



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de
instituciones educativas públicas, Lima – 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Figueroa Laureano, Mercedes Juana (orcid.org/0009-0009-7677-0195)

ASESORES:

Dr. Cardenas Valverde, Juan Carlos (orcid.org/0000-0003-1744-5746)

Dra. Garro Aburto, Luzmila Lourdes (orcid.org/0000-0002-9453-9810)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2024

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CARDENAS VALVERDE JUAN CARLOS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas públicas, Lima – 2024.", cuyo autor es FIGUEROA LAUREANO MERCEDES JUANA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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.

LIMA, 01 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARDENAS VALVERDE JUAN CARLOS DNI: 20048150 ORCID: 0000-0003-1744-5746	Firmado electrónicamente por: JCARDENASV el 05- 08-2024 14:10:58

Código documento Trilce: TRI - 0843050



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, FIGUEROA LAUREANO MERCEDES JUANA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas públicas, Lima – 2024.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
MERCEDES JUANA FIGUEROA LAUREANO DNI: 04011318 ORCID: 0009-0009-7677-0195	Firmado electrónicamente por: MFIGUEROALA el 01- 08-2024 10:41:49

Código documento Trilce: TRI - 0843048

DEDICATORIA

En primer lugar, a Dios, que me ha brindado una vida llena de alegría y aprendizaje, a mis tesoros Jorge Luis, y Luis Orlando por su apoyo Incondicional para que cada una de mis metas alcanzadas les quede como ejemplo.

Mercedes Juana

AGRADECIMIENTO

A mi asesor Dr. Juan Carlos Cárdenas Valverde por sus constantes orientaciones para la realización de esta tesis, por su apoyo y amistad que me permitieron aprender mucho más que lo estudiado en el proyecto.

Mercedes Juana.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	ii
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	10
III. RESULTADOS.....	15
IV. DISCUSIÓN	27
V. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXO.....	40
Anexo 1. Matriz de consistencia	40
Anexo 2. Matriz de operacionalización.....	42
Anexo 3. Reporte Turnitin	44
Anexo 4. Solicitud firmada por la directora.....	45
Anexo 5. Instrumentos	46
Anexo 6. Consentimiento informado	50
Anexo 7. Criterio de jueces	52

Anexo 8. Índice de V de Aiken de los instrumentos	69
Anexo 9. Confiabilidad de los instrumentos	70
Anexo 10. Base de datos	67

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Edades de los participantes de la muestra.....	15
Tabla 2 Sexo de los participantes de la muestra.....	16
Tabla 3 Puntajes de agotamiento emocional de los participantes de la muestra .	17
Tabla 4 Puntajes de despersonalización de los participantes de la muestra	18
Tabla 5 Puntajes de la realización personal de los participantes de la muestra ..	19
Tabla 6 Puntajes del síndrome de burnout de los participantes de la muestra ...	20
Tabla 7 Puntajes de satisfacción laboral de los participantes de la muestra.....	21
Tabla 8 Prueba de normalidad de las variables	22
Tabla 9 Correlación de las variables generales.....	23
Tabla 10 Correlación entre la dimensión de desgaste emocional del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral.....	24
Tabla 11 Correlación entre la dimensión de despersonalización del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral.....	25
Tabla 12 Correlación entre la dimensión de realización personal del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral.....	26

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Edades de los participantes de la muestra.....	15
Figura 2 Sexo de los participantes de la muestra.....	16
Figura 3 Puntajes de agotamiento emocional de los participantes de la muestra	17
Figura 4 Puntajes de despersonalización de los participantes de la muestra	18
Figura 5 Puntajes de la realización personal de los participantes de la muestra .	19
Figura 6 Puntajes del síndrome de burnout de los participantes de la muestra ...	20
Figura 7 Puntajes de satisfacción laboral de los participantes de la muestra	21

RESUMEN

En el contexto educativo peruano, el síndrome de burnout y la satisfacción laboral entre los docentes de instituciones educativas públicas se han convertido en áreas de interés crítico debido a su impacto significativo en el bienestar y desempeño profesional. Este estudio se enfocó en determinar la relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout en docentes de una institución educativa pública en Lima durante el año 2024. Se empleó un diseño no experimental de corte transversal con una muestra de 36 profesores mediante un muestreo no probabilístico intencional. Se aplicaron la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) y el Inventario del Síndrome de Burnout de Maslach (MBI), utilizando técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales. Los resultados revelaron una correlación negativa moderada entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral ($Rho = -0.594$, $p = 0.000$), apoyando la hipótesis alternativa. Además, se identificaron correlaciones negativas significativas entre las dimensiones específicas del burnout (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal) y la satisfacción laboral. En conclusión, estos hallazgos subrayan la importancia de gestionar el síndrome de burnout para mejorar la satisfacción laboral de los docentes, promoviendo así un ambiente educativo más saludable y productivo.

Palabras clave: Agotamiento Psicológico, satisfacción en el trabajo y docentes.

ABSTRACT

In the Peruvian educational context, burnout syndrome and job satisfaction among teachers in public educational institutions have emerged as critical areas of interest due to their significant impact on well-being and professional performance. This study aimed to determine the relationship between job satisfaction and burnout syndrome among teachers at a public educational institution in Lima during the year 2024. A non-experimental cross-sectional design was employed with a sample of 36 teachers selected through intentional non-probabilistic sampling. The Job Satisfaction Scale (SL-SPC) and the Maslach Burnout Inventory (MBI) were utilized, employing descriptive and inferential statistical techniques. The results revealed a moderate negative correlation between burnout syndrome and job satisfaction ($Rho = -0.594, p = 0.000$), supporting the alternative hypothesis. Furthermore, significant negative correlations were identified between specific dimensions of burnout (emotional exhaustion, depersonalization, and personal accomplishment) and job satisfaction. In conclusion, these findings underscore the importance of managing burnout syndrome to enhance teacher job satisfaction, thereby promoting a healthier and more productive educational environment.

Keywords: Burnout, Psychological; Job Satisfaction and Faculty.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto educativo peruano, el síndrome de Burnout y la satisfacción en el trabajo entre los profesores de pedagogía de colegios públicos han surgido como áreas de interés crítico debido a su impacto en el bienestar y el rendimiento profesional (Espinoza Del Águila, 2020; Saavedra y Delgado, 2020). Comprender la dinámica entre estos constructos es fundamental para mejorar la ergonomía y la calidad educativa limeña para una mayor productividad de parte del educador (Cabanilla et al., 2015; Díaz et al., 2023).

Meliá y Peiró (1989) definen la satisfacción en el trabajo como el grado de complacencia o no satisfacción experimentada por un individuo respecto a su trabajo, influenciado por factores como el ambiente, el salario, las interacciones interpersonales y las posibilidades de avance personal y profesional. Por otro lado, el síndrome de burnout es una situación donde la persona siente agotamiento biopsicosocial resultante de la exposición prolongada al estrés laboral (Maslach et al., 2001).

A nivel mundial, las estadísticas revelan que más del 51% de los docentes presentan una alta prevalencia de burnout, lo que impacta de gran manera el aprendizaje de los alumnos (Tabares-Díaz et al., 2020). En latinoamérica, los resultados son dispares; algunas investigaciones, como las de Castañeda-Santillán y Sánchez-Macías (2022) encuentran correlación, mientras que otras, como la de Zapata (2019) cuestionan esta relación, sugiriendo que el contexto cultural, el número de muestra o el entorno pueden influir.

En Perú, aunque existen pocas cifras específicas sobre la prevalencia del síndrome de burnout y sus efectos, los informes sugieren que el problema es relevante en el contexto educativo nacional. Según investigaciones como la de Tito et al. (2022) se estima que alrededor del 55% de los docentes peruanos presentan burnout. Además, la mayoría de las investigaciones, como las de Carrillo (2020) o Cortez et al. (2021) indican una relación correlacional negativa, entre baja a moderada, entre los constructos estudiados. Aunque algunos estudios locales, como el de Vasquez (2022) o Palomino (2022) también han hallado una relación

negativa, la escasez de investigaciones que abarquen diferentes contextos y áreas de Lima hace necesario realizar más estudios que respaldan estos hallazgos, que evidente si existe características no se está tomando en cuenta y que ayuden a especificar la interacción que hay entre las variables. Esto con el fin de que a futuro ya se pueda aplicar un conocimiento concreto en las políticas públicas de Lima para mejorar el sistema educativo y la salud mental de los educadores.

Es por eso por lo que alineándose con el ODS 4, la presente investigación cobra relevancia, ya que buscando comprender mejor el bienestar de los educadores limeños se intenta promover una buena educación. Esta exploración puede abrir nuevas líneas de estudio, como el impacto de programas de apoyo psicológico, la gestión del tiempo y la carga de trabajo, el liderazgo institucional y estrategias de autocuidado, contribuyendo a mejorar las características del trabajo y, en última instancia, la calidad educativa.

Por tal motivo, se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de burnout en docentes de una institución educativa pública de Lima en el año 2024?

La justificación social de este estudio radica en su potencial para compartir conocimientos y hallazgos con la sociedad en su conjunto para generar un impacto significativo en la localidad de Lima y en sus políticas públicas relacionadas a la gestión en educación de recursos materiales y humanos (Pedraza, 2020; Ramos-Narváez et al., 2020). Desde una perspectiva teórica, esta investigación contribuirá a la literatura existente proporcionando más conocimientos para un mejor marco teórico (Dorantes, 2020; Padilla et al., 2020). La relevancia práctica se evidencia en su aplicación directa en entornos educativos estudiados, donde se podrán implementar las conclusiones y recomendaciones obtenidas, además que a futuro se busque un mejoramiento en la calidad laboral de los profesores y, por ende, la forma en cómo se aprende en general.

En tal sentido, con todo lo expuesto anteriormente se plantea el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de burnout en docentes de una institución educativa pública de Lima en el año 2024. Como objetivos específicos se considera lo siguiente: Evidenciar si existe relación

entre la dimensión de desgaste emocional del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de Lima en el año 2024; evidenciar si existe relación entre la dimensión de despersonalización del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de Lima en el año 2024 y evidenciar si existe relación entre la dimensión de realización personal del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de Lima en el año 2024.

Con el objetivo anteriormente planteado se busca comprobar la siguiente hipótesis general: La relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout en docentes de una institución educativa pública de Lima en el año 2024 es negativa y moderada.

Como hipótesis específicas se plantea: la relación entre la dimensión de desgaste emocional del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de Lima en el año 2024 es negativa y moderada; la relación entre la dimensión de despersonalización del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de Lima en el año 2024 es negativa y moderada y la relación entre la dimensión de realización personal del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de Lima en el año 2024 es negativa y moderada.

En cuanto a antecedentes internacionales, se puede hablar de que:

En Ecuador, Fajardo (2022) realizó una investigación en pedagogos de una institución educativa de Napo, Ecuador. Para este fin, se implementó una metodología similar. Se utilizó las encuestas que se utilizaron en este estudio. En total, participaron 80 docentes. Los resultados obtenidos fueron que el 56% de evaluados obtuvo un nivel alto de burnout y el 44% obtuvo un nivel bajo de satisfacción en el trabajo. Concluyendo que hay una relación de oposición entre los fenómenos investigados.

En México, Castañeda-Santillán y Sánchez-Macías (2022) llevaron a cabo un estudio en un colegio de México. Para este fin, se implementó un diseño similar al presente estudio. Se aplicó las mismas pruebas que se aplicaron aquí. En total,

participaron 61 docentes en el estudio. Los resultados obtenidos fueron $P < 0.05$, lo que indica una relación baja negativa entre los fenómenos estudiados. Concluyendo que hay una relación de oposición entre los fenómenos investigados.

No se encontraron más investigaciones actuales que aborden los constructos que se estudian en el presente estudio, pero algunos estudios que nos pueden dar una mirada a través del tiempo son los siguientes:

En Argentina, Malander (2016) llevó a cabo un estudio en un colegio de Argentina. Para este fin, se implementó un diseño de investigación similar al de esta investigación. Se aplicó los mismos instrumentos que se aplicarían en esta investigación. En total, participaron 123 docentes en el estudio. Los resultados revelaron un valor de $P < 0.05$ y un $Rho = -.123$, lo que indica una relación baja negativa entre los fenómenos estudiados. Concluyendo que hay una relación de oposición entre los fenómenos investigados.

En México, Márquez et al. (2016) realizaron un estudio en pedagogos de educación universitaria. Para este fin, se implementó un diseño de investigación similar al de esta investigación. Se utilizó los formularios estandarizados. En total, participaron 70 docentes en el estudio. Los resultados obtenidos fueron $P < 0.05$, lo que indica una correlación baja negativa entre los constructos. Concluyendo que hay una relación de oposición entre los fenómenos investigados.

En cuanto a antecedentes nacionales se puede hablar de que:

Cortez et al. (2021) llevó a cabo un estudio en pedagogos durante en Arequipa. Para este fin, se implementó un diseño de investigación similar al de este estudio. Se utilizó los mismos instrumentos que se utilizarían en esta investigación. En total, participaron 205 docentes en el estudio. Los resultados obtenidos fueron $Rho = -.252$, lo que indica una correlación baja negativa entre los fenómenos estudiados. Concluyendo que hay una relación de oposición entre los fenómenos investigados.

Rodriguez (2022) realizaron una investigación en una institución educativa de Sòcota, Cajamarca. Para este fin, se aplicó una metodología similar al de este estudio. Se utilizó los mismos inventarios. En total, participaron 25 docentes en el

estudio. Los resultados obtenidos fueron $Rho = -.310$ y $P < 0.05$, lo que indica una correlación baja negativa entre los fenómenos estudiados; por otro lado, 20% de los evaluados obtuvo un bajo nivel de burnout y un 45% obtuvo una baja satisfacción laboral. Concluyendo que hay una relación de oposición entre los fenómenos investigados.

Garriazo (2021) llevó a cabo una investigación en una institución educativa de Ayacucho. Para este fin, se aplicó una investigación no experimental básica, de tipo correlacional y corte transversal. Se utilizó los mismos instrumentos que se utilizaron en esta investigación. En total, participaron 75 docentes en el estudio. Los resultados obtenidos fueron $Rho = -.235$ y $P < 0.05$, lo que indica una correlación baja negativa entre los fenómenos estudiados. Concluyendo que hay una relación de oposición entre los fenómenos investigados.

