



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de
diversas I.E. públicas de la provincia de Yungay, 2022.**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Psicología**

AUTORA:

Huaman Piscoche, Luz Maria (orcid.org: 0000-0003-2022-7547)

ASESORA:

Mg. Soriano Navarrete, Sabik Alioth (orcid.org: 0000-0001-8207-9127)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la Salud, nutrición y salud alimentaria

HUARAZ-PERÚ

2022

Dedicatoria.

Dedico esta tesis a la persona mi hija, por la fuerza mental y física me dio para no rendirme ante las adversidades y poder cumplir mis metas para darle un buen futuro.

Agradecimiento.

Agradezco a Dios y a mi familia por el apoyo y tiempo brindado para así poder cumplir con este sueño, también agradezco a mi padre que desde el cielo supo cómo guiar mis pasos y encaminarme de buena manera.

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Método de análisis de datos.....	17
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	25
VI. RECOMENDACIONES.....	25
REFERENCIAS.....	26
ANEXOS.....	31

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Tabla de análisis de normalidad.....	19
Tabla 2. Correlación entre variables	19
Tabla 3. Correlación entre dimensiones.....	20
Tabla 4. Correlación entre síndrome de burnout y las dimensiones de satisfacción laboral	21
Tabla 5. Correlación entre satisfacción laboral y dimensiones de síndrome de burnout.....	21

Índice de gráficos y figuras

	Pág.
Figura 1. Esquema del diseño de la investigación	12
Figura 2. Fórmula del análisis del coeficiente de Rho de Spearman.....	17

RESUMEN

La siguiente investigación tiene como objetivo, poder determinar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral, así mismo se trabajó con la investigación de tipo básica con una muestra de 310 docentes de las I.E. de la provincia de Yungay, también se utilizó el Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBI-SS) de Chico Robles la escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) de Sonia Palma para medir las variables.

Además, se obtuvo como resultados una correlación significativa con el valor de $-0,488$ de las variables, y en cuanto a las dimensiones se utilizó el rho de Spearman encontrando que si existe una correlación significativa en la mayoría de las dimensiones. Lo mismo sucedió en cuanto se midió las correlaciones de las variables con las dimensiones de la otra, donde se muestra que hay una relación negativa entre el agotamiento emocional y la despersonalización con la satisfacción laboral como variable y con sus dimensiones también, pero que hay una relación positiva entre la realización personal y todas las dimensiones de la satisfacción laboral.

Por último, se obtuvo como conclusión que se acepta a la hipótesis de investigación la cual afirma que si hay una relación entre nuestras variables.

Palabras clave: Estrés laboral, trabajo, satisfacción, correlación y maestros.

ABSTRACT

The following research aims to be able to determine the relationship between burnout syndrome and job satisfaction, as well as basic research with a sample of 310 I.E. from the province of Yungay, the Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBI-SS) of Chico Robles and the Job Satisfaction Scale (SL-SPC) of Sonia Palma were also used to measure the variables.

In addition, a significant correlation was obtained as a result with the value of $-.488$ of the variables, and in terms of the dimensions, the sperman's rho was used, finding that there is a significant correlation in most of the dimensions. The same thing happened when the correlations of the variables with the dimensions of the other were measured, where it is shown that there is a negative relationship between emotional exhaustion and depersonalization with job satisfaction as a variable and with its dimensions as well, but that there is a positive relationship between personal fulfillment and all dimensions of job satisfaction.

Finally, it was concluded that the research hypothesis is accepted, which states that there is a relationship between our variables.

Keywords: Work stress, work satisfaction, correlation and teachers

I. INTRODUCCIÓN

Ada (2020) Hoy en día el síndrome de burnout es una problemática que no muchos lo mencionan pero que, si la padecen, este síndrome es una fase de cansancio emocional, mental y físico que se va dando como respuesta a mucha exigencia dentro del ámbito laboral e incluso provocando la insatisfacción de los que lo padecen en su trabajo. Así mismo Slocum (2009, citado por Faya, et al. 2018) menciona que la satisfacción laboral está definida como un conjunto de condiciones que una persona demuestra ante la presencia de varios aspectos dentro de su trabajo las cuales representan en general el interés para los que dirigen a estos equipos.

Rodríguez (2017) indica que en México en estos últimos años se ha podido ver un incremento de casos de docentes que están padeciendo de este problema a causa de los diversos cambios sociales y políticos que se fueron presentando en dicho país, de esta manera afectan negativamente al comportamiento de estos trabajadores, quienes presentan falta de compromiso con sus instituciones, baja autoestima y sobre todo insatisfacción del trabajo que están realizando, evidenciando de esta manera el distanciamiento cada vez más frecuente entre docentes y alumnos.

Aranda, et al (2019) realizaron un estudio sobre los componentes psicosociales del síndrome de burnout en 542 colaboradores peruanos de diversas áreas, donde se pudo observar que las mayores exposiciones con aspectos negativos fueron la sobrecarga de trabajo, las características de las actividades que se les designa y exigencia en todo aspecto dentro del área laboral; además de, que predominaba un comportamiento negativo de estas personas que era la poca satisfacción laboral debido a que no sienten que estén teniendo un buen desarrollo de carrera dentro de sus empresas.

Arias. et al (2017). Señalan que los estudios de esta problemática en el Perú iniciaron en los últimos tiempos de la década de los 90, centrándose en muestras del sector salud como primera instancia y luego en el sector educación, de esta manera en Cusco se evaluó a 64 doctores y 73 técnicas en enfermería de EsSalud donde se puede evidenciar que el 79.7% reportan niveles bajos en esta problemática, sin embargo también se puede observar que los trabajadores

varones que llevan laborando más de 12 años de servicio van presentando insatisfacción laboral; así mismo en Arequipa se evaluó 172 enfermeras dando como resultado al 65% de trabajadores con niveles altos del síndrome de burnout.

Fuster, et al (2019) realizaron una investigación en docentes peruanos, en el cual se identifica que en los maestros de la carrera de educación se presentan un desgaste emocional muy alto, a comparación de los otros componentes de este síndrome, lo que significa que aquellos van presentando pérdida de energía, debilidad emocional y cansancio en el trabajo que requiere atender a los estudiantes y todas sus necesidades, así mismo se evidencia en docentes de la facultad de ingeniería un nivel moderado con respecto a los componentes del síndrome de burnout, las cuales son: el desgaste emocional, la despersonalización y la realización personal; mostrando así que al tener una relación con el exterior se puede ir controlando estos aspectos en dicha población.

De esta manera se observa que, buscar la relación entre las variables es importante ya que estos son problemas que aquejan a muchos trabajadores en diversos sectores y se puede buscar una solución en conjunto, por ello la formulación del problema de este estudio es la siguiente: ¿Qué relación existe entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en los profesores de diversas I.E. públicas de la provincia de Yungay?

Este estudio se justifica bajo los siguientes aspectos; el primero es a nivel teórico, ya que este proyecto podrá ser utilizado como antecedente para posteriores investigaciones en base al tema sobre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral, así también a nivel práctico este estudio está siendo realizado ya que el síndrome de burnout es una patología demasiado fuerte que puede ocasionar diversas consecuencias ya sean físicas, mentales e incluso interpersonales para la persona, haciendo de esta manera que los trabajadores se sientan poco o nada satisfechos con sus logros dentro del ámbito laboral, lo cual es importante conocer para tener en cuenta en la realización de programas preventivos en la salud mental de los trabajadores.

Del mismo modo a nivel social, este estudio busca recoger los datos más efectivos de la población y poder verificar cual es la relación que hay entre estos problemas dentro de los docentes para que finalmente podamos realizar observaciones, tratamientos y prevenciones en nuestros docentes yungaínos. Y

para culminar a nivel metodológico, se pudo utilizar los instrumentos confiables para el estudio.

Igualmente presento mis objetivos dentro de este proyecto de investigación, donde se tuvo como objetivo general el poder determinar la correlación del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en los docentes de las I.E. públicas de la provincia de Yungay; asimismo tenemos a los objetivos específicos: Identificar con que estadístico se trabajará, realizando la prueba de normalidad correspondiente, luego analizar la relación que existe entre las dimensiones de ambas variables, además, sí existe relación entre el burnout como variable y las dimensiones de la satisfacción laboral y por último, sí hay un lazo o vínculo entre la satisfacción laboral como variable y las dimensiones del burnout.

Finalmente se muestra las hipótesis del estudio, que son las siguientes: hipótesis de investigación "Hi", si existe una relación significativa entre las dos variables; hipótesis nula "Ho", no hay una relación entre las dos variables; y la hipótesis alternativa "Ha", puede que exista una relación observable entre las variables.

II. MARCO TEÓRICO

Para poder realizar esta investigación se obtuvieron los siguientes antecedentes, a nivel internacional y nacional.

Caravaca, et. al. (2018) realizó una investigación donde su objetivo fue analizar la posible asociación entre las diferentes dimensiones del burnout y el grado de satisfacción laboral, para ello se recolectó la información de 59 participantes que cumplieran con los criterios establecidos haciendo uso del MBI de Maslach y Jackson y la Escala de satisfacción laboral de Warr como pruebas que midan las variables, donde se llegó a la conclusión de que si existe un lazo significativo entre las dimensiones de cada variable.

Álvarez et. al. (2019) desarrolló un trabajo con la participación de 1346 enfermeras españolas en los tiempos de crisis económica, el cual tuvo como finalidad estudiar el nivel de burnout y satisfacción, para lo cual utilizó como instrumentos de medición al cuestionario CUBO y el cuestionario Warr, donde se pudo observar por medio de los resultados encontrados que si hay una relación significativa entre las variables ya mencionadas.

Álvarez et. al. (2019) indicaron en su estudio la finalidad de representar y correlacionar al Burnout y la satisfacción en los colaboradores de Gendarmería en Arica- Chile, para ello se tomó a una población de 334 trabajadoras y como muestra a 290 de ellos, también hicieron uso del MBI de burnout y el cuestionario de Satisfacción laboral S20/23 para poder medir a las variables y finalmente se demostró que si existe una correlación observable entre dichas variables las cuales se corrobora por el coeficiente de Pearson.

En un artículo de Vásquez et. al. (2019) encontramos que no existe una correlación significativa entre las variables de Burnout y satisfacción, para ello se tomó en cuenta a 209 trabajadores del ámbito de la salud de los servicios de anestesia, emergencia y pabellón, médicos-quirúrgicos y medicina interna del Hospital Hermina Martín en Chile y como población y como muestra a 166 individuos, en este trabajo se utilizó al cuestionario de Maslach Inventory y la escala de satisfacción laboral S20/23.

En la investigación de Cordero y Vargas (2019) se demuestra que sí existe una relación de forma moderada y significativa entre el burnout y la satisfacción laboral en 123 docentes entre los 25 y 60 años del distrito de San Martín de Porres, donde se utilizaron los instrumentos MBI y la escala de SL-SPC, por último, como valor se tiene un puntaje de -,41.

Además, Carrillo (2020) realizó un estudio en 56 trabajadores de una Institución Educativa Privada en Moquegua en el año 2020, en el cual estableció el objetivo de examinar el vínculo entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral para lo cual utilizó como instrumentos la Maslach -MBI y la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC, y finalmente se demostró que existe una relación débil pero significativa de sus variables.

Agurto (2020) en su investigación llegó a la conclusión de que la relación entre el burnout y la satisfacción laboral no es significativa, para ello contó con la participación de 62 docentes de la Institución Educativa San Pedro de Piura, el cual se realizó con el instrumento de Maslach burnot investory (MBI.ES) y la escala multidimensional de satisfacción laboral.

Pérez (2021) realizó un estudio en la Ugel de Huancavelica con 100 participantes donde, se tuvo en cuenta a los directivos y docentes de ambos sexos, para comprobar el nivel de síndrome de burnout en dicha muestra, y en la cual se utilizó el Inventario de Burnout Maslach adaptado por salinas (2019). De esta manera se pudo observar que el 88% de la población encuestada presenta un nivel medio de síndrome de burnout mientras que el 4% representa un nivel alto de este síndrome.

Aliaga (2018) presenta un estudio con el objetivo de medir el nivel de satisfacción de docentes de una I.E. del distrito de San Borja, Lima, el cual conto con la participación de 40 personas de edades entre 23 a 55 años, haciendo uso de la Escala Satisfacción Laboral (SL-SPC) como instrumento de medición, de esta manera se pudo mostrar que un 52,50% de los participantes se encuentran insatisfechos dentro de su organización.

