



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de una
institución educativa, Sullana 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORAS:

Leon Del Rosario, Anghy Carolina (orcid.org/0000-0002-7774-8506)

Ortega Farfan, Angie Mercedes (orcid.org/0000-0001-7163-6231)

ASESORA:

Mg. Saavedra Ponce, Julia Elizabeth (orcid.org/0000-0002-6339-5252)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios, por brindarnos fortaleza y sabiduría en nuestro proceso de aprendizaje e investigación.

A nuestras familias, por sus consejos, apoyo incondicional y por ser la motivación más grande para salir adelante.

Agradecimiento

A nuestros docentes que estuvieron acompañándonos a lo largo de esta valiosa carrera, por sus palabras de aliento y fortaleza para culminar nuestros estudios.

A nuestra asesora por los conocimientos brindados y por sus sugerencias para mejorar la calidad de nuestra investigación.

Índice de contenidos

Caratula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. Introducción	1
II. Marco teórico	5
III. Metodología	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
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
3.7 Aspectos éticos	17
IV. Resultados	19
V. Discusión	24
VI. Conclusiones	27
VII. Recomendaciones	28
Referencias	29
Anexos	

índice de tablas

Tabla 1: Relación entre Síndrome de Burnout y Satisfacción laboral	19
Tabla 2: Nivel de Síndrome de Burnout en docentes	19
Tabla 3: Nivel de Satisfacción laboral en docentes	21
Tabla 4: Relación entre agotamiento emocional y satisfacción con la participación en docentes	22
Tabla 5: relación entre despersonalización y satisfacción con la supervisión en docentes	22
Tabla 6: relación entre realización personal y satisfacción intrínseca en docentes	23

Resumen

Este estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa. Con una población de 200 docentes. De tipo aplicada, diseño no experimental, transversal, descriptivo correlacional. En el proceso del análisis de datos se empleó el SPSS 25.0 - Spearman. Para la recolección de datos se usó el inventario de burnout (MBI) y el cuestionario de satisfacción (S21/26). Los resultados indicaron que hay una correlación inversa significativa baja ($p < 0.002$, -0.219) en ambas variables, por lo tanto, a mayor burnout menor satisfacción laboral en docentes de una institución educativa Sullana y viceversa. Asimismo, una muestra de 69.5% presentó nivel medio de burnout. Dentro del nivel general de satisfacción laboral el 69% obtuvo niveles medios, lo que permitió conocer su bienestar en el trabajo y el desempeño de sus labores. Además, se evidenció que existe correlación significativa e inversa, de grado bajo ($p < 0.000$, -0.272) entre agotamiento emocional y satisfacción con la participación. Las dimensiones de realización personal y satisfacción intrínseca presentaron una correlación estadística significativa con grado leve (< 0.01 , 0.281), finalmente, en las dimensiones de despersonalización y satisfacción con la supervisión no existe correlación ($p < 0.051$, -0.138).

Palabras clave: Síndrome de burnout, Satisfacción laboral, Docentes.

Abstract

This study aimed to determine the relationship between burnout syndrome and job satisfaction in teachers of an educational institution. With a population of 200 teachers. Applied type, non-experimental, cross-sectional, descriptive, correlational design. In the data analysis process, SPSS 25.0 - Spearman was used. For data collection, the burnout inventory (MBI) and the satisfaction questionnaire (S21/26) were used. The results indicated that there is a low significant inverse correlation ($p < 0.002$, -0.219) in both variables, therefore, the higher the burnout, the lower the job satisfaction in teachers of a Sullana educational institution and vice versa. Likewise, a sample of 69.5% presented a medium level of burnout. Within the general level of job satisfaction, 69% obtained medium levels, which allowed knowing their well-being at work and the performance of their tasks. In addition, it was evidenced that there is a significant and inverse correlation, of a low degree ($p < 0.000$, -0.272) between emotional exhaustion and satisfaction with participation. The dimensions of personal fulfillment and intrinsic satisfaction presented a statistically significant correlation with a slight degree (< 0.01 , 0.281), finally, in the dimensions of depersonalization and satisfaction with supervision there is no correlation ($p < 0.051$, -0.138).

Keywords: burnout syndrome, job satisfaction, teachers.

I. INTRODUCCIÓN

Para la OMS (2019), cuando los profesores se someten a múltiples exigencias que cada institución demanda, esto se convierte en un exceso, por ende, surge la incapacidad para manejarlo, ocasionando que la persona comience a manifestar agotamiento físico y mental, causando apatía relacionada con el trabajo y baja productividad profesional, desencadenando síndrome de burnout.

La OIT (2019), afirmó que los cambios en el mundo del trabajo (variación demográfica, trabajo automático, demanda temporal) crean nuevos riesgos psicosociales vinculados con el síndrome de burnout. Por su parte, Gil-Monte, 2012 (como se citó en Morales et al., 2020), manifestó que el burnout es el resultado del estrés laboral, donde puede verse afectado mente, cuerpo, conducta, emociones y sociedad, esta puede ser la razón de la disminución del desempeño laboral, por ello se consideró como presión de trabajo institucional, especialmente si hay que mantener relaciones continuas y directas con las personas, por ejemplo, trabajadores de la salud, docentes, policías, u otros.

Mediante una encuesta en Europa que realizó Stewart (2022), a 30.000 mayores de 18 años, los cuáles pertenecían a las profesiones de educación y salud, siendo evaluados a través de una encuesta en línea. Los países que mostraron el nivel más alto de burnout fueron Polonia y Rusia con un 66%, seguidamente Chequia con el 59% de individuos que manifestaron dicho síndrome. A través de una encuesta hecha por McKinsey Health Institute (Hutchins, 2022), a 16,000 empleados, entre docentes y cuidadores de salud en China, Japón, Australia e India, se obtuvo como resultado: un 38% de empleados que presentaron burnout en India, seguido de Japón con un 31%, posteriormente, Australia evidenció un 28% de empleados que experimentaron síntomas de burnout, finalmente China con un 23%.

Según una encuesta virtual que realizó el portal de trabajo Bumeran (2020), a trabajadores en países latinoamericanos que ejercían profesiones en educación, salud, ingeniería, comunicaciones, etc., se encontró que Perú obtuvo cifras elevadas de burnout con un 89,09%, seguidamente de Argentina con un 87,90% de trabajadores

con agotamiento, por último, México presentó menores cifras de empleados que tienen burnout con el 69,57%. Dos años después, Infobae (2022), afirmó que se realizó un cuestionario virtual a través de Bumeran, acerca del síndrome de burnout, a 300 peruanos que pertenecían a cargos en educación, salud y otros, teniendo como resultado un 66% de trabajadores manifestaron los síntomas de burnout. Además, el 39% experimentó falta de energía, el 28% negativismo relacionado a sus labores y el 21% baja eficacia para realizar su trabajo.

Cortez (2021) definió la satisfacción laboral como aquella que genera emociones y sentimientos positivos que contribuyen a que el docente presente una actitud adecuada para la realización de un trabajo efectivo.

Randstad (2019), desarrolló una encuesta mundial sobre satisfacción laboral a 34 países. Participaron 400 trabajadores del sector de educación por país, India tuvo mayor relevancia, con un porcentaje de 89% de empleados satisfechos con su trabajo, sin embargo, Japón fue el país que presentó trabajadores insatisfechos con un 42%. Por último, el diario La República (2020), desarrolló una encuesta de satisfacción laboral a nivel nacional, obteniendo una cifra de 24% de empleados que se sintieron satisfechos con su trabajo.

Teniendo en cuenta lo expuesto anteriormente, el síndrome de burnout y la satisfacción laboral según Aparisi et al., 2019 (como se citó en Schoeps et al., 2021), pueden influir en el desempeño laboral de los docentes dentro de la institución, afectando su nivel de productividad, asimismo, su salud física y mental.

De tal manera, se consideró realizar esta investigación en docentes que laboran en instituciones educativas de la provincia de Sullana, puesto que, Abós et al., 2019 (como se citó en Schoeps et al., 2021) explicó que esta problemática se prolonga con el tiempo, situación que puede llegar a afectar a los docentes, colegas y estudiantes, experimentando baja productividad.

Por lo tanto, fue necesario e importante realizar esta investigación, de la cual, surgió la siguiente interrogante: ¿Existe relación entre síndrome de Burnout y Satisfacción laboral en docentes de una institución educativa, Sullana 2022?

Este estudio se justifica a nivel teórico ya que posteriormente servirá para extender un fundamento teórico para próximas investigaciones, de este modo dicho estudio impulsará a los investigadores a continuar desarrollando nuevos estudios ya que, es de gran relevancia conocer la problemática del síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes, a través de la obtención de información y revisión de las teorías psicosociales, cognitivas, organizacionales o estructurales.

Asimismo, se justifica metodológicamente porque servirá para futuras investigaciones y para las instituciones educativas de Sullana – Perú. Este estudio nos ayudó a comprobar la relación entre variables, ya que, si un docente manifiesta niveles altos de burnout, éste a su vez presentará baja satisfacción laboral o viceversa. Además, se justifica a nivel práctico porque los resultados obtenidos sirvieron para una mejor comprensión detallada de la relación entre ambas variables, permitiendo crear estrategias de mejora y prevención que beneficiará a los docentes de las instituciones académicas, como programas de intervención psicológica, con el objetivo de disminuir el agotamiento emocional y enriquecer la satisfacción laboral, logrando que los docentes cuenten con los recursos necesarios para hacer frente a problemas que se puedan desarrollar en su área laboral.