Hurtado (2020) realizaron una investigación en pedagogos que trabajan en una universidad en Chimbote. Para este fin, se aplicó una investigación con metodología similar a este estudio. Se utilizó los mismos inventarios que se utilizaron en este estudio. En total, participaron 210 docentes en el estudio. Los resultados obtenidos fueron docentes que presentan niveles moderados de burnout, tienen 17, 678 que su satisfacción sea baja y docentes que tengan un atributo "malo" presentaron un 17.552 de probabilidad de presentar una satisfacción baja. Concluyendo que hay una relación de oposición entre los fenómenos investigados.

Palomino (2022) llevó a cabo una investigación en pedagogos de una institución educativa en Ayacucho. Para este fin, se aplicó una investigación con metodología similar a este estudio. Se utilizaron los mismos instrumentos que se aplicaron en este estudio. En total, participaron 67 docentes en el estudio. Los resultados obtenidos se evidencia el siguiente P-valor: $P > 0.05$, lo que hace suponer que no existe correlación alguna entre las variables; por otro lado, 57,7% de los encuestados obtuvieron un nivel alto de burnout y 53,7% moderada satisfacción laboral. Concluyendo que, al no tener una probabilidad estadística no se puede conocer la correlación entre las variables.

En cuanto a antecedentes locales se puede hablar de que:

Rivera (2022) llevó a cabo una investigación en pedagogos que trabajan en una institución educativa en Lima. Para este fin, se aplicó una metodología similar al de este estudio. Se utilizó los mismos inventarios que se utilizaron en este estudio. En total, participaron 28 docentes en el estudio. Los resultados obtenidos evidencian un $p < 0.05$ y $\rho = -0.426$, lo que muestra una correlación negativa moderada entre los fenómenos estudiados. Concluyendo que hay una relación de oposición entre los fenómenos investigados.

Vasquez (2022) llevó a cabo una investigación en pedagogos que trabajan en colegios estatales en Lima. Para este fin, se aplicó una metodología similar. Se utilizó los mismos instrumentos que este estudio. En total, participaron 62 docentes en el estudio. Los resultados obtenidos evidencian un $p > 0.05$ y $\rho = 0.076$, lo que muestra que no existe correlación entre las variables. Concluyendo que, no hay relación en ellos constructos en la población estudiada.

Aguilar y Calderon (2021) realizaron un estudio en pedagogos que trabajan en un colegio privado en Lima. Para este fin, se aplicó una metodología similar al de este estudio. Se utilizó los mismos instrumentos que se utilizaron en este estudio. Meliá. En total, participaron 130 docentes en el estudio. Los resultados obtenidos evidencian un $p < 0.05$ y $\rho = -0.215$, lo que muestra una correlación negativa moderada entre los fenómenos estudiados. Concluyendo que hay una relación de oposición entre los fenómenos investigados.

Pardo (2021) llevó a cabo una investigación en pedagogos que trabajan en un colegio en Lima este. Para este fin, se aplicó una metodología similar. Se utilizó los mismos instrumentos que se utilizaron en este estudio. En total, participaron 154 docentes en el estudio. Los resultados obtenidos evidencian un $p < 0.05$ y $r = -0.319$, lo que muestra una correlación negativa moderada entre las variables. Concluyendo que hay una relación de oposición entre los fenómenos investigados.

En cuanto al marco teórico de los constructos estudiados, si hablamos de la satisfacción laboral:

Esta se puede conceptualizar como la percepción que los trabajadores tienen hacia su ocupación específica, influenciada por la evaluación de diversas características del trabajo y la experiencia laboral (Feria y Oviden, 2022; Meliá y

Peiró, 1989) Este concepto refleja el bienestar del empleado y sirve como indicador del funcionamiento de las empresas (De la Cruz Portilla, 2020)

Para este estudio se abarcará la teoría de Palma (2005), esta autora desarrollo su teoría de la satisfacción laboral integrando diversas perspectivas.

Así esta teoría integrada propone que la satisfacción en el trabajo es el resultado de la interacción entre estos elementos: los factores higiénicos proporcionan una base necesaria para prevenir la insatisfacción, y los factores motivacionales elevan la satisfacción al satisfacer necesidades intrínsecas; los empleados deben percibir que sus esfuerzos se traducen en un buen desempeño y que este será recompensado de manera justa; la percepción de equidad refuerza la motivación y la satisfacción, mientras que un buen ajuste entre los valores y necesidades del empleado y la cultura organizacional potencia la satisfacción en el trabajo, creando un entorno en el que el empleado se siente valorado y alineado con la misión de la organización. Para los gerentes y líderes, esto implica mejorar las condiciones higiénicas, fomentar factores motivacionales, clarificar expectativas, asegurar prácticas justas y mantener un buen ajuste entre los colaboradores y la organización para maximizar la satisfacción en el trabajo.

Las dimensiones con las que se puede observar y/o evaluar la satisfacción laboral según Palma en un principio eran 7, Palma agrupo estas dimensiones en 4 y creo un segundo instrumento, las dimensiones son: La significación de la tarea que se refiere a la percepción del empleado sobre el impacto positivo y relevante de su trabajo en la organización o en la vida de otras personas, lo que aumenta su motivación y compromiso. Las condiciones de trabajo que abarcan el entorno físico, incluyendo aspectos como la seguridad, comodidad y equipamiento, que influyen en el bienestar y la productividad del empleado. El reconocimiento personal y/o social que implica el aprecio y valoración recibidos por el desempeño, fortaleciendo el sentido de pertenencia y las relaciones interpersonales. Y los beneficios económicos incluyen la compensación financiera y otros incentivos, que mejoran la seguridad financiera y la percepción de ser adecuadamente recompensados, atrayendo y reteniendo talento y motivando un alto rendimiento.

Ahora, hablando del síndrome de burnout:

Es una situación donde la persona experimenta agotamiento emocional, físico y psicológico que resulta al estar expuesto mucho al estrés laboral crónico (Fajardo, 2022; Lovo, 2020). Algunas de sus características son sentimientos de cansancio extremo, desapego emocional hacia el trabajo y una sensación de falta de logro o eficacia en las tareas laborales.

Para la presente investigación se abarcará la teoría realizada por Christina Maslach y Herbert Freudenberger en la década de 1970 (Chávez, 2022). Estos investigadores, desempeñaron un papel crucial en la definición y comprensión del burnout como un fenómeno directamente asociado con el entorno laboral. Su enfoque se centró en identificar tanto los factores organizacionales como los personales que contribuyen al desarrollo de este síndrome. Por un lado, examinaron las condiciones y estructuras laborales que pueden generar estrés crónico y agotamiento en los individuos, como la sobrecarga de trabajo, la falta de apoyo institucional o la falta de control sobre el propio trabajo (Chávez, 2022)

Por otro lado, también exploraron las características personales y disposiciones psicológicas que pueden influir en la vulnerabilidad de una persona al burnout, como la baja autoestima, la tendencia a la perfección o la falta de habilidades de afrontamiento (Feria y Oliden, 2022). Este enfoque integrado ayudó a establecer una comprensión más completa del síndrome de burnout y sentó las bases para investigaciones posteriores en este campo.

Para evaluar y/o observar el Burnout, Maslach determinó tres dimensiones principales que afectan el bienestar y el desempeño laboral de los individuos: El agotamiento emocional, que se manifiesta como una sensación de exhaustión física y emocional debido a las demandas del trabajo, lo que puede llevar a una disminución en la energía y la motivación para realizar las tareas laborales (Maslach, 2005 citado por Chávez, 2022). La despersonalización, que se refleja en actitudes cínicas y distantes hacia los demás, especialmente hacia aquellos con quienes se interactúa en el entorno laboral, lo que puede resultar en una disminución en la calidad de las relaciones interpersonales y en un menor compromiso con el trabajo en equipo (Maslach, 2005 citado por Chávez, 2022)

Y, por último, la falta de realización personal implica la percepción de que el trabajo carece de significado y que los esfuerzos personales no conducen a resultados satisfactorios, lo que puede provocar sentimientos de incompetencia y desmotivación. Estas dimensiones interactúan de manera compleja y pueden tener un impacto significativo en la salud mental y el bienestar general de los individuos que experimentan el síndrome de burnout (Maslach, 2005 citado por Chávez, 2022)

Por otro lado, Freudenberg fue uno de los primeros en destacar el papel de las profesiones de ayuda, como la medicina y la psicología o la pedagogía en la génesis del burnout. Observó que los trabajadores en estas profesiones, debido a su constante exposición a las necesidades y demandas emocionales de los demás, eran especialmente propensos a experimentar síntomas de burnout (Hurtado, 2020)

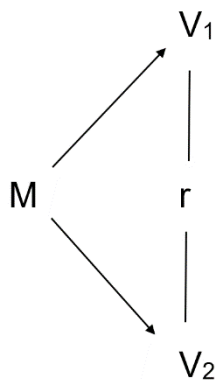
Además, las investigaciones de Cherniss y otros investigadores posteriores han enfatizado la importancia de los factores que las empresas presentan y que ayudan en la aparición del burnout. Cherniss propuso un modelo interactivo en el que el estrés crónico en el trabajo es el resultado de la interacción entre factores individuales (como la personalidad y las estrategias de afrontamiento) y factores organizacionales (como la cultura laboral, el apoyo social y las demandas del trabajo) (Hurtado, 2020). Este enfoque resalta la influencia de la estructura y el funcionamiento de la organización en la experiencia del burnout.

II. METODOLOGÍA

La presente investigación adoptó un enfoque cuantitativo porque se enfocó en medir y analizar de forma sistemática las variables relacionadas con los constructos estudiados, utilizando métodos estadísticos para obtener resultados numéricos y determinar relaciones entre los fenómenos estudiados (Arias y Covinos, 2021).

Además, es de tipo básica, ya que su objetivo principal fue generar conocimiento teórico sobre la relación entre estas variables en docentes, sin aplicar directamente estos hallazgos a la solución de problemas prácticos en el ámbito educativo (Arias y Covinos, 2021). En cuanto a su nivel correlacional, se centra en identificar y comprender la asociación entre los fenómenos estudiados, sin manipular directamente las variables, sino más bien examinando cómo se relacionan naturalmente entre sí (Arias y Covinos, 2021). El diseño del estudio es no experimental (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Además, es de corte transversal ya que se recopilieron datos en un solo punto en el tiempo (Arias y Covinos, 2021).

A continuación, se muestra un gráfico donde se plasma el diseño de la investigación elegido:



Dónde:

M = Muestra

V₁ = Variable número 1.

V₂ = Variable número 2.

r = Relación entre las variables.

Las variables abarcadas en este estudio son las siguientes:

Satisfacción en el trabajo que conceptualmente se conceptualiza como la percepción positiva que los trabajadores tienen hacia su ocupación específica, influenciada por la evaluación de diversas características del trabajo y la experiencia laboral (Feria y Oviden, 2022). Y operacionalmente como la percepción y valoración de aspectos como el horario laboral, la remuneración, las relaciones interpersonales en el trabajo y el sentido de realización personal en el ámbito laboral.

En cuanto a los indicadores, la satisfacción en el trabajo presenta 4 dimensiones estas son: significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos. Estas dimensiones están plasmadas en 27 ítems. La escala de medición es ordinal.

Síndrome de Burnout que conceptualmente se define como un estado de agotamiento emocional, físico y psicológico que resulta al estar expuesto mucho al estrés laboral crónico (Fajardo, 2022). Y operacionalmente definida como la sensación de exhaustión tanto física como emocional, manifestaciones de cinismo o desapego hacia el trabajo y una percepción de falta de logro o realización personal en el ámbito laboral.

En cuanto a los indicadores, El síndrome de Burnout presenta 3 dimensiones, estas son: desgaste emocional, despersonalización y realización personal. Estas dimensiones están plasmadas en 22 ítems. La escala de medición es ordinal.

Para el trabajo se abordó 37 docentes de una institución educativa pública de Lima en el periodo 2024.

El tipo de muestreo fue no probabilístico por intención, este muestreo se caracteriza por seleccionar participantes en función de su disponibilidad o accesibilidad, en lugar de utilizar un proceso de selección aleatoria. En este enfoque de muestreo, los participantes son elegidos de manera deliberada y

conveniente para el investigador, lo que puede introducir sesgos potenciales en la muestra (Arias y Covinos, 2021).

Se establecieron los siguientes criterios de inclusión: se considerarán profesores que hayan firmado el consentimiento informado expresando su deseo de participar en la investigación, así como aquellos que formen parte de la institución educativa seleccionada. Por otro lado, en los criterios de exclusión, se excluirán a los profesores que presenten algún problema y/o enfermedad mental que les impida realizar las pruebas requeridas.

El trabajo se abordó 36 docentes de un colegio público de Lima en el periodo 2024.

En cuanto a técnicas y/o instrumentos de recolección, para la investigación se aplicó la encuesta, que es una técnica de investigación utilizada para recopilar información de individuos u organizaciones mediante la formulación de preguntas estructuradas (Arias y Covinos, 2021). Para la investigación se utilizó la escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) y el inventario del Síndrome de Burnout de Maslach (MBI).

Confiabilidad y validez del primer instrumento:

Confiabilidad. Palma (2005) reporta que, en su investigación el SL-SPC presenta el siguiente resultado: $\alpha = 0.79$. Por dimensiones, el resultado fluctúa entre 0.79 y 0.88. Por otro lado, investigaciones como las de Huaman Piscoche (2022) han evidenciado en el Perú una confiabilidad mayor a 0.87 tanto de manera general como en sus dimensiones. Todos estos resultados demuestran que la escala es confiable y se puede utilizar en una población peruana.

Validez. Mediante la K de Aiken y el criterio de 3 jueces se obtuvo un valor igual a 1. Esto evidencian la viabilidad de la prueba y se puede utilizar en una población adulta peruana.

Confiabilidad y validez del segundo instrumento

Confiabilidad. Maslach y Jackson (1997 citado en Feria y Oviden, 2022) reporta que, en su investigación, el MBI presenta el siguiente resultado $\alpha = 0.80$.

Por dimensiones, el resultado fluctúa entre 0.73 y 0.87. Por otro lado, investigaciones como las de Feria y Oviden (2022) han evidenciado en el Perú una confiabilidad mayor a 0.87 tanto de manera general como en sus dimensiones. Todos estos resultados demuestran que la escala es confiable y se puede utilizar en una población peruana.

Validez. Mediante la K de Aiken y el criterio de 3 jueces se obtuvo un valor igual a 1. Esto evidencian la viabilidad de la prueba y se puede utilizar en una población adulta peruana.

El proceso de recopilación de datos comenzó con la aplicación del consentimiento informado del estudio, en el cual se les dio información específica sobre el propósito, procedimientos a seguir, beneficios y posibles riesgos, así como su derecho a ser informados y/o retirarse en cualquier momento. Una vez obtenido el consentimiento informado, se procedió a la administración de las pruebas a los pedagogos que firmaron, esto se hizo mediante un muestreo no probabilístico por intención. La encuesta se realizó utilizando un cuestionario estructurado, el cual incluyó preguntas relacionadas con la satisfacción en el trabajo y el síndrome de burnout.

La recolección de datos se llevó a cabo personalmente, respetando la los derechos éticos que tienen los docentes como participantes de la investigación. Una vez completada la recopilación de datos, se procedió a la codificación y tabulación de las respuestas, asegurando la precisión y consistencia en el proceso. Antes de iniciar el análisis de los datos, se llevó a cabo una evaluación exhaustiva para asegurar la integridad de los datos y identificar posibles errores o inconsistencias. Una vez finalizada esta etapa, los datos estuvieron listos para ser analizados mediante técnicas estadísticas apropiadas para los objetivos de la investigación.

Para el análisis de datos, se utilizó el programa estadístico SPSS. Este software es utilizado en investigaciones sociales y de comportamiento para realizar análisis estadísticos. Los datos no siguen una distribución normal, por tal motivo se aplicó Rho de Spearman. que es útil para detectar relaciones no lineales o no paramétricas entre las variables (González Betanzos et al., 2017)

En el desarrollo, se observaron los principios de integridad científica, los cuales incluyen el respeto por la dignidad y los derechos de los participantes, la honestidad en la recopilación y presentación de datos, la transparencia en la divulgación de resultados y la responsabilidad hacia la sociedad y la comunidad científica (Domingo Moratalla, 2018). Se siguieron los procedimientos contemplados en el Código de Ética de Investigación de la UCV para garantizar la ética y la integridad en todas las etapas del estudio.

Se obtuvieron documentos de autorización de las instituciones o empresas colaboradoras, así como consentimientos informados de los participantes, los cuales se incluirán en los anexos del estudio. Sin embargo, para proteger la confidencialidad de las entidades colaboradoras, estos documentos no se publicarán en el repositorio. Se aseguró que la información recopilada se mantuviera confidencial y se utilizará únicamente con fines de investigación, respetando la privacidad de los participantes y protegiendo su identidad en cualquier informe o publicación derivada del estudio.

III. RESULTADOS

A continuación, se muestran los resultados y discusión de los resultados.

En relación con las características de la población, se evidencia lo siguiente:

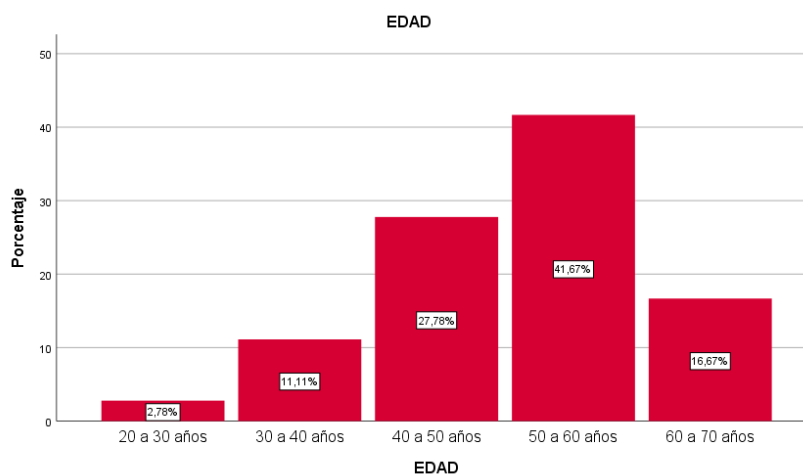
Tabla 1

Edades de los participantes de la muestra

	N	%	Asimetría	Curtosis
	20 a 30 años	1	2,8	
	30 a 40 años	4	11,1	
Edad	40 a 50 años	10	27,8	-.519
	50 a 60 años	15	41,7	.009
	60 a 70 años	6	16,7	
	Total	36	100,0	

Figura 1

Edades de los participantes de la muestra



En la tabla 3 y la figura 1 se presentan las edades de los participantes de la muestra, distribuidas en intervalos de diez años. Se observa que el 2,8% de los participantes tiene entre 20 y 30 años, conformado por 1 persona; el 11,1% tiene entre 30 y 40 años, conformado por 4 personas; el 27,8% tiene entre 40 y 50 años, conformado por 10 personas; el 41,7% tiene entre 50 y 60 años, conformado por 15 personas; y el 16,7% tiene entre 60 y 70 años, conformado por 6 personas.

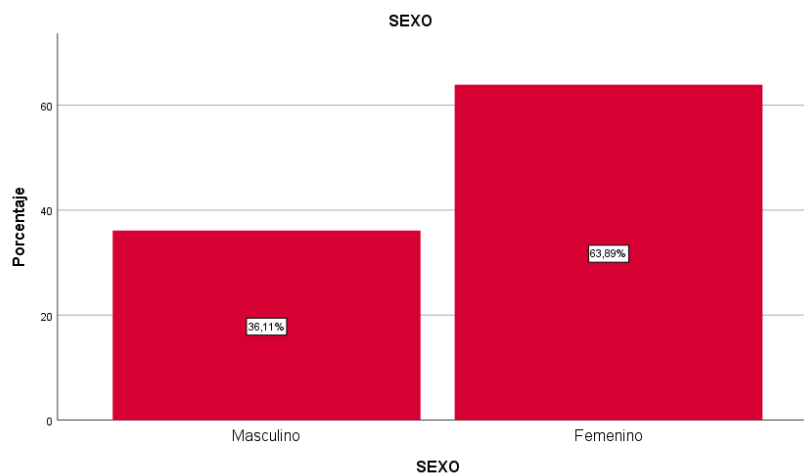
Tabla 2

Sexo de los participantes de la muestra

		N	%	Asimetría	Curtosis
Sexo	Masculino	13	36,1	-.604	-1.735
	Femenino	23	63,9		
	Total	36	100,0		

Figura 2

Sexo de los participantes de la muestra



En la tabla 4 y figura 2 se presentan los datos sobre el sexo de los participantes de la muestra. Se observa que el 36,1% de los participantes es de sexo masculino, conformado por 13 personas, mientras que el 63,9% es de sexo femenino, conformado por 23 personas.

En referencia a los instrumentos aplicados, se evidencia que:

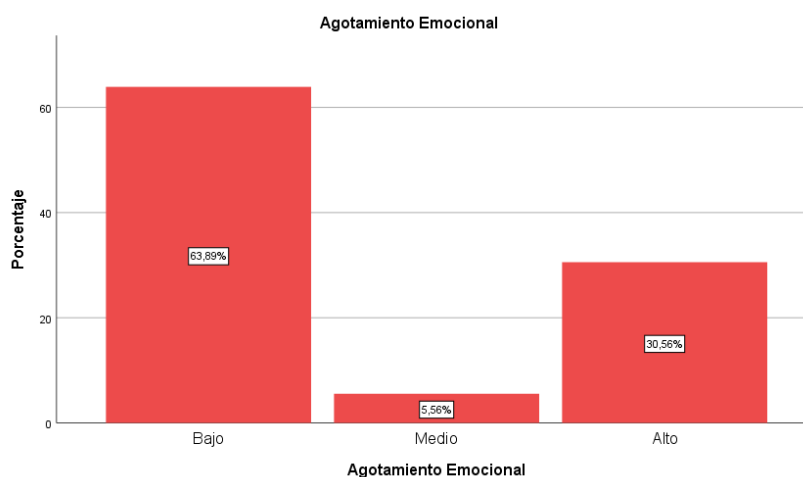
Tabla 3

Puntajes de agotamiento emocional de los participantes de la muestra

		N	%
Agotamiento Emocional	Bajo	23	63,9
	Medio	2	5,6
	Alto	11	30,6
Total		36	100,0

Figura 3

Puntajes de agotamiento emocional de los participantes de la muestra



En la tabla 6 y figura 3 se presentan los puntajes de agotamiento emocional de los participantes de la muestra. Se observa que el 63,9% de los participantes presenta un nivel bajo, conformado por 23 personas; el 5,6% presenta un nivel medio, conformado por 2 personas; y el 30,6% presenta un nivel alto, conformado por 11 personas.

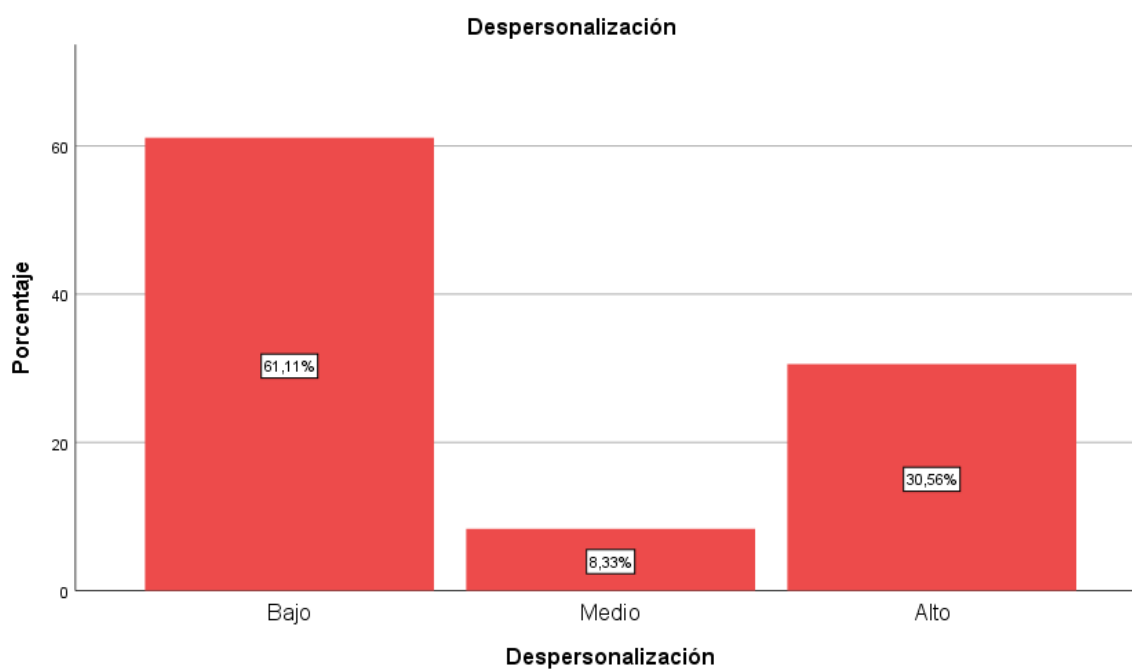
Tabla 4

Puntajes de despersonalización de los participantes de la muestra

		N	%
Despersonalización	Bajo	22	61,1
	Medio	3	8,3
	Alto	11	30,6
Total		36	100,0

Figura 4

Puntajes de despersonalización de los participantes de la muestra



En la tabla 7 y la figura 4 se presentan los puntajes de despersonalización de los participantes de la muestra. Se observa que el 61,1% de los participantes presenta un nivel bajo, conformado por 22 personas; el 8,3% presenta un nivel medio, conformado por 3 personas; y el 30,6% presenta un nivel alto, conformado por 11 personas.

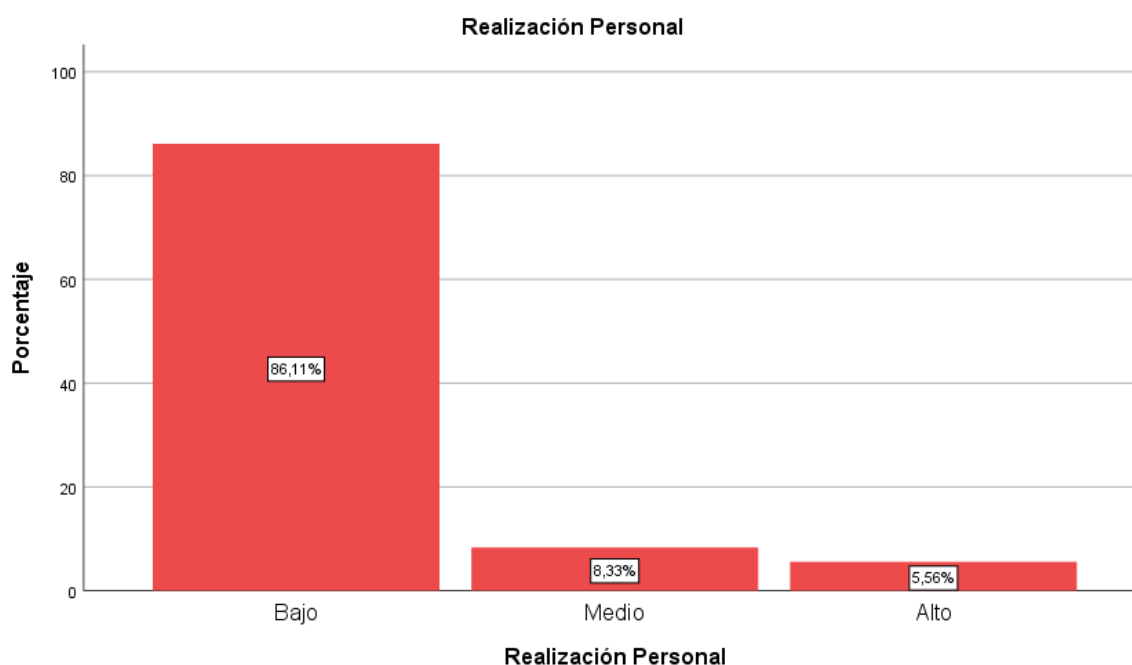
Tabla 5

Puntajes de la realización personal de los participantes de la muestra

		N	%
Realización Personal	Bajo	31	86,1
	Medio	3	8,3
	Alto	2	5,6
Total		36	100,0

Figura 5

Puntajes de la realización personal de los participantes de la muestra



En la tabla 8 y figura 5 se presentan los puntajes de realización personal de los participantes de la muestra. Se observa que el 86,1% de los participantes presenta un nivel bajo, conformado por 31 personas; el 8,3% presenta un nivel medio, conformado por 3 personas; y el 5,6% presenta un nivel alto, conformado por 2 personas.

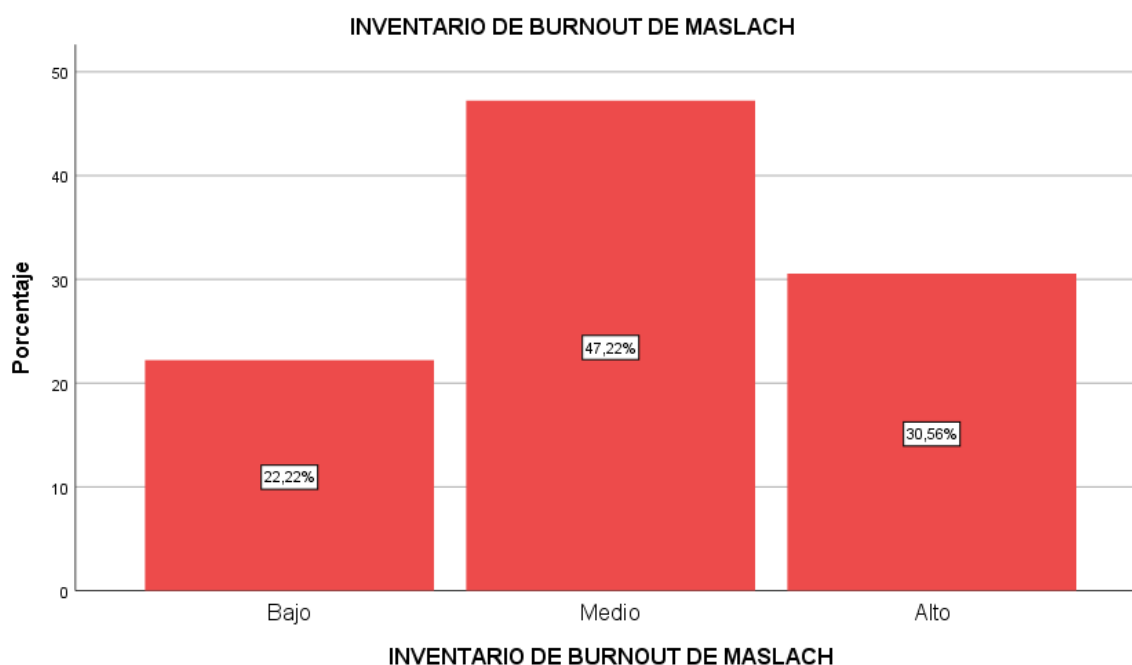
Tabla 6

Puntajes del síndrome de Burnout de los participantes de la muestra

		N	%
Síndrome de Burnout	Bajo	8	22,2
	Medio	17	47,2
	Alto	11	30,6
Total		36	100,0

Figura 6

Puntajes del síndrome de Burnout de los participantes de la muestra



En la tabla 9 y figura 6 se presentan los puntajes del síndrome de burnout de los participantes de la muestra. Se observa que el 22,2% de los participantes presenta un nivel bajo de síndrome de burnout, conformado por 8 personas; el 47,2% presenta un nivel medio de síndrome de burnout, conformado por 17 personas; y el 30,6% presenta un nivel alto de síndrome de burnout, conformado por 11 personas.

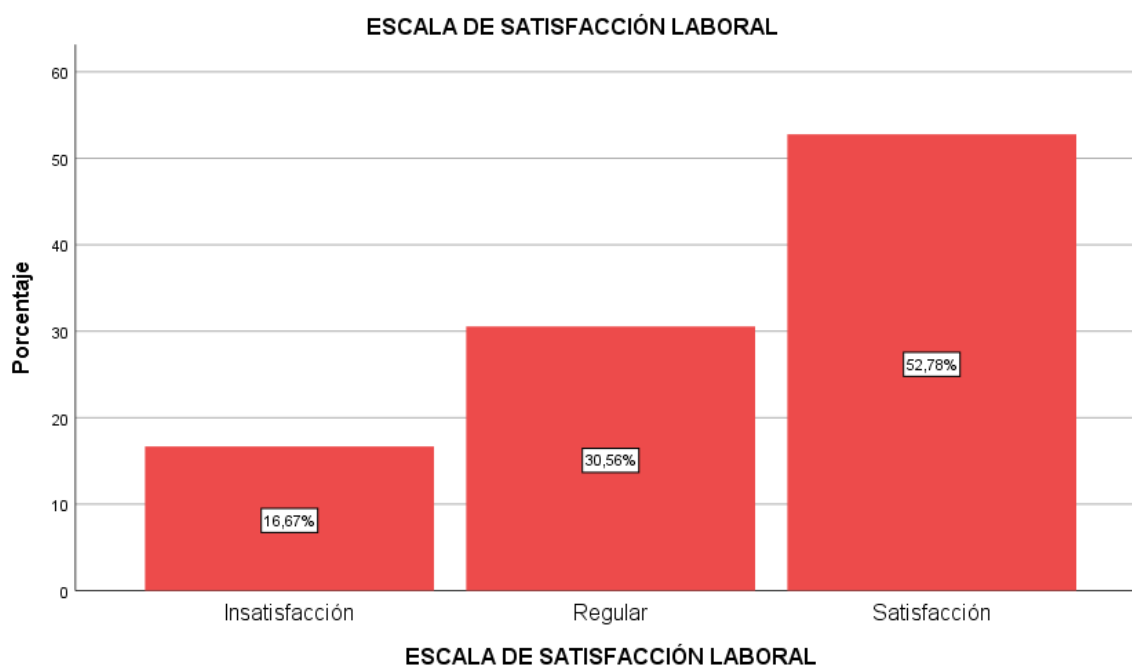
Tabla 7

Puntajes de satisfacción laboral de los participantes de la muestra

		N	%
Satisfacción laboral	Insatisfacción	6	16,7
	Regular	11	30,6
	Satisfacción	19	52,8
Total		36	100,0

Figura 7

Puntajes de satisfacción laboral de los participantes de la muestra



En la tabla 11 y figura 7 se presentan los puntajes de satisfacción laboral de los participantes de la muestra. Se observa que el 16,7% de los participantes reporta insatisfacción, conformado por 6 personas; el 30,6% reporta satisfacción regular, conformado por 11 personas; y el 52,8% reporta buena satisfacción, conformado por 19 personas.

Tabla 8*Prueba de normalidad de las variables*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Síndrome de burnout	,803	36	,000
Satisfacción laboral	,844	36	,000

En la tabla 12 se presentan los resultados de la prueba de normalidad de dos variables: síndrome de burnout y satisfacción laboral, utilizando el test de Shapiro-Wilk. Para el síndrome de burnout, se obtuvo un estadístico de 0.803 con un valor de significancia (p-valor) de 0.000. Para la satisfacción laboral, el estadístico de Shapiro-Wilk fue de 0.844, también con un valor de significancia de 0.000. Estos resultados indican que ambas variables no siguen una distribución normal.

En relación con las hipótesis planteadas, se evidencia lo siguiente:

Objetivo general:

Hi: La relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout en docentes de una institución educativa pública de Lima en el año 2024 es negativa y moderada.

H0: La relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout en docentes de una institución educativa pública de Lima en el año 2024 no es negativa y moderada.

Tabla 9

Correlación de las variables generales

		Satisfacción laboral
Síndrome de Burnout	Rho	-,594
	Sig. (Bilateral)	,000
	N	36

En la tabla 13 se presentan los resultados de la correlación los constructos. El Rho entre estas variables es -0.594, con un valor de significancia (p-valor) bilateral de 0.000. Esto indica una correlación negativa moderada. En tal sentido se acepta la hipótesis alterna

Primer objetivo específico:

Hi¹: La relación entre la dimensión de desgaste emocional del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de Lima en el año 2024 es negativa y moderada.

H0¹: La relación entre la dimensión de desgaste emocional del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de Lima en el año 2024 no es negativa y moderada.

Tabla 10

Correlación entre la dimensión de desgaste emocional del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral

		Satisfacción laboral
Agotamiento Emocional	Rho	-,640
	Sig. (Bilateral)	,000
	N	36

En la tabla 14 se presentan los resultados de la correlación entre el Agotamiento Emocional y la satisfacción en el trabajo. El Rho entre estas variables es -0.640, con un valor de significancia (p-valor) bilateral de 0.000. Esto indica una correlación negativa moderada. En tal sentido se acepta la hipótesis alterna

Segundo objetivo específico:

Hi²: La relación entre la dimensión de despersonalización del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de Lima en el año 2024 es negativa y moderada.

H0²: La relación entre la dimensión de despersonalización del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de Lima en el año 2024 no es negativa y moderada.

Tabla 11

Correlación entre la dimensión de despersonalización del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral

		Satisfacción laboral
Despersonalización	Rho	-,668
	Sig. (Bilateral)	,000
	N	36

En la tabla 15 se presentan los resultados de la despersonalización y la satisfacción en el trabajo. El Rho entre estas variables es -0.668, con un valor de significancia (p-valor) bilateral de 0.000. Esto indica una correlación negativa moderada. En tal sentido se acepta la hipótesis alterna.

Tercer objetivo específico:

Hi³: La relación entre la dimensión de realización personal del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de Lima en el año 2024 es negativa y moderada.

H0³: La relación entre la dimensión de realización personal del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de Lima en el año 2024 no es negativa y moderada.

Tabla 12

Correlación entre la dimensión de realización personal del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral

		Satisfacción laboral
Realización Personal	Rho	-,525
	Sig. (Bilateral)	,001
	N	36

En la tabla 16 se presentan los resultados de la correlación entre la realización personal y la satisfacción en el trabajo. El Rho entre estas variables es -0.525, con un valor de significancia (p-valor) bilateral de 0.001. Esto indica una correlación negativa moderada. En tal sentido se acepta la hipótesis alterna.

IV. DISCUSIÓN

En relación con la hipótesis general planteada, se evidencia que la correlación entre las variables generales es negativa y moderada, según los resultados obtenidos en el estudio ($Rho = -0.594$, $p = 0.000$). Estos hallazgos indican que a medida que la satisfacción en el trabajo aumenta, la presencia del síndrome de Burnout disminuye de manera significativa entre los participantes.

Este hallazgo encuentra respaldo en investigaciones previas. Por ejemplo, en un estudio realizado por Castañeda-Santillán y Sánchez-Macías (2022) en México, se encontró una correlación negativa baja entre la satisfacción en el trabajo y el síndrome de Burnout en pedagogos, utilizando un diseño correlacional no experimental. De manera similar, Cortez et al. (2021) en Arequipa reportaron una correlación negativa baja ($Rho = -0.252$) entre estas variables en pedagogos, empleando metodologías comparables. Ambas investigaciones, aunque realizadas en contextos distintos y con variaciones en los niveles de correlación, coinciden en la dirección negativa de la relación entre los fenómenos estudiados, validando la consistencia del hallazgo de la presente investigación.

La explicación de estos resultados radica en la naturaleza protectora que tiene la satisfacción laboral frente al Burnout. Los docentes que perciben sus condiciones laborales como favorables y satisfactorias tienden a experimentar menores niveles de estrés y fatiga, actuando, así como un amortiguador contra el síndrome de Burnout. La congruencia con estudios previos sugiere que, independientemente del contexto geográfico o las circunstancias específicas, la satisfacción en el trabajo juega un papel crucial en la mitigación del Burnout entre los docentes. Esta relación puede atribuirse a diversos factores, como el apoyo institucional, la autonomía en el trabajo y la percepción de reconocimiento por parte de la comunidad educativa.

Sin embargo, es importante reconocer que las diferencias en los niveles de correlación pueden estar influenciadas por variaciones en las muestras estudiadas, los instrumentos utilizados y los contextos particulares de cada investigación. Por ejemplo, la percepción de satisfacción laboral puede variar significativamente según las políticas educativas locales, las condiciones específicas de cada institución y las expectativas individuales de los docentes. Estas variaciones subrayan la complejidad de la relación entre estos constructos estudiados en el

presente estudio, señalando la necesidad de abordajes personalizados y contextualizados en la gestión del bienestar laboral de los docentes.

Estos hallazgos resaltan la necesidad e importancia de promover un ambiente laboral favorable para los docentes, dado que una mayor satisfacción laboral no solo mejora su bienestar general, sino que también reduce significativamente la probabilidad de experimentar Burnout.

En relación con el primer objetivo específico planteado, en la presente investigación se evidencia que la correlación entre la dimensión de desgaste emocional y la satisfacción en el trabajo es negativa y moderada, según los resultados encontrados ($Rho = -0.640$, $p = 0.000$). Esto indica que a medida que aumenta el agotamiento emocional, disminuye significativamente la satisfacción laboral entre los participantes.

Este hallazgo es semejante con estudios pasados. Por ejemplo, Aguilar y Calderón (2021) llevaron a cabo una investigación en pedagogos de un colegio privado en Lima, encontrando una correlación negativa baja ($Rho = -0.566$, $p < 0.05$) entre la dimensión de desgaste emocional del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral. De manera similar, Pardo (2021) en una investigación con pedagogos de un colegio en Lima Este, reportó una correlación negativa moderada ($R = -0.286$, $p < 0.05$) entre estas variables. Ambos estudios, aunque en diferentes contextos y con variaciones en el nivel de correlación, coinciden en la dirección negativa de la relación entre la dimensión de desgaste emocional del Burnout y la satisfacción en el trabajo, validando la consistencia del hallazgo de la presente investigación.

