

**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

FACULTAD DE FILOSOFIA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACION

CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

TEMA:

**Estudio del Síndrome de Burnout y su efecto en la satisfacción
laboral en los docentes de la Unidad Educativa Particular Bilingüe
Interamericano.**

AUTORES:

Gullqui Valarezo Carmen Paula

López Chumaña Andrea Carolina

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de

Licenciada en Psicología Organizacional

TUTOR:

Chiquito Lazo Efrén Eduardo, Mgs

Guayaquil, Ecuador

22 de febrero del 2022



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE FILOSOFIA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACION

CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Gullqui Valarezo Carmen Paula y López Chumaña Andrea Carolina**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciada en Psicología Organizacional**.

TUTOR (A)

f.  _____

Chiquito Lazo Efrén Eduardo

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____

Estacio Campoverde Mariana de Lourdes

Guayaquil, a los 22 del mes de febrero del año 2022



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE FILOSOFIA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACION
CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Gullqui Valarezo Carmen Paula**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Estudio del Síndrome de Burnout y su efecto en la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Particular Bilingüe Interamericano**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Psicología Organizacional**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 22 del mes de febrero del año 2022

EL AUTOR (A)

f. _____

Gullqui Valarezo Carmen Paula



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE FILOSOFIA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACION
CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, López Chumaña Andrea Carolina

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Estudio del Síndrome de Burnout y su efecto en la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Particular Bilingüe Interamericano**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Psicología Organizacional**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 22 del mes de febrero del año 2022

EL AUTOR (A)

f. _____

Andrea López

López Chumaña Andrea Carolina



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE FILOSOFIA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACION

CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

AUTORIZACIÓN

Yo, Gullqui Valarezo Carmen Paula

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Estudio del Síndrome de Burnout y su efecto en la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Particular Bilingüe Interamericano**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 22 del mes de febrero del año 2022

EL (LA) AUTOR(A):

f. _____

Gullqui Valarezo Carmen Paula



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE FILOSOFIA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACION

CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

AUTORIZACIÓN

Yo, **López Chumaña Andrea Carolina**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Estudio del Síndrome de Burnout y su efecto en la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Particular Bilingüe Interamericano**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 22 del mes de febrero del año 2022

EL (LA) AUTOR(A):

f. _____

López Chumaña Andrea Carolina



Guayaquil, 21 de febrero del 2022

CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

INFORME DE PLAGIO

URKUND	
Documento	Estudio del Síndrome de Burnout y su efecto en la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Particular Bilingüe Interamericano .docx (D128275809)
Presentado	2022-02-18 10:02 (-05:00)
Presentado por	carmen.gullqui@cu.ucsg.edu.ec
Recibido	efren.chiquito.ucsg@analysis.orkund.com
	0% de estas 59 páginas, se componen de texto presente en 0 fuentes.

Tema: "Estudio del Síndrome de Burnout y su efecto en la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Particular Bilingüe Interamericano"

Estudiante:

Gullqui Valarezo Carmen Paula

López Chumafía Andrea Carolina

Docente Tutor: Psic. Org. Efrén Chiquito, Mgs.

FIRMA

AGRADECIMIENTO

Carmen Gullqui V.

Agradezco a Dios, por ser un guía en mi camino. A mis padres, hermanos y sobrinos los cuales han estado en todo este proceso, teniendo paciencia y brindándome su apoyo. A mi enamorado por estar a mi lado, ayudarme y darme consejos. A mi compañera Andrea López por su dedicación, amistad y compromiso con este proyecto. A mis profesores quienes en estos años han brindado sus conocimientos, los cuales hicieron que pueda crecer día a día como persona y como profesional. Finalmente, quiero agradecer al Psic. Efrén Chiquito quien ha estado colaborando en todo este proceso, quien con su tiempo y conocimientos permitió el desarrollo de este trabajo.

Andrea López Ch.

Para empezar, agradezco principalmente a Dios y a mis padres por darme la oportunidad de realizar mi sueño de poder tener una carrera profesional, así como también a mis hermanas, tías y primas, que no dudaron en apoyarme cuando más lo necesite. Además, a mi compañera Carmen Gullqui, gracias por tu paciencia y gran amistad durante todos estos años, igualmente a mis amigos que con sus consejos me motivaron a seguir esforzándome. Finalmente, a mi tutor Psic. Efrén Chiquito el cual fue un excelente guía, aportándonos todos sus conocimientos y experiencias. Siempre estaré inmensamente agradecida por el apoyo brindado durante todo este tiempo.

DEDICATORIA

Carmen Gullqui V.

Dedico este trabajo de titulación a mis padres Luis Gullqui y Nancy Valarezo por su apoyo en este proceso educativo. A mi ángel de la guarda mi hermano Luis Gullqui Valarezo por qué este momento siempre lo esperó y siempre me dio su apoyo, consejos y amor. A mi mamá Eli Gullqui y mi hermana Verito Gullqui por estar conmigo y brindarme sus consejos para que pueda crecer profesionalmente. A mi enamorado Steven Huacón por ser mi soporte, darme sus consejos y estar a mi lado en este proceso. A mis amigas, en especial a mi compañera Andrea López que hemos estado juntas desde casi el inicio de nuestro proceso educativo, apoyándonos.

Andrea López Ch.

El presente trabajo de titulación se lo dedico a mis padres Fausto López y Magaly Chumaña, quienes siempre me motivaron y confiaron en mi durante todo este proceso, así como también a mis hermanas Roció López, Victoria López y Samanta López, las cuales son mi ejemplo a seguir demostrándome que todo es posible si te esfuerzas para conseguirlo, así como también a mi compañera Carmen Gullqui que con mucho esfuerzo hemos estado apoyándonos durante nuestros años de estudio y de amistad.



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE FILOSOFIA, LETRAS Y CIENCIAS DE LA EDUCACION
CARRERA DE PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

PSIC. MARIANA ESTACIO C.

DECANO O DIRECTOR DE CARRERA

f. _____

PSIC. SOFÍA CARRILLO S.

COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

f. _____

PSIC. ELBA BERMÚDEZ REYES

OPONENTE

ÍNDICE DE CONTENIDO

<i>Capítulo 1: Introducción</i>	2
1.1 Contexto.....	2
1.2 Problema	3
1.3 Justificación.....	3
1.4 Hipótesis.....	5
1.5 Preguntas de investigación.....	5
1.6 Objetivo General	6
1.7 Objetivos Específicos.....	6
<i>Capítulo 2: Marco Conceptual</i>	7
2.1 Definiciones de Burnout	7
2.1.1 Causas del Síndrome de Burnout	8
2.1.2 Dimensiones Del Burnout	8
2.1.3 Efectos Del Burnout.....	9
2.1.4 Diferenciación del estrés y el síndrome de burnout.....	10
2.2 Satisfacción Laboral.....	11
2.2.1 Definición de satisfacción laboral.....	11
2.2.2 Causas y factores.....	11
2.2.3 Dimensiones De La Satisfacción	12
<i>Capítulo 3: Marco Legal</i>	15
3.1 De la Constitución de la República del Ecuador.....	15
3.2 Plan Nacional De Desarrollo.....	15
<i>Capítulo 4: Marco Teórico</i>	17
4.1 Teoría Homeostática Del Bienestar Subjetivo	17
4.2 Teorías de las Demandas y Recursos laborales.....	17
<i>Capítulo 5: Metodología</i>	19

5.1 Tipo De Investigación.....	19
5.2 Método	19
5.3 Operacionalización De Variables.....	20
5.4 Población.....	21
5.5 Muestra.....	22
5.6 Herramientas E Instrumentos	22
5.7 Procedimiento	25
<i>Capítulo 6: Análisis de los resultados</i>	26
7. Propuesta.....	39
8. Conclusiones.....	44
9. Recomendaciones	46
Referencias.....	47

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operaciones de variables del cuestionario de Síndrome de Burnout.....	20
Tabla 2. Operaciones de variables de una escala de satisfacción laboral	21
5.4 Población.....	21
Tabla 3. Factores Sociodemográficos de la población.....	21
5.5 Muestra.....	22
Tabla 4. Factores Sociodemográficos de la muestra	22

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Dimensiones del Síndrome de Burnout	26
Figura 2. Dimensiones de Satisfacción laboral.....	27
Figura 3. Correlación del Síndrome de burnout y la satisfacción laboral.....	28
Figura 5. Representación del número de docentes por encima y por debajo de la media	29
Figura 6. Diagrama de dispersión que muestra la relación entre satisfacción laboral y la dimensión de significación de la tarea	29
Figura 7. Diagrama de dispersión que muestra la relación entre satisfacción laboral y la dimensión de condiciones de trabajo.	30
Figura 8. Diagrama de dispersión que muestra la relación entre satisfacción laboral y la dimensión de Reconocimiento personal y/o Social.....	31
Figura 9. Diagrama de dispersión que muestra la relación entre satisfacción laboral y la dimensión de beneficios económicos.....	31
Figura 10. Diagrama de dispersión que muestra la relación entre el síndrome de burnout y la dimensión de agotamiento emocional.....	32
Figura 11. Diagrama de dispersión que muestra la relación entre el síndrome de burnout y la dimensión de despersonalización.....	33
Figura 12. Diagrama de dispersión que muestra la relación entre el síndrome de burnout y la dimensión de falta de realización.....	33
Figura 13. Diagrama de dispersión que muestra la relación entre la satisfacción laboral y el agotamiento emocional (primera dimensión del burnout)	34
Figura 14. Diagrama de dispersión que muestra la relación entre la satisfacción laboral y la despersonalización (segunda dimensión del burnout).....	35
Figura 15. Diagrama de dispersión que muestra la relación entre la satisfacción laboral y la Falta de Realización (Tercera dimensión del burnout)	35
Figura 16. Diagrama de dispersión que muestra la relación entre síndrome de Burnout y la Significación a la tarea (Primera dimensión de Satisfacción).....	36
Figura 17. Diagrama de dispersión que muestra la relación entre síndrome de Burnout y las condiciones de trabajo (Segunda dimensión de Satisfacción).....	37

Figura 18. Diagrama de dispersión que muestra la relación entre síndrome de Burnout y el Reconocimiento personal y/o social (Tercera dimensión de Satisfacción).....	37
Figura 19. Diagrama de dispersión que muestra la relación entre síndrome de Burnout y los Beneficios Económicos (Cuarta dimensión de Satisfacción).....	38

RESUMEN

El presente trabajo de investigación “Estudio del Síndrome de Burnout y su efecto en la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Particular Bilingüe Interamericano” está enfocado en describir y diagnosticar la influencia entre Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes esta institución educativa de la ciudad de Guayaquil. Para la obtención de datos se tomó en cuenta la población total de docentes, fueron 94 docentes de diversas características. La metodología utilizada fue cuantitativa y transversal. La técnica empleada para la recolección de información fue de acuerdo a las dos variables de estudio: síndrome de burnout (Maslach Burnout Inventory) y satisfacción laboral (Escala de Satisfacción Laboral SL- SPC). Una vez recopilados los datos y analizados los resultados, se obtuvo que en la variable de síndrome de burnout se determinó un grado bajo para la dimensión de despersonalización, mientras que en la variable de satisfacción laboral se determinó un grado bajo para las dimensiones de reconocimiento personal y/o social y la de beneficios económicos. A partir de los objetivos se detectó el grado de las variables, para dar a conocer la correlación que existe entre ambas, se planteó una propuesta enfocada en prevenir el síndrome de burnout y mejorar el grado de satisfacción laboral de los docentes. Finalmente, como recomendación, tratar un tema como el síndrome del burnout y la satisfacción laboral, debería ser relevante en toda institución, llevando un proceso evaluativo constantemente, promoverá el bienestar en los docentes, creando más conciencia y ayudando a prevenir situaciones futuras.

Palabras Claves: Síndrome de Burnout, Satisfacción laboral, Estrés Laboral, Docentes.

ABSTRACT

The present research work "Study of Burnout Syndrome and its effect on job satisfaction in teachers of the Inter-American Bilingual Private Educational Unit" is focused on describing and diagnosing the influence between Burnout Syndrome and job satisfaction in teachers of this educational institution of the city of Guayaquil. To obtain data, the total population of teachers was taken into account, there were 94 teachers of various characteristics. The methodology used was quantitative and transversal. The technique used to collect information was according to the two study variables: burnout syndrome (Maslach Burnout Inventory) and job satisfaction (Scale of Job Satisfaction SL-SPC). Once the data was collected and the results analyzed, it was obtained that a low level was determined for the depersonalization dimension in the burnout syndrome variable, while a low level was determined for the personal recognition dimensions in the job satisfaction variable. and/or social and economic benefits. Based on the objectives, the degree of the variables was detected, to publicize the correlation that exists between the two, a proposal focused on preventing burnout syndrome and improving the levels of job satisfaction of teachers was proposed. Finally, as a recommendation, dealing with an issue such as burnout syndrome and job satisfaction should be relevant in every institution, carrying out an evaluation process constantly, it will promote well-being in teachers, creating more awareness and helping to prevent future situations.

Keywords: *Burnout Syndrome, Job Satisfaction, Work Stress, Teachers.*

Capítulo 1: Introducción

1.1 Contexto

El coronavirus es una enfermedad que logra deteriorar la salud de las personas a través de un virus. Por esta razón, como parte de una resolución estratégica, la Organización Mundial de la Salud informó que las personas deben cumplir con un aislamiento domiciliario en su totalidad. En el área laboral ocasionó un impacto mayor, ya que se tuvo que suspender las actividades dentro de los establecimientos o empresas respectivas y se propuso el Teletrabajo con la finalidad de resguardar la integridad de los empleados. (OMS, 2019)

Además, la ONU (2020) menciona que la crisis económica fue generada a nivel mundial, pero que los países de América fueron los más afectados ya que las organizaciones afrontaron el riesgo de suspender sus actividades de manera temporal y en otros casos definitiva. En el área educativa, se establecieron normativas de bioseguridad en bienestar de los estudiantes, docentes y grupo administrativo con la suspensión de actividades laborales presenciales, es decir, las clases pasaron a ser virtuales mediante aporte tecnológico.

En base al contexto actual, el Ministerio de Educación (2020), al momento que se suspendieron las clases, plantea la modalidad “Aprendamos juntos en casa” con la finalidad de garantizar la continuidad del servicio educativo y direccionando a los docentes a crear y utilizar herramientas acordes a la emergencia presentada. Los docentes tuvieron que atravesar cambios significativos y de adaptación a las nuevas modalidades de desempeño laboral e interacción académica. Al mismo tiempo, asumieron la responsabilidad de crear material y clases para posibilitar la continuidad educativa desde sus casas. (Ministerio de Educación, 2020)

Para muchos de los docentes se les presentó complicaciones por la nueva modalidad de enseñanza y aprendizaje debido a que algunos no tenían un conocimiento apropiado de las herramientas digitales, de la misma manera, se produjo problemas en la conectividad, como también, se les hizo complejo la manipulación de las plataformas por parte de los padres de familias siendo estos los motivos que impidieron la interacción requerida. Todos estos inconvenientes produjeron exceso de labores para

los docentes, acompañado de los cambios notorios que impactaron en la estabilidad psicológica y emocional del profesional. (Garzón, Penagos, & Caucaí, 2021)

1.2 Problema

El problema de investigación se enfoca en el nivel de estrés que alcanzó el personal docente que opera en la Unidad Educativa Particular Bilingüe Interamericano a causa del síndrome de burnout producido por todos los antecedentes relacionados a la nueva modalidad educativa online que rige en la pandemia presentada. Es importante indicar que la mayor parte de los docentes vigentes muestran complejidad en el manejo de la tecnología y alargan el tiempo del cumplimiento de sus actividades. Asimismo, se registran los atrasos de tareas de los estudiantes por la complejidad del uso de la plataforma e instrumentos académicos aplicados para la continuidad educativa actual.