Chura y Cayo (2021) en su investigación tienen como objetivo comprobar la relación existente entre el síndrome de burnout y el clima laboral de los

colaboradores de la UGEL de Yunguyo, 2020; para esta investigación participaron 130 trabajadores de la UGEL, utilizando solo la muestra de 124 con un muestreo no probabilístico, así mismo cabe mencionar que se hizo uso de los instrumentos denominados Maslach Burnout Inventory-Student Surver (MBI-SS) y la Escala Clima Laboral CL-SPC para obtener la información necesaria, por último se puede observar que en la prueba de Rho de Spearman se demuestra que existe una correlación significativa entre ambas variables.

Bellido (2020) analizó la relación entre los conocimientos de auto eficiencia y la satisfacción laboral en 120 docentes de una I.E., utilizando un muestreo intencional y no aleatorio, donde se hizo uso de la Escala de eficiencia percibida de los maestros y la Escala de satisfacción laboral para docentes y el estadístico de Spearman para verificar que no hay una relación entre ambas variables.

Andrade (2021) menciona en su estudio que no existe una relación entre las variables del burnout y el desempeño docente, dicho estudio estuvo compuesto por 70 docentes de los colegios del distrito de Rímac, para lo cual utilizó el estadístico de Nagelkerke.

Valdiviezo (2020) muestra que la satisfacción laboral mantiene una relación directa con el desempeño docente en una población de 14 docentes de una I.E. en Guayaquil en el año 2020, para el cual usó un muestreo no probabilístico.

Luego de conocer algunos antecedentes que tienen relevancia con la investigación, iremos viendo algunos conceptos importantes sobre el tema.

Maslach y Jackson (1981-1986) mencionan que el burnout es una enfermedad del ámbito laboral que con frecuencia se presenta netamente en profesionales que realizan un servicio a otra persona, todo esto se puede comprobar en los diversos estudios los cuales fueron realizados con muestra de profesionales de la salud o de la educación.

Gurumendi (2021) menciona que burnout significa quemado en inglés, es por ello que este síndrome va recibiendo otros nombres como “consumido por el trabajo”, “quemado en el trabajo” entre otros, y está dentro de un conjunto de síntomas físicos y psíquicos tales como fuertes jaquecas, dolores estomacales o problemas estomacales, así mismo un cansancio emocional lo que hunde a la

persona provocando que este deje todo y no confié en sus capacidades en todo aspecto de su vida, volviéndose irresponsable.

También se toma en cuenta a Osorio y Cárdenas (2017) quienes muestran los dos modelos para explicar el estrés laboral, el primero es el de Siesgrist que se basa en el desequilibrio del esfuerzo y recompensa, y luego al modelo de Karasek que se centra en las demandas y el control.

Arias (2018) refiere que el modelo de Siesgrist propone al modelo del esfuerzo y recompensa, que se refiere a la posibilidad de un desbalance entre las variables mencionadas; en este modelo el esfuerzo se ve desde una manera extrínseca y una manera intrínseca, donde en la primera se muestra el desempeño de las actividades dentro de su ámbito laboral y poder tener el control de ellas, y en la segunda donde imposibilita a la persona desconectarse mentalmente. Y si hablamos de la otra variable están las recompensas donde consiste en el reconocimiento de sus logros, poner en una posición jerárquica mayor, entre otras. Cuando una persona no ve resultados de sus esfuerzos los problemas de insatisfacción laboral que puede llevar a un estrés prolongado.

De la misma manera Fernández (2017) también hace mención a otro modelo o enfoque del ámbito de salud ocupacional, donde se refiere al modelo de demandas-control como un modelo de demandas psicológicas que presenta cada individuo y el control de los recursos que obtiene en su ámbito laboral evitando de esta manera la presencia de algún tipo de problemas como el estrés.

Para Quispe (2017) el análisis del síndrome de burnout se da a través de diversos cuestionarios como instrumentos de medición y gran parte de ellas son autoinformes como el Maslach Burnout Inventory (MBI) el cual está considerado como la prueba psicológica más importante y aceptada por todos los investigadores ya que tiene una validez y confiabilidad que es fácil de adaptar en diferentes lugares del mundo.

En cuanto a Castillo (2020) menciona que los elementos del síndrome de burnout con la carga de trabajo y la presión para entregar a tiempo las actividades, es ahí donde esto tiene como consecuencia en el desempeño y calidad de trabajo, todos estos factores son de manera psicosocial pero también existen factores

físicos que influyen en este proceso como las posiciones en las que se encuentra la persona, los ruidos constantes, movimientos repetitivos y más.

Osorio y Cárdenas (2017) mencionan que el estrés siempre ha existido en todos ya que esto nos ayuda a poder enfrentarnos y estar atentos a los problemas, pues la resolución de conflictos es importante en todo ámbito pues esto nos vuelve más productivos, sin embargo, si no tomamos conciencia de que el estrés se puede agravar y solo lo dejamos pasar podemos presentar graves problemas de salud lo que conlleva a no poder seguir realizando nuestras actividades como deseamos.

Además, se evidencia que los factores del síndrome son diversos y que, pueden ser prevenidos antes de su aparición. Asimismo, el ambiente de trabajo y los recursos o materiales, que la persona tiene serán claves para la presencia del estrés, y, por otro lado, el reconocimiento y el clima laboral ayudará a que la productividad de cada docente vaya aumentando y todo eso será a favor de la salud y el crecimiento de la institución como empresa (Bocanegra y Leyton, 2020)

Por otro lado, cabe resaltar que el síndrome de burnout presenta muchos síntomas que afectan a la persona en su salud física y emocional. En muchos casos esto conlleva a un colapso del organismo al no saber cómo controlar la apatía, la agresividad, la falta de sueño, la culpa de no poder realizar sus actividades con normalidad o las frustraciones al no poder enfrentarse a estos problemas que se le presentan, entre otros (Martínez, 2017).

Gallardo, et. al. (2019) manifiesta que este síndrome va afectando a quien lo padece no solo a nivel psicológico, sino también a nivel físico ya que ocasiona otras alteraciones en el sistema locomotor y problemas psicosomáticos como lo son las dificultades gástricas y problemas al corazón. De la misma manera cabe mencionar que este síndrome no solo afecta de manera individual a la persona, sino que se va mostrando como un proceso multidimensional que va a influir en los factores interpersonales y por ende a la organización o institución donde este laborando.

Los síntomas del burnout se pueden observar en tres áreas, en los síntomas psicosomáticos donde se encuentran las úlceras, dolores de cabeza problemas de alimentación, hipertensión y más; luego están los síntomas

conductuales donde se ve el consumo de sustancias tóxicas, conductas agresivas y más; y por último los síntomas emocionales que se relacionan con lo anterior mencionado, en el que se ve las irritaciones, el distanciamiento, disminución de autoestima y más (Bocanegra y Leyton, 2020).

Zumba (2019) infiere que el síndrome de burnout y el estrés laboral están muy relacionados y que lo único que los puede diferenciar en lo siguiente, el tiempo, menciona que mientras que el estrés laboral se presenta en la persona provocando diversas situaciones o momentos incómodos pues esta puede ayudar a activar el estado de alerta y así mejorar en la resolución de problemas ante la situación negativa presentada, sin embargo el síndrome de burnout se va a presentar en un tiempo más extenso con más consecuencias negativas en la persona.

A continuación, se podrá observar los conceptos y teorías sobre la satisfacción laboral.

Cordero y Vargas (2019) indican que no existe un acuerdo para definir con claridad la satisfacción laboral, sin embargo, para algunos este es un estado de ánimo que se presenta a diversas experiencias en la organización donde la persona esté trabajando, y para otros pues que es una manera que una persona tiene de forma general ante el trabajo en sí.

La satisfacción laboral está determinada como la sensación de la persona ante el trabajo, en las cuales están involucradas sus valores y costumbres creados en base a la experiencia en dichos lugares. Estos aspectos están constituidos desde el lugar de trabajo hasta las relaciones que presente con los demás, y todo ello se vincula con el desempeño de la persona, ya que un trabajador feliz es un trabajador productivo (Palma, 2005).

Gestión (s.f) indica que la satisfacción es un estado emocional positivo que resulta de la experiencia en su entorno laboral ya sea de manera negativa o positiva, y que este estado es cambiante dependiendo a la situación que se va presentando en el tiempo en dicha empresa.

Bizneo (2020) menciona que la satisfacción se presenta como sentimiento ante la organización donde se encuentra y las tareas que esta ira realizando, asimismo, que es una percepción subjetiva basada en la experiencia de la persona.

Por ello es importante conocer los factores de la satisfacción, tales son: El clima laboral donde se considera las relaciones interpersonales de los trabajadores dentro de su centro, así también los valores que este tiene y el cómo ve a la empresa en base a sus objetivos. La cultura de la organización donde es importante que la persona se identifique con la empresa. El puesto que se tiene debe de estar acorde a las habilidades y conocimientos de la persona, y luego la probabilidad de crecer dentro de la empresa.

Lugo (2019) junto a su equipo de Glassdoor realizaron un estudio en trabajadores de 5 países; Estados Unidos, Reino Unido, Alemania, Francia y Canadá; con la finalidad de establecer cuáles son los factores laborales que enriquecen a la satisfacción laboral, teniendo como indicadores a evaluar a la oportunidad profesional, beneficios, cultura organizacional, los tipos de liderazgo que se ejercen dentro de su centro de trabajo y muchos más.

A esto se obtuvo como resultados a 3 factores, el primero fue la cultura y valores de una empresa, el segundo fue la calidad de liderazgo por parte de sus jefes y tercero el acceso a las oportunidades de carrera dentro de su organización. Y por otro lado los factores con menos adquisición de los empleados fueron el balance entre la vida personal y el trabajo, los beneficios y la perspectiva de la organización. Es de esta manera que se puede observar que ahora un buen salario económico no es suficiente para que un trabajador sea feliz o este satisfecho en su empresa.

Asimismo, Gestión (s.f) indica los siguientes tipos de la satisfacción laboral: satisfacción progresiva, donde el trabajo va ofreciendo más de lo que al inicio esperaba la persona que está en dicho trabajo; luego está la satisfacción estabilizada, es aquella donde el empleo da más o menos lo que ofreció en un inicio y de lo que esperaba este trabajador. Y por último la satisfacción resignada, es donde el trabajador no recibe lo que esperaba de dicha empresa.

De la misma manera tenemos a continuación a algunos indicadores de la satisfacción laboral.

Gestión (s.f) Como primer punto tenemos al trabajo en equipo en la cual se busca pertenecer a un grupo cohesionado donde todos se puedan llevar bien y

sentirse bien dentro de ella. Luego también está la relación con jefes y directivos, ya que la dirección de los equipos debe de ser motivadora, para ello es importante que los directivos puedan ofrecer un feedback adecuado. Así mismo, es importante la naturaleza del trabajo ya que ahí se va a evidenciar los resultados. De la misma manera las condiciones laborales puesto de que se evalúa las condiciones económicas que ofrece el trabajo, los retos que requiera cada labor, y el ambiente de seguridad y salud. Y por último los resultados individuales ya que este está ligado a las necesidades del trabajador y el cómo se adapta a la empresa.

Atalaya (1999) nos presenta varias teorías que explican la satisfacción laboral: La teoría de satisfacción laboral de Herzberg, es una propuesta mostrada por Frederick Herzberg la cual está basado en dos factores, el intrínseco y el extrínseco, el primero se produce por la relación entre el trabajo, la realización, el reconocimiento, los estímulos y la responsabilidad, mientras que la segunda tiene que ver con las condiciones de trabajo y los aspectos externos de su sentir. Teoría de las necesidades de David McClelland, quien explica que la satisfacción laboral se basa en tres necesidades, la necesidad de logro, la necesidad de afiliación y la necesidad de poder, es decir que todos los individuos tenemos presentes estas necesidades para en cierto grado y dependiendo a cada persona, ya que no todos los tenemos en el mismo grado. Teoría de equidad, diseñada por Adams quien expone que las personas solemos comparar lo que damos por lo que recibimos, es decir comparamos si es justo o no las recompensas que tenemos por las actividades que vamos realizando y de la misma manera juzgamos el mismo procedimiento de nuestro compañero. Teoría de la fijación de metas, (Davis y Newstrom) dicen que la fijación de metas concretas de una persona hará que esta tenga mayor desempeño laboral lo que a la larga le hará tener grandes logros y de la misma manera producirá en la persona una satisfacción laboral. Teoría de refuerzo, (Wexley y Yuki) hablan sobre esta teoría como una teoría basada en la ley del efecto el cual indica que los resultados positivos acompañados por una recompensa o premio son más probables que se repitan, es decir en el trabajo o área laboral si un colaborador realiza una actividad muy bien hecha y esta está acompañada de las felicitaciones de sus compañeros o reconocimiento de su jefe pues hará que se sienta bien y pretenda seguir realizando sus actividades de una mejor manera.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

Tipo de investigación.