La explicación de estos resultados puede encontrarse en la naturaleza del agotamiento emocional y su impacto en la percepción de satisfacción en el trabajo. Los docentes que experimentan altos niveles de agotamiento emocional tienden a percibir sus condiciones laborales de manera menos favorable, lo que disminuye su satisfacción laboral. La congruencia con los estudios previos sugiere que, independientemente del contexto geográfico o las circunstancias específicas, el desgaste emocional es una dimensión determinante en la reducción de la satisfacción laboral entre los docentes. Las diferencias en los niveles de correlación

pueden deberse a variaciones en las muestras, los instrumentos utilizados y los contextos particulares de cada estudio.

Estos resultados resaltan la importancia de abordar el desgaste emocional en los docentes para mejorar su satisfacción laboral. Un ambiente laboral que minimice el estrés y el desgaste emocional puede mejorar significativamente la percepción de las condiciones laborales, aumentando así la satisfacción en el trabajo y reduciendo el riesgo de Burnout.

En relación con el segundo objetivo específico planteado en la presente investigación, se evidencia que la correlación entre la dimensión de despersonalización y la satisfacción en el trabajo es negativa y moderada, según los resultados obtenidos en el estudio ($Rho = -0.668$, $p = 0.000$). Esto indica que a medida que aumenta la despersonalización, disminuye significativamente la satisfacción laboral entre los participantes.

Este hallazgo es consistente con investigaciones previas. Por ejemplo, Rivera (2022) llevó a cabo una investigación en pedagogos de una institución educativa en Lima, encontrando una correlación negativa moderada ($Rho = -0.319$, $p < 0.05$) entre la despersonalización y la satisfacción laboral, utilizando instrumentos similares. Sin embargo, Vásquez (2022) realizó un estudio con pedagogos de colegios estatales en Lima y no encontró correlación significativa ($Rho = -0.026$, $p > 0.05$) entre estas variables. Estas diferencias resaltan la variabilidad en los resultados dependiendo del contexto y las características específicas de la muestra estudiada.

La explicación de estos resultados puede encontrarse en el impacto de la despersonalización en la percepción de satisfacción en el trabajo. Los docentes que experimentan altos índices de despersonalización tienden a desarrollar una actitud distante y desvinculada hacia su trabajo y los estudiantes, lo que afecta negativamente su satisfacción laboral. Esta desconexión emocional puede reducir el sentido de logro y realización personal en el trabajo, exacerbando así los niveles de Burnout.

Estos hallazgos subrayan la importancia crítica de abordar la despersonalización como un factor de riesgo significativo para el bienestar en el

trabajo de los profesores. La inclusión de adecuadas formas para fortalecer un ambiente laboral que fomente la conexión emocional, la empatía y el apoyo mutuo entre los colegas podría mitigar los efectos negativos del Burnout. Además, asegurar condiciones laborales que valoren y refuercen el sentido de propósito y realización personal entre los educadores no solo mejorará su bienestar general, sino que también fortalecerá la forma en como enseñan a los estudiantes.

En relación con el tercer objetivo específico planteado en la presente investigación, se evidencia que la correlación entre la dimensión de realización personal y la satisfacción en el trabajo es negativa y moderada, según los resultados obtenidos en el estudio ($Rho = -0.525$, $p = 0.001$). Esto indica que a medida que disminuye la realización personal, también lo hace significativamente la satisfacción laboral entre los participantes.

Este resultado es diferente con estudios pasados. Por ejemplo, Aguilar y Calderón (2021) realizaron un estudio con pedagogos de un colegio privado en Lima y también encontraron una correlación positiva baja ($Rho = 0.197$, $p < 0.05$) entre estas variables.

La explicación de estos resultados radica en el impacto de la realización personal en la percepción de satisfacción en el trabajo. Los profesores que experimentan bajos niveles de realización personal pueden percibir su trabajo como menos significativo y gratificante, lo que repercute negativamente en su satisfacción laboral. Esta percepción puede llevar a una disminución en el compromiso con las tareas laborales y una menor motivación para realizar su trabajo de manera efectiva, contribuyendo así a niveles más altos de Burnout.

Estos hallazgos subrayan la importancia de promover adecuadas formas para mejorar la realización personal de los docentes como parte de iniciativas más amplias para mejorar su bienestar laboral. Mejorar la percepción de significado y logro en el trabajo puede ser crucial para reducir los niveles de Burnout y aumentar la satisfacción en el trabajo. Además, tales intervenciones podrían fomentar un ambiente en el trabajo más positivo y productivo, beneficiando tanto a los educadores como a los estudiantes en el contexto educativo.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, los hallazgos de este estudio proporcionan perspectivas valiosas para la administración educativa y el apoyo en la disminución de las desigualdades y deficiencias en todos los niveles educativos.

Los resultados indican una correlación de oposición entre la satisfacción en el trabajo y el síndrome de Burnout, lo que sugiere que mejorar las condiciones del trabajo de los profesores podría ser fundamental. Invertir en programas que promuevan un ambiente laboral positivo y apoyen la satisfacción y bienestar de los educadores podría reducir el Burnout y mejorar la retención y la efectividad de los docentes, aspectos cruciales para mantener la continuidad y calidad educativa.

Además, al considerar las dimensiones específicas del Burnout como el desgaste emocional, la despersonalización y la baja realización personal, las estrategias administrativas podrían enfocarse en la implementación de programas de apoyo psicológico y formación en manejo del estrés. Promover una cultura institucional que valore el bienestar emocional de los docentes no solo mitigaría los efectos del Burnout, sino que también fortalecería la cohesión y colaboración dentro de las comunidades escolares.

Por otro lado, la importancia de la realización personal en la satisfacción en el trabajo de los docentes resalta la necesidad de crear oportunidades de desarrollo profesional que fomenten el sentido de propósito y logro en el trabajo educativo. Estos esfuerzos podrían incluir programas de mentoría, reconocimiento institucional y espacios para la innovación pedagógica, fortaleciendo así la conexión emocional y el compromiso de los educadores con su labor.

En resumen, los hallazgos evidencian la urgencia de políticas educativas que no solo se centren en el ámbito académico, sino que también prioricen el bienestar sentimental y profesional de los docentes. Al invertir en la salud y satisfacción de los educadores, se puede abordar de manera más efectiva las dificultades y diferencias en la educación, mejorando la estabilidad laboral, reduciendo la rotación del personal y promoviendo un entorno escolar más equitativo y enriquecedor para todos los estudiantes.

V. CONCLUSIONES

Se evidencia una relación moderada y negativa entre la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout en docentes de una institución educativa pública de Lima en el año 2024. Este hallazgo se respalda mediante la prueba de correlación de Spearman, donde se obtuvo un coeficiente ($Rho = -0.594$) con un nivel de significancia bilateral de $p = 0.000$, para un 95% de nivel de confianza.

La relación entre la dimensión de desgaste emocional del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de Lima en el año 2024 es negativa y moderada. Esta relación se verifica a través de la prueba de correlación de Spearman, obteniéndose un coeficiente ($Rho = -0.640$) con un nivel de significancia bilateral de $p = 0.000$, para un 95% de nivel de confianza.

La relación entre la dimensión de despersonalización del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de Lima en el año 2024 es negativa y moderada. Esta relación se confirma mediante la prueba de correlación de Spearman, donde se encontró un coeficiente ($Rho = -0.668$) con un nivel de significancia bilateral de $p = 0.000$, para un 95% de nivel de confianza.

La relación entre la dimensión de realización personal del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de Lima en el año 2024 es negativa y moderada. Este hallazgo se sustenta en la prueba de correlación de Spearman, con un coeficiente ($Rho = -0.525$) y un nivel de significancia bilateral de $p = 0.001$, para un 95% de nivel de confianza.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda al Ministerio de Educación implementar políticas integrales de salud mental dirigidas a los docentes, incluyendo programas de prevención del síndrome de Burnout y promoción del bienestar emocional. Es crucial desarrollar capacitaciones regulares sobre manejo del estrés y autocuidado, así como desarrollar mejoras en el apoyo psicológico accesible para los educadores.

Es recomendable que la institución educativa desarrolle un ambiente laboral que favorezca tanto el bienestar emocional como físico de los profesores. Para ello, se sugiere implementar políticas que promuevan un equilibrio adecuado entre las responsabilidades laborales y el tiempo personal, además de ofrecer programas de apoyo psicológico y recursos para manejar el estrés y aumentar la satisfacción en el trabajo.

A los directores se les insta a liderar con un enfoque proactivo hacia el bienestar de los docentes. Es fundamental implementar prácticas de liderazgo que prioricen el apoyo emocional y profesional de los educadores. Esto implica establecer comunicación abierta y transparente, monitorear regularmente el bienestar del personal docente, y ofrecer capacitaciones en gestión emocional y estrategias de afrontamiento.

A los profesores se les recomienda practicar el autocuidado como una prioridad, integrando rutinas saludables y técnicas de manejo del estrés en su día a día. Es fundamental que busquen apoyo cuando sea necesario, ya sea a través de recursos internos del colegio o servicios externos de apoyo psicológico. Se les aconseja también fortalecer las redes de apoyo entre colegas para compartir experiencias y estrategias que promuevan la resiliencia y mejoren su bienestar emocional en el entorno laboral.

REFERENCIAS

- Aguilar, A. L., & Calderon, A. M. (2021). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de un colegio privado de la ciudad de Lima [Tesis de maestría, Universidad de San Martín de Porres]. En *Repositorio Académico USMP*. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/10322>
- Arias Gonzáles, J. L., & Covinos Gallardo, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación* (Enfoques Consulting EIRL, Ed.; 1.^a ed., Vol. 1). Biblioteca Nacional del Perú. <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Cabanilla Guerra, G., Cando Carrillo, C., & Valencia Chica, M. I. (2015). Organization climate and job satisfaction: a rigorous quantitative analysis of their relationship. *AD-minister*, 26, 5-15. <https://doi.org/10.17230/AD-MINISTER.26.1>
- Carrillo Béjar, J. L. (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]. <https://repositorio.uss.edu.pe//handle/20.500.12802/7297>
- Castañeda-Santillán, L. L., & 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>
- Chávez Mendizábal, F. (2022). *Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de nivel primaria de instituciones educativas estatales de Lima Sur* [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú]. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/2119>
- Cortez, D., Campana, N., Huayama, N., & Aranda, J. (2021). Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en docentes durante el confinamiento por la pandemia COVID-19. *Propósitos y Representaciones*, 9(3), e812-e812. <https://doi.org/10.20511/PYR2021.V9N3.812>

- Cortez Silva, D. M., Campana Mendoza, N., Huayama Tocto, N., & Aranda Turpo, J. (2021). Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en docentes durante el confinamiento por la pandemia COVID-19S. *Propósitos y Representaciones*, 9(3). <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9n3.812>
- De la Cruz Portilla, A. C. (2020). Influencia de la inteligencia emocional sobre la satisfacción laboral: Revisión de Estudios. *Revista Unimar*, ISSN 0120-4327, ISSN-e 2216-0116, Vol. 38, Nº. 2, 2020, págs. 63-94, 38(2), 63-94. <https://doi.org/10.31948/Rev.unimar/unimar38-2-art3>
- Díaz Dumont, J. R., Ledesma Cuadros, M. J., Tito Cárdenas, J. V., & Carranza Haro, L. R. (2023). Satisfacción laboral: algunas consideraciones. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, ISSN-e 2477-9423, ISSN 1315-9984, Vol. 28, Nº. 101, 2023, págs. 158-170, 28(101), 158-170. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.11>
- Domingo Moratalla, A. (2018). *Ética de la investigación: ingenio, talento y responsabilidad* (Editorial HERDER, Vol. 1). <https://www.casadellibro.com/libro-etica-de-la-investigacion/9788425440946/6409200>
- Dorantes Nova, J. A. (2020). El síndrome de burnout y su prevalencia en las mujeres docentes. *Praxis Investigativa ReDIE: revista electrónica de la Red Durango de Investigadores Educativos*, ISSN-e 2007-5111, Vol. 12, N. 23, 2020, págs. 14-31, 12(23), 14-31. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7595380&info=resumen&idoma=ENG>
- Espinoza Del Águila, J. P. (2020). *Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout en docentes de Instituciones Educativas del Callao* [Tesis de grado, Universidad Católica Sedes Sapientiae]. <https://repositorio.ucss.edu.pe/handle/20.500.14095/1621>
- Fajardo, Á. B. (2022). *Factores asociados al síndrome de Burnout en docentes de Educación Básica y relación con su satisfacción laboral en la provincia de*

Napo, Ecuador [Tesis de Maestría , Universidad de Valladolid].
<https://uvadoc.uva.es/handle/10324/57093>

Fajardo Pucha, Á. B. (2022). *Factores asociados al síndrome de Burnout en docentes de Educación Básica y relación con su satisfacción laboral en la provincia de Napo, Ecuador* [Tesis de maestría, Universidad de Valladolid].
<https://uvadoc.uva.es/handle/10324/57093>

Feria Torres, A. M. L., & Oviden Castillo, K. P. (2022). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes que trabajan remota y presencialmente en un CEBE del distrito de Surco, 2022* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/109559>

Garriazo, M. M. (2021). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes que trabajan de forma remota en instituciones educativas rurales, Ayacucho [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. En *Repositorio Institucional - UCV*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72676>

González Betanzos, F., Escoto Ponce de León, M. del C., & Chávez López, J. K. (2017). *Estadística aplicada en Psicología y Ciencias de la salud* (1.ª ed., Vol. 1). Editorial El Manual Moderno.