Para responder a la problemática, se consideró los siguientes objetivos: como objetivo general, determinar la relación entre síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa, Sullana 2022, posteriormente, los objetivos específicos: describir los niveles del síndrome de Burnout en docentes de una institución educativa, Sullana 2022, describir los niveles de satisfacción laboral en docentes de una institución educativa, Sullana 2022, determinar la relación entre agotamiento emocional y satisfacción con la participación en docentes de una institución educativa, Sullana 2022, determinar la relación entre despersonalización y satisfacción con la supervisión en docentes de una institución educativa, Sullana 2022, determinar la relación entre realización personal y satisfacción intrínseca en docentes de una institución educativa, Sullana 2022. Por último, se presentaron las siguientes hipótesis: H_1 = Si existe relación inversa y significativa entre síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa, Sullana 2022, H_0 = No

existe relación entre síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa, Sullana 2022, H_a = Existe relación directa entre síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa, Sullana 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Kia, et al. (2022), en Indonesia realizó un estudio sobre síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de las escuelas de primaria, en la provincia de Papúa. El tipo de investigación fue diseño de encuesta y utilizó un tipo de muestreo por conglomerados. La muestra fue de 1277 docentes que se evaluaron con el cuestionario de burnout elaborado por Werang, mientras que, para medir la satisfacción laboral, se empleó el cuestionario de Satisfacción laboral elaborado por Wula. Para el análisis de datos, se empleó el coeficiente de correlación de Pearson valor (R) con el programa estadístico SPSS 21. Se concluyó que, existe una correlación negativa significativa entre el agotamiento y la satisfacción laboral, ya que el valor del coeficiente de beta (β) = $-.407$ es significativo al nivel de $\alpha = 0.05$, dado que el valor del coeficiente β de este estudio fue significativamente negativo al nivel de $\alpha = 0,05$, se confirmó la hipótesis de investigación. Finalmente se conoció que, cuando la variable de agotamiento incrementaba un punto, la variable satisfacción laboral reducía 0,407 puntos.

Asimismo, se desarrolló una investigación en el país de República Checa por Smetackova, et al., (2019), acerca del síndrome de burnout y satisfacción laboral en educadores, se utilizó un diseño de correlación cuantitativa, de enfoque transversal, con tipo de muestreo probabilístico aleatorio simple. La muestra de se conformó por 2394 docentes; 976 pertenecieron a educación primaria 41%, 859 a educación media básica 36%, finalmente, 559 docentes especializados en ambos niveles 23%. Se utilizó la escala de agotamiento de Shirom-Melamed creada por Shirom-Melamed, validada para la población checa, posteriormente, para la satisfacción laboral se administró una batería de ítems considerando 16 características de su desempeño como docente, así también, como la interacción con sus colegas y alumnos, etc. Se utilizó el software de análisis IBM SPSS, y se concluyó que, no se reportó burnout en el 16% de los docentes, no obstante, el 32% de los docentes presentó burnout muy leve, el 33% de los docentes manifestó burnout leve, el 15% de los docentes sí presentó burnout. En cuanto a la

satisfacción laboral fue moderadamente alta especialmente en aspectos relacionados a la escuela educativa.

Castañeda, et al. (2022), desarrolló un estudio de la relación entre burnout y la satisfacción laboral en profesores de San Luis de Potosí – México, la investigación fue de tipo cuantitativa, de diseño no experimental transversal correlacional, utilizó un tipo de muestreo probabilístico aleatorio simple, consideró una muestra de 61 docentes de educación superior de una universidad de San Luis Potosí. La evaluación de las variables fueron la prueba de factores de satisfacción laboral creado por Chian Vega et. al., y para burnout, el test de MBI de Maslach y Jackson. Además, se empleó el software SPSS versión 25. Del estudio se concluye que la satisfacción laboral de los docentes estaba en un grado medio y la tendencia al agotamiento era de leve a moderada. No hubo correlación estadísticamente significativa entre la tendencia al burnout y la satisfacción laboral. Se conoció que el ambiente organizacional, el género y un segundo trabajo generaban estrés, por ende, síndrome de burnout.

Silva (2020), llevó a cabo un proyecto de investigación en Pará – Brasil, sobre síndrome de burnout y autoeficacia, el tipo de investigación fue cuantitativa, utilizó el tipo de muestreo no probabilístico por voluntarios, la muestra fue de 63 docentes de educación física. La evaluación se realizó con el inventario de agotamiento de Maslach creada por Maslach y Jackson en 1981 con adaptación y validación en Brasil para su uso con docentes GEPEB por Benevides-Pereira et al., y para la segunda variable, la escala de autoeficacia de un profesor de educación física, adaptado por Polydoro teniendo en cuenta la realidad brasileña. Para el procedimiento de análisis de datos se utilizó el SPSS, versión 24. Se concluyó que, el 69,8% de los educadores presentaron altas cifras de agotamiento emocional, el 44,4% un nivel alto de despersonalización y el 41,2% de baja realización personal. Respecto a la autoeficacia, el 3,17% de los profesores manifestaron baja autoeficacia, el 55,5% moderada y el 41,2% alto.

Por otro lado, a nivel nacional, Cortez, et al. (2021), realizó un estudio en docentes sobre la relación entre el agotamiento y la satisfacción laboral en el transcurso de la pandemia de COVID-19, en Tarapoto – Perú, el tipo de investigación fue de diseño transversal correlacional. Se llevó a cabo el muestreo no probabilístico intencional constituido por 205 docentes, empleando la Escala de Satisfacción Laboral para Docentes (ESLA-Educación) creada por Barraza y Ortega y para la variable de burnout el MBI de Maslach y Jackson, se utilizó la versión adaptada a la población peruana de Fernández, para recopilar los datos necesarios. Para el procesamiento de análisis de datos se empleó el programa estadístico SPSS versión 23 (rho de Spearman). Se llegó a la conclusión de que existe una correlación inversa estadísticamente significativa entre las variables, lo que mostró que, al presentar un alto nivel de agotamiento emocional, evidencian bajo interés y motivación laboral. No obstante, se halló una relación significativa inversa y baja entre despersonalización y satisfacción laboral ($r=-.252$, $p= .000$), por ende, los docentes que mostraron carencia de empatía manifestaron una visión negativa hacia su trabajo. Por último, se halló relación significativa inversa y baja entre el grado de autorrealización y satisfacción laboral ($r= -.254$, $p=.000$), lo que explicó, que aquellos docentes que presentaron niveles elevados de dificultad en sus habilidades, a la vez manifestaron una actitud negativa en relación a su ocupación.

Arias et al., (2019), realizó una investigación sobre el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas y universidades de Arequipa-Perú. Se utilizó un tipo de estudio comparativo, y muestreo no probabilístico, donde la muestra fue de 413 docentes escogidos de forma intencional, fueron evaluados con el Inventario de Burnout de Maslach, inventado por Maslach y Jackson, con adaptación española por Seisdedos. Para el análisis de datos se utilizó el programa estadístico SPSS, se concluyó que había diferencias significativas respecto al estado civil, sexo y grado de los docentes, se obtuvo como resultado mayor nivel de agotamiento para los docentes de formación académica y nivel moderado de despersonalización para los docentes universitarios.

Cortez et al., (2021), consideró que el síndrome de burnout es una reacción duradera que se encuentra frente a situaciones de estrés emocional e interpersonal durante el trabajo.

Rivera et al., (2018), consideró que el síndrome de burnout es una reacción al estrés crónico causado por el trabajo, donde manifiestan cansancio emocional, por lo cual, su forma de desenvolverse y genera indiferencia hacia todas las personas con quienes trabaja.

Para Schaufeli y Buunk, 1996, (como se citó en López, 2017) el burnout se considera un proceso multidimensional caracterizado por manifestar cansancio físico, irritabilidad y desmotivación en el centro de labores, causando un efecto perjudicial al trabajador y a la organización.

García et al., 2016, como se citó en Sanz, 2022, consideró que los síntomas de burnout que se presentan en la persona y en el centro de labores donde se desempeña, son físicos y biológicos: enfermedades cardiovasculares, insomnio, tensión muscular, fatiga, del área emocional y cognoscitivo: irritabilidad e inestabilidad en la conducta.

Gutierrez et al. (2020) mencionó algunas de las características con mayor demanda en el síndrome presentado: el cansancio emocional, pérdida de la identidad personal, por ende, una disminución en el trabajo personal, cansancio físico, autoestima baja, aptitudes de incomodidad hacia su entorno social y familiar.

Bosqued, 2008 como se citó en Rivera, 2018, explicó que el síndrome de burnout tiene tres principales causas que afectan el desarrollo profesional; la falta de herramientas para llevar a cabo actividades encomendadas, ocasionando frustración llegando a tener pensamientos de desvalorización. Asimismo, la falta de definición del ejercicio profesional, donde las funciones para cada colaborador están ausentes y no son claras, produciendo incertidumbre. Por último, la falta de control de las demandas que el centro laboral requiere, por lo cual, el bajo o elevado control resulta ser una amenaza.

Gutierrez et al. (2020) detalló que las consecuencias del síndrome de Burnout en los docentes, generaron efectos, los cuales son: agotamiento, aislamiento personal y social, disminución en su centro laboral, estrés laboral, fatiga laboral y tensión muscular.

Las tres dimensiones del burnout (Olivares, 2017), se caracterizaron por cansancio emocional, considerándolo como el principal factor que define a este síndrome, donde la persona se encuentra sin recursos para gestionar sus emociones, así mismo, la despersonalización, que genera sentimientos de rechazo hacia los demás, por último, la baja realización personal que conlleva a la persona a autoevaluarse de una forma negativa, por ende, reduce su eficacia laboral.