Ceroni (2010) indica que en estos casos se hace el uso de la investigación de tipo básica ya que tiene como finalidad poder adquirir nuevos conocimientos para seguir contribuyendo con los avances a la sociedad.

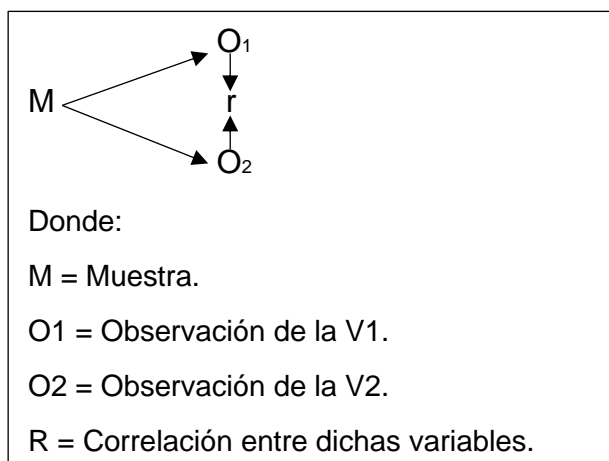
Diseño.

El diseño de investigación que se usó en este estudio es un diseño no experimental, puesto que se pudo realizar sin manipular las variables para poder observar el fenómeno que se presenta y luego poder analizarla.

(Dzul, s.f.)

Figura 1

Esquema del diseño de la investigación.



Fuente: El proyecto educativo “Metodología de la investigación”

3.2. Variables y operacionalización.

Variable 1: Síndrome de burnout.

Definición conceptual: El síndrome de burnout se identifica por el agotamiento emocional, la despersonalización, y una baja realización personal en el área organizacional, la cual se incrementa si esta persona está en un medio cuya actividad diaria se basa en el servicio con otro ser humano. (Maslach y Jackson, 1981).

Definición operacional: Es una respuesta por los docentes al presentarse alguno de los síntomas del síndrome de burnout, los cuales están medidas en un nivel bajo, medio y alto.

Indicadores:

Cansancio emocional.

Despersonalización.

Baja realización personal.

Escala de medición: Ordinal.

Variable 2: Satisfacción laboral.

Definición conceptual: La satisfacción laboral es la práctica firme hacia un trabajo, está fundada en las creencias o valores que se pueden a ver creado en el camino de su experiencia laboral. Las actitudes de la persona estarán en relacionadas a todo lo que acontece su ambiente laboral y se evidenciará en su desempeño y productividad dentro de este lugar de trabajo, ya que se menciona que un colaborador feliz es un colaborador más productivo (Palma, 2005).

Definición operacional: El instrumento para medir la satisfacción laboral usa la técnica de Likert, además, tiene 27 ítems los cuales se pueden medir en muy satisfecho, satisfecho, promedio, insatisfecho, muy insatisfecho.

Indicadores:

Significación de tarea.

Condiciones de trabajo.

Reconocimiento personal y/o social

Beneficios económicos

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población, Muestra y Muestreo.

Población: Franco (2014) menciona que la población es el total de un fenómeno al que se busca realizar un estudio, estas deben de contar con las características en común que se encuentran dentro del tema a tratar en la investigación.

En ese sentido la población con la que cuenta esta investigación es de 1 143 docentes de las I.E. públicas de la provincia de Yungay los cuales pertenecen al nivel inicial, primaria y secundaria.

Criterios de inclusión:

Docentes que se encuentren trabajando en una institución educativa pública de la provincia de Yungay.

Docentes que deseen participar de la investigación propuesta.

Docentes de ambos sexos.

Docentes de todas las áreas.

Criterios de exclusión:

Docentes que pertenezcan a otra institución educativa fuera de la provincia de Yungay.

Practicantes de docencia en una institución educativa.

Docentes que ya no trabajen o se encuentren retirados de ese rubro.

Docentes que no acepten participar de la investigación.

Muestra: Franco (2014) indica que la muestra es una parte de la población con la que se busca realizar una investigación. Esta cantidad tiene que tener en común las características esenciales que solicita la investigación y cuenta con los criterios de inclusión y exclusión.

Para la muestra de esta investigación se tomará en cuenta a algunos colegios de los niveles de inicial, primaria y secundaria de 3 distritos de la provincia de Yungay haciendo un conteo aproximado de 305 docentes en dichas I.E.

Muestreo: Hernández y Carpio (2019) refiere que el muestreo utilizado en este estudio es no probabilístico intencional porque se caracteriza en hallar con toda cautela la muestra más significativa que cumplan con todos los criterios de la investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Para Franco. (2014). Las técnicas e instrumentos de recolección de datos son utilizadas para recoger toda información necesaria para una investigación, los instrumentos miden las actitudes de forma objetiva en base a las preguntas realizadas por un tema específico sobre la investigación.

Ficha técnica de la variable 1: Síndrome de burnout

Nombre: Maslach Burnout Inventory-Student Survey (MBI-SS)

Autor: Maslach y Jackson

Año: (1981)

Procedencia: España

Adaptada al castellano: El MBI-HSS, elaborado por Gil-Monte (1994) y Peiró (1997).

Adaptado en el Perú: Chico Robles en el año (2019)

Administración: Individual o colectiva

Aplicación: Profesionales de ayuda y Servicios

Numero de ítems: 22 predictores

Tiempo: 10 a 15 minutos

Escalas: Agotamiento Emocional; Despersonalización y Realización Personal en el trabajo.

Consigna de aplicación:

Se recomienda a los docentes leer atentamente el instrumento, para que seguidamente tenga la amabilidad de marcar las respuestas de acuerdo a la escala de Likert que contiene 7 alternativas de respuesta, las cuales son; “0 - nunca” hasta “6 - todos los días”.

Propiedades psicométricas originales:

En relación a los valores que dispone este instrumento de “Maslach y Jackson” indicaron que, de acuerdo a la versión original, el coeficiente que se obtuvo en el “alfa de Cronbach” es de 0,658 para toda la escala; mientras que por dimensiones se obtuvo de la siguiente manera, “AE” el alfa fue de 0,835; en “D” fue de 0,407 y en FR fue de 0,733.

Propiedades psicométricas peruanas:

Respecto a los valores psicométricos que el instrumento de acuerdo a Chico Robles (2019) el nivel de Alpha de Cronbach fue de 0,892. Con la sub escalas de 0,700 para el NAE, con 0,600 para la dimensión D, y de 0,735 para el NRP.

Ficha técnica de la variable 2: Satisfacción laboral.

Para la segunda variable la técnica que se usara es la encuesta y el instrumento de medición la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC, esta escala mide la actitud del trabajador hacia el trabajo donde detecta cual es el nivel de agrado que este le resulta considerando sus actividades y ambiente laboral. También cabe mencionar que se puede aplicar de manera individual como grupal con el formato físico o computarizado.

Ficha Técnica

Nombre: Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)

Autora: Sonia Palma Carrillo.

Procedencia: Perú

Administración: Colectivo e individual en formatos computarizado o en físico.

Tiempo de aplicación: 5 minutos en formato computarizado y 15 minutos en físico.

Grupos de aplicación: Trabajadores con relación laboral de dependencia.

Calificación: Computarizada.

Factores Componentes (04): Significación de la Tarea, condiciones de Trabajo, reconocimiento Personal y/o Social, beneficios Económicos

Usos: Diagnóstico Organizacional

Baremos: Baremos percentiles generales para muestra total, por sexo y grupo ocupacional.

Puntuaciones: "T" por factores

Materiales: Manual / Cuestionario (formato físico) / CD.

Confiabilidad y Validez.

Los resultados para validez y confiabilidad según el manual de la escala se realizaron en el programa del SPSS con la finalidad de obtener los análisis estadísticos. Con respecto a la confiabilidad se realizó con el método de consistencia interna a través del coeficiente Alfa de Cronbach y Dos mitades con el coeficiente de Guttman. Lo cual nos da una confiabilidad de 0.970 y 0.90 correspondientemente a los métodos ya mencionados. Palma (2004)

3.5. Procedimientos.

Para poder iniciar con la investigación se definió a la población para dicho estudio y por su puesto los instrumentos que se harían uso, todo ello en base a la problemática que se deseó trabajar, después se procedió a buscar información sobre las variables elegidas, buscando antecedentes del problema en fuentes que contengan buena confiabilidad, posterior a ello se procedió a la elaboración de los formularios en la herramienta Google Forms para digitalizar las preguntas y el recojo de todos los datos necesarios de manera virtual a la población propuesta, en la cual se considera una pequeña presentación sobre la investigación realizada, además de los datos de la

persona quien realiza el estudio, así mismo se presenta un ítem donde los encuestados mencionaran si aceptan o no ser parte de esta investigación teniendo en cuenta la información ya brindada y las instrucciones que se les brindo en cuento a los instrumentos, para después proceder a llenar los datos necesarios y respuestas a las encuestas presentadas.

Al finalizar la elaboración del instrumento por Google forms se inicia a difundir por medio de whatsapp y Messenger a los docentes de las diversas I.E. públicas de la provincia de Yungay que actualmente se encuentran laborando en alguno de los centros.

Por diversos motivos no se pudo alcanzar a la población esperada de manera virtual, por lo que, se procedió a ir de colegio en colegio llevando las pruebas de manera física, donde, los docentes fueron respondiendo a las preguntas.

3.6. Método de análisis de datos.

Para la elaboración del análisis de datos de este estudio se utilizó la rho de Spearman para la parte correlacional. A continuación, se presenta la fórmula para el coeficiente de correlación de rho de Spearman.

Figura 2

Fórmula del análisis del coeficiente de Rho de Spearman.

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum D^2}{n(n^2 - 1)}$$

Nota: El gráfico representa la fórmula que se utiliza para encontrar la relación de dos variables según el coeficiente de Rho de Spearman.

Luego para el procedimiento de los datos y recogida de los resultados se empelará el programa estadístico SPSS versión 23, donde podremos corroborar la diferencia significativa entre la primera y segunda variable. Como presentación final se elaborará las tablas en base a la comparación de nuestras variables las cuales se mostrarán la correlación y los porcentajes de significancia.

3.7. Aspectos éticos.

Por lo tanto, el presente trabajo cumple con los aspectos éticos en su elaboración, respetando los valores y el comportamiento ético, citando de una manera adecuada y realizando las referencias en el recojo de información complementaria utilizada en el trabajo, donde se considera siempre la identidad del autor con la finalidad de brindar una información verdadera y eficaz.

Es por ello que el colegio de psicólogos del Perú en su código de ética profesional (2017) indican desde el artículo 20 al 26 que se salvaguarda la confidencialidad de la información que uno pueda poseer de la persona, y que solo podrá ser publicada en caso de que esta persona dé su consentimiento y de caso contrario estos actos serán sancionados.

Así mismo APA (2010) en sus principios éticos y código de conducta mencionan que la norma 3.04 evita dañar a los participantes de la investigación, de la misma manera en la norma 3.10 y la norma 4 nos indican que al realizar una investigación se tiene que presentar un consentimiento a los participantes y tener en completa confidencialidad los datos obtenidos en dicha investigación. En la norma 8.11. y 8.15 nos refieren que aquellos trabajos previos utilizados para la investigación deben de ser citados o no presentados como obra propia.

CONCYTEC (2017) en el código nacional de la integridad científica, capítulo 2, menciona sus principios de integridad para una buena práctica de ética en una investigación, en la cual se indica que la elaboración, el recojo de información y/o resultados serán utilizados objetivamente más no manipulados ni usados para fines personales y/o financieros. Así mismo que cualquier intento de falsificación o plagio será sancionado por la entidad ya mencionada. También se garantiza la confidencialidad de algunos datos de los participantes de la investigación y que estos deben de a ver firmado una carta de consentimiento para su colaboración dentro del estudio.

