

UNIVERSIDAD  
CASA GRANDE



Facultad de  
Ecología Humana,  
Educación y Desarrollo

UNIVERSIDAD CASA GRANDE

FACULTAD DE ECOLOGÍA HUMANA, EDUCACIÓN Y  
DESARROLLO

# **Relaciones Sociales, Satisfacción Laboral y Burnout en docentes de Educación General Básica y Bachillerato General Unificado de Guayaquil**

**Autor.-**

Alda Giovanna Quintero Vélez

DOCENTE INVESTIGADOR

José Antonio García Arroyo

Trabajo final para la obtención del Título Ingeniera en Gestión de Recursos Humanos.

Guayaquil, Noviembre del 2014

### **Resumen o Abstract**

El principal objetivo de este proyecto de investigación es analizar la relación entre las relaciones sociales como estresor laboral y la satisfacción laboral y el burnout como consecuentes en docentes de instituciones educativas de Educación General Básica y Bachillerato General Unificado de la ciudad de Guayaquil.

Se realizó un estudio no experimental, transversal y correlacional en una muestra elegida por conveniencia de 243 docentes. Para la captación de datos se aplicó el cuestionario de Inventario de Calidad de Vida Laboral que es una adaptación en castellano del modelo OSI (Occupational Stress Indicator) de Cooper, Sloan, y Williams (1988). Para el análisis y proceso de datos se utilizó el programa SPSS. Las tres hipótesis planteadas se confirman encontrando que las relaciones sociales se correlacionan negativamente con la satisfacción laboral y positivamente con el burnout. Adicional a ello se identifica que la satisfacción laboral y el burnout se correlacionan negativamente.

*Palabras Clave:* relaciones sociales, satisfacción laboral, burnout, docentes.

## ÍNDICE

Antecedentes	4
Tendencias	8
Planteamiento del Problema	10
Justificación	11
Glosario Conceptual	11
Metodología	17
Objetivo General	17
Diseño de Investigación	18
Criterios de Selección de la muestra y sitios del estudio	18
Descripción de sujetos estudiados	19
Instrumentos	19
Conceptualización y Operacionalización de las variables	21
Plan de Trabajo de Campo	22
Análisis de Datos	23
Resultados	23
Discusión de Resultados	27
Conclusiones y Recomendaciones	28
Referencias	31
Anexos	34
Anexo 1	35
Anexo 2	48
Anexo 3	49
Anexo 4	50
Anexo 5	51

## **Antecedentes**

### **Contexto**

El presente estudio analiza la relación entre la fuente de estrés relaciones sociales, la satisfacción laboral y el *burnout* (Síndrome del Quemado) en docentes de Educación General Básica y Bachillerato General Unificado de centros educativos particulares y públicos.

La Ley Orgánica de Educación Intercultural del 11 de Enero del 2011 publicada en el Registro Oficial 417 del 31 de Marzo del mismo año, establece los siguientes niveles de educación Presidencia de la República (2011):

Se define a la Educación General Básica (EGB) en el Art. 42 como la enseñanza que potencia y profundiza las capacidades de niños y adolescentes a partir de los cinco años de edad. Comprende diez años de formación, desde el primero hasta el décimo año de educación básica. De acuerdo al Art. 43 el Bachillerato General Unificado (BGU) está compuesto por tres años de instrucción obligatoria su objetivo es brindar a los estudiantes preparación multidisciplinaria con la finalidad de desarrollarlos para el trabajo, el emprendimiento y la educación superior.

Para la investigación se ha tomado una muestra de profesores de instituciones educativas de la ciudad de Guayaquil que imparten cátedras a estudiantes de niveles de EGB y BGU. El actual proyecto de investigación se encuentra enmarcado en uno más amplio que analiza la calidad de vida laboral de los docentes de escuelas y colegios de Guayaquil, el cual está llevando a cabo el equipo de investigación de la Facultad de Ecología Humana y Desarrollo de la Universidad Casa Grande desde el año 2013.

La Constitución del Ecuador (2008) establece lo siguiente:

La educación debe estar centrada en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar (p. 15).

La Presidencia de la República (2011) en la Ley de Educación Intercultural del año 2011 expresa lo siguiente:

El Estado garantiza el acceso a la educación de calidad para todas las personas sin distinción o discriminación según los derechos humanos.

En el capítulo cuarto Art. 10 de esta ley se manifiesta que todos los docentes del sector público tienen derecho a obtener capacitaciones, asistir a programas de formación académica y pedagógica y participar en procesos de desarrollo profesional sin costo, acorde a las necesidades de cada maestro y considerando los requerimientos del Sistema Nacional de Educación. Así también en el Art. 11 del mismo capítulo se expresa que una de las obligaciones de los maestros es brindar una educación adecuada y de calidad a los alumnos que tienen a su cargo. Por ello la importancia de la constante actualización de sus conocimientos.

En el capítulo tercero Art. 117 se establece que en Ecuador la jornada laboral de los profesores es de cuarenta horas semanales, distribuidas diariamente en seis horas para impartir clases y las dos restantes para capacitarse y realizar actividades administrativas como coordinar reuniones, planificar y revisar tareas.

De acuerdo a la actual ley de educación se considera que es indispensable mayor inversión de tiempo por parte de los docentes en la enseñanza a sus estudiantes y conjuntamente estar capacitados respecto a las últimas tendencias en pedagogía ya que de ello depende el desarrollo de futuros estudiantes universitarios y profesionales. Por estas razones aumentan las exigencias en los maestros respecto a la organización de sus funciones en una determinada jornada laboral.

A continuación se expone acerca de los factores de riesgo según la ley ecuatoriana. La resolución 390 del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social Consejo Directivo (2011) indica en el Art. 7 que las enfermedades profesionales u ocupacionales son padecimientos intensos o continuos que las personas adquieren a causa de la ejecución del trabajo. En el Art. 12 de la misma resolución se establece que los factores de riesgo son los que pueden convertirse en enfermedades profesionales u ocupacionales entre los cuales existen los siguientes tipos de riesgos: mecánico, químico, físico, biológico, ergonómico y psicosocial. Esta investigación se enfoca en el factor de riesgo psicosocial relaciones sociales y específicamente con su relación respecto a la satisfacción laboral y el burnout.

Barraza, Romero, Gonzalez, y Ojeda (2011) sostienen que una de las ocupaciones que tiene mayor riesgo psicosocial es la de docente. La profesión de maestro trata de servir a los demás y además de cumplir tareas de cuidado y mantenimiento de la escuela, planeación de funciones docentes, preparación de materiales didácticos, mantener constantes relaciones con padres de familia, autoridades, compañeros y alumnos, lo cual implica una fuerte demanda de energía y una significativa carga mental en el trabajo.

Mientras que existe un aumento en la demanda de labores de coordinación y preparación de clases para los docentes también se determina la importancia de

sobrellevar efectivamente las relaciones interpersonales entre compañeros, jefes y subalternos. Debido a ello los docentes tienen la posibilidad de manifestar algún riesgo psicosocial.

El Instituto de Estudios Educativos y Sindicales de América (2013) plantea lo siguiente:

Actualmente ya no basta con proveer a la población de educación, también se busca que ésta sea de calidad, capaz de dotar a los estudiantes de los conocimientos y competencias necesarias para enfrentarse y resolver los retos que le impone el mundo actual. La educación es proporcionada por los docentes por lo que su calidad está estrechamente vinculada con el bienestar de estos. La presencia de estrés conlleva a consecuencias que perjudican su salud y la calidad de trabajo, por lo tanto puede afectar el aprendizaje y el rendimiento académico del alumnado (p. 3).

### **Tendencias**

A continuación se revisan algunas investigaciones efectuadas a docentes, en las cuales se analiza las variables de: relaciones sociales, satisfacción laboral y burnout.

En España Torres (2010) analizó los grados de satisfacción en profesores de secundaria abarcando las dimensiones de relaciones personales, estructuras organizativas y desarrollo normativo de la educación. Los resultados mostraron que existe insatisfacción en los docentes por parte de quienes son responsables de la supervisión educativa con un 81,1%. Respecto a la relación con los compañeros o pares más del 90% se encuentran satisfechos y a la relación con los alumnos tanto en lo personal como académico se encuentran un 88.5% satisfechos. En este estudio se manifiesta la importancia de las relaciones sociales en la profesión de docencia en los casos de supervisores o jefes, compañeros de trabajo y alumnos analizando el grado de

satisfacción e insatisfacción de acuerdo a los distintos niveles de relación. En otra investigación realizada en México Aldrete, Aranda, Valencia y Salazar (2011) observaron la relación entre la satisfacción laboral y el síndrome burnout y sus diferencias en hombres y mujeres docentes de secundaria. El estudio muestra que el 43.7% de los docentes presentaron agotamiento emocional, el 17.5% baja realización personal, y 13.3%, despersonalización. El factor con mayor cantidad de docentes insatisfechos fue el de prestaciones (57.4% los hombres y 52.2% de las mujeres) seguido el de supervisión o relación con jefe inmediato, ambos factores se relacionaron con agotamiento emocional. En este estudio se observa la relevancia de mantener una óptima relación con los supervisores ya que de lo contrario afecta directamente al componente de agotamiento emocional del Burnout en el docente.

En Chile Jimenez-Figueroa, Jara y Miranda (2012) realizaron un estudio relacionando el burnout y la satisfacción laboral e identificaron que los docentes se encontraban afectados por el síndrome de burnout; sin embargo, al presentar índices elevados de satisfacción laboral se contrarrestan los síntomas del síndrome del quemado, es así como se define que el burnout se relaciona de manera inversa con la satisfacción laboral. Además se demuestra que mientras mayor es el agotamiento emocional los individuos presentan menor satisfacción laboral correlacionándose negativamente el burnout y la satisfacción (Otero, Castro, Santiago y Villardefrancos, 2010). La posibilidad de aparición de síndrome de burnout aumenta al ejercer la profesión de docencia en condiciones de violencia (Gómez-Restrepo, y otros, 2010). En Colombia se determina que los profesores se perciben impotentes frente a la existencia de pandillas en colegios, lo cual disminuye el rendimiento profesional y la calidad de educación impartida a los alumnos; así como la relación maestro – estudiantes no es idónea por el entorno de violencia. Desde este punto de vista la relación con alumnos



afecta la calidad de vida del docente influyendo directamente en la manifestación del síndrome del quemado.

Respecto a estudios de burnout se encontró que al analizar la relación entre los síntomas de estrés y síndrome de burnout en docentes de educación superior y sus diferencias por sexo en una muestra de docentes de educación superior de México, se comprueba que las mujeres presentaron un mayor riesgo de agotamiento emocional que los hombres. También se encuentra relación directa entre síntomas de estrés con agotamiento emocional y despersonalización (Aldrete, Aranda, Pando, y Salazar, 2011).

Otro proyecto (Díaz, López, y Varela, 2012) aplicado a docentes de instituciones públicas y privadas de Cali, Colombia asocia las dimensiones del síndrome de Burnout con factores organizacionales encontrando relación directa con estrés del rol, factores organizacionales de supervisión, condiciones organizacionales y preocupaciones profesionales. Se establece la relación entre el agotamiento emocional y el estilo de dirección y apoyo por parte del supervisor; la sensación de cansancio se encuentra vinculada a las condiciones del ámbito laboral que se les ofrece a los profesores. Se observa en este último artículo la influencia que tiene el supervisor o jefe en el docente específicamente en el agotamiento laboral del profesor o por el contrario al darle el soporte emocional y profesional para contribuir con su buen desempeño.

En los estudios internacionales anteriormente mencionados se identifica el papel del estresor de relaciones sociales con los consecuentes de satisfacción laboral y burnout, así como la relación entre ambos consecuentes. Estas investigaciones contribuyen al presente estudio ya que dan una visión global de la forma en la cual las relaciones sociales afectan la calidad de vida laboral del maestro. Al analizar la relación de los docentes con los supervisores o jefes se define la forma en la que ésta puede afectar los grados de satisfacción o insatisfacción laboral. Así también el conservar una efectiva

relación con los supervisores influye en los índices de satisfacción que al mantenerse elevados contrarrestan los síntomas del Burnout. Sin embargo, tener relaciones conflictivas con alguno de los niveles de relación como pares, subalternos o supervisores perjudica la calidad de vida de los maestros. En los estudios revisados se ha determinado que el agotamiento emocional el cual es uno de los componentes del Burnout se ve influenciado por la relación que se establece con el jefe inmediato o supervisor.

### **Planteamiento del Problema**

A partir de la reforma en la Ley Orgánica de Educación Intercultural respecto a jornadas laborales más extensas para los docentes y la forma en la que se encuentran distribuidas las horas diarias de trabajo para las actividades que deben realizar surge la interrogante de conocer la calidad de vida del docente de instituciones educativas de Guayaquil.

En la actualidad también se han efectuado cambios en el Sistema Nacional de Educación inclusive en los niveles de estudio que los alumnos deben cursar como Educación General Básica (EGB) y Bachillerato General Unificado (BGU). A nivel nacional los maestros son evaluados para conocer sus capacidades y competencias, así mismo monitoreados desde las instituciones en las cuales trabajan por inspectores del Ministerio de Educación. Esta información fue manifestada por algunos de los docentes al momento de aplicar las encuestas en los centros educativos.

De acuerdo a la problemática expuesta anteriormente cuatro estudiantes egresadas de la carrera de Gestión de Recursos Humanos de la Universidad Casa Grande basaron su proyecto de investigación en la calidad de vida laboral de docentes de EGB Y BGU, específicamente en determinar los factores de riesgo que los afecta y la relación con sus consecuentes. El proyecto que se realiza para el proceso de titulación es parte de una

investigación científica mayor en la que actúa un investigador principal, José Antonio García, quien es docente titular de la universidad.

### **Justificación**

Debido a los cambios que se han establecido en la ley de educación ecuatoriana respecto a la jornada laboral de los docentes y la distribución de tiempo se busca analizar el efecto que ha provocado esta reforma en la calidad de vida laboral de los docentes de EGB y BGU de instituciones educativas privadas y públicas de la ciudad de Guayaquil. Este tipo de estudios acerca de la medición de estrés laboral en maestros se han realizado en países de Europa, Centroamérica y Latinoamérica. Sin embargo en Ecuador no se ha efectuado este modelo de investigación, por ello su importancia al implementarlo e indagar sobre la calidad de vida laboral de profesores guayaquileños. La información recopilada será de utilidad para que las instituciones educativas puedan plantear mejoras en la organización del tiempo de sus docentes y la forma en la que se supervisa el trabajo de los maestros, así también se dará a conocer la manera en la que el estresor relaciones sociales puede influir en el síndrome de burnout. Es así como se podrán diseñar estrategias para realizar un seguimiento y supervisión adecuados al trabajo de los profesores sin afectar las relaciones interpersonales laborales. Además esta investigación examina la forma en la que se adaptan los docentes y las consecuencias de la fuente de presión relaciones sociales frente al sistema actual de educación.

### **Glosario Conceptual**

De acuerdo con Osca (2004) existen diferentes significados del estrés, definiéndolo como estímulo, respuesta y transacción.

El primer significado considera al estrés como un estímulo expuesto mediante un ente externo o estresor que influye en la persona de manera momentánea o permanente. El segundo significado es el estrés como respuesta que se define como la reacción del empleado frente a determinadas demandas del trabajo, es decir la sensación de estrés del colaborador. El tercer significado se plantea como una transacción entre los recursos del colaborador y las demandas o exigencias del entorno laboral. El trabajador realiza la evaluación cognitiva en dos fases. La evaluación primaria en la cual analiza los riesgos del entorno y sus posibles consecuencias y la evaluación secundaria que busca precisar las acciones de afrontamiento que se aplicarán para disminuir las consecuencias

Actualmente, se distinguen diversos modelos explicativos del estrés laboral como el de conservación de recursos, los de transacción entre los recursos personales y las exigencias de trabajo basados en la propuesta de Lazarus y Folkman (1986) y el modelo de Cooper, Sloan, y Williams (1988) que explica variables antecedentes, consecuentes y moduladoras (Osca, 2004).

El Modelo de Conservación de Recursos, de acuerdo con (Hobfoll, 1989), se basa en la falta de recursos. Define los recursos como objetos, características personales o condiciones que cuidan la salud. En este modelo se dan tres situaciones en el estrés: por percepción de pérdida de recursos, por pérdida de recursos y por no conseguir los recursos. Se plantea que al recuperarse los recursos disminuye el estrés.

