



FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Relación entre Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de la I.E San Pedro 2019.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Enfermería

AUTORA:

Br. Agurto Guevara, Angie Vanessa (ORCID: 0000-0002-6352-5299)

ASESORA:

Mg. Pulache Herrera, Carmen Mariela (ORCID: 0000-0002-5829-4422)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Salud mental

PIURA – PERÚ

2020

DEDICATORIA


Con mucho amor dedico esta tesis a las dos personas más importantes en mi vida, mi mamá Yéssica Guevara Agurto y mi abuela Mélgica Agurto Hidalgo; por su amor, aliento, ejemplo y apoyo incondicional en todo el transcurso de mi carrera profesional.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios por darme salud e iluminarme en cada paso de mi vida, para lograr mi primera meta profesional.

En segundo lugar, agradezco profundamente a mi mamá y abuela por su apoyo incondicional en este proceso universitario.

PÁGINA DEL JURADO

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado en cargo de evaluar la tesis presentada por don (a)

Aguirre Quispe Angie Vanessa
cuyo título es: Relación entre Síndrome de Burnout y satisfacción
laboral en docentes de los I.E. San Pedro 2019.

Reunido en fecha, escucho la sustentación y la resolución de preguntas por es estudiante,
otorgándole el calificativo de: 15 (número) quince (letras).

Piura 12 de enero Del 2020


MG. Gómez Romero Clarisa
PRESIDENTE


MG. Huerta Huerta Fadia
SECRETARIO


MG. Pulache Herrera Mariela
VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Agurto Guevara Angie Vanessa, estudiante del Programa Académico de Enfermería de la Universidad Cesar Vallejo, identificada con DNI N° 71324522, con la tesis titulada “Relación entre Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de la I.E San Pedro 2019”.

Declaro bajo juramento que:

1. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
2. La tesis no ha sido auto plagiado; es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
3. Los datos presentados en los resultados de la tesis es de mi autoría.
4. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada. De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normativa vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Piura, 12 de enero de 2020



Agurto Guevara Angie Vanessa

DNI N° 71324522

ÍNDICE

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento... ..	iii
Página del jurado.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Índice.....	vi
Índice de tablas.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
I. Introducción.....	1
II. Método.....	8
2.1 Tipo y diseño de investigación... ..	8
2.2 Operacionalización de variables.....	9
2.3 Población, muestra y muestreo.....	14
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez Y confiabilidad... ..	14
2.5 Procedimiento.....	15
2.6 Método de análisis de datos.....	15
2.7 Aspectos éticos	16
III. Resultados.....	17
IV. Discusión	29
V. Conclusiones.....	32
VI. Recomendaciones.....	34
REFERENCIAS	36

ANEXOS.....	39
ANEXO N° 1: Cuestionario Maslach Burnout inventory educators	39
ANEXO N° 2: Escala multidimensional de satisfacción laboral docente	41
ANEXO N° 3: Ficha técnica de Cuestionario Maslach Burnout Inventory Educators (MBI-ES).....	43
ANEXO N° 4: Ficha técnica de Escala multidimensional de satisfacción laboral docente.....	44
ANEXO N° 5: Validación de título del proyecto de investigación... ..	45
ANEXO N° 6: Solicitud de aplicación de pruebas piloto.....	54
ANEXO N° 7: Validación de instrumento	55
ANEXO N° 8: Validación de instrumento	57
ANEXO N° 9: Validación de instrumento	59
ANEXO N° 10: Acta de aprobación de originalidad.....	61
ANEXO N° 11: Resumen de coincidencias	62
ANEXO N° 12: Autorización de publicación de tesis en repositorio Institucional UCV.....	63
ANEXO N° 13: Autorización de la versión final del trabajo de investigación.....	64

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1: Relación entre la satisfacción laboral y El agotamiento emocional	17
Tabla N° 2: Relación entre la satisfacción laboral y la despersonalización... ..	18
Tabla N° 3: Relación entre la satisfacción laboral y realización personal.....	19
Tabla N° 4: Relación entre el Síndrome de Burnout y las relaciones Interpersonales.....	20
Tabla N° 5: Relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño Profesional.....	21
Tabla N° 6: Relación entre el Síndrome de Burnout y las condiciones Laborales	22
Tabla N° 7: Relación entre el síndrome de Burnout y la valoración del Trabajo desarrollado	23
Tabla N° 8: Relación entre el Síndrome de Burnout y la participación... ..	24
Tabla N° 9: Relación entre Síndrome de Burnout y los factores Organizacionales	25
Tabla N° 10: Relación entre Síndrome de Burnout y el ambiente Físico... ..	26
Tabla N° 11: Relación entre Síndrome de Burnout y el equipo directivo.....	27
Tabla N° 12: Relación significativa que existe entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral	28

RESUMEN

La actual investigación que lleva como título “Relación entre Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de la I.E San Pedro 2019”, tuvo por objetivo determinar la relación significativa que existe entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución educativa San Pedro- Piura. Este estudio es respecto a su nivel es descriptivo- correlacional, diseño no experimental cuantitativo.

Los instrumentos empleados para la recolección de datos fueron el Maslach Burnout Inventory Educators (MBI-ES) y la Escala multidimensional de satisfacción laboral docente, validadas nacional e internacionalmente y usadas en numerosas investigaciones relacionadas al tema. Los resultados arrojan que existe un porcentaje de 50% de nivel alto en proporción a la dimensión agotamiento emocional, perteneciente a la variable Síndrome de Burnout. Se logró concluir que, no existe relación significativa entre Síndrome de Burnout y Satisfacción laboral.

Palabras claves: Síndrome de Burnout, Satisfacción laboral, Maslach Burnout Inventory Educat

ABSTRACT

The current research entitled "Relationship between Burnout Syndrome and job satisfaction in teachers of IE San Pedro 2019", aimed to determine the significant relationship between Burnout Syndrome and job satisfaction in teachers of the Educational Institution San Pedro-Piura. This study is regarding its level is descriptive-correlational, quantitative non-experimental design.

The instruments used for data collection were the Burnout Maslach Inventory Educators (MBI-ES) and the Multidimensional Teacher Job Satisfaction Scale, validated nationally and internationally and used in research related to the subject. The results show that there is a 50% high level percentage in proportion to the emotional exhaustion dimension, belonging to the variable Burnout Syndrome. It was concluded that there is no significant relationship between Burnout Syndrome and Job Satisfaction.

Keywords: Burnout syndrome, Job satisfaction, Maslach Burnout Inventory Educators.

I. INTRODUCCIÓN

Desde su primera definición, el Síndrome de Burnout, se traduce como fallar, agotarse, debido a un aumento de fuerza, demandas excesivas de energía o de recursos. (1) Actualmente diversas investigaciones abocadas a este tema, para evitar confusiones homófonas, lo han designado como Síndrome del quemado. Se discute si es un tipo de estrés laboral o consecuencia de este; sin embargo, lo cierto es que las principales personas propensas a padecerlo, son aquellos profesionales dedicados a servir a los demás, quienes tienen trato directo con el cliente. Por ende, no sólo repercutiría en el individuo, también a la institución a la cual pertenece, pues se refleja mediante absentismos laborales, inadecuado clima laboral, fallos en los logros de las metas, baja demanda, etc. (2)

La satisfacción laboral es el grado de conformidad del docente, relacionado a su trabajo. Esto incluye, el cargo, la remuneración, el clima laboral y realización personal, motivación. A su vez, aumenta la calidad de vida del trabajador, influye positivamente en las relaciones sociales y familiares, favorece la longevidad e identifica al personal con el centro de labores. Por lo tanto, en caso de no existir tal satisfacción, el trabajador corre el riesgo de experimentar el síndrome del quemado. (3)

Un estudio internacional realizado a docentes de nivel primario, estableció tres síntomas para determinar el Síndrome de Burnout en dicha población, agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Arrojando como resultado que el 12% presenta un síntoma, 32% dos y 56% tres. (4) Por otro lado, una investigación nacional aplicada también en docentes de nivel primario, revela que el 93% de esa población no padece tal Síndrome; sin embargo, el restante sí. (5)

Como todo profesional con vocación de servicio, los docentes, inician su vida laboral con gran entusiasmo, amplias expectativas, empeño, ganas de revolucionar la educación y generar impacto; es decir, actitudes positivas. Sin embargo, con el pasar de los años, experiencias tanto en el entorno personal como profesional, metas truncas, frustraciones, insatisfacción laboral. Desencadenan patologías físicas y otras mentales como la ya anteriormente mencionada. (4) Es muy común oír: “La escuela es el segundo hogar del alumno”, puesto que pasa gran parte del día en esta; sin embargo, no es recurrente escuchar lo mismo aplicado en el profesor, sobre todo si se tiene en cuenta que casi a diario e incluso fines de semana deben revisar decenas de exámenes, informes, tareas, unidades, y todo ello en su casa, debido a que la carga horaria le queda corta, absorbiendo su vida personal.

La Institución Educativa Nacional San Pedro, se ubica en el Asentamiento humano del mismo nombre en el Distrito de Piura. Brinda educación básica regular a nivel primario y secundario. Alberga alrededor de 1400 alumnos, cada grado y año dividido en 4 secciones, conformado por 65 docentes. Se estima que la edad de los formadores oscila entre 35 a 60 años; mientras que, en promedio tienen 15 años de servicio.

Mediante trabajos previos a este, realizados en dicha institución y por la autora, se recopiló información tanto subjetiva como objetiva, teniendo por fuente los docentes con los que se trató. Producto de lo obtenido, se considera que al menos 6 de cada 10 profesores exteriorizan y refieren signos y síntomas característicos del Síndrome de Burnout, entre ellos destacan cefalea, fatiga, absentismo laboral, tardanzas, patologías gastrointestinales, gastritis. Se presume que esta problemática social es consecuencia de los años e incluso décadas en la vida magisterial, trabajar en programas u otros centros estudiantiles para solventar al 100% sus necesidades personales, deficiente relación con los directivos demás educadores, indisciplina del alumnado, falta de vocación, incluso el clima de la ciudad.

Malander, N. Ejecutó una investigación acerca del Síndrome de Burnout y Satisfacción laboral en educadores de secundaria. Misiones- Argentina- 2016. Es un análisis de modelo cuantitativo y corte transversal. Tuvo como finalidad establecer si la satisfacción laboral y ciertas cualidades sociodemográficas y profesionales de los educadores del nivel secundario, pueden atenuar o favorecer el síndrome. La población fue de 123 docentes. Los instrumentos empleados en este estudio fueron el Maslach Burnout Inventory y la Escala de Satisfacción laboral para docentes. Se concluyó que los pedagogos más jóvenes evidenciaron considerable tendencia a sufrir el síndrome. (6)

Martínez Royert J, Brethel Regino Y, Vergara Díaz M. Llevaron a cabo una investigación respecto al Síndrome de Burnout en pedagogos y su vínculo con la formación de los educando del nivel primario de un establecimiento educativo oficial de Sincelejo – Colombia, 2016. El objetivo fue precisar el vínculo auténtico entre el Síndrome en educadores de primaria y la formación de los alumnos de un colegio de la zona oficial en el periodo 2016. La muestra fue de 25 docentes. El instrumento empleado fue el Cuestionario de Burnout del Profesorado revisado (CBP-R). Finalmente se concluyó que las expresiones del Síndrome de Burnout en los profesores señalan valores en gran parte moderadas en las 3 manifestaciones: Agotamiento emocional, Despersonalización y Realización personal.(4)

Mendoza Jiménez, M. Llevó a cabo un estudio denominado Síndrome de Burnout y la Satisfacción laboral en Enfermería en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas. Lima-Perú- 2017. La indagación fue descriptiva correlacional, corte transversal y diseño no experimental. Tuvo por objetivo establecer el nexo entre ambas variables en el equipo de Enfermería en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas. Se contó con una muestra de 86 enfermeras. Se aplicó el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory. Por último, se concluyó que hay vínculo significativo entre ambas variables. (2)

Cumpa Torres, F y Chávez Vasallo, P. Realizaron un estudio acerca del Síndrome de Burnout en profesores de primaria de las escuelas nacionales del Distrito Chiclayo. Agosto, 2015. La exploración es de tipo cuantitativa-descriptiva. Tuvo por objetivo identificar el Síndrome mencionado en pedagogos del nivel primario de colegios nacionales del Distrito Chiclayo en agosto de 2015. La población estuvo representada por 898; mientras que la muestra fue de 269 docentes. El instrumento aplicado fue el Maslach Burnout inventory, adecuado por Fernández en 2002. Se concluyó que el 93% de la población educadora no padece del Síndrome de Burnout, a diferencia del 7% restante que sí. (5)

López Sandoval, J. Realizó un estudio sobre el Síndrome de Burnout en médicos asistentes y residentes del Hospital de la Amistad Perú- Corea Santa Rosa. Piura- Perú- 2015. Fue una investigación de tipo prospectivo, corte transversal, descriptivo y observacional. Tuvo por finalidad establecer las particularidades de exposición del Síndrome de Burnout en médicos asistentes y residentes del Hospital de la Amistad Perú- Corea Santa Rosa. La muestra estuvo constituida por 65 galenos asistentes y 15 doctores. Los instrumentos empleados en esta investigación correspondieron a la ficha de antecedentes socio-demográficos y laborales y el Cuestionario Maslach Burnout Inventory. Se concluyó que el síndrome investigado se encuentra en el 21.25% de la muestra trabajada. (7)

Parihuamán Aniceto, M. Realizó un estudio sobre el grado de estrés de los profesores de los colegios de Villa Vicús y Kilómetro 50, Distrito Chulunas- Morropón- Piura- 2017. El estudio es de tipo cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal descriptivo simple. El objetivo fue calcular el grado de estrés de los profesores de los colegios de Villa Vicús y Kilómetro 50, Distrito Chulucanas- Morropón- 2016. La población estuvo simbolizada por 50 pedagogos de los establecimientos educativos antes mencionados. Se aplicó como instrumento un cuestionario. Se concluyó que el grado de estrés de la población educadora de dichas instituciones es bajo. (8)

Síndrome de Burnout: Durante la década del 70, la psicóloga social Estadounidense Christina Maslach, define un novedoso término para su época, “Síndrome de Burnout” como: Síndrome singularizado por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el ámbito laboral, el cual puede acontecerse en personas que desempeñan labores destinadas a otros individuos. (9) El Síndrome de Burnout parece ser la contestación a los tensores extrínsecos en el área laboral, donde la demasía de trato con el personal receptor del servicio brindado origina alteraciones perjudiciales en la conducta y actitudes hacia estos sujetos.

Actualmente, Maslach redefine esta patología como, síndrome psicológico de ciertas experiencias interrelacionadas: Síndrome psíquico de algunas prácticas interrelacionadas: En primer lugar, el agotamiento, como una contestación al estrés. Siguiendo por un cambio adverso acerca de cómo se encuentra el profesional con el trabajo y demás individuos, cuando nos pronunciamos de ellas con insensibilidad, y por último; cuando los sujetos comienzan a experimentar negativas acerca de ellos mismos, sobre su idoneidad, talento, sus aspiraciones y su motivación para ejercer sus labores profesionales. (10)

Maslach Burnout Inventory” (MBI) de Maslach y Jackson: Maslach y Jackson crearon un instrumento que valora netamente el Síndrome de Burnout a través de tres síntomas, agotamiento emocional, despersonalización y realización personal; los cuales encuadran 22 items. El MBI es un instrumento multiocupacional, el primero fue dirigido a quienes brindan servicios humanos, llamado mbi-human services survey (MBI-HSS). Posteriormente, se presentó MBI-Educators (MBI-ES), el cual guarda la misma esencia y estructura que el original; sin embargo, varía en cuanto a la designación del sujeto. (11)

A mediados de la década 70, Locke conceptualiza la Satisfacción laboral, como “situación positiva, producto la estimación de la labor o de las prácticas profesionales del individuo”. En otras palabras, esta es un constructo general, que interviene aspectos específicos de satisfacción, como el laboral, el salario, el resto de colaboradores, las oportunidades de ascenso, clima laboral, etc. (12)

Por otro lado, Frederick Herzberg, postula la “Teoría de los dos factores” durante la segunda mitad del siglo XX. Esta teoría relacionada con la satisfacción laboral, expone que existen dos tipos factores que interactúan en la motivación laboral del individuo: Factores higiénicos (factor extrínseco) y factores motivacionales (factor intrínseco).

Factores higiénicos: Sostiene que son todos aquellos estímulos que la empresa brinda al colaborador, con la finalidad de que este no se sienta insatisfecho laboralmente. Es decir, el salario, bonos salariales, el clima laboral, vacaciones, incentivos, condiciones de trabajo, políticas de la empresa, todo aquello que le brinde el empleador y empresa al empleado. Herzberg denomina “higiénicos”, debido a que la higiene denota prevención; sin embargo, esta no tiene la capacidad suficiente de influir y alcanzar la completa satisfacción laboral que busca cada individuo, y si lo logra, es momentánea.

Factores motivacionales: También llamados factores intrínsecos, están estrechamente ligados al cargo en sí que desempeña cada colaborador; en otras palabras, la autonomía laboral, delegación de responsabilidad, utilización plena de las habilidades y destrezas personales, ampliación o enriquecimiento del cargo. A diferencia de los factores higiénicos, los motivacionales son capaces de alcanzar niveles altos de satisfacción e incluso la satisfacción permanente. Esto se debe a que abarca los sentimientos, el deseo de la autorrealización, desafíos personales que cada quien se establece. Por ello, cuando los factores emocionales son excelentes, acrecientan la satisfacción; mientras que, al ser insuficientes, aminoran la satisfacción. (13) (14) (15)

Por lo anteriormente expuesto se puede expresar que el problema es formulado de la siguiente manera: ¿Qué relación existe entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los docentes del nivel primario de la Institución educativa San Pedro-Piura?

El Síndrome de Burnout o Síndrome del quemado guarda relación con la satisfacción laboral; puesto que, esta última conlleva a alterar el clima laboral y limita el éxito de la función encomendada dentro de la institución educativa, y también afecta psicológicamente la vida personal de quien la padece.

Esta investigación es conveniente porque, en la actualidad patologías mentales y ocupacionales generan problemática social, mental y física dentro y fuera de instituciones educativas como la presentada. Las cuales son desarrolladas a raíz de factores ambientales, la iluminación y espacio de las aulas, y factores sociales, relaciones interpersonales laborales; por tal, es importante constatar mediante un estudio si el equipo padece o no del Síndrome del quemado, a fin de prevenir y combatirla. (16)

En el ámbito social es relevante, debido a que se estudiará un factor influyente en la vida docente y que interviene de manera clave en la calidad y eficacia del aprendizaje que le transmite el educador al educando.

Determinar la relación significativa que existe entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución educativa San Pedro-Piura.

Identificar si existe relación entre la satisfacción laboral y el agotamiento emocional de los docentes de la Institución educativa San Pedro- Piura.

Identificar si existe relación entre la satisfacción laboral y la despersonalización en los docentes de la Institución educativa San Pedro- Piura.

Identificar si existe relación entre la satisfacción laboral y realización personal en los docentes de la Institución educativa San Pedro- Piura.

Identificar si existe relación entre el Síndrome de Burnout y las relaciones interpersonales de los docentes de la Institución educativa San Pedro- Piura.

Identificar si existe relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño profesional de los docentes de la Institución educativa San Pedro- Piura.

Identificar si existe relación entre el Síndrome de Burnout y las condiciones laborales de los docentes de la Institución educativa San Pedro- Piura.

Identificar si existe relación entre el Síndrome de Burnout y la valoración del trabajo desarrollado en docentes de la Institución educativa San Pedro- Piura.

Identificar si existe relación entre el Síndrome de Burnout y la participación de los docentes de la Institución educativa San Pedro- Piura.

Identificar si existe relación entre el Síndrome de Burnout y los factores organizacionales de los docentes de la Institución educativa San Pedro- Piura.

Identificar si existe relación entre el Síndrome de Burnout y el ambiente físico en el que se desempeñan los docentes de la Institución educativa San Pedro- Piura.

Identificar si existe relación entre el Síndrome de Burnout y el equipo directivo de la Institución educativa San Pedro- Piura.

Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y Satisfacción laboral en docentes de la I.E San Pedro- Piura.

No existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y Satisfacción laboral en docentes de la I.E San Pedro- Piura.

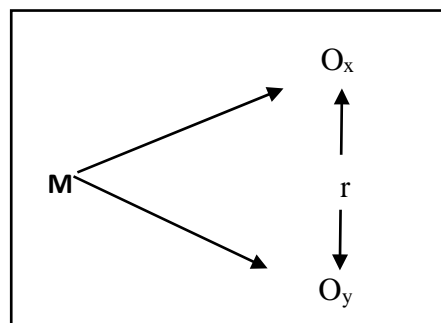
II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

El presente trabajo de investigación, respecto a su nivel es descriptivo- correlacional, según Fidias G. Arias, se pretende determinar el nexo que existe entre dos o más variables, mas no la causa. (17)

El diseño del estudio es no experimental cuantitativo, debido a que no se manipula libremente las variables. En cuanto al corte, se considera investigación transversal, debido a que recolecta referencias en una sola oportunidad. (18)

Esquema:



Dónde:

M: Muestra

O_x: Observación en la variable X (Síndrome de Burnout)

O_y: Observación en la variable Y (Satisfacción laboral)

r: Índice de relación

2.2 Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	CRITERIO DE MEDICIÓN	ESCALA DE MEDICIÓN
SÍNDROME DE BURNOUT	Patología caracterizada por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el ámbito laboral, que se potencia a acontecer en medio de profesionales cuyo quehacer diario se ajusta al servicio del ser humano. (9)	Es la respuesta expresada por los docentes acerca de las manifestaciones típicas del Síndrome de Burnout. Las cuales serán obtenidas a través de un cuestionario y medido en: Bajo, medio y alto.	Agotamiento emocional	Emocionalmente agotado	BAJO MEDIO ALTO	NOMINAL
				Cansancio al final de la jornada		
				Fatiga antes de ir a trabajar		
				Cansancio al trabajar con alumnos		
				Desgaste por el trabajo		
				Frustración en el trabajo		
				Trabajar demasiado		
				Estrés al trabajar		
				Posibilidades al límite		
			Despersonalización	Trato al alumnado como objetos impersonales	BAJO MEDIO ALTO	NOMINAL
Insensibilidad con la gente						

				Dureza emocional		
				Despreocupación por el alumnado		
				Creer que los alumnos lo culpan		
			Realización personal	Facilidad de comprensión	BAJO MEDIO ALTO	NOMINAL
				Tratar problemas con eficacia		
				Influir positivamente		
				Sentir mucha energía		
				Crear clima agradable		
				Motivado después de trabajar		
				Conseguir cosas valiosas		
				Tratar problemas emocionalmente con calma		

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	CRITERIO DE MEDICIÓN	ESCALA DE MEDICIÓN
SATISFACCIÓN LABORAL	Condición placentera o positiva, derivada de la evaluación de la labor o prácticas profesionales del individuo. (12)	El cual será obtenido a través de un cuestionario y medido en: Bajo, medio y alto.	Relaciones interpersonales	Relaciones interpersonales con docentes	BAJO MEDIO ALTO	NOMINAL
				Relaciones interpersonales con alumnos		
				Relaciones interpersonales con directivos		
			Desempeño profesional	Actividades docentes	BAJO MEDIO ALTO	NOMINAL
				Nivel de motivación		
				Autonomía		
				Libertad para actividades		
			Condiciones laborales	Motivación en el trabajo	BAJO MEDIO ALTO	NOMINAL
				Información sobre condiciones o problemas laborales		
				Oportunidades profesionales		
	Forma de promoción de puesto					

				Nivel laboral		
				Remuneración económica		
				Cantidad de trabajo		
				Forma de ascenso salarial		
			Valoración del trabajo desarrollado	Valoración de trabajo por alumnos	BAJO MEDIO ALTO	NOMINAL
				Opinión de la comunidad a los docentes		
				Valoración de trabajo por directivos		
				Valoración de trabajo por docentes		
			Participación	Participación en toma de decisiones	BAJO MEDIO ALTO	NOMINAL
				Tomar en cuenta opiniones		
			Factores organizacionales	Respeto de la normatividad institucional	BAJO MEDIO ALTO	NOMINAL
				Ambiente de trabajo		

				Respeto de los estatutos sindicales		
				Información que brinda la institución para el trabajo		
				Organización de la institución		
			Ambiente físico	Ventilación de espacio	BAJO MEDIO ALTO	NOMINAL
				Iluminación de espacio		
				Espacio de trabajo		
			Equipo directivo	Trato equitativo	BAJO MEDIO ALTO	NOMINAL
				Supervisión de trabajo		
				Forma de trato		
				Resolución de conflictos		
				Apoyo y facilidades		

2.3 Población, muestra y muestreo

2.3.1. Población

En esta investigación se ha tomado como población al total del equipo educador de la Institución Educativa San Pedro, integrada por 65 docentes.

2.3.2. Muestra

La muestra fue seleccionada a través de muestreo no probabilístico a conveniencia, trabajando con 62 de los 65 docentes.

2.3.3. Muestreo:

Se aplicó el muestreo no probabilístico a conveniencia.

Criterios de selección

Criterios de inclusión

Docentes nombrados y contratados de la I.E San Pedro- Piura 2019.

Criterios de exclusión

- Personal no docente de la institución educativa.
- Personal docente de la institución educativa, que no colaboraron por motivos personales.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica de recojo de información practicada en esta investigación fue la encuesta, debido a que se trabajó con el total de la población; es decir, los 65 profesores del colegio (teniendo en cuenta el criterio de exclusión). Asimismo, los instrumentos empleados son el cuestionario y la escala de Likert.

Respecto al cuestionario, se aplicó a la población trabajada el Maslach Burnout Inventory Educators (MBI-ES); el cual, tiene por autoras a Maslach y Jackson, psicólogas Estadounidenses. A través de 22 ítems distribuidos en tres dimensiones, miden la frecuencia e intensidad del Síndrome de Burnout en el individuo. (19)

Los datos recaudados serán medidos por dimensiones a través de valores referenciales; es decir, Cansancio emocional: 0-18= bajo, 19-26= medio, 27-54= alto; Despersonalización:

0-5= bajo, 6-9= medio, 10-30= alto; Realización personal: 0-33= bajo, 34-39= medio, 40-56= alto.

