



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de  
educación inicial y primaria de colegios estatales de Lima  
Metropolitana**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestra en Gestión de Talento Humano**

**AUTORA:**

Vasquez Jimenez, Sheylla Ayllin (ORCID: 0000-0002-5929-1637)

**ASESOR:**

Dr. Méndez Parodi, Raúl Alfredo (ORCID: 0000-0002-1667-9594)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Sistemas de Gestión de Talento Humano

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA — PERÚ

2022

### **Dedicatoria**

El presente trabajo está dedicado a mi madre Doris Jiménez, porque gracias a su ejemplo aprendí que todo lo que uno se propone se puede lograr y por ser el soporte y la motivación de seguir superándome día a día y para mi padre Pedro Jiménez Miranda, porque siempre vivirás en mi memoria y corazón.

### **Agradecimiento**

Agradezco a Dios, a mis seres queridos que partieron al cielo y que desde ahí siempre guían mis pasos, a mi madre por su apoyo incondicional, a mis asesores por su dedicación brindada en cada clase, a mi esposo y a mi familia por su comprensión y a los amigos por brindarme siempre sus consejos y apoyo.

## Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	18
3.1 Tipo y diseño de investigación	18
3.2 Variables y operacionalización	19
3.3 Población, muestra y muestreo	20
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5 Procedimientos	24
3.6 Método de análisis de datos	25
3.7 Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	27
4.1 Análisis descriptivo	27
4.2 Análisis inferencial	32
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	48

## Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1 Cantidad de docentes del nivel de inicial y primaria según las instituciones	21
Tabla 2 Cuestionario del síndrome de Burnout de Maslach - MBI	22
Tabla 3 Cuestionario de satisfacción laboral	23
Tabla 4 Jueces expertos que validaron el instrumento	24
Tabla 5 Estadística de fiabilidad de Alfa de Cronbach de instrumentos	24
Tabla 6 Análisis de frecuencias y porcentajes según la variable síndrome de Burnout	27
Tabla 7 Análisis de frecuencias y porcentajes de los docentes según la dimensión cansancio emocional	28
Tabla 8 Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes según la dimensión despersonalización	28
Tabla 9 Análisis de frecuencias y porcentajes de los docentes según la dimensión realización personal	29
Tabla 10 Análisis de frecuencias y porcentajes de los docentes según la variable satisfacción laboral	29
Tabla 11 Análisis de frecuencias y porcentajes de los docentes según la dimensión significación de la tarea	30
Tabla 12 Análisis de frecuencias y porcentajes de los docentes según dimensión condiciones de trabajo	30
Tabla 13 Análisis de frecuencias y porcentajes de los docentes según la dimensión reconocimiento personal o social	31
Tabla 14 Análisis de frecuencias y porcentajes de los docentes según la dimensión beneficio económico	31
Tabla 15 Normalidad de las variables síndrome de Burnout y satisfacción laboral y sus dimensiones	32
Tabla 16 Prueba de Rho de Spearman de correlación de variables síndrome de Burnout y satisfacción laboral	33
Tabla 17 Prueba de Rho de Spearman de correlación de la dimensión cansancio emocional y la variable satisfacción laboral	34

Tabla 18 Prueba de Rho de Spearman de correlación de la dimensión despersonalización y la variable satisfacción Laboral	35
Tabla 19 Prueba de Rho de Spearman de correlación de la dimensión realización personal y la variable satisfacción laboral	36

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Esquema de diseño correlacional	19

## Resumen

El propósito de esta investigación es evaluar como afectó la pandemia del COVID 19 en las actividades de los docentes, se planteó como objetivo determinar la relación del síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de educación inicial y primaria de colegios estatales de Lima Metropolitana. El estudio tiene enfoque cuantitativo correlacional descriptivo, tipo básica, corte transeccional, no experimental, la muestra estuvo conformado por la población censal de 62 docentes de educación inicial y primaria de colegios estatales; los resultados obtenidos arrojaron que los docentes presentaron niveles moderados en un 27,4% y en el nivel alto un 72,6%; y en la satisfacción laboral el 53,2% presentan niveles moderados de satisfacción y el 46,8% se encuentran satisfechos cuando se realizó el coeficiente Rho de Spearman nos determinó la no correlación de las variables con el  $p=0,558$  con el coeficiente de 0,076; finalmente concluyendo con la aceptación de la hipótesis nula donde se evidencia la no correlación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en docentes de inicial y primaria de colegios estatales de Lima Metropolitana.

**Palabras clave:** Síndrome de Burnout, satisfacción laboral, cansancio emocional, realización personal.



## Abstract

The purpose of this research is to evaluate how the COVID 19 pandemic affected the activities of teachers, the objective was to determine the relationship between Burnout syndrome and job satisfaction in teachers of initial and primary education of state schools in Metropolitan Lima. The study has a descriptive correlational quantitative approach, basic type, transectional cut, non-experimental, the sample was made up of the census population of 62 teachers of initial and primary education of state schools; the results obtained showed that the teachers presented moderate levels in 27.4% and in the high level 72.6%; and in job satisfaction, 53.2% present moderate levels of satisfaction and 46.8% are satisfied when the Spearman's Rho coefficient was carried out, it determined the non-correlation of the variables with  $p = 0.558$  with the coefficient of 0.076 ; finally concluding with the acceptance of the null hypothesis where the non-correlation between Burnout syndrome and job satisfaction in initial and primary teachers of state schools in Metropolitan Lima is evidenced.

**Keywords:** Burnout syndrome, job satisfaction, emotional exhaustion, personal fulfillment.

## I. INTRODUCCIÓN

Ante la coyuntura de la pandemia SARS-CoV-19 el mundo fue empujado a la globalización y a los medios tecnológicos, experimentando así diferentes cambios, en el comercio, pedagogía y comunicaciones, siendo el sector educativo el más afectado, implementándose así el paso del trabajo presencial a la modalidad bimodal o trabajo remoto, conllevando a un progreso en las telecomunicaciones, manifestándose así las grandes brechas de aprendizaje ante la era digital frente a países de primer mundo, evidenciando la insatisfacción laboral en diferentes organizaciones (Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación de la UNAM, 2020).

Esta coyuntura trajo como secuela un mal estado de ánimo a todos los sectores y con ello a muchos trabajadores en los diferentes campos profesionales conllevado al Síndrome de Burnout, trastorno que es reconocido por la OMS desde el 2000, donde se resaltaba que no afecta a quien lo padece sino a su entorno social, familiar y amical, ante ello se puede mencionar uno de los aspectos fundamentales que es el agotamiento emocional (Álvarez, 2014).

Según lo indicado por la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima - Perú, en su Guía de Trabajo remoto (2020) el trabajo remoto es rescindir de la presencia física del personal en su centro de labores, pudiendo gestionarse el trabajo desde su domicilio o lugar de aislamiento, el cual le permita desarrollar sus labores a través de los diferentes medios tecnológicos, haciendo uso de las diferentes herramientas y recursos digitales (p.2-3). Cabe precisar que esta situación generó inquietudes en los docentes debido a que muchos de ellos no tenían dichos implementos o herramientas, manifestándose en gran medida el estrés laboral afectando la satisfacción.

En consecuencia, el Ministerio de Educación – MINEDU (2020) en dicho año, emitió el Decreto de Urgencia N° 026-2020 en la cual hacía referencia las disposiciones del trabajo remoto para los docentes, en donde estos deberían de utilizar los diferentes medios o mecanismo de comunicación con la finalidad de

facilitar las labores fuera del centro de trabajo, teniendo como principal estrategia el programa de “Aprendo en Casa” según lo determinado en el art. 32 del *Reglamento de la Ley N°28044, Ley General de Educación, aprobado mediante Decreto Supremo N°011-2012-ED*; en dicho documento se precisa que el trabajo no presencial o remoto queda al libre albedrío del Director de la IE al que pertenezca el docente, asimismo el director en conjunto con la plana docente verificarán el medio o mecanismo y las formas en las que se desarrollaran las actividades internamente y hacia los estudiantes.

En cada una de las instituciones educativas los profesores cumplen un rol muy importante en ese sentido muchos de ellos perciben que la vida o el futuro de sus estudiantes se encuentra bajo su responsabilidad, generando un desgaste emocional y físico, sumado a contar con herramientas, conocimiento actualizado o las estrategias para un correcto cumplimiento del rol académico para aquellas personas que reciben la educación, desplegando de esta manera una preocupación constante (Brito, 2018, p.520).

Ante dicha situación los docentes en búsqueda del contacto con los demás miembros de la comunidad educativa, han abarcado más horas de trabajo, considerando que han tenido que lidiar con las llamadas constantes a los padres de sus estudiantes, además de afrontar gastos adicionales para la realización de su trabajo de manera diaria, contemplando la recepción de evidencias enviadas por sus alumnos, teniendo que asumir un acompañamiento socioemocional con los padres de familia y estudiantes (Sánchez, 2001).

Las actividades cotidianas de los docentes generan en ellos un desgaste emocional, mental y físico, desarrollando en muchos de ellos problemas de salud o llegando a desencadenar algún síndrome y que en ocasiones puede tener un impacto en sus actividades laborales ante la coyuntura por el confinamiento que se vive (Rebaza et al., 2016). De esta forma y viendo las situaciones que se han presentado en los colegios en los diferentes niveles de la educación básica, se formuló la siguiente investigación: Identificar las relaciones existentes entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en docentes de educación inicial y

primaria de colegios estatales en Lima Metropolitana, por consiguiente se propone conocer si el Síndrome de Burnout tiene relación en la satisfacción laboral en los docentes de los diferentes niveles inicial y primaria de colegios estatales de Lima Metropolitana al ejercer sus labores.

El propósito de esta investigación es evaluar como afectado la pandemia por la COVID 19 en el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en docentes de educación inicial y primaria de colegios estatales que pertenecen a la UGEL 05 de Lima Metropolitana. Por ello es necesario evaluar si existe relación entre las variables.

Se formuló como Problema general: ¿Cuál es la relación del Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en docentes de inicial y primaria de colegios estatales de Lima Metropolitana? Y los problemas específicos son: a) ¿Qué relación existe entre el cansancio emocional y la satisfacción laboral en docentes de inicial y primaria de colegios estatales de Lima Metropolitana? b) ¿Qué relación existe entre la despersonalización y la satisfacción laboral en docentes de inicial y primaria de colegios estatales de Lima Metropolitana? c) ¿Qué relación existe entre la realización personal y la satisfacción laboral en docentes de inicial y primaria de colegios estatales de Lima Metropolitana?

Como justificación teórica, esta investigación se apoya en teorías de reconocidos autores, permitiendo profundizar conocimientos, pretendiendo generar una nueva y valiosa información que ante los resultados obtenidos se puedan beneficiar otras indagaciones (Malandar, 2016).

En relación con la justificación práctica, esta investigación contribuirá a un análisis a profundidad dentro del sector educativo, a fin de poder estudiar la satisfacción de los docentes, asimismo poder brindar recomendaciones para mejorar el desempeño profesional de los profesores, considerando que son los más expuestos a sufrir el SB también conocido como personal quemado, afectando su calidad laboral e impactando en la comunidad educativa (Lau, 2000, p.275).

En esta investigación se evidencio si el Síndrome de Burnout en el trabajo remoto, afecto a los profesores conllevando al agotamiento físico y emocional e inclusive actitudes negativas frente a los demás, asimismo se observó cuáles fueron los resultados obtenidos y cómo pudo afectar en su productividad diaria, agravándose por un desconocimiento del uso de herramientas tecnológicas que aumenta día a día ante el trabajo remoto y la conectividad. Si bien es cierto el trabajo remoto es mencionado debido a que desde el 2020 los docentes tuvieron que adaptarse a esta metodología de enseñanza, haciendo uso de la tecnología y aplicativos virtuales, esta investigación ayudo a medir aspectos que puedan ser indicativos de una baja productividad conllevando a una insatisfacción laboral.

Esta investigación se justifica desde el criterio de la conveniencia ya que sirve a muchas instituciones educativas a impulsar la productividad laboral de los docentes y asimismo vean en la virtualidad un modo de impulsar la conectividad con los estudiantes y acceder a ellos de forma remota.

Se justificó en el aspecto metodológico, por medio del diseño y a través de la elaboración de instrumentos que permitieron la recolección de datos, con la finalidad de poder analizar y encontrar un diagnóstico por medio del análisis de las variables y antecedentes de la investigación, asimismo se encuentra apoyado en la matriz donde se operan las dimensiones y variables, a fin de que pueda ser utilizado en próximas investigaciones (Nayak & Priyanka, 2021).

La inquietud investigativa es justificada ante el principal problema objetivo que es determinar la relación existente entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en docentes de educación inicial y primaria de colegios estatales de Lima Metropolitana.

El objetivo general fue: determinar la relación del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en docentes de educación inicial y primaria de colegios estatales de Lima Metropolitana.

La obtención del objetivo principal requiere identificación de los siguientes objetivos específicos siendo los siguientes: (1) Determinar la relación entre el cansancio emocional y la satisfacción laboral en docentes de inicial y primaria de colegios estatales de Lima Metropolitana; (2) Determinar la relación entre la despersonalización y la satisfacción laboral en docentes de inicial y primaria de colegios estatales de Lima Metropolitana; (3) Determinar la relación entre la realización personal y la satisfacción laboral en docentes de inicial y primaria de colegios estatales de Lima Metropolitana.