Gil-Monte, et al., 1995, como se citó en López, 2017, refirió que la teoría estructural que comprende un modelo integral detalla al síndrome en base a antecedentes, interpersonales, personales y organizacionales, por lo tanto, cuando el individuo no posee una adecuada gestión de recursos o estrategias de afrontamiento, el burnout se presentará como respuesta al estrés. De este modo, de acuerdo a cómo actúan las personas ante experiencias amenazantes, el burnout actúa como mediador entre estrés y los efectos negativos en la organización y el sujeto, por ejemplo, insatisfacción laboral, problemas de salud, etc.

Cortez et al., (2021) manifestó que la variable de satisfacción laboral puede definirse desde como un estado emocional positivo, lo que conlleva a que presente una actitud adecuada para la realización de un trabajo efectivo.

Díaz y Barra (2017), mencionó que la satisfacción de una persona, puede ser en base a dos modelos, los cuales son la motivación intrapersonal e interpersonal, donde la motivación intrapersonal hace referencia a expresar sus emociones en el trabajo de forma interna y en la motivación interpersonal a expresar las emociones a través de un ámbito laboral.

Castañeda (2022) consideró que cuando un sujeto posee un grado bajo de satisfacción en su trabajo traerá consecuencias perjudiciales en sus relaciones, además, dirige a la persona a padecer estrés.

Limaymanta (2019) mencionó que las características que se pueden ver reflejadas de la satisfacción de los trabajadores, son: las emociones positivas manifestadas en su día laboral, el compromiso del trabajo, la responsabilidad, las relaciones sociales, la calidad de educación escolar, el nivel de empatía y, por último, la popularidad institucional del colegio o universidad a cargo.

Avendaño (2021), especificó que la satisfacción laboral incluye a la motivación intrínseca y la extrínseca, los beneficios que pueda brindar el colegio por los logros alcanzados y las oportunidades de ascenso que se brindan, al igual que una remuneración elevada por el cargo que se encuentran realizando.

Lauria (2019) mencionó las consecuencias que se pueden dar si el trabajador refleja un grado bajo de satisfacción laboral, los cuales son: el estrés laboral, el agotamiento, el ambiente laboral inadecuado y desmotivación. Por otro lado, Cladellas et al., (2018) refirió que la persona puede sufrir de trastornos psicológicos, los cuales pueden ser estrés, ansiedad, entre otros, que afectan directamente a la persona, así como su entorno social y laboral.

Como base teórica se consideró la teoría multidimensional, Abdulkhaliq, (2019), afirmó que la satisfacción laboral está relacionada con varios factores, es decir, se logrará mediante el cumplimiento de una serie de aspectos, que comprenden la naturaleza y condiciones del centro de labores, la remuneración, las oportunidades de crecer profesionalmente, los métodos de supervisión, las relaciones con los demás compañeros, etc. Asimismo, Dalal et al., 2013, como se citó en Dominguez, 2016, detalló la satisfacción laboral según sus facetas y elementos actitudinales con base en las áreas cognitiva, conductual y afectiva, resaltando que estos componentes pueden cambiar en el transcurso del tiempo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Esta investigación fue de tipo aplicada, de diseño no experimental trasversal, descriptivo correlacional.

De tipo aplicada porque fue dirigida a logros específicos que dan respuesta a un problema que se desarrolla en un corto plazo y a su vez se observan resultados positivos en ese mismo tiempo (Hernández et al., 2018).

Se utilizó el diseño no experimental, ya que, son estudios hechos sin el manejo deliberado de variables, donde las variables simplemente se observan para su análisis (Hernández et al., 2018).

Asimismo, fue de diseño trasversal descriptivo, ya que, buscó la repercusión de categorías de una variable o más presentes en la población (Hernández et al., 2018)

Además, fue correlacional, es decir, estudios que relacionan concepto, fenómeno, o acontecimientos, midiendo cómo se relacionan las variables (Hernández et al., 2018).

3.2. Variables y operacionalización

Síndrome de burnout:

Definición conceptual:

El burnout surge como respuesta gradual, que se desarrolla a causa de un proceso de estrés laboral, reúne actitudes y sentimientos que son de aspecto negativo para el individuo ya que trae consigo alteraciones psicofisiológicas, asimismo, consecuencias para el trabajador y la organización (Olivares, 2017).

Definición operacional:

Los niveles bajo, medio y alto que pertenecen a esta variable fueron calculados mediante el inventario de burnout de Maslach, creado por Maslach y Jackson, adaptada a la población peruana por Fernández (2002).

Dimensiones e indicadores:

Se clasifica en: cansancio o agotamiento emocional, lo que hace referencia a trabajadores que evidencian sentimientos relacionados a la falta de recursos emocionales. Despersonalización que incluye actitudes impersonales, ocasionando sentimientos de lejanía hacia los demás. Por último, realización personal que considera que la falta de esta dimensión implica dificultad para demostrar sentimientos de competencia y triunfo en el trabajo (Maslach, et al., 2001).

Asimismo, presentan los siguientes indicadores: sensación de cansancio emocional de una persona por el trabajo, respuesta apática a los destinatarios del servicio, irritabilidad y desmotivación, finalmente, un sentido de competencia y éxito en el trato con la gente y reacciones negativas hacia uno mismo y el trabajo (Olivares, 2017).

Escala de medición:

Dicha variable forma parte de una escala de medición ordinal, ya que, permite clasificar por niveles y ordenar datos, del cual se puede definir si un dato es mayor o menor (Solís, 2014).

Satisfacción laboral:

Definición conceptual:

Considerada una actitud positiva que el colaborador refleja, experimentando ideas, sentimientos y emociones en relación a la organización Peiró en 1984, (como se citó en Domínguez, 2016).

Definición operacional:

Los niveles que pertenecen a satisfacción laboral fueron calculados mediante el cuestionario de satisfacción laboral S21/26, creado por Meliá (1990), (adaptado a la población peruana por Domínguez 2002).

Dimensiones:

Satisfacción intrínseca, satisfacción con la supervisión, satisfacción con la calidad de producción y satisfacción con la participación. De las cuales se

detallan los siguientes indicadores: el trabajo en sí mismo, la oportunidad de hacer algo que te gusta o en lo que eres bueno, y la habilidad de toma de decisiones, la supervisión de los superiores y la interacción con los mismos, la infraestructura disponible para ejecutar un trabajo de buena calidad, la frecuencia con la que interactúa con los superiores, la equidad con la que se le trata, la participación en la organización y formación que recibe de esta. (Domínguez, 2016)

Escala de medición:

Dicha variable forma parte de una escala de medición ordinal, ya que, permite clasificar por niveles y ordenar datos, del cual se puede definir si un dato es mayor o menor (Solís, 2014).

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población es el grupo de casos que coinciden con una gama de características específicas. Chaudhuri et al., 2018 (como se citó en Hernández et al., 2018)

Para este estudio se eligió a docentes de diferentes instituciones educativas de Sullana donde se obtuvo un total de 200 docentes de nivel inicial, primario y secundario, considerados a partir de lo siguiente:

- Criterios de inclusión
 - Docentes contratados o nombrados en la misma I.E.
 - Docentes que lleven laborando en la misma institución dos años a más.
 - Docentes de 25 años de edad a más.
- Criterios de exclusión
 - Docentes que se encuentren actualmente llevando algún tipo de terapia psicológica.
 - Docentes que tengan menos de tres años de experiencia laboral.
 - Docentes que presenten síntomas de ansiedad y/o depresión.

Muestra

Para la muestra se alcanzó la totalidad de 200 docentes en los niveles de inicial, primaria y secundaria en las diferentes instituciones de Sullana.

Muestreo

Se empleó el tipo de muestreo no probabilístico, por voluntarios. Para Hernández et al. (2018), el muestreo es aquella parte de la población donde se elige los elementos de acuerdo a las cualidades de la propia investigación mas no depende de la probabilidad.

En esta investigación se contó con 200 docentes que vivían en la provincia de Sullana, los cuales se encontraban entre los 25 y 64 años de edad, asimismo licenciados en educación y pertenecientes a una institución educativa, siendo nombrados o contratados.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para este estudio se usó una técnica de encuesta que utiliza procedimientos que cumplen con estandarización, reúne y analiza información que representa una muestra, con el fin de detallar una serie de especificaciones. (Hernández et al. (2018)

Para obtener los datos se empleó el cuestionario de burnout de Maslach, creado por Maslach Christina & Jackson Susan en 1986, posteriormente, se creó la versión española por el autor Seisdedos Nicolas en 1997. Dicho inventario fue adaptado al contexto peruano por el autor Manuel Fernández en el año 2002.

Este instrumento puede ser aplicado a uno o a un grupo de personas, está constituido por 22 ítems que evalúan tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, las cuales incluyen los siguientes indicadores: sensación de cansancio emocional de una persona por el trabajo, respuesta apática a los destinatarios del servicio, irritabilidad y desmotivación, por último, un sentido de competencia y éxito

en el trato con la gente y reacciones negativas hacia uno mismo y el trabajo. (Maslach, et al., 2001). Se valoran con una escala Likert de siete puntos (0 a 6).

La validez original del MBI explicó tres clases de análisis de los cuales los puntajes están relacionados con: la evaluación del examinador hacia la persona examinada, teniendo en cuenta su comportamiento. Las evidencias de estos factores pueden causar estrés y otros problemas.

Para la confiabilidad, se determinó la consistencia interna mediante el coeficiente alfa de Cronbach, con una muestra de 1316, teniendo como resultado los índices: 0,90 en agotamiento emocional; 0,79 en despersonalización; y 0,71 para realización personal.