El instrumento que se empleará se encuentra validado por el juicio de tres expertas magísteres conocedoras del tema. Respecto a la confiabilidad, se aplicó una prueba piloto a 17 docentes de nivel primario de la Institución educativa Ann Goulden, los datos fueron procesados mediante Alfa de Cronbach por un estadístico. El coeficiente de confiabilidad señala que el Cuestionario de Maslach Burnout arroja un índice de 0.802.

En cuanto al segundo instrumento, se utilizó la Escala multidimensional de satisfacción laboral docente, creada por Barra Macías A., Doctor en Ciencias de la Educación y docente investigador en la Universidad Pedagógica de Durango. Está conformada por 34 ítems, agrupados en ocho dimensiones, y tiene como fin de determinar la satisfacción laboral del docente, tal y como su nombre lo dice. (20)

Para determinar la satisfacción laboral mediante este instrumento los rangos se consideran de 0- 33%= bajo, 34- 66%= medio, 67-100%= alto. Asimismo, se le asignó a cada respuesta un valor: Totalmente satisfecho (3), algo satisfecho (2), algo insatisfecho (1) y totalmente insatisfecho (0).

El instrumento empleado se encuentra validado por el juicio de tres expertas magísteres conocedoras del tema. La Escala multidimensional de satisfacción docente alcanza 0.965 en el índice de confiabilidad realizado con el coeficiente Alfa de Cronbach.

2.5 Procedimiento

Se planteó la realidad problemática de la I.E San Pedro relacionada al Síndrome de Burnout y satisfacción laboral; posteriormente, se establecieron las bases teóricas del tema, además del tipo y diseño de investigación, objetivos e hipótesis. Se eligieron dos instrumentos que se adecúan a la población trabajada; estos pasaron por la confiabilidad y validación de expertos antes de ser resueltos.

2.6 Métodos de análisis de datos

La recolección de información se efectuó en 2019 con docentes de la I.E San Pedro; a quienes previamente se les informó e instruyó sobre la investigación e instrumento, se verificó que la población cumpla con los criterios establecidos de inclusión y exclusión, y se aplicaron los instrumentos en un lapso de 15 minutos por profesional.

Para el procesamiento y análisis de los datos obtenidos, se utilizó el paquete estadístico SPSS v.22. Asimismo, los resultados se recopilaron con el fin de analizarlos e interpretarlos.

2.7 Aspectos éticos

Este estudio se llevó a cabo basándose en los cuatro principios que rigen la bioética; puesto que fundamentan el correcto actuar del investigador.

Autonomía: Se considera que existe este principio, cuando se existen las condiciones precisas para desempeñarla; es decir, respetando la independencia del individuo.

No maleficencia: No ocasionar daño alguno premeditadamente.

Beneficencia: Es el compromiso de trabajar para el provecho del prójimo, fomentando sus intereses.

Justicia: Asignación equitativa de beneficios entre miembros. (21)

III. RESULTADOS

O1: Identificar si existe relación entre la Satisfacción laboral y el agotamiento emocional en los docentes de la Institución educativa San Pedro- Piura.

Tabla 1: Correlación entre la Satisfacción laboral y el Agotamiento emocional en los docentes de la Institución educativa San Pedro- Piura.

		Agotamiento emocional	Satisfacción laboral
Agotamiento emocional	Correlación de Pearson	1	-,212
	Sig. (bilateral)		,098
	N	62	62
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	-,212	1
	Sig. (bilateral)	,098	
	N	62	62

Fuente: Instrumentos aplicados a los docentes de la I.E San Pedro- Piura 2019.

Dentro de la presente investigación también se halló el grado de relación de las dimensiones de la variable de investigación síndrome de Burnout y su homóloga la variable satisfacción laboral en docentes de la Institución educativa San Pedro- Piura. Hallando así una relación no significativa ($\text{sig.} > 0.05$), entre la variable de investigación satisfacción laboral y la dimensión Agotamiento emocional en la muestra estudiada. Concluyéndose así que si bien el grado de relación no es significativo, su nivel de relación es -0.212 Negativa débil entre Agotamiento emocional y la variable de investigación satisfacción laboral.

O2: Identificar si existe relación entre la satisfacción laboral y la despersonalización en los docentes de la Institución educativa San Pedro- Piura.

Tabla 2: Correlación entre la satisfacción laboral y Despersonalización en los docentes de la Institución educativa San Pedro- Piura.

		Despersonalización	Satisfacción laboral
Despersonalización	Correlación de Pearson	1	-,236
	Sig. (bilateral)		,064
	N	62	62
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	-,236	1
	Sig. (bilateral)	,064	
	N	62	62

Fuente: Instrumentos aplicados a los docentes de la I.E San Pedro- Piura 2019.

En la tabla 2 se encontró que el grado de relación entre la Satisfacción laboral y la dimensión Despersonalización, es de -0.236, la cual es correlación negativa débil, siendo esta relación no significativa ($\text{sig.} > 0.05$), concluyéndose así que no hay indicios suficientes para afirmar estadísticamente que la variable de investigación satisfacción laboral y la dimensión Despersonalización en la muestra investigada estén correlacionadas.

O3: Identificar si existe relación entre la satisfacción laboral y la Realización personal en los docentes de la Institución educativa San Pedro- Piura.

Tabla 3: Correlación entre la satisfacción laboral y Realización personal en los docentes de la Institución educativa San Pedro- Piura.

		Realización personal	Satisfacción laboral
Realización personal	Correlación de Pearson	1	,367
	Sig. (bilateral)		,003
	N	62	62
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,367	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	62	62

Fuente: Instrumentos aplicados a los docentes de la I.E San Pedro- Piura 2019.

En la Tabla 3 se encontró que el grado de relación entre la satisfacción laboral y la dimensión Realización personal, es de 0.367, la cual es correlación positiva débil, siendo esta relación significativa (sig. <0.05), Concluyéndose así que hay indicios suficientes para afirmar estadísticamente que la variable de investigación satisfacción laboral y la dimensión Realización personal en los docentes de la Institución educativa San Pedro- Piura se encuentran relacionadas. Es decir, a mayor escala de realización personal mayor será la satisfacción laboral en los docentes entrevistados.

O4: Identificar si existe relación entre el Síndrome de Burnout y las Relaciones interpersonales en los docentes de la Institución educativa San Pedro- Piura.

Tabla 4: Correlación entre el Síndrome de Burnout y Relaciones interpersonales en los docentes de la Institución educativa San Pedro- Piura.

		Relaciones interpersonales	Síndrome de Burnout
Relaciones interpersonales	Correlación de Pearson	1	-,029
	Sig. (bilateral)		,823
	N	62	62
Síndrome de Burnout	Correlación de Pearson	-,029	1
	Sig. (bilateral)	,823	
	N	62	62

Fuente: Instrumentos aplicados a los docentes de la I.E San Pedro- Piura 2019.

En la tabla 4 se encontró que el grado de relación entre el Síndrome de Burnout y la dimensión Relaciones interpersonales en los docentes, es de -0.029, la cual es correlación negativa muy débil, siendo esta relación no significativa ($\text{sig.} > 0.05$), concluyéndose así que no hay indicios suficientes para afirmar estadísticamente que la variable de investigación Síndrome de Burnout y la dimensión Relaciones interpersonales en los docentes investigados estén correlacionadas.

O5: Identificar si existe relación entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño profesional en los docentes de la Institución educativa San Pedro- Piura.

Tabla 5: Correlación entre el Síndrome de Burnout y Desempeño profesional en los docentes de la Institución educativa San Pedro- Piura.

		Desempeño profesional	Síndrome de Burnout
Desempeño profesional	Correlación de Pearson	1	-,037
	Sig. (bilateral)		,773
	N	62	62
Síndrome de Burnout	Correlación de Pearson	-,037	1
	Sig. (bilateral)	,773	
	N	62	62

Fuente: Instrumentos aplicados a los docentes de la I.E San Pedro- Piura 2019.

En la tabla 5 se encontró que el grado de relación entre el Síndrome de Burnout y la dimensión Desempeño profesional en los docentes, es de -0.037, la cual es correlación negativa muy débil, siendo esta relación no significativa ($\text{sig.} > 0.05$), concluyéndose así que no hay indicios suficientes para afirmar estadísticamente que la variable de investigación Síndrome de Burnout y la dimensión Desempeño profesional en los docentes de la Institución educativa San Pedro- Piura estén correlacionadas.

O6: Identificar si existe relación entre el Síndrome de Burnout y las Condiciones laborales en los docentes de la Institución educativa San Pedro- Piura.

Tabla 6: Correlación entre el Síndrome de Burnout y Condiciones laborales en los docentes de la Institución educativa San Pedro- Piura.

		Condiciones Laborales	Síndrome de Burnout
Condiciones Laborales	Correlación de Pearson	1	-,126
	Sig. (bilateral)		,331
	N	62	62
Síndrome de Burnout	Correlación de Pearson	-,126	1
	Sig. (bilateral)	,331	
	N	62	62

Fuente: Instrumentos aplicados a los docentes de la I.E San Pedro- Piura 2019.