La hipótesis general de la investigación es: Existe relación entre del síndrome de Burnout con la satisfacción laboral en docentes de inicial y primaria de colegios estatales de Lima Metropolitana. Las hipótesis específicas son: a) Existe relación entre el cansancio emocional y la satisfacción laboral en docentes de inicial y primaria de colegios estatales de Lima Metropolitana, b) Existe relación entre la despersonalización y la satisfacción laboral en docentes de inicial y primaria de colegios estatales de Lima Metropolitana, c) Existe relación entre la realización personal y la satisfacción laboral en docentes de inicial y primaria de colegios estatales de Lima Metropolitana.

## II. MARCO TEÓRICO

En la continuidad, se detallan los antecedentes internacionales y nacionales, en relación con las variables:

Como parte de los antecedentes internacionales, Mariscal y Mora (2019) en su investigación llevada a cabo en DISMERO CORP, su objetivo era proporcionar un análisis de la correlación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral para evidenciar que la mayoría de los componentes que afectan el desempeño dependen de la propia satisfacción laboral. Mediante la evaluación de las principales variables que afectan la satisfacción laboral en cada organización, se encaminan las acciones de mejora a traducirlas en un mejor desempeño laboral, cabe precisar que bajo el estudio cuantitativo, el cual fue desarrollado con un análisis de correlación lineal concluyo que, la relación entre las variables es directa, creciente y relativamente fuerte, siendo la satisfacción laboral el que repercute de manera positiva en el desempeño.

Por otro lado, Salgado y Leria (2017) el objetivo de su artículo científico analizó los niveles del Síndrome de Burnout (SB) o quemarse por el trabajo en relación a la percepción de calidad de vida profesional (CVP), percibida de acuerdo a los estilos que tiene cada profesor con su personalidad en la educación básica, siendo parte de su metodología de estudio un diseño no experimental, transversal, en donde se describe las condiciones, participando 212 maestros de la comunidad de Copiapó en Chile, la herramienta utilizada fue cuestionarios en donde se concluyó que los patrones de personalidad se han asociado con el síndrome de Burnout, con maestros con personalidad insegura que manifiesta niveles altos en la condición de la pereza y culpa; mientras que, los del tipo emprendedor mostraron puntajes altos en la escala de delirio laboral y niveles más bajos de indolencia.

Muñoz, et al. (2017) en su artículo científico, tuvo como objetivo identificar la influencia de las distintas variables sociodemográficas en la satisfacción laboral de docentes, participando en su investigación 163 docentes, para ello el método

utilizado es cuantitativo el cual estuvo fundamentada por medio de un estudio de corte transversal de tipo descriptivo, se distribuyó cuestionarios dando como resultado los aportes generales de la satisfacción laboral en el que intervienen los profesores, asimismo obtuvieron resultados significativamente superiores en las variables de condiciones de trabajo para los docentes con contrato fijo, existiendo una diferencia con los docentes con un contrato eventual, que presentan una mayor inestabilidad e inseguridad laboral, que por ello los síntomas que se acrecientan son la ansiedad el cual afecta el nivel de estrés en la vida cotidiana de su actividad laboral. | 4

Hernández (2016) en su investigación realizada en una IE Pública de Estudio Superior, en el Estado de Nueva León México, siendo su objetivo principal conocer la discernimiento de la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional de los profesores universitarios en relación a su trabajo, de esta forma se buscó determinar si existía relación entre las variables, determinando el grado de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, el total de la muestra fue de 31 docentes participantes, 15 hombres y 16 mujeres comprendido entre las edades de 22 y 58 años, dando como resultado que las mujeres presentan un mayor compromiso de 80.9%, mientras que ellos un 80.1% de satisfacción, por lo que el resultado Rho de Spearman fue de 0,779 que es calificada como significativa.

Olaya (2015) en la investigación busco identificar cuáles eran las características asociadas de este síndrome con los docentes, haciendo énfasis que la presencia del síndrome de agotamiento profesional (SAP), el cual tiene gran trascendencia y relevancia educativa, el estrés crónico caracterizado por falta de motivación, bajo rendimiento personal, padecimiento de diversas enfermedades, entre otras, afectando no solo el ámbito físico, psíquico y emocional sino también la relación docente-alumno y con ello la calidad de la enseñanza. educación. La muestra en esta investigación fue de 50 docentes. Dando como resultado la tipificación de variables intervinientes en el SB o SAP en los docentes distritales. Asimismo, como parte de sus conclusiones se precisa que los docentes se ven afectados tanto dentro y fuera de las aulas de clases,



estando expuestos a un estrés diario, denotando claramente las características personales y de resiliencia que poseen para enfrentar y solucionar cada situación a los que se ven expuestos.

Entre los antecedentes nacionales, Barbaja (2020) realizó una investigación teniendo como objetivo principal determinar la influencia del SB en el desempeño laboral de los docentes de una universidad donde ellos ejercen actividades de tiempo completo, a través del método hipotético deductivo, este estudio aplicó el grado de correlación con el diseño transversal no experimental, tomada a 29 docentes. En su conclusión, determinaron que existe una correlación inversa con el valor de  $-0.103$  entre SB y desempeño de actividades laborales.

Además, Vidal (2019), efectuó una investigación sobre “*Síndrome de Burnout*” con el desempeño docente de la institución que brinda educación en el 2019, en la que busco determinar la relación entre ambas condiciones. El método utilizado fue correlacional, se tomó a 52 personas, aplicándose encuestas y cuestionarios, permitiendo medir a su vez el desempeño de los docentes, obteniendo como resultados el 58% de profesores presentan síntomas de SB, siendo este en el nivel muy alto y el 21% de docentes presentan el SB en el nivel bajo; por otro lado el 56% de los docentes demuestran un alto desempeño con un 27% demuestran un desempeño entre medio y bajo. De esta forma se determinó que existe una correlación inversa significativa entre las variables, presentando una correlación de Spearman equivalente a  $-0.447$  y el p-valor equivalente a  $0.001$ , a un nivel de significancia del 5%.

Por otro lado, Valencia (2019), buscó determinar la relación entre estilo de liderazgo del equipo directivo y la satisfacción laboral de docentes, cuya población total fue de 120 docentes, el método utilizado fue correlacional, mediante la aplicación de encuestas y cuestionarios, dando como resultado la presencia de una relación positiva y significativa de  $0.728$  entre estilos de liderazgo del equipo directivo y la satisfacción laboral de docentes en las instituciones educativas.

Chiang, et al. (2018) en su artículo científico como parte de su objetivo busco analizar la relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en una organización benéfica del municipio de Concepción. El estudio fue de corte transversal de enfoque cuantitativa correlación, la muestra comprendió de 184 trabajadores, en el cual se aplicó como instrumento el cuestionario, dando como resultados que las condiciones psicológicas evalúan favorablemente al estrés laboral, finalmente se concluye que al realizar la prueba de Rho Spearman, se evidencia la existencia de relación de la satisfacción y el estrés que se presenta en el ambiente laboral con un valor  $p= 0,000$ , determinando así la relación de ambas variables.

Vargas (2016) como parte de su estudio, busco estudiar si existe relación entre el síndrome de Burnout en el ambiente laboral de los docentes de la Red Municipal Los Olivos 19. El método utilizado en este estudio fue descriptivo, correlacional, con un diseño transversal no experimental, siendo parte de su muestra 200 docentes perteneciente a los niveles de primaria y secundaria, aplicando encuestas y cuestionarios, encontrando una correlación moderada de  $r= -,619$  entre las variables, con un nivel de significancia de  $p = 0,000$ .

En cuanto a las teorías relacionadas de la presente investigación, para definir las variables expuestas, entre las definiciones tenemos:

La variable Síndrome de Burnout, según Saborío y Hidalgo (2015) indica que es el desgaste profesional, la sobre carga emocional, pero a su vez hace presente que es el síndrome del personal quemado o síndrome de fatiga en el trabajo, a su vez hace presente que en el 2000 la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaro al SB como un factor de riesgo laboral debido a que afectaba la calidad de vida y la salud mental, por consecuente generaba una deficiencia en el servicio, aumentando el ausentismo e incluso afectando económicamente a la empresa u organización. Asimismo, Rodríguez et al. (2017) precisa que el Síndrome de Burnout se manifiesta con el estrés el cual se refleja en la realidad donde uno labora o desarrolla sus actividades y trayendo como consecuencia un personal afectando en su salud emocional, conllevando en

ocasiones mucha deficiencia en los profesores al momento de realizar sus funciones o al aplicar las estrategias de comunicación.

En relación a la variable de Satisfacción Laboral según Chiavenato (2014), indica que está se rige bajo la teoría de 2 factores de Herzberg, en donde se detalla el comportamiento del individuo, siendo el primer factor higiénicos o extrínsecos (basado en cómo se desarrolla ante los compañeros, salario, su comunicación y el clima laboral) siendo fuertemente influencia por el desempeño de trabajador y el otro factor es motivacionales o intrínsecos (relacionado con el cargo, las actividades que desarrolla o pendiente por realizar, el nivel de estrés) el cual suele estar influenciado por el trabajo en equipo; concluyendo así que los factores intrínsecos son aquellos que generan la satisfacción y por otro lado los extrínsecos son los de insatisfacción.

En el presente capítulo, para la comprensión de las variables estudiadas, se describirán bajo las teorías se sustenta la investigación:

En relación a la variable Síndrome de Burnout, Herrera y Valero (2021) precisan que el SB o llamado también como síndrome de fatiga en el trabajo, personal agotado o síndrome del quemado, puede ser evidenciado en todos los trabajadores, por lo que existe un número de personas que acude a especialistas, ante ello, en el año 2000 la *Organización Mundial de la Salud (OMS)* declaro al Síndrome de Burnout como un factor de riesgo laboral debido a que afectaba la calidad de vida y la salud mental, por consecuente generaba una deficiencia en el servicio, aumentando el ausentismo e incluso afectando económicamente a la empresa u organización. Asimismo, para Espinoza (2021) precisa que el Síndrome de Burnout se manifiesta con el estrés el cual se refleja en la realidad donde uno labora o desarrolla sus actividades y trayendo como consecuencia un personal afectando en su salud emocional, conllevando en ocasiones mucha deficiencia en los profesores al momento de realizar sus funciones o al aplicar las estrategias de comunicación, es por ello que Briones et al (2019) en su investigación precisa que la OMS en el 2019, informo que el SB es un problema de salud en el que una persona no controla las situaciones estresantes en las que

se encuentra, por lo que puede ser crónico, provocando síntomas físicos, psicológicos y mentales del cuerpo, en un comunicado de prensa se indicó que el síndrome de Burnout es también una enfermedad profesional que tiene tres características obvias: falta de energía, sentirse rechazado en el trabajo y disminución del rendimiento en el trabajo.

A su vez para Cherniss citado por Olivares (2017) señalo que el SB se genera ante un proceso de adaptación de manera psicológica el cual es evidenciado en sujeto estresado, motivado por un trabajo estresante, donde el principal antecedente es la pérdida de compromiso, también describe el proceso como creado en cuatro fases: la fase de estrés, la fase de agotamiento y la fase de aclimatación de la defensa, teniendo presente que para Maslach y Jackson citado por Humpire (2021) en su Teoría de la descarga emocional, hacen presente que el SB es un trastorno de desequilibrio cognitivo causado por el estrés laboral, caracterizado por un modelo tridimensional, siendo inicialmente el agotamiento emocional, en el que la persona se encuentra emocionalmente agotada; el segundo cuando se crean pensamientos negativos y formas de pensar y trabajar hacia los demás; el tercero es el sentimiento negativo que una persona siente sobre sí misma y los demás; del mismo modo Maslach citado por Guarate et al. (2020) menciona que este síndrome de Burnout es evidenciado en situaciones de ansiedad profesional, el cual es desarrollado por un incremento de actividades laborales, repercutiendo en actitudes negativas frente a sus colegas, e inclusive en su ámbito personal. Sostiene que esto se origina por la falta de autorrealización, así como el cansancio emocional y la despersonalización.

Para los autores Edelwich y Bridsky citados por Berrones y Bolivar (2021), refieren que el síndrome de Burnout genera en la persona de manera progresiva la pérdida de interés, para el logro de sus objetivos, en ese sentido Maslach y Jackson (1986), citados por Olson et al. (2019), menciona que estos autores asocian al síndrome de Burnout a la inadecuada acción para dar respuesta a situaciones de estrés, dando por evidenciada el cansancio físico y psicológico, e inclusive el trato frío y despersonalizado hacia las personas, presentando una actitud inadecuada y a la defensiva para hacer las tareas o asumir

responsabilidades, ante ello, Maslach y Jackson citado por Robles y Tellez (2020) indica que las tres dimensiones por las cuales se compone el síndrome de Burnout como primera dimensión agotamiento emocional, donde se incluye el exceso de trabajo y los conflictos interpersonales, generando en los trabajadores la sensación de que no tienen los recursos para sobresalir; segunda dimensión el cinismo, se define como aquella persona que se vuelve muy inquieta, desinteresada y apática, de esta forma reduce su rendimiento laboral y pone poco esfuerzo en cumplir con sus tareas; tercera dimensión el desempeño personal, se refiere a la capacidad de colaborador en función a su productividad, también este se ve afectado cuando existe una disminución de parte de su empleador como la falta de apoyo social, falta de desarrollo profesional y falta de recursos en el lugar de trabajo, a su vez según lo indicado por el autor Maslach citado Guarate et al. (2020) determina que este síndrome es causado por el agotamiento emocional, destacando el estrés que prevalece en diferentes situaciones, provocando cansancio, agotamiento y vacío en el trabajador o persona. La personalización se manifiesta en un comportamiento frío e insensible hacia los compañeros, desprecio por sus capacidades, baja autopercepción, apariencia cuando una persona se siente inútil frente a los demás, se siente frustrada y decepcionada, pierde interés en su trabajo.