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (McGRAW-HILL INTERAMERICANA, Ed.; 1.ª ed., Vol. 1, pp. 125-150). McGRAW-HILL INTERAMERICANA.

http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf

Hurtado Chancafe, V. (2020). *Síndrome de Burnout y calidad de vida en satisfacción laboral de docentes universitarios, Chimbote -2019* [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo].
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_0d2efaa5faa12da13dac52d8af225a0a

Hurtado, V. (2020). Síndrome de Burnout y calidad de vida en satisfacción laboral de docentes universitarios, Chimbote -2019 [Tesis doctoral, Universidad César

Vallejo]. En *Repositorio Institucional - UCV*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44408>

Lovo, J. (2020). Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Entorno*, 70, 110-120. <https://doi.org/10.5377/entorno.v0i70.10371>

Malander, N. M. (2016). BURNOUT SYNDROME AND JOB SATISFACTION IN SECONDARY SCHOOL TEACHERS. *Ciencia & trabajo*, 18(57), 177-182. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492016000300177>

Márquez, D. G., Teresa, M., Maynez, A., Hernández, A., Estebané, V., & Martínez, G. (2016). Análisis de la satisfacción laboral y síndrome de Burnout en docentes de una institución de educación superior en Ciudad Juárez. *Cultura Científica y Tecnológica*, 55. <https://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/culcyt/article/view/754>

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(Volume 52, 2001), 397-422. <https://doi.org/10.1146/ANNUREV.PSYCH.52.1.397/CITE/REFWORKS>

Meliá, J., & Peiró, J. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23. *Psicologemas*, 1(1), 59-74. https://www.uv.es/meliaj/Research/Art_Satisf/ArtS20_23.PDF

Padilla, M., Troya, C., Camacho, L., & Benavides, L. (2020). Evaluación de la satisfacción laboral en un grupo de enfermeras de cuatro ciudades del Ecuador en el mes de enero de 2020. *Práctica Familiar Rural*, 5(1). <https://practicafamiliarrural.org/index.php/pfr/article/view/145/180>

Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual* (Vol. 1). CARTOLAN EIRL.

Palomino, G. (2022). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de educación secundaria de instituciones educativas del distrito de Puquio. Ayacucho, 2022 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. En *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/98006>

- Pardo, L. (2021). Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de Lima Este, 2021 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. En *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80884>
- Pedraza Melo, N. A. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30(76), 9-23. <https://doi.org/10.15446/INNOVAR.V30N76.85191>
- Ramos-Narváez, A. D., Coral-Bolaños, J. A., Villota-López, K. L., Cabrera-Gómez, C., Herrera-Santacruz, J. P., & Ivera-Porras, D. (2020). Salud laboral en administrativos de Educación Superior: Relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 39(2), 237-250. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55969799016>
- Rivera, L. (2022). Síndrome de Burnout y satisfacción laboral de los docentes del nivel secundario en el Consorcio educativo “El buen saber”, Lima, 2021 [Tesis de maestría, Universidad de San Martín de Porres]. En *Repositorio Académico USMP*. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/9805>
- Rodriguez, O. (2022). *Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes con trabajo remoto de una Institución Educativa, Sócota* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79349>
- Saavedra Meléndez, J., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510-1523. https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V4I2.176
- Schneider, B. (1975). Organizational climate: Individual preferences and organizational realities revisited. *Journal of Applied Psychology*, 60(4), 459-465. <https://doi.org/10.1037/H0076919>
- Tabares-Díaz, Y. A., Martínez-Daza, V. A., & Matabanchoy-Tulcán, S. M. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Universidad y Salud*, 22(3), 265-279. <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/4458>

- Tito Huamani, P. L., Torres Pecho, M., & Perez Palacios, E. E. (2022). Predictores del síndrome de burnout en docentes universitarios: Un análisis factorial exploratorio. *Enfermería Global*, 21(3), 50-81. <https://doi.org/10.6018/eglobal.496901>
- Vasquez, S. (2022). Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de educación inicial y primaria de colegios estatales de Lima Metropolitana [Tesis de maestría, Universidad Cèsar Vallejo]. En *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/98020>
- Zapata Arias, C. (2019). *Relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en el personal docente de la U. E. "Hernando Siles Reyes" de la ciudad de La Paz* [Tesis de licenciatura, Universidad Mayor de San Andrés]. <https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/22525>

ANEXO

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOL OGÍA
<p>General ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de burnout en docentes de una institución educativa pública en Lima en el año 2024?</p> <p>Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Existe relación entre la dimensión de desgaste emocional del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública, Lima – 2024? • ¿Existe relación entre la dimensión de despersonalización del síndrome de Burnout y la satisfacción 	<p>General Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout en docentes de una institución educativa pública, Lima – 2024.</p> <p>Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evidenciar si existe relación entre la dimensión de desgaste emocional del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública, Lima – 2024. • Evidenciar si existe relación entre la dimensión de despersonalización del síndrome de Burnout y la 	<p>General La relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout en docentes de una institución educativa pública, Lima – 2024 es negativa y moderada.</p> <p>Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • La relación entre la dimensión de desgaste emocional del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública, Lima – 2024 es negativa y moderada. • La relación entre la dimensión de despersonalización del síndrome de Burnout y la satisfacción 	<p>Satisfacción laboral</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Significación de la tarea. • Condiciones de trabajo. • Reconocimiento personal y/o social. • Beneficios económicos. <p>Síndrome de Burnout</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desgaste emocional. • Despersonalización. • Realización personal. 	<p>Tipo Básico</p> <p>Nivel Correlacional.</p> <p>Diseño No experimental de corte transversal.</p> <p>Población 37 profesores de una institución educativa estatal en el periodo 2024.</p> <p>Tipo de muestreo No probabilístico o intencional.</p> <p>Muestra 36 profesores de una institución educativa estatal en el periodo 2024.</p>

<p>laboral en docentes de una institución educativa pública, Lima – 2024?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Existe relación entre la dimensión de realización personal del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública, Lima – 2024? 	<p>satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública, Lima – 2024.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evidenciar si existe relación entre la dimensión de realización personal del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública, Lima – 2024. 	<p>laboral en docentes de una institución educativa pública, Lima – 2024 es negativa y moderada.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La relación entre la dimensión de realización personal del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública, Lima – 2024 es negativa y moderada. 	<p>Técnicas e instrumentos de evaluación</p> <p>Técnicas aplicadas</p> <p>Encuesta</p> <p>Técnicas estadísticas</p> <p>Estadística descriptiva e inferencial.</p> <p>Instrumentos de evaluación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC). • Inventario del Síndrome de Burnout de Maslach (MBI).
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Anexo 2. Matriz de operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Satisfacción laboral	Esta se define como la percepción positiva que los trabajadores tienen hacia su ocupación específica, influenciada por la evaluación de diversas características del trabajo y la experiencia laboral (Feria Torres & Oliden Castillo, 2022).	Percepción y valoración de aspectos como el horario laboral, remuneración, las relaciones interpersonal es en el trabajo y el sentido de realización personal en el ámbito laboral.	Significación de la tarea. Condiciones de trabajo. Reconocimiento personal y/o social. Beneficios económicos.	Consideración de cuan valioso es su trabajo en la organización. Percepción de la calidad del lugar de trabajo. Percepción de cuan valorado es el trabajo por parte de sus jefes y/o compañeros. Consideración de si el salario recibido es justo con la tarea que se realiza.	<p>Ordinal</p> <p>(1) total desacuerdo. (2) en desacuerdo. (3) Indeciso. (4) de acuerdo. (5) total acuerdo.</p> <p>Niveles</p> <ul style="list-style-type: none"> • Altamente satisfecho (99 al 135). • Moderadamente Satisfecho (63 al 98). • Insatisfecho (27 al 62).

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Síndrome de Burnout	Es un estado de agotamiento emocional, físico y psicológico que resulta al estar expuesto mucho al estrés laboral crónico (Fajardo Pucha, 2022).	Sensación de exhaustión tanto física como emocional, manifestaciones de cinismo o desapego hacia el trabajo y una percepción de falta de logro o realización personal en el ámbito laboral.	Desgaste emocional. Despersonalización. Realización personal.	Percepción de intensidad de emociones negativas relacionadas al trabajo. Actitudes distantes o insensibles hacia los demás. Sentimientos de competencia y logro en el trabajo.	Ordinal (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi nunca (5) Siempre Niveles <ul style="list-style-type: none"> • Burnout alto (81 al 110). • Burnout moderado (51 al 80). • Burnout bajo (22 a 50).

Anexo 3. Reporte Turnitin

feedback studio - Google Chrome
es.turnitin.com/app/carta/ty/?lang=es&u=108932488&v=2427736130&u=1&ro=103

feedback studio MERCEDES JUANA FIGUEROA LAUREANO | Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas públicas, Lima - 2024

1 /100 2 de 36

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de una institución educativa pública Lima - 2024.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestría en Administración de la Educación

AUTORA:
Figueroa Laureano, Mercedes Juana (orcid.org/0009-0009-7677-0195).

ASESORES:
Dr. Cárdenas Valverde, Juan Carlos (orcid.org/0000-0003-1744-5746)
Dra. Gamro Aburto, Luzmila Loures (orcid.org/0000-0002-8463-8810)
Dra. Mendoza Retamozo, Noemí (orcid.org/0000-0003-1865-0338)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Evaluación y Aprendizaje

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA--PERÚ
2024

Resumen de coincidencias

20 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés

Coincidencias

1	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	3 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3 %
3	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	2 %
4	repositorio.utalesp.edu... Fuente de Internet	1 %
5	repositorio.utp.edu.pe Fuente de Internet	1 %
6	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 %
7	bibliotecas.ucasal.edu... Fuente de Internet	1 %
8	repositorio.uvwiener.edu... Fuente de Internet	1 %
9	Andrea A. Constantin, ... publicación	<1 %
10	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
11	Entregado a unacadu Trabajo del estudiante	<1 %

Página: 1 de 34 Número de palabras: 8137 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado 12:00 5/10/2024

Anexo 4. Solicitud firmada por la directora



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

SOLICITUD

Solicito: Autorización para la aplicación de proyecto de Investigación.

Lima, 26 de junio de 2024

Dra. : INES CÁCERES BULEJE

DIRECTORA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA 1250.

Estimada Directora,

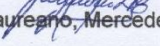
Me dirijo a usted con el propósito para solicitar su autorización para realizar una investigación en la I.E. 1250 la cual Ud. representa a dicha institución educativa en el distrito de Ate lima, como parte de mi proyecto académico de maestría en la Universidad César Vallejo. La investigación, titulada "Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas publicas REI 14 – UGEL 06 – 2024" lima,

Este estudio busca comprender mejor la relación entre el bienestar de los educadores limeños y el síndrome de Burnout para promover una mejor calidad educativa para maestros y estudiantes.


Me comprometo a proporcionar un informe detallado si así lo desea y a realizar la investigación únicamente tras la aprobación del Comité de Ética de la Universidad César Vallejo, asegurando el cumplimiento de todos los estándares éticos y de confidencialidad.

Agradezco su atención y quedo a su disposición para cualquier consulta o reunión que considere necesaria. Su apoyo es fundamental para el éxito de esta investigación, que podría contribuir significativamente al bienestar de nuestros estudiantes.

Atentamente,


Figuroa Laureano, Mercedes Juana
Investigadora principal




Dra. Cáceres Buleje Inés
DIRECTORA

Recibido
28-06-24

Anexo 5. Instrumentos

INVENTARIO DE SÍNDROME DE BURNOUT DE MASLACH

INSTRUCCIONES:

Observa detenidamente cada ítem y marca con una (X) según corresponda en el inventario:

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Unas pocas veces a la semana	Todos los días

N	Dimensiones/ ítems	Escala de valoración						
		0	1	2	3	4	5	6
1	Emocionalmente me encuentro agotado por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
2	Me siento cansado al final de mi jornada laboral.	0	1	2	3	4	5	6
3	Al despertar y enfrentarme a otra jornada de trabajo, me siento fatigado	0	1	2	3	4	5	6
4	Tengo facilidad para comprender cómo se sienten mis estudiantes	0	1	2	3	4	5	6
5	Creo que trato algunos estudiantes con diferencia.	0	1	2	3	4	5	6
6	Trabajar todo el día con estudiantes supone un gran esfuerzo que termina por cansarme.	0	1	2	3	4	5	6
7	Creo que trato con eficacia los problemas de mis estudiantes	0	1	2	3	4	5	6
8	Siento que mi trabajo me agota.	0	1	2	3	4	5	6
9	Estoy influyendo positivamente en la vida de mis estudiantes	0	1	2	3	4	5	6

10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que la profesión de docencia.	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 siento con mucha energía en mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
13	Me siento frustrado por mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
14	Considero que estoy trabajando demasiado.	0	1	2	3	4	5	6
15	No me preocupa realmente lo que esté ocurriendo con mis estudiantes.	0	1	2	3	4	5	6
16	Trabajar directamente con estudiantes me produce estrés.	0	1	2	3	4	5	6
17	Puedo crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes	0	1	2	3	4	5	6
18	Me siento motivado después de trabajar con los estudiantes	0	1	2	3	4	5	6
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas 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	En mi trabajo trato los problemas emocionales con calma	0	1	2	3	4	5	6
22	Siento que mis estudiantes me culpan de algunos de sus problemas	0	1	2	3	4	5	6

ESCALA DE OPINIONES SL-SPC

INSTRUCCIONES:

Observa detenidamente cada ítem y marca con una (X) según corresponda en el inventario:

TA	A	I	D	TD
Totalmente de acuerdo	Acuerdo	Indeciso	Desacuerdo	Totalmente desacuerdo

N	Dimensiones/ ítems	Escala de valoración				
		TA	A	I	D	TD
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	TA	A	I	D	TD
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	TA	A	I	D	TD
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	TA	A	I	D	TD
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	TA	A	I	D	TD
5	Me siento mal con lo que gano.	TA	A	I	D	TD
6	Siento que recibo “mal trato” de parte de la empresa.	TA	A	I	D	TD
7	Me siento útil con la labor que realizo.	TA	A	I	D	TD
8	El ambiente donde trabajo es confortable.	TA	A	I	D	TD
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	TA	A	I	D	TD
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	TA	A	I	D	TD
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	TA	A	I	D	TD
12	Me disgusta mi horario.	TA	A	I	D	TD
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	TA	A	I	D	TD
14	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	TA	A	I	D	TD

15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	TA	A	I	D	TD
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	TA	A	I	D	TD
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.	TA	A	I	D	TD
18	Me complace los resultados de mi trabajo	TA	A	I	D	TD
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	TA	A	I	D	TD
20	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.	TA	A	I	D	TD
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	TA	A	I	D	TD
22	Me gusta el trabajo que realizo.	TA	A	I	D	TD
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	TA	A	I	D	TD
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	TA	A	I	D	TD
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	TA	A	I	D	TD
26	Me gusta la actividad que realizo.	TA	A	I	D	TD
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	TA	A	I	D	TD

Anexo 6. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación:

Satisfacción laboral y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas públicas de la REI 14-ugel 06- 2025.