El modelo de Demandas – Control (Karasek, 1979) se fundamenta en las demandas o exigencias del trabajo versus el control o la capacidad del empleado para enfrentar dichas exigencias. Las demandas de trabajo son la rapidez para realizar tareas, el volumen de trabajo, el nivel de atención y el tiempo para cumplir la tarea. El control del empleado se establece como el dominio sobre sus actividades, la participación en

toma de decisiones y el desarrollo de habilidades. De acuerdo a este modelo se dan cuatro tipos de trabajo:

- Pasivo: el colaborador tiene demandas reducidas y poco control, gradualmente pierde habilidades previamente adquiridas. Son trabajos poco atractivos para las personas.
- Baja tensión: tiene poca demanda y mucho control. En este caso el colaborador tiene suficiente control sobre sus tareas, es un trabajo relajado.
- Alta tensión: se destaca por tener elevadas demandas y poco control, es decir que el empleado no puede enfrentar las exigencias y no tiene influencia en las condiciones de trabajo por lo cual el riesgo de enfermedad y muerte aumenta. Es considerado el tipo de trabajo más estresante y perjudicial.
- Activos: se distingue por elevadas demandas y mucho control, el trabajador enfrenta las demandas como un desafío, se da un estrés positivo ya que genera mayor motivación y desarrollo personal. Es considerado el tipo de trabajo más gratificante, sin embargo depende de los objetivos y necesidades del colaborador.

Según el modelo de esfuerzo – recompensa Siegrist (1996), realiza un cambio significativo al reemplazar el concepto de control de Karasek por el de recompensa. Se trata de la falta de equilibrio esfuerzo – recompensa que se describe como las expectativas del colaborador respecto al valor de su trabajo. Es así como el trabajador obtiene la percepción de su situación. La relación de intercambio justa genera satisfacción y bienestar. Al no existir reciprocidad se crea emociones negativas, síntomas de estrés y deterioro de la salud. El modelo mantiene tres tipos de recompensas: económicas, de reconocimiento social y desarrollo profesional. También se indica que los empleados sobreimplicados muestran gran esfuerzo y un fuerte deseo

de reconocimiento lo cual da como resultado un mayor riesgo de desarrollar estrés y enfermedades ya que tienen una percepción inadecuada de sus responsabilidades al subestimar las exigencias de su trabajo y sobredimensionar sus recursos o competencias personales. Este tipo de percepción genera situaciones no recíprocas. La peor situación se da al considerar elevado el esfuerzo invertido y baja la recompensa recibida. Los empleados sobreimplicados son más susceptibles y tienen mecanismos inadecuados de afrontamiento. Ambas condiciones provocan problemas de salud y estrés.

De acuerdo al modelo de Demandas – Recursos (Demerouti, Bakker, Nachreiner y Schaufeli, 2001) los trabajadores tienen dos fuentes de riesgo: las demandas y la falta de recursos que pueden ser de físicas, psicológicas, sociales y organizacionales. Las demandas son negativas si los trabajadores no tienen los recursos suficientes para sobrellevar la situación de exigencia. Este modelo se basa en un proceso de estrés versus motivación. En el estrés elevada demanda en un prolongado periodo afecta la salud. En la motivación los recursos aumentan generando un ambiente de aprendizaje para la persona además de desarrollo profesional y satisfacción de otras necesidades. Se diferencia de los modelos anteriores de demandas - control y esfuerzo – recompensa porque distingue los tipos de demandas y recursos según el contexto del trabajo y es más flexible ya que distintos tipos de recursos satisfacen diversas demandas.

Luego de haber descrito algunos de los modelos explicativos del estrés más destacados este estudio se basa en el modelo OSI, Occupational Stress Indicator o Indicador de Estrés Ocupacional de Cooper, Sloan, y Williams (1988) que se fundamenta en la propuesta transaccional de Lazarus y Folkman (1986), la misma que define al estrés como un proceso dinámico en el cual intervienen variables del entorno y personales. El modelo OSI fue escogido para el actual proyecto ya que se considera es uno de los más completos.

Según Cooper et al, (1988) en el modelo OSI intervienen tres tipos de variables: los estresores, los moduladores y los consecuentes. Los estresores o fuentes de presión son las demandas del trabajo que por su intensidad, duración en el tiempo o frecuencia de aparición pueden considerarse como factores que contribuyen a causar una situación de estrés. Los moduladores son las variables personales que median o influyen en la forma de percibir los estresores y los consecuentes son los efectos que causan las fuentes de presión en el sujeto tales como deterioro en la salud física o psicológica que repercuten en la productividad o calidad de servicio en el trabajo.

Los estresores se definen como toda situación que provoque emociones negativas en la persona (Buunk, De Jonge, Ybema, y De Wolf, 1998). Se establecen seis estresores o fuentes de presión: factores intrínsecos del trabajo, los roles desempeñados en la organización, las relaciones sociales en el trabajo, la carrera profesional, el ambiente y estructura organizativa y los vinculados la interacción familia-trabajo.

- Factores intrínsecos del trabajo: son las tareas en sí del trabajo como falta de variedad, trabajos monótonos o sencillos, tienen pocas oportunidades de aplicar las competencias personales adquiridas.
- Roles desempeñados en la organización: es la sobrecarga de rol al asumir demasiadas responsabilidades, el conflicto o ambigüedad del rol y responsabilidad sobre terceros.
- Carrera profesional: desconocimiento del plan de carrera, compensaciones inadecuadas a las responsabilidades, falta de reconocimiento o inestabilidad laboral.
- El ambiente y estructura organizativa: la comunicación que se establece en la organización y el tipo de relación permitida entre los cargos dentro de la institución.

- Interacción familia – trabajo: conciliar familia y trabajo, demandas conflictivas en el trabajo y bajo apoyo familiar en el desarrollo profesional.
- Relaciones sociales en el trabajo: Conflictos interpersonales, malas relaciones con compañeros, superiores y clientes, aislamiento social y físico.

De acuerdo con Floría (2013), todas las personas tienen la necesidad de relacionarse con otras, en el ámbito laboral esto se observa en la relación entre el colaborador con compañeros, jefes y subalternos; el vínculo entre ellos debería ser una fuente de satisfacción. Se evidencia que las relaciones personales negativas pueden generar problemas entre quienes conforman el equipo de trabajo y ser una causa importante de estrés. Las óptimas relaciones con los jefes determinan una mayor sensación de seguridad para los colaboradores ya que se perciben considerados por sus supervisores y experimentan menor presión en el trabajo.

En esta investigación se estudia la relación entre las “relaciones sociales” como fuente de presión o estresor laboral y la “satisfacción laboral” y el “burnout” como sus consecuentes. Además de la relación entre los consecuentes “satisfacción laboral” y el “burnout”

Al estudiar los consecuentes de satisfacción laboral y burnout. Se han encontrado los siguientes de conceptos:

La satisfacción laboral según Koontz y O'Donnell, (1976) es el bienestar que se experimenta en el trabajo cuando una aspiración es alcanzada y se vincula directamente con la motivación en el trabajo. De acuerdo con Blum y Nayles, (1996) establecen que la satisfacción es la sensación de bienestar del colaborador frente a las situaciones que vive en el trabajo, también se relaciona con las actividades que el sujeto realiza en el ámbito laboral.



Maslach y Jackson (1986) describen el burnout como un síndrome que se da cuando la persona tiene una exposición prolongada a intensas situaciones estrés. El burnout se manifiesta a través de los siguientes factores: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. Suelen presentarse en individuos cuyo trabajo implica atención o ayuda a personas, por ejemplo en los docentes quienes deben interactuar constantemente con alumnos, maestros y supervisores.

Según Olivares y Gil (2009) el agotamiento emocional consiste en que los trabajadores se perciben desgastados de energía, cansados emocionalmente y consideran que ya no pueden dar más de ellos en el ámbito laboral. La despersonalización ocurre cuando los colaboradores expresan actitudes y sentimientos negativos y de cinismo hacia quienes reciben las labores que efectúan. La baja realización personal en el trabajo: las personas piensan que cumplen de manera negativa su trabajo, es decir no se creen capaces de tener las habilidades para desempeñar efectivamente sus funciones y atender a las personas que requieren de ellas.

### **Metodología**

#### **Objetivo General**

Analizar la relación entre las “relaciones sociales” como estresor laboral y la “satisfacción laboral” y el “burnout” como sus consecuentes con el fin de comprobar si las relaciones sociales afectan su satisfacción frente al trabajo e influyen incrementando el índice de burnout. Este objetivo se concreta en las siguientes hipótesis de investigación:

Hipótesis 1: El estresor relaciones sociales en docentes se relaciona negativamente con la satisfacción laboral.

Hipótesis 2: El estresor relaciones sociales se relaciona positivamente con el burnout.

Hipótesis 3: La satisfacción laboral se relaciona negativamente con el burnout.