IV. RESULTADOS

Tabla 1.

Prueba de normalidad inferencial

Variable	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	p	Estadístico	gl	p
BURNOUT	0.213	310	<.001	0.880	310	<.001
Agotamiento emocional	0.143	310	<.001	0.918	310	<.001
Despersonalización	0.206	310	<.001	0.841	310	<.001
Realización personal	0.325	310	<.001	0.784	310	<.001
SATISFACCIÓN	0.168	310	<.001	0.950	310	<.001
Significación de tarea	0.171	310	<.001	0.894	310	<.001
Condiciones de trabajo	0.211	310	<.001	0.887	310	<.001
Reconocimiento personal y/o social	0.224	310	<.001	0.851	310	<.001
Beneficios económicos	0.115	310	<.001	0.946	310	<.001

Nota: gl=muestra de la investigación, p=significancia estadística.

Interpretación:

En la tabla 1 se tendrá en cuenta la prueba de ajuste de bondad de Kolmogorov-Smirnov ya que según Romero (2016) menciona que se hace uso de esa prueba cuando el tamaño de muestra es mayor a 50 individuos. También se observa que los valores de p son menores que 0.05 por lo tanto se usó una prueba no paramétrica que es el Rho de Spearman.

Tabla 2.

Correlación entre variables

Variable	rho	p	
Síndrome de burnout	Satisfacción laboral	-,488	<.001

Nota: rho=coeficiente de correlación Spearman; p= nivel de significancia estadística

Interpretación:

Se observa que entre las variables del síndrome de burnout y la satisfacción laboral existe una correlación negativa estadísticamente significativa, ya que tiene una correlación de -,488 que puede ser interpretada de nivel moderado según Ferguson (2009)

Tabla 3.***Correlación entre dimensiones***

Variable		rho		p
Significación de tarea	Agotamiento emocional	-,483	**	0.000
	Despersonalización	-,111		0.051
	Realización personal	,138	*	0.015
Condiciones de trabajo	Agotamiento emocional	-,461	**	0.000
	Despersonalización	-,209	**	0.000
	Realización personal	,413	**	0.000
Reconocimiento personal y/o social	Agotamiento emocional	-,592	**	0.000
	Despersonalización	-,395	**	0.000
	Realización personal	,599	**	0.000
Beneficios económicos	Agotamiento emocional	-,399	**	0.000
	Despersonalización	-,085		0.137
	Realización personal	,135	*	0.018

Nota: rho=coeficiente de correlación Spearman; p= nivel de significancia estadística

Interpretación:

En la tabla 3 se ve la correlación entre dimensiones, donde, la primera dimensión de la variable satisfacción laboral con las dimensiones del síndrome de burnout comprenden los valores de entre -,483 y ,138 lo que indica que están entre los niveles de bajo y moderado con una significancia estadística adecuada en los 3 valores; así mismo se ve los valores de correlación entre las condiciones de trabajo y las dimensiones del síndrome de burnout que están entre los valores de -,461 y ,413 lo que quiere decir que se encuentran en un nivel moderado con una significancia estadística adecuada; también podemos observar que los valores de la correlación entre el reconocimiento personal y/o social con las dimensiones del síndrome de burnout se encuentran entre -,592 y ,599 encontrándose en un nivel moderado y con una significancia estadística adecuada; por último los valores que representan a la correlación de los beneficios económicos y las dimensiones del síndrome de burnout están entre -,399 y 135, mostrándonos así que están en un nivel entre moderado y bajo con una significancia estadística adecuada a excepción de la dimensión de la despersonalización donde su significancia excede el 0.05 indicando así que no es muy significativa la relación.

Tabla 4.***Correlación entre síndrome de burnout y dimensiones de satisfacción laboral***

Variable	Dimensiones	rho	p
Síndrome de Burnout	Significación de tarea	-,247	<.001
	Condiciones de trabajo	-,520	<.001
	Reconocimiento personal y/o social	-,621	<.001
	Beneficios económicos	-,117	<.05

Nota: rho=coeficiente de correlación Spearman; p= nivel de significancia estadística

Interpretación:

En la tabla 4 se observa que el síndrome de burnout se relaciona negativamente con todas las variables de la satisfacción laboral en un nivel moderado y bajo, además que, es estadísticamente significativa, lo que indica que mientras que la significación de tarea, las condiciones de trabajo, el reconocimiento personal y social y los beneficios económicos son menores el síndrome de burnout es mayor.

Tabla 5.***Correlación entre satisfacción laboral y dimensiones de síndrome de burnout***

Variable	Dimensiones	rho	p
Satisfacción laboral	Agotamiento emocional	-,597	<.001
	Despersonalización	-,249	<.001
	Realización personal	,419	<.001

Nota: rho=coeficiente de correlación Spearman; p= nivel de significancia estadística

Interpretación:

En la tabla 5 se observa que la variable satisfacción laboral se relaciona negativamente con las dos primeras dimensiones del síndrome de burnout, y positivamente con la última. Es decir que mientras que el agotamiento emocional y la despersonalización sean menores en un docente, la satisfacción laboral será mucho mayor; mientras que la realización personal de un docente sea mayor la satisfacción laboral de esta también será mayor, además que, es estadísticamente significativa.

V. DISCUSIÓN

El desarrollo de esta investigación toma dirección hacia el síndrome de burnout y la satisfacción laboral, ya que estas problemáticas en la actualidad toman gran énfasis en el ámbito laboral y más en la población en la cual se realizó este estudio. Se sabe que el síndrome de burnout es una problemática que no muchos lo mencionan pero que, si la padecen, este síndrome es una fase de cansancio emocional, mental y físico que se va dando como respuesta a mucha exigencia dentro del ámbito laboral e incluso provocando la insatisfacción de los que lo padecen en su trabajo, Ada (2020, pag. 1). Así mismo Slocum (2009, citado por Faya, et al. 2018) menciona que la satisfacción laboral está definida como un conjunto de condiciones que una persona demuestra ante la presencia de varios aspectos dentro de su trabajo las cuales representan en general el interés para los que dirigen a estos equipos.

Además, para esta investigación se tomó en cuenta a dos instrumentos que cuentan con una validez y confiabilidad adecuada para nuestra población; estos instrumentos son la escala de Satisfacción laboral (SL-SPC) de Sonia Palma para medir la segunda variable y para la primera variable tenemos a (MBI-SS) Maslach Burnout Inventory.

Se tomó en consideración a estos instrumentos ya que se comprobó que tienen adecuados valores psicométricos adaptados y creados en nuestro país; así como se muestra a continuación; respecto a los valores de la variable de burnout adaptado por Chico Robles (2019) tenemos que el nivel de Alpha de Cronbach fue de 0,892. Y con respecto a la confiabilidad del cuestionario de satisfacción laboral se tiene un Alpha de Cronbach y Dos mitades con el coeficiente de Guttman. Lo cual nos da como resultados un 0.970 y 0.90 correspondientemente a los métodos ya mencionados. Palma (2004)

Con lo mencionado líneas anteriores se consideró como objetivo general determinar la relación del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en docentes de las I.E. públicas de la provincia de Yungay, cuyos resultados mencionan que, sí existe una relación significativa en un nivel moderado entre ambas variables, ya que tenemos los valores de $-0,488$, frente a esto podemos mencionar que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, la cual indica que si existe una relación observable entre ambas variables. Estos datos coinciden con los

resultados de Cordero y Vargas (2019) donde tiene como valores correlacionales a un $-.41$ indicándonos de esa manera que entre las variables ya mencionadas si existe una correlación significativa. Todo esto indica que mientras más burnout exista en el docente menos satisfacción laboral existirá.

Después se presenta al primer objetivo específico que es, identificar con que estadístico se trabajará, realizando la prueba de normalidad correspondiente, donde los valores de p son menores a 0.05 , lo que significa que se trabajó con el estadístico no paramétrico del Rho de Spearman. Lo cual nos lo menciona Romero (2016), donde indica que el p valor debe de ser menores a $0,05$, o de caso contrario se trabaja con estadísticos paramétricos.

Luego se tiene como segundo objetivo específico, analizar la relación de las dimensiones de cada variable, donde los resultados muestran lo siguiente: B1 y S1= $-.483$; B1 y S2= $-.461$; B1 y S3= $-.592$ y por último a B1 y S4= $-.399$; esto significa que si hay una relación negativa pero significativa entre el agotamiento emocional y las 4 dimensiones de la satisfacción, demostrando así que mientras más significancia de tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y beneficios económicos exista en una persona, menos agotamiento emocional tendrá. También se muestra los resultados de la relación entre la despersonalización y las dimensiones de la satisfacción que son las siguientes: B2 y S1= $-.111$; B2 y S2= $-.209$; B2 y S3= $-.395$ y por último a B2 y S4= $-.085$; eso demuestra que mientras más significancia de tarea, condiciones de trabajo y reconocimiento personal haya en una persona menos despersonalización habrá, por otro lado se observa que hay una relación baja y no significativa entre la despersonalización y el beneficio económico que la persona posee. Como última dimensión se tiene a la realización personal, la cual muestra como resultados la siguiente: B3 y S1= $.138$; B3 y S2= $.413$; B3 y S3= $.599$ y por último a B3 y S4= $.135$; mostrando así que, la realización personal y las dimensiones de la satisfacción tienen una relación positiva y significativa entre ellas. Esto se puede corroborar con el estudio de Caravaca, F. et. al. (2018) quien realizó una investigación a la cual llego como conclusión de que si existe una relación significativa entre las dimensiones de cada variable.

Así también se tiene como tercer objetivo específico buscar la relación entre las dimensiones de la satisfacción laboral y la variable síndrome de burnout, en la cual

tenemos como resultados los valores de que el síndrome de burnout se relaciona negativamente con todas las variables de la satisfacción laboral en un nivel moderado y bajo, además que, es estadísticamente significativa, lo que indica que mientras que la significación de tarea, las condiciones de trabajo, el reconocimiento personal y social y los beneficios económicos son menores el síndrome de burnout es mayor en nuestra población. Esto se puede corroborar con el estudio de Carrillo (2020) donde se evidencia que las dimensiones de la satisfacción laboral y el síndrome de burnout tienen una relación débil pero significativa y también con la investigación de Cordero y Vargas (2019) donde se evidencia que hay una relación significativa entre las dimensiones de la satisfacción laboral y el síndrome de burnout.

De la misma manera el cuarto objetivo específico buscar la relación entre las dimensiones del síndrome de burnout y la variable satisfacción laboral, donde se obtuvo como resultados los valores de que la variable satisfacción laboral se relaciona negativamente con las dos primeras dimensiones del síndrome de burnout, y positivamente con la última. Es decir que mientras que el agotamiento emocional y la despersonalización sean menores en un docente, la satisfacción laboral será mucho mayor; mientras que la realización personal de un docente sea mayor la satisfacción laboral de esta también será mayor, además que, es estadísticamente significativa. Lo cual se puede coincidir con la investigación de Agurto (2020) donde sus resultados fueron que la satisfacción laboral y el agotamiento emocional tienen una relación débil negativa de $-,212$; así mismo que la relación entre la satisfacción laboral y la despersonalización es de $-,236$ teniendo una débil relación negativa entre ambas; y por último que la relación entre la satisfacción laboral y la realización personal es de $,367$.

Para finalizar se señala las limitaciones que se han presentado para realizar esta investigación, una de ellas fue el hecho de no tener una respuesta inmediata de los centros o instituciones con las que se iba a trabajar, luego también tenemos que no todas aceptaron el hecho de aplicar las pruebas ya que mencionaban que se requería de tiempo la cual ellos no contaban, también fue una limitación el realizarlo de manera virtual ya que eso hacía que algunos docentes no respondieran de manera adecuada o que respondieran solo por compromiso, todo esto llevo a desarrollarlo de manera presencial, tomando más tiempo de lo normal.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: De acuerdo al objetivo general, determinar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en docentes de las diversas I.E. públicas de la provincia de Yungay, se muestra que, si existe una relación negativa significativa de nivel moderado, lo que nos indica que mientras más síndrome de burnout exista menos satisfacción laboral habrá en los docentes.