Hoy en día, se ha habilitado la alternativa de clases presenciales de manera aleatoria, varios de los estudiantes pueden recibir clases desde sus casas y otra lista de alumnos pueden asistir a clases presenciales mediante una proyección en pantalla amplificada para realizar las actividades del aula. Las actividades se van sumando con la finalidad de seguir afrontando la pandemia, pero se ha visto afectado en la estabilidad emocional y física de los docentes.

1.3 Justificación

Según (Morales, 2021) en su investigación del Análisis de síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral en la empresa Life and Hope S.A determinó que:

“Los resultados obtenidos en la investigación se consideran de gran aporte para la organización (...) es a través de estos se generarán medidas preventivas y correctivas para fortalecer la calidad de vida laboral en los colaboradores. Esta investigación es determinante para estudios posteriores ya que dentro de nuestro medio no tenemos la cultura de realizar estudios que determinen la afectación emocional a los trabajadores por diversos factores, es fundamental priorizar estos análisis ya que el impacto en muchos casos es irreversible”. (Morales, 2021, p.70)

Es relevante presentar la importancia que posee esta investigación, ya que permite conocer la correlación que genera el síndrome de burnout con la satisfacción laboral

en los docentes que operan en la Unidad Educativa Particular Bilingüe Interamericano. Igualmente, este estudio accederá al análisis de las condiciones que presentan los docentes hoy en día con el reingreso a los establecimientos. Sin embargo, es necesario indicar que el proceso de enseñanza y aprendizaje mediante medios virtuales ocasionó dificultades en los profesionales por el cambio notorio en la educación integral influyendo en la satisfacción laboral.

Según (Sánchez, 2018) en su investigación del grado de satisfacción laboral en el rol docente y su relación con el síndrome de desgaste profesional en los maestros de colegios privados determinó que:

“La importancia de estudiar el síndrome de quemarse en el trabajo o Síndrome de Desgaste Profesional Burnout, va en conjunto con el estudio de la satisfacción laboral y el estrés laboral, dado el interés de las organizaciones por la calidad de vida laboral de sus empleados, pues ésta tiene repercusiones importantes sobre la organización o escuela, Asimismo, una mayor incidencia del Síndrome de Quemarse por el Trabajo se da en profesionales de servicios que prestan una función de asistencial o social, la disminución de su calidad de vida laboral tiene efectos sobre la sociedad en general.” (Sánchez, 2018)

La presente investigación tiene impacto social por motivos que beneficia al grupo de docentes que realiza sus funciones en la institución en curso, por otro lado, beneficia indirectamente a los estudiantes, padres de familia y dirección educativa al establecer una satisfacción laboral apropiado para los involucrados durante sus actividades diarias.

La utilidad metodológica se rige en un estudio bibliográfico y de campo que requiere de fuentes primarias y secundarias en investigaciones vigentes que fundamenten la investigación. Además, sirve como motivación para la iniciación de nuevos estudios que proyecten resoluciones concretas al problema expuesto.

1.4 Hipótesis

H1: El síndrome de burnout influye en la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Particular Bilingüe Interamericano.

H2: A mayor grado del síndrome de burnout menor satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Particular Bilingüe Interamericano.

H3: A mayor satisfacción se reduce la posibilidad de experimentar el burnout en los docentes de la Unidad Educativa Particular Bilingüe Interamericano.

H4: A mayor edad de los docentes mayor grado de síndrome de burnout menor satisfacción

- **Variable independiente:** Síndrome De Burnout
- **Variable dependiente:** Satisfacción Laboral

1.5 Preguntas de investigación

1.5.1 Pregunta General

¿De qué manera influye el síndrome de Burnout en la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Particular Bilingüe Interamericano?

1.5.2 Preguntas Secundarias

1. ¿Cuáles son las fundamentaciones teóricas que caracterizan el síndrome de burnout y la satisfacción laboral?
2. ¿Cuál es el grado de síndrome burnout en docentes de la Unidad Educativa Particular Bilingüe Interamericano?
3. ¿Cuál es el grado de satisfacción laboral en docentes de la Unidad Educativa Particular Bilingüe Interamericano?
4. ¿Cuál es la correlación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral?
5. ¿Cómo reducir y prevenir el síndrome de burnout y mejorar la satisfacción mejorar la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Particular Bilingüe Interamericano?

1.6 Objetivo General

Diseñar un plan de prevención del síndrome de burnout para mejorar la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Particular Bilingüe Interamericano

1.7 Objetivos Específicos

- 1 Definir las fundamentaciones teóricas que caracterizan el síndrome de burnout y la satisfacción laboral.
- 2 Determinar el grado de síndrome burnout en docentes de la Unidad Educativa Particular Bilingüe Interamericano.
- 3 Identificar el grado de satisfacción laboral en docentes de la Unidad Educativa Particular Bilingüe Interamericano.
- 4 Demostrar la correlación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral
- 5 Describir una propuesta que permita mejorar la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Particular Bilingüe Interamericano.

Capítulo 2: Marco Conceptual

2.1 Definiciones de Burnout

Según (Jablonski, citado por Pérez & Gámez, 2020, p.4) definió al síndrome como “un estado patológico asociado a una serie de síntomas simultáneos, generalmente tres o más”.

Según (Maslach y Jackson, citado por Rodríguez, Guevara & Viramontes, 2017, p. 48) consideran al síndrome de burnout como “una respuesta inadecuada ante el estrés que se manifiesta en tres aspectos: agotamiento físico y psicológico, un modo frío y deshumanizar con el trato a los demás y un sentimiento de incompatibilidad ante las tareas que debe realizar.”

En este sentido, una de las definiciones más aceptadas del síndrome de burnout se trata de una manifestación caracterizada por agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal, enfatizando que estamos hablando de un estado físico, emocional y mental producido por estar la persona durante largos periodos de tiempo en situaciones que le afectan emocionalmente (Pines y Aronson, citado por Gallardo-López, López-Noguero & Gallardo-Vázquez, 2019, p. 5).

Por su parte, (Gil citado por Gallardo-López, López-Noguero & Gallardo-Vázquez, 2019, p. 5) lo definen como “una respuesta al estrés crónico en el lugar de trabajo que resulta de actitudes y emociones negativas hacia las personas con las que se trabaja (despersonalización) y hacia el propio rol profesional (falta de realización personal en el trabajo), así como por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado (agotamiento emocional).”

El síndrome de Burnout también se define como el desgaste profesional que sufren las personas que trabajan en los campos de la salud, la educación, los servicios sociales, etc., al estar expuestas a demandas emocionales elevadas. Obviamente, se hace referencia a un problema humano y social de primera línea en la sociedad actual que necesita de un análisis y estrategias de intervención (López-Noguero, citado por Gallardo-López, López-Noguero & Gallardo-Vázquez, 2019, p. 5).

2.1.1 Causas del Síndrome de Burnout

Según (Bosqued, citado por Guerrero; Jaime y Valverde, 2018, p. 20) existen algunas causas laborales que inciden en las personas que padezcan del desgaste profesional, las cuales son las siguientes:

Falta de medios para realizar las tareas encomendadas: Dentro de la organización puede ser que las personas no cuenten con los medios necesarios para realizar las tareas que le corresponden de una manera adecuada para poder conseguir los objetivos que se han planteado, al no lograrlos causa frustración, insatisfacción, teniendo así la sensación que no hacer nada y no llegar a nada.

Falta de definición del rol profesional: cuando el empleado no tiene una comprensión clara de sus deberes, trabajos o lo que se espera de él, generalmente es porque los trabajos no están definidos en su lugar de trabajo, lo que genera incertidumbre. e inseguridad que genera tensiones en el tiempo

Falta de control sobre el propio trabajo: En esto está incluido el control que el trabajador ejerce sobre el rol que desempeña, las exigencias y demandas que la labor requiere, todo ello viene determinado por la autonomía, iniciativa y responsabilidad.

2.1.2 Dimensiones Del Burnout

De acuerdo a (Maslach y Jackson, citado por Pérez, 2021, p. 15) el síndrome de burnout se divide en tres dimensiones:

Agotamiento emocional: Se define como un desgaste profesional que lleva a la persona a un agotamiento psíquico y fisiológico. Aparece la pérdida de energía, fatiga a nivel físico y psíquico. El agotamiento emocional ocurre cuando una persona tiene que realizar tareas diarias y continuas con personas que hay que atender como objetos de trabajo.

Despersonalización o deshumanización: Se presenta en actitudes negativas en relación con las personas que trabajan directamente con otras personas, se da un incremento de la irritabilidad, y pérdida de motivación. Por el endurecimiento de las relaciones puede llegar a la deshumanización en el trato hacia los demás.

Falta de realización personal: Es determinado por la percepción del trabajo en forma negativa, las personas se reprochan de no haber alcanzado los objetivos propuestos, con vivencias de insuficiencia personal y baja autoestima profesional.

Mediante una investigación bibliográfica, se determinó cuáles serían las dimensiones que se utilizarían en los instrumentos, y así mediante estas dimensiones poder determinar el grado de burnout en el que se encuentran los docentes.

2.1.3 Efectos Del Burnout

Al momento en que una persona no pueda restaurar el equilibrio y adaptarse al entorno a través de estrategias de afrontamiento y estas fallen, dará lugar a cambios psicósomáticas, psicológicas (emocional, cognitiva, conductual) y sociales que señalan indicios de Burnout, las cuales se mencionan a continuación (De Rivera, citado por Fernández, 2019, p.37):

Alteraciones psicósomáticas: Los estresores disminuyen la resistencia inmunológica, el organismo estará más vulnerable a sufrir de resfriados, alergias, rinitis, gastritis, dolores de cabeza, tensión en el cuello, entre otras patologías físicas. En casos más severos y prolongados se suman otros factores de riesgos, el desajuste psicósomático puede dar lugar a cuadros graves como síndrome metabólico, hipertensión arterial, alteraciones cardíacas etc.

Alteraciones psicológicas: Se puede producir angustia, depresión, ataques de pánico, fobias, inestabilidad emocional, etc., en donde se le exigiera al sujeto recursos para poder sobrellevar las situaciones de peligro.

Alteraciones cognitivas: Los procesos de pensamiento se verán afectadas, las personas que están sometidas a largos periodos de estrés tendrán dificultades de concentración, fallos de memoria y además inhibición emocional de la atención y la creatividad. Los pensamientos de las personas con nivel de estrés crónico giran en torno a la negatividad y la ansiedad.

Alteraciones emocionales: En el individuo se genera emociones negativas como una incrementación de irritabilidad, descontento e insatisfacción, se desarrollarán sentimientos de desinterés y apatía hacia los compañeros,

clientes, pacientes, tendencia hacia el aislamiento y la soledad, con disminución de la gratificación interpersonal.

Alteraciones conductuales: Los cambios de comportamiento, de carácter adictivo como el consumo de alcohol, sedantes, tabaquismo, etc., se manifiestan comportamientos autodestructivos, afectando la productividad laboral y produciendo absentismo laboral. También puede renunciar a su carrera o lugar de trabajo.

Alteraciones sociales: Se verán repercusiones negativas en la vida social y familiar del profesional. Distancia hacia sus compañeros y frecuentes conflictos interpersonales.

2.1.4 Diferenciación del estrés y el síndrome de burnout

En el enfoque transaccional, el estrés en el lugar de trabajo se entiende como una interacción entre una persona y el entorno, en el que la respuesta al estrés (estímulos fisiológicos y cognitivos) hace que el organismo se adapte a las demandas del entorno (externo o interno) que exceden los recursos del individuo, provocando un cambio en su estado natural por una felicidad de naturaleza compleja. (Maslach, citado por Olivares, 2017, p. 61)

Según la investigación de (Maslach, citado por Olivares, 2017, p. 61) señala que “el burnout se configuraría como una de las variadas respuestas del estrés laboral crónico, existiendo una coincidencia continua entre las respuestas (psicológicas, fisiológicas y conductuales) y lo que son sus consecuencias.”

En este sentido (Evans y Fischer citado por Olivares, 2017, p. 61) consideran que:

“El burnout es una respuesta al estrés laboral, que se manifiesta en individuos cuyo trabajo se caracteriza por generar relaciones de ayuda a otras personas, situación que daría sentido y comprensión a la aparición de la despersonalización como uno de los elementos definitorios del burnout, y no así del estrés laboral.”

Un aspecto diferenciador entre estos dos conceptos es el hecho de que el estrés puede ser entendido como un proceso que tiene efectos positivos y negativos para el individuo, mientras que el burnout sólo tendría efectos de índole negativo. (Maslach, citado por Olivares, 2017, p. 61)

2.2 Satisfacción Laboral

2.2.1 Definición de satisfacción laboral

Según (Fritzsche y Parrish, citado por Chiang, Hidalgo y Gomez, 2021, p.349) determinan que “La satisfacción laboral se define como el grado en que a los empleados les gusta su trabajo”

De acuerdo a (Weiss, citado por Pujol, 2018, p.2) planteo que “La satisfacción laboral es definida como un juicio evaluativo positivo o negativo que el individuo realiza de su situación de trabajo. Desde una óptica más integrada”

También existe otro referente como (Brief, citado por Pujol, 2018, p.2) que “la satisfacción laboral emerge tanto de procesos emocionales como cognitivos, a través de los cuales el sujeto evalúa su experiencia en el trabajo”

Además, otro autor como (Dormann, citado por Arrayas, 2019, p.3) menciona que “La satisfacción laboral es el factor mediador entre las condiciones laborales y las consecuencias organizacionales e individuales, de ahí la importancia de que las instituciones ajusten las necesidades de la organización con las propias de los individuos que trabajan en ellas”.

2.2.2 Causas y factores

Según (Fernández, citado por Arrayas, 2019, p.4), “señala que muchos de los estudios de Satisfacción laboral se han centrado principalmente en aquellas áreas más fácilmente medibles como pueden ser el salario, los horarios o posibilidades de promoción”.

Además, otros autores como (Peiro y Rodríguez, citado por Veintimilla, 2021, p.11) indican que “Está relacionada también por la política de la empresa: un trabajador insatisfecho no tiene por qué demostrarlo con un ausentismo: Sería una retirada de tipo psicológico. Retirada física progresiva (retrasos, salir antes, prolongar los descansos, y más)”.

También (Gamero, citado por Arrayas, 2019, p.4). menciona que “Muchos teóricos, han catalogado la satisfacción laboral como una variable económica”.

2.2.3 Dimensiones De La Satisfacción

De acuerdo a (Schnacke, citado por Aroca y Arboleda, 2018, p.18) dio el concepto de las tres dimensiones de satisfacción laboral dando a conocer aspectos intrínsecos, extrínsecos y sociales, cuyas dimensiones propuestas por este autor cubren las respuestas cognitivas y afectivas de individuos en conexión con el entorno laboral.