### **Diseño de Investigación**

El presente proyecto es un estudio no experimental ya que se ha investigado situaciones cotidianas sin necesidad de provocarlas o ser manipuladas. El enfoque temporal es transeccional o transversal ya que se efectúa la indagación en un determinado momento (Hernández, Fernández, y Baptista , 2010). El diseño de investigación es correlacional. El coeficiente de correlación es una síntesis estadística del nivel de relación o asociación entre dos variables (Hopkins et al., 1997). En este caso se establece el vínculo entre las variables relaciones sociales y sus consecuentes satisfacción y burnout, sin determinar sentido de causa o analizar relaciones causales. Para explicar las relaciones no causales se fundamentan por medio de las hipótesis correlacionales anteriormente indicadas.

### **Criterios de Selección de la muestra y sitios del estudio**

Para la selección de la muestra se ha considerado el tipo de muestreo por conveniencia ya que los investigadores han elegido intencionalmente a los individuos de la población con mayor facilidad de acceso (Hernández et al., 2010). Para esta investigación se ha escogido a profesores de EGB Y BGU de instituciones educativas privadas y públicas en las que se tiene contactos, para la obtención de información (Ver Anexo 2 y 3). Los docentes han participado de forma voluntaria y la aplicación del cuestionario se realizó en sus tiempos de receso sin afectar la jornada normal de trabajo. Al aplicar el cuestionario se reunió a los maestros en la sala de profesores y se explicó la forma de responder los ítems y las escalas que se tenía de acuerdo a las variables. Adicional a ello se comunicó a los participantes que el trato de la información y datos obtenidos es confidencial y ético.

### **Descripción de sujetos estudiados**

Los participantes fueron elegidos sin distinción de sexo, edad o años de servicio. El único requisito indispensable fue ser docente de instituciones educativas públicas o privadas de Guayaquil.

El número total de participantes fue de 243 docentes que actualmente se encuentran laborando en instituciones privadas o públicas y dictan cualquier tipo de asignaturas. De la muestra elegida, el 75.3% fueron mujeres, el 21% hombres y el 3% no respondieron. Respecto al estado civil de los docentes 45.3% se encuentran casados, 25.9% son solteros, 11.10% en unión libre, 9.5% divorciados, 4.1% separados, 1.6% viudos y el 2.5% no respondieron. En cuanto al nivel académico de los profesores 62.6% poseen título de tercer nivel, 14% ha realizado maestrías, 11.10% son tecnólogos, 8% tienen doctorados y el 11.5% no respondieron (Ver Anexo 4). Se identifica que 70.4% de la muestra no se encuentra estudiando actualmente al contrario del 29.6% que si lo está haciendo. La edad media de los maestros es de 42.4 (DT. 11.59), la moda es de 35 años ya que es la edad que más se repite entre los participantes de la investigación.

### **Instrumentos**

Al considerar que la presente investigación es parte de un estudio más amplio acerca de la calidad de vida laboral en docentes, se ha aplicado el cuestionario OSI (Occupational Stress Indicator) de Cooper et al., (1988) en la versión castellana (Indicador de Estrés Organizacional), traducido por un equipo de investigadores de la Universidad Nacional de Educación a Distancia y de la Universidad de Valencia ambas de España (Ver Anexo 1). El cuestionario se encuentra compuesto por siete segmentos: a) Satisfacción laboral, b) Fuentes de presión en el trabajo, c) Satisfacción de

necesidades básicas, d) Propensión al abandono, e) Burnout, f) Estrategias de afrontamiento y g) Datos sociodemográficos.

El actual estudio ha trabajado con las secciones a) Satisfacción laboral, b) Fuentes de presión en el trabajo y c) Burnout. La sección b) Fuentes de presión contiene 44 ítems los cuales se encuentran conformados por seis estresores anteriormente mencionados: factores intrínsecos del trabajo, roles organizacionales, carrera profesional, ambiente y estructura organizativa, relaciones sociales e interacción familia – trabajo. Las opciones de respuesta se encuentran en una escala de Likert de seis niveles que va desde 6 “*Con toda evidencia es una fuente de presión*” hasta 1 que corresponde a “*Con toda evidencia no es una fuente de presión*”.

El análisis de fiabilidad es la consistencia interna que tienen las preguntas del cuestionario en base a las respuestas, para ello se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach el cual debe determinarse en una escala de 0 a 1, considerándose como una buena consistencia a partir de .70 (Lévy y Varela, 2006).

El estresor “relaciones sociales”, elegido para esta investigación, considera 8 ítems. Un ejemplo es: “*Falta de apoyo y ánimo por parte de los superiores*”. El Alfa de Cronbach es de .71 (Ver Anexo 5)

El literal a) satisfacción laboral engloba 14 ítems. Un ejemplo de ellos es “*El estilo de supervisión que utilizan sus supervisores*” y mantiene una escala de Likert de seis niveles, 6 corresponde a “*Totalmente satisfecho*” y 1 corresponde a “*Totalmente insatisfecho*”. El Alfa de Cronbach es de .90 (Ver Anexo 5).

El literal c) Burnout considera 16 ítems de acuerdo a la escala del Maslach Burnout Inventory General Survey (Maslach y Jackson, 1986), se basa en la traducción al español de (Gil - Monte , 2002). Se analizan las tres dimensiones del síndrome del quemado: agotamiento emocional ( $\alpha = .84$ ) con ítems como “*El trabajo diario es*

*realmente una tensión para mí*”; despersonalización ( $\alpha = .75$ ) con un ejemplo de ítem como *“Pienso que he perdido el entusiasmo por mi profesión”* y realización personal ( $\alpha = .72$ ) con ítems como *“Me siento estimulado cuando logro algo en el trabajo”*. La opción de respuesta es una escala de tipo Likert es de siete niveles donde 0 corresponde a *“Nunca”* y 6 a *“Todos los días”* (Ver Anexo 5).

### Conceptualización y Operacionalización de las variables

A continuación se muestra la tabla 1 las variables relaciones sociales, satisfacción laboral y burnout, estudiadas en la investigación con la respectiva definición operacional.

Tabla 1. Conceptualización y Operacionalización de las variables.

<b>Variable</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>
Relaciones Sociales	Conflictos interpersonales, malas relaciones con compañeros, superiores y clientes, aislamiento social y físico (Cooper, Sloan y Williams, 1988)	Occupational Stress Indicator, sección b), 8 ítems
Satisfacción Laboral	La sensación de bienestar del colaborador frente a las situaciones que vive en el trabajo, también se relaciona con las actividades que el sujeto realiza en el ámbito laboral (Blum y Nayles, 1996)	Occupational Stress Indicator, sección a), 14 ítems
Burnout	El síndrome de burnout se da por una exposición prolongada a intensas situaciones estrés. Es una respuesta psicológica al estrés laboral crónico, compromete tres dimensiones: Agotamiento Emocional, Despersonalización y Baja Realización Personal (Díaz, López y Varela, 2012)	Maslach Burnout Inventory General Survey, 16 ítems

### Plan de Trabajo de Campo

En esta sección se muestra el plan de trabajo que se ha llevado a cabo durante el periodo de ejecución del proyecto. En el programa se encuentran las actividades realizadas con sus respectivos avances aplicados por meses y tiempos de entrega.

Actividades	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Exposición del tutor acerca del proyecto de investigación Calidad de Vida Laboral y explicación acerca de la recolección de contenidos en motores de búsqueda (scielo.com, redalyc.com, google académico, entre otros).								
Primera presentación de avance de Introducción y Marco Teórico al tutor.								
Búsqueda de posibles instituciones educativas para recolección de datos.								
Explicación del tutor para aplicar el cuestionario OSI Inventario de Calidad de Vida Laboral.								
Aplicación del cuestionario a docentes en las instituciones educativas seleccionadas.								
Entrega de datos recolectados respectivamente tabulados.								
Revisión de análisis de fiabilidad de las variables.								
Revisión de análisis preliminar de datos sociodemográficos de la muestra.								
Entrega de documento de Pre Grado.								
Entrega de correcciones y calificaciones por parte de los revisores.								
Análisis final de variables y estudio de correlación.								
Revisión del tutor de análisis de resultados, discusión y conclusiones.								
Entrega de documento de Grado.								
Sustentación del Proyecto de Investigación.								

### **Análisis de Datos**

Para analizar los datos obtenidos del cuestionario se aplica el programa estadístico SPSS, el cual es un programa estadístico informático usado en las ciencias sociales y las compañías para efectuar los análisis de mercado. Originalmente, SPSS fue creado como el acrónimo de Statistical Package for the Social Sciences aunque también se ha denominado como “Statistical Product and Service Solutions” (Pardo y Ruiz Miguel, 2002, p.3).