La validez de la versión española se definió a través de tres dimensiones. Se logra evidenciar aportes sobre el cuestionario de burnout de Maslach con el análisis de los índices relacionados con los elementos del MBI.

De acuerdo a la confiabilidad versión española, se evaluó a 156 médicos, obteniendo un coeficiente alfa de Cronbach de 0,58 para agotamiento emocional, 0,36 para despersonalización y 0,45 para realización personal.

Por último, en la versión del MBI adaptado a Perú, la validez fue de contenido, dado que la versión original que está en inglés y fue traducida al español, se evaluaron los ítems y el componente lingüístico empleando el criterio de jueces, contando con la participación de 9 expertos. En dicho proceso se utilizó el coeficiente V de Aiken. Asimismo, presenta validez de constructo y utilizó el método intraprueba, desarrollándose el análisis factorial confirmatorio con el propósito de conocer si los 3 factores presentes en la versión original no se alteran en la muestra con la que se trabajó, por lo cual, el modelo de los 3 factores logra mejor resultado que el modelo independiente, presentando la estadística de chi-cuadrado (47,01) no significativo.

Respecto a la confiabilidad, se ejecutó en base a las 3 áreas que contiene la prueba. Se conoció que los ítems tienen correlación ítem-test corregido

de 0,27 a más para el análisis del agotamiento emocional. En relación al coeficiente alfa de Cronbach, este subió a 0,78, lo que indica que aquellos ítems muestran puntajes confiables.

Para el análisis del área de despersonalización, los ítems en su totalidad lograron correlacionar entre 0,22 y 0,34. Mientras que para el coeficiente alfa de Cronbach el índice es de 0,76, lo que indicó que los ítems tienen una fiabilidad adecuada. Finalmente, el análisis del área de realización personal indicó correlación significativa entre 0,27 y 0,46. Asimismo, el coeficiente alfa de Cronbach obtuvo el índice de 0,74.

Por otro lado, para obtener datos de satisfacción laboral se empleó el cuestionario de satisfacción S21/26 teniendo como autor principal a Meliá (1990), posteriormente, Dominguez (2016) realizó la adaptación peruana del cuestionario. Posee 26 ítems de los cuales se agrupan en los componentes de: satisfacción intrínseca, satisfacción con la supervisión, satisfacción con la calidad de producción y satisfacción con la participación. Se valoran con una escala Likert de cinco puntos (0 a 4).

Este cuestionario va dirigido a personal que labore en distintas áreas organizacionales, ya sea administrativa, de salud, educativa, etc.

Para la validez, se tuvo en cuenta el análisis de las correlaciones interfactoriales, considerando una relación significativa como fuente de validez convergente y ausencia de multicolinealidad ($r > .80$) representando la validez discriminante.

La confiabilidad se evaluó a través de métodos dirigidos en puntajes como el coeficiente α de Cronbach, así como en variables latentes mediante el (α) ordinal y omega (ω).

3.5. Procedimientos

Para llevar a cabo el estudio se coordinó con diferentes directores de las instituciones educativas de la provincia de Sullana – Perú, puedan compartir el formulario virtual mediante un enlace.

Los datos fueron obtenidos mediante un formulario de Google como software gratuito, el cual contenía digitado el consentimiento informado y los cuestionarios que evaluaron ambas variables, fue enviado a través un enlace URL mediante aplicaciones de mensajería a varios docentes de los niveles inicial, primario y secundario. Posteriormente, los datos fueron grabados en una hoja de cálculo de Excel.

3.6. Método de análisis de datos

Se obtuvo los datos de frecuencia y porcentajes de las variables de síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes a través del software SPSS 25.0.

Se observó la distribución de los datos para verificar su normalidad utilizando el coeficiente de Kolmogórov-Smirnov. Donde si el p-valor es menor a 0.05 será una distribución no paramétrica y si el p-valor es mayor a 0.05 será paramétrica.

El estadístico con el que se determinó las correlaciones fue a través de la prueba Spearman, ya que ambas variables fueron cualitativas ordinales.

3.7. Aspectos éticos

El presente estudio consideró aspectos del código de ética profesional del psicólogo peruano. De acuerdo con el artículo N° 81, los investigadores deben comunicar todos los detalles del estudio que puedan afectar en la participación y de exponer otros detalles de los cuales deseen conocer el evaluado.

Además, se incluye el artículo N° 87, el cual manifiesta, que los datos recopilados sobre los individuos de un estudio durante el transcurso de la misma son confidenciales.

Por otro lado, se priorizó el código de ética de la APA, para el consentimiento informado. Los psicólogos deben informar a los evaluados

sobre el objetivo del estudio, el tiempo estimado, y el procedimiento; su derecho a no querer participar o retirarse de la investigación; las consecuencias previsibles de rehusarse; los límites de la confidencialidad; los beneficio por participar; a quiénes contactar para preguntar sobre el estudio y los derechos de los participantes en la investigación.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Determinar la relación entre síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa, Sullana 2022.

	Satisfacción laboral	
	P	rho
Síndrome de burnout	0.002	-.219

Nota: rho: coeficiente de correlación de Spearman.

En la tabla 1 se aprecia que sí existe relación inversa y significativa, de grado leve ($p < 0.002$, -0.219) entre síndrome de burnout y satisfacción laboral, lo que nos permitió confirmar y aceptar la hipótesis general. Lo que explicó que, cuando un docente presenta bajos niveles de síndrome de burnout experimentará satisfacción en el ámbito laboral.

Tabla 2

Describir el nivel de síndrome de Burnout en docentes de una institución educativa, Sullana 2022.

Síndrome de burnout	fi	%
Nivel bajo	2	1.0
Nivel medio	139	69.5
Nivel alto	59	29.5
Agotamiento emocional		
Nivel bajo	58	29.0
Nivel medio	83	41.5
Nivel alto	59	29.5

Despersonalización		
Nivel bajo	136	68.0
Nivel medio	29	14.5
Nivel alto	35	17.5
Realización personal		
Nivel bajo	3	1.5
Nivel medio	145	72.5
Nivel alto	52	26.0

Se observó que de forma general los docentes muestran un nivel medio de burnout (69.5%), lo que indicó que, esta cantidad de la muestra manifiestan síntomas de cansancio emocional y físico, irritabilidad, desmotivación y actitud negativa hacia actividades laborales. Además, dentro de sus dimensiones, un 41.5 % de docentes tienen sensaciones de agotamiento, por consiguiente, el 29% y 29.5% de docentes mostraron niveles bajos y altos de agotamiento emocional. Por otro lado, el 68 % de docentes presentaron un nivel bajo de despersonalización, lo que significa que no mostraron actitudes de indiferencia con sus alumnos. Finalmente, un porcentaje de 72.5% de docentes evidenció niveles medios de realización personal, lo que indicó que no se sienten completamente eficientes al realizar sus funciones dentro del trabajo.

Tabla 3

Describir los niveles de satisfacción laboral en docentes de una institución educativa, Sullana 2022.

Satisfacción laboral	fi	%
Nivel bajo	2	1.0
Nivel medio	138	69.0
Nivel alto	60	30.0
Satisfacción intrínseca		
Nivel bajo	2	1.0
Nivel medio	143	71.5
Nivel alto	55	27.5
Satisfacción con la supervisión		
Nivel bajo	4	2.0
Nivel medio	196	98.0
Nivel alto	-	-
Satisfacción con la calidad de producción		
Nivel bajo	2	1.0
Nivel medio	129	64.5
Nivel alto	69	34.5
Satisfacción con la participación		
Nivel bajo	2	1.0
Nivel medio	152	76.0
Nivel alto	46	23.0

Dentro del nivel general de satisfacción laboral el 69% de docentes han obtenido niveles medios, lo que significa que, se sienten bien con su trabajo y el desempeño de sus labores. Al considerarse las dimensiones de dicha variable, predominó el nivel medio en satisfacción intrínseca (71.5%), satisfacción con la supervisión (98%), satisfacción con la calidad de producción (64.5%) y con la participación (76%).

Tabla 4

Determinar la relación entre agotamiento emocional y satisfacción con la participación en docentes de una institución educativa, Sullana 2022

Satisfacción con la participación		
	P	rho
Agotamiento emocional	0.000	-.272

Nota: rho: coeficiente de correlación de Spearman.

En la tabla 4 se evidenció correlación significativa e inversa, de grado bajo ($p < 0.000$, $-.272$) entre agotamiento emocional y satisfacción con la participación. Lo que mostró que, los docentes se sienten a gusto participando de manera individual o con sus compañeros de trabajo y presentaron menor cansancio emocional en relación a sus labores en la institución.

Tabla 5

Determinar la relación entre despersonalización y satisfacción con la supervisión en docentes de una institución educativa, Sullana 2022

Satisfacción con la supervisión		
	p	rho
Despersonalización	0.051	-0.138

Nota: rho: coeficiente de correlación de Spearman.

Para las dimensiones de despersonalización y satisfacción con la supervisión se observó que no existe una correlación ($p < 0.051$, -0.138), por lo tanto, cada dimensión funciona de manera independiente.

Tabla 6

Determinar la relación entre realización personal y satisfacción intrínseca en docentes de una institución educativa, Sullana 2022

	Satisfacción intrínseca	
	p	rho
Realización personal	<0.01	.281

Nota: rho: coeficiente de correlación de Spearman.

Respecto a las dimensiones de realización personal y satisfacción intrínseca, presentaron una correlación estadística significativa y con grado leve (<0.01, .281). Por ello se pudo afirmar que cuando un docente manifiesta reacciones positivas hacia su trabajo, con sentimientos de superación personal y laboral, van a experimentar automotivación y satisfacción intrapersonal.