SEGUNDA: Se realizó la prueba de normalidad para verificar con que estadístico se iba a trabajar, en lo cual pudimos ver que se trabajó con el Rho de Spearman.

TERCERA: Se realizó la correlación entre las dimensiones de ambas variables donde, se evidencio que en cuanto al agotamiento emocional y la despersonalización existe una correlación negativa con las dimensiones de la satisfacción laboral, en cambio en cuanto a la realización personal tiene una correlación positiva con las dimensiones de la satisfacción laboral.

CUARTA: Así mismo se realizó la correlación de rho de Serman para ver la relación entre el síndrome de burnout como variable y las dimensiones de la satisfacción laboral, en la cual se evidenció una correlación negativa en todas las dimensiones.

QUINTA: Por último, también se realizó la correlación de la satisfacción laboral como variable con las dimensiones del síndrome de burnout, en la cual se concluye que hay una relación significativa con las tres dimensiones, pero una relación negativa con las dos primeras dimensiones y una relación negativa con la última.

VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda realizar más trabajos correlacionales en el área organizacional y mejor si es en la misma población que se utilizó en este estudio.
- También que se pueda utilizar instrumentos de medición que sean confiables y válidos, tomando en cuenta los términos utilizados en las preguntas.
- Así mismo se recomienda a los futuros investigadores ser muy cautos al elegir su población y tener certeza de que se podrá aplicar los instrumentos en caso sea alguna institución.
- Por último, se sugiere tomar precaución para el momento de aplicar las pruebas, ya que pueden existir muchos distractores en dicho momento.

REFERENCIAS

- Ada (2020) *Síndrome de burnout o desgaste profesional*.
<https://ada.com/es/conditions/burnout/>
- Agurto Guevara, A. V. (2020). *Relación entre Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de la I.E. San Pedro 2019* (Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo, Perú).
<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40341>
- Aliaga Panduro, D. (2018). *Satisfacción laboral en los docentes de educación primaria de la Institución Educativa Particular Marinés en el distrito de San Borja, 2017* (Tesis de Licenciatura, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Perú). <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2199>
- Alvarez, C., Chacón, F., Sanches, E. (2019). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en funcionarios de prisiones de Arica-Chile*. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP*.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612019000100003&lng=es&tlng=es.
- Álvarez Gómez, L., Mori Vara, P., Gómez Sánchez, M. (2019). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en enfermeras españolas en tiempo de crisis económica*. *Biblioteca Virtual en Salud, España*.
<https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/ibc-ET2-2288>
- Andrade, A. (2021). *El síndrome de Burnout en el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito – Rímac 2020*. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Perú)
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62412>
- APA (2010) *Principios éticos de los psicólogos y código de conducta* (Archivo PDF).
http://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/comite_etica/Codigo_APA.pdf
- Arias, L. (2018). *El modelo del esfuerzo-recompensa y el de inmersión (engagement) entre trabajadores de diversas organizaciones*.
<http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xxiii/docs/3.03.pdf>

- Arias, W., Muñoz, A., Delgado, Y., Ortiz, M. y Quispe, M. (2017). *Síndrome de burnout en personal de salud de la ciudad de Arequipa (Perú). Medicina y Seguridad del Trabajo*.
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2017000400331&lng=es&tlng=es.
- Atalaya, M. (1999). *Satisfacción laboral y productividad. Revista de Psicología*.
https://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm
- Bellido, S. (2020). *Autoeficacia docente y satisfacción laboral en docentes de I.E. públicas y privadas (Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú)* <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/18930>
- Bizneo (2020). *Factores que influyen en la satisfacción laboral*.
<https://www.bizneo.com/blog/satisfaccion-laboral/>
- Bocanegra, V. y Leyton, W. (2020) *Síndrome de burnout en Latinoamérica: una revisión sistemática*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54980>
- Caravaca, F., Carrión, J. y Pastor, E. (2018). *Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en profesionales del trabajo social en los centros penitenciarios de España. Revista Española de Sanidad Penitenciaria*.
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1575-06202018000200040&lng=es&tlng=en
- Carrillo, J. (2020). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes con trabajo remoto de una institución educativa privada de Moquegua 2020 (Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán, Perú)*
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7297>
- Castillo, A. (2020) *El síndrome de burnout en docentes de educación básica: sus efectos para la enseñanza en las matemáticas*.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/revista?codigo=26585>
- Ceroni, M. (2010). *¿Investigación básica, aplicada o sólo investigación?*
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1810-634X2010000100001&lng=es&tlng=es

- Chura, L. y Cayo, F. (2021). *Síndrome de burnout y clima laboral en los trabajadores de la Ugel de la provincia de Yunguyo, 2021* (Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo, Perú). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58996>
- Colegio de Psicólogos del Perú (2017). *Código de ética profesional del Psicólogo peruano*. (Archivo PDF) http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf
- CONCYTEC (2017) *Código Nacional de la Integridad Científica*. (Archivo PDF) <https://portal.concytec.gob.pe/images/publicaciones/Codigo-integridad-cientifica.pdf>
- Cordero, P. y Vargas, A. (2019). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas estatales y privadas del distrito de San Martín de Porres*. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/2796>
- Dzul, M. (s.f.). *Aplicación básica de los métodos científicos*. (Asignatura de Fundamentos de la Metodología, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, México) https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Presentaciones/licenciatura_en_mercadotecnia/fundamentos_de_metodologia_investigacion/PRES38.pdf
- Fernández, J. (2017). *Modelo Demandas-Control-Apoyo social en el estudio del estrés laboral en el Perú*. *Rev Med Hered*. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rmh/v28n4/a14v28n4.pdf>
- Franco, Y. (2014). *Tesis de investigación. Población y Muestra. Tamayo y Tamayo*. <http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2014/07/como-se-debe-citar-un-blog-como.html>
- Fuster, D., Jara, N., Ramírez, E., Maldonado, H., Norabuena, R. y García, A. (2019). *Desgaste ocupacional en docentes universitarios mediante el modelo factorial confirmatorio*. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.389>
- Gallardo, J., López, F. y Gallardo, P. (2019) *Análisis del síndrome de burnout en docentes de educación infantil, primaria y secundaria para su prevención y tratamiento*. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194160170017>

- Gestión (s.f) *Satisfacción laboral: descubre cómo evaluarla y toma medidas para motivar a tus trabajadores.* <https://www.gestion.org/que-son-las-stock-options/>
- Gurumendi, I. (2021) *Síndrome de burnout en docentes universitarios.* <https://dialnet.unirioja.es/servlet/revista?codigo=26323>
- Hernández, C. y Carpio, N. (2019) *Introducción a los tipos de muestreo. Alerta. Revista científica del instituto nacional de salud, 2(1), 77-79.* Revista-ALERTA-Año-2019. Vol.-2-N-1-vf-75-79.pdf (salud.gob.sv) https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/54980/Bocanegra_QVN-Leyton_RWJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lugo, S. (2019) *La perspectiva organizacional en la práctica del executive coaching.* Editorial RRHHdigital. <http://www.rrhhdigital.com/editorial/152034/>
- Marroquín, R. (s.f.) *Metodología de la investigación.* http://www.une.edu.pe/Sesion04-Metodologia_de_la_investigacion.pdf
- Martínez, R. (2017) *Síndrome de burnout en profesores y su relación con el aprendizaje de los estudiantes de básica primaria de una institución educativa oficial de Sincelejo, Colombia, 2016.*
- Maslach y Jackson (1981-1986) *Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout.* <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00059.pdf>
- Osorio, J. y Cárdenas, L. (2017) *Estrés laboral: estudio de revisión. Editorial Diversitas. Universidad Santo Tomás Colombia.* <https://www.redalyc.org/pdf/679/67952833006.pdf>
- Pando, M., Gascón, S., Varillas, W. y Aranda, C. (2019). *Exposición a factores psicosociales laborales y sintomatología de estrés en trabajadores peruanos.* <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=582661250001>
- Pérez, N. (2021). *Dimensiones del Síndrome de Burnout en los docentes de la RER N°07-Acobambilla-UGEL-Huancavelica.* <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61927>

- QuestionPro (s.f.) *Análisis de correlación (Spearman Rho)*.
<https://www.questionpro.com/es/help/correlation-analysis-spearman-rho.html>
- Quispe, Y. (2017) *Síndrome de burnout en docentes de la escuela profesional de administración*.
<http://revistas.unap.edu.pe/epg/index.php/investigaciones/article/view/3/73>
- Rodríguez, J. (2017) *Síndrome de burnout en docentes*. IE Revista de investigación educativa de la REDIECH.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-85502017000100045
- Romero, M (2016) Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. Revista enfermería del trabajo, 112. Revista Enfermería del Trabajo. Vol. 6.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5633043>
- Slocum (2009, citado por Faya, et al. 2018) *Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad peruana*. Revista de Investigación.
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/4676/467657107003/467657107003.pdf>
- Unidad de gestión educativa local-Yungay (2021). *Plan de contingencia de la unidad de gestión educativa local de Yungay frente a los efectos de los sismos 2021 – 2023*. <https://dreancash-prevaed.edu.pe/storage/instrumentgdrs/c3NYRAOZcbc7h39aPwcla6kF1jijSAPV1AXgxImX.pdf>
- Vásquez, V., Martínez, J., Gómez, J. y Salgado, A. (2019). *Relación entre el burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud*.
<http://repositoriodigital.ucsc.cl/handle/25022009/2077>
- Zumba, I., Beltrán, G., y López, F. (2019) *Fuego y cenizas: incidencia del síndrome de burnout en docentes de la Universidad Técnica de Babahoyo*.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000400304&lang=es

ANEXOS

Anexo 1: Tabla de operacionalización de variables.

Variable 1: Síndrome de burnout.

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Nivel de medición
Patología caracterizada por agotamiento emocional, despersonalización baja realización personal en el ámbito laboral, que se potencia a acontecer en medio de profesionales cuyo quehacer diario se ajusta al servicio del ser humano. Maslach y Jackson (1981)	Es la respuesta expresada por los docentes acerca de las manifestaciones típicas del Síndrome de Burnout. Las cuáles serán obtenidas a través de un cuestionario y medido en: Bajo, medio y alto.	Agotamiento emocional	Agotamiento	1; 2; 3; 6; 8; 13; 14; 16; 20	Ordinal 0=Nunca 1=Pocas veces 2=Una vez al mes 3=Unas pocas Veces 4=Una vez a la semana 5=Pocas veces a la semana 6=Todos los días
			Cansancio		
			Inadaptación		
		Despersonalización	Perturbación	5; 10; 11; 15; 22	
			Auto alejamiento		
		Realización personal	Realización	4; 7; 9; 12; 17; 18; 19; 21	
			Autonomía		
			Autoconfianza		

Variable 2: Satisfacción laboral.

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Nivel de medición
La satisfacción laboral se define como la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional. Estas actitudes son basadas desde el ambiente de trabajo donde se desenvuelve, se relaciona directamente con el desempeño, ya que un trabajador feliz es un trabajador productivo". Palma (2005)	Se trata de un instrumento diseñado con la técnica de Likert, conformada por 27 ítems las cuales son medidas en: muy satisfecho, satisfecho, promedio, insatisfecho, muy insatisfecho.	Significación de tarea	Disposición al trabajo	3, 4, 7, 18, 21, 22, 25, 26	Ordinal -Muy satisfecho. -Satisfecho. -Promedio. -Insatisfecho. -Muy insatisfecho
			Sentido de esfuerzo		
			Realización		
		Condiciones de trabajo	Disponibilidad de elementos	1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23, 27	
			Disponibilidad normativa		
			Comodidad del ambiente		
		Reconocimiento personal y/o social	Reconocimiento de los logros	6, 11, 13, 19, 24	
Premios alcanzados					
Beneficios económicos	Incentivos remunerativos	2, 5, 9, 10, 16			

Anexo 2: Instrumentos de medición.

CUESTIONARIO – BURNOUT

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0= Nunca.

1= Pocas veces al año.

2= Una vez al mes o menos.

3= Unas pocas veces al mes.

4= Una vez a la semana.
semana.

5= Unas pocas veces a la

6= Todos los días.

		0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.							
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.							
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.							
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.							
5	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.							
6	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.							
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.							
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.							
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.							
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.							
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.							
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.							
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.							

14	Creo que trabajo demasiado.							
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.							
16	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.							
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.							
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.							
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.							
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.							
22	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas							

ESCALA DE OPINIONES SL-SPC

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que considere expresa mejor su punto de vista.

No hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones.

1=TOTALMENTE DE ACUERDO (TA)

2=DE ACUERDO (A)

3=INDECISO (I)

4=EN DESACUERDO (D)

5=TOTALMENTE DESACUERDO (TD)

Preguntas	TA	A	I	D	TD
1.La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.					
2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					

3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra					
5. Me siento mal con lo que gano.					
6. Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato".					
7. Me siento útil con la labor que realizo.					
8. El ambiente donde trabajo es confortable.					
9. El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10. La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.					
11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12. Me disgusta mi horario.					
13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14. Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.					
15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17. El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18. Me complacen los resultados de mi trabajo.					
19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20. En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.					
21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona. 22. Me gusta el trabajo que realizo.					
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.					

Síndrome De Burnout y Satisfacción Laboral En Docentes De Diversas I.E. Públicas De La Provincia De Yungay, 2022.

Estimado participante, tenga usted un saludo cordial y un agradecimiento por su participación en esta investigación. 🙏🙏🙏

Soy estudiante del XI ciclo de la carrera profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo Sede Huaraz y me encuentro realizando este estudio para obtener el título profesional de Licenciada en Psicología. 📖📖📖

El objetivo de esta investigación es determinar la relación del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en docentes de las diversas I.E. públicas de la provincia de Yungay

🔒 **Confidencialidad:**

La información que usted disponga será completamente confidencial y solo se usará con propósitos académicos.

Si tuviera alguna duda o consulta, puede escribirme al siguiente correo:

lhuamanqi@ucvvirtual.edu.pe (Huamán Piscoche Luz María)

ASESORA: 📷

SABIK ALIOTH SORIANO NAVARRETE.

Estimado participante quisiera contar su colaboración en esta investigación, para lo cuál se solicita responder a unas preguntas para lograr el objetivo ya mencionado antes. Por favor necesito su consentimiento informado, y para ello debe de marcar la opción **SÍ ACEPTO**, con lo que afirma conocer el procedimiento de dicha investigación. *

SÍ ACEPTO

NO ACEPTO

Link del formulario:
https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSd9xOTHFBJEGv3LSCvIT48FtGIh6muSj08c4_xOp4ZQHUzfxA/viewform

Anexo 3: Carta de presentación de la escuela.



Huaraz, 01 de abril del 2022

CARTA N°010-2022/PE.PSIC-UICV-HZ

Sres. Director (as) de las diferentes I.E. siguientes:

- * SANTA INÉS (Primaria, secundaria e Inicial)
- * REPÚBLICA DE MÉXICO (Secundaria)
- * ANGELICA HARADA VÁSQUEZ (Primaria y secundaria)
- * IGNACIO AMADO RAMOS OLIVERA (Primaria y secundaria)
- * SANTO DOMINGO DE GLOMAN (Primaria y secundaria)
- * JULIO M. JIMENO NIETO (Inicial)
- * CAPITÁN FAP JOSÉ ABELARDO QUIJONES (Primaria)
- * JUAN BAUTISTA DE LA SALLE (Primaria y secundaria)
- * SAN ROQUE MARCOS (secundaria)
- * SEÑOR DE LOS MILAGROS (Primaria y secundaria)
- * 228 BARRANCA (INICIAL)
- * 222 YUNGAY (INICIAL)

Presente. -

De mi especial consideración:

Es grato poder expresarle nuestros saludos a nombre de la Universidad César Vallejo de Huaraz y deseándole todo tipo de éxitos en su gestión al frente de su representada.

El programa de estudios de Psicología ha previsto en su Plan de Estudios que en el XI ciclo se desarrolle la experiencia curricular denominada DESARROLLO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, que estará bajo la responsabilidad de la Mg. Sabik Alioth Soriano Navarrete (cuyo proceso involucra el desarrollo de un trabajo de investigación).

Por esta razón, es nuestro interés solicitarle el permiso para que nuestra estudiante pueda realizar la aplicación del instrumento de investigación siendo el título del trabajo denominado: "SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE DIVERSAS I.E. PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE YUNGAY", en su distinguida institución que dirige.

Cabe destacar que la información será resguardada bajo confidencialidad y ética profesional.


Sin otro particular por el momento, le reitero las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



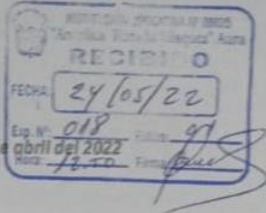
Mg. Kallma Jessie Auña Beltrán
Coordinadora del PE. de Psicología-Campus Huaraz

Anexo 4: Cartas de autorización de las I.E.

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CARTA N°010-2022/PE.PSIC-UCV-HZ

Huaraz, 01 de abril del 2022



Sres. Director (as) de las diferentes I.E. siguientes:

- SANTA INÉS (Primaria, secundaria e inicial)
- REPÚBLICA DE MÉXICO (Secundaria)
- ANGÉLICA HARADA VÁSQUEZ (Primaria y secundaria)
- IGNACIO AMADEO RAMOS OLIVERA (Primaria y secundaria)
- SANTO DOMINGO DE GIZMÁN (Primaria y secundaria)
- JULIO M. JIMENO NIETO (inicial)
- CAPITÁN FAP JOSÉ ABELARDO QUITIÓNES (Primaria)
- JUAN BAUTISTA DE LA SALLE (Primaria y secundaria)
- SAN ROQUE MANCOS (secundaria)
- SEÑOR DE LOS MILAGROS (Primaria y secundaria)
- 229 RANRAHIRCA (INICIAL)
- 222 YUNGAY (INICIAL)

Presente. -

De mi especial consideración:

Es grato poder expresarle nuestros saludos a nombre de la Universidad César Vallejo de Huaraz y desearle todo tipo de éxitos en su gestión al frente de su representada.


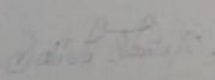
El programa de estudios de Psicología ha previsto en su Plan de Estudios que en el Altitudo se desarrolla la experiencia curricular denominada DESARROLLO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, que estará bajo la responsabilidad de la Mg. Sabik Alioth Soriano Navarrete (cuyo proceso involucra el desarrollo de un trabajo de investigación).

Por esta razón, es nuestro interés solicitarle el permiso para que nuestra estudiante pueda realizar la aplicación del instrumento de investigación siendo el título del trabajo denominado: "SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE DIVERSAS I.E. PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE YUNGAY", en su distinguida institución que dirige.

Cabe destacar que la información será resguardada bajo confidencialidad y ética profesional.

Sin otro particular por el momento, le reitero las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,

Mgtr. Kalima Jessie Acuña Beltrán
Coordinadora del PE. de Psicología-Campus Huaraz

I.E. Angélica Harada Vásquez de Aura

Huaraz, 01 de abril del 2022

CARTA N°010-2022/PE.PSIC-UCV-HZ

Sres. Director (as) de las diferentes I.E. siguientes:

- SANTA INÉS (Primaria, secundaria e inicial)
- REPUBLICA DE MÉXICO (secundaria)
- REPUBLICA MARADA VÁSQUEZ (Primaria y secundaria)
- IGNACIO AMADEO RAMOS OLIVERA (Primaria y secundaria)
- SANTO DOMINGO DE GUSMÁN (Primaria y secundaria)
- JULIO M. JIMENO NIETO (inicial)
- CANTÁN FAP JOSÉ ABELARDO QUINONES (Primaria)
- JUAN BALTIMA DE LA SALLE (Primaria y secundaria)
- SAN ROQUE MANCOS (secundaria)
- SEÑOR DE LOS MILAGROS (Primaria y secundaria)
- 229 BANAHERRICA (INICIAL)
- 222 YUNGAY (INICIAL)

I.E.P. SAN ROQUE - MANCOS
SECRETARÍA GENERAL
MESA DE PARTES
N° 099 Folio 01
Fecha 24 MAR 2022 Firma de Psicop

Presente. -

De mi especial consideración:

Es grato poder expresarle nuestros saludos a nombre de la Universidad César Vallejo de Huaraz y desearle todo tipo de éxitos en su gestión al frente de su representada.

El programa de Estudios de Psicología ha previsto en su Plan de Estudios que en el área de desarrollo de la experiencia curricular denominada DESARROLLO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, que estará bajo la responsabilidad de la Mg. Sabik Alioth Soriano Navarrete (cuyo proceso involucra el desarrollo de un trabajo de investigación).

Por esta razón, es nuestro interés solicitarle el permiso para que nuestra estudiante pueda realizar la aplicación del instrumento de investigación siendo el título del trabajo denominado: "SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE DIVERSAS I.E. PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE YUNGAY", en su distinguida institución que dirige.

Cabe destacar que la información será resguardada bajo confidencialidad y ética profesional.

Sin otro particular por el momento, le reitero las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



Kalima Jessie Acuña Beltrán
Mgtr. Kalima Jessie Acuña Beltrán
Coordinadora del PE. de Psicología-Campus Huaraz

I.E. San Roque de Mancos

Huaraz, 01 de abril del 2022

CARTA N°010-2022/PE.PSIC-UCV-HZ

Sres. Director (as) de las diferentes I.E. siguientes:

- SANTA INÉS (Primaria, secundaria e inicial)
- REPÚBLICA DE MÉXICO (Secundaria)
- ANGÉLICA HARADA VÁSQUEZ (Primaria y secundaria)
- IGNACIO AMADEO RAMOS OLIVERA (Primaria y secundaria)
- SANTO DOMINGO DE GUZMÁN (Primaria y secundaria)
- JULIO M. JIMENO NIETO (inicial)
- CAPITÁN FAP JOSÉ ABELARDO QUIÑONES (Primaria)
- JUAN BAUTISTA DE LA SALLE (Primaria y secundaria)
- SAN ROQUE MANCOS (secundaria)
- SEÑOR DE LOS MILAGROS (Primaria y secundaria)
- 229 RANRAHIRCA (INICIAL)
- 222 YUNGAY (INICIAL)

Señor de los Milagros
Ranrahirca Yungay
MESA DE PARTES
Exp. N° 122 Folio 01
Fecha 25-4-22 Hora 12:30p

Presente. -

De mi especial consideración:

Es grato poder expresarle nuestros saludos a nombre de la Universidad César Vallejo de Huaraz y desearle todo tipo de éxitos en su gestión al frente de su representada.

El programa de estudios de Psicología ha previsto en su Plan de Estudios que en el XI ciclo se desarrolle la experiencia curricular denominada DESARROLLO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, que estará bajo la responsabilidad de la Mg. Sabik Alioth Soriano Navarrete (cuyo proceso involucra el desarrollo de un trabajo de investigación).

Por esta razón, es nuestro interés solicitarle el permiso para que nuestra estudiante pueda realizar la aplicación del instrumento de investigación siendo el título del trabajo denominado: "SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE DIVERSAS I.E. PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE YUNGAY", en su distinguida institución que dirige.

Cabe destacar que la información será resguardada bajo confidencialidad y ética profesional.

Sin otro particular por el momento, le reitero las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



Kalima Jessie Acuña Beltrán

Mgtr. Kalima Jessie Acuña Beltrán
Coordinadora del PE. de Psicología-Campus Huaraz

I.E. Señor de los Milagros de Ranrahirca



INSTITUCIÓN "SANTA INÉS" YUNGAY
 MESA DE PARTES
 ICHA 26 ABR. 2024
 Hora 9:00 Fecha 03
 Formulario Único DE TRÁMITES
 R.D.I. N° 03-2020

SOLICITO(A): *Quisiera solicitar el certificado de inscripción de mi hijo en la universidad para poder realizar mi tesis.*

N° 002254

SEÑOR DIRECTOR DE LA INTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA EMBLEMÁTICA "SANTA INÉS" - YUNGAY

DATOS DEL SOLICITANTE				
APELLIDOS Y NOMBRES		N/A		
N/A		HUAMÁN DISCOCHE LUZ MARÍA		
PROFESOR(A)	PADRE/MADRE/APODERADO	EXALUMNO(A)	INSTITUCIÓN	OTRO USUARIO
				X
DNI	CELULAR	E-MAIL		
7155234	992 2913 53	huamanos@central.edu.pe		

DIRECCIÓN			
CALLE/PASAJE JIRÓN/AVENIDA	31. Rio Santa	CIUDAD	Durashuca
BARRIO	Humberto Espinosa	DISTRITO	Durashuca
ESTANCIA		PROVINCIA	Yungay
CASERIO		REGIÓN	Ancash

FUNDAMENTACIÓN DEL PEDIDO

Soy alumno de la Universidad César Vallejo de la sede Huaraz, me encuentro realizando mi desarrollo del proyecto de investigación (TESIS) para lo cual solicito poder tener mis exámenes o sus datos de todos los cuales y años. Es importante para mi el poder contar con su apoyo en esta investigación.