Al respecto en la presente investigación en relación al marco referencial se sustenta que, el síndrome se encuentra compuesto por tres aspectos fundamentales: La primera dimensión es determinada como Cansancio o agotamiento emocional, para Flores et al. (2021) menciona que por lo general comienza de manera imperceptible, a pesar de ello en los maestros se evidencian rápidamente, por lo que dichas labores se realizan de manera constante, en el cual asumen el cargo de formación de estudiantes, lidiando con el estrés laboral, en donde no solo tratan con estudiantes difíciles o irresponsables, sino también con los padres y entre colegas, buscando liderar un grupo humano, por lo cual también influye el estado psicológico de los docentes, esto combinado a los diferentes cambios presentado en el sistema educativo provocando un desgaste profesional, teniendo presente que para Baructu y Serinkan (2013) indicaron que el cansancio o la fatiga es un estado o etapa de agotamiento físico y mental,

similar al causado por la actividad laboral regular y exacerbado por el agotamiento durante un período prolongado de tiempo.

Por otro lado, Edelvich y Brodsky citada por Santillán (2020) describen al agotamiento como un colapso de ilusiones, ante la pérdida progresiva de idealismo y energía que experimentan las personas, esto como resultado ante las condiciones en las que se encuentran laborando, asimismo hacen presente el idealismo inicial y las aspiraciones frente a la frustración en el futuro.

La segunda dimensión es la Despersonalización, la misma que se manifiesta a través del desarrollo de comportamientos como el sarcasmo, actitudes negativas y emociones hacia los compañeros con los que trabaja. Al mismo tiempo, señaló que surge por la falta de recursos psicológicos y emocionales del individuo, lo que lo vuelve adormecido ante situaciones para poder enfrentar otros retos o desafíos que puedan surgir de unos y otros. Maslach citado por Guarate y otros (2020). Finalmente, la dimensión de realización personal se determina cómo la predisposición de los individuos a realizar autoevaluaciones negativas, los mismos que son perjudiciales para el desarrollo de sus trabajos, así como también afecta la relación que se genera con todas las personas de su entorno. Por lo general estos colaboradores presentan incomodidad consigo mismos e insatisfechos con los resultados de su trabajo o condición. Maslach citado por Guarate et al. (2020). infiere que la combinación de estos tres componentes constituye el síndrome de Burnout. Ninguno de ellos de forma independiente se considera un síndrome, teniendo presente que fueron estos síntomas los que se correlacionaron consistentemente entre los estudios, de esta manera estos tres componentes formaron la base del cuestionario MBI (Maslach Burnout Inventory). Carré y Castillo (2020). Según investigaciones, en docentes de la I.E. existe un agudo nivel de SB, por lo que se deben fortalecer las habilidades para ayudar a cada docente a afrontar los desafíos en sus actividades cotidianas, con el fin de minimizar el riesgo de que los docentes lo desarrollen o contraigan otras enfermedades. Teniendo como precedente un estudio realizado en Perú por Pillaca (2021), este estudio concluyó que un alto porcentaje de docentes está impartiendo clases virtuales o a distancia durante la pandemia de

COVID-19, quienes evidenciaron altos niveles de agotamiento emocional (50%), falta de superación o realización del personal (78,6%) y actitud personal como la despersonalización o sarcástica (78,6%).

En relación con la variable de Satisfacción Laboral para el autor Gargallo citado por Saavedra y Delgado (2020) precisa que es un conglomerado de emociones desde la perspectiva u apreciación de cada profesional frente la experiencia de cada persona. En este sentido, se involucran aspectos psicológicos y personales del individuo, es por ello Davis y Newstrom citado por Montoya et a. (2017) refiere que la satisfacción laboral como un conjunto de emociones que se presentan por los sentimientos de cada individuo, y ellos ven condiciones en su trabajo, pudiendo expresar una actitud de rechazo o por lo contrario la aceptación por la condición de su actividad laboral.

Pero para Bejarano, et al. (2018) indica que la satisfacción laboral es más un estado en el cual el empleado se encuentra conforme con su trabajo, el cual le puede generar un estado de bienestar y satisfacción cuando lo desarrolla, en ese sentido Pedraza (2020) indica que es una etapa emocional que genera el trabajador en estímulo por su trabajo y por lo tanto incentiva el agrado y cumple con las necesidades y perspectivas a cambio de su contribución a la organización; es decir, la satisfacción laboral es el resultado de una relación o estado emocional que expresa satisfacción por el trabajo realizado, del mismo modo para Nahid et al. citado por Pedraza (2020) menciona que la satisfacción laboral es el conjunto de actitudes que adquieren los empleados a partir de factores como el salario, los beneficios, los compañeros de trabajo, el ambiente de trabajo, la comunicación, la supervisión y las normas de trabajo, aspectos que ayudan a aumentar la satisfacción de los empleados de la empresa.

Sin embargo, para Sabater et al. (2018) hace presente la teoría de Chiavenato (2011), donde se indica que la satisfacción en rubro laboral se rige bajo la teoría de 2 factores de Herzberg, en donde se detalla el comportamiento del individuo, siendo el primer factor higiénicos o extrínsecos (basado en cómo se desarrolla ante los compañeros, salario, su comunicación y el clima laboral)

siendo fuertemente influencia por el desempeño de trabajador y el otro factor es motivacionales o intrínsecos (relacionado con el cargo, las actividades que desarrolla o pendiente por realizar, el nivel de estrés) el cual suele estar influenciado por el trabajo en equipo; concluyendo así que los factores intrínsecos son aquellos que generan la satisfacción y por otro lado los extrínsecos son los de insatisfacción.

Por otro lado, para Quispe y Paucar (2020), en sus conclusiones indican que la satisfacción laboral contribuye a identificar a los docentes con la organización institucional, el cual debe considerar factores como la retribución económica, el clima institucional, el bienestar considerando la seguridad o la continuidad laboral; para los autores Parrales y Puerto. (2020), declaran que la satisfacción laboral es una actitud que asume el docente frente a las diversas condiciones laborales con el fin de lograr óptimos resultados

Conforme a la investigación realizada por la psicóloga Sonia Palma Carillo citado por Boada. (2019) manifiesta que la satisfacción laboral se evalúa por medio de un cuestionario llamado escala de satisfacción laboral (SL-SPC), de esta manera facilita una evaluación del comportamiento frente a su lugar de labores, determinando cuan, agradable o desagradable le parece su trabajo, asimismo para Palma citado por Huaita y Luza (2018) precisa que dicho instrumento está determinado por 27 ítems positivos y 27 negativos, el cual es comprobado mediante la escala tipo Likert del 1 a 5. Por tanto, Palma citado por Valera (2022) define las cuatro dimensiones esenciales de la satisfacción laboral en las cuales se basará este estudio, denominados, significación de la tarea (ST), condiciones de trabajo (CT), reconocimiento personal o social (RS) y todo aquel beneficio económico (BE) que pueda percibir el trabajador.

Con este marco referencial, la variable Satisfacción laboral se puede inferir que se encuentra conformada por cuatro dimensiones: La dimensión, Condiciones de Trabajo, para los autores Salazar y Pérez, (2018), indican que dichas condiciones están basadas en el espacio o entorno en los que un empleador



facilita a un trabajador para lograr desenvolverse, contemplando de esta manera la infraestructura, los recursos (materiales y cursos), las capacitaciones, entre otras. La segunda dimensión es el Reconocimiento personal o social, en el cual para Valera (2022) es considerado todo aquel reconocimiento de tipo personal o social, proveniente de alguna evaluación sobre el trabajo que realiza un colaborador, a su vez también interviene el tipo de relación que genere el trabajador con sus demás colaboradores incluyendo directivos. Se debe resaltar que cada reconocimiento es relevante en una institución, pues reconoce al trabajador como la persona que permite generar un beneficio para la empresa, en ese sentido para Puentes (2017), manifiesta que los trabajadores deben ser reconocidos por sus desempeño profesional contemplado por sus logros, méritos y aportes en los puestos laborales, en ese sentido el reconocimiento es una parte importante de la capacidad de una organización porque genera que el trabajador se muestre motivado e identificado con la organización. La siguiente dimensión es Significación de la Tarea, en la cual para los autores Huaita y Luza (2018) señala que esta se congrega por la aptitud a las labores, la misma que se encuentra en función a las facultades en ese sentido deben estar alineadas a las labores personales, a fin de lograr un sentido de esfuerzo, realización, manteniendo el equilibrio y la equidad, por consiguiente, el colaborador debe presentar una predisposición con el trabajo que se le asigna, del mismo modo para Palma citado por Valera (2022) hace referencia que la significación de la tarea se genera desde la contratación de un colaborador, en donde se le asigna actividades a realizar, el mismo que puede ser evidenciado cuando el trabajador las realiza con esmero y motivación, en las que a su vez, acepta consejos y sugerencias de los compañeros y jefes del área. Finalmente, la dimensión de Beneficio Social, en el cual todo profesional que brinda un servicio debe ser remunerado, para Palma citado por Valera (2022) en su investigación refiere que la remuneración que percibe un colaborador puede ser incrementada mediante incentivos, gratificaciones, entre otras, puesto que es todo aquello que por ley merece; ante ello se debe precisar que para Palma citado por Meneses (2022), refieren que los beneficios económicos y sociales que recibe un trabajador es de gran importancia e influencia en las personas puesto que generar una satisfacción de una serie de necesidades fisiológicas, sociales e inclusive de índole material, del mismo modo

para Huaita y Luza (2018) hacen referencia que el beneficio económico se da como consecuencia al trabajo realizado, al esfuerzo en la actividad asignada, el mismo que debe estar acorde al aspecto remunerativo.

### III.METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

La metodología que se utilizó es tipo básica acorde a lo indicado por Tam et al. (2018), permitiendo mejorar el conocimiento por sí mismo, asimismo menciona que a través de los conceptos teóricos se efectúa el análisis de las variables de investigación, conllevando a poder diagnosticar la situación presente del contexto.

Hernández y Mendoza (2020), hacen mencionan a los tipos de métodos en ese sentido la investigación está basada al método científico, permitiendo determinar un problema y así poder analizarlo, cuyo objetivo es encontrar si existe o no relación entre las variables indicadas y obtener conclusiones.

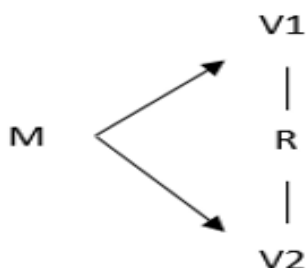
El nivel de investigación es relacional, según Monjarás et al. (2019), indica que esté permite medir el grado de relación que existe entre las variables de estudio; siendo el tipo de estudio en base a sus características cuantitativa, ya que busco establecer la correlación entre las variables Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral; en relación a su dimensión temporal es transversal, porque permitió por medio de la comparación de determinadas situaciones, ver la respuesta que emiten diferentes docentes en un momento concreto.

Por ello, se describió las características de las dimensiones y las 2 variables de estudio, por tal razón el estudio son descriptivas; también es explicativo, porque busco explicar cómo se afecta el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los docentes de inicial y primaria de colegios estatales pertenecientes a la UGEL 05 de Lima Metropolitana.

De acuerdo con lo señalado por el autor Monjarás et al. (2019), el diseño de la presente investigación se encuentra clasificado como un estudio de naturaleza no experimental, cabe señalar que no se realizaron modificaciones o ajustes a las variables de estudio, por lo que los datos se analizaron en su estado

natural, precisando que no se generaron cambios o variaciones a la situación actual de las instituciones estudiadas. El diseño utilizado es de correlación comparativo, que corresponde a un patrón predictivo con enfoque transversal, por lo que la información se recolecta una sola vez al inicio de la investigación. Este diseño se esquematiza de la siguiente forma:

Figura 1  
*Esquema de diseño correlacional*



*Nota:* En la figura se representa la muestra y la relación de variables.

Leyenda:

M: Los 62 docentes de educación inicial y prima de colegios estatales

r: Correlación de variables

V1: Síndrome de Burnout

V2: Satisfacción laboral

Según su enfoque es cuantitativo, porque es de valores numéricos y estadísticos, todo ello con la finalidad de comprobar la relación existente entre las variables de estudio.

### **3.2 Variables y operacionalización**

Las 2 variables consideradas en esta investigación son:

La variable Síndrome de Burnout, en su definición conceptual, Maslach citado por Guarate et al. (2020), indica que este síndrome se manifiesta como respuesta al estrés permanente que se genera en situaciones laborales, asimismo los autores Saborío y Hidalgo (2015), indican que el SB es el desgaste

profesional, la sobre carga emocional, pero a su vez hace presente que es el síndrome del personal quemado o síndrome de fatiga en el trabajo.

En relación con su definición operacional la OMS (2019), señala que el SB es un problema de salud en donde la persona no controla las situaciones estresantes en las que se encuentra, por lo que pueden resultar ser crónicas desencadenando en el organismo síntomas físicos, psicológicos y mentales; en ese sentido se evidencia las 3 dimensiones, Cansancio emocional, Despersonalización y Realización Personal. Se midió con un cuestionario de 22 ítems, donde se tuvo en cuenta la escala ordinal Likert con una puntuación del 1 al 5.

Por otro lado, en cuando a la variable satisfacción laboral, en su definición conceptual Gargallo citado por Saavedra y Delgado (2020), señala que es un conjunto de emociones desde la perspectiva u apreciación de cada profesional frente la experiencia de cada persona, asimismo Palma citado por Huaita & Luza (2018), revelan que la satisfacción laboral es una actitud emocional, compuesto por un grupo de sentimientos y emociones donde el trabajador lo manifiesta de acuerdo a su apreciación profesional.

En cuanto a su definición operacional, la satisfacción laboral es la apreciación positiva o negativa que un trabajador experimenta al momento de realizar labores, por otro lado, Chiavenato (2011), precisa que la satisfacción laboral contempla factores intrínsecos, que son aquellos que generan la satisfacción y por otro lado los extrínsecos son los de insatisfacción. Sus 4 dimensiones se contemplan por: Significación de la Tarea, Condiciones de Trabajo, Reconocimiento personal o social y Beneficio Económico. En ese sentido se midió con un cuestionario de 27 ítems, donde se tuvo en cuenta la escala ordinal Likert con una puntuación del 1 al 5.

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

La población estuvo conformada por 62 docentes de las instituciones educativas estatales de Inicial y primaria pertenecientes a la UGEL 05, de Lima

Metropolitana; dichos colegios cuentan por alrededor de 20 docentes cada uno, donde nuestra población fue censal. (Bernal, 2016)

En la tabla 1, se observa las instituciones en las cuales se basará la investigación, así como la cantidad de docentes del nivel de inicial y primaria que hay en las instituciones en las cuales se realizó la encuesta.

**Tabla 1**

*Cantidad de docentes del nivel de inicial y primaria según las instituciones*

N°	Institución educativa	Cantidad de docentes
1	Hogar San Martín	20
2	IE 0134 Mario Florián	22
3	1187 San Cayetano	20
	Total	62

En relación con la población esta fue de tipo censal, lo cual indica que se realizó el estudio con la totalidad de sujetos que conforman la población. Asimismo, no es necesaria la aplicación de ninguna fórmula para determinar la muestra de estudio.

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Para los autores Hernández y Mendoza (2018), la técnica que se empleará será la encuesta, permitiendo generar por medio de esta la recopilación de información de manera cuantificable, aplicada bajo un estudio cuantitativo haciendo uso de cuestionarios que permitió conocer la respuesta de los docentes que conforman el estudio.

En consecuencia, el instrumento que se utilizó es el cuestionario, el cual estuvo conformada por preguntas las mismas que posteriormente pasaron por una evaluación a través de la escala de Likert, permitiendo identificar el grado de las variables de estudio, logrando brindar respuestas al objetivo de estudio, tal como lo menciona el autor Hurtado (2014), este instrumento facilitó obtener datos porcentuales sobre las respuestas de los docentes referido al SB y Satisfacción

laboral; consiguiendo obtener resultado y determinando si existe o no relación entre las variables de estudio.

En la tabla 2 se presenta el instrumento realizado para la recolección de datos donde se usó la escala de Likert, el Alfa de Cronbach de 0,886 demostrando una confiabilidad aceptable para el instrumento determinando los 22 ítems y los baremos de los niveles del SB; ver anexo 11.

**Tabla 2**  
*Cuestionario del síndrome de Burnout de Maslach - MBI*

Cuestionario del Síndrome de Burnout de Maslach - MBI	
Autor:	Maslach adaptado por Fernández 2002
Año:	2022
Lugar:	Distrito Lima Metropolitana, Provincia de Lima
Objetivo:	Recopilar información.
Población	62 docentes
Confiabilidad	0,886 de Alfa de Cronbach
Escala de medición Likert, ordinal	(1=Nunca, 2=Casi nunca, 3=A veces, 4=Casi siempre, y 5=siempre)
Niveles:	Niveles altos de Burnout (81 – 110), niveles moderados de Burnout (51 – 80), niveles bajos de burnout (22 – 50)
Cantidad de ítems:	22 ítems
Tiempo:	15"

*Nota:* La tabla se presenta la descripción del cuestionario de Síndrome de Burnout, preparación propia.

En la tabla 3 se presenta el instrumento usado en para la recolección de datos donde se manejó por medio de la escala de Likert, el Alfa de Cronbach es de 0,787 demostrando una confiabilidad aceptable para el instrumento determinando los 27 ítems y los baremos de los niveles de satisfacción laboral; ver anexo 12.

**Tabla 3**  
*Cuestionario de satisfacción laboral*

Cuestionario de Satisfacción Laboral	
Autor:	Palma en el 2004
Año:	2022
Lugar:	Distrito Lima Metropolitana, Provincia de Lima
Objetivo:	Recopilar información sobre satisfacción laboral.
Población	62 docentes
Confiabilidad	0,787 de Alfa de Cronbach
Escala de medición Likert, ordinal	(1=Nunca, 2=Casi nunca, 3=A veces, 4=Casi siempre, y 5=siempre)
Niveles:	Insatisfecho (27 - 62), moderadamente satisfecho (63 - 98), satisfecho (99 - 135)
Cantidad de ítems:	27 ítems
Tiempo:	20"

*Nota:* La tabla se presenta la descripción del cuestionario de satisfacción laboral, preparación propia.

Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) señala que la validez del instrumento se logra abordando las variables de estudio, en ese sentido la validez de los instrumentos que se utilizó en la presente investigación es el de juicio de expertos, quienes facilitaron el poder determinar la factibilidad del cuestionario, por lo cual permitirán recolectar los datos necesarios para medir las variables a fin de alcanzar los objetivos de este estudio.

Por tal motivo, en la tabla 4 se mostró la validación de los jueces expertos donde fue necesario establecer que el instrumento de estudio fuera validado por 3 expertos, entre ellos 2 administradores, un docente altamente calificado y un psicólogo en el conocimiento del síndrome de Burnout y satisfacción laboral



**Tabla 4**  
*Jueces expertos que validaron el instrumento*

Expertos	Instrumento 1 Síndrome de Burnout	Instrumento 2 Satisfacción Laboral
Pilar Ruiz Chávez	Aplicable	Aplicable
Carlos Escudero Cipriani	Aplicable	Aplicable
Rosario del Carmen Hidalgo Salas	Aplicable	Aplicable

Para este propósito, se realizó una prueba piloto por lo cual se tomó 20 participantes, siendo el método de estudio cuantitativo, se elaboró una base de datos para las 2 variables de estudio, cuyos datos se obtuvieron aplicando la medición utilizando el programa SPSS 26, el cual permitió observar el grado de confiabilidad para la variable síndrome de Burnout y satisfacción laboral.

En la tabla 5 se presenta los instrumentos con su estadística de fiabilidad de Alfa de Cronbach de 0,886 en el síndrome de Burnout con el grado de confiabilidad muy alta y aceptable; el Alfa de Cronbach de 0,787 en satisfacción laboral con el grado de confiabilidad alta y aceptable; y al realizar en ambos cuestionarios el Alfa de Cronbach dio un 0,886 el grado de confiabilidad muy alta y aceptable; ver anexo 13.

**Tabla 5**  
*Estadística de fiabilidad de Alfa de Cronbach de instrumentos*

Instrumento	Ítems	Alfa de Cronbach	Grado de confiabilidad
Síndrome de Burnout	22	0,886	Muy alta
Satisfacción Laboral	27	0,787	Alta

### 3.5 Procedimientos

Para la recolección de información se efectuó bajo un proceso secuencial el cual se detalla a continuación: Teniendo presente la realidad problemática presentada en la introducción donde se da a conocer la problemática de

investigación, el primer paso fue contactarse con los directores que son representantes del colegio de inicial y primaria de Lima Metropolitana pertenecientes a la UGEL 05, a fin de poder explicar sobre el objeto de estudio el cual tendría la participación de sus docentes, en primera instancia se informó de manera verbal para posteriormente solicitar el permiso mediante correo y carta de presentación para su conocimiento y aceptación.

Con la aceptación de los directores, como segundo paso se procedió hacer la entrega del cuestionario el mismo que se aplicó de forma virtual con apoyo del formulario Google, por lo cual se generó un link para que pueda ser derivado a los directores, seguidamente ellos los compartieron con los docentes, cabe precisar que en dicho formulario se informó a los docentes sobre el anonimato y la confidencialidad de las respuestas que se obtengan del cuestionario a fin de poder recaudar información veraz.

Finalmente, los datos recopilados fueron ordenados en hojas de cálculo con la utilización de la estadística correspondiente para que posteriormente se pueda hallar las correlaciones mediante el coeficiente de correlación de Spearman entre las variables Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral, a fin de contrastar la hipótesis planteada.

### **3.6 Método de análisis de datos**

En la primera etapa se utilizó la estadística descriptiva, toda la información que se recaudó de manera virtual por medio del formulario Google fueron descargados en el programa de Excel, la misma que se presentó e interpreto por medio de tablas y gráficas de acuerdo con los resultados obtenidos del cuestionario aplicado, asimismo se almaceno y sistematizo de acuerdo con las dimensiones y las variables.

En segundo lugar, se utilizó la estadística inferencial, facilitando el uso del programa SPSS para encontrar la consistencia interna de la información y verificar si los datos utilizados son válidos para realizar y dar seguimiento a la

investigación. Para la evaluación estadístico inferencial acerca de cómo se relacionan el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral, siendo las dos variables ordinales se decidió aplicar Rho de Spearman para corroborar la hipótesis.

### **3.7 Aspectos éticos**

Para la ejecución de la investigación, Hirsch-Adler (2019), se dio cumplimiento a los principios básicos de ética, conformado por el principio de justicia, no maleficencia y respeto por los participantes de estudio como la confidencialidad, el consentimiento informado, teniendo en cuenta la privacidad de los participantes, manteniendo el anonimato de sus respuestas, y respetando los resultados tal y como son, sin privilegios para cuestiones personales o profesionales. Resaltando que esta investigación se realizó en el marco de un desarrollo integral basado en normas éticas de la profesión.

Asimismo, como parte de los aspectos éticos se contempló la confiabilidad, siendo esta dimensión desarrollada en función a datos teóricos, mitológicos y otros aspectos que facilitarían la justificación de la investigación. La veracidad, fue empleada en la realización de la descripción de los resultados que se obtuvieron en la aplicación de los instrumentos, los mismos que se interpretaron bajo el contexto actual en el que se desarrolló las variables, por lo que no se contemplan modificación alguna afín de salvaguardar el desarrollo de la investigación.

Finalmente, el respeto se contempló en todo momento de la investigación, estando presente en la ejecución del cuestionario virtual, el cual fue previamente proporcionada al director para que sea compartido con los docentes, donde el trabajador pudo señalar sus respuestas sin perjuicio o distinción alguna, ello con el fin de generarles seguridad buscando siempre la confianza e igualdad.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Análisis descriptivo

Para el análisis de los resultados, esta se observará por variables y dimensiones, las mismas que han sido tabuladas, ante ello se puede inferir que en la tabla 6, se observa los niveles para la variable Síndrome de Burnout, por lo que, del total de 62 docentes, ninguno presento niveles bajos de SB, por el contrario, en el nivel moderado arrojó un 27,4% y en el nivel alto un 72,6% de encuestados presentan niveles altos de SB; se evidencio que los participantes presentan niveles altos del Síndrome de Burnout

**Tabla 6**

*Análisis de frecuencias y porcentajes según la variable síndrome de Burnout*

Síndrome de Burnout	Frecuencia	Porcentaje
Niveles bajos de Burnout	0	0%
Niveles moderados de Burnout	17	27,4%
Niveles altos de Burnout	45	72,6%
Total	62	100%

En la tabla 7, en relación con la dimensión de cansancio emocional, se aprecia que, del total de encuestados, no se cuentan con docentes que tengan niveles bajos de SB, el 17,7% presentan niveles moderados, mientras que el nivel alto es de 82,3%, donde se evidencian niveles altos de SB en el total de encuestados

**Tabla 7**

*Análisis de frecuencias y porcentajes de los docentes según la dimensión cansancio emocional*

Cansancio emocional	Frecuencia	Porcentaje
Niveles bajos de Burnout	0	0%
Niveles moderados de Burnout	11	17,7%
Niveles altos de Burnout	51	82,3%
Total	62	100%

En la tabla 8, en relación con la dimensión de despersonalización, se puede apreciar que, del total de encuestados, no se cuenta con docentes que presenten bajos niveles de SB, solo el 1,6% evidencia un nivel moderado, mientras que el 98,4% presentan niveles altos; ante ello se evidencio que los participantes presentan niveles altos del Síndrome de Burnout.

**Tabla 8**

*Distribución de frecuencias y porcentajes de los docentes según la dimensión despersonalización*

Despersonalización	Frecuencia	Porcentaje
Niveles bajos de Burnout	0	0%
Niveles moderados de Burnout	1	1,6%
Niveles altos de Burnout	61	98,4%
Total	62	100%

En la tabla 9, en relación con la dimensión de realización personal, se puede observar que, del total de encuestados, no se cuenta con docentes que presenten bajos niveles de SB, el 46,8% evidencia niveles moderado, asimismo el 53,2% presentan niveles altos; se evidencio que la mayoría de los participantes presentan niveles altos del Síndrome de Burnout

**Tabla 9**

*Análisis de frecuencias y porcentajes de los docentes según la dimensión realización personal*

Realización personal	Frecuencia	Porcentaje
Niveles bajos de Burnout	0	0%
Niveles moderados de Burnout	29	46,8%
Niveles altos de Burnout	33	53,2%
Total	62	100%

Por otro lado, en cuanto a la variable de satisfacción laboral y sus dimensiones, se analizó los resultados, obteniendo lo siguiente:

En la tabla 10, se puede apreciar que, del total de docentes, para la variable Satisfacción laboral, ninguno se encuentra dentro del nivel insatisfecho, mientras que el 53,2% presentan niveles moderados de satisfacción y el 46,8% se encuentran satisfechos. Se evidenció que los participantes presentan niveles de satisfacción moderada

**Tabla 10**

*Análisis de frecuencias y porcentajes de los docentes según la variable satisfacción laboral*

Satisfacción laboral	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	0	0%
Moderadamente satisfecho	33	53,2%
Satisfecho	29	46,8%
Total	62	100%

Asimismo, en la tabla 11, para la dimensión de significación de la tarea, se aprecia que los docentes no se encuentran insatisfechos, que el 48,4% se encuentran moderadamente satisfechos y que más de la mitad es representado por un 51,6% manifiestan sentirse satisfechos; ante ello se evidenció que la mayoría de los participantes presentan niveles de satisfacción.

**Tabla 11**

*Análisis de frecuencias y porcentajes de los docentes según la dimensión significación de la tarea*

Significación de la tarea	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	0	0%
Moderadamente satisfecho	30	48,4%
Satisfecho	32	51,6%
Total	62	100%

En la tabla 12, para la dimensión de condiciones de trabajo, solo 1 docente siendo el representativo del 1,6% manifiesta sentirse insatisfecho, siendo el mayor porcentaje con 71% de los docentes que manifiestan sentirse moderadamente satisfechos y solo el 27,4% indican que están satisfechos. Se evidenció que la mayoría de los encuestados presentan niveles de satisfacción moderadamente.

**Tabla 12**

*Análisis de frecuencias y porcentajes de los docentes según dimensión condiciones de trabajo*

Condiciones de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	1	1,6%
Moderadamente satisfecho	44	71%
Satisfecho	17	27,4%
Total	62	100%

En la tabla 13, en relación con la dimensión reconocimiento personal o social, se puede señalar que 1 solo docente representado por el 1,6% indicó sentirse insatisfecho, el 22,6% los docentes manifiestan sentirse moderadamente satisfechos y más de la mitad con un porcentaje de 75,6% manifestaron sentirse satisfechos. Se evidenció que del total de participantes, el mayor porcentaje se encuentran satisfechos.

**Tabla 13**

*Análisis de frecuencias y porcentajes de los docentes según la dimensión reconocimiento personal o social*

Reconocimiento personal o social	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	1	1,6%
Moderadamente satisfecho	14	22,6%
Satisfecho	47	75,8%
Total	62	100%

Finalmente, para la tabla 14, en relación con la dimensión beneficio económico, ningún docente manifestó sentirse insatisfecho, solo el 3,2% indicó que estaban moderadamente satisfechos y la gran mayoría de los encuestados con un 96,8% indicaron que están satisfechos; ante ello se evidenció que la mayoría de los participantes se encuentran satisfechos.

**Tabla 14**

*Análisis de frecuencias y porcentajes de los docentes según la dimensión beneficio económico*

Beneficio económico	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	0	0%
Moderadamente satisfecho	2	3,2%
Satisfecho	60	96,8%
Total	62	100%

En la tabla 15, se realizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup> por ser una muestra mayor a la cantidad de 50 personas (62 encuestados), con la finalidad de identificar el grado de normalidad, por lo que se evidenció que los valores de significancia son mayores y menores a 0,05; ante ello se optó por utilizar el coeficiente Rho de Spearman para contrastar las hipótesis y la correlación de las variables



**Tabla 15**

*Normalidad de las variables síndrome de Burnout y satisfacción laboral y sus dimensiones*

Pruebas de normalidad			
Variables y dimensiones	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Síndrome de Burnout	,082	62	,200*
Cansancio emocional	,155	62	,001
Despersonalización	,152	62	,001
Realización Personal	,113	62	,048
Satisfacción laboral	,133	62	,008
Significación de la tarea	,116	62	,038
Condiciones de trabajo	,125	62	,018
Reconocimiento personal o social	,143	62	,003
Beneficio económico	,172	62	,000

*Nota:* En la tabla se presentó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup> donde el \* es un límite inferior de la significación verdadera.

## 4.2 Análisis inferencial

Para el análisis inferencial de la prueba de hipótesis se tomó en cuenta la correlación de Spearman, puesto que los instrumentos son de carácter ordinal; por ello que se usó el nivel de significancia:  $\alpha=0.05$  (5%). Debido a ello se aplicó una regla de decisión.

Si "p" (sig.) < 0,05, se rechaza  $H_0$  y acepta  $H_i$

Si "p" (sig.) > 0,05, se acepta  $H_0$  y se rechaza  $H_i$

En la hipótesis general

H<sub>0</sub>: No existe correlación entre del síndrome de Burnout con la satisfacción laboral en docentes de inicial y primaria de colegios estatales de Lima Metropolitana.

H<sub>1</sub>: Existe correlación entre del síndrome de Burnout con la satisfacción laboral en docentes de inicial y primaria de colegios estatales de Lima Metropolitana.

Ante ello, en la tabla 16 se evidencio según el coeficiente Rho de Spearman que no existe relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral donde nos arrojó el valor  $p = ,558$  con un coeficiente de  $,076$ ; por lo tanto, se acepta la hipótesis nula, rechazando la hipótesis alterna.

**Tabla 16**  
*Prueba de Rho de Spearman de correlación de variables síndrome de Burnout y satisfacción laboral*

Correlaciones Rho de Spearman		
Variables		Vari. Indepen. Satisfacción laboral
	Coeficiente de correlación	,076
Vari. Depen. Síndrome de Burnout	Sig. (bilateral)	,558
	N	62

En la hipótesis específica 1

H<sub>0</sub>: No existe correlación entre del síndrome de Burnout con la satisfacción laboral en docentes de inicial y primaria de colegios estatales de Lima Metropolitana.

H<sub>1</sub>: Existe correlación entre del síndrome de Burnout con la satisfacción laboral en docentes de inicial y primaria de colegios estatales de Lima Metropolitana.

En la tabla 17, se evidencio según el coeficiente Rho de Spearman que no existe relación entre cansancio emocional y la satisfacción laboral, donde nos arrojó el valor  $p = ,514$  con un coeficiente de  $,084$ ; por lo tanto, se acepta la hipótesis nula, rechazando la hipótesis alterna.

**Tabla 17**

*Prueba de Rho de Spearman de correlación de la dimensión cansancio emocional y la variable satisfacción laboral*

Correlaciones Rho de Spearman		
Dimensión y Variable		Vari. Indepen. Satisfacción laboral
	Coeficiente de correlación	,084
Dimen. Depen. 1 Cansancio emocional	Sig. (bilateral)	,514
	N	62

En la hipótesis específica 2

H<sub>0</sub>: No existe correlación entre del síndrome de Burnout con la satisfacción laboral en docentes de inicial y primaria de colegios estatales de Lima Metropolitana.

H<sub>1</sub>: Existe correlación entre del síndrome de Burnout con la satisfacción laboral en docentes de inicial y primaria de colegios estatales de Lima Metropolitana.

En la tabla 18, se evidencio según el coeficiente Rho de Spearman que no existe relación entre despersonalización y la satisfacción laboral, donde nos arrojó el valor  $p = ,826$  con un coeficiente de  $- ,029$ ; por lo tanto, se acepta la hipótesis nula, rechazando la hipótesis alterna.

**Tabla 18**

*Prueba de Rho de Spearman de correlación de la dimensión despersonalización y la variable satisfacción Laboral*

Correlaciones Rho de Spearman		Vari. Indepen. Satisfacción laboral
Dimensión y Variable		
	Coeficiente de correlación	-,029
Dimen. Depen. 2 Despersonalización	Sig. (bilateral)	,826
	N	62

En la hipótesis específica 3

H<sub>0</sub>: No existe correlación entre del síndrome de Burnout con la satisfacción laboral en docentes de inicial y primaria de colegios estatales de Lima Metropolitana.

H<sub>1</sub>: Existe correlación entre del síndrome de Burnout con la satisfacción laboral en docentes de inicial y primaria de colegios estatales de Lima Metropolitana.

En la tabla 19, se evidencio según el coeficiente Rho de Spearman que no existe relación entre realización personal y la satisfacción laboral, donde nos arrojó el valor  $p = ,636$  con un coeficiente de  $,061$ ; por lo tanto, se acepta la hipótesis nula, rechazando la hipótesis alterna.

**Tabla 19**

*Prueba de Rho de Spearman de correlación de la dimensión realización personal y la variable satisfacción laboral*

Correlaciones Rho de Spearman		
Dimensión y Variable		Vari. Indepen. Satisfacción laboral
	Coeficiente de correlación	,061
Dimen. Depen. 3 Realización Personal	Sig. (bilateral)	,636
	N	62

## V. DISCUSIÓN

En el objetivo general, se identificó la no existencia de relación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en docentes de inicial y primaria de colegios estatales de Lima Metropolitana, en ese sentido el estudio realizado por Vidal (2019), explico que los docentes tienen un nivel alto en dicho síndrome siendo evidenciado es su estado emocional, físico y mental debido a las altas exigencias por la carga laboral, el cual se vio reflejado en el desempeño, siendo evidenciado en la prueba de Rho Spearman con el valor de significancia  $p = 0,001$ ; por otro lado, Hernández (2016) manifiesta que son las mujeres quienes demuestran tener un mayor compromiso frente a los hombres en relación a la satisfacción laboral, por lo cual el resultado Rho de Spearman fue de 0,779 que es calificada como significativa, del mismo modo Valencia (2019) afirmaba que entre estilos de liderazgo del equipo directivo y la satisfacción laboral de docentes en las instituciones educativas existe la presencia de una relación positiva y significativa de 0,728.

Al revisar la teoría se observa que guarda relación con mi estudio porque se evidencia que hay docentes con índices de Burnout altos, estando insatisfechos, cansados y aburridos, producto de situaciones de ansiedad profesional, el cual es desarrollado por un incremento de actividades laborales, repercutiendo en actitudes negativas frente a sus colegas, e inclusive en su ámbito personal, siendo esta relación influenciada por condiciones sociales, producto de la pandemia, aislamiento social, agotamiento emocional, entre otros; ante ello y al realizar las pruebas de relación entre SB y satisfacción laboral se encontró que no existe relación, por lo cual se identificó que en la teoría de satisfacción laboral precisa que, para que una persona este satisfecha es porque recibe buenas condiciones laborales, por consiguiente, se observa que la satisfacción laboral no es un determinante para que exista o no un índice síndrome de Burnout debido a que no guarda una correlación sino que va a depender de otros factores. Por lo tanto, es necesario la implementación y efectuar acciones las mismas que pueden ser desarrolladas por medio de una planificación ello con el objetivo de reducir los niveles de Burnout en los docentes.

En cuanto a la primera hipótesis específica, se identificó la no existencia de relación entre cansancio emocional y la satisfacción laboral en docentes de inicial y primaria de colegios estatales de Lima Metropolitana, con un  $p = ,514$ , en consecuencia se concuerda con lo mencionado por el autor Barbaja (2020) indica que el síndrome de Burnout en cuanto a su nivel de cansancio emocional no afecta el desempeño laboral debido a que los docentes pueden lograr separar sus aspectos emocionales con su ámbito de trabajo, del mismo modo tal como lo mencionan los autores Mariscal y Mora (2019) concluyo que la satisfacción laboral es la fuerza impulsora, puesto a que motiva a las personas a actuar, precisando que este es el que conduce a comportamientos que afectan directamente los resultados laborales de cada individuo; ante ello y con el resultado obtenido se difiere a lo dicho por Olaya (2015) en la que precisa que los docentes se ven afectados tanto dentro y fuera de las aulas de clases, por lo que muchos de los profesores se encuentran expuestos a un estrés diario; si bien es cierto presentan un cansancio emocional se debe resaltar que el trabajo de los docentes llevada a cabo desde un ambiente laboral o desde sus domicilios (producto de la pandemia), tiene una gran importancia, por el nivel significativo de esfuerzo y dedicación con la que la realizan, que es su mayoría de ocasiones se ven expuestos a nivel mayor de trabajo por el cumplimiento y dedicación generándose el cansancio emocional pero que no es evidenciado en su satisfacción al sentirse valorados y reconocidos tanto por la misma institución, así como los padres de familia y alumnos.