En la tabla 6 se encontró que el grado de relación entre el Síndrome de Burnout y la dimensión Condiciones laborales en los docentes, es de -0.126, la cual es correlación negativa débil, siendo esta relación no significativa ($\text{sig.} > 0.05$), concluyéndose así que no hay indicios suficientes para afirmar estadísticamente que la variable de investigación Síndrome de Burnout y la dimensión Condiciones laborales en los docentes de la Institución educativa San Pedro- Piura estén correlacionadas.

O7: Identificar si existe relación entre el Síndrome de Burnout y la Valoración del trabajo desarrollado en los docentes de la Institución educativa San Pedro- Piura.

Tabla 7: Correlación entre el Síndrome de Burnout y Valoración del trabajo desarrollado en los docentes de la Institución educativa San Pedro- Piura.

		Valoración del trabajo desarrollado	Síndrome de Burnout
Valoración del trabajo desarrollado	Correlación de Pearson	1	-,034
	Sig. (bilateral)		,795
	N	62	62
Síndrome de Burnout	Correlación de Pearson	-,034	1
	Sig. (bilateral)	,795	
	N	62	62

Fuente: Instrumentos aplicados a los docentes de la I.E San Pedro- Piura 2019.

En la tabla 7 se encontró que el grado de relación entre el Síndrome de Burnout y la dimensión Valoración del trabajo desarrollado en los docentes, es de -0.034, la cual es correlación negativa muy débil, siendo esta relación no significativa (sig.>0.05), concluyéndose así que no hay indicios suficientes para afirmar estadísticamente que la variable de investigación Síndrome de Burnout y la dimensión Valoración del trabajo desarrollado en los docentes de la Institución educativa San Pedro- Piura estén correlacionadas.

O8: Identificar si existe relación entre el Síndrome de Burnout y la participación en los docentes de la Institución educativa San Pedro- Piura.

Tabla 8: Correlación entre la Participación y el Síndrome de Burnout en los docentes de la Institución educativa San Pedro- Piura.

		Participación	Síndrome de Burnout
Participación	Correlación de Pearson	1	,002
	Sig. (bilateral)		,985
	N	62	62
Síndrome de Burnout	Correlación de Pearson	,002	1
	Sig. (bilateral)	,985	
	N	62	62

Fuente: Instrumentos aplicados a los docentes de la I.E San Pedro- Piura 2019.

En la tabla 8 se encontró que el grado de relación entre el Síndrome de Burnout y la dimensión Participación en los docentes, es de 0.002, la cual es correlación casi nula, siendo esta relación significativa ($\text{sig.} > 0.05$), concluyéndose así que no hay indicios suficientes para afirmar estadísticamente que la variable de investigación Síndrome de Burnout y la dimensión Participación en los docentes de la Institución educativa San Pedro- Piura estén correlacionadas.

O9: Identificar si existe relación entre el Síndrome de Burnout y los Factores organizacionales en los docentes de la Institución educativa San Pedro- Piura.

Tabla 9: Correlación entre el Síndrome de Burnout y Factores organizacionales en los docentes de la Institución educativa San Pedro- Piura.

		Factores organizacionales	Síndrome de Burnout
Factores organizacionales	Correlación de Pearson	1	-,176
	Sig. (bilateral)		,170
	N	62	62
Síndrome de Burnout	Correlación de Pearson	-,176	1
	Sig. (bilateral)	,170	
	N	62	62

Fuente: Instrumentos aplicados a los docentes de la I.E San Pedro- Piura 2019.

En la tabla 9 se encontró que el grado de relación entre el Síndrome de Burnout y la dimensión Factores organizacionales en los docentes, es de -0.176, la cual es correlación negativa débil, siendo esta relación no significativa ($\text{sig.} > 0.05$), concluyéndose así que no hay indicios suficientes para afirmar estadísticamente que la variable de investigación Síndrome de Burnout y la dimensión Factores organizacionales en los docentes de la Institución educativa San Pedro- Piura estén correlacionadas.

O10: Identificar si existe relación entre el Síndrome de Burnout y el Ambiente físico en los docentes de la Institución educativa San Pedro- Piura.

Tabla 10: Correlación entre el Síndrome de Burnout y el Ambiente físico en los docentes de la Institución educativa San Pedro- Piura.

		Ambiente físico	Síndrome de Burnout
Ambiente físico	Correlación de Pearson	1	-,028
	Sig. (bilateral)		,831
	N	62	62
Síndrome de Burnout	Correlación de Pearson	-,028	1
	Sig. (bilateral)	,831	
	N	62	62

Fuente: Instrumentos aplicados a los docentes de la I.E San Pedro- Piura 2019.

En la tabla 10 se encontró que el grado de relación entre el Síndrome de Burnout y la dimensión Ambiente físico en los docentes, es de -0.028, la cual es correlación negativa débil, siendo esta relación no significativa ($\text{sig.} > 0.05$), concluyéndose así que no hay indicios suficientes para afirmar estadísticamente que la variable de investigación Síndrome de Burnout y la dimensión Ambiente físico en los docentes de la Institución educativa San Pedro- Piura estén correlacionadas.

O11: Identificar si existe relación entre el Síndrome de Burnout y el Equipo directivo en los docentes de la Institución educativa San Pedro- Piura.

Tabla 11: Correlación entre el Síndrome de Burnout y el Equipo directivo en los docentes de la Institución educativa San Pedro- Piura.

		Equipo directivo	Síndrome de Burnout
Equipo directivo	Correlación de Pearson	1	-,033
	Sig. (bilateral)		,798
	N	62	62
Síndrome de Burnout	Correlación de Pearson	-,033	1
	Sig. (bilateral)	,798	
	N	62	62

Fuente: Instrumentos aplicados a los docentes de la I.E San Pedro- Piura 2019.

En la tabla 11 se encontró que el grado de relación entre el Síndrome de Burnout y la dimensión Equipo directivo en los docentes, es de -0.033, la cual es correlación negativa débil, siendo esta relación no significativa ($\text{sig.} > 0.05$), concluyéndose así que no hay indicios suficientes para afirmar estadísticamente que la variable de investigación Síndrome de Burnout y la dimensión Equipo directivo en los docentes de la Institución educativa San Pedro- Piura estén correlacionadas.

OG: Determinar la relación significativa que existe entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción laboral en los docentes de la Institución educativa San Pedro- Piura.

Tabla 12: Correlación entre las variables Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en docentes de la Institución educativa San Pedro- Piura.

		Síndrome de Burnout	Satisfacción laboral
Síndrome de Burnout	Correlación de Pearson	1	-,079
	Sig. (bilateral)		,540
	N	62	62
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	-,079	1
	Sig. (bilateral)	,540	
	N	62	62

Fuente: Instrumentos aplicados a los docentes de la I.E San Pedro- Piura 2019.

Se puede apreciar de la Tabla 12 que el grado de relación entre las variables de investigación es negativa muy débil, es decir, existe un grado de relación entre la variables síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en docentes de la Institución educativa San Pedro- Piura, con un valor de -0.079 que resulta muy débil pero de cualquier manera ayuda a explicar el vínculo entre las variables. Concluyéndose que para el grupo de docentes a quienes se les aplicó el cuestionario del síndrome de Burnout no existe una relación significativa, debido a que la sig.>0.05, por lo que se determina que el grado de relación hallado no es significativo entre las variables de investigación.

IV. DISCUSIÓN

La educación es catalogada como una de las profesiones más comprometidas en cuanto a servir a la sociedad, por ende, su práctica y experiencias a mediano o largo plazo llegan a convertirse en estresores para parte de la población que la desempeña; de manera que, afecta su vida laboral y personal.

Se evidencia que en la tabla N°1 correspondiente al primer objetivo específico establecido, los resultados arrojaron que, existe un vínculo no significativo, entre la dimensión Agotamiento emocional y la variable de investigación Satisfacción laboral en los pedagogos involucrados en la investigación. Asimismo, se determinó que 31 profesores, semejante al 50% de la muestra, presentan Agotamiento emocional alto. De manera que, en esto último se concuerda con la indagación producida por Cumpa Torres, F y Chávez Vasallo, P; quienes afirman que, de una muestra de 136 docentes, el 55% pertenece al nivel de Agotamiento emocional ya mencionado. Sin embargo, a su vez se difiere con Mendoza Jiménez, M.; puesto a que, en su investigación sí existe correlación significativa entre la dimensión y variable.

Por lo que respecta a la tabla N°2 perteneciente al segundo objetivo específico, los resultados mostraron que, el nivel de correlación entre la dimensión Despersonalización y la Satisfacción laboral es negativa débil, siendo esta relación no significativa. De igual modo, se resolvió que, 22 educadores, similar al 35% de la muestra, presentan Despersonalización alta. Por lo tanto, guarda concordancia con Cumpa Torres, F y Chávez Vasallo, P; quienes enuncian que, el 61% de su muestra compete a esta dimensión y nivel. Por otra parte, se distingue a lo dicho por Mendoza Jiménez, M., quien afirma en su indagación que la correlación entre la dimensión y variable sí es significativa.