Documentos que se anezan: _____

Yungay, 26 de Abril del 2024

[Firma]
Firma del usuario

I.E. Santa Inés de Yungay

Huaraz, 01 de abril del 2022

CARTA N°010-2022/PE.PSIC-UCV-HZ

Sres. Director (as) de las diferentes I.E. siguientes:

- SANTA INÉS (Primaria, secundaria e inicial)
- REPÚBLICA DE MÉXICO (Secundaria)
- ANGÉLICA HARADA VÁSQUEZ (Primaria y secundaria)
- IGNACIO AMADEO RAMOS OLIVERA (Primaria y secundaria)
- SANTO DOMINGO DE GUZMÁN (Primaria y secundaria)
- JULIO M. JIMENO NIETO (inicial)
- CAPITÁN FAP JOSÉ ABELARDO QUIRONES (Primaria)
- JUAN BAUTISTA DE LA SALLE (Primaria y secundaria)
- SAN ROQUE MANCOS (secundaria)
- SEÑOR DE LOS MILAGROS (Primaria y secundaria)
- 229 RANRAHIRCA (INICIAL)
- 222 YUNGAY (INICIAL)

Presente. -

De mi especial consideración:

Es grato poder expresarle nuestros saludos a nombre de la Universidad César Vallejo de Huaraz y desearle todo tipo de éxitos en su gestión al frente de su representada. El programa de estudios de Psicología ha previsto en su Plan de Estudios que en el XI ciclo se desarrolle la experiencia curricular denominada DESARROLLO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, que estará bajo la responsabilidad de la Mg. Sabik Alioth Soriano Navarrete (cuyo proceso involucra el desarrollo de un trabajo de investigación).

Por esta razón, es nuestro interés solicitarle el permiso para que nuestra estudiante pueda realizar la aplicación del instrumento de investigación siendo el título del trabajo denominado: "SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE DIVERSAS I.E. PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE YUNGAY", en su distinguida institución que dirige.

Cabe destacar que la información será resguardada bajo confidencialidad y ética profesional.

Sin otro particular por el momento, le reitero las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



Dalys Torres

Mgtr. Kalima Jessie Acuña Beltrán
Coordinadora del PE. de Psicología-Campus Huaraz

Recibido
18-05-2022
[Signature]

I.E. 229 de Ranrahirca

Huaraz, 01 de abril del 2022

CARTA N°010-2022/PE.PSIC-UCV-HZ

Sres. Director (as) de las diferentes I.E. siguientes:

- SANTA INÉS (Primaria, secundaria e inicial)
- REPUBLICA DE MÉXICO (Secundaria)
- ANGÉLICA HARADA VÁSQUEZ (Primaria y secundaria)
- IGNACIO AMADEO RAMOS OLIVERA (Primaria y secundaria)
- SANTO DOMINGO DE GUZMÁN (Primaria y secundaria)
- JULIO M. JIMENO NIETO (inicial)
- CAPITÁN FAP JOSÉ ABELARDO QUIRIONES (Primaria)
- JEAN BAUTISTA DE LA SALLE (Primaria y secundaria)
- SAN ROQUE MANCOS (secundaria)
- SEÑOR DE LOS MILAGROS (Primaria y secundaria)
- 229 RANRAHIRCA (INICIAL)
- 222 YUNGAY (INICIAL)

Presente. -

De mi especial consideración:

Es grato poder expresarle nuestros saludos a nombre de la Universidad César Vallejo de Huaraz y deseárselo todo tipo de éxitos en su gestión al frente de su representada.

El programa de estudios de Psicología ha previsto en su Plan de Estudios que en el XI ciclo se desarrolle la experiencia curricular denominada DESARROLLO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, que estará bajo la responsabilidad de la Mg. Sabik Alioth Soriano Navarrete (cuyo proceso involucra el desarrollo de un trabajo de investigación).

Por esta razón, es nuestro interés solicitarle el permiso para que nuestra estudiante pueda realizar la aplicación del instrumento de investigación siendo el título del trabajo denominado: "SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE DIVERSAS I.E. PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE YUNGAY", en su distinguida institución que dirige.

Cabe destacar que la información será resguardada bajo confidencialidad y ética profesional.

Sin otro particular por el momento, le reitero las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



Mgtr. Kalima Jessie Acuña Beltrán
Coordinadora del PE. de Psicología-Campus Huaraz



16. 9° 00' PARALELO SUR
78° 00' 00' LONGITUD
FAC. DE EDUCACIÓN
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
HUARAZ - PERÚ

RECEBIDO
01/04/2022
#010-2022-00000000000000000000

I.E. Inicial Julio M. Jimeno Nieto

Huaraz, 01 de abril del 2022

CARTA N°010-2022/PE.PSIC-UCV-HZ

Sres. Director (as) de las diferentes I.E. siguientes:

- SANTA INÉS (Primaria, secundaria e inicial)
- REPÚBLICA DE MÉXICO (Secundaria)
- ANGÉLICA HABADA VÁSQUEZ (Primaria y secundaria)
- IGNACIO AMADEO RAMOS OLIVERA (Primaria y secundaria)
- SANTO DOMINGO DE GUZMÁN (Primaria y secundaria)
- JULIO M. JIMENO NIETO (inicial)
- CAPITÁN TAP JOSÉ ABELARDO QUIRÓNES (Primaria)
- JOAN BAUTISTA DE LA SALLE (Primaria y secundaria)
- SAN ROQUE MANCOS (secundaria)
- SEÑOR DE LOS MILAGROS (Primaria y secundaria)
- 229 RANRAHIRCA (INICIAL)
- 222 YUNGAY (INICIAL)

Presente. -

De mi especial consideración:

Es grato poder expresarle nuestros saludos a nombre de la Universidad César Vallejo de Huaraz y desearle todo tipo de éxitos en su gestión al frente de su representada. El programa de estudios de Psicología ha previsto en su Plan de Estudios que en el XI ciclo se desarrolle la experiencia curricular denominada DESARROLLO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, que estará bajo la responsabilidad de la Mg. Sabik Alioth Soriano Navarrete (cuyo proceso involucra el desarrollo de un trabajo de investigación). Por esta razón, es nuestro interés solicitarle el permiso para que nuestra estudiante pueda realizar la aplicación del instrumento de investigación siendo el título del trabajo denominado: "SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE DIVERSAS I.E. PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE YUNGAY", en su distinguida institución que dirige.

Cabe destacar que la información será resguardada bajo confidencialidad y ética profesional.

Sin otro particular por el momento, le reitero las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



Kalima Jessie Acuña Beltrán

Mgtr. Kalima Jessie Acuña Beltrán
Coordinadora del PE. de Psicología-Campus Huaraz



I.E. República de México de Cochawain.

Huaraz, 01 de abril del 2022

CARTA N°010-2022/PE.PSIC-UCV-HZ

Sres. Director (as) de las diferentes I.E. siguientes:

- SANTA INÉS (Primaria, secundaria e inicial)
- REPÚBLICA DE MÉXICO (Secundaria)
- ANGÉLICA HARADA VÁSQUEZ (Primaria y secundaria)
- IGNACIO AMADEO RAMOS OLIVERA (Primaria y secundaria)
- SANTO DOMINGO DE GUZMÁN (Primaria y secundaria)
- JULIO M. JIMENO NIETO (inicial)
- CAPITÁN FAP JOSÉ ABELARDO QUIÑONES (Primaria)
- JUAN BAUTISTA DE LA SALLE (Primaria y secundaria)
- SAN ROQUE MANCOS (secundaria)
- SEÑOR DE LOS MILAGROS (Primaria y secundaria)
- 229 RANRAHIRCA (INICIAL)
- 222 YUNGAY (INICIAL)

UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA HUANUCAY I.E.P. "SANTO DOMINGO DE GUZMÁN"		
RECIBIDO		
FOLIO	FECHA	HORA
01	19.05.2022	8:56 a.m.
EXR N°	FIRMA	
117	2	

Presente. -

De mi especial consideración:

Es grato poder expresarle nuestros saludos a nombre de la Universidad César Vallejo de Huaraz y desearte todo tipo de éxitos en su gestión al frente de su representada.

El programa de estudios de Psicología ha previsto en su Plan de Estudios que en el XI ciclo se desarrolle la experiencia curricular denominada DESARROLLO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, que estará bajo la responsabilidad de la Mg. Sabik Alioth Soriano Navarrete (cuyo proceso involucra el desarrollo de un trabajo de investigación).

Por esta razón, es nuestro interés solicitarle el permiso para que nuestra estudiante pueda realizar la aplicación del instrumento de investigación siendo el título del trabajo denominado: "SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE DIVERSAS I.E. PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE YUNGAY", en su distinguida institución que dirige.

Cabe destacar que la información será resguardada bajo confidencialidad y ética profesional.

Sin otro particular por el momento, le reitero las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



Kalima Jessie Acuña Beltrán

Mgtr. Kalima Jessie Acuña Beltrán
Coordinadora del PE. de Psicología-Campus Huaraz

I.E. Santo Domingo de Yungay

Huaraz, 01 de abril del 2022

CARTA N°010-2022/PE.PSIC-UCV-HZ

Sres. Director (as) de las diferentes I.E. siguientes:

- SANTA INÉS (Primaria, secundaria e inicial)
- REPÚBLICA DE MÉXICO (Secundaria)
- ANGÉLICA HARADA VÁSQUEZ (Primaria y secundaria)
- IGNACIO AMADEO RAMOS OLIVERA (Primaria y secundaria)
- SANTO DOMINGO DE GUZMÁN (Primaria y secundaria)
- JULIO M. JIMENO NIETO (inicial)
- CAPITAN FAP JOSÉ ABELARDO QUIRÓNES (Primaria)
- JUAN BAUTISTA DE LA SALLE (Primaria y secundaria)
- SAN ROQUE MANCOS (secundaria)
- SEÑOR DE LOS MILAGROS (Primaria y secundaria)
- 229 RANRAHIRCA (INICIAL)
- 222 YUNGAY (INICIAL)

Presente. -

De mi especial consideración:

Es grato poder expresarle nuestros saludos a nombre de la Universidad César Vallejo de Huaraz y deseárselo todo tipo de éxitos en su gestión al frente de su representada. El programa de estudios de Psicología ha previsto en su Plan de Estudios que en el XI ciclo se desarrolle la experiencia curricular denominada DESARROLLO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, que estará bajo la responsabilidad de la Mg. Sabik Alioth Soriano Navarrete (cuyo proceso involucra el desarrollo de un trabajo de investigación).

Por esta razón, es nuestro interés solicitarle el permiso para que nuestra estudiante pueda realizar la aplicación del instrumento de investigación siendo el título del trabajo denominado: "SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE DIVERSAS I.E. PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE YUNGAY", en su distinguida institución que dirige.

Cabe destacar que la información será resguardada bajo confidencialidad y ética profesional.