V. DISCUSIÓN

Este estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa, Sullana 2022. Se encontró estadísticamente que el p valor ($p < 0.002$) es menor a ($p = 0.05$), mediante la prueba no paramétrica de spearman, lo que evidencia que existe una correlación significativa e inversa (-.219) entre las variables. Ante ello, se acepta la hipótesis general que establece que sí existe relación inversa y significativa entre síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa, Sullana 2022.

Asimismo, estos resultados guardan relación con los de Kia, et al. (2022), quienes confirmaron su hipótesis acerca de la correlación entre síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de nivel primario, llegando a la conclusión de que hay correlación negativa y significativa entre burnout y satisfacción laboral, lo que explica que, cuando la variable de burnout incrementa, la variable satisfacción laboral reduce. Ello es acorde con lo que en esta investigación se halla. De esta manera, Gil-Monte, et al., 1995 (como se citó en López, 2017), refieren que aquellos docentes que se encuentren ante situaciones amenazantes laboralmente y no poseen estrategias de afrontamiento, desarrollarán burnout, generando consecuencias negativas en él y su centro laboral, como la insatisfacción laboral.

No obstante, el estudio realizado por Smetackova, et al., (2019), tuvo como objetivo conocer el síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de escuelas primarias, aquellos autores concluyen que existe relación significativa (0.354) entre burnout y satisfacción laboral, esto explica que los docentes con alta satisfacción laboral, manifestaron bajos niveles de síndrome de burnout. En relación al objetivo general, dichos resultados no concuerdan con el presente estudio ya que las cifras estadísticas difieren.

En relación al primer objetivo específico: describir el nivel de síndrome de Burnout en docentes de una institución educativa, Sullana 2022. Se halla que los docentes muestran un nivel medio de burnout 69.5%, lo que indica que, esta parte de la muestra tienden a manifestar síntomas de cansancio emocional y físico, irritabilidad, desmotivación y actitud negativa hacia actividades laborales, por otro lado, el 29.5 % presenta un grado alto de burnout, pero el 1% presenta nivel bajo de burnout. Aquellos resultados no concuerdan con la investigación de Castañeda, et al. (2022), de lo cual concluye que, el nivel de síndrome de burnout más bajo es de 63%, el nivel medio o leve es de 21%, finalmente, el 16% presenta nivel moderado o alto de burnout. Esta diferencia se debe a que ambas muestras a pesar de ser países de Latinoamérica presentan características distintas a nivel social, económico y cultural.

Asimismo, al contrastar los resultados de los niveles de síndrome de burnout de la presente investigación con la del autor Silva (2020), se conoce que el mayor puntaje es de 36.5% de docentes que experimentan nivel moderado o medio de síndrome de burnout, asimismo, el 30.2 % presenta un nivel débil o bajo de burnout, el 17.5% manifiesta niveles altos de burnout. Respecto a los porcentajes de los niveles medio y alto poseen similitud, lo que indica que tienden a tener mayor agotamiento emocional, sin embargo, hay diferencias en cuanto al porcentaje del nivel bajo, esto se debe a que las muestras pertenecen a distintas realidades a nivel educativo. Para Rivera et al., (2018), este síndrome actúa como una reacción al estrés crónico causado por el trabajo, donde manifiestan cansancio emocional, por lo cual, su forma de desenvolverse y sus sentimientos se vuelven negativos hacia todas las personas con quienes trabaja.

Por último, se comparan los resultados de los niveles de burnout de la presente investigación con el estudio de Guerrero (2020), donde concluye que los docentes que presentan nivel medio de burnout son un total de 82.2%, además el 16.8% de docentes presentan un nivel alto, sin embargo, el 0.9% presenta nivel bajo de burnout. Aquellos resultados presentan una ligera similitud con el presente estudio respecto a porcentajes, lo que indica que, al ser muestras que pertenecen a la

misma nacionalidad, tienden a tener características similares por la realidad educativa general. Con base teórica Schaufeli et al., 1998 (como se citó en López, 2017), refiere que el burnout interfiere en la salud mental de manera negativa en relación con el trabajo, caracterizado por cansancio, acompañado de un malestar físico, sentimientos de desmotivación y bajo desempeño.

En relación al objetivo que corresponde a describir los niveles de satisfacción laboral en docentes de una institución educativa, Sullana 2022, se obtuvo los siguientes resultados: nivel medio de satisfacción laboral en docentes un 69%, nivel alto de satisfacción laboral con un porcentaje de 30%, finalmente, el 1% presenta nivel bajo de satisfacción laboral. En la investigación del autor Cortez, et al. (2021), los resultados de satisfacción laboral son de 35.1 % de docentes con nivel alto de satisfacción laboral, asimismo, el 34.1% manifiesta niveles medios de burnout y el 30.7% presenta nivel bajo de burnout. Por lo tanto, aquellos resultados no concuerdan con los del presente estudio, específicamente en los niveles medio y bajo de cada investigación. Aquello se debe al contexto y tiempo de realización de los estudios ya que el estudio del referido autor fue en una situación de crisis sanitaria por covid-19 en el Perú, país donde ambas muestras pertenecen, de esta manera se explica el porcentaje obtenido en el nivel medio y bajo. Castañeda (2022), menciona que, cuando un sujeto presenta un nivel bajo de satisfacción en su trabajo traerá consecuencias perjudiciales en sus relaciones, además, dirige a la persona a padecer estrés y como respuesta a ello manifiesta síntomas de cansancio emocional.

Durante el desarrollo de esta investigación se ha logrado reconocer una dificultad presentada, respecto a accesibilidad a la muestra seleccionada, debido a que se llevó a cabo en los meses de enero y febrero donde los docentes se encontraban de vacaciones, evidenciándose la dificultad en la poca cantidad de formularios virtuales completados, representando así, una desventaja y aumentando el tiempo en la recogida de datos y resultados. Este estudio cuenta con la confiabilidad y validez de que puede replicarse para futuros trabajos de investigación.

VI. CONCLUSIONES

- Se llega a la conclusión que existe una correlación inversa significativa baja entre burnout y satisfacción laboral, lo que quiere decir que, cuando el síndrome de burnout incrementa, se verá afectada la satisfacción laboral, y viceversa, en docentes de una institución educativa – Sullana.
- Se logró describir los niveles de las variables de síndrome de burnout y satisfacción laboral, pudiendo obtener resultados válidos y confiables.
- Se determinó que sí se presenta una relación significativa entre las dimensiones de agotamiento emocional y satisfacción con la participación, concluyendo que los síntomas de síndrome de burnout afectan la participación activa de los docentes.
- Se concluye que no se encuentran relacionados significativamente las dimensiones de despersonalización y satisfacción con la supervisión, lo que explica que, las actitudes de indiferencia hacia los demás, no son causadas por ser supervisados.
- Se concluye que sí existe una relación significativa entre las dimensiones de realización personal y satisfacción intrínseca, lo cual explica que, cuando un docente se encuentra autorealizado y seguro de su eficacia y desempeño en su trabajo, es porque a la vez presenta satisfacción personal.

VII. RECOMENDACIONES

- Para priorizar la promoción del bienestar y satisfacción laboral se recomienda a las instituciones educativas solicitar el apoyo a la unidad de gestión educativa local para contar con profesionales especializados en el área organizacional con el objetivo de planificar y desarrollar talleres vivenciales durante todo el año escolar, donde se priorice la salud mental y ocupacional.
- Se recomienda a las instituciones educativas contar con el apoyo de profesionales de psicología para brindar soporte psicológico a docentes que manifiesten algunos de los síntomas de síndrome de burnout como: sensación de cansancio físico, mental, irritabilidad, fatiga, dolor de cabeza, bajo desempeño laboral, para poder prevenir la aparición de dicho síndrome a futuro.
- Se recomienda implementar programas dirigidos a disminuir el agotamiento emocional y fomentar el control de emociones, así como la capacidad para hacer frente al síndrome de burnout, con el fin de tener una mejor calidad de vida.

REFERENCIAS

Abdul Khaliq, S. S. y Mohammadali, Z. (2019). El impacto de la satisfacción laboral en el desempeño de los empleados: un estudio de caso de la empresa Al Hayat - Empleados de Pepsi en Erbil, Región del Kurdistán-Irak. *Revisión de administración y economía*, 4(2), 163-176. DOI: [10.24818/mer/2019.12-07](https://doi.org/10.24818/mer/2019.12-07)

Arias Gallegos W. L., Huamani Cahua, J. y Ceballos Canaza, K. D. (2019). Síndrome de Burnout en profesores de escuela y universidad: un análisis psicométrico y comparativo en la ciudad de Arequipa. *Propósitos y representaciones*, 7(3), 73-91. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.390>

Avendaño Castro, W. R., Luna Pereira, H. O., y Rueda Vera, G. (2021). Satisfacción laboral de los docentes: un análisis desde los factores extrínsecos e intrínsecos. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(5), 190-201. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.13>

. Bosqued M. (2008). Quemados el síndrome de burnout, qué es y cómo superarlo. Paidós. España. https://www.infocop.es/view_article.asp?id=2019#:~:text=Marisa%20Bosqued&text=Se%20puede%20decir%20que%20alguien,situaci%C3%B3n%20de%20precario%20equilibrio%20psicol%C3%B3gico.

Bumeran. (31 de julio de 2020). *El síndrome de burnout y bienestar laboral*.

<https://www.bumeran.com.mx/noticias/el-sindrome-de-burnout-y-bienestar-laboral/>

Castañeda Santillán, L. L. y Sánchez Macías, A. (2022). Satisfacción laboral y

burnout en personal docente. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 12(24), 230-246.