En lo referente a la tabla N°3 relacionada al tercer objetivo específico, los resultados evidenciaron que, grado de correlación entre la dimensión Realización personal y la Satisfacción laboral es positiva débil, siendo esta relación significativa. De igual forma, Mendoza Jiménez, M., da como resultado en su investigación que existe correlación significativa entre la dimensión y variable.

Respecto a la tabla N°4 ligada al cuarto objetivo específico, los resultados apuntaron que, el grado de correlación entre la dimensión Relaciones interpersonales y el Síndrome de Burnout es negativa muy débil, siendo esta relación no significativa. Por lo tanto, el producto

discrepa con los estudios de Malander, N y Mendoza Jiménez, M.; quienes afirman que hay un nexo significativo entre Síndrome de Burnout y la Satisfacción laboral.

Por otra parte, se puede observar que en la tabla N°5 relacionada al quinto objetivo, los resultados evidencian que, el nivel de correlación entre desempeño profesional y el Síndrome de Burnout es negativa muy débil, siendo esta relación no significativa. De tal manera que, el resultado guarda discordancia con lo dicho por Malander, N y Mendoza Jiménez, M.; quienes afirman que existe relación significativa entre Síndrome de Burnout y la Satisfacción laboral.

Concerniente a la tabla N°6 conectada al sexto objetivo específico, el producto afirma que, el grado de correlación entre la dimensión Condiciones Laborales y el Síndrome de Burnout es negativa débil, siendo esta relación no significativa. Por otro lado, esto se diferencia de las investigaciones de Malander, N y Mendoza Jiménez, M.; quienes afirman que existe relación significativa entre Síndrome de Burnout y la Satisfacción laboral.

En cuanto a la tabla N°7 enlazada al séptimo objetivo específico, los resultados mostraron que, el grado de correlación entre la dimensión valoración del trabajo desarrollado y el Síndrome de Burnout es negativa muy débil, siendo esta relación no significativa. Por lo cual, difiere con lo expuesto por Malander, N y Mendoza Jiménez, M.; quienes afirman que existe relación significativa entre Síndrome de Burnout y la Satisfacción laboral.

En el caso de la tabla N° 8 perteneciente al octavo objetivo específico, los resultados señalan que, el nivel de correlación entre la dimensión participación y el Síndrome de Burnout es casi nula, siendo esta relación no significativa. Lo cual, coincide con lo dicho por Malander, N y Mendoza Jiménez, M., que existe relación significativa entre Síndrome de Burnout y la Satisfacción laboral.

Con referencia a la tabla N°9 competente al noveno objetivo específico, los resultados aseguran que, el grado de correlación entre la dimensión Factores Organizacionales y el Síndrome es correlación negativa débil, siendo esta relación no significativa. En oposición a tal producto, Malander, N y Mendoza Jiménez, M., afirman que existe relación significativa entre Síndrome de Burnout y la Satisfacción laboral en sus estudios realizados.

Referente a la tabla N°10 correspondiente al décimo objetivo específico, los resultados arrojan que, el grado de correlación entre la dimensión ambiente físico y el Síndrome de Burnout es negativa débil, siendo esta relación no significativa. Por lo cual, esto no coincide

con lo postulado por Herzberg en su Teoría de los dos factores, respecto a los factores higiénicos o extrínsecos, los cuales son proporcionados por el empleador.

En lo referente a la tabla N°11 concerniente al décimo primer objetivo específico, los resultados afirman que, el grado de correlación entre la dimensión Equipo directivo y el Síndrome de Burnout es negativa débil, siendo esta relación no significativa. De manera que, dista con lo asegurado por Frederick H., respecto a los factores extrínsecos laborales.

Por último, en alusión a la tabla N°12 correspondiente al objetivo general, los resultados muestran que el nivel de correlación entre las variables de investigación es negativa muy débil, es decir, no existe grado significativo. Por lo tanto, difiere de lo expuesto por Malander, N y Mendoza Jiménez, M.; quienes afirman que existe relación significativa entre Síndrome de Burnout y la Satisfacción laboral. Pese a ello, se puede acotar que los resultados exponen que existen docentes que padecen alto nivel de agotamiento emocional y despersonalización, así como bajo nivel de realización personal; lo cual, llega a influir en sus labores profesionales.

V. CONCLUSIONES

1. Se puede concluir que en proporción al vínculo entre la variable Satisfacción laboral y Agotamiento emocional en docentes de la I.E San Pedro- Piura, esta es negativa débil; es decir, no significativa.
2. En cuanto a la relación que involucra a la Satisfacción laboral y la Despersonalización en docentes de la I.E San Pedro- Piura, esta es negativa débil; por lo tanto, no significativa.
3. En relación al tercer objetivo planteado, se logró identificar que existe relación positiva débil entre la Satisfacción laboral y Realización personal en el profesorado de la I.E San Pedro- Piura; de modo que, es significativa.
4. Por otro lado, la investigación afirma que, la relación entre Síndrome de Burnout y Relaciones interpersonales en maestros del colegio trabajado, es negativa muy débil; o sea no significativa.
5. Asimismo, en razón al objetivo que plantea identificar la relación entre Síndrome de Burnout y Desempeño profesional en la plana docente estudiada, es negativa muy débil; por consiguiente, no significativa.
6. En función a la relación entre Síndrome de Burnout y Condiciones laborales en profesores de la I.E San Pedro- Piura, se identificó que es negativa débil; por tal manera, no significativa.
7. Mediante el estudio se identificó que en relación a Síndrome de Burnout y Valoración del trabajo desarrollado en docentes de la I.E San Pedro- Piura, esta es negativa muy débil; siendo no significativa.
8. Se identificó que existe relación casi nula en consideración a la variable Síndrome de Burnout y Participación en la muestra estudiada.
9. La relación entre Síndrome de Burnout y Factores organizacionales en los pedagogos estudiados, es negativa débil; por ende, no significativa.
10. Los resultados arrojaron que la relación entre el Síndrome de Burnout y Ambiente físico en los educadores estudiados, es negativa débil; por lo tanto, no significativa.
11. En alusión al objetivo específico que propone la relación entre Síndrome de Burnout y Equipo directivo del colegio, se consiguió identificar que es negativa débil; dicho de otra forma, no significativa.

12. Finalmente se logró determinar, que no existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción laboral, dando lugar a confirmar la hipótesis nula planteada en la investigación.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se aconseja a los dirigentes y formadores de la I.E San Pedro, realizar sesiones psicológicas grupales; las cuales contengan ejercicios que canalicen susemociones.
2. Se sugiere a los docentes de la I.E San Pedro- Piura relacionarse con sus pares, de tal manera que se refuerce la empatía.
3. Se invita a los pedagogos del colegio trabajado, realizar acciones que fomenten y enriquezcan la realización personal.
4. Se propone tanto a docentes como autoridades de la I.E San Pedro- Piura, realizar actividades integradoras, que promuevan las buenas relaciones interpersonales entre el equipo.
5. Se plantea al profesorado estudiado, tener conocimiento actualizado acerca del Manual de desempeño y rúbricas de monitoreo; las cuales, evalúan el desempeño docente.
6. Se propone a las autoridades competentes evaluar y corregir las condiciones laborales que abarcan infraestructura y demás recursos materiales, para que así los docentes puedan desempeñar mejor su función.
7. Se recomienda a las autoridades de la I.E San Pedro, reconocer a través de felicitaciones los méritos alcanzados por los docentes comprometidos con su labor.
8. Se recomienda a los docentes involucrarse más en los programas, cursos, capacitaciones y demás actividades destinadas a brindar un mejor servicio al alumnado.
9. Se recomienda al equipo directivo de la I.E San Pedro, reforzar mediante estrategias factores organizacionales como la motivación, participación, comunicación y relaciones interpersonales en docentes.
10. Se recomienda a las autoridades del colegio, brindar las facilidades y recursos para obtener un ambiente físico saludable en la institución.
11. Se propone al Equipo directivo de la Institución educativa San Pedro, emplear métodos y estrategias efectivas relacionadas con la buena relación entre líder y docente.
12. Por último, se recomienda a las autoridades del colegio San Pedro, mantener o impulsar el nivel de Satisfacción laboral a través de estrategias interpersonales.

Además, coordinar evaluación psicológica anual, con el fin de determinar si la plana docente presenta alguna patología mental que ponga en riesgo a los alumnos.

REFERENCIAS

1. Síndrome de Burnout. [Publicación periódica]. 2006. [Citada: 13 de setiembre de 2019]; 11(4). Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/arcneu/ane-2006/ane064m.pdf>
2. Mendoza Jiménez M. Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en Enfermería en el Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas. Lima, 2017. [Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad César Vallejo; 2017.
3. Chiang M, Núñez A. Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Madrid, España: Servicios Editoriales, S.L; 2010.
4. Síndrome de Burnout en profesores y su relación con el aprendizaje de los estudiantes de básica primaria de una institución educativa oficial de Sincelejo (Colombia), 2016. [Publicación periódica]. 2016. Abril. [Citada: 13 de setiembre de 2019]; 33(2). Disponible en:
<http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/viewArticle/9606/11198>
5. Cumpa Torres F.L, Chávez Vassallo P.B. Síndrome de Burnout en docentes del nivel primario de las instituciones educativas estatales del Distrito de Chiclayo. Agosto, 2015. [Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Psicología]. Chiclayo: Universidad Privada Juan Mejía Baca; 2015.
6. Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario [Publicación periódica]. 2016. Diciembre. [Citada: 13 de setiembre de 2019]; 18(57). Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492016000300177&fbclid=IwAR3_2wsFY2PVZ5hfyxYlzM1fFp0I0CO1oPX9HVGnQt33dBZpKmQYXZtfjQ8
7. López Sandoval JC. "Síndrome de Burnout en médicos asistentes y residentes del Hospital de la Amistad Perú -Corea Santa Rosa, Piura periodo enero - febrero 2015". [Tesis para obtener el título de Médico cirujano]. Piura: Universidad Nacional de Piura; 2015.
8. Parihuamán Aniceto M. Nivel de estrés de los docentes de las instituciones educativas de Villa Vicús y Kilómetro 50, Distrito de Chulucanas - Morropón – Piura. [Tesis para obtener maestría en Educación con mención en Gestión Educativa]. Piura: Universidad De Piura; 2017.
9. Burnout: “Síndrome de quemarse en el trabajo (SQT)”. [Publicación periódica]. 2007. Noviembre. [Citada: 13 de setiembre de 2019]; 10(2). Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/acp/v10n2/v10n2a12.pdf>

10. Entrevista con Christina Maslach: reflexiones sobre el síndrome de Burnout. [Publicación periódica]. 2014. Diciembre. [Citada: 13 de setiembre de 2019]; 20(2). Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272014000200001&fbclid=IwAR1ZyGfv1BJaL-VxRs3opdWwdkBvftllzl_qBJfrboksiIJSNIOTXr16yF0
11. Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. [Publicación periódica]. 2017. Abril. [Citada: 13 de setiembre de 2019]; 19(58). Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100059&fbclid=IwAR1b0ApYd4TmWlF9OsPnqhcjYlCJh3o6GIku_f5QytOKgmFfJzdevPuarVE
12. Locke E. What is job satisfaction? [Publicación periódica]. 1968. Setiembre. [Citada: 13 de setiembre de 2019]. Disponible en: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED023138.pdf>
13. Fadiman J, Frager R. Teorías de la personalidad. 2ª edición. México: OxfordUniversity Press; 2001.
14. Herzberg F. La teoría de la motivación-higiene [en línea]. 1954. Disponible en: http://materiales.untrefvirtual.edu.ar/documentos_extras/1075_Fundamentos_de_estrategia_organizacional/10_Teoria_de_la_organizacion.pdf
15. Chiavenato I. Administración de recursos humanos [en línea]. 5ª edición. Santafé de Bogotá, Colombia: McGraw-Hill; 2000.
16. Customer-Related Social Stressors and Burnout. [Publicación periódica]. 2004. Febrero. [Citada: 13 de setiembre de 2019]; 9(1). Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/8938866_Customer-Related_Social_Stressors_and_Burnout
17. Arias F. El proyecto de investigación [en línea]. 6ª edición. Caracas, República Bolivariana de Venezuela: Editorial Episteme; 2012. [Citada: 13 de setiembre de 2019]. Disponible en: <https://ebevidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACION-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>
18. Hernández Sampieri R. Metodología de la investigación [en línea]. 6ª edición. México D.F: McGraw-Hill; 2014. [Citada: 13 de setiembre de 2019]. Disponible en: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
19. Maslach C, Jackson S. The measurement of experienced Burnout. [Publicación periódica]. 1981. Abril. [Citada: 13 de setiembre de 2019]. Disponible en:

https://www.researchgate.net/publication/227634716_The_Measurement_of_Experienced_Burnout

20. Barraza Macías A. Escala multidimensional de satisfacción laboral docente. Julio. 2009. [Citada: 13 de setiembre de 2019]; 1(1). Disponible en: [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-EscalaMultidimensionalDeSatisfaccionLaboralDocente-6533034%20(8).pdf)

[EscalaMultidimensionalDeSatisfaccionLaboralDocente-6533034%20\(8\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-EscalaMultidimensionalDeSatisfaccionLaboralDocente-6533034%20(8).pdf)

21. Sánchez González M.A. Bioética en Ciencias de la salud. Barcelona, España: Elsevier Masson; 2013.

ANEXOS

ANEXO N°1



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO MASLACH BURNOUT INVENTORY EDUCATORS

Sexo: Femenino - Masculino **Edad:** **Tiempo de servicio:**

INSTRUCCIONES: Lea detenidamente cada pregunta y responda de manera veraz. Los datos recolectados a través de este instrumento quedan en el anonimato y serán usados estrictamente con fines académicos e investigación.

ESCALA:

Coloque la puntuación que identifique su respuesta en cada casillero.

0= Nunca.

1= pocas veces al año.

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.

N°	ÍTEMS	PUNTAJE
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 N° 2



ESCALA MULTIDIMENSIONAL DE SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE

Sexo: Femenino - Masculino **Edad:** **Tiempo de servicio:**

INSTRUCCIONES: Lea detenidamente cada pregunta y responda de manera veraz. Los datos recolectados a través de este instrumento quedan en el anonimato y serán usados estrictamente con fines académicos e investigación.

ESCALA:

TS= Totalmente satisfecho

AS= Algo satisfecho

AI= Algo insatisfecho

TI= Totalmente insatisfecho

N°	ÍTEMS	TS	AS	AI	TI
1	Las relaciones interpersonales que tengo con mis compañeros docentes				
2	Las actividades docentes que desempeño en este momento				
3	La información que me brinda la institución con relación a mis condiciones o problemas laborales				
4	La forma en que valoran mi trabajo los estudiantes				
5	El nivel de motivación que tengo en este momento hacia mi trabajo				
6	Las oportunidades que me brinda la institución para desarrollarme profesionalmente				
7	La autonomía que tengo para realizar mi trabajo				
8	La equidad con que se nos trata por parte del equipo directivo				
9	La opinión que tiene la comunidad Piurana sobre los académicos de esta institución				
10	Mi forma de participar en la toma de decisiones				

11	Las relaciones interpersonales que tengo con los alumnos de la institución				
12	La forma en que el equipo directivo de esta institución supervisa mi trabajo				
13	La forma en que se respeta la normatividad institucional				
14	El ambiente de trabajo que existe en la institución				
15	La forma en que me trata el equipo directivo				
16	La ventilación del espacio físico donde laboro				
17	El modo en que el equipo directivo resuelve los conflictos que se suscitan en la institución				
18	La forma en que me puedo promover a un puesto directivo				
19	El modo en que se respetan los estatutos sindicales				
20	La información que me brindan las distintas instancias de la institución para llevar a cabo mi trabajo				
21	El apoyo y las facilidades que me brinda el equipo directivo para desarrollarme profesionalmente				
22	La libertad que tengo para el diseño e implementación de mis actividades de trabajo				
23	Las relaciones interpersonales que tengo con el equipo directivo de la institución				
24	La iluminación del espacio físico donde trabajo				
25	El nivel laboral que tengo				
26	Lo motivador que es mi trabajo				
27	La forma en que valora mi trabajo el equipo directivo de la institución				
28	La remuneración económica que percibo				
29	La cantidad de trabajo que se me asigna				
30	La forma en que está organizada la institución				
31	La forma en que toman en cuenta mis opiniones				
32	La forma en que valoran mi trabajo mis compañeros docentes				
33	El espacio físico donde realizo mi trabajo				
34	La forma en que puedo ascender de nivel salarial				

ANEXO N° 3

Ficha técnica

Nombre	: Cuestionario Maslach Burnout Inventory Educators(MBI-ES)
Autor	: Maslach y Jackson
Año	1986
Áreas	3 <ul style="list-style-type: none">- Cansancio emocional (9)- Despersonalización (5)- Realización personal (8)
Objetivo	: Medir la frecuencia e intensidad del Síndrome de Burnout que padece cada docente.
Ámbito	: Docentes de educación primaria y secundaria.
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
Baremos	: Puntuaciones jerárquicas nominales (Rangos)
Confiabilidad	: Alfa de Cronbach
Materiales	: Cuestionario

ANEXO N°4

Ficha técnica

Nombre	: Cuestionario Maslach Burnout Inventory Educators(MBI-ES)
Autor	: Maslach y Jackson
Año	1986
Áreas	3 <ul style="list-style-type: none">- Cansancio emocional (9)- Despersonalización (5)- Realización personal (8)
Objetivo	: Medir la frecuencia e intensidad del Síndrome de Burnout que padece cada docente.
Ámbito	: Docentes de educación primaria y secundaria.
Escala	: <ul style="list-style-type: none">0 = Nunca1 = Pocas veces al año o menos2 = Una vez al mes o menos3 = Unas pocas veces al mes4 = Una vez a la semana5 = Unas pocas veces a la semana6 = Todos los días
Baremos	: Puntuaciones jerárquicas nominales (Rangos)
Confiabilidad	: Alfa de Cronbach
Materiales	: Cuestionario

ANEXO N° 5

VALIDACIÓN DE TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

“Relación entre Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de la I.E San Pedro 2019”

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA							CRITERIOS DE EVALUACIÓN										
				Nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Unas pocas veces a la semana	Todos los días	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
											SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO			
Síndrome de Burnout Síndrome caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo.	Agotamiento emocional	Emocionalmente agotado	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.																		
		Cansancio al final de la jornada	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.																		
		Fatiga antes de ir a trabajar	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado																		
		Cansancio al trabajar con alumnos	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.																		