Además, (Peiro, citado por Cavalcante, 2004, p.107) plantea que, los eventos o las condiciones que originan la satisfacción en el trabajo se traducen en cinco factores: el carácter intrínseco del trabajo; la promoción; la seguridad del empleo y, por último, las condiciones del trabajo. Con respecto a los agentes, este autor hace referencia a la propia persona, los jefes, los colegas del trabajo, los subordinados, las características de la organización, entre otros.

Otro autor como (Locke, citado por Morillo y Calderón, 2021, p.24) identificó y analizó las dimensiones de las que dependía la Satisfacción Laboral, considerando que ésta deriva de un conjunto de factores asociados al trabajo. Esto lo hizo agrupando cualidades en donde las características del trabajo mismo y las individuales de cada trabajador condicionarán la respuesta de ésta hacia distintos aspectos de trabajo.

Dichas características las clasificó como sigue:

- **Satisfacción con el trabajo:** Aquí se integra la atracción intrínseca al trabajo, posibilidades de éxito, reconocimiento del mismo, ascenso, aprendizaje, etc.
- **Satisfacción con el salario:** Se debe considerar la forma en cómo el dinero es distribuido (equidad). La teoría en estudio (Discrepancia; Locke 1976) hace mención a que la satisfacción con las remuneraciones depende de la diferencia entre el valor asignado al trabajo y el pago recibido, mientras que la teoría de la equidad los individuos comparan sus aportaciones individuales y los beneficios que reciben con los de otros y responden eliminando cualquier desigualdad.
- **Satisfacción con las promociones:** Incluye oportunidades de formación o bases de apoyo para una posterior promoción.
- **Satisfacción con el reconocimiento:** Incluye las aprobaciones, elogios, y cuán loable resulta un trabajo ejecutado, así como también las críticas respecto al mismo. Según investigaciones de (Locke, citado por Morillo y Calderón, 2021,

p.24) este punto es uno de los elementos o factores más mencionados como causa de satisfacción e insatisfacción.

- **Satisfacción con los beneficios:** Incluye beneficios tales como pensiones, seguros médicos, vacaciones, primas.
- **Satisfacción con las condiciones de trabajo:** Aspectos de las condiciones laborales importantes y necesarias para el individuo; flexibilidad de horario, de descansos, ambientes laborales óptimos.
- **Satisfacción con la supervisión:** Incluye las capacidades técnicas y administrativas, así como cualidades a nivel interpersonal.
- **Satisfacción con los colegas de trabajo:** Caracterizada por competencias entre compañeros, apoyo y amistades entre los mismos.
- **Satisfacción con la compañía y la dirección:** Se destaca en este ítem las políticas de beneficios y salarios. La empresa determina en el trabajo el grado de responsabilidad, la carga laboral, las oportunidades de promoción, la cantidad de aumento y las condiciones de trabajo. De hecho, la organización posee mayor control sobre estos factores que el supervisor inmediato del empleado, por lo que dependerá de la empresa el modificar algunos aspectos en beneficio del trabajador.

Por otro lado, según (Palma, citado por Chávez y Hurtado, 2019, p.20) se identifican cuatro dimensiones de la satisfacción laboral:

Significación de la tarea: Es la disposición al trabajo en función de atribuciones asociadas con el trabajo (sentido de esfuerzo, realización, equidad y/o aporte material)

Condiciones de trabajo: Se define como la evaluación del trabajo en función de la existencia o disponibilidad de elementos o disposiciones normativas que regulan la actividad laboral.

Reconocimiento Personal y/o Social: Se define como la tendencia evaluativa del trabajo en función del reconocimiento propio o de personas asociadas al trabajo respecto a los logros en el trabajo o por el impacto de estos en resultados indirectos.

Beneficios Económicos: Es la disposición al trabajo en función de aspectos remunerativos o incentivos económicos como producto del esfuerzo en la tarea asignada.

Mediante una investigación bibliográfica, se determinó cuáles serían las dimensiones que tenían más relación con el instrumento, y se seleccionó las siguientes, condiciones de trabajo, beneficios económicos, significación de la tarea, reconocimiento personal y social. Y así mediante estas dimensiones poder determinar el grado de satisfacción en el que se encuentran los docentes, para con esto poder saber en qué aspecto se debe trabajar e implementar mejoras, puesto que la satisfacción es un tema relevante en cualquier aspecto laboral

Capítulo 3: Marco Legal

3.1 De la Constitución de la República del Ecuador

Art.32.- La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir.

El Estado garantizará este derecho mediante políticas económicas, sociales, culturales, educativas y ambientales; y el acceso permanente, oportuno y sin exclusión. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Art.33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Art.34.- El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Por lo tanto, es importante tener conocimientos cuales son las leyes que nos amparan y que libertades y obligaciones se tiene como ciudadano, las cuales tienen como objetivo mejorar el nivel de vida de la población y enseñarnos cómo ejercer y hacer que se respeten nuestros derechos.

3.2 Plan Nacional De Desarrollo

Objetivo 1: Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas

Fundamento: El garantizar una vida digna en igualdad de oportunidades para las personas es una forma particular de asumir el papel del Estado para lograr el desarrollo; este es el principal responsable de proporcionar a todas las personas individuales y

colectivas, las mismas condiciones y oportunidades para alcanzar sus objetivos a lo largo del ciclo de vida, prestando servicios de tal modo que las personas y organizaciones dejen de ser simples beneficiarias para ser sujetos que se apropian, exigen y ejercen sus derechos. (Plan nacional de desarrollo, 2017)

En conclusión, como se evidencia es de gran aporte conocer los derechos que se tiene como ciudadano, y así ante situaciones en la que nuestra salud esté expuesta, saber que leyes nos respaldan, ante las cuales el estado garantice mediante sus políticas el acceso a las mismas sin ninguna exclusión a sus servicios y programas a todo aquel que lo necesite, formando un país con igualdad de derechos.

Capítulo 4: Marco Teórico

4.1 Teoría Homeostática Del Bienestar Subjetivo

Según (Tanton; Mohanty & Hogan, citado por García, 2021, p. 20) “La homeostasis mantiene estable a un sistema para resistir el cambio. Si el sujeto se enfrenta a estímulos aversivos que superen sus recursos afrontativos, se puede debilitar su homeostasis, disminuyendo así el nivel de bienestar subjetivo. Por otro lado, se conoce como falla homeostática a la superación estresora de los recursos del sujeto, en cuanto al bienestar subjetivo.”

Otros factores que disminuyen la probabilidad de falla homeostática incluyen el nacimiento de un hijo, mientras que la separación, el deterioro de la salud, la disminución del tiempo libre y la mayor cantidad de personas habitando en la misma casa tienden a aumentar la probabilidad de falla homeostática. Bajo dicha consideración, las fallas homeostáticas se deben a condiciones extrínsecas que superan los recursos del sujeto. (Davey M, citado por García, 2021, p. 20)

Estas condiciones pueden ser de carácter crónico, severo o bien la exposición diaria a un conjunto de microestresores. Los individuos tienden a alcanzar elevados niveles de bienestar, al experimentar un equilibrio homeostático, el cual está compuesto por variables físicas, emocionales, psicológicas y ambientales. (Dowling, citado por García, 2021, p. 20)

La teoría Homeostática ayuda a comprender el equilibrio en la salud física y mental, pero existen elementos que pueden crear situaciones de peligros y amenazas y es ahí donde la persona debe enfrentarlo siendo resiliente a los cambios realizados en la institución o en la vida en general.

4.2 Teorías de las Demandas y Recursos laborales

Las demandas laborales hacen referencia a aspectos organizacionales o sociales del trabajo que exigen esfuerzo psicológico y físico (Demerouti, Bakker, Nachreiner y Schaufeli, citado por Silva & Vivas, 2016, p. 8), y se representan en la carga y presión laboral: cuando la persona se enfrenta a estas exigencias para mantener un nivel de desempeño esperado y no consigue recuperarse del esfuerzo adecuadamente (Meijman y Mulder citado por Silva & Vivas, 2016, p. 8).

Los recursos laborales hacen referencia a las características físicas, psicológicas, sociales y organizacionales que permiten hacer frente a las demandas laborales

(Bakker; Bakker y Demerouti citado por Silva & Vivas, 2016, p. 8). Diferentes investigaciones han demostrado que los recursos laborales abarcan el apoyo social, la autonomía, el feedback y el desarrollo reduciendo el impacto de las demandas laborales. No solo tienen impacto laboral sino de índole personal (Bakker; Xanthopoulou y Bakker citado por Silva & Vivas, 2016, p. 8).

El modelo de Demandas y Recursos laborales propone que evocan dos diferentes procesos psicológicos que conducen al deterioro de la salud y el proceso motivacional (Bakker y Demerouti citado por Silva & Vivas, 2016, p. 8). El deterioro de la salud mental y física es causado por excesivas demandas laborales cuando los recursos son escasos y se desarrolla el burnout. El proceso motivacional implica que los recursos laborales poseen un potencial de motivación que conlleva a un alto engagement.

La teoría de Demandas y Recursos laborales beneficia en comprender, explicar y pronosticar el bienestar del empleado. También explicar cómo cambiar el entorno los empleados de manera que sea más atractivo y menos agotador.

La teoría de la Homeostática junto con la teoría de las Demandas Y Recursos Laborales explican como un cambio en el entorno de trabajo puede perjudicar la salud mental y física de los colaboradores, un cambio significativo en la institución u organización puede ser un detonante para que sus trabajadores pierdan el objetivo o la visión de la empresa.

Capítulo 5: Metodología

5.1 Tipo De Investigación

De acuerdo a (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018) la investigación se denomina al “conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno o problema con el resultado u objetivo de ampliar su conocimiento.”

El tipo de investigación del trabajo propuesto es descriptivo-correlacional, determinando su enfoque cuantitativo, con su finalidad de obtener todos los datos e información con la que se realizará el estudio del síndrome de burnout y su efecto en la satisfacción laboral en los docentes de la unidad educativa particular bilingüe interamericano.

Según (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018) “Los estudios descriptivos pretenden especificar las propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.”

La investigación descriptiva permite analizar los comportamientos de las variables de estudio como lo es el síndrome de burnout y la satisfacción laboral, tiene como finalidad describir y argumentar la situación presente de la Unidad Educativa Particular Bilingüe Interamericano. Este proceso ayudará a analizar los resultados obtenidos en la aplicación de los instrumentos y así se podrá identificar de qué manera el síndrome de burnout influye en la satisfacción laboral.

El objetivo de la investigación correlacional es descubrir la relación o grado de correlación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto particular. (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018)

5.2 Método

5.2.1 Método cuantitativo

De acuerdo a (Calero, citado por Cadena-Iñiguez, Rendón-Medel, Aguilar-Ávila, Salinas-Cruz, Cruz-Morales, & Sangerman-Jarquín, 2017, pag.1.609) Determinó que, “la investigación cuantitativa con las pruebas de hipótesis no solo permite eliminar el papel del azar descartar o rechazar una hipótesis, sino que permite cuantificar la relevancia de un fenómeno midiendo la reducción relativa del riesgo.”

En la presente investigación, se aplicaron dos encuestas a la población para evaluar las variables de estudio. La primera encuesta se basa sólo en la variable del síndrome de burnout y cuenta con 22 preguntas evaluadas con la escala de Likert. Por otro lado, la segunda encuesta se enfoca en la satisfacción laboral donde se detallan 27 preguntas valoradas en la escala de Likert.

5.2.2 Método Transversal

Según Cvetkovic-Vega, Maguiña, Soto, Lama-Valdivia y López, 2021)

“Los estudios transversales que persiguen objetivos principalmente analíticos suelen ser estudios que aportan evidencia preliminar en lo relacionado con la investigación de la existencia de asociaciones entre variables, considerándolos como el primer peldaño en los niveles de evidencia del grupo de los observacionales analíticos.”

Se plantea una evaluación en un determinado tiempo y se espera analizar la relación y asociación entre las dos variables de estudio. También, es descriptiva ya que detalla las características de la población de estudio.

5.3 Operacionalización De Variables

Para medir el síndrome de burnout de los docentes de la Unidad Educativa Particular Bilingüe Interamericano, se realizó un cuestionario con 22 preguntas cerradas que será medido mediante la escala de Likert:

Tabla 1. Operaciones de variables del cuestionario de Síndrome de Burnout

Cuestionario de Síndrome de Burnout			
Variable Independiente	Instrumentos	Factores	Preguntas
Burnout	Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)	Agotamiento emocional	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 9.
		Despersonalización	10, 11, 12,13 y 14.
		Falta de realización personal	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21 y 22.

Nota: Elaboración propia (2021)

Para medir la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Particular Bilingüe Interamericano, se realizó una escala de satisfacción laboral con 27 preguntas cerradas que será medido mediante la escala de Likert:

Tabla 2. Operaciones de variables de una escala de satisfacción laboral

Escala De Satisfacción Laboral			
Variable Dependiente	Instrumentos	Factores	Preguntas
Satisfacción Laboral	Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC	Significación de la Tarea	3, 4, 7, 18, 21, 22, 25 y 26
		Condiciones de Trabajo	1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23 y 27
		Reconocimiento personal y/o Social	6, 11, 13, 19 y 24
		Beneficios Económicos	2, 5, 9, 10 y 16

Nota: Elaboración propia (2021)

5.4 Población

Según (Chaudhuri y Lepkowski, citado por Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018, p.198) “Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones”

En este trabajo de investigación se llevó a considerar como objeto de estudio a los docentes de la Unidad Educativa Particular Bilingüe Interamericano en Guayaquil, está conformado por 94 docentes con edades entre 26 a 58 años, divididos en las siguientes áreas: español, inglés, francés, Matemática, Inicial, Educación Física, Lengua y literatura, Sociales, Naturales, Desarrollo del pensamiento, Pedagógica

Tabla 3. Factores Sociodemográficos de la población

ÁREAS	NÚMERO DE DOCENTES	MASCULINO	FEMENINO	RANGO DE EDADES
CCNN - DDP	6	1	5	37-57
Docente	36	13	23	28-59
Educación Física	4	2	2	28-56
Español	4		4	29-46
Estudios Sociales	2		2	55-58
Idiomas	7	4	3	23-52
Inglés	15	5	10	27-50
Inicial	5		5	27-44
L. Literatura-Matemática	14	3	11	29-52
Pedagogía	1		1	58

Nota: Elaboración propia (2021)

5.5 Muestra

La muestra fue de 94 docentes con edades entre 26 a 58 años divididos en las siguientes áreas: español, inglés, francés, Matemática, Inicial, Educación Física, Lengua y literatura, Sociales, Naturales, Desarrollo del pensamiento, Pedagógica. No se calculó el tamaño de la muestra ya que, se considera al total de la población como sujetos de estudio.

Se realizó el tipo de muestreo no probabilístico por conveniencia ya que “permite seleccionar aquellos casos accesibles que acepten ser incluidos. Esto, fundamentado en la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador.” (Otzen & Manterola, 2017).

Tabla 4. Factores Sociodemográficos de la muestra

ÁREAS	NÚMERO DE DOCENTES	MASCULINO	FEMENINO	RANGO DE EDADES
CCNN - DDP	6	1	5	37-57
Docente	36	13	23	28-59
Educación Física	4	2	2	28-56
Español	4		4	29-46
Estudios Sociales	2		2	55-58
Idiomas	7	4	3	23-52
Inglés	15	5	10	27-50
Inicial	5		5	27-44
L. Literatura-Matemática	14	3	11	29-52
Pedagogía	1		1	58

Nota: Elaboración propia (2022)

5.6 Herramientas E Instrumentos

- **Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)**

Según (Maslach y Jackson, citado por Manzano, 2020, p. 504) El cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) es considerado como:

El instrumento más utilizado en todo el mundo para evaluación de este síndrome. Esta escala tiene una alta consistencia interna y alta fiabilidad, está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los alumnos, su función es medir el desgaste profesional. Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout.

De acuerdo al estudio de (la Rotta Villamizar, Álvarez y Ángeles, 2021) determinó qué:

Los participantes revelaron la puntuación más alta para la frustración de la dimensión de realización personal ($M = 5.13$) y la más baja para la dimensión despersonalización ($M = 1.29$). El análisis correlacional de Pearson reveló una relación positiva y significativa ($p < .001$) entre los tres factores, con valores que fueron entre $-.27$ y $.46$. Las correlaciones entre los ítems de cada dimensión fueron moderadas con valores entre $.21$ y $.57$.

Se trata de un cuestionario (**ANEXO A**) con 7 opciones de respuesta (escala Likert de 0 a 6) que mide los 3 aspectos del síndrome:

Subescala de cansancio emocional: conformado por 9 preguntas, Valoración de experiencias de agotamiento psíquico debido a las exigencias del trabajo. Puntuación máxima 54

Subescala de despersonalización: conformado por 5 preguntas, Evalúa hasta qué punto cada persona percibe una actitud fría y cerrada. Puntuación máxima 30

Subescala de realización personal: conformado por 8 preguntas. Evalúa su sentido de eficacia y logro en el trabajo. Puntuación máxima 48.

Para calcular la puntuación, las respuestas a los ítems indicados en el cuestionario se suman y los resultados se muestran de la siguiente manera:

Aspecto evaluado	Preguntas a evaluar	Indicios de Burnout
Cansancio emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20	Más de 26
Despersonalización	5-10-11-15-22	Más de 9
Realización personal	4-7-9-12-17-18-19-21	Menos de 34

- **Escala de Satisfacción Laboral SL- SPC**

La Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC de (Carrillo, citado por Torres, 2021, p.12) está constituido por 27 interrogantes y posee 4 dimensiones. (**ANEXO B**)

El estudio de tesis de Estrés y satisfacción laboral en trabajadoras de una Clínica Geriátrica de San Isidro determinó:

“La validez aplicando el juicio de expertos, el cual fue examinado por cinco investigadores con amplia experiencia en la disciplina los cuales estuvieron

encargados de analizar la claridad, coherencia y pertinencia de las interrogantes de ambos instrumentos a utilizar. El recojo de la pesquisa se hizo mediante un documento brindado por la universidad, el que luego fue ingresado a Excel para su estudio correspondiente. Como resultado, ambos instrumentos obtuvieron una validez a nivel excelente, el CEP (0,97) y la SL-SPC (0,96). La confiabilidad estuvo basada en una muestra piloto de ambos instrumentos conformada por 35 participantes, cuyos resultados fueron ingresados al programa SPSS para cuantificar la consistencia interna a través del Alfa de Crombach. Así pues, el CEP arrojó un ,940 de fiabilidad, lo que denotó el nivel de excelencia del formulario.” (Torres, 2021)

La escala se divide en 4 dimensiones las cuales están constituidas por los siguientes ítems:

Factor	Ítem
Significación de la Tarea	3, 4, 7, 18, 21, 22, 25 y 26
Condiciones de Trabajo	1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23 y 27
Reconocimiento personal y/o Social	6, 11, 13, 19 y 24
Beneficios Económicos	2, 5, 9, 10 y 16

La siguiente tabla muestra los ítems positivos y negativos de la herramienta “Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)” y las preguntas asociadas a cada ítem

Clasificación	Preguntas
Positivo	1, 3, 4, 7, 8, 9, 14, 15, 16, 18, 20, 21, 22, 23, 25, 26 y 27
Negativo	2, 5, 6, 10, 11, 12, 13, 17, 19 y 24

El instrumento permite evaluar el grado de satisfacción laboral mediante las siguientes alternativas: total acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, y total desacuerdo. La puntuación para un ítem dependiendo si es positivo o negativo se muestra en la siguiente tabla.

	Total acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Total desacuerdo
Positivo	5	4	3	2	1
Negativo	1	2	3	4	5

Para la calificación del instrumento se utilizan cinco categorías diagnósticas de evaluación y se aplican para cada factor y para el puntaje total, las cuales se muestran en la siguiente tabla.

Grado de satisfacción	Significación de la tarea	Condiciones de Trabajo	Reconocimiento Personal y/o social	Beneficios Económicos	Puntaje total
Muy satisfecho	37 o más	41 o más	24 o más	20 o más	117 o más
Satisfecho	33-36	35-40	20-23	16 -19	103 -116
Promedio	28-32	27-34	18-19	11-15	89-102
Insatisfecho	24-27	20-26	12-17	8-10	89-102
Muy insatisfecho	23 o menos	19 o menos	11 o menos	7 o menos	47 o menos

5.7 Procedimiento

En la Unidad Educativa Particular Bilingüe Interamericano, se realizó un análisis mediante una reunión con el jefe de talento humano, el cual presentó las problemáticas existentes en la institución, en donde se obtuvo la información necesaria para empezar con el desarrollo del trabajo de titulación, empezando por detallar el contexto y el problema que se presentaba en los docentes, en el que se evidencio que presentaban un nivel de estrés, por la complejidad en el manejo de tecnologías, esto conllevaba al atraso de las tareas, debido a la nueva modalidad de educación que se estaba utilizando por la pandemia

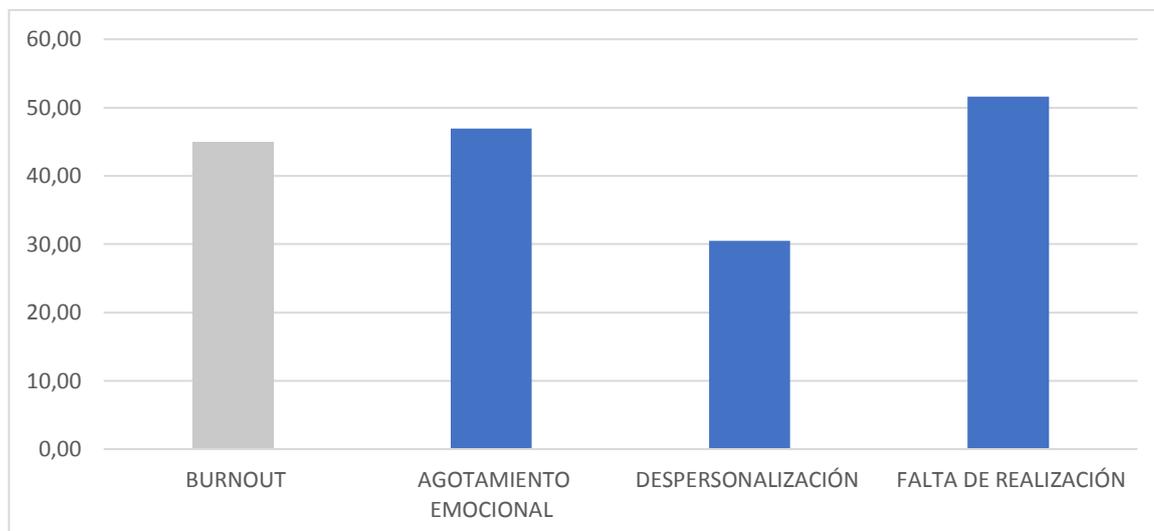
Para luego proceder con la realización de la justificación, en donde se mencionó una investigación bibliográfica en la que se halló dos trabajos de titulación, con las mismas variables que se utilizaron en el presente estudio, con esto se determinó las preguntas de investigación, las que contribuyo al diseño de los objetivos generales y específicos

En donde era necesario tener teorías que respalden la presente investigación, así que se procedió a añadir un marco teórico, conceptual y legal, los cuales se evidencio los autores con información científica que habían trabajado con estas variables, y de esta forma tener un conocimiento más amplio en el tema. Para la obtención de datos de la institución se aplicó dos cuestionarios, uno para medir el síndrome de Burnout y otro para medir la satisfacción laboral, luego de tener la obtención de estos datos cuantitativos, se procedió al análisis cualitativo, determinando la correlación que existe entre las dos variables y con estos resultados, se realizó una propuesta con el fin de mejorar el desarrollo laboral de los docentes.

Capítulo 6: Análisis de los resultados

Factor del Síndrome de Burnout

Figura 1. Dimensiones del Síndrome de Burnout



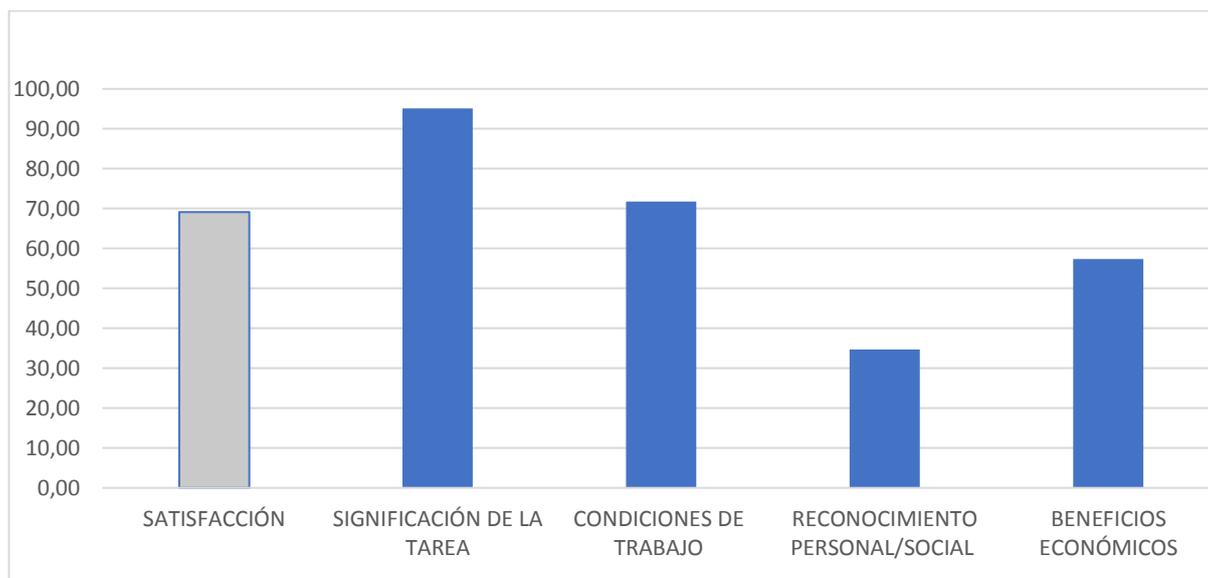
Nota: Elaboración propia (2022)

Análisis e interpretación.

De acuerdo la Figura 1, para el análisis de la variable del síndrome de Burnout, se obtuvo un promedio de 44,91%. Se determinó que existen tres dimensiones que muestran los siguientes porcentajes los cuales son: Falta de realización personal: 51,60%, indica que es significativamente mayor al promedio, mientras que Agotamiento emocional: 46,97%, se encuentra ligeramente por encima del promedio, además tenemos también la dimensión de Despersonalización: 30,50% la cual se encuentra por debajo del promedio, esta última nos muestra que es necesario tomar medidas para mejorarla.

Factor de Satisfacción laboral.

Figura 2. Dimensiones de Satisfacción laboral.



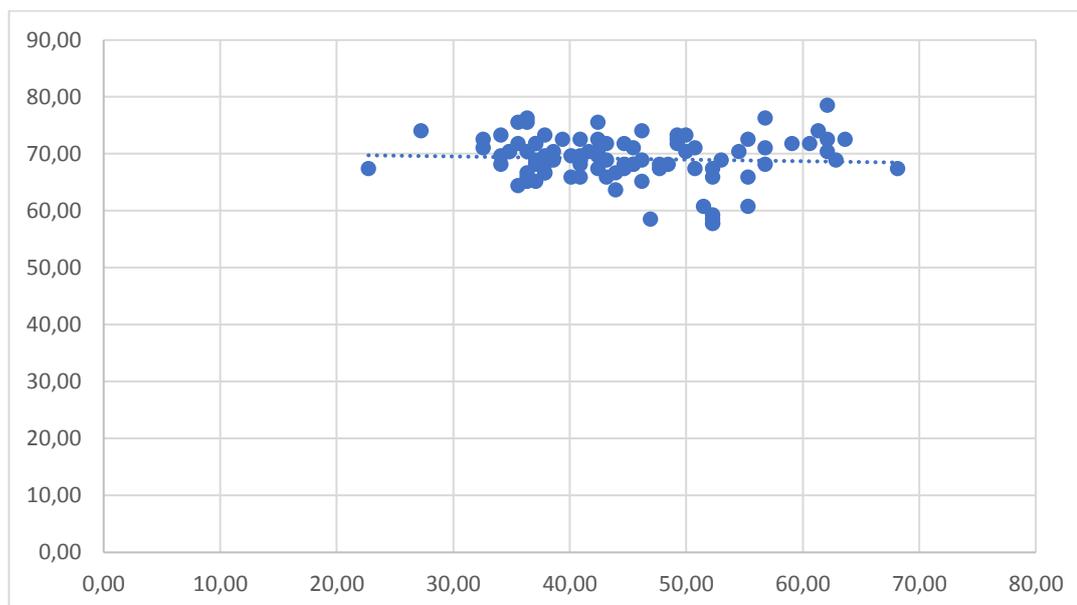
Nota: Elaboración propia (2022)

Análisis e interpretación.

Según la figura 2, en la variable de satisfacción laboral se obtuvo un promedio de 69,13%, en los factores se determinó que existen dos dimensiones que muestran un porcentaje mayor al promedio y estas son: Significación de la Tarea 95,16% y Condiciones de Trabajo 71,73% y dos dimensiones que están por debajo del promedio como lo son, Reconocimiento personal y/o Social 34,64% y Beneficios Económicos 57,32%. Estas dos últimas dimensiones nos muestran que es necesario tomar medidas para mejorarlas.

Resultados correlación del Síndrome de burnout y la satisfacción laboral.

Figura 3. Correlación del Síndrome de burnout y la satisfacción laboral

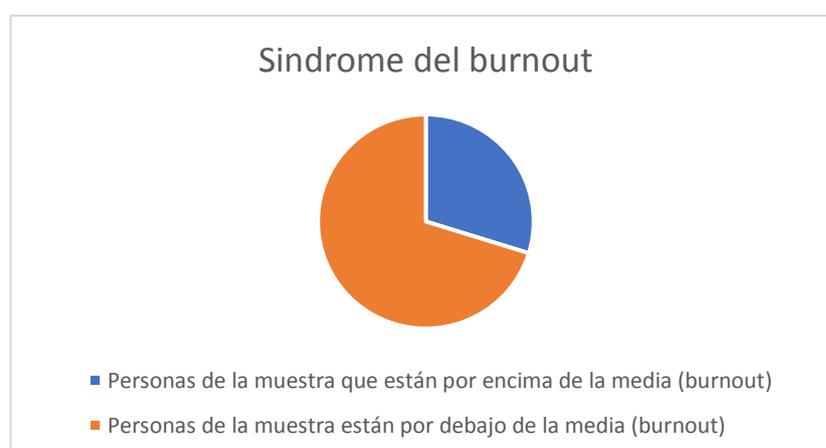


Nota: Elaboración propia (2022)

Mediante la figura 3, los resultados obtenidos del método de coeficiente de Pearson, se pudo evidenciar que existe una correlación inversa y poco significativa entre el burnout y la satisfacción laboral, entre las dos variables se obtuvo el valor de determinación fue de 0,0036, y el valor de coeficiente de Pearson es de -0,06.

En esta correlación de las dos variables principales, los valores nos indica que a mayor grado de burnout disminuiría levemente la satisfacción laboral.

Figura 4. Representación del número de docentes por encima y por debajo de la media



Nota: Elaboración propia (2022)

De acuerdo a la figura 4, se determinó que presenta un grado de burnout relativamente aceptable, en la cual nos indica que existen 66 docentes de la muestra, que están por debajo del promedio, es decir no presentan malestar al momento de realizar sus actividades, además se detectó que existen 28 docentes que se encuentran por encima de la media, lo cual nos indica, que no es un número alto, pero si es significativo.

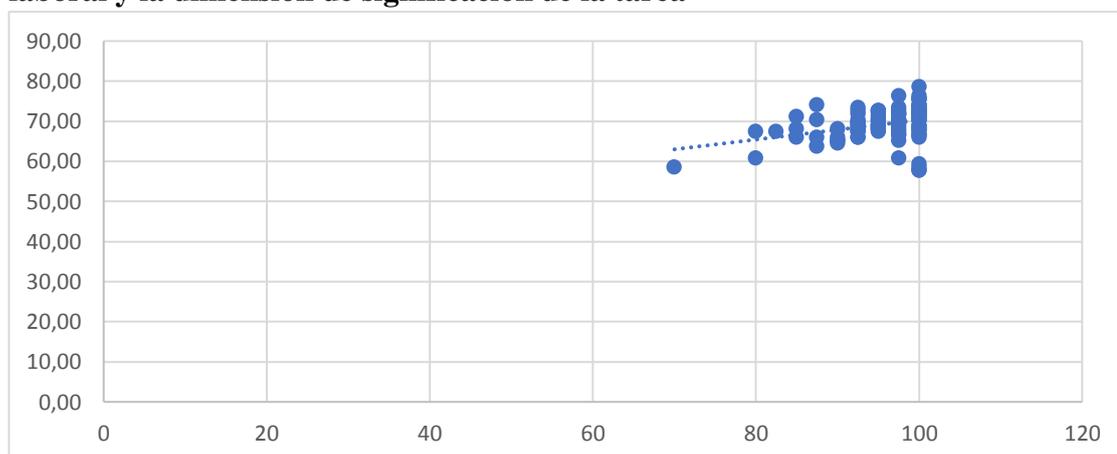
Figura 5. Representación del número de docentes por encima y por debajo de la media



Nota: Elaboración propia (2022)

De acuerdo a la figura 5, se determinó, que existe un promedio regular eso quiere decir que la mitad de la muestra, 47 docentes tienen una ligera satisfacción por encima del promedio, y 47 docentes tienen una satisfacción por debajo del promedio

Figura 6. Diagrama de dispersión que muestra la relación entre satisfacción laboral y la dimensión de significación de la tarea

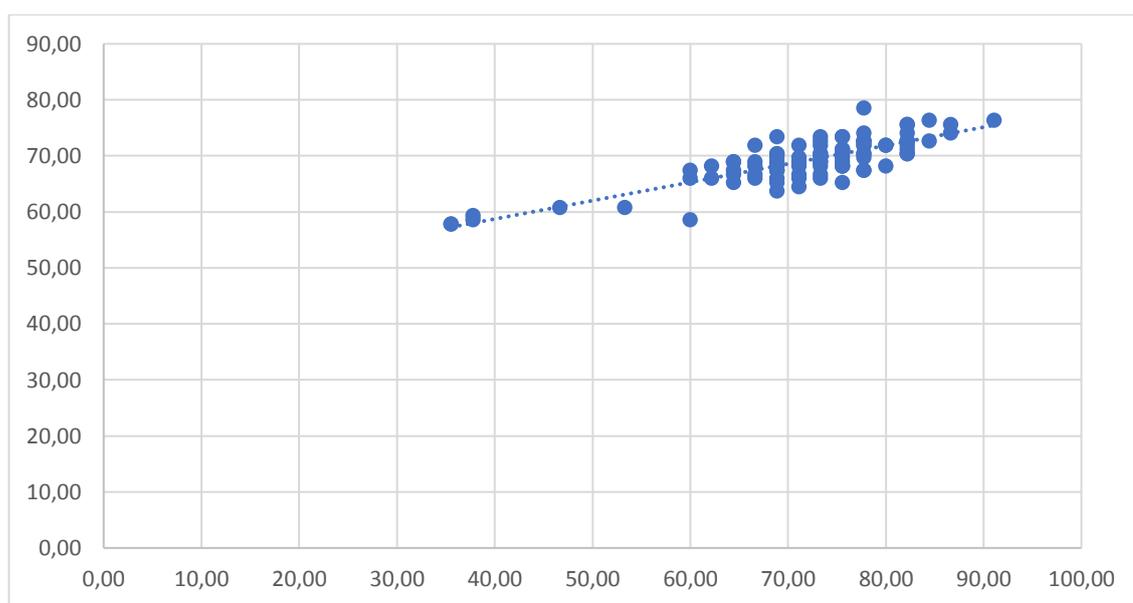


Nota: Elaboración propia (2022)

En la figura 6, se analizó la relación entre satisfacción laboral y su primera dimensión significación de la tarea, dando como resultado una correlación positiva y poco significativa, puesto que el valor del coeficiente de Pearson fue de 0,33 y el valor de determinación es de 0,11.

En esta correlación se pudo determinar que la dimensión de significación de la tarea no influye en la baja satisfacción, esto indicaría que a mayor grado de significación de la tarea aumentaría levemente la satisfacción laboral.

Figura 7. Diagrama de dispersión que muestra la relación entre satisfacción laboral y la dimensión de condiciones de trabajo.

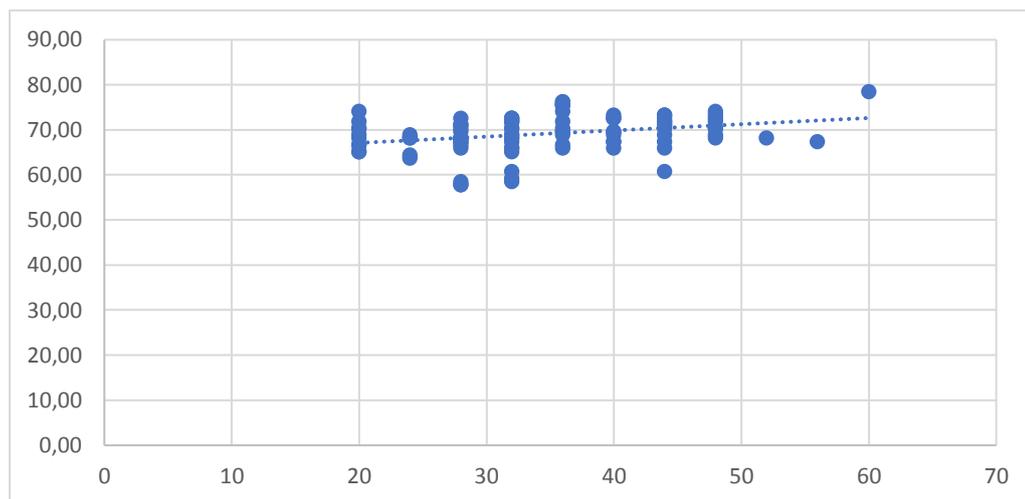


Nota: Elaboración propia (2022)

En la figura 7, se analizó la relación entre satisfacción laboral y la dimensión de condiciones de trabajo, dando como resultado una correlación positiva y significativa, puesto que el valor del coeficiente de Pearson fue de 0,83 y el valor de determinación es de 0,69.

En esta correlación se pudo detectar que en la dimensión de condiciones de trabajo no influye en la baja satisfacción laboral, esto indicaría que a mayor grado de condiciones de trabajo aumentaría levemente la satisfacción laboral.

Figura 8. Diagrama de dispersión que muestra la relación entre satisfacción laboral y la dimensión de Reconocimiento personal y/o Social.

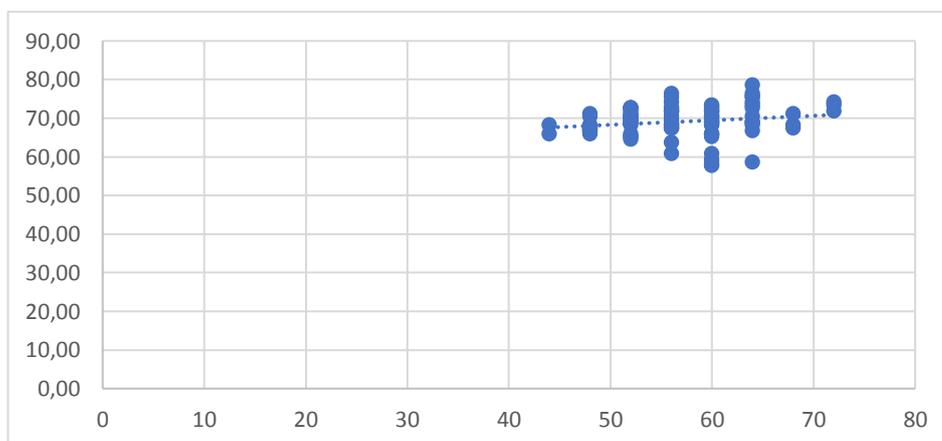


Nota: Elaboración propia (2022)

En la figura 8, se detectó la relación entre la satisfacción laboral y su dimensión de reconocimiento personal y/o social, brindando como resultado una correlación positiva y poco significativa, puesto que el valor del coeficiente de Pearson fue 0,30 y el valor de determinación fue de 0,09.

En esta correlación se pudo detectar que en la dimensión de Reconocimiento personal y/o Social no influye en la baja satisfacción laboral, esto indicaría que a mayor grado de Reconocimiento personal y/o Social aumentaría levemente la satisfacción laboral.

Figura 9. Diagrama de dispersión que muestra la relación entre satisfacción laboral y la dimensión de beneficios económicos.

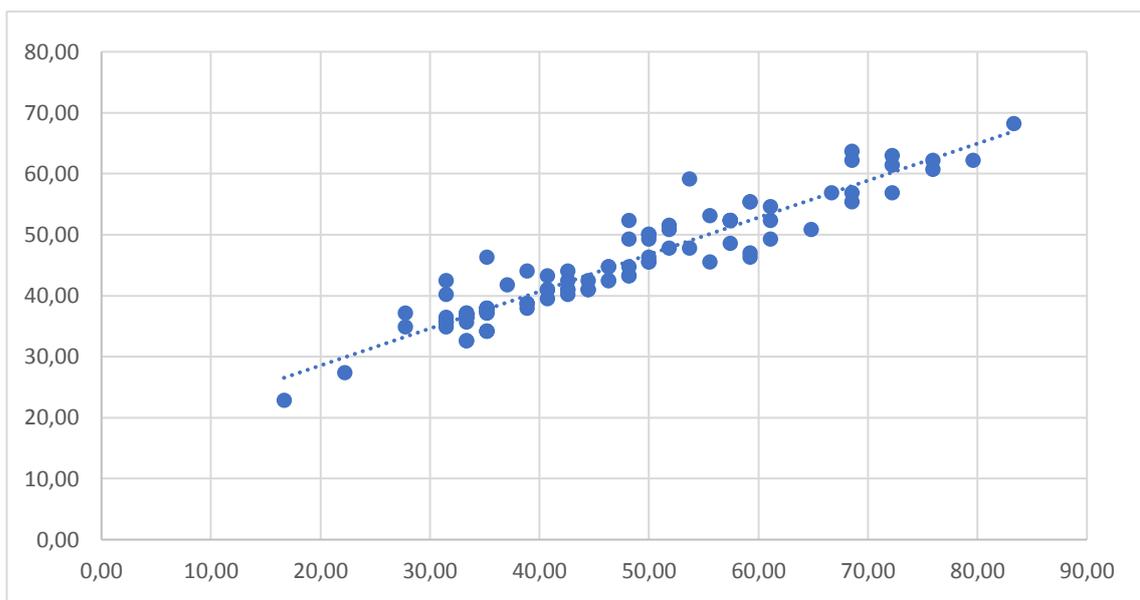


Nota: Elaboración propia (2022)

En la figura 9, se analizó la relación entre la satisfacción laboral y su dimensión de beneficios económicos, dando como resultado una correlación positiva y poco significativa, debido a que el valor del coeficiente de Pearson fue de 0,17 y el valor de la determinación fue de 0,03

En esta correlación se pudo detectar que en la dimensión de beneficios económicos no influye en la baja satisfacción laboral, esto indicaría que a mayor grado de beneficios económicos aumentaría levemente la satisfacción laboral.

Figura 10. Diagrama de dispersión que muestra la relación entre el síndrome de burnout y la dimensión de agotamiento emocional

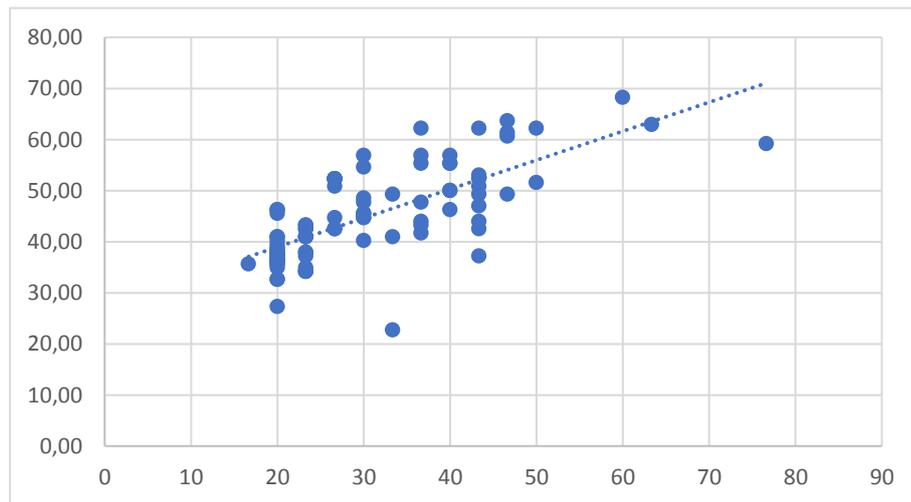


Nota: Elaboración propia (2022)

En la figura 10, se detectó la relación entre el síndrome de burnout y su dimensión de agotamiento emocional, dando como resultado una correlación positiva y significativa, dando como resultado el valor de Pearson de 0,94, y el valor de la determinación fue de 0,86.