<https://doi.org/10.17163/ret.n24.2022.03>

Cladellas Pros, R., Castelló Tarrida, A., y Parrado Romero, E. (2018).

Satisfacción, salud y estrés laboral del profesorado universitario según su situación contractual. *Revista de Salud Pública*, 20(1), 53-

59. <https://doi.org/10.15446/rsap.v20n1.53569>

Cortez Silva, D. M., Campana Mendoza, N., Huayama Tocto, N, y Arand Turpo,

J. (2021). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes durante el confinamiento por la pandemia COVID-19. *Propósitos y*

Representaciones, 9(3), 812.

<https://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n3.812>

Díaz Sánchez, C. y Barra Almagiá, E. (2017). Resiliencia y satisfacción laboral

en profesores de colegios municipales y particulares subvencionados de la comuna de Machalí. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 43(1), 75-86.

<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052017000100005>

Domínguez Lara, S. A., Calderón De la Cruz, G. y Arroyo García, F. (2016).

Cuestionario de satisfacción S21/26: análisis psicométrico preliminar en

trabajadores administrativos. *Revista de Investigación (Arequipa)*, 7, 51-67. https://www.researchgate.net/profile/Sergio-Dominguez-Lara/publication/312277357_Cuestionario_de_Satisfaccion_S2126_analisis_psicometrico_preliminar_en_trabajadores_administrativos/links/587806e808ae6eb871d1905d/Cuestionario-de-Satisfaccion-S21-26-analisis-psicometrico-preliminar-en-trabajadores-administrativos.pdf

García, C. J., Puebla, G. M., Herrera M. P., y Daudén, E. (2016). Desmotivación del personal sanitario y síndrome de burnout. Control de las situaciones de tensión. La importancia del trabajo en equipo. *Actas Dermosifiliográficas*, 107(5), 400-406. Doi: 10.1016/j.ad.2015.09.016

Guerrero, H. L., Cardenas, Y. Y., Carita, C. L. M., y Ledesma, M. (2020). Síndrome de burnout en docentes en un contexto de emergencia sanitaria, Lima. *Revista de investigación científica y tecnológica Alpha Centauri*, 1 (3), 44-56. <https://journalalphacentauri.com/index.php/revista/article/view/18/21>

Gutierrez, G., Guarate, Y., Naranjo, E., y Tenecota, G. (2020). Síndrome de Burnout en el personal docente de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Ambato. *Enfermería Investiga*, 5(3), 19–26. <https://doi.org/10.31243/ei.uta.v5i3.905.2020>

Hutchins, C., Dewhurst, M. y Carmichael, E. (18 de agosto de 2022). *Salud mental de los empleados y agotamiento en Asia: el momento de actuar*. McKinsey & Company. <https://www.mckinsey.com/featured->

insights/future-of-asia/employee-mental-health-and-burnout-in-asia-a-time-to-act

Hernández Sampieri, R. y Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-hill interamericana editores, S.A. <https://docer.com.ar/doc/nsx0vs0>

Infobae. (24 de noviembre de 2022). Síndrome de Burnout motiva al 47% de trabajadores a buscar cambiar de empleo en Perú. <https://www.infobae.com/america/peru/2022/11/24/sindrome-de-burnout-motiva-al-47-de-trabajadores-a-buscar-cambiar-de-empleo-en-peru/>

Kia Wolomasi, A. y Werang, B. (2022). Burnout y satisfacción laboral de los maestros de escuela primaria en el sur de Papúa. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 10 (2), 200-207. <https://doi.org/10.21831/jamp.v10i2.53020>

La república (24 de enero de 2020). Empleo: Solo el 24% de los peruanos son felices en su trabajo. <https://larepublica.pe/economia/2020/01/25/empleo-solo-el-24-de-los-peruanos-son-felices-en-su-trabajo>

Lauria P.A.S., Bautista J.R., Contreras M.C.S., Marañón M.M.G., Villanueva H.H., Sumaguingsing R.C. y Abeleda R.D. (2019). Los estresores específicos se relacionan con la satisfacción laboral de las enfermeras, la calidad percibida de la atención y la intención de rotación. *International*

Journal of Nursing Practice, 26 (1) e12774.

<https://doi.org/10.1111/ijn.12774>

Limaymanta Álvarez, C. H. (2019). Tendencias de diseños metodológicos en las publicaciones indexadas sobre la satisfacción laboral del profesorado universitario. *Revista Electrónica Educare*, 23(3), 107-129.

<https://dx.doi.org/10.15359/ree.23-3.6>

López, C. A. (2017). El Síndrome de Burnout: Antecedentes y consecuentes organizacionales en el ámbito de la sanidad pública gallega. [Tesis doctoral]. Universidad de Vigo.

https://www.investigobiblioteca.uvigo.es/xmlui/bitstream/handle/11093/791/sindrome_burn%2520out_antecedentes_consecuentes_organizacionales_sanidad_gallega_analia.pdf?sequence=1

Morales, L. N. y Goiriz, N. E. (2020). Riesgo ergonómico y estrés laboral de fisioterapeutas del Hospital de Clínicas, facultad de ciencias médicas. Paraguay, 2019. *Anales de la Facultad de Ciencias Médicas (Asunción)*, 53 (2) 79-86. <https://doi.org/10.18004/anales/2020.053.02.79>

Organización Internacional del Trabajo (2019). Informe “Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. http://www.medicosypacientes.com/sites/default/files/wcms_686766.pdf

Organización mundial de la salud. (28 de mayo de 2019). Burnout un fenómeno ocupacional: clasificación internacional de enfermedades.

<https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>

Olivares Faúndez, V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, comprendiendo el Burnout. *Scielo*, 19(58), 59-63. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100059>

Randstad. (diciembre de 2019). Informe mundial monitor de trabajo. https://cdn2.hubspot.net/hubfs/481927/Randstad%20Workmonitor%20global%20report%20Q4%20%20Dec%202019.pdf?__hstc=243245085.1379a85d4c0d338d8bd4bad57ed93ee0

Rivera, G. A., Segarra, J. P., y Giler, V. G. (2018). Síndrome de Burnout en docentes de instituciones de educación superior. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 38 (2) 17-25. <https://doi.org/10.18004/anales/2020.053.02.79>

Sas, A. (19 de abril de 2022). *Satisfacción laboral en Polonia desde el tercer trimestre de 2010 hasta el cuarto trimestre de 2021*. Statista. <https://www.statista.com/statistics/1272411/poland-job-satisfaction/>

Schoeps, K., Tamarit, A. y Peris Hernández, M. (2021). Impacto de la inteligencia emocional en el burnout en profesores de español: un estudio de mediación. *Educational Psychology*, 27 (2) 135-143. <https://doi.org/10.5093/psed2021a10>

- Silva Pereira, E. C. C., Holanda Ramos, M. F. y Soares Ramos, E. M. L. (2021). Síndrome de burnout y autoeficacia en profesores de educación física. *Revista Brasileira de Educação*. 27, 1-27. <https://doi.org/10.1590/S1413-24782022270045>
- Smetackova, I., Viktorova, I., Pavlas Martanova, V., Pachova, A., Francova, V. y Stech, S. (2019). Docentes entre la satisfacción laboral y el síndrome de burnout: lo que marca la diferencia en las escuelas primarias checas. *Frontiers in Psychology*, (10) 1-8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02287>
- Solís, M. (2014). ¿Por qué algunos aún prohíben utilizar estadística paramétrica para analizar datos ordinales? *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 19(2). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29238007013>
- Statista. (22 de agosto de 2022). *Satisfacción con el entorno laboral actual en China a marzo de 2022, por área*. <https://www.statista.com/statistics/1327574/china-satisfaction-with-current-work-environment/>
- Stewart, C. (31 de mayo de 2022). *Porcentaje de personas que experimentaron o se sintieron al borde del agotamiento Europa en 2021, por país*. Statista. <https://www.statista.com/statistics/1249649/experiences-of-burnout-in-europe/>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICA E INSTRUMENTOS
"Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa, Sullana 2022"	¿Existe relación entre síndrome de Burnout y Satisfacción laboral en docentes de una institución educativa, Sullana 2022?	- General: Determinar la relación entre síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa, Sullana 2022. -Específicos: describir los niveles del síndrome de Burnout en docentes de una institución educativa, Sullana 2022, describir los niveles de satisfacción laboral en docentes de una institución	Hi= Si existe relación inversa y significativa entre síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa, Sullana 2022, _H0= No existe relación entre síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa, Sullana 2022, _Ha= Existe relación directa entre síndrome de burnout y	Esta investigación fue de tipo aplicada, de diseño no experimental transversal, descriptivo correlacional.	La población fue conformada por 200 docentes de los niveles de inicial, primaria y secundaria de instituciones educativas de Sullana. Para la muestra se contó con la totalidad de la población.	-Técnica: encuesta. -Instrumentos: Cuestionario de burnout de Maslach. cuestionario de satisfacción S21/26 de Meliá.

		educativa, Sullana 2022, determinar la relación entre agotamiento emocional y satisfacción con la participación en docentes de una institución educativa, Sullana 2022, determinar la relación entre despersonalización y satisfacción con la supervisión en docentes de una institución educativa, Sullana 2022, determinar la relación entre realización personal y satisfacción intrínseca en docentes de una institución educativa, Sullana 2022	satisfacción laboral en docentes de una institución educativa, Sullana 2022.			
--	--	--	--	--	--	--

Anexo 02: Operacionalización de variables

Matriz de operacionalización de la variable de Síndrome de Burnout:

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala
Síndrome de Burnout	El burnout surge como respuesta gradual, que se desarrolla a causa de un proceso de estrés laboral, reúne actitudes y sentimientos que son de aspecto negativo para el individuo ya que trae consigo alteraciones psicofisiológicas, asimismo, consecuencias para el trabajador y la organización (Olivares, 2017).	Los niveles bajo, medio y alto que pertenecen a esta variable fueron calculados mediante el inventario de burnout de Maslach, creado por Maslach y Jackson, adaptada a la población peruana por Fernández (2002).	Cansancio o agotamiento emocional. Despersonalización. Realización personal.	Sentimientos de una persona emocionalmente exhausta por el trabajo. Respuesta impersonal y fría hacia los receptores de los servicios. Irritabilidad. Pérdida de motivación. Sentimientos de competencia y éxito en el trabajo propio con personas. Respuestas negativas hacia uno mismo y a su trabajo.	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20. 5, 10, 11, 15, 22. 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.	Ordinal

Matriz de operacionalización de la variable de Satisfacción Laboral:

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala
Satisfacción Laboral	Considerada una actitud positiva que el colaborador refleja, experimentando ideas, sentimientos y emociones en relación a la organización Peiró en 1984, (como se citó en Domínguez, 2016).	Los niveles que pertenecen a satisfacción laboral fueron calculados mediante el cuestionario de satisfacción laboral S21/26, creado por Meliá (1990), (adaptado a la población peruana por Domínguez 2002).	Satisfacción intrínseca Satisfacción con la supervisión Satisfacción con la calidad de producción Satisfacción con la participación	Es el trabajo por sí mismo, las oportunidades que ofrece el trabajo de hacer aquello que gusta o en lo que se destaca y la capacidad para decidir por uno mismo. Es la supervisión de los superiores y la relación con los mismos. Son los medios materiales con los que se dispone para realizar su trabajo con calidad. Es la frecuencia en que se relaciona con los superiores, la justicia con el trato recibido, la formación recibida y con la participación.	1, 2, 3, 4, 5 13, 14, 15, 16, 17 23, 24, 25, 26 10, 11, 19, 20, 21	Ordinal

Anexo 03: Instrumentos de recolección de datos.

Instrumento I

Instrucciones:

A continuación se presenta un conjunto de enunciados sobre diferentes ideas, pensamientos y situaciones relacionadas con su trabajo, usted debe indicar la frecuencia con que se presentan. Debe responder marcando con un aspa (X) sobre el número que le corresponda, según la siguiente escala:

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

ITEMS	Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez por semana	Algunas veces por semana	Todos los días
1. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado	0	1	2	3	4	5	6
2. Al final de la jornada me siento agotado.	0	1	2	3	4	5	6
3. Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
4. Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.	0	1	2	3	4	5	6
5. Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia.	0	1	2	3	4	5	6
6. Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.	0	1	2	3	4	5	6
7. Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.	0	1	2	3	4	5	6
8. Me siento agotado por el trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
9. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.	0	1	2	3	4	5	6

ITEMS	Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez por semana	Algunas veces por semana	Todos los días
10. Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	0	1	2	3	4	5	6
12. Me encuentro con mucha vitalidad.	0	1	2	3	4	5	6
13. Me siento frustrado por mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
14. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	0	1	2	3	4	5	6
15. Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los alumnos a los que tengo a mi cargo en el colegio.	0	1	2	3	4	5	6
16. Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.	0	1	2	3	4	5	6
17. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis alumnos.	0	1	2	3	4	5	6
18. Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos.	0	1	2	3	4	5	6
19. He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
20. En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades.	0	1	2	3	4	5	6
21. Siento que se tratar de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
22. Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.	0	1	2	3	4	5	6

Instrumento II

0	1	2	3	4
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI ACUERDO, NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

1	Me gusta mi trabajo.	0	1	2	3	4
2	Estoy satisfecho con las posibilidades que me da mi trabajo de hacer las cosas en las que yo destaco.	0	1	2	3	4
3	Estoy satisfecho con mi trabajo porque me permite hacer cosas que me gustan.	0	1	2	3	4
4	Mi salario me satisface.	0	1	2	3	4
5	Estoy satisfecho con la cantidad de trabajo que me exigen.	0	1	2	3	4
6	La limpieza e higiene de mi lugar de trabajo es buena.	0	1	2	3	4
7	La iluminación, ventilación y temperatura de mi lugar de trabajo están bien reguladas.	0	1	2	3	4
8	El entorno físico y el espacio en que trabajo son satisfactorios.	0	1	2	3	4
9	En mi empresa tengo unas satisfactorias oportunidades de promoción y ascenso.	0	1	2	3	4
10	Estoy satisfecho de la formación que me da la empresa.	0	1	2	3	4
11	Estoy satisfecho de mis relaciones con mis jefes.	0	1	2	3	4
12	La forma en que se lleva la negociación en mi empresa sobre aspectos laborales me satisface.	0	1	2	3	4
13	La supervisión que recibo es satisfactoria.	0	1	2	3	4
14	Estoy a gusto de cómo mi empresa cumple las leyes laborales.	0	1	2	3	4
15	Estoy a gusto con la atención y frecuencia con la que me dirigen.	0	1	2	3	4
16	Estoy satisfecho de mi grado de participación en las decisiones de mi departamento o sección.	0	1	2	3	4
17	Me gusta la forma en que mis superiores juzgan mi tarea.	0	1	2	3	4
18	Me satisface mi capacidad actual para decidir por mis mismos aspectos de mi trabajo.	0	1	2	3	4
19	Mi empresa me trata con buena justicia e igualdad.	0	1	2	3	4
20	Estoy contento de apoyo que recibo de mis superiores.	0	1	2	3	4
21	Me satisface mi actual grado de participación en las decisiones de mi grupo de trabajo.	0	1	2	3	4
22	Estoy satisfecho del trabajo que realizo con mis compañeros.	0	1	2	3	4
23	Estoy satisfecho de los incentivos que me dan.	0	1	2	3	4
24	Los medios materiales que tengo para hacer mi trabajo son adecuados y satisfactorios.	0	1	2	3	4
25	Estoy contento del nivel de calidad que obtenemos.	0	1	2	3	4
26	Estoy satisfecho del ritmo al que tengo que hacer mi tarea.	0	1	2	3	4

Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa, Sullana 2022

Querido (a) docente queremos brindarle el más cordial saludo y agradecimiento por la iniciativa de prestar su apoyo a nuestra investigación, la cual tiene como objetivo determinar la relación entre síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa, Sullana 2022.

Nuestros nombres son Anghy León y Angie Ortega, estudiantes del curso Elaboración de Tesis de la carrera de Psicología de la Universidad César Vallejo - Sede Trujillo, y nos encontramos realizando este estudio para obtener el grado de licenciadas en Psicología. Finalmente, te invito a participar.

Nota: *llenar este cuestionario únicamente si es docente contratado o nombrado, que labore en la misma institución, 2 años a más, y de 25 años en adelante, puesto que es a esta población a quien está dirigida el presente estudio.*

Quisiéramos contar con su valiosa participación en esta investigación. El proceso consiste en responder una serie de preguntas, con el fin de lograr el objetivo de investigación ya mencionado líneas arriba. Para su participación se requiere su conformidad. Es importante mencionarle que los datos recogidos serán tratados confidencialmente, no se comunicarán a terceras personas, no tienen fines diagnósticos y se utilizarán únicamente para propósitos de este estudio científico. De aceptar participar, debe marcar "SÍ ACEPTO" en la casilla inferior y colocar el número de su DNI.

Anexo 05: Matriz Evaluación por juicio de expertos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE SÍNDROME DE BURNOUT DE MASLASH (MBI)

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Ps. CARLOS M. ORTIZ DE LA CRUZ. DNI: 40699865

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de Investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD NACIONAL DE PIURA	MAESTRIA EN CIENCIAS FORENSES Y CRIMINALISTICA	2015 – 2018
02	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DOCTORADO EN PSICOLOGIA	2020 – ACTUALIDAD

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de Investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Poder Judicial	Psicólogo	Centro Juvenil de Piura	2004 – 2010	Área de Psicología
02	Universidad San Pedro	Catedrático	Escuela de Psicología	2010 - 2019	Cátedra - Área de Psicología
03	Ministerio de Educación	Psicólogo	Centro Técnico - Bosconia	2010 - actualidad	Área de Psicología
04	Universidad Nacional de Piura	Catedrático	Escuela de Psicología	2014 - actualidad	Cátedra - Área de Psicología
05	Universidad César Vallejo	Catedrático	Escuela de Psicología	2017 - actualidad	Cátedra - Área de Psicología

Observaciones: _____

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

ENERO 2023

Mg. Ps. CARLOS M. ORTIZ DE LA CRUZ
C. Ps. P. 9986

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL S21/26**Apellidos y nombres del juez validador Mg: Ramón Antonio Sopla Ramírez****DNI: 43320031****Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo-Piura	Psicología Educativa	2003-2008
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Privada del Norte -Los Olivos	Docente	Lima-Los Olivos	Agosto 2021-hasta la fecha	Catedrático de psicología
02	Universidad César Vallejo-Piura	Docente	Piura	Abril 2022-hasta la fecha	Catedrático de psicología
03					

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []**27 de enero de 2023**
.....
FIRMA**APELLIDOS Y NOMBRES: Sopla Ramírez Ramón Antonio**
NRO COLEGIATURA: 14443

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL S21/26**Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Carlos Eugenio Ojeda Vivanco****DNI: 06699236****Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Antenor Orrego	Mg. Docencia superior	2018
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad San Pedro	Coordinador	Sullana	2008-2019	Revisión de proyectos de investigación
02	Universidad Antenor Orrego	Miembro CIAC	Piura	2020-a la actualidad	Revisión de tesis
03					

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []****25 de enero de 2023**

.....
FIRMA
OJEDA VIVANCO CARLOS EUGENIO
NRO COLEGIATURA: 12464


CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE SÍNDROME DE BURNOUT DE MASLASH (MBI)**Apellidos y nombres del juez validador Dra.: MARIA CRISTINA QUINTANILLA CASTRO****DNI: 18167629****Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO – Trujillo	Doctora en Psicología	2013 -2015
02	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO – Piura	Recursos Humanos	2004 -2005

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UPAO	Docente	Piura	actual	Asesora de Tesis.
02					
03					

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [X] No aplicable []**01 de febrero del 2023**
Dra. María C. Quintanilla Castro
C.Pa. 8441

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL S21/26**Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: PSIC JESUS JIBAJA BALLADARES****DNI: 03681943****Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD SAN PEDRO	MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACION	2017

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	DOCENTE TIEMPO PARCIAL	PIURA	2018	DOCENTE DE INVESTIGACION DE FIN DE CARRERA.