Durante esta etapa se verifica las hipótesis planteadas por medio del análisis de correlación de Pearson, el cual es un índice que permite identificar si dos variables se correlacionan de forma positiva o negativa. Posee una escala que va de -1 hasta +1; donde el 0 significa que no existe relación lineal entre las variables. El -1 indica que existe una correlación negativa perfecta y el +1 una correlación positiva perfecta. Es decir, en la relación negativa cuando el valor de una variable aumenta y la otra disminuye y en una relación positiva el valor de ambas variables aumenta o disminuye simultáneamente (Hopkins et al., 1997).

### **Resultados**

A continuación se exponen los resultados de forma gráfica y de forma numérica:

La gráfica de dispersión ilustrativa o conocida también como diagrama de dispersión sirve para mostrar gráficamente la relación entre variables (Hopkins et al., 1997).

En el gráfico 1 se observa la relación entre el estresor relaciones sociales y el consecuente satisfacción laboral. Puede verse que existe una correlación negativa ya que la pendiente de la línea se dirige hacia abajo. Sin embargo la intensidad de la pendiente es baja.

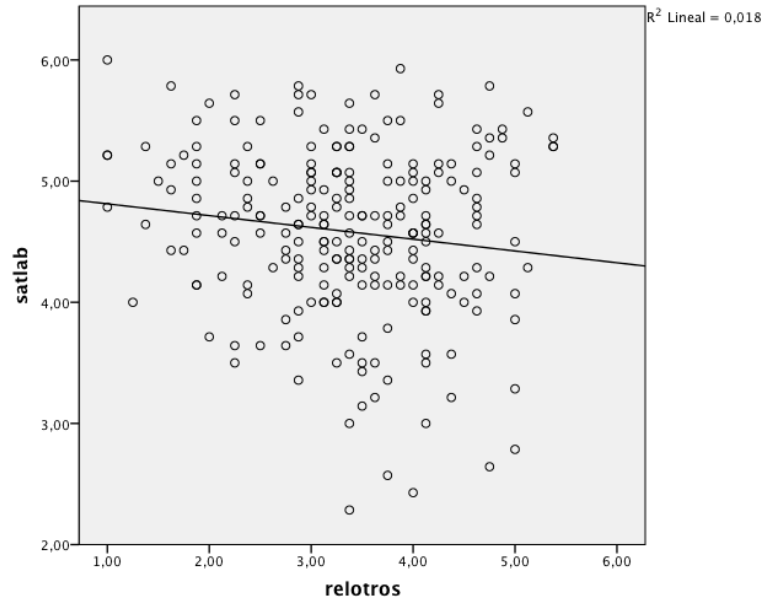


Gráfico 1. Diagrama de dispersión de las variables relación con los otros y satisfacción laboral.

NOTA: relotros = relaciones sociales; satlab = satisfacción laboral

En el gráfico 2 se muestra la relación entre el estresor relaciones sociales y el consecuente burnout. Se observa que existe una correlación positiva ya que la pendiente se encuentra de forma ascendente.

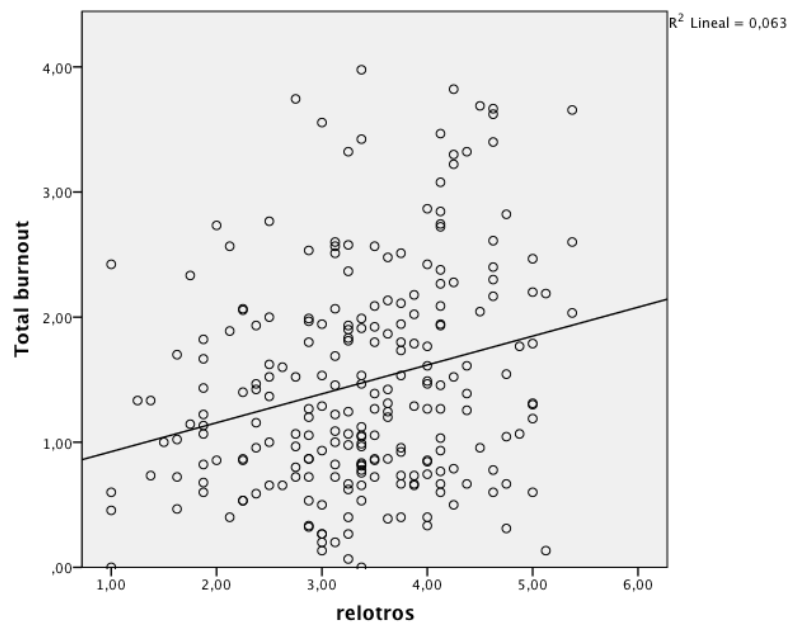




Gráfico 2. Diagrama de dispersión de las variables relación con los otros o relaciones sociales y burnout.

NOTA: relotros = relaciones sociales; Total burnout = burnout

En el gráfico 3 se observa la relación entre los consecuentes burnout y satisfacción laboral. Se muestra que existe una correlación negativa entre ambas variables ya que la pendiente de la línea se inclina hacia abajo.

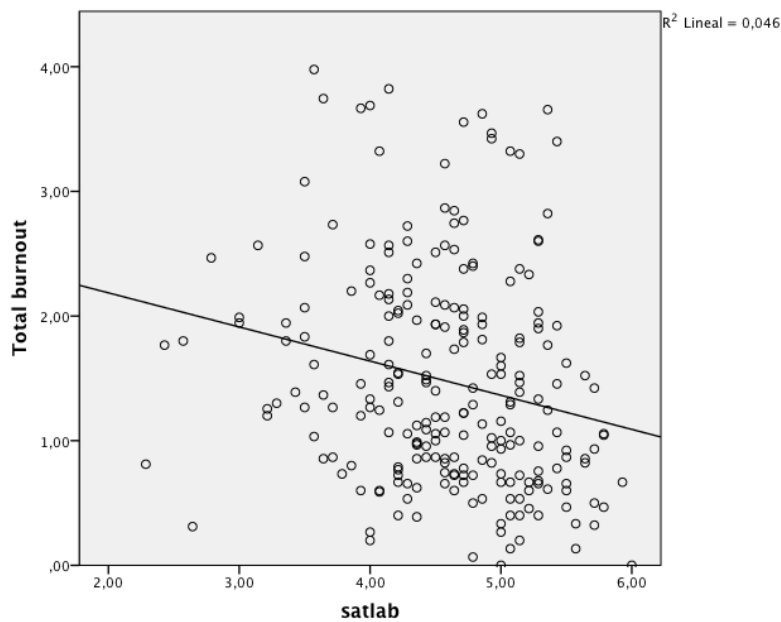


Gráfico 3. Diagrama de dispersión de las variables burnout y satisfacción laboral.

NOTA: satlab = satisfacción laboral; Total burnout = burnout

En la siguiente tabla se muestra las correlaciones que existen entre las variables analizadas con la intención de confirmar las tres hipótesis planteadas anteriormente. Así también se verifica la significación de las correlaciones.

Para la presentación de los resultados en forma numérica se presenta la tabla 2 en la cual se muestran las correlaciones de Pearson entre las relaciones sociales y satisfacción laboral y burnout.

Tabla 2. Descriptivos y correlaciones.

		Media	DT	Relaciones Sociales	Satisfacción Laboral	Burnout
Relaciones Sociales	Correlación de Pearson	3,37	0,95	1	-,14*	,25**
	Sig. (bilateral)				0,04	0,001
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	4,59	0,69		1	-,22**
	Sig. (bilateral)					0,001
Burnout	Correlación de Pearson	1,47	0,88			1

\* La correlación es significativa al nivel 0,05

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01

Según los resultados de la tabla existe una correlación negativa ( $r = - .14$ ;  $\rho = .04$ ) y significativa entre las relaciones sociales y la satisfacción laboral.

Asimismo de acuerdo a la tabla existe una correlación positiva ( $r = .25$ ;  $\rho = .00$ ) y significativa entre relaciones sociales y burnout.

En cuanto a la correlación entre satisfacción laboral y burnout la correlación es negativa ( $r = .22$ ;  $\rho = .001$ ) y significativa.

Al comparar los resultados obtenidos con las hipótesis planteadas se determina que la primera hipótesis se confirma ya que existe una correlación negativa baja pero significativa respecto al estresor relaciones sociales y el consecuente satisfacción laboral. Así mismo la segunda hipótesis se corrobora debido a que el estresor relaciones sociales y el consecuente burnout se correlacionan positivamente y la significación es

válida. Es decir que las relaciones sociales como estresor afectan e influyen en el burnout de los maestros. La tercera hipótesis también se aprueba identificando que la correlación entre satisfacción laboral y burnout es negativa, con ello se determina que mientras mayor es la satisfacción menor es índice de burnout o viceversa mientras menor sea la satisfacción laboral aumenta el burnout, la correlación es significativa en esta tercera hipótesis.