En concordancia con la teoría se evidencia que guarda relación con mi investigación debido a que de manera imperceptible los docentes están presentando cansancio emocional debido a las labores se realizan de manera constante, siendo que estos asumen el cargo de formación de estudiantes, lidiando con el estrés laboral en donde no solo involucran estudiantes sino toda la comunidad educativa, por lo cual también influye el estado psicológico de los docentes, esto combinado a los diferentes cambios que se puedan generar en el sistema educativo provocando un desgaste profesional, precisando de esta forma que el agotamiento, cansancio o fatiga también repercute en el estado emocional

y sentimental de los docentes, pero que esta no tiene mayor influencia cuando los docentes expresan una actitud de agrado o desagrado por su puesto de trabajo.

Respecto a la segunda hipótesis específica, se identificó la no existencia de relación entre la despersonalización y la satisfacción laboral en docentes de inicial y primaria de colegios estatales de Lima Metropolitana, con un  $p = ,826$ , por lo que se concuerda con lo dicho por el autor Vargas (2016) en el cual concluyo la existencia de una correlación entre las variables síndrome de Burnout en el ambiente laboral, puesto a que la despersonalización se encuentra manifestado en el clima laboral, debido a que muchos docentes manifiestan su incomodidad ante actitudes de otros profesores, generando que no haya un óptimo trabajo en equipo; por otro lado, Muñoz, et al. (2017) tuvieron como resultados significativamente superiores en las variables de condiciones de trabajo en relación con la satisfacción laboral, presentando diferencias entre los docentes con contrato fijo con un mejor nivel de satisfacción, en comparación con los docentes con un contrato eventual, que presentan una mayor inestabilidad e inseguridad laboral, ocasionando síntomas de ansiedad o estrés en su vida laboral.

En la teoría se observa que guarda relación con la investigación puesto que la despersonalización se manifiesta a través del desarrollo de comportamientos como lo son las actitudes negativas y emociones de desagrado hacia los compañeros con los que trabaja, que si bien es cierto está relacionado por la falta de recursos psicológicos y emocionales de las personas, algunas situaciones propias de los colegios pueden ser detonantes para que los docentes no sepan cómo afrontarlas, pero que si pueden amenizar actitudes negativas que se puedan generar; por consiguiente se puede inferir que la despersonalización no guarda relación con la satisfacción laboral debido a que esta solo se rige en cómo se encuentra el desempeño del trabajador y como este desarrolla sus actividades laborales , el cual suele estar influenciado por el trabajo en equipo.

En cuanto a la tercera hipótesis específica, se identificó la no existencia de relación entre la realización personal y la satisfacción laboral en docentes de



inicial y primaria de colegios estatales de Lima Metropolitana, con un  $p = ,636$ , en ese sentido el estudio realizado por Salgado y Leria (2017) manifestaban que los patrones de personalidad se encuentran asociados con el síndrome de burnout, ya que se evidencia maestros con personalidad insegura y maestros emprendedores, siendo este último el que busca progresar y superarse; por otro lado, Chiang, et al. (2018) indica que existe una relación entre el estrés y la satisfacción puesto que esto sí repercute en su ámbito laboral y su desenvolvimiento

Al revisar la teoría se determina que esta guarda relación con la investigación debido a que el desempeño personal puede ser influenciado por la eficiencia, la capacidad y la productividad de los docentes en el trabajo, pero que puede repercutir de manera negativa cuando no se cuenta o hay escaso apoyo social, falta de desarrollo profesional y falta de recursos en el lugar de trabajo, siendo estas perjudiciales para su desenvolvimiento laboral debido a que se sienten incómodos consigo mismos e insatisfechos con los resultados de su trabajo. Por lo tanto se observa que la satisfacción laboral no guarda relación, siendo que la satisfacción laboral es el resultado de una relación o estado emocional que expresa satisfacción por el trabajo realizado en donde el conjunto de actitudes que adquieren los docentes a partir de factores como el salario, los beneficios, los compañeros de trabajo, el ambiente de trabajo, la comunicación, la supervisión y las normas de trabajo, los cuales son aspectos que ayudan a aumentar la satisfacción de los empleados de la empresa.

## VI. CONCLUSIONES

- Primera.** No existe una correlación significativa entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en docentes de inicial y primaria de colegios estatales de Lima Metropolitana.
- Segunda.** No existe relación entre cansancio emocional y la satisfacción laboral en docentes de inicial y primaria de colegios estatales de Lima Metropolitana.
- Tercera.** No existe relación entre despersonalización y la satisfacción laboral en docentes de inicial y primaria de colegios estatales de Lima Metropolitana.
- Cuarta.** No existe relación entre realización personal y la satisfacción laboral en docentes de inicial y primaria de colegios estatales de Lima Metropolitana.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera.** Se recomienda a futuras investigaciones conocer al detalle la realidad problemática de la organización o institución a fin de poder lograr implementar acciones de mejora, si bien este estudio se encuentra en niveles óptimos de satisfacción laboral, posiblemente ante la implementación de cambios que se han realizado de la virtualidad a una presencialidad, en ese sentido se sugiere realizar una medición más detallada de estas variables y con una muestra mayor, a fin de corroborar si dichos datos pueden cambiar o mantenerse.

**Segunda.** Se recomienda a las instituciones educativas realizar actividades de integración, pausas activas, y talleres de manejo de estrés, a fin de mitigar el cansancio emocional de los docentes, el cual es influenciado por las actividades propias del trabajo, que deteriora el nivel de satisfacción laboral.

**Tercera.** Se recomienda a las instituciones educativas y UGEL el llevar a cabo la implementación de un plan que incluya estrategias asertivas y adaptativas para que los docentes reduzcan el nivel de despersonalización para lograr el desempeño y productividad deseados dentro de la organización, asimismo como el poder contemplar dentro de su trabajo pedagógico actividades y talleres con psicólogos.

**Cuarta.** Se recomienda a las instituciones educativas y UGEL el poder generar alianzas con otras instituciones a fin de promover la participación de los docentes en capacitaciones o cursos para fortalecer sus conocimientos y afianzar su productividad, del mismo modo buscar incentivar a sus trabajadores de modo que ellos se sientan reconocidos por sus buenas labores.

## REFERENCIAS

- Aguilar et al. (2020). Educación y Pandemia. Una Visión Académica. Revista: Hitos de ciencias económico-administrativas, 26(76), 352–354. Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación. México, UNAM <https://doi.org/10.19136/hitos.a26n76.4151>
- Álvarez, M. (2014). Estrés laboral, síndrome de Burnout y técnicas de afrontamiento en docentes de educación general básica de un colegio privado de Quito en el periodo Marzo a Julio del 2013. Editorial: Universidad Internacional SEK – Ecuador. <http://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/894>
- Barja, C. (2020). Síndrome de burnout y el desempeño laboral de los docentes de tiempo completo de la UPLA Filial Chanchamayo. Tesis de maestría Universidad Nacional del Centro del Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12894/6387>
- Baructu, E. y Serinkan, C. (2013). Burnout Syndrome of Teachers: An Empirical Study in Denizli in Turkey. Revista: Procedia Social and Behavioral Sciences, 318322.
- Bejarano et al. (2018). La satisfacción laboral y su efecto en la satisfacción del cliente, un análisis teórico. Revista: INNOVA Research Journal, 140-146. <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/download/879/793>
- Bernal, A. (2016). Metodología de la investigación. Editorial Prentice Hall México.
- Berrones, G., y Bolivar, A. (2021). Burnout en docentes del Instituto Tecnológico Superior Carlos Cisneros de Riobamba. Tesis de maestría. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/8027>
- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. Tesis de maestría Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú. Doi: <http://dx.doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Briones, et al. (2019). Síndrome de Burnout y calidad educativa docente. Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 4(8), 739-751. <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v4i8.481>
- Brito, J. (2018). Educational quality in higher education institutions: assessment of burnout syndrome in teachers. Revista: RIDE revista iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo, 8(16), 516–534. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.356>
- Carré, J. y Castillo, I. (2020). Influencia del síndrome burnout en el desempeño laboral: una literatura científica de los últimos 10 años. Tesis de maestría. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/24261>
- Carrillo et al. (2013). Job satisfaction among health care workers: the role of gender and age. Revista Latino-Americana de Enfermagem, 21(6), 1314–1320. <https://doi.org/10.1590/0104-1169.3224.2369>
- Chiang et al. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. Revista: Ciencia & trabajo, 20(63), 178-186. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>
- Chiavenato, I. (2014). Quality of working life in temporary employees aburrá valley. Editorial: Strategic Magazine 18, (24), 225-236.

- Espinoza, T. (2021). Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño del personal docente de un centro de idiomas durante la pandemia Sars-Cov-2. Tesis de Maestría.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56521/Espinoza\\_RTL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56521/Espinoza_RTL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Flores et al. (2021). Síndrome de Burnout en profesores de escuelas de países latinoamericanos. Revista: Archivos de Prevención de Riesgos Laborales, 24(3), 297-299. <https://dx.doi.org/10.12961/aprl.2021.24.03.05>
- Gobierno del Perú (2020). Resolución Sub Gerencial Regional de Administración N° 061-2020-GRL/SGRA.  
<https://www.regionlima.gob.pe/index.php/transparenciagrl/normativa-regional/resoluciones-gerenciales/sub-gerencia-regional-de-administracion/resoluciones-de-sub-gerencia-regional-de-administracion-2020/27495-resolucion-sub-gerencial-regional-de-administracion-n-061-2020-grl-sgra/file>
- Guarate et. al (2020). Síndrome de Burnout en el personal docente de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Ambato. Revista: Enfermería Investiga, 5(3), 19-26. <http://dx.doi.org/10.31243/ei.uta.v5i3.905.2020>
- Hernandez, E. (2016). Estudio sobre la Satisfacción Laboral y su relación al Compromiso Organizacional del personal docente de una Institución Pública de Educación Superior en Nuevo León. Tesis de maestría. <http://eprints.uanl.mx/14288/>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Editorial Mc Graw Hill Education.  
<https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). Metodología de la Investigación: Las Rutas Cuantitativas, Cualitativa y Mixta. Editorial: Mc GRAW-HILL (ed.); I.
- Herrera, R. y Valero, S. (2021). El Síndrome de Burnout como factor que afecta al desempeño de los docentes en la Unidad Educativa Israel. Revista: Dominio de las Ciencias, 7(6), 3-13. <http://doi.org/10.23857/dc.v7i6.2312>
- Hirsch-Adler, A. (2019). Principios éticos que guían el desempeño de académicos de posgrado de la Universidad Nacional Autónoma de México. Revista Iberoamericana de Educación Superior, 10 (29), 143–159.  
<https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2019.29.528>
- Huaita, D. y Luza, F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. Revista: Innova Research Journal, 3(8), 300-312 doi: <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.1.2018.801>
- Humpire, D. (2021). Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes de cursos online de una asociación educativa peruana. Tesis de maestría.  
[http://200.121.226.32:8080/bitstream/handle/20.500.12840/4565/David\\_Tesis\\_Maestro\\_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://200.121.226.32:8080/bitstream/handle/20.500.12840/4565/David_Tesis_Maestro_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hurtado, J. (2014). Metodología de la investigación. Sypal, México. Revista: Darios files  
<https://dariososafoula.files.wordpress.com/2017/01/hurtado-de-barrerametodologicc81a-de-la-investigacioc81n-guiccc81a-para-lacomprencioc81n-holicc81stica-de-la-ciencia.pdf>
- Lau, R. (2000). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios. Revista IIPS, 14, (2), 271-276

- Malander, N. (2016). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de nivel secundario. Tesis de maestría. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/2796>
- Mariscal, Z., Mora J. (2019, diciembre). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral Tesis de Maestría. <https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticaayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1307/123>
- Meneses, N. (2022). Creencias Irracionales y Satisfacción Laboral en docentes de dos Instituciones Educativas de Puente Piedra, 2021. Tesis de maestría. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85810/Meneses\\_MNA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85810/Meneses_MNA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- MINEDU (2020). Decreto de Urgencia N° 026-2020. Web Pag: Gobierno del Perú. <https://www.gob.pe/institucion/presidencia/normas-legales/460471-026-2020>
- Ministerio de educación (2012). Reglamento de la Ley N° 28044 - Ley General de Educación, aprobado mediante Decreto Supremo N° 011- 2012- ED. <https://www.ccec.edu.pe/files/pdfs/Reglamento-Ley-N-28044.pdf>
- Monjarás, A., Bazán, A., Pacheco, Z., Rivera, J., Zamarripa, J., y Cuevas, C. (2019). Diseños de Investigación Educación y Salud Boletín Científico Instituto de Ciencias de la Salud. Revista de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/ICSA/article/view/4908/6895>
- Montoya et al. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. Revista Scielo. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100007>
- Muñoz, et al. (2017). Satisfacción laboral en los docentes de educación infantil, primaria y secundaria. Revista: Gestión de la educación, 7(1), 161–177. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5763278>
- Nayak & Priyanka (2021). Fundamentals of research methodology problems and prospects. Revista: New Dheli: SSDN Publishers & Distributors
- Olaya, C. (2015). Síndrome de Burnout o síndrome de agotamiento profesional (SAP) en el trabajo de los docentes distritales de la localidad de Usme. Revista handle <http://hdl.handle.net/10654/6691>.
- Olivares, V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. Revista Scielo Ciencia y trabajo, 44-52. <http://dx.doi.org/10.4067/S071824492017000100059>
- Olson et al. (2019). Cross-sectional survey of workplace stressors associated with physician burnout measured by the Mini-Z and the Maslach Burnout Inventory. Revista: Stress and Health, 35(2), 157-175. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/smi.2849>
- Otzen, T. y Manterola C. Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. Revista: Int. J. Morphol., 35(1):227-232, 2017.
- Parrales, M. y Puerro, P. (2020). La Satisfacción de los docentes y su Incidencia en el desempeño profesional educativo. Revista: Digital Publisher. <https://pdfs.semanticscholar.org/1c50/173a4476c8a9aabdd5035ccdf2bd32875a54.pdf>
- Pedraza, N. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. Tesis de maestría <http://ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/595/2292>