Observaciones:Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]****Aplicable después de corregir []****No aplicable []****25 de enero de 2023**

.....
FIRMA
APELLIDOS Y NOMBRES
NRO COLEGIATURA:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL S21/26

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **DOCTORA MARIBEL AMALIA CARMEN SARANGO**

DNI: 40373937

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UCV	PSICOLOGA	2008
02	UCV	GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD	2018-2021

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	UCV	DOCENTE	PIURA	2012 - 2023	DOCENTE
02					
03					

Observaciones:

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

26 de enero de 2023


.....
PSICÓLOGA
CPsP. 14355
CARMEN SARANGO, MARIBEL AMALIA
CPPs. 14355

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL S21/26**Apellidos y nombres del juez validador** Dr. Eduardo Roger Carmen

Noblecilla.....

DNI:.....02692335.....

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)


	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Inca Garcilaso de la Vega	Psicólogo Clínico	1975 a 1980
02	Universidad Alas Peruanas	Doctor en Educación	2011

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Hospital Reategui Essalud	Psicólogo	Piura	1980 2023	Evolución diagnostico psicoterapia
02	Universidad Cesar Vallejo	Docente	Piura	2010 2019	Docente pre y post grado
03	Universidad Cesar Vallejo	Director	Piura	2018	Director Escuela Psicología

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

02 de febrero de 2023

.....
Dr Eduardo R. Carmen Noblecilla
CPP :0388
DR. PS. EDUARDO R. CARMEN NOBLECILLA
PSICÓLOGO CLÍNICO
CPP: 0388

Anexo 06: Resultado de similitud del programa Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=1&u=2071693388&u=1088032488&lang-es&bro=103

feedback studio Anghy Carolina Leon Del Rosario "Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa, Sullana 2022" /null < 2 de 121 > ?

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

"Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa, Sullana 2022"

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTORES:
León Del Rosario, Anghy Carolina (ORCID: 0000-0002-7774-8506)
Ortega Farfán, Angie Mercedes (ORCID: 0000-0001-7163-6231)

ASESORA:
Mg. Saavedra Ponce, Julia Elizabeth (0000-0003-2666-4940)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Desarrollo Organizacional
Línea de acción de responsabilidad social universitaria: desarrollo económico, empleo y emprendimiento
TRUJILLO - PERÚ
2023

Resumen de coincidencias X

21 %

Se están viendo fuentes estándar
Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

Nº	Fuente	Porcentaje
1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6 %
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	3 %
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2 %
4	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
5	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	1 %
6	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1 %
7	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	1 %
8	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
9	Chávez Barragán Esthe... Fuente de Internet	<1 %

Página: 1 de 30 Número de palabras: 7775 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado 24°C Mayorm. soleado 05:32 p.m. 21/04/2023

Anexo 07: Validez y confiabilidad

Validez de contenido del cuestionario Síndrome de burnout mediante el coeficiente V de Aiken.

ITEMS	Juez	Juez	Juez	Juez	Juez	Juez	Juez	V de Aiken
	1	2	3	4	5	6	7	
	PRC	PRC	PRC	PRC	PRC	PRC	PRC	
Ítem 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 0	1 1 1	SI
Ítem 2	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	SI
Ítem 3	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 0	1 1 1	SI
Ítem 4	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	SI
Ítem 5	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	SI
Ítem 6	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	SI
Ítem 7	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	SI
Ítem 8	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 0 1	1 1 1	0 0 0	1 1 1	SI
Ítem 9	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	SI
Ítem 10	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	SI
Ítem 11	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	SI
Ítem 12	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	SI
Ítem 13	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	SI
Ítem 14	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 0	1 1 1	SI
Ítem 15	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	SI
Ítem 16	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 0	1 1 1	SI
Ítem 17	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	SI
Ítem 18	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	SI
Ítem 19	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 0 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	SI
Ítem 20	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 0 0	1 1 1	SI
Ítem 21	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	SI
Ítem 22	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 0 0	1 1 1	1 1 1	1 1 1	SI

Validez de contenido del cuestionario Satisfacción laboral mediante el coeficiente V de Aiken.

	Juez	Juez	Juez	Juez	Juez	Juez	Juez	V de Aiken
	1	2	3	4	5	6	7	
ITEMS	PRC	PRC	PRC	PRC	PRC	PRC	PRC	
Ítem 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 0	1 1 0	SI
Ítem 2	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	SI
Ítem 3	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 0	SI
Ítem 4	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	SI
Ítem 5	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 0	SI
Ítem 6	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	SI
Ítem 7	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	SI
Ítem 8	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	SI
Ítem 9	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	SI
Ítem 10	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	SI
Ítem 11	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	SI
Ítem 12	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	SI
Ítem 13	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	SI
Ítem 14	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 0	SI
Ítem 15	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	SI
Ítem 16	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 0	SI
Ítem 17	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	SI
Ítem 18	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	SI
Ítem 19	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	SI
Ítem 20	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	0 0 0	SI
Ítem 21	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	SI
Ítem 22	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	1 1 1	SI

Confiabilidad

Estadísticas de fiabilidad de Escala Síndrome de burnout

	α de Cronbach	ω de McDonald
escala	0.874	0.892

Estadísticas de fiabilidad de Escala Satisfacción laboral

	α de Cronbach	ω de McDonald
escala	0.924	0.937

1.1. Datos normativos

Tabla de baremos de Síndrome de burnout

	General	Agotamiento emocional	Despersonalización	Realización personal
Nivel bajo	<40	<1	<1	<29
Nivel medio	41 – 59	2 – 14	2 – 4	30 – 46
Nivel alto	>60	>15	>5	>47

Tabla de baremos de Satisfacción laboral

	General	Satisfacción intrínseca	Satisfacción con la supervisión	Satisfacción con la calidad de producción	Satisfacción con la participación
Nivel bajo	<28	<10	<6	<2	<10
Nivel medio	29 – 71	11 – 25	7 – 14	3 – 14	11 – 25
Nivel alto	>72	>26	>15	>15	>26

Anexo 08: Permisos

The screenshot shows an email client interface. At the top, there is a search bar with the text "in:sent". To the right of the search bar are icons for "Activo", a help icon, a settings icon, and a grid icon. Further right is the logo for "UCV UNIVERSIDAD CESAR VILLER" and a profile picture. Below the search bar is a navigation bar with icons for back, forward, delete, reply, and other actions. The main content area shows an email with the subject "SOLICITO PERMISO" and a yellow "Externo" label. The sender is "ANGIE MERCEDES ORTEGA FARFAN" with a profile picture. The email text is as follows:

SR. SERGIO DOMINGUEZ LARA Le saluda cordialmente Angie Ortega Farfán con número de DNI 76442754, con domicilio en el distrito de Bellavista, provincia de Sullan

Sergio Dominguez <sdominguezmpcs@gmail.com> para mí

Estimada Angie, muchas gracias por el interés. Te envío la escala trabajada en Perú, clave, y artículos donde fue usada.

Además, es bueno agregar que los test como este no tienen manual o algo así ya que son pruebas de difusión académica, no son tests comerciales (como los que vende TEA o MANUAL MODERNO). Podrían elaborarse, sí; pero no fue el objetivo de las investigaciones. En tal sentido, tendrías que enfocarte más en aspectos teóricos y estudios psicométricos para sustentar su uso, y "construir" la ficha técnica (si te la solicitaran) en base a los datos que figuran en los artículos de validación.

Por último, no tiene baremos.

Preferiríamos que el cuestionario no se coloque como anexo en la tesis.

Saludos cordiales.

Dr. SERGIO ALEXIS DOMINGUEZ LARA
C.Ps.P. 18556
Investigador CONCYTEC: [Perfil](#)
Researchgate: https://www.researchgate.net/profile/Sergio_Dominguez_Lara/
ORCID: <http://www.orcid.org/0000-0002-2083-4278>
SCOPUS-ID: 56287930500 (<https://www.scopus.com/authid/detail.uri?authorId=56287930500>)
LOOP: <http://loop.frontiersin.org/people/346044/>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SAAVEDRA PONCE JULIA ELIZABETH, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa, Sullana 2022

", cuyos autores son LEON DEL ROSARIO ANGHY CAROLINA, ORTEGA FARFAN ANGIE MERCEDES, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, 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 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.

TRUJILLO, 08 de Mayo del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SAAVEDRA PONCE JULIA ELIZABETH DNI: 47510081 ORCID: 0000-0002-6339-5252	Firmado electrónicamente por: JSAAVEDRAP92 el 08-05-2023 13:40:11

Código documento Trilce: TRI - 0542291