### **Discusión de Resultados**

El estudio tuvo como objetivo principal analizar la relación entre el estresor relaciones sociales y la satisfacción laboral y el burnout en los docentes de EGB y BGU de instituciones educativas. Adicional a ello relacionar de la satisfacción laboral y el burnout de la muestra elegida. De acuerdo con los datos obtenidos en la tabla de correlaciones respecto a la primera hipótesis se encontró una correlación negativa, baja y significativa de las variables relaciones sociales y satisfacción laboral en profesores de Guayaquil. No se esperaba que la correlación entre relaciones sociales y satisfacción laboral sea leve ya que de acuerdo a las reformas en la ley algunos docentes discrepaban respecto a los cambios aplicados y la forma como daban seguimiento a su trabajo, así lo expresaron al momento de aplicar la encuesta. Al comparar estos resultados con otras investigaciones efectuadas en Europa se evidencia que los maestros están insatisfechos frente al tipo de supervisión de sus jefes inmediatos (Torres et al., 2010).

En la segunda hipótesis respecto a la relación entre relaciones sociales y burnout se determina que la correlación es positiva y significativa, esta información se vincula a estudios anteriormente mencionados de Aldrete et al., (2011) y Díaz et al., (2012) en los cuales la relación con el jefe inmediato se enlaza directamente con una de las dimensiones de burnout. En el caso de tener relaciones laborales negativas esto puede

influir en la aparición del síndrome de burnout de los docentes. Así mismo, Gómez-Restrepo et al., (2010) menciona situaciones en las cuales la aparición del burnout depende de la relación que se mantenga con los alumnos, especialmente en contextos de violencia por la existencia de pandillas. Los estudios expuestos mostraron la importancia entre las relaciones de supervisores y de alumnos para los maestros y cómo estos afectan el índice de burnout. Tal como describe Barraza *et al.* (2011) el mantener constantes relaciones con supervisores, compañeros de trabajo y alumnos implica un duro esfuerzo en el trabajo.

Respecto a la tercera hipótesis se manifiesta una correlación negativa y significativa respecto a los consecuentes satisfacción y burnout. En investigaciones realizadas anteriormente Jimenez-Figueroa, et al., (2012) identificaron que los índices entre ambos consecuentes se contrarrestan y se relacionan de manera inversa, es decir que si la satisfacción laboral es elevada, el burnout baja y también se da el caso en el que si la satisfacción laboral es menor el burnout es mayor. En otro estudio Otero, et al (2010) identifica que al desarrollar una de las dimensiones de burnout se presenta menor satisfacción en el trabajo lo cual da como consecuencia que se correlacione negativamente el burnout y la satisfacción laboral.

### **Conclusiones y Recomendaciones**

Al relacionar las variables del presente proyecto se concluye que las relaciones sociales afectan a la satisfacción laboral de los docentes de EGB y BGU de Guayaquil. Por otra parte se identifica que el estresor relaciones sociales también se relaciona con el burnout dando mayor importancia a las relaciones interpersonales en el trabajo. Así también se determina que la satisfacción laboral y el burnout se relacionan negativamente.

Se evidenció que en Ecuador no se han efectuado este tipo de estudios respecto al análisis de estresores laborales y consecuentes en maestros de EGB y BGU. Por esta razón se recomienda a entidades como gobiernos nacionales, municipales o ministerios de educación que realicen investigaciones o proyectos de esta índole para identificar necesidades de mejoras respecto a la calidad de vida que se proporciona a los docentes en el país. Sobre todo que se fomenten actividades dentro y fuera de las instituciones educativas para optimizar las relaciones interpersonales lo cual podrá influir efectivamente en una mejor enseñanza y mayor compromiso por parte de los maestros, además de generar una elevada satisfacción respecto a su trabajo y obtener una disminución en el índice de burnout. También se sugiere efectuar estudios de este tipo con la diferencia de tratar de buscar un número equitativo de participantes entre sexos masculino y femenino ya que al tener mayor cantidad de hombres o mujeres existe la posibilidad de presentar algún tipo de sesgo y esta podría ser una limitante en la investigación; asimismo al estudiar a los participantes de forma segmentada se podría analizar de manera más profunda las diferentes apreciaciones por sexos. Otras recomendaciones para futuras investigaciones son aplicar el cuestionario a participantes de manera aleatoria y considerar diferencias entre instituciones públicas y privadas ya que de esta manera se clasifica la información y se obtendrán distintos resultados de acuerdo al ambiente en el cual se desempeñan los docentes. Además se puede efectuar el estudio de tipo longitudinal, así se podrá evidenciar el cambio de la influencia de las relaciones sociales en la satisfacción laboral y el burnout al transcurrir el tiempo y aplicar programas que contribuyan a mejorar las relaciones interpersonales internas en las instituciones educativas, así como observar el acoplamiento de los docentes a las reformas implementadas en la educación. En cuanto a las limitaciones del estudio se encuentra el tiempo debido a que se trabajaba con un cronograma específico del

proyecto por lo tanto no se pudo implementar este estudio a otras instituciones de la ciudad. Los investigadores también se debían regir a los horarios que les daban los directivos para aplicar las encuestas. Es decir, se acoplaban a la disponibilidad de los docentes en horas de receso o almuerzo para obtener la información, esto implicaba mayor inversión de horas y días para recaudar el número de cuestionarios requeridos de una misma institución educativa.

### Referencias

- Aldrete , M., Aranda, C., Valencia , S., y Salazar-Estrada, J. (Junio de 2011). Satisfacción laboral y síndrome burnout en docentes de secundaria. *Revista de Educación y Desarrollo*, 17, 15-22.
- Aldrete, M., Aranda, C., Pando, M. y Salazar J. (2011). Síntomas de Estrés, Síndrome de Burnout y sus Diferencias por Sexo en Docentes de una Institución de Educación Superior, Guadalajara, México. *Ciencia y Trabajo*, 13(42), 238-243.
- Barraza, H., Romero, J., Gonzalez, A., y Ojeda, S. (2011). Los riesgos psicosociales y daños a la salud en el trabajo. *Synthesis*, 34-39.
- Blum, M., y Nayles, J. (1996). *Psicología Industrial: sus fundamentos teóricos y sociales*. México: Trillas.
- Buunk, B., De Jonge, J., Ybema, J., y De Wolf, C. (1998). *Handbook of Work and Organizational Psychology*. Trowbridge: Psychology Press.
- Consejo Directivo. (21 de Noviembre de 2011). Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. *Resolución 390*. Ecuador.
- Constitución del Ecuador. (2008). *Sección Quinta Educación Art. 27*. Ecuador.
- Cooper, C., Sloan, S., y Williams, S. (1988). *Occupational Stress Indicator Managament Guide*. NFER - Nelson.
- Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F., y Schaufeli, W. (2001). The Job Demands - Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
- Díaz, F., López, A., y Varela, M. (2012). Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia. *Universitas Psychologica*, 11(1), 217-227.
- Floría, P. (2013). *Control del Estrés Laboral*. Madrid: Fundación Confemetal.
- Gil - Monte , P. (2002). Validez factorial de la adaptación al español del Maslach Burnout Inventory-General Survey. *Salud Pública de México*, 44(1), 33-40.

- Gómez-Restrepo, C., Padilla, A., Rodríguez, V., Guzmán, J., Mejía, G., Avella-García, C., y González, E. (2010). Influencia de la violencia en el medio escolar y en sus docentes: estudio en una localidad de Bogotá, Colombia. *Rev. Colomb. Psiquiat.*, 39(1), 22-44.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de Investigación*. Mexico D. F.: Mc Graw Hill.
- Hobfoll, S. (1989). Conservation of resources: a new attempt at reconceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
- Hopkins, K., Hopkins, B., y Glass, G. (1997). *Estadística Básica para las Ciencias Sociales y del Comportamiento*. Mexico: Prentice Hall.
- IEESA. (2013). El estrés laboral en los docentes de educación básica: factores desencadenantes y consecuencias. *IEESA: Instituto de Estudios Educativos y Sindicales de América*, 1-72.
- Instituto de Estudios Educativos y Sindicales de América. (2013). El estrés laboral en los docentes de educación básica: factores desencadenantes y consecuencias. *IEESA: Instituto de Estudios Educativos y Sindicales de América*, 3.
- Jimenez-Figueroa, A., Jara, M., y Miranda, E. (2012). Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes. *Revista Semestral da Associação Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional*, 16(1), 125-134.
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Koontz, H., y O'Donnell, C. (1976). *Curso de Administración Moderna*. México: McGraw Hill.
- Lazarus, R., y Folkman, S. (1986). *Estrés y Procesos Cognitivos*. Barcelona: Ediciones Martínez Roca.
- Lévy, J., y Varela, J. (2006). *Modelización con Estructuras de Covarianzas en Ciencias Sociales* (Vol. 12). España: Gesbiblo S. L.