En esta correlación se pudo detectar que en la dimensión de agotamiento emocional influye en el síndrome de burnout, esto indicaría que a mayor grado de agotamiento emocional aumentaría significativamente el síndrome de burnout.

Figura 11. Diagrama de dispersión que muestra la relación entre el síndrome de burnout y la dimensión de despersonalización

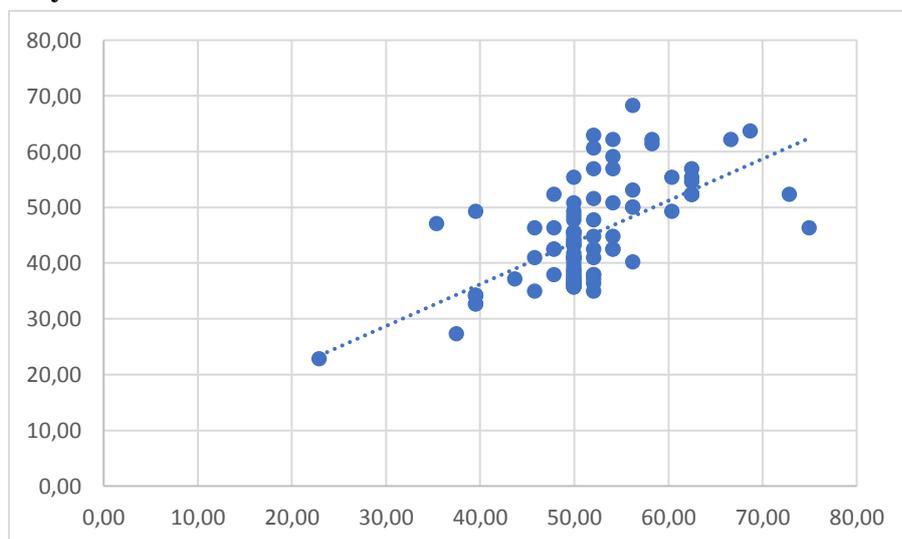


Nota: Elaboración propia (2022)

En la figura 11, se detectó la relación entre el síndrome de burnout y su dimensión de despersonalización, dando como resultado una correlación positiva y significativa, dando como resultado el valor de Pearson de 0,72, y el valor de la determinación fue de 0,52

En esta correlación se pudo detectar que en la dimensión de despersonalización influye en el síndrome de burnout, esto indicaría que a mayor grado de despersonalización aumentaría significativamente el síndrome de burnout.

Figura 12. Diagrama de dispersión que muestra la relación entre el síndrome de burnout y la dimensión de falta de realización.

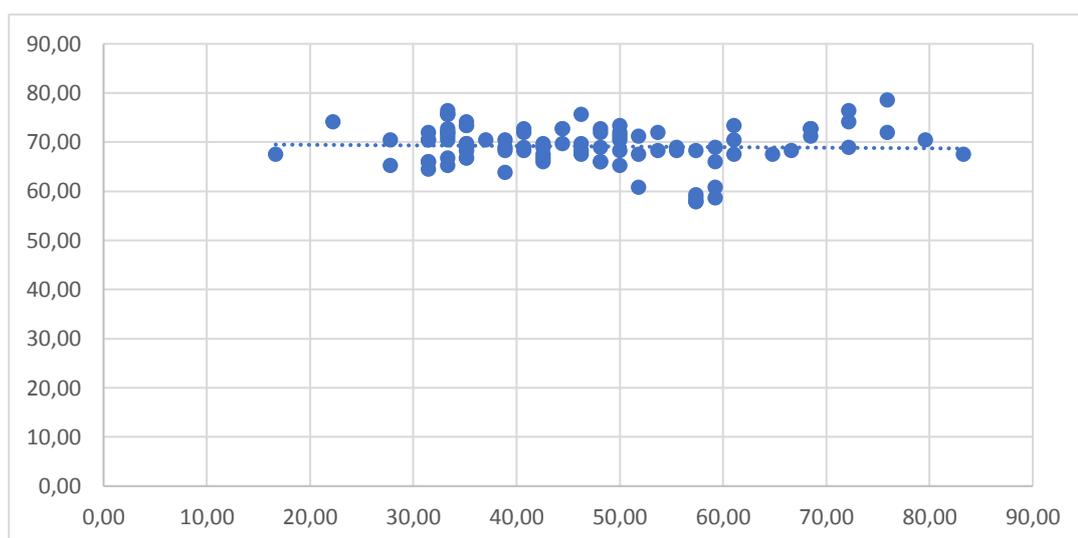


Nota: Elaboración propia (2022)

En la figura 12, se detectó la relación entre el síndrome de burnout y la dimensión de falta de realización, dando como resultado una correlación positiva y significativa, dando como resultado el valor de Pearson de 0,62, y el valor de la determinación fue de 0,39

En esta correlación se pudo detectar que en la dimensión de falta de realización influye en el síndrome de burnout, esto indicaría que a mayor grado de falta de realización aumentaría levemente el síndrome de burnout.

Figura 13. Diagrama de dispersión que muestra la relación entre la satisfacción laboral y el agotamiento emocional (primera dimensión del burnout)

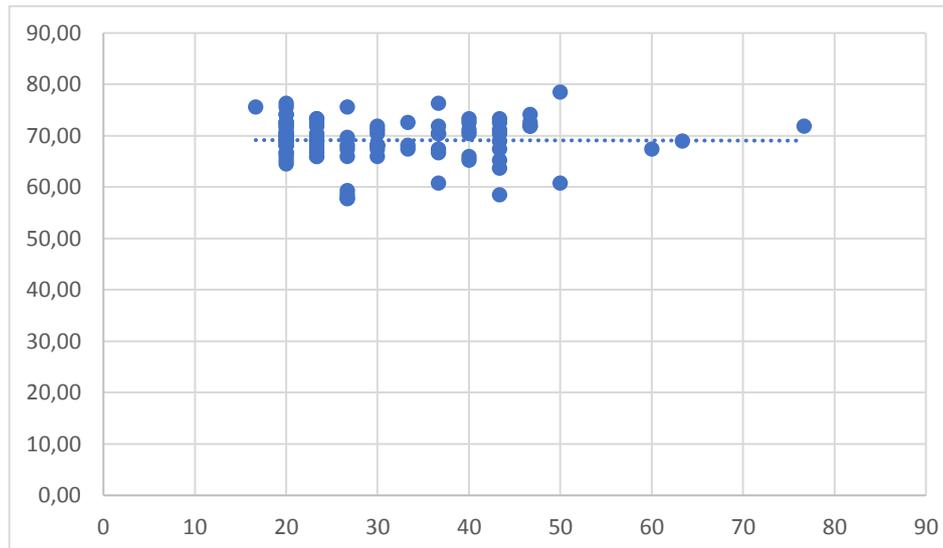


Nota: Elaboración propia (2022)

En la figura 13, se detectó la relación entre la satisfacción laboral y la dimensión de agotamiento emocional, dando como resultado una correlación inversa y no significativa, dando como resultado el valor de Pearson de -0,04, y el valor de la determinación fue de 0,002

En esta correlación se pudo detectar que en la dimensión de agotamiento emocional influye en la satisfacción laboral, esto indicaría que a mayor grado de agotamiento emocional disminuiría levemente la satisfacción laboral.

Figura 14. Diagrama de dispersión que muestra la relación entre la satisfacción laboral y la despersonalización (segunda dimensión del burnout)

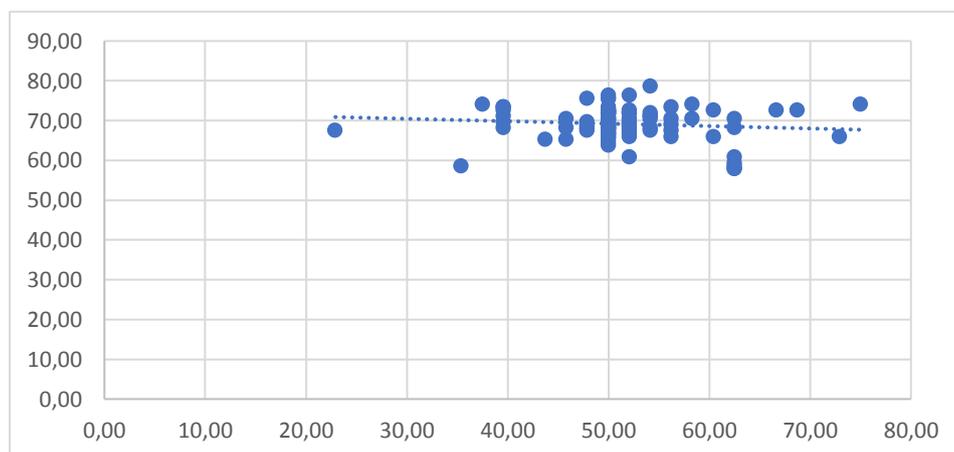


Nota: Elaboración propia (2022)

En la figura 14, se detectó la relación entre la satisfacción laboral y la dimensión de despersonalización, dando como resultado una correlación inversa y no significativa, dando como resultado el valor de Pearson de $-0,01$, y el valor de la determinación fue de $0,00003$.

En esta correlación se pudo detectar que en la dimensión de despersonalización influye en la satisfacción laboral, esto indicaría que a mayor grado de despersonalización disminuiría levemente la satisfacción laboral.

Figura 15. Diagrama de dispersión que muestra la relación entre la satisfacción laboral y la Falta de Realización (Tercera dimensión del burnout)

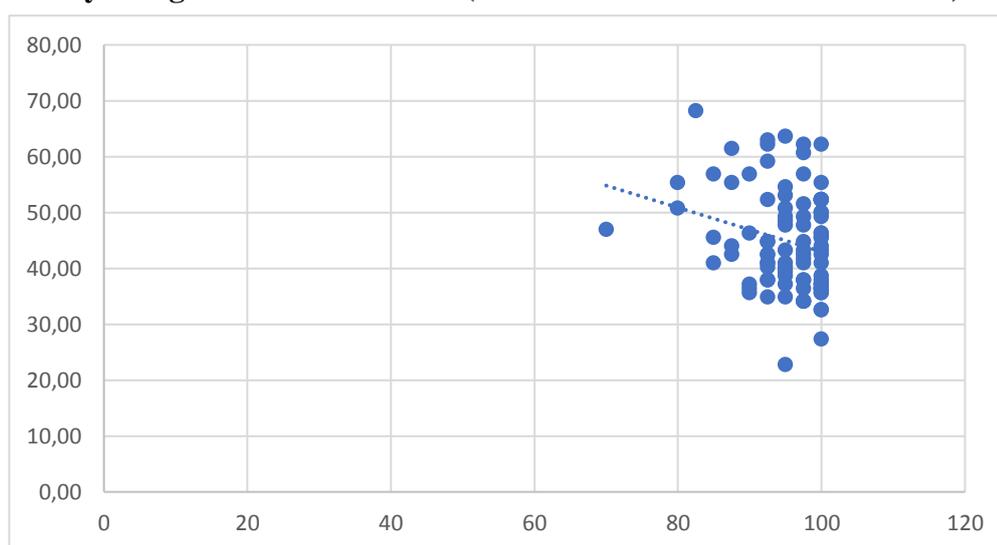


Nota: Elaboración propia (2022)

En la figura 15, se detectó la relación entre la satisfacción laboral y la dimensión de falta de realización, dando como resultado una correlación inversa muy baja y no significativa, dando como resultado el valor de Pearson de $-0,11$, y el valor de la determinación fue de $0,01$

En esta correlación se pudo detectar que en la dimensión de falta de realización influye en la satisfacción laboral, esto indicaría que a mayor grado de falta de realización disminuiría levemente la satisfacción laboral.

Figura 16. Diagrama de dispersión que muestra la relación entre síndrome de Burnout y la Significación a la tarea (Primera dimensión de Satisfacción)

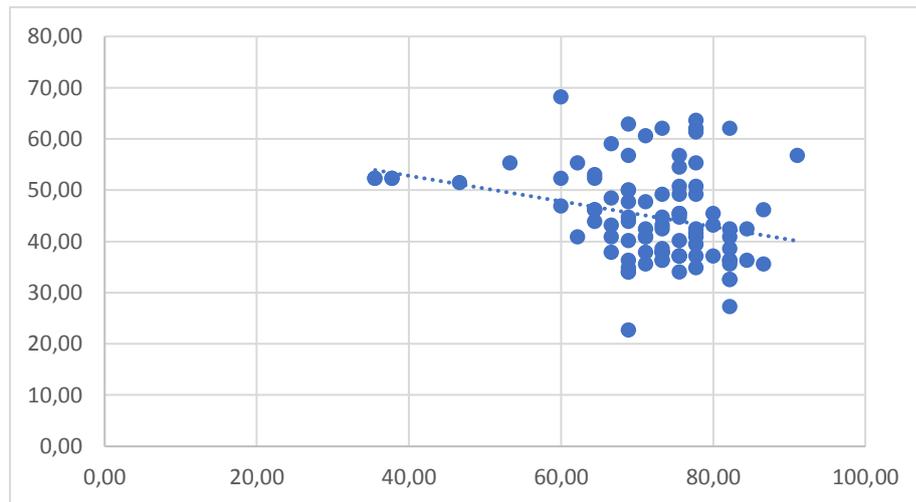


Nota: Elaboración propia (2022)

En la figura 16, se detectó la relación entre la primera dimensión del síndrome de burnout (Significación de la tarea) y la satisfacción laboral, dando como resultado una correlación inversa baja y poco significativa, dando como resultado el valor de Pearson de $-0,24$, y el valor de la determinación fue de $0,06$

En esta correlación se pudo detectar que en la dimensión de significación de la tarea influye en la satisfacción laboral, esto indicaría que a mayor grado de significación de la tarea disminuiría levemente la satisfacción laboral.

Figura 17. Diagrama de dispersión que muestra la relación entre síndrome de Burnout y las condiciones de trabajo (Segunda dimensión de Satisfacción)

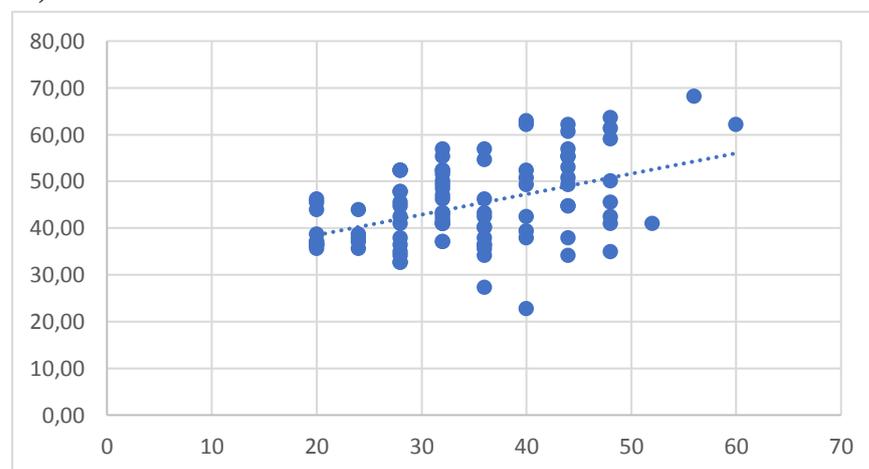


Nota: Elaboración propia (2022)

En la figura 17, se detectó la relación entre la segunda dimensión del síndrome de burnout (Condiciones de trabajo) y la satisfacción laboral, dando como resultado una correlación inversa baja y poco significativa, dando como resultado el valor de Pearson de -0,29, y el valor de la determinación fue de 0,08

En esta correlación se pudo detectar que en la dimensión de condiciones de trabajo influye en la satisfacción laboral, esto indicaría que a mayor grado de condiciones de trabajo disminuiría levemente la satisfacción laboral.