Investigador: Figueroa Laureano, Mercedes Juana.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout en docentes de una institución educativa pública, Lima – 2024", cuyo objetivo es establecer la relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de burnout en docentes de una institución educativa estatal en Lima durante el año 2024.

Esta investigación es desarrollada por el investigador Figueroa Laureano, Mercedes Juana, pedagoga, con el fin de comprender mejor los factores que influyen en la satisfacción laboral y el bienestar emocional de los docentes en el ámbito educativo.

Con el aumento de la carga laboral y las demandas emocionales en el entorno educativo, es esencial comprender cómo la satisfacción laboral y el síndrome de burnout afectan a los docentes. Esta investigación no solo podría proporcionar información valiosa para mejorar las condiciones laborales en las instituciones educativas, sino que también podría contribuir a estrategias efectivas de prevención y manejo del síndrome de burnout, mejorando así la calidad de vida laboral y el rendimiento profesional de los docentes.

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Firmar este consentimiento para ser parte de esta investigación.
2. Se le pedirá que complete dos encuestas que incluirá preguntas sobre su satisfacción laboral y síntomas relacionados con el síndrome de burnout. Estas encuestas tendrán un tiempo aproximado de 20 minutos.

3. Las respuestas a la encuesta serán codificadas para garantizar la confidencialidad y anonimato de sus respuestas. No se solicitarán datos personales que puedan identificarlo directamente.

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación, si en algún momento no desea continuar, puede retirarse del estudio sin ningún problema. Su participación es completamente voluntaria y no afectará su relación laboral con la institución educativa.

Estimado participante, le indicamos que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso de que existan preguntas que le puedan generar incomodidad, usted tiene la libertad de responderlas o no.

Se le informará que los resultados de la investigación serán compartidos con la institución al término del estudio. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no proporcionará beneficios directos a su salud individual, sin embargo, los resultados podrán ser utilizados en beneficio de la salud pública.

Los datos recolectados serán anónimos y no tendrán ninguna forma de identificar al participante. Garantizaremos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será utilizada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y serán eliminados convenientemente pasado un tiempo determinado.

Si tiene preguntas sobre la investigación, puede contactar con el investigador principal, Figueroa Laureano, Mercedes Juana (correo electrónico: [insertar correo electrónico del investigador principal]) o con el asesor, Dr. Juan Carlos Cárdenas Valverde (correo electrónico: [insertar correo electrónico del asesor]).

Consentimiento:

Después de haber leído los propósitos de la investigación, autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombres y apellidos:

(Firma):

(Fecha y hora):

Por favor, complete sus nombres y apellidos, firme y coloque la fecha y hora correspondientes.

Anexo 7. Criterio de jueces

Juez 1



Ficha de validación de contenido para un instrumento

Instrucción:

A continuación, se le hace llegar el instrumento de datos del Cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación “*Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas públicas, Lima – 2024*” Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota: Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)

Matriz de validación de la satisfacción laboral
Definición de la variable:

Meliá y Peiró (1989) definen la satisfacción en el trabajo como el grado de complacencia o no satisfacción experimentada por un individuo respecto a su trabajo, influenciado por factores como el ambiente, el salario, las interacciones interpersonales y las posibilidades de avance personal y profesional.

Dimensión	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherenci	Relevancia	Observación
Significación de la tarea	Entendimiento de la significación de la vida	3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	1	1	1	1	
		4. La tarea que realizó tan valiosa como cualquier otra.	1	1	1	1	
		7. Me siento útil con la labor que realizo.	1	1	1	1	
		18. Me complace los resultados de mi trabajo.	1	1	1	1	
		21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	1	1	1	1	
		22. Me gusta el trabajo que realizo.	1	1	1	1	
		25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	1	1	1	1	
		26. Me gusta la actividad que realizo.	1	1	1	1	
Condiciones de trabajo	Perspectiva de las condiciones de trabajo	1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	1	1	1	1	
		8. El ambiente donde trabajo es confortable.	1	1	1	1	
		12. Me disgusta el horario de trabajo.	1	1	1	1	
		14. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	1	1	1	1	
		15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	1	1	1	1	
		17. El horario de trabajo me resulta cómodo.	1	1	1	1	
		20. El ambiente físico donde laboro hace que me sienta cómodo.	1	1	1	1	

		23. Existen las comodidades para un buen desempeño en las labores diarias.	1	1	1	1	
		27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo	1	1	1	1	
Reconocimiento personas y social	Perspectiva de Reconocimiento	6. Siento que recibo maltrato de parte de la institución educativa.	1	1	1	1	
		11. Prefiero tomar distancia con las personas con quien trabajo	1	1	1	1	
		13. Las tareas que realizó las percibo como algo sin importancia.	1	1	1	1	
		19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	1	1	1	1	
		24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extra.	1	1	1	1	
Beneficios económicos	Sensación al recibir el beneficio económico	2. El sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	1	1	1	1	
		5. Me siento mal con lo que gano.	1	1	1	1	
		9. El sueldo que tengo es bastante aceptable.	1	1	1	1	
		10. Tengo la sensación de qué me están explotando laboralmente.	1	1	1	1	
		16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	1	1	1	1	

Matriz de validación del síndrome de Burnout

Definición de la variable:


El síndrome de burnout es una situación donde la persona siente agotamiento biopsicosocial resultante de la exposición prolongada al estrés laboral (Maslach et al., 2001).

Dimensión	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Agotamiento emocional	Sensación de agotamiento	1. Emocionalmente me encuentro agotado por mi trabajo	1	1	1	1	
		2. Me siento cansado al final de mi jornada laboral.	1	1	1	1	

		3. Al despertar y enfrentarme a otra jornada de trabajo, me siento fatigado	1	1	1	1	
		6. Trabajar todo el día con estudiantes supone un gran esfuerzo que termina por cansarme.	1	1	1	1	
		8. Siento que mi trabajo me agota.	1	1	1	1	
		13. Me siento frustrado por mi trabajo.	1	1	1	1	
		14. Considero que estoy trabajando demasiado.	1	1	1	1	
		16. Trabajar directamente con estudiantes me produce estrés.	1	1	1	1	
		20. En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades.	1	1	1	1	
Despersonalización	Sensación de despersonalización	5. Creo que trato algunos estudiantes con diferencia.	1	1	1	1	
		10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que la profesión de docencia	1	1	1	1	
		11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	1	1	1	1	
		15. No me preocupa realmente lo que esté ocurriendo con mis estudiantes	1	1	1	1	
		22. Siento que mis estudiantes me culpan de algunos de sus problemas	1	1	1	1	
Baja realización personal	Sensación de realización personal	4. Tengo facilidad para comprender cómo se sienten mis estudiantes	1	1	1	1	
		7. Creo que trato con eficacia los problemas de mis estudiantes	1	1	1	1	

		17. Puedo crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes	1	1	1	1	
		18. Me siento motivado después de trabajar con los estudiantes	1	1	1	1	
		19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	1	1	1	1	
		21. En mi trabajo trato los problemas emocionales con calma	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario sobre la escala de opiniones SL-SPC. • Inventario de síndrome de Burnout de Maslach.
Objetivo del instrumento	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluar el nivel de satisfacción laboral. • Evaluar el nivel de burnout.
Nombres y apellidos del experto	Palomino Cossio, Jakeline Elizabeth.
Documento de identidad (DNI)	04022794
Años de experiencia en el área	10 años.
Máximo grado académico	Magister en Psicología Educativa.
Nacionalidad	Peruana
Institución	Gobierno Regional Junín
Cargo	Coordinadora regional
Número telefónico	Desconocido.
Firma	 <small>GOBIERNO REGIONAL JUNÍN DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD JUNÍN Mg. Ps. Jakeline Elizabeth Palomino Cossio Coordinadora de la Oficina Promoción en Salud Mental Ces.P. 19933</small>
Fecha	17/07/2024

Juez 2:



Ficha de validación de contenido para un instrumento

Instrucción:

A continuación, se le hace llegar el instrumento de datos del Cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación “*Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas públicas, Lima – 2024*” Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota: Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)

Matriz de validación de la satisfacción laboral
Definición de la variable:

Meliá y Peiró (1989) definen la satisfacción en el trabajo como el grado de complacencia o no satisfacción experimentada por un individuo respecto a su trabajo, influenciado por factores como el ambiente, el salario, las interacciones interpersonales y las posibilidades de avance personal y profesional.

Dimensión	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherenci	Relevancia	Observación
Significación de la tarea	Entendimiento de la significación de la vida	3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	1	1	1	1	
		4. La tarea que realizó tan valiosa como cualquier otra.	1	1	1	1	
		7. Me siento útil con la labor que realizo.	1	1	1	1	
		18. Me complace los resultados de mi trabajo.	1	1	1	1	
		21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	1	1	1	1	
		22. Me gusta el trabajo que realizo.	1	1	1	1	
		25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	1	1	1	1	
		26. Me gusta la actividad que realizo.	1	1	1	1	
Condiciones de trabajo	Perspectiva de las condiciones de trabajo	1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	1	1	1	1	
		8. El ambiente donde trabajo es confortable.	1	1	1	1	
		12. Me disgusta el horario de trabajo.	1	1	1	1	
		14. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	1	1	1	1	
		15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	1	1	1	1	
		17. El horario de trabajo me resulta cómodo.	1	1	1	1	
		20. El ambiente físico donde laboro hace que me sienta cómodo.	1	1	1	1	

		23. Existen las comodidades para un buen desempeño en las labores diarias.	1	1	1	1	
		27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo	1	1	1	1	
Reconocimiento personas y social	Perspectiva de Reconocimiento	6. Siento que recibo maltrato de parte de la institución educativa.	1	1	1	1	
		11. Prefiero tomar distancia con las personas con quien trabajo	1	1	1	1	
		13. Las tareas que realizó las percibo como algo sin importancia.	1	1	1	1	
		19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	1	1	1	1	
		24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extra.	1	1	1	1	
Beneficios económicos	Sensación al recibir el beneficio económico	2. El sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	1	1	1	1	
		5. Me siento mal con lo que gano.	1	1	1	1	
		9. El sueldo que tengo es bastante aceptable.	1	1	1	1	
		10. Tengo la sensación de qué me están explotando laboralmente.	1	1	1	1	
		16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	1	1	1	1	

Matriz de validación del síndrome de Burnout

Definición de la variable:

El síndrome de burnout es una situación donde la persona siente agotamiento biopsicosocial resultante de la exposición prolongada al estrés laboral (Maslach et al., 2001).

Dimensión	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Agotamiento emocional	Sensación de agotamiento	1. Emocionalmente me encuentro agotado por mi trabajo	1	1	1	1	
		2. Me siento cansado al final de mi jornada laboral.	1	1	1	1	

		3. Al despertar y enfrentarme a otra jornada de trabajo, me siento fatigado	1	1	1	1	
		6. Trabajar todo el día con estudiantes supone un gran esfuerzo que termina por cansarme.	1	1	1	1	
		8. Siento que mi trabajo me agota.	1	1	1	1	
		13. Me siento frustrado por mi trabajo.	1	1	1	1	
		14. Considero que estoy trabajando demasiado.	1	1	1	1	
		16. Trabajar directamente con estudiantes me produce estrés.	1	1	1	1	
		20. En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades.	1	1	1	1	
Despersonalización	Sensación de despersonalización	5. Creo que trato algunos estudiantes con diferencia.	1	1	1	1	
		10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que la profesión de docencia	1	1	1	1	
		11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	1	1	1	1	
		15. No me preocupa realmente lo que esté ocurriendo con mis estudiantes	1	1	1	1	
		22. Siento que mis estudiantes me culpan de algunos de sus problemas	1	1	1	1	
Baja realización personal	Sensación de realización personal	4. Tengo facilidad para comprender cómo se sienten mis estudiantes	1	1	1	1	
		7. Creo que trato con eficacia los problemas de mis estudiantes	1	1	1	1	

Ficha de validación de contenido para un instrumento

Instrucción:

A continuación, se le hace llegar el instrumento de datos del Cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación “*Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas públicas, Lima – 2024*” Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota: Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)



Matriz de validación de la satisfacción laboral
Definición de la variable:

Meliá y Peiró (1989) definen la satisfacción en el trabajo como el grado de complacencia o no satisfacción experimentada por un individuo respecto a su trabajo, influenciado por factores como el ambiente, el salario, las interacciones interpersonales y las posibilidades de avance personal y profesional.

Dimensión	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherenci	Relevancia	Observación
Significación de la tarea	Entendimiento de la significación de la vida	3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	1	1	1	1	
		4. La tarea que realizó tan valiosa como cualquier otra.	1	1	1	1	
		7. Me siento útil con la labor que realizo.	1	1	1	1	
		18. Me complace los resultados de mi trabajo.	1	1	1	1	
		21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	1	1	1	1	
		22. Me gusta el trabajo que realizo.	1	1	1	1	
		25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	1	1	1	1	
		26. Me gusta la actividad que realizo.	1	1	1	1	
Condiciones de trabajo	Perspectiva de las condiciones de trabajo	1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	1	1	1	1	
		8. El ambiente donde trabajo es confortable.	1	1	1	1	
		12. Me disgusta el horario de trabajo.	1	1	1	1	
		14. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	1	1	1	1	
		15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	1	1	1	1	
		17. El horario de trabajo me resulta cómodo.	1	1	1	1	
		20. El ambiente físico donde laboro hace que me sienta cómodo.	1	1	1	1	

	17. Puedo crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes	1	1	1	1	
	18. Me siento motivado después de trabajar con los estudiantes	1	1	1	1	
	19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	1	1	1	1	
	21. En mi trabajo trato los problemas emocionales con calma	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario sobre la escala de opiniones SL-SPC. • Inventario de síndrome de Burnout de Maslach.
Objetivo del instrumento	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluar el nivel de satisfacción laboral. • Evaluar el nivel de burnout.
Nombres y apellidos del experto	Salcedo Chuquimantari, Jorge
Documento de identidad (DNI)	04011547
Años de experiencia en el área	10 años.
Máximo grado académico	Magister en Educación.
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Continental
Cargo	Coordinador de la EAP psicología.
Número telefónico	954956810.
Firma	 
Fecha	20/07/2024

Juez 3:



Ficha de validación de contenido para un instrumento

Instrucción:

A continuación, se le hace llegar el instrumento de datos del Cuestionario que permitirá recoger la información en la presente investigación “*Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas públicas, Lima – 2024*” Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El/la ítem/pregunta pertenece a la dimensión/subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El/la ítem/pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El/la ítem/pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El/la ítem/pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota: Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)



Matriz de validación de la satisfacción laboral
Definición de la variable:

Meliá y Peiró (1989) definen la satisfacción en el trabajo como el grado de complacencia o no satisfacción experimentada por un individuo respecto a su trabajo, influenciado por factores como el ambiente, el salario, las interacciones interpersonales y las posibilidades de avance personal y profesional.