- Maslach, C., y Jackson, S. (1986). *Maslach Burnout Inventory General Survey*. Palo Alto: Consulting Psychologists.
- Olivares, V., y Gil, P. (2009). Análisis de las Principales Fortalezas y Debilidades del "Maslach Burnout Inventory" MBI. *Ciencia y Trabajo*, 11(33), 160-167.
- Osca Segovia, A. (2004). *Psicología de las Organizaciones*. Madrid: Sanz y Torres.
- Otero, J., Castro, C., Santiago, M., y Villardefrancos, E. (2010). Exploring Stress, Burnout, and Job Dissatisfaction in Secondary School Teachers. *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 10(1), 107-123.
- Pardo, A., y Ruiz Miguel. (2002). *SPSS 11: Guía para el Análisis de Datos*. Madrid: McGraw - Hill.
- Presidencia de la República. (31 de Marzo de 2011). Ley Orgánica de Educación Intercultural. 2011. Quito, Pichincha, Ecuador: Registro Oficial.
- Siegrist, J. (1996). Adverse Health Effects of High Effort/Low - Reward Conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27-41.
- Torres, J. (2010). Análisis de Grado de Satisfacción del Profesorado de educación secundaria en el desarrollo de su labor docente. *Contextos Educativos*, 13, 27-41.

# ANEXOS

**Anexo 1**

# **INVENTARIO DE CALIDAD DE VIDA LABORAL**

Adaptación española del modelo: “Indicadores del Estrés Organizacional” de C.L. Cooper, S.J. Sloan y S. Williams.

Solicitamos su colaboración para realizar el proyecto de investigación sobre “Factores psicosociales relacionados con la calidad de vida laboral del docente de instituciones educativas de EGB y BGU”. El presente cuestionario recoge una serie de escalas para el estudio de la incidencia del “estrés laboral” como indicador psicosocial de la adaptación a la organización. Su participación es muy importante, le rogamos conteste a todas las preguntas, con la mayor sinceridad. Sus respuestas serán confidenciales y se guardará su anonimato.

**¡Gracias por su colaboración y perdone las molestias!**

CÓDIGO: \_\_\_\_\_

*INSTRUCCIONES PARA CUMPLIMENTAR EL CUESTIONARIO*

**En primer lugar codifique su cuestionario, utilizando la siguiente fórmula, que deberá recordar para una segunda aplicación dentro de 10 meses:**

--	--	--	--

- 1. Coloque el segundo número de su cédula.**
- 2. Coloque el último número de su cédula.**
- 3. Coloque la primera letra de su segundo apellido**
- 4. Coloque la última letra de su primer nombre.**

Gracias.

A continuación le presentamos una serie de cuestiones acerca de su situación laboral. Los datos serán usados de forma **confidencial** y solamente con fines de investigación, por ello rogamos que conteste con sinceridad.

Existen diversos tipos de respuestas. Rodee con un círculo la que mejor exprese su caso. Si se equivoca, tache con un aspa la respuesta equivocada y vuelva a marcar con un círculo la elegida.

A. ¿CÓMO SE SIENTE EN SU TRABAJO?

Esta parte del cuestionario hace referencia al grado de satisfacción con su trabajo. Valore los ítems utilizando la escala de satisfacción/insatisfacción que se ofrece a continuación

Escala

Totalmente satisfecho	6
Muy satisfecho	5
Algo satisfecho	4
Algo insatisfecho	3
Muy insatisfecho	2
Totalmente insatisfecho	1

ITEMS

La comunicación y el modo en que la información se transmite en su centro.	6	5	4	3	2	1
Las relaciones que tiene con otras personas en su trabajo.	6	5	4	3	2	1
Su impresión sobre la forma en que se le valora a Vd. y los trabajos que hace.	6	5	4	3	2	1
El grado en que Vd. se siente «motivado» por su trabajo.	6	5	4	3	2	1
Las oportunidades actuales de desarrollo profesional.	6	5	4	3	2	1
El nivel de seguridad/estabilidad en su puesto de trabajo actual.	6	5	4	3	2	1
El estilo de supervisión que utilizan sus superiores.	6	5	4	3	2	1
El modo en que se implantan los cambios o innovaciones en su organización.	6	5	4	3	2	1
El grado en que puede desarrollarse o crecer personalmente en su trabajo.	6	5	4	3	2	1
El modo en que se resuelven los conflictos en su unidad.	6	5	4	3	2	1
El grado en que su puesto de trabajo le permite lograr sus aspiraciones y ambiciones.	6	5	4	3	2	1
El grado de flexibilidad y libertad que tiene en su trabajo.	6	5	4	3	2	1

Su nivel salarial en relación a su experiencia.	6	5	4	3	2	1
La cantidad de trabajo a realizar, sea demasiado o demasiado poca.	6	5	4	3	2	1

B. FUENTES DE PRESIÓN EN SU TRABAJO

Las afirmaciones que siguen son fuentes potenciales de presión. Le pedimos que las califique según el grado de presión que cada una de ellas representa para Vd. Por favor, conteste rodeando con un círculo el número de respuesta que mejor indique su experiencia de acuerdo con la escala siguiente:

ESCALA

Con toda evidencia es una fuente de presión	6
Con bastante evidencia es una fuente de presión	5
Con alguna evidencia es una fuente de presión	4
Con alguna evidencia no es una fuente de presión	3
Con bastante evidencia no es una fuente de presión	2
Con toda evidencia no es una fuente de presión	1

ITEMS

Tener demasiado trabajo que hacer.	6	5	4	3	2	1
Ausencia de poder e influencia.	6	5	4	3	2	1
Exceso de promoción (ser promovido por encima de mi nivel de competencias y habilidades).	6	5	4	3	2	1
Dirigir o supervisar el trabajo de otras personas.	6	5	4	3	2	1
Tener que afrontar el politiquero de la organización.	6	5	4	3	2	1
Llevarme trabajo a casa.	6	5	4	3	2	1
El salario (incluyendo pagas extras y beneficios sociales).	6	5	4	3	2	1
Conflicto entre las creencias personales y la organización para la que trabaja.	6	5	4	3	2	1
Falta de promoción (estar trabajando en un nivel por debajo de mis capacidades).	6	5	4	3	2	1

Falta de orientación y apoyo de los superiores.	6	5	4	3	2	1
No se hacen consultas y hay falta de comunicación.	6	5	4	3	2	1
No ser capaz de desconectar sobre temas del trabajo en casa.	6	5	4	3	2	1
Mantenerse al día en relación con nuevas técnicas, ideas, tecnologías, innovaciones.	6	5	4	3	2	1
Ambigüedad en la naturaleza del trabajo a desarrollar.	6	5	4	3	2	1
Asistir a reuniones.	6	5	4	3	2	1
La actitud de mi pareja hacia mi puesto de trabajo y mi carrera profesional.	6	5	4	3	2	1
Tener que trabajar muchas horas al día.	6	5	4	3	2	1
Conflicto entre distintas tareas y demandas de mi trabajo.	6	5	4	3	2	1
Existencia de discriminaciones y favoritismos.	6	5	4	3	2	1
Tareas administrativas aburridas y “papeleo”.	6	5	4	3	2	1
Amenaza de despido inminente.	6	5	4	3	2	1
Sentirme aislado/a.	6	5	4	3	2	1
Falta de apoyo y de ánimo por parte de los superiores.	6	5	4	3	2	1
Las demandas que mi trabajo plantea sobre la relación con mi familia.	6	5	4	3	2	1
Ser infravalorado/a.	6	5	4	3	2	1
Tener que asumir riesgos.	6	5	4	3	2	1
Tener que trabajar con gente del sexo contrario.	6	5	4	3	2	1
Información inadecuada sobre mi propio trabajo.	6	5	4	3	2	1
El uso inadecuado del tiempo por parte de otras personas.	6	5	4	3	2	1
Perspectivas de promoción poco claras.	6	5	4	3	2	1
Falta de medios económicos u otros recursos para desempeñar mi trabajo.	6	5	4	3	2	1
Cambios en el modo en se pide como hacer mi trabajo.	6	5	4	3	2	1
Compartir el trabajo y la responsabilidad con otros.	6	5	4	3	2	1
La vida familiar con una pareja que también intenta desarrollarse profesionalmente	6	5	4	3	2	1

Tener que adoptar el papel incómodo (ej., tomar medidas disciplinarias rigurosas).	6	5	4	3	2	1
La ausencia de cualquier posibilidad de desarrollo de carrera.	6	5	4	3	2	1
Tomar decisiones importantes.	6	5	4	3	2	1
Consecuencias de sus propios errores.	6	5	4	3	2	1
Ausencia de estabilidad o seguridad en la vida familiar.	6	5	4	3	2	1
Tener que desarrollar su carrera a costa de la vida familiar.	6	5	4	3	2	1
El comportamiento y actitudes de los compañeros	6	5	4	3	2	1
El nuevo Reglamento de Carrera y Escalafón del profesor e investigador del Sistema de Educación Superior	6	5	4	3	2	1
La falta de reconocimiento social	6	5	4	3	2	1
Los medios y recursos disponibles	6	5	4	3	2	1



C. SATISFACCIÓN DE NECESIDADES BÁSICAS

Esta parte del cuestionario hace referencia a las necesidades básicas que su trabajo le permite satisfacer. Le pedimos que califique según el grado de acuerdo con los items siguiendo la siguiente escala:

Escala:

Totalmente de acuerdo	6
Bastante de acuerdo	5
Algo de acuerdo	4
Algo en desacuerdo	3
Bastante en desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

Su trabajo como docente le permite...