- Pillaca, J. (2021). Burnout y Satisfacción con la vida en docentes que realizan clases virtuales en un contexto de pandemia por covid-19. Revista: Puriq, 185-223.
- Puentes, J. (2017). Estrategias gerenciales para el reconocimiento del desempeño laboral docente. Revista: Mundo Fesc, 425-56. <https://www.fesc.edu.co/Revistas/OJS/index.php/mundofesc/article/download/140/198>
- Quispe, R y Paucar, S. (2020) Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. Apuntes Universitarios. Revista de Investigación. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=467662252006>
- Rebaza et al. (2016). The role of guilt in the relationship between teacher's job burnout syndrome and the inclination toward absenteeism. Revista: Researchgate, 21, (1), 103-119.
- Robles, J. y Téllez, P. (2020) Relación entre la Resiliencia y el Síndrome de burnout en docentes de primaria y secundaria de instituciones educativas públicas de Villavicencio y Acacias – Meta. Tesis de maestría Universidad Santo Tomás Colombia. <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/28341/2020jennyrobles?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodriguez et al. (2017). Síndrome de Burnout en docentes. Revista de Investigación Educativa de la REDIECH. 8(14). 45-67, <https://www.redalyc.org/journal/5216/521653267015/html/>
- Saavedra, J. y Delgado, J. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. Revista Ciencia Latina, [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.176](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176)
- Sabater, C., De Armas, D., y Cabezas, P. (2018). La satisfacción laboral de los trabajadores sociales en La Rioja de acuerdo con la teoría bifactorial de Herzberg. Revista Cuaderno de trabajo social, 32(2), 397-405. doi: <https://dx.doi.org/10.5209/cuts.58635>
- Saborío, L. y Hidalgo, L. (2015). Síndrome de burnout. Medicina Legal de Costa Rica, 32(1), 119-124. Revista Scielo. [http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-00152015000100014&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014&lng=en&tlng=es).
- Salazar, A. y Pérez, P. (2018). Condiciones de trabajo y salud ocupacional en trabajadores de una empresa ecuatoriana gestora de residuos. Revista UNIANDES Episteme, 225-238. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6756314.pdf>
- Salgado, J. y Leria, F. (2017). Síndrome de burnout y calidad de vida profesional percibida según estilos de personalidad en profesores de educación primaria 11(1) 69-89, 2018. <https://doi.org/10.21615/cesp.11.1.6>
- Sánchez, R. (2001). Work stress in the professional of a prehospital emergency service. Revista Colombia Magazine, 24, (3).619-640.
- Santillán, L. L. C. (2020). Capítulo 11. Diagnóstico de la prevalencia de Síndrome de Burnout en docentes del departamento de Ingeniería en Administración, del ITSSLP, C. La Ciencia Administrativa para la Gestión Organizacional Sustentable, 126.
- Tam, J., Vera, G., Oliveros, R. (2018). Tipos, métodos y estrategias de investigación. Revista pensamiento y acción. 5, 145-154. [http://www.imarpe.pe/imarpe/archivos/articulos/imarpe/oceanografia/adj\\_modela\\_pa-5-145-tam-2008-investig.pdf](http://www.imarpe.pe/imarpe/archivos/articulos/imarpe/oceanografia/adj_modela_pa-5-145-tam-2008-investig.pdf)

- Valencia, A. (2019). Estilo de liderazgo del equipo directivo y la satisfacción laboral de docentes de II.EE del distrito de los olivos, lima. Revista balances. 7(9): 29 – 35. <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/165/145>
- Valera, F. (2022). Gestión administrativa y satisfacción laboral en docentes de la I.E. 3071 Manuel García Cerrón, Puente Piedra, Lima – 2021. Tesis maestría <https://hdl.handle.net/20.500.12692/81842>
- Vargas, J. (2016). Síndrome de Burnout y clima laboral en docentes de la Red 19 del distrito de Los Olivos, 2015. Tesis maestría Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8175>
- Vidal, L. (2019). Síndrome De Burnout Y Desempeño Docente En Las Instituciones Educativas Del Distrito De Poroto, Trujillo-2019. Tesis maestría Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37681>



## **ANEXOS**

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	INSTRUMENTOS
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿Cuál es la relación del Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en docentes de inicial y primaria de colegios estatales de Lima Metropolitana?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar la relación del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en docentes de educación inicial y primaria de colegios estatales de Lima Metropolitana.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>Existe relación entre del síndrome de Burnout con la satisfacción laboral en docentes de inicial y primaria de colegios estatales de Lima Metropolitana</p>	<p><b>VARIABLE 1:</b> Síndrome de Burnout</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cansancio emocional</li> <li>2. Despersonalización</li> <li>3. Realización personal</li> </ol> <p><b>VARIABLE 2:</b> Satisfacción laboral</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Significación de la tarea</li> <li>2. Condiciones de trabajo</li> <li>3. Reconocimiento social o personal</li> <li>4. Beneficio económico</li> </ol>	<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo Muñoz, et al. (2017)</p> <p><b>Alcance:</b> Descriptivo correlacional Monjarás et al. (2019)</p> <p><b>Tipo de investigación:</b> Investigación básica Tam et al. (2018)</p> <p><b>Diseño de investigación:</b> No experimental Monjarás et al. (2019)</p> <p><b>Población:</b> 62 docentes de instituciones estatales pertenecientes a los niveles de inicial y primaria de la UGEL 05 de Lima Metropolitana</p>	<p><b>VARIABLE 1:</b> Síndrome de Burnout se utilizó el instrumento llamado Cuestionario del Síndrome de Burnout de Maslach – MBI, adaptado por Fernández 2002</p> <p><b>VARIABLE 2:</b> Satisfacción laboral se utilizó el instrumento llamado Cuestionario de Satisfacción Laboral, elaboración propia Vásquez Jiménez, Sheylla Ayllín en el 2022, adaptado de la escala de Satisfacción Laboral (SL –SPC) Palma en el año 2022</p>
<p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Qué relación existe entre el cansancio emocional y la satisfacción laboral en docentes de inicial y primaria de colegios estatales de Lima Metropolitana?</li> <li>2. ¿Qué relación existe entre la despersonalización y la satisfacción laboral en docentes de inicial y primaria de colegios estatales de Lima Metropolitana?</li> <li>3. ¿Qué relación existe entre la realización personal y la satisfacción laboral en docentes de inicial y primaria de colegios estatales de Lima Metropolitana?</li> </ol>	<p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Determinar la relación entre el cansancio emocional y la satisfacción laboral en docentes de inicial y primaria de colegios estatales de Lima Metropolitana.</li> <li>2. Determinar la relación entre la despersonalización y la satisfacción laboral en docentes de inicial y primaria de colegios estatales de Lima Metropolitana.</li> <li>3. Determinar la relación entre la realización personal y la satisfacción laboral en docentes de inicial y primaria de colegios estatales de Lima Metropolitana.</li> </ol>	<p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Existe relación entre el cansancio emocional y la satisfacción laboral en docentes de inicial y primaria de colegios estatales de Lima Metropolitana.</li> <li>2. Existe relación entre la despersonalización y la satisfacción laboral en docentes de inicial y primaria de colegios estatales de Lima Metropolitana.</li> <li>3. Existe relación entre la realización personal y la satisfacción laboral en docentes de inicial y primaria de colegios estatales de Lima Metropolitana.</li> </ol>			

Anexo 2. Matriz de operacionalización de síndrome de Burnout

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	BAREMOS DE DIMENSIÓN	NIVEL DE RANGO	BAREMOS DE VARIABLE
Síndrome de Burnout	Maslach citado por Guarate et al (2020), indica que este síndrome se manifiesta como respuesta al estrés permanente que se genera en situaciones laborales, asimismo los autores Saborío y Hidalgo (2015), indican que el Síndrome de Burnout es el desgaste profesional, la sobre carga emocional, pero a su vez hace presente que es el síndrome del personal quemado o síndrome de fatiga en el trabajo.	OMS (2019), señala que el SB es un problema de salud en donde la persona no controla las situaciones estresantes en las que se encuentra, por lo que pueden resultar ser crónicas desencadenando en el organismo síntomas físicos, psicológicos y mentales, esta variable va a utilizar 03 dimensiones; 22 ítems; con respuestas de escala Likert (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, y (5) siempre; de nivel ordinal.	Cansancio emocional	<ul style="list-style-type: none"> <li>Agotamiento emocional</li> <li>Cansancio al final de la jornada</li> <li>Fatiga antes de ir a trabajar</li> <li>Cansancio al trabajar con los alumnos</li> <li>Frustración en el trabajo</li> <li>Desgaste físico por el trabajo</li> <li>Estrés por trabajar con limitaciones</li> </ul>	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	<p>Burnout alto 33 a 45</p> <p>Burnout moderado 21 a 32</p> <p>Burnout bajo 9 a 20</p>	Ordinal	<p>Burnout alto 81 a 110</p> <p>Burnout moderado 51 a 80</p> <p>Burnout bajo 22 a 50</p>
			Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> <li>Trato al alumnado como objetos impersonales</li> <li>Insensibilidad con la gente</li> <li>Disminución de esfuerzos</li> <li>Despreocupación por los alumnos</li> <li>Falta de motivación, enojo, tensión, agotamiento, evasión.</li> </ul>	5,10,11,15,22	<p>Burnout alto 18 a 25</p> <p>Burnout moderado 12 a 17</p> <p>Burnout bajo 5 a 11</p>	<p>Escala de Likert</p> <p>5=siempre</p> <p>4=casi siempre</p> <p>3=a veces</p> <p>2=casi nunca</p> <p>1=nunca</p>	
			Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>Insatisfacción por las condiciones laborales.</li> <li>Insatisfacción por el reconocimiento.</li> <li>Frustración respecto de las expectativas de crecimiento laboral.</li> <li>Clima laboral agradable</li> <li>Tratar problemas con eficacia Influir Positivamente</li> <li>Tratar problemas emocionalmente con calma</li> <li>Facilidad de comprensión</li> <li>Motivado después de trabajar</li> </ul>	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	<p>Burnout alto 29 a 40</p> <p>Burnout moderado 19 a 28</p> <p>Burnout bajo 8 a 18</p>		

Anexo 3. Matriz de operacionalización de satisfacción laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	BAREMOS DE DIMENSIÓN	NIVEL DE RANGO	BAREMOS DE VARIABLE
Satisfacción laboral	<p>Gargallo citado por Saavedra y Delgado (2020), señala que es un conjunto de emociones desde la perspectiva u apreciación de cada profesional frente la experiencia de cada persona, asimismo Palma citado por Huaita &amp; Luza (2018), revelan que la satisfacción laboral es una actitud emocional, compuesto por un grupo de sentimientos y emociones donde el trabajador lo manifiesta de acuerdo con su apreciación profesional.</p>	<p>La Satisfacción Laboral es la apreciación positiva o negativa que un trabajador experimenta al momento de realizar labores, por otro lado, Chiavenato (2011), precisa que la satisfacción laboral contempla factores intrínsecos, que son aquellos que generan la satisfacción y por otro lado los extrínsecos son los de insatisfacción; 27 ítems; con respuestas de escala Likert (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, y (5) siempre de nivel ordinal</p>	Significación de la tarea	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Esfuerzo</li> <li>▪ Realización</li> <li>▪ Equidad</li> </ul>	3, 4, 7, 18, 21, 22, 25, 26	<p>Satisfecho 29 a 40</p> <p>Moderadamente satisfecho 19 a 28</p> <p>Insatisfecho 8 a 18</p>	<p>Ordinal</p> <p>Escala de Likert</p> <p>5=siempre</p> <p>4=casi siempre</p> <p>3=a veces</p> <p>2=casi nunca</p> <p>1=nunca</p>	<p>Satisfecho 99 a 135</p> <p>Moderadamente satisfecho 63 a 98</p> <p>Insatisfecho 27 a 62</p>
			Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Estructura</li> <li>▪ Materiales</li> <li>▪ Relación con la autoridad</li> </ul>	1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23, 27	<p>Satisfecho 33 a 45</p> <p>Moderadamente satisfecho 21 a 32</p> <p>Insatisfecho 9 a 20</p>		
			Reconocimiento personal o social	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Trato con el jefe</li> <li>▪ Trato con los compañeros</li> </ul>	6, 11, 13, 19, 24	<p>Satisfecho 18 a 25</p> <p>Moderadamente satisfecho 12 a 17</p> <p>Insatisfecho 5 a 11</p>		
			Beneficio económico	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Remuneración</li> <li>▪ Bonificación económica temporales</li> </ul>	2, 5, 9, 10, 16	<p>Satisfecho 18 a 25</p> <p>Moderadamente satisfecho 12 a 17</p> <p>Insatisfecho 5 a 11</p>		

Anexo 4. Cuestionario síndrome de Burnout

**CUESTIONARIO PARA MEDIR EL SINDROME DE BURNOUT**

ENCUESTA AL PERSONAL MBI							
SEXO	M	F	EDAD				
NIVEL DE ENSEÑANZA	INICIAL	PRIMARIA					
CONDICIÓN LABORAL	CONTRATADO	NOMBRADO					
<p>Estimado docente, el cuestionario que se le presenta contiene 22 ítems relacionadas sobre diferentes ideas, pensamientos y situaciones vinculadas con su trabajo, sus respuestas a las preguntas son confidenciales por lo que agradecemos responda con sinceridad al responder. Por favor marque con un aspa (X) en un número del 1 al 5 con la siguiente escala:</p>							
<p>1 = Nunca    2 = Casi nunca    3 = Algunas veces    4 = Casi siempre    5 = Siempre</p>							
N°	ITEMS		1	2	3	4	5
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.						
2	Al final de la jornada me siento agotado.						
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.						
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.						
5	Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia.						
6	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.						
7	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.						
8	Me siento agotado por el trabajo.						
9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.						
10	Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo.						
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.						
12	Me encuentro con mucha vitalidad.						
13	Me siento frustrado por mi trabajo.						
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.						
15	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los alumnos a los que tengo a mi cargo en el colegio.						
16	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.						
17	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis alumnos.						
18	Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos.						
19	He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.						
20	En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades.						
21	Siento que se tratar de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo.						
22	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.						