Figura 18. Diagrama de dispersión que muestra la relación entre síndrome de Burnout y el Reconocimiento personal y/o social (Tercera dimensión de Satisfacción)

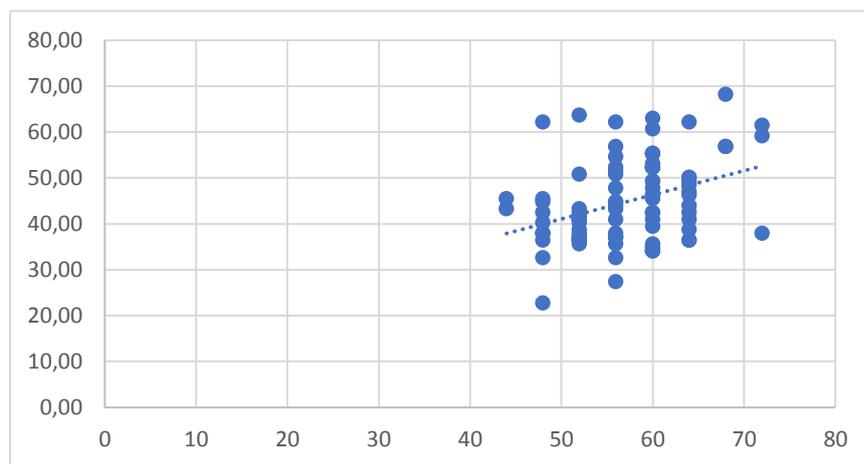


Nota: Elaboración propia (2022)

En la figura 18, se detectó la relación entre la tercera dimensión del síndrome de burnout (Reconocimiento personal y/o social) y la satisfacción laboral, dando como resultado una correlación positiva moderada y poco significativa, dando como resultado el valor de Pearson de 0,44, y el valor de la determinación fue de 0,20

En esta correlación se pudo detectar que en la dimensión de reconocimiento personal y/o social no influye en la satisfacción laboral, esto indicaría que a mayor grado de reconocimiento personal y/o social aumentaría levemente la satisfacción laboral.

Figura 19. Diagrama de dispersión que muestra la relación entre síndrome de Burnout y los Beneficios Económicos (Cuarta dimensión de Satisfacción)



Nota: Elaboración propia (2022)

En la figura 19, se detectó la relación entre la cuarta dimensión del síndrome de burnout (Beneficios Económicos) y la satisfacción laboral, dando como resultado una correlación positiva baja y poco significativa, dando como resultado el valor de Pearson de 0,36, y el valor de la determinación fue de 0,13

En esta correlación se pudo detectar que en la dimensión de beneficios económicos no influye en la satisfacción laboral, esto indicaría que a mayor grado de beneficios económicos aumentaría levemente la satisfacción laboral.

7. Propuesta

Tema

Programa para mejorar las dimensiones de síndrome de burnout y de satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Particular Bilingüe Interamericano.

Antecedentes

Anteriormente, en la intuición no se había realizado un estudio acerca de cómo afecta el Síndrome de Burnout en la satisfacción laboral de los docentes, puesto que es un tema que debería ser de gran relevancia en la actualidad, debido a que las formas de impartir la docencia han cambiado, además a esto el jefe de talento humano indicó, que sería de gran aporte que se realice esta investigación, para que mediante esto, se pueda detectar en que puntos se debería mejorar, y trabajar, para el bienestar de los docentes y toda la institución.

Problema

Baja en las dimensiones de Despersonalización de la variable de síndrome de burnout y Reconocimiento personal y/o social y Beneficios económicos de la variable Satisfacción laboral en los docentes

Justificación

A partir del análisis del cuestionario de síndrome de burnout y satisfacción laboral se pudo evidenciar que existe una correlación inversa entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral. Además, existen leyes que respaldan a que se tomen medidas ante la presencia de burnout la que conlleva a que exista baja satisfacción si no es tratada a tiempo, según el **Art. 32** de la Constitución De La Republica Del Ecuador la salud es un derecho que garantiza el estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir. Por medio del análisis de los cuestionarios se pudo detectar que, aunque no se presenta un alto grado de síndrome de burnout hay que tomar medidas preventivas, por lo tanto, la satisfacción no se ha visto tan afectada, pero ha mostrado ciertos déficits con el porcentaje promedio de 69,13%. Dentro del análisis de la variable de satisfacción laboral se pudo evidenciar que existen dos dimensiones en las cuales tienen un valor mayor de la media como lo son: Reconocimiento personal y/o Social 34,64% y

Beneficios Económicos 57,32% las cuales lleva a tener una baja satisfacción laboral, también en la variable de síndrome de burnout se presenta una dimensión con un porcentaje bajo la cual es: Despersonalización 30,50%

Objetivo General

Fortalecer la dimensión Despersonalización del síndrome de burnout y las dimensiones de Reconocimiento personal y/o social y Beneficios económicos para mejorar la satisfacción laboral de los docentes.

Objetivos específicos

- Diseñar un programa de reconocimientos a los docentes de acuerdo a los resultados de cada quimestre en sus evaluaciones, así mejorar la dimensión de Reconocimientos personal y/o social
- Brindar incentivos económicos, mediante la obtención de méritos académicos, y de estar forma, mejorar los beneficios económicos.
- Visibilizar los temas de salud mental, mediante charla y test psicológicos, aplicados a los docentes, para así mejorar la dimensión de despersonalización

Indicador

El indicador es el porcentaje de satisfacción laboral.

La propuesta tiene una medición a 6 meses – mediano plazo. Se espera que las dimensiones de la satisfacción laboral, Reconocimiento personal y/o Social: 34,64% suban al 80% y Beneficios Económicos: 57,32% suban al 70% y la variable de síndrome de burnout Despersonalización: 30,50% suba un 60%

Marco teórico

Definición de las tres dimensiones:

Despersonalización

De acuerdo a (Restrepo y Sierra, citado por Marsollier, 2013, pag.3) plantea que, La disociación con el cuerpo constituye la despersonalización e implica diferencias en las experiencias sensoriales (olfativas, gustativas, visuales, auditivas y tácticas); adormecimiento emocional, cambios en la experiencia del cuerpo, pérdida de la sensación de agencia, distorsión de la experiencia del tiempo, cambios en la

experiencia subjetiva de la memoria, sensación de pensamiento vacío, sensación de incapacidad para evocar imágenes y observación de sí mismo intensificada .

Por otro lado, según (Palma, citado por Chávez y Hurtado, 2019, p.20) indica las siguientes dimensiones de la satisfacción laboral:

Reconocimiento Personal y/o Social: Se define como la tendencia evaluativa del trabajo en función del reconocimiento propio o de personas asociadas al trabajo respecto a los logros en el trabajo o por el impacto de estos en resultados indirectos.

Beneficios Económicos: Es la disposición al trabajo en función de aspectos remunerativos o incentivos económicos como producto del esfuerzo en la tarea asignada.

Relación de las teorías con las dimensiones citadas

Teoría Homeostática Del Bienestar Subjetivo

Según (Tanton; Mohanty & Hogan, citado por García, 2021, p. 20) “La homeostasis mantiene estable a un sistema para resistir el cambio. Si el sujeto se enfrenta a estímulos aversivos que superen sus recursos afrontativos, se puede debilitar su homeostasis, disminuyendo así el nivel de bienestar subjetivo. Por otro lado, se conoce como falla homeostática a la superación estresora de los recursos del sujeto, en cuanto al bienestar subjetivo.”

La teoría Homeostática ayuda a comprender el equilibrio en la salud física y mental, pero existen elementos que pueden crear situaciones de peligros y amenazas y es ahí donde la persona debe enfrentarlo siendo resiliente a los cambios realizados en la institución o en la vida en general.

Cuando se ve afectado el bienestar de las personas, ocurre un desvalance en sus vidas, afectando de forma significativa, creando altos niveles de estresores, los cuales se pueden producir por cambios fuertes en sus vidas, como es el caso de los docentes, con el tema de la pandemia, se pudo evidenciar en la dimensión de la despersonalización, les estaba afectando en su ámbito laboral, por lo que es necesario tomar las medidas pertinentes para mejorar en dicho aspecto.

Teorías de las Demandas y Recursos laborales

Las demandas laborales hacen referencia a aspectos organizacionales o sociales del trabajo que exigen esfuerzo psicológico y físico (Demerouti, Bakker, Nachreiner y Schaufeli, citado por Silva & Vivas, 2016, p. 8), y se representan en la carga y presión laboral: cuando la persona se enfrenta a estas exigencias para mantener un nivel de desempeño esperado y no consigue recuperarse del esfuerzo adecuadamente (Meijman y Mulder citado por Silva & Vivas, 2016, p. 8).

La teoría de Demandas y Recursos laborales beneficia en comprender, explicar y pronosticar el bienestar del empleado. También explicar cómo cambiar el entorno los empleados de manera que sea más atractivo y menos agotador.

Es importante que exista un nivel de control de cómo se encuentran los docentes, ante los cambios que se presentan en la actualidad, existen momentos y actividades que provocan sobre carga de estrés, afectando la parte física y psicológica, es por esto que es necesario estimularlos y enfocarse en las dimensiones como Reconocimiento Personal y/o Social, en donde se les del valor que merecen los docentes, por el esfuerzo que realizan día tras día, además que se les brinde beneficios económicos, esto los incentivara, y los hará sentir que la institución se preocupa por bienestar, dando como resultado el aumento de la satisfacción laboral.

Beneficios

Los beneficios que podrá obtener la Unidad Educativa Particular Bilingüe Interamericano a partir de la propuesta son:

- Mejor satisfacción laboral de parte de los docentes
- Mejora del rendimiento laboral
- Disminución de estrés y creación de una buena relación laboral y personal con sus compañeros.
- Apertura al diálogo y facilidad en la comunicación.

Plan de acción

Según el programa se propone en función de cada dimensión lo siguiente:

Despersonalización: Plan de concientización sobre la salud mental en los docentes

Reconocimiento personal y social: Plan de reconocimiento para mejorar la satisfacción laboral en los docentes

Beneficios económicos: Plan de incentivos monetarios según los méritos académicos

Para finalizar con el proyecto, se realizará un plan de seguimiento para reforzar las dimensiones de satisfacción laboral y la dimensión de síndrome de burnout en la que los docentes presentan un mayor porcentaje como lo son: Despersonalización, Reconocimiento personal y social, Beneficios económicos.

Diagrama de Gantt

Actividad	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	No. Horas / Mes
Plan de concientización sobre la salud mental en los docentes							80Hrs.
Plan de reconocimiento para mejorar la satisfacción laboral en los docentes							60Hrs.
Plan de incentivos monetarios según los méritos académicos							60Hrs.
plan de seguimiento para reforzar las dimensiones de satisfacción laboral y síndrome de burnout							70Hrs.
Total de horas							270Hrs

8. Conclusiones

- I. Luego de una investigación bibliográfica se pudo evidenciar algunos factores que influyen dentro de las variables independientes y dependientes, en base al primer objetivo específico de definir las fundamentaciones teóricas que caracterizan el síndrome de burnout y la satisfacción laboral donde se analizó las definiciones científicas de diferentes autores además de las diferentes teorías que existen de cada variable que se utilizó en la investigación.
Según las definiciones, se caracterizó al síndrome de Burnout, como una respuesta al estrés crónico en el cual se mencionan tres dimensiones: Agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal
Mientras que la definición de la satisfacción laboral, es la medida en la cual los empleados se sienten cómodos con su trabajo, es decir es la percepción que tiene de su ámbito laboral, esta variable se divide en 4 dimensiones que son: Significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y social, beneficios económicos.
- II. Después de la aplicación de la metodología de investigación mediante técnicas e instrumentos dirigidos a despejar la variable dependiente e independiente, De acuerdo al segundo objetivo específico corresponde a determinar el grado de síndrome burnout en docentes de la Unidad Educativa Particular Bilingüe Interamericano, se concluye que existe un grado leve, con un porcentaje total de 44,91%; se determinó que existen tres dimensiones que muestran los siguientes porcentajes: Falta de realización personal 51,60%, indica que es significativamente mayor al promedio; mientras que Agotamiento emocional 46,97%, se encuentra ligeramente por encima del promedio; además tenemos también la dimensión de Despersonalización 30,50% la cual se encuentra por debajo del promedio
- III. Para el tercer objetivo específico se identificó el grado de satisfacción laboral, en el cual se detectó que existe una baja satisfacción con un porcentaje de 69,13% donde se pudo determinar que existen dos dimensiones que muestran un porcentaje mayor al promedio y estas son: Significación de la Tarea 95,16% y Condiciones de Trabajo 71,73% y dos dimensiones que están por debajo del promedio como lo son: Reconocimiento personal y/o Social 34,64% y Beneficios Económicos 57,32%

- IV. En base al cuarto objetivo específico es de demostrar la correlación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral, según el resultado existe una correlación inversa con un coeficiente de Pearson $-0,06$ y un valor de determinación de $0,004$, esto quiere decir que, al existir más presencia del síndrome de burnout, menor satisfacción laboral.

Para los cuales se detectó, que en el síndrome de burnout y la significación de la tarea existía correlación inversa baja y poca significativa, además en la correlación del síndrome de burnout y las condiciones de trabajo, también se detectó una correlación inversa baja, mientras que el síndrome de burnout y el reconocimiento personal existe una correlación positiva moderada y poca significativa, y en la correlación del síndrome de burnout y los beneficios económicos da como resultado una correlación positiva baja y poca significativa.

También es necesario destacar que existen otras variables que influyen en la satisfacción las cuales son: significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social, beneficios económicos.

- V. Finalmente, la estrategia que se propone en base al quinto objetivo planteado es “Programa para mejorar las dimensiones de síndrome de burnout y de satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa Particular Bilingüe Interamericano” de acuerdo al objetivo general: Fortalecer la dimensión Despersonalización del síndrome de burnout y las dimensiones de Reconocimiento personal y/o social y Beneficios económicos para mejorar la satisfacción laboral de los docentes.