Sin otro particular por el momento, le reitero las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



Kalima Jessie Acuña Beltrán

Mgtr. Kalima Jessie Acuña Beltrán
Coordinadora del PE. de Psicología-Campus Huaraz



Angiano Torres Cadillo

Prof. Angiano Torres Cadillo
DIRECTORA
I.E. N° 222 - YUNGAY

4-26-04-22

I.E. Inicial 222 de Yungay

Huaraz, 01 de abril del 2022

CARTA N°010-2022/PE.PSIC-UCV-HZ

Sres. Director (as) de las diferentes I.E. siguientes:

- SANTA INÉS (Primaria, secundaria e inicial)
- REPÚBLICA DE MÉXICO (Secundaria)
- ANGÉLICA HARADA VÁSQUEZ (Primaria y secundaria)
- IGNACIO AMADEO RAMOS OLIVERA (Primaria y secundaria)
- SANTO DOMINGO DE GUZMÁN (Primaria y secundaria)
- JULIO M. JIMENO NIETO (Inicial)
- CAPITÁN FAP JOSÉ ABELARDO QUIÑONES (Primaria)
- RIAN BAUTISTA DE LA SALLE (Primaria y secundaria)
- SAN ROQUE MANCOS (secundaria)
- SEÑOR DE LOS MILAGROS (Primaria y secundaria)
- 229 RANRAHRCA (INICIAL)
- 222 YUNGAY (INICIAL)

INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA N° 01001
"IGNACIO AMADEO RAMOS OLIVERA"
YUNGAY - PERÚ
MESA DE PARTES
N° de Registro: 163
Folios: 01
Fecha: 26 ABR 2022
Hora: 9.30 a.m. Firma: [Firma]

Presente. -

De mi especial consideración:

Es grato poder expresarle nuestros saludos a nombre de la Universidad César Vallejo de Huaraz y desearle todo tipo de éxitos en su gestión al frente de su representada. El programa de estudios de Psicología ha previsto en su Plan de Estudios que en el XI ciclo se desarrolle la experiencia curricular denominada DESARROLLO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, que estará bajo la responsabilidad de la Mg. Sabik Alioth Soriano Navarrete (cuyo proceso involucra el desarrollo de un trabajo de investigación).

Por esta razón, es nuestro interés solicitarle el permiso para que nuestra estudiante pueda realizar la aplicación del instrumento de investigación siendo el título del trabajo denominado: "SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE DIVERSAS I.E. PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE YUNGAY", en su distinguida institución que dirige.

Cabe destacar que la información será resguardada bajo confidencialidad y ética profesional.

Sin otro particular por el momento, le reitero las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



Kalima Jessie Acuña Beltrán

Mgtr. Kalima Jessie Acuña Beltrán
Coordinadora del PE. de Psicología-Campus Huaraz

I.E. Ignacio Amadeo Ramos Olivera de Yungay

CARTA N°010-2022/PE.PSIC-UCV-HZ

Huaraz, 01 de abril del 2022

Sres. Director (as) de las diferentes I.E. siguientes:

- SANTA INÉS (Primaria, secundaria e inicial)
- REPÚBLICA DE MÉXICO (Secundaria)
- ANGÉLICA HARADA VÁSQUEZ (Primaria y secundaria)
- IGNACIO AMADEO RAMOS OLIVERA (Primaria y secundaria)
- SANTO DOMINGO DE GUZMÁN (Primaria y secundaria)
- JULIO M. JIMENO NIETO (inicial)
- CAPITÁN FAP JOSÉ ABELARDO QUIÑONES (Primaria)
- JUAN BAUTISTA DE LA SALLE (Primaria y secundaria)
- SAN ROQUE MANCOS (secundaria)
- SEÑOR DE LOS MILAGROS (Primaria y secundaria)
- 229 RANRAHIRCA (INICIAL)
- 222 YUNGAY (INICIAL)

INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA "LA SALLE" TINGUA - YUNGAY		
EXP. N°	FECHA	FOLIO
284	10 MAY 2022	01
HURVA		FOLIA
08:36 a.m.		<i>p</i>

Presente. -

De mi especial consideración:

Es grato poder expresarle nuestros saludos a nombre de la Universidad César Vallejo de Huaraz y desearle todo tipo de éxitos en su gestión al frente de su representada. El programa de estudios de Psicología ha previsto en su Plan de Estudios que en el XI ciclo se desarrolle la experiencia curricular denominada DESARROLLO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, que estará bajo la responsabilidad de la Mg. Sabik Alioth Soriano Navarrete (cuyo proceso involucra el desarrollo de un trabajo de investigación).

Por esta razón, es nuestro interés solicitarle el permiso para que nuestra estudiante pueda realizar la aplicación del instrumento de investigación siendo el título del trabajo denominado: "SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE DIVERSAS I.E. PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE YUNGAY", en su distinguida institución que dirige.

Cabe destacar que la información será resguardada bajo confidencialidad y ética profesional.

Sin otro particular por el momento, le reitero las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



Mgtr. Kalima Jessie Acuña Beltrán
Coordinadora del PE. de Psicología-Campus Huaraz

I.E. La Salle de Tingua

CARTA N°010-2022/PE.PSIC-UCV-HZ

Sres. Director (as) de las diferentes I.E. siguientes:

- SANTA INÉS (Primaria, secundaria e inicial)
- REPÚBLICA DE MÉXICO (Secundaria)
- ANGÉLICA HARADA VÁSQUEZ (Primaria y secundaria)
- IGNACIO AMADEO RAMOS OLIVERA (Primaria y secundaria)
- SANTO DOMINGO DE GUZMÁN (Primaria y secundaria)
- JULIO M. JIMENO NIETO (inicial)
- CAPITÁN FAP JOSÉ ABELARDO QUIÑONES (Primaria)
- JUAN BAUTISTA DE LA SALLE (Primaria y secundaria)
- SAN ROQUE MANCOS (secundaria)
- SEÑOR DE LOS MILAGROS (Primaria y secundaria)
- 229 RANRAHIRCA (INICIAL)
- 222 YUNGAY (INICIAL)

Presente. -

De mi especial consideración:

Es grato poder expresarle nuestros saludos a nombre de la Universidad César Vallejo de Huaraz y deseándole todo tipo de éxitos en su gestión al frente de su representada.

El programa de estudios de Psicología ha previsto en su Plan de Estudios que en el XI ciclo se desarrolle la experiencia curricular denominada DESARROLLO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, que estará bajo la responsabilidad de la Mg. Sabik Alioth Soriano Navarrete (cuyo proceso involucra el desarrollo de un trabajo de investigación).

Por esta razón, es nuestro interés solicitarle el permiso para que nuestra estudiante pueda realizar la aplicación del instrumento de investigación siendo el título del trabajo denominado: "SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE DIVERSAS I.E. PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE YUNGAY", en su distinguida institución que dirige.

Cabe destacar que la información será resguardada bajo confidencialidad y ética profesional.

Sin otro particular por el momento, le reitero las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



Kalima Jessie Acuña Beltrán

Mgtr. Kalima Jessie Acuña Beltrán
Coordinadora del PE. de Psicología-Campus Huaraz

I.E. José Abelardo Quiñonez de Mancos

Anexo 5: Asentimiento informado.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ASENTIMIENTO INFORMADO

Estimado participante
se presenta ante usted, Huamán Piscoche Luz María, estudiante de la Universidad César Vallejo de la escuela profesional de psicología. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en docentes de las diversas I.E. públicas de la provincia de Yungay, por ello quisiera contar con su valiosa participación, mencionándole en que consiste el proceso a continuación: poder aplicar los cuestionarios donde se les asegura que tienen medidas de confiabilidad y reiterándoles que todo dato será utilizado de manera confidencial y solo para la investigación ya mencionada.

En caso de aceptar firme el documento o en caso contrario teniendo dudas del procedimiento y/o de la aplicación del instrumento puede hacerme llegar sus preguntas al siguiente correo: lhuamanni@ucvirtual.edu.pe

Anexo 6: Resultados de la prueba piloto.

OG 1: Determinar la relación del síndrome de burnout y la satisfacción laboral

Tabla 1. Correlación entre variables

Variable		rho	p
Síndrome de burnout	Satisfacción laboral	,523	<.001

Nota: rho=coeficiente de correlación Spearman; p= nivel de significancia estadística
Correlación positiva estadísticamente significativa...

Interpretación:

Podemos observar que entre las variables del síndrome de burnout y la satisfacción laboral existe una correlación positiva estadísticamente significativa, ya que tiene una correlación de ,523.

OE 1: Analizar la relación existente entre las dimensiones de la primera variable y la otra

Tabla 2. Matriz de correlación entre dimensiones

	B1	B2	B3	S1	S2	S3	S4
B1	1						
B2	0.681 ***	1					
B3	-0.095	-0.341 ***	1				
S1	0.508 ***	0.154 *	-0.094	1			
S2	0.465 ***	0.242 ***	-0.385 ***	0.589 ***	1		
S3	0.577 ***	0.426 ***	-0.580 ***	0.494 ***	0.561 ***	1	
S4	0.424 ***	-0.016	-0.107	0.643 ***	0.516 ***	0.600 ***	1

Nota: * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Interpretación

En la tabla 2 podemos observar la correlación entre dimensiones, donde, la primera dimensión de la variable satisfacción laboral con las dimensiones del síndrome de burnout comprenden los valores de entre -,094 y ,508 lo que indica que están entre los niveles de bajo y moderado con una significancia estadística adecuada en los 3 valores; así mismo se ve los valores de correlación entre las condiciones de trabajo y las dimensiones del síndrome de burnout que están entre los valores de ,465 y -,385 lo que quiere decir que se encuentran en un nivel moderado con una significancia estadística adecuada; también podemos observar que los valores de la correlación entre el reconocimiento personal y/o social con las dimensiones del síndrome de burnout se encuentran entre ,577 y -,580 encontrándose en un nivel moderado y con una significancia estadística adecuada; por último los valores que

representan a la correlación de los beneficios económicos y las dimensiones del síndrome de burnout están entre $-,107$ y $,424$ mostrándonos así que están en un nivel entre moderado y bajo con una significancia estadística adecuada a excepción de la dimensión de la despersonalización donde su significancia excede el 0.05 indicando así que no es muy significativa la relación.

OE 2: existe relación entre las dimensiones de una variable con la totalidad de la otra.

Tabla 3. Correlación entre síndrome de burnout y dimensiones de satisfacción laboral

Variable	Dimensiones	rho	p
Síndrome de Burnout	Significación de tarea	$-,276$	$<.001$
	Condiciones de trabajo	$-,534$	$<.001$
	Reconocimiento persona y/o social	$-,620$	$<.001$
	Beneficios económicos	$-,165$	$<.001$

Nota: rho=coeficiente de correlación Spearman; p= nivel de significancia estadística

Interpretación:

En la tabla 3 podemos observar que el síndrome de burnout se relaciona negativamente con todas las variables de la satisfacción laboral y es estadísticamente significativa, lo que indica que mientras que la significación de tarea, las condiciones de trabajo, el reconocimiento personal y social y los beneficios económicos son menores el síndrome de burnout es mayor.

Tabla 4. Correlación entre satisfacción laboral y dimensiones de síndrome de burnout

Variable	Dimensiones	rho	p
Satisfacción laboral	Agotamiento emocional	$-,622$	$<.001$
	Despersonalización	$-,309$	$<.001$
	Realización personal	$,380$	$<.001$

Nota: rho=coeficiente de correlación Spearman; p= nivel de significancia estadística

Interpretación:

En la tabla 4 se observa que la variable satisfacción laboral se relaciona negativamente con las dos primeras dimensiones del síndrome de burnout, y positivamente con la última. Es decir que mientras que el agotamiento emocional y la despersonalización sean menores en un docente, la satisfacción laboral será

mucho mayor; mientras que la realización personal de un docente sea mayor la satisfacción laboral de esta también será mayor

Tabla 5. Prueba de normalidad inferencial

Variable	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	p	Estadístico	gl	p
BURNOUT	0.218	250	<.001	0.877	250	<.001
Agotamiento emocional	0.136	250	<.001	0.925	250	<.001
Despersonalización	0.208	250	<.001	0.834	250	<.001
Realización personal	0.325	250	<.001	0.791	250	<.001
SATISFACCIÓN	0.169	250	<.001	0.946	250	<.001
Significación de tarea	0.176	250	<.001	0.888	250	<.001
Condiciones de trabajo	0.221	250	<.001	0.878	250	<.001
Reconocimiento personal y/o social	0.221	250	<.001	0.857	250	<.001
Beneficios económicos	0.122	250	<.001	0.951	250	<.001

Interpretación:

Se observa que en la tabla los valores obtenidos por la prueba de normalidad inferencial arrojan valores de p menores a 0.05 debido a esto el análisis de la correlación entre variables será a través de Spearman.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SORIANO NAVARRETE SABIK ALIOTH, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - HUARAZ, asesor de Tesis Completa titulada: "SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE DIVERSAS I.E. PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE YUNGAY, 2022.", cuyo autor es HUAMAN PISCOCHE LUZ MARIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

HUARAZ, 06 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SORIANO NAVARRETE SABIK ALIOTH DNI: 18143599 ORCID: 82079127	Firmado electrónicamente por: SSORIANON el 17- 08-2022 12:03:47

Código documento Trilce: TRI - 0396844