		Desgaste por el trabajo	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.														
		Frustración en el trabajo	Me siento frustrado/a en mi trabajo.														
		Trabajar demasiado	Creo que trabajo demasiado.														
		Estrés al trabajar	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.														
		Posibilidades al límite	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.														
	Despersonalización	Trato al alumnado como objetos impersonales	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.														
		Insensibilidad con la gente	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.														
		Dureza emocional	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.														

		Despreocupación del alumno	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as															
		Crear que los alumnos lo culpan	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.															
Realización personal		Facilidad de comprensión	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.															
		Tratar problemas con eficacia	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.															
		Influir positivamente	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.															
		Sentir mucha energía	Me siento con mucha energía en mi trabajo.															
		Crear clima agradable	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.															
		Motivado después de trabajar	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.															

		Conseguir cosas valiosas	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo															
		Tratar problemas emocionalmente con calma	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.															

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN													
				Totalmente satisfecho	Algo satisfecho	Algo insatisfecho	Totalmente insatisfecho	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
								S	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO		
Satisfacción laboral Estado placentero o positivo, resultante de la valoración del trabajo o de las experiencias laborales del sujeto.	Relaciones interpersonales	Relaciones interpersonales con docentes	Las relaciones interpersonales que tengo con mis compañeros docentes														
		Relaciones interpersonales con alumnos															
		Relaciones interpersonales con directivos															
	Desempeño profesional	Actividades docentes															
		Nivel de motivación															
		Autonomía															

		Libertad para actividades													
		Motivación en el trabajo													
	Condiciones laborales	Información sobre condiciones o problemas laborales													
		Oportunidades profesionales													
		Forma de promoción de puesto													
		Nivel laboral													
		Remuneración económica													
		Cantidad de trabajo													

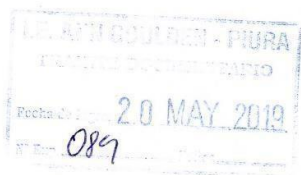
		Forma de ascenso salarial													
	Valoración del trabajo desarrollado	Valoración de trabajo por alumnos													
		Opinión de la comunidad a los docentes													
		Valoración de trabajo por directivos													
		Valoración de trabajo por directivos													
		Participación en toma de decisiones													
	Participación	Tomar en cuenta opiniones													
	Factores organizacionales	Respeto de la normatividad institucional													

		Ambiente de trabajo													
		Respeto de los estatutos sindicales													
		Información que brinda la institución para el trabajo													
		Organización de la institución													
	Ambiente físico	Ventilación de espacio													
		Iluminación de espacio													
		Espacio de trabajo													
	Equipo directivo	Trato equitativo													

		Supervisión de trabajo													
		Forma de trato													
		Resolución de conflictos													
		Apoyo y facilidades													

ANEXO N° 6

“AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD”



SOLICITO: Aplicar instrumento a docentes de la I.E Ann Goulden.

Sra. Rosa Honores Macharé
Sub directora de la I.E Ann Goulden

ANGIE VANESSA AGURTO GUEVARA, estudiante de Enfermería del IX ciclo de la Universidad César Vallejo- Piura, identificada con **DNI. 71324522**, con domicilio en Mz G Lt 01 Jardines de Avifap II etapa – Piura, ante Ud. me presento y expongo:

Que estando realizando mi Proyecto de investigación sobre “Relación entre Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de la I.E San Pedro 2019” .Solicito a usted me brinde las facilidades para aplicar el instrumento piloto a 17 de los docentes que laboran en la institución Ann Goulden.

POR LO EXPUESTO:

Pido a Ud. acceder a mi petición.

Piura, 20 de mayo de 2019.

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'A' and 'G'.

ANGIE VANESSA AGURTO GUEVARA
DNI. N° 71324522.

ANEXO N° 7



“Relación entre Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de la I.E San Pedro 2019”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO MASLACH BURNOUT INVENTORY EDUCATORS

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Está formulado con un lenguaje apropiado.												X									
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.												X									
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación.												X									
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems.												X									
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y												X									

	calidad.																	
6.Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación.											X						
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación.											X						
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores.											X						
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación.											X						

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 16 de mayo de 2019.

Mgtr.: Fátima Vásquez Vigil
 DNI: 20706509
 Teléfono: 954405201
 E-mail: fagiuvvi@gmail.com

ANEXO N° 8



“Relación entre Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de la I.E San Pedro 2019”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: ESCALA MULTIDIMENSIONAL DE SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Está formulado con un lenguaje apropiado.																✓					
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.																✓					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación.																✓					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems.																			✓		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y																✓					

	calidad.																																
6.Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación.																							✓									
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación.																								✓								
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores.																								✓								
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación.																								✓								

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 16 de mayo de 2019.

Mgtr.: MERCEDES NOEMI PORTERO RAMIREZ
DNI: 03364302
Teléfono: 968808455
E-mail: noepr24@hotmail.com

ANEXO N° 9



“Relación entre Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de la I.E San Pedro 2019”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: ESCALA MULTIDIMENSIONAL DE SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Está formulado con un lenguaje apropiado.											/										
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.											/										
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación.											/										
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems.											/										
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y											/										

6.Intencionaldad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación.									X										
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación.									Y										
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores.									X										
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación.									X										

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 16 de mayo de 2019.

Mgtr.: *Doris Ornela Lazo Aracaján*
DNI: 42957137
Teléfono: 945262030
E-mail: *dlazo@vcu.edu.pe*



ANEXO N° 10
ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02
		Versión : 09
		Fecha : 23-03-2018
		Página : 1 de 1

Yo, Carmen Mariela Pulache Herrera, docente de la Facultad Ciencias Médicas y Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad César Vallejo - Piura, revisora de la tesis titulada:

• Relación entre Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de los I.E. San Pedro, 2019.

del (de la) estudiante Azurto Quevedo Angie Vanessa

..... constato que la investigación tiene un índice de similitud de 30 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha Piura, 12 de enero 2020.



Mg. Carmen Mariela Pulache Herrera

DNI: 40362180

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

ANEXO N° 11
RESUMEN DE COINCIDENCIAS

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Relación entre Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de la I.E. San Pedro 2019.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ENFERMERÍA

AUTORA:
Agusto Guevara Angie Vanessa (ORCID: 0000-0002-6352-5299)

ASESORA:
Mg. Pulache Herrera Carmen Mariela (ORCID: 0000-0002-5829-4422)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Salud mental

PIURA - PERÚ
2019

Resumen de coincidencias
✕

30 %


Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias		
30	1 Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	14 % >
2	repositorio.ucv.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	3 % >
3	revistas.lamolina.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	3 % >
4	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	2 % >
5	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	2 % >
6	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	1 % >
7	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	1 % >
8	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	1 % >
9	repositorio.unp.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	<1 % >

ANEXO N° 12

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02
		Versión : 09
		Fecha : 23-03-2018
		Página : 1 de 1

Yo Angie Vanessa Aguirre Guevara..... identificado con DNI N° 71324522.....
egresado de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad César Vallejo, autorizo ()
), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación
titulado
"Relación entre síndrome de Burnout y Satisfacción laboral en docentes de la I.E. San Pedro 2019."; en el Repositorio Institucional de la UCV
(<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley
sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....


_____ FIRMA

DNI: 71324522

FECHA: 12 de ENERO del 2020.

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

ANEXO N° 13

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

la escuela académico profesional de enfermería.

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Agusto Esquivara Angui Vanessa.

INFORME TITULADO:

Selección entre Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de la I.E. San Pedro 2019

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

Licenciada en enfermería.

SUSTENTADO EN FECHA: *Piura, 12 de enero de 2020*

NOTA O MENCIÓN: *15*



MG. CLARISA GÓMEZ ROMERO