



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de una  
institución educativa pública de Lima Este, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

**AUTOR:**

Br. Pardo Bautista, Fernando Luis (ORCID: 0000-0001-5351-1363)

**ASESOR:**

Dr. Garay Flores, Germán Vicente (ORCID: 0000-0002-7118-6477)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2021

**Dedicatoria:**

A mi familia, por la motivación y apoyo brindados que me han permitido lograr este anhelo profesional.

**Agradecimiento:**

A los docentes que impartieron sus valiosos conocimientos en el Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo quienes hicieron que pueda culminar este hito académico.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. Introducción	1
II. Marco teórico	4
III. Metodología	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7 Aspectos éticos	15
IV. Resultados	16
4.1 Juicio de expertos	16
4.2 Prueba de confiabilidad	17
4.3 Estadística descriptiva	18
4.4 Estadística inferencial	22
V. Discusión	26
VI. Conclusiones	28
VII. Recomendaciones	29
Referencias	30

## Índice de tablas

Tabla 1: Validación del cuestionario de síndrome de Burnout	17
Tabla 2: Validación del instrumento de satisfacción laboral	17
Tabla 3: Niveles de confiabilidad de un instrumento	18
Tabla 4: Confiabilidad de Síndrome de burnout y sus dimensiones	18
Tabla 5: Confiabilidad de la Satisfacción laboral y sus dimensiones	19
Tabla 6: Síndrome de Burnout	19
Tabla 7: