng=en)
- Sierra, M. (2008). La despersonalización: aspectos clínicos y neurobiológicos. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-74502008000100004](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502008000100004)
- Tabares, Y., Martínez, V., & Matabanchoy, S. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Universidad y Salud*, pág 266. Obtenido de <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/4458/6561>
- Tenorio, A. (2017). *Satisfacción de los docentes frente al proceso de evaluación de desempeño laboral*. Quito: Editorial Universidad Andina Simón Bolívar . Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5698/1/T2338-MIE-Tenorio-Satisfaccion.pdf>
- Tinoco, O. (2008). Una aplicación de la prueba chi cuadrado con SPSS. *Revista de la Facultad de Ingeniería Industrial*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/816/81611211011.pdf>
- Tomás, J., Santos, S. D., & Fernández, I. (2019). Satisfacción Laboral en el Docente Dominicano: Antecedentes Laborales. *Revista Colombiana de Psicología*. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0121-54692019000200063](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-54692019000200063)
- Vargas, M. d. (2017). Clima Laboral. En M. d. Vargas, *PERCEPCIONES DE LOS DOCENTES SOBRE EL CLIMA LABORAL EN EL DEPARTAMENTO DE ÍNGLES* (pág. 9). Universidad de Piura. Obtenido de [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2888/MAE\\_EDUC\\_336-L.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2888/MAE_EDUC_336-L.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Yopan, J., Palmero, N., & Santos, J. (2020). Cultura Organizacional. *Revista ALAS: Asociación Latinoamericana de Sociología*, 266-267. Obtenido de : <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=588663787016>