9. Recomendaciones

- I. Mantenerse actualizado acerca de las investigaciones científicas que tengan relación con las variables de estudio (síndrome de burnout y satisfacción laboral), y así tener nuevos conocimientos de cómo detectarlas y cómo prevenirlas.
- II. Aplicar evaluaciones regularmente sobre el síndrome de burnout y los demás riesgos psicosociales, sobre todo a los que realizan actividades donde existe la interacción con otras personas y el desgaste emocional u otros factores puedan causar conflictos, con el fin de detectar a tiempo si un docente presenta riesgos en su salud mental; en esta investigación se pudo determinar la dimensión más baja del síndrome de burnout como lo es la despersonalización en la Unidad Educativa Particular Bilingüe Interamericano.
- III. Realizar actividades relacionadas a las dimensiones de significación de la tarea y las condiciones de trabajo para seguirlas manteniendo en un porcentaje alto. Además de reforzar y trabajar en acciones orientadas a reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos
- IV. Realizar evaluaciones periódicas acerca de las dos variables de estudio, puesto que se tiene conocimiento que interfieren mutuamente en el desarrollo de las actividades diarias de los docentes, para futuras investigaciones es necesario que se tomen en cuenta las demás variables que también influyen en la satisfacción
- V. Finalmente, se recomienda dar un seguimiento a los resultados del proyecto, para determinar el alcance que tuvieron los objetivos planteados, en mejora de la calidad laboral de los docentes y de toda la institución a partir del año lectivo 2022-2023.

Referencias

- Arrayás Tejeda, N. (2019). Causas y consecuencias de la satisfacción laboral. Obtenido de: <https://hdl.handle.net/11441/88974>
- Cadena-Iñiguez, P., Rendón-Medel, R., Aguilar-Ávila, J., Salinas-Cruz, E., Cruz-Morales, F. D. R. D. L., & Sangerman-Jarquín, D. M. (2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. *Revista mexicana de ciencias agrícolas*, 8(7), 1603-1617. Obtenido de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S200709342017000701603&lng=es&tlng=es.
- Cavalcante Silva, J. J. (2004). Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas de la región de Jacobina (Bahía-Brasil). Obtenido de: <http://hdl.handle.net/11162/16746>
- Chávez Herrera, N. J., & Hurtado Velit, A. L. (2021). Satisfacción laboral en docentes de nivel primaria y secundaria de instituciones educativas estatales y particulares. Obtenido de: <http://hdl.handle.net/20.500.11955/908>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Obtenido de: <https://www.gob.ec/regulaciones/constitucion-republica-ecuador-2008>
- Chiang-Vega, M., Hidalgo-Ortiz, J. P., & Gómez-Fuentealba, N. (2021). Efecto de la satisfacción laboral y la confianza sobre el clima organizacional, mediante ecuaciones estructurales. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(22), 347-362. Obtenido de: <https://doi.org/10.17163/ret.n22.2021.10>
- Cvetkovic-Vega, A., Maguiña, J. L., Soto, A., Lama-Valdivia, J., & López, L. E. C. (2021). Estudios transversales. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(1), 179-185. Obtenido de: <https://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i1.3069>
- Fernández Hinojosa, J. A. (2019). *Relación entre el Síndrome de Burnout y las estrategias de afrontamiento. Estudio realizado desde la teoría cognitivo-conductual en estudiantes que hacen sus prácticas pre-profesionales en la*

Carrera de Odontología, en el periodo Febrero-Marzo, 2018 (Bachelor's thesis, PUCE-Quito). Obtenido de: <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/17553>

Gallardo-López, J. A., López-Noguero, F., & Gallardo-Vázquez, P. (2019). Análisis del síndrome de burnout en docentes de educación infantil, primaria y secundaria para su prevención y tratamiento. *Revista electrónica educare*, 23(2), 324-343. Obtenido de: <https://dx.doi.org/10.15359/ree.23-2.17>

García Salazar, D. A. (2021). Asociación entre resiliencia y satisfacción con la vida en estudiantes de 4to año de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional de San Agustín Arequipa. Obtenido de: <http://hdl.handle.net/20.500.12773/12337>

Garzón, K. Y., Penagos, C., & Caucaí, A. C. (2021). *Percepción del bienestar psicológico en docentes escolares pertenecientes a una institución educativa de la ciudad de Bogotá durante la pandemia del Covid-19*. Obtenido de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/38435/2021andr%C3%A9scaucali.pdf?sequence=3>

Guerrero, Á. R., Jaime, P. S., & Valverde, G. G. (2018). Síndrome de Burnout en docentes de instituciones de educación superior. *Archivos venezolanos de farmacología y terapéutica*, 38(2), 17-23. Obtenido de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55960422004>

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. *México. McGrawHill*. Obtenido de: https://www.academia.edu/44382737/METODOLOG%C3%8DA_DE_LA_INVESTIGACI%C3%93N_LAS_RUTAS_CUANTITATIVA_CUALITATIVA_Y_MIXTA?auto=citations&from=cover_page

Jiménez Aroca, A. M., & Ruíz Arboleda, C. (2018). Satisfacción laboral en trabajadores independientes de Medellín. Obtenido de: <http://hdl.handle.net/10495/15935>

- la Rotta Villamizar, D., Álvarez, D. L., & Ángeles, D. L. (2021). Validación al contexto de la República Dominicana del cuestionario Maslach burnout inventory, en maestros de educación física (MBI-ED) Validation of the Maslach burnout inventory questionnaire, in professors in physical education (MBI-ED) in the Dominican Republic context. *Retos*, 42, 380-386. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/353193721_Validacion_al_contexto_de_la_Republica_Dominicana_del_cuestionario_Maslach_burnout_inventory_en_maestros_de_eduacion_fisica_MBI-ED_Validation_of_the_Maslach_burnout_inventory_questionnaire_in_professo
- Manzano Díaz, A. (2020). Síndrome de burnout en docentes de una Unidad Educativa, Ecuador. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 4(16), 499-511. Obtenido de: <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v4i16.132>
- Marsollier, R. G. (2013). La despersonalización y su incidencia en los procesos de desgaste laboral. Obtenido de: <http://hdl.handle.net/11336/7382>
- Morales Naranjo, F. S. (2021). *Análisis de síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral en la empresa Life and Hope SA* (Master's thesis, Quito, EC: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador). Obtenido de <http://hdl.handle.net/10644/8333>
- Olivares Faúndez, V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & trabajo*, 19(58), 59-63. Obtenido de: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100059>
- OMS. (2019). *Brote de enfermedad por coronavirus (COVID-19)*. Obtenido de Organización Mundial de la Salud: https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019?gclid=CjwKCAiA4veMBhAMEiwAU4XRr6ihvFqndxKWJdqboO5Oz6GGIjJnf8dkKpO6USQ1bS9in8-HJihITEhoCZBYQAvD_BwE

- ONU. (29 de abril de 2020). *La crisis laboral ocasionada por el COVID-19 puede alcanzar a la mitad de los trabajadores*. Obtenido de Organización de las Naciones Unidas: <https://news.un.org/es/story/2020/04/1473582>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International journal of morphology*, 35(1), 227-232. Obtenido de: <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Paye Morillo, K., & Piñan Calderón, L. A. (2021). Satisfacción laboral en colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de Huaura, 2021. Obtenido de: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/5113>
- Pérez, A. M., & Gámez, A. M. M. (2020). Síndrome. Propuesta de desarrollo conceptual en función del diagnóstico médico. *Correo Científico Médico*, 23(4). Obtenido de: <http://www.revcoemed.sld.cu/index.php/cocmed/article/view/3265>
- Pérez Gilvonio, N. M. (2021). Dimensiones del síndrome de Burnout en los docentes de la RER N° 07-Acobambilla-UGEL-Huancavelica. Obtenido de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61927>
- Plan nacional de desarrollo (2017). Obtenido de: <https://www.gob.ec/regulaciones/plan-nacional-desarrollo-2017-2021-toda-vida>
- Pujol Cols, L. J. (2018). Autoevaluaciones esenciales, factores psicosociales del trabajo y satisfacción laboral: un análisis de su vinculación desde una perspectiva interaccionista. Obtenido de: <http://hdl.handle.net/11336/88008>
- Rodríguez Ramírez, J. A., Guevara Araiza, A., & Viramontes Anaya, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 8(14), 45-67. Obtenido de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-85502017000100045&lng=es&tlng=es
- Sánchez, M. G. (2018). *Nivel De Satisfacción Laboral En El Rol Docente Y Su Relación Con El Síndrome De Desgaste Profesional En Los Maestros De Colegios Privados. Estudio De Exploración* (Doctoral dissertation, Universidad Metropolitana). Obtenido de:

https://documento.uagm.edu/cupey/biblioteca/biblioteca_tesisedudoc_gonzalezsanchezm2018.pdf

Silva Ponte, R. D. P., & Vivas Luna, I. L. (2016). Factores personales y recursos laborales que predicen el engagement en docentes a tiempo parcial de una universidad privada del Perú. Obtenido de: <http://hdl.handle.net/11354/1948>

Torres Rufino, A. L. (2021). Estrés y satisfacción laboral en trabajadoras de una Clínica Geriátrica de San Isidro, Lima, 2021. Obtenido de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/75444>

Veintimilla Naranjo, M. B. (2021). La satisfacción laboral y su incidencia en el clima laboral de los colaboradores de la Coac. Virgen del Cisne en el año 2018 (Master's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Maestría en Gestión del Talento Humano). Obtenido de: <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/320>

ANEXOS

Anexo A. Cuestionario del Síndrome de Burnout de Maslach

El propósito de este cuestionario es recolectar información para fines académicos y la mejora de la institución.

- Edad:
- Sexo: 1) Femenino - 2) Masculino
- Área:

Rangos De Medida De La Escala

- 0 = Nunca.
- 1 = Pocas veces al año o menos.
- 2 = Una vez al mes o menos.
- 3 = Unas pocas veces al mes.
- 4 = Una vez a la semana.
- 5 = Unas pocas veces a la semana.
- 6 = Todos los días.

1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo	
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo, me siento fatigado	
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as	
5	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales	
6	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa	
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo	
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as	
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente	
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo	
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo	
14	Creo que trabajo demasiado	
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as	
16	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as	
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades	
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma	
22	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas	

Anexo B. Escala de Satisfacción Laboral SL- SPC

El propósito de este cuestionario es recolectar información para fines académicos y la mejora de la institución.

- Edad: Sexo: 1) Femenino - 2) Masculino
- Área:

Rangos De Medida De La Escala

TOTAL ACUERDO= TA INDECISO = I

DE ACUERDO = A

EN DESACUERDO = D

TOTAL DESACUERDO = TD

		TA	A	I	D	TD
1	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5	Me siento mal con lo que gano.					
6	Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato".					
7	Me siento útil con la labor que realizo.					
8	El ambiente donde trabajo es confortable.					
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10	La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.					
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12	Me disgusta mi horario.					
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14	Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.					
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17	El horario de trabajo me resulta incómodo					
18	Me complacen los resultados de mi trabajo.					
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20	En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.					
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22	Me gusta el trabajo que realizo.					
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26	Me gusta la actividad que realizo.					
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

Anexo C. Autorización de la Unidad Educativa Particular Bilingüe Interamericano



Guayaquil, 15 de Diciembre de 2021

Señores:

FACULTAD DE FILOSOFÍA, CIENCIAS Y LETRAS

UNIVERSIDAD CATOLICA SANTIAGO DE GUAYAQUIL

Ciudad. -

De mis consideraciones:

Yo, ENRIQUE VICENTE AGUILAR JARAMILLO, con cédula de identidad JEFE DE TALETO HUMANO de CARSALU S.A., autorizo la publicación en el repositorio de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil con fines académicos del trabajo de titulación. “Estudio del Síndrome de Burnout y su efecto en la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Particular Bilingüe Interamericano” realizado por las Srtas. **Gullqui Valarezo Carmen Paula** y **López Chumaña Andrea Carolina** para la obtención del título **Licenciada en Psicología Organizacional** Cualquier otro fin que se le dé a este documento deberá ser aprobado por los directivos de la empresa.

Atentamente,

Ing. Enrique Aguilar Jaramillo

Jefe de Talento Humano

CARSALU S.A.

043715730

CARSALU S.A.
RECURSOS HUMANOS

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Gullqui Valarezo Carmen Paula**, con C.C: #0955416292 autor/a del trabajo de titulación: **Estudio del Síndrome de Burnout y su efecto en la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Particular Bilingüe Interamericano** previo a la obtención del título de **Licenciada en Psicología Organizacional** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **22 de febrero de 2022**

f. 

Nombre: **Gullqui Valarezo Carmen Paula**

C.C: **0955416292**



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **López Chumaña Andrea Carolina**, con C.C: # 0941988438 autor/a del trabajo de titulación: **Estudio del Síndrome de Burnout y su efecto en la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Particular Bilingüe Interamericano** previo a la obtención del título de **Licenciada en Psicología Organizacional** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **22 de febrero de 2022**

f. Andrea López

Nombre: **López Chumaña Andrea Carolina**

C.C: **0941988438**

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Estudio del Síndrome de Burnout y su efecto en la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Particular Bilingüe Interamericano		
AUTOR(ES)	Carmen Paula Gullqui Valarezo- Andrea Carolina López Chumaña		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Efrén Eduardo Chiquito Lazo		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación		
CARRERA:	Psicología Organizacional		
TITULO OBTENIDO:	Licenciada en Psicología Organizacional		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	22 de febrero de 2022	No. DE PÁGINAS:	53
ÁREAS TEMÁTICAS:	Síndrome de Burnout, Satisfacción laboral, Docentes		
PALABRAS CLAVES/KEYWORDS:	Síndrome de Burnout, Satisfacción laboral, Estrés Laboral, Docentes.		
RESUMEN/ABSTRACT	<p>El presente trabajo de investigación “Estudio del Síndrome de Burnout y su efecto en la satisfacción laboral en los docentes de la Unidad Educativa Particular Bilingüe Interamericano” está enfocado en describir y diagnosticar la influencia entre Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes esta institución educativa de la ciudad de Guayaquil. Para la obtención de datos se tomó en cuenta la población total de docentes, fueron 94 docentes de diversas características. La metodología utilizada fue cuantitativa y transversal. La técnica empleada para la recolección de información fue de acuerdo a las dos variables de estudio: síndrome de burnout (Maslach Burnout Inventory) y satisfacción laboral (Escala de Satisfacción Laboral SL- SPC). Una vez recopilados los datos y analizados los resultados, se obtuvo que en la variable de síndrome de burnout se determinó un grado bajo para la dimensión de despersonalización, mientras que en la variable de satisfacción laboral se determinó un grado bajo para las dimensiones de reconocimiento personal y/o social y la de beneficios económicos. A partir de los objetivos se detectó el grado de las variables, para dar a conocer la correlación que existe entre ambas, se planteó una propuesta enfocada en prevenir el síndrome de burnout y mejorar el grado de satisfacción laboral de los docentes. Finalmente, como recomendación, tratar un tema como el síndrome de burnout y la satisfacción laboral, debería ser relevante en toda institución, llevando un proceso evaluativo constantemente, promoverá el bienestar en los docentes, creando más conciencia y ayudando a prevenir situaciones futuras.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-098 436 5813 (Carmen Gullqui); 099 795 3951 (Andrea López)	E-mail: carmen.gullqui@cu.ucsg.edu.ec ; andrea.lopez03@cu.ucsg.edu.ec	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Carrillo Saldarreaga Sofía Viviana, Mgs.		
	Teléfono: +593-4-2209210 ext. 1413 - 1419		
	E-mail: sofia.carrillo@cu.ucsg.edu.ec		
	SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA		
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			