Anexo 5. Cuestionario de satisfacción laboral

**CUESTIONARIO PARA MEDIR SATISFACCIÓN LABORAL**

ESCALA SL - SPC						
<p>Estimado docente, el siguiente cuestionario que se le presenta contiene 27 ítems el cual contiene una serie de opiniones, ideas, pensamientos y situaciones vinculadas al trabajo. Le agradeceremos nos responda su opinión marcando con un aspa (X) en la que considere expresa mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones, por lo que sus respuestas a las preguntas son confidenciales por lo que agradecemos responda con sinceridad.</p>						
<p>1 = Nunca    2 = Casi nunca    3 = Algunas veces    4 = Casi siempre    5 = Siempre</p>						
N°	ITEMS	1	2	3	4	5
1	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5	Me siento mal con lo que gano.					
6	Siento que recibo "mal trato" de parte de la institución.					
7	Me siento útil con la labor que realizo.					
8	El ambiente donde trabajo es confortable.					
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12	Me disgusta mi horario.					
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18	Me complacen los resultados de mi trabajo.					
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.					
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22	Me gusta el trabajo que realizo.					
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26	Me gusta la actividad que realizo.					
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					



## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: **PILAR RUIZ CHAVEZ**

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión de Talento Humano de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2022-1, aula 1T1, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es:

**Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en docentes de educación inicial y prima de colegios estatales de Lima Metropolitana**

Siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

SHEYLLA AYLLIN VÁSQUEZ JIMÉNEZ  
DNI: 73013493

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SINDROME DE BURNOUT**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Cansancio o agotamiento emocional</b>							
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	X		X		X		
2	Al final de la jornada me siento agotado.	X		X		X		
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	X		X		X		
4	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.	X		X		X		
5	Me siento agotado por el trabajo.	X		X		X		
6	Me siento frustrado por mi trabajo.	X		X		X		
7	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	X		X		X		
8	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.	X		X		X		
9	En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Despersonalización</b>							
10	Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia.	X		X		X		
11	Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	X		X		X		
12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	X		X		X		
13	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los alumnos a los que tengo a mi cargo en el colegio.	X		X		X		
14	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Realización Personal</b>							
15	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.	X		X		X		
16	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.	X		X		X		
17	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.	X		X		X		
18	Me encuentro con mucha vitalidad.	X		X		X		
19	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis alumnos.	X		X		X		
20	Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos.	X		X		X		
21	He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.	X		X		X		
22	Siento que se tratar de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE**
**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ X ]**        **Aplicable después de corregir [ ]**        **No aplicable [ ]**
**Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. PILAR ZOILA RUIZ CHÁVEZ        DNI: 06240294**
**Especialidad del validador: Mg. En Administración**
**Lima, 08 de mayo de 2022**
<sup>1</sup>**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


**Mg. Pilar Z. Ruiz Chávez**



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL**

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

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE**
**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ X ]**    **Aplicable después de corregir [ ]**    **No aplicable [ ]**
**Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. PILAR ZOILA RUIZ CHAVEZ    DNI: 06240294**
**Especialidad del validador: Mg en Administración**


Lima, 08 de mayo de 2022

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


**Pilar Z. Ruiz Chávez**

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
RUIZ CHAVEZ, PILAR ZOILA DNI 06240294	MAGISTER EN ADMINISTRACION CON MENCIÓN EN COMERCIO INTERNACIONAL Fecha de diploma: 09/11/2000 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>
RUIZ CHAVEZ, PILAR ZOILA DNI 06240294	MAGISTER EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 09/11/2000 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>

(\*\*\*) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>



## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: **CARLOS ESCUDERO CIPRIANI**

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión de Talento Humano de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2022-1, aula 1T1, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es:

**Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en docentes de educación inicial y prima de colegios estatales de Lima Metropolitana**

Siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

A handwritten signature in dark ink, appearing to read "Sheylla Ayllín Vásquez Jiménez".

SHEYLLA AYLLIN VÁSQUEZ JIMÉNEZ  
DNI: 73013493

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SINDROME DE BURNOUT**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: Cansancio o agotamiento emocional</b>								
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	X		X		X		
2	Al final de la jornada me siento agotado.	X		X		X		
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	X		X		X		
4	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.	X		X		X		
5	Me siento agotado por el trabajo.	X		X		X		
6	Me siento frustrado por mi trabajo.	X		X		X		
7	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	X		X		X		
8	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.	X		X		X		
9	En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades.	X		X		X		
<b>DIMENSION 2: Despersonalización</b>								
10	Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia.	X		X		X		
11	Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	X		X		X		
12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	X		X		X		
13	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los alumnos a los que tengo a mi cargo en el colegio.	X		X		X		
14	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.	X		X		X		
<b>DIMENSION 3: Realización Personal</b>								
15	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.	X		X		X		
16	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.	X		X		X		
17	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.	X		X		X		
18	Me encuentro con mucha vitalidad.	X		X		X		
19	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis alumnos.	X		X		X		
20	Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos.	X		X		X		
21	He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.	X		X		X		
22	Siento que se tratar de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ X ]**        **Aplicable después de corregir [ ]**        **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Escudero Cipriani Carlos Antonio        DNI: 70193287

Especialidad del validador: **Administración de Negocios Internacionales**

08 de Mayo del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

\_\_\_\_\_  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL**

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

 Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ X ]**        **Aplicable después de corregir [ ]**        **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Escudero Cipriani Carlos Antonio        DNI: 70193287

 Especialidad del validador: **Administración de Negocios Internacionales**

08 de Mayo del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
ESCUDERO CIPRIANI, CARLOS ANTONIO DNI 70193287	BACHILLER EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS INTERNACIONALES Fecha de diploma: 24/10/2014 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
ESCUDERO CIPRIANI, CARLOS ANTONIO DNI 70193287	LICENCIADO EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS INTERNACIONALES Fecha de diploma: 24/07/15 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
ESCUDERO CIPRIANI, CARLOS ANTONIO DNI 70193287	MAESTRO EN NEGOCIOS INTERNACIONALES Fecha de diploma: 27/10/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 07/12/2015 Fecha egreso: 03/08/2017	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
ESCUDERO CIPRIANI, CARLOS ANTONIO DNI 70193287	GRADO ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN HUMANIDADES EN EL ÁREA DE ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS DEL PROGRAMA DE GESTIÓN INTERNACIONAL Fecha de Diploma: 09/04/2018 TIPO: <ul style="list-style-type: none"> <li>• RECONOCIMIENTO</li> </ul> Fecha de Resolución de Reconocimiento: 24/05/2019  Modalidad de estudios: Duración de estudios:	HOCHSCHULE FURTWANGEN UNIVERSITY <i>ALEMANIA</i>

(\*\*\*) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>



## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: **CARMEN HIDALGOS SALAS**  
Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión de Talento Humano de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2022-1, aula 1T1, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es:

**Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en docentes de educación inicial y prima de colegios estatales de Lima Metropolitana**

Siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

SHEYLLA AYLLIN VÁSQUEZ JIMÉNEZ  
DNI: 73013493

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SINDROME DE BURNOUT**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Cansancio o agotamiento emocional</b>								
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	X		X		X		
2	Al final de la jornada me siento agotado.	X		X		X		
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	X		X		X		
4	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.	X		X		X		
5	Me siento agotado por el trabajo.	X		X		X		
6	Me siento frustrado por mi trabajo.	X		X		X		
7	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	X		X		X		
8	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.	X		X		X		
9	En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Despersonalización</b>								
10	Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia.	X		X		X		
11	Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	X		X		X		
12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	X		X		X		
13	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los alumnos a los que tengo a mi cargo en el colegio.	X		X		X		
14	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Realización Personal</b>								
15	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.	X		X		X		
16	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.	X		X		X		
17	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.	X		X		X		
18	Me encuentro con mucha vitalidad.	X		X		X		
19	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis alumnos.	X		X		X		
20	Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos.	X		X		X		
21	He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.	X		X		X		
22	Siento que se trata de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Hidalgo Salas Rosano DNI: 72182265

Especialidad del validador: Mg. Gerencia de Operaciones y Logística

07 de 05 del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL**

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  ] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Héctor Carlos Rosario Del Carmen DNI: 72182265

Especialidad del validador: Hg. Gerencia de Operaciones y logística

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

08 de 07 del 2022

  
Firma del Experto Informante.

<b>GRADUADO</b>	<b>GRADO O TÍTULO</b>	<b>INSTITUCIÓN</b>
<p>HIDALGO SALAS, ROSARIO DEL CARMEN DNI 72182265</p>	<p><b>BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS INTERNACIONALES</b>  <b>Fecha de diploma: 15/09/17</b>  <b>Modalidad de estudios: PRESENCIAL</b></p> <p><b>Fecha matrícula: 28/01/2010</b>  <b>Fecha egreso: 30/06/2015</b></p>	<p>UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i></p>
<p>HIDALGO SALAS, ROSARIO DEL CARMEN DNI 72182265</p>	<p><b>LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS INTERNACIONALES</b>  <b>Fecha de diploma: 11/02/20</b>  <b>Modalidad de estudios: PRESENCIAL</b></p>	<p>UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i></p>
<p>HIDALGO SALAS, ROSARIO DEL CARMEN DNI 72182265</p>	<p><b>MAESTRA EN GERENCIA DE OPERACIONES Y LOGÍSTICA</b>  <b>Fecha de diploma: 11/08/21</b>  <b>Modalidad de estudios: PRESENCIAL</b></p> <p><b>Fecha matrícula: 18/10/2018</b>  <b>Fecha egreso: 20/08/2020</b></p>	<p>UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERÚ S.A.C. <i>PERU</i></p>

## Anexo 9. Constancia de aplicación del instrumento



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



Lima, 03 de junio de 2022

**Carta P. 0664-2022-UCV-EPG-SP**

LICENCIADA  
MARISA DIAZ ARAUJO  
DIRECTORA  
I.E.I HOGAR SAN MARTIN

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **VASQUEZ JIMENEZ SHEYLLA AYLLIN**; identificado(a) con DNI/CE N° 73013493 y código de matrícula N° 7002592084; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO en modalidad semipresencial del semestre 2022-I quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

**SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL Y PRIMARIA DE COLEGIOS ESTATALES DE LIMA METROPOLITANA**

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

**MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra**  
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales  
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



Lima, 13 de junio de 2022

**Carta P. 0796-2022-UCV-EPG-SP**

LICENCIADO  
ITALO VALERIANO LUCAS  
DIRECTOR  
IE 0134 MARIO FLORIÁN

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **VASQUEZ JIMENEZ SHEYLLA AYLIN**; identificado(a) con DNI/CE N° 73013493 y código de matrícula N° 7002592084; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO en modalidad semipresencial del semestre 2022-I quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

**SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL Y PRIMARIA DE COLEGIOS ESTATALES DE LIMA METROPOLITANA**

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

**MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra**  
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales  
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



Lima, 13 de junio de 2022

**Carta P. 0797-2022-UCV-EPG-SP**

LICENCIADO  
JUAN LEONARDO DIESTRA RODRIGUEZ  
DIRECTOR  
IE 1187 SAN CAYETANO

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **VASQUEZ JIMENEZ SHEYLLA AYLLIN**; identificado(a) con DNI/CE N° 73013493 y código de matrícula N° 7002592084; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO en modalidad semipresencial del semestre 2022-I quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

**SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN INICIAL Y PRIMARIA DE COLEGIOS ESTATALES DE LIMA METROPOLITANA**

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

**MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra**  
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales  
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los  
que quieren salir adelante.



[ucv.edu.pe](http://ucv.edu.pe)