ITEMS

... tener un ingreso que le alcance para la canasta básica. (Alimentación, vestido)	6	5	4	3	2	1
... satisfacer sus necesidades de vivienda.	6	5	4	3	2	1
... estar tranquilo y seguro sabiendo que no le van a despedir.	6	5	4	3	2	1
... trabajar en un ambiente seguro sin riesgos de accidentes.	6	5	4	3	2	1
... la libertad de poder organizar las actividades de su trabajo a su gusto.	6	5	4	3	2	1
... mantenerse actualizado en los conocimientos de su área.	6	5	4	3	2	1
... desarrollarse intelectualmente realizando cursos	6	5	4	3	2	1
... ascender de puesto en el escalafón, es decir, tener un mejor puesto.	6	5	4	3	2	1
... mantener la autoestima alta a pesar de las dificultades.	6	5	4	3	2	1
... alcanzar sus metas y objetivos personales y profesionales.	6	5	4	3	2	1
... realizarse como persona y desarrollar sus valores.	6	5	4	3	2	1
... pertenecer a grupos de trabajo	6	5	4	3	2	1
... estar orgulloso de la organización en la que trabaja	6	5	4	3	2	1

... mantener relaciones de amistad con sus compañeros.	6	5	4	3	2	1
... confiar en los compañeros de trabajo	6	5	4	3	2	1
... confiar en los directivos de la institución.	6	5	4	3	2	1

ABANDONO

Utilice la misma escala:

Si encontrase un trabajo de similares condiciones, abandonaría su trabajo actual como docente.	6	5	4	3	2	1
Permanecería trabajando en la docencia por lo menos durante cinco años más.	6	5	4	3	2	1
En los últimos seis meses ha pensado con frecuencia en dejar su trabajo como docente.	6	5	4	3	2	1

D. Por favor, indique con qué frecuencia experimenta en su trabajo cada una de las experiencias que describimos a continuación. Utilice para ello la siguiente escala

Nunca	0
Alguna vez al año o menos	1
Una vez al mes o menos	2
Algunas veces al mes	3
Una vez por semana	4
Algunas veces por semana	5
Todos los días	6

Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	6	5	4	3	2	1	0
Al final de la jornada me siento agotado.	6	5	4	3	2	1	0
Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	6	5	4	3	2	1	0
El trabajo diario es realmente una tensión para mí.	6	5	4	3	2	1	0
Pienso que puedo resolver con eficacia los problemas que me surgen en el trabajo.	6	5	4	3	2	1	0
Me siento “quemado” por el trabajo.	6	5	4	3	2	1	0
Pienso que estoy haciendo una contribución significativa a los objetivos de esta organización.	6	5	4	3	2	1	0
Creo que desde que empecé en este puesto he ido perdiendo el interés por mi trabajo.	6	5	4	3	2	1	0
Pienso que he perdido el entusiasmo por mi profesión.	6	5	4	3	2	1	0
Creo que soy bueno en mi trabajo.	6	5	4	3	2	1	0
Me siento estimulado cuando logro algo en el trabajo.	6	5	4	3	2	1	0
Creo que he logrado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.	6	5	4	3	2	1	0
Sólo deseo hacer mi trabajo y que no me molesten.	6	5	4	3	2	1	0

Creo que me he vuelto más cínico en mi trabajo.	6	5	4	3	2	1	0
Dudo de la importancia de mi trabajo.	6	5	4	3	2	1	0
Creo que tengo confianza en mi eficacia para alcanzar los objetivos.	6	5	4	3	2	1	0

E. Esta parte del cuestionario presenta posibles estrategias de afrontamiento que Vd. deberá puntuar en función de la frecuencia con que las utiliza.

Por favor, responda rodeando con un círculo el número de su respuesta de acuerdo con la escala siguiente:

Escala

La utilizo con mucha frecuencia	6
La utilizo frecuentemente	5
La utilizo con cierta frecuencia	4
La utilizo con poca frecuencia	3
La utilizo en raras ocasiones	2
No la utilizo nunca	1

ITEMS

Afrontar los problemas en cuanto se producen.	6	5	4	3	2	1
Intentar reconocer mis propias limitaciones.	6	5	4	3	2	1
Aplazar el problema y aparcarlo.	6	5	4	3	2	1
Reorganizar mi trabajo.	6	5	4	3	2	1
Buscar apoyo y consejo de mis superiores.	6	5	4	3	2	1
Recurrir a los “hobbies” y pasatiempos.	6	5	4	3	2	1
Gestionar el tiempo eficazmente.	6	5	4	3	2	1
Suprimir las emociones y no permitir que aflore el estrés.	6	5	4	3	2	1
Disponer de un hogar que sea un “refugio”.	6	5	4	3	2	1

Hablar con amigos que le comprendan.	6	5	4	3	2	1
“Mantenerme ocupado”.	6	5	4	3	2	1
No reprimir las emociones y ser capaz de descargar energía.	6	5	4	3	2	1
Tener relaciones estables.	6	5	4	3	2	1
Utilizar distracciones y desconectar la mente de los problemas.	6	5	4	3	2	1
Establecer prioridades y afrontar los problemas de acuerdo con ellas.	6	5	4	3	2	1
Intentar ver la situación desde fuera y pensar de una forma coherente.	6	5	4	3	2	1
Recurrir a reglas y normas.	6	5	4	3	2	1
Delegar.	6	5	4	3	2	1
Aceptar la situación, aprender a vivir con ella.	6	5	4	3	2	1
Intentar evitar la situación.	6	5	4	3	2	1



¿Trabaja actualmente en alguna otra institución educativa?

Si ( 1 )

No ( 2 )

En caso afirmativo:

señale

Universidad

Escuela (1) Colegio (2) Instituto Tecnológico (3) (4)

¿Aparte de la docencia, tiene alguna otra fuente de ingresos no relacionada con la docencia que le ayude a financiar sus necesidades?

Si ( 1 )

No ( 2 )

En caso afirmativo: ¿con qué frecuencia recibe esa fuente de ingresos adicional?

Todos los meses (1)

De vez en cuando (2)

En raras ocasiones ( 3 )

¿Cuál es su motivación para ser docente? Seleccione todas las que crea conveniente:

Es mi principal fuente de ingresos para mi y mi familia (1)

Es un trabajo adicional que me permite desarrollarme como persona (2)

Ser docente me proporciona estatus social (3)

Ser docente es mi vocación (4)

Otra (5)

---

Ha terminado el cuestionario. ¡Muchas gracias por su colaboración!

**Anexo 2**



**Anexo 3**

**Anexo 4**

**Docentes por Sexos**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 0	9	3.7	3.7	3.7
Hombre	51	21.0	21.0	24.7
Mujer	183	75.3	75.3	100.0
Total	243	100.0	100.0	

**Nivel Académico de Docentes**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos 0	28	11.5	11.5	11.5
Tecnólogo	27	11.1	11.1	22.6
Tercer nivel	152	62.6	62.6	85.2
Maestría	34	14.0	14.0	99.2
Doctorado	2	.8	.8	100.0
Total	243	100.0	100.0	

**Anexo 5**

**Estadísticos de fiabilidad Relaciones Sociales**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.71	8

**Estadísticos de fiabilidad Satisfacción  
Laboral**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.90	14

**Estadísticos de fiabilidad Despersonalización**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.75	7

**Estadísticos de fiabilidad Agotamiento**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.84	5

**Estadísticos de fiabilidad Realización  
Personal**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.72	7