Dimensión	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherenci	Relevancia	Observación
Significación de la tarea	Entendimiento de la significación de la vida	3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	1	1	1	1	
		4. La tarea que realizó tan valiosa como cualquier otra.	1	1	1	1	
		7. Me siento útil con la labor que realizo.	1	1	1	1	
		18. Me complace los resultados de mi trabajo.	1	1	1	1	
		21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	1	1	1	1	
		22. Me gusta el trabajo que realizo.	1	1	1	1	
		25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	1	1	1	1	
		26. Me gusta la actividad que realizo.	1	1	1	1	
Condiciones de trabajo	Perspectiva de las condiciones de trabajo	1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	1	1	1	1	
		8. El ambiente donde trabajo es confortable.	1	1	1	1	
		12. Me disgusta el horario de trabajo.	1	1	1	1	
		14. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	1	1	1	1	
		15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	1	1	1	1	
		17. El horario de trabajo me resulta cómodo.	1	1	1	1	
		20. El ambiente físico donde laboro hace que me sienta cómodo.	1	1	1	1	

		23. Existen las comodidades para un buen desempeño en las labores diarias.	1	1	1	1	
		27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo	1	1	1	1	
Reconocimiento personas y social	Perspectiva de Reconocimiento	6. Siento que recibo maltrato de parte de la institución educativa.	1	1	1	1	
		11. Prefiero tomar distancia con las personas con quien trabajo	1	1	1	1	
		13. Las tareas que realizó las percibo como algo sin importancia.	1	1	1	1	
		19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	1	1	1	1	
		24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extra.	1	1	1	1	
Beneficios económicos	Sensación al recibir el beneficio económico	2. El sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	1	1	1	1	
		5. Me siento mal con lo que gano.	1	1	1	1	
		9. El sueldo que tengo es bastante aceptable.	1	1	1	1	
		10. Tengo la sensación de qué me están explotando laboralmente.	1	1	1	1	
		16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	1	1	1	1	

Matriz de validación del síndrome de Burnout

Definición de la variable:


El síndrome de burnout es una situación donde la persona siente agotamiento biopsicosocial resultante de la exposición prolongada al estrés laboral (Maslach et al., 2001).

Dimensión	Indicadores	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Agotamiento emocional	Sensación de agotamiento	1. Emocionalmente me encuentro agotado por mi trabajo	1	1	1	1	
		2. Me siento cansado al final de mi jornada laboral.	1	1	1	1	

		3. Al despertar y enfrentarme a otra jornada de trabajo, me siento fatigado	1	1	1	1	
		6. Trabajar todo el día con estudiantes supone un gran esfuerzo que termina por cansarme.	1	1	1	1	
		8. Siento que mi trabajo me agota.	1	1	1	1	
		13. Me siento frustrado por mi trabajo.	1	1	1	1	
		14. Considero que estoy trabajando demasiado.	1	1	1	1	
		16. Trabajar directamente con estudiantes me produce estrés.	1	1	1	1	
		20. En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades.	1	1	1	1	
Despersonalización	Sensación de despersonalización	5. Creo que trato algunos estudiantes con diferencia.	1	1	1	1	
		10. Me he vuelto más insensible con la gente desde que la profesión de docencia	1	1	1	1	
		11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	1	1	1	1	
		15. No me preocupa realmente lo que esté ocurriendo con mis estudiantes	1	1	1	1	
		22. Siento que mis estudiantes me culpan de algunos de sus problemas	1	1	1	1	
Baja realización personal	Sensación de realización personal	4. Tengo facilidad para comprender cómo se sienten mis estudiantes	1	1	1	1	
		7. Creo que trato con eficacia los problemas de mis estudiantes	1	1	1	1	

		17. Puedo crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes	1	1	1	1	
		18. Me siento motivado después de trabajar con los estudiantes	1	1	1	1	
		19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	1	1	1	1	
		21. En mi trabajo trato los problemas emocionales con calma	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario sobre la escala de opiniones SL-SPC. • Inventario de síndrome de Burnout de Maslach.
Objetivo del instrumento	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluar el nivel de satisfacción laboral. • Evaluar el nivel de burnout.
Nombres y apellidos del experto	Gonzales Aliaga, Magaly
Documento de identidad (DNI)	04011547
Años de experiencia en el área	10 años.
Máximo grado académico	Magister en psicología clínica.
Nacionalidad	Peruana.
Institución	Essalud.
Cargo	Psicóloga clínica.
Número telefónico	962900500
Firma	
Fecha	20/07/2024

Anexo 8. Índice de V de Aiken de los instrumentos

INVENTARIO DE SÍNDROME DE BURNOUT DE MASLACH

Dimensiones	Claridad			Coherencia			Relevancia		
	V	Li	Ls	V	Li	Ls	V	Li	Ls
Desgaste emocional.	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Despersonalización.	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Realización personal.	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Instrumento por criterio	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
V de Aiken General	1.00								

ESCALA DE OPINIONES SL-SPC

Dimensiones	Claridad			Coherencia			Relevancia		
	V	Li	Ls	V	Li	Ls	V	Li	Ls
Significación de la tarea.	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Condiciones de trabajo.	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Reconocimiento personal y/o social.	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Beneficios económicos.	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
Instrumento por criterio	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
V de Aiken General	1.00								

Anexo 9. Confiabilidad de los instrumentos

CONFIABILIDAD DEL INVENTARIO DE SÍNDROME DE BURNOUT DE MASLACH

Alfa de Cronbach	N de elementos
,922	22

En la tabla se presenta la confiabilidad del Inventario de Síndrome de Burnout, medida a través del Alfa de Cronbach. Se observa un valor de $\alpha=0.922$, lo que indica una alta consistencia interna del instrumento.

CONFIABILIDAD DE LA ESCALA DE OPINIONES SL-SPC

Alfa de Cronbach	N de elementos
,947	27

En la tabla se presenta la confiabilidad de la Escala de Satisfacción Laboral, medida mediante el Alfa de Cronbach. Se observa un valor de $\alpha = 0.947$, indicando una alta consistencia interna del instrumento.

Anexo 10. Base de datos

Inventario de síndrome de burnout de Maslach

N	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	D1	D2	D3	TOTAL
1	4	0	0	6	0	0	6	0	0	0	0	0	3	0	0	0	3	3	3	0	6	0	7	0	27	34
2	5	6	0	6	0	1	6	3	0	0	0	2	0	0	0	0	0	3	6	5	6	0	20	0	29	49
3	0	0	0	6	0	0	6	0	0	0	0	0	3	0	0	0	3	3	3	0	6	0	3	0	27	30
4	4	6	0	6	0	1	6	3	0	0	0	2	0	0	0	0	0	3	6	5	6	0	19	0	29	48
5	1	3	3	5	1	3	4	1	3	0	0	0	0	4	1	1	3	3	3	2	3	1	18	3	24	45
6	4	4	4	6	5	3	6	0	5	6	5	4	5	6	4	5	5	4	5	2	3	3	33	23	38	94
7	5	5	5	6	4	5	6	5	3	5	6	3	4	5	5	4	5	3	2	3	4	4	41	24	32	97
8	5	5	5	6	4	5	6	5	3	5	6	3	4	5	5	4	5	3	2	3	4	4	41	24	32	97
9	1	3	3	5	1	3	4	1	3	0	0	0	0	4	1	1	3	3	3	2	3	1	18	3	24	45
10	3	3	3	5	3	1	3	1	6	0	3	3	0	3	1	1	6	6	3	1	1	0	16	7	33	56
11	0	0	0	6	0	0	6	0	0	0	0	0	3	0	0	0	3	3	3	0	6	0	3	0	27	30
12	4	6	0	6	0	1	6	3	0	0	0	2	0	0	0	0	0	3	6	5	6	0	19	0	29	48
13	4	0	0	6	0	0	6	0	0	0	0	0	3	0	0	0	3	3	3	0	6	0	7	0	27	34
14	5	6	0	6	0	1	6	3	0	0	0	2	0	0	0	0	0	3	6	5	6	0	20	0	29	49
15	0	0	0	6	0	0	6	0	0	0	0	0	3	0	0	0	3	3	3	0	6	0	3	0	27	30
16	4	6	0	6	0	1	6	3	0	0	0	2	0	0	0	0	0	3	6	5	6	0	19	0	29	48
17	1	3	3	5	1	3	4	1	3	0	0	0	0	4	1	1	3	3	3	2	3	1	18	3	24	45
18	3	3	3	5	3	1	3	1	6	0	3	3	0	3	1	1	6	6	3	1	1	0	16	7	33	56
19	0	0	0	6	0	0	6	0	0	0	0	0	3	0	0	0	3	3	3	0	6	0	3	0	27	30
20	4	6	0	6	0	1	6	3	0	0	0	2	0	0	0	0	0	3	6	5	6	0	19	0	29	48
21	4	4	4	6	5	3	6	0	5	6	5	4	5	6	4	5	5	4	5	2	3	3	33	23	38	94
22	5	5	5	6	4	5	6	5	3	5	6	3	4	5	5	4	5	3	2	3	4	4	41	24	32	97
23	0	0	0	6	0	0	6	0	0	0	0	0	3	0	0	0	3	3	3	0	6	0	3	0	27	30
24	4	6	0	6	0	1	6	3	0	0	0	2	0	0	0	0	0	3	6	5	6	0	19	0	29	48
25	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	1	4	5	4	3	4	3	4	38	19	33	90
26	4	4	3	6	3	1	4	4	6	4	5	4	4	4	4	3	6	6	4	4	5	3	31	19	41	91
27	0	0	0	6	0	0	6	0	0	0	0	0	3	0	0	0	3	3	3	0	6	0	3	0	27	30
28	4	4	4	6	5	3	6	0	5	6	5	4	5	6	4	5	5	4	5	2	3	3	33	23	38	94
29	5	5	5	6	4	5	6	5	3	5	6	3	4	5	5	4	5	3	2	3	4	4	41	24	32	97
30	3	3	3	5	3	1	3	1	6	0	3	3	0	3	1	1	6	6	3	1	1	0	16	7	33	56
31	0	0	0	6	0	0	6	0	0	0	0	0	3	0	0	0	3	3	3	0	6	0	3	0	27	30
32	4	6	0	6	0	1	6	3	0	0	0	2	0	0	0	0	0	3	6	5	6	0	19	0	29	48
33	5	5	3	5	5	4	5	5	6	6	4	5	6	4	6	4	3	3	3	2	3	1	38	22	33	93
34	5	4	4	5	3	3	5	4	6	6	3	3	6	3	6	5	6	6	5	3	4	1	37	19	40	96
35	0	0	0	6	0	0	6	0	0	0	0	0	3	0	0	0	3	3	3	0	6	0	3	0	27	30
36	4	6	0	6	0	1	6	3	0	0	0	2	0	0	0	0	0	3	6	5	6	0	19	0	29	48

Escala de opiniones SL-SPC

N	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	TOTAL
1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	134
2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	133
3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	134
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	133
5	2	4	3	4	3	4	4	3	2	3	2	4	2	3	4	3	5	4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	90
6	3	3	4	5	5	2	5	4	3	2	2	2	2	5	3	5	5	4	2	4	5	4	4	3	4	5	3	98
7	2	4	3	4	3	4	4	3	2	3	2	4	2	3	4	3	5	4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	90
8	3	3	4	5	5	2	5	4	3	2	2	2	2	5	3	5	5	4	2	4	5	4	4	3	4	5	3	98
9	5	5	4	5	5	4	4	3	2	5	5	5	5	3	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	121
10	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	2	5	4	5	4	5	5	4	3	5	5	5	121
11	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	134
12	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	133
13	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	134
14	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	133
15	5	5	4	5	5	4	4	3	2	5	5	5	5	3	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	121
16	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	2	5	4	5	4	5	5	4	3	5	5	5	121
17	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	134
18	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	133
19	5	5	4	5	5	4	4	3	2	5	5	5	5	3	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	121
20	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	2	5	4	5	4	5	5	4	3	5	5	5	121
21	2	4	3	4	3	4	4	3	2	3	2	4	2	3	4	3	5	4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	90
22	3	3	4	5	5	2	5	4	3	2	2	2	2	5	3	5	5	4	2	4	5	4	4	3	4	5	3	98
23	1	3	5	4	4	3	5	2	3	2	1	2	2	5	4	4	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	101
24	4	5	4	5	4	4	4	4	2	1	1	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	110
25	2	4	3	4	3	4	4	3	2	3	2	4	2	3	4	3	5	4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	90
26	3	3	4	5	5	2	5	4	3	2	2	2	2	5	3	5	5	4	2	4	5	4	4	3	4	5	3	98
27	5	5	4	5	5	4	4	3	2	5	5	5	5	3	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	121
28	2	4	3	4	3	4	4	3	2	3	2	4	2	3	4	3	5	4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	90
29	3	3	4	5	5	2	5	4	3	2	2	2	2	5	3	5	5	4	2	4	5	4	4	3	4	5	3	98
30	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	133
31	1	3	5	4	4	3	5	2	3	2	1	2	2	5	4	4	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	101
32	4	5	4	5	4	4	4	4	2	1	1	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	110
33	2	4	3	4	3	4	4	3	2	3	2	4	2	3	4	3	5	4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	90
34	3	3	4	5	5	2	5	4	3	2	2	2	2	5	3	5	5	4	2	4	5	4	4	3	4	5	3	98
35	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	133
36	5	5	5	5	2	4	5	4	2	2	2	2	2	5	5	5	2	4	2	5	5	5	4	4	5	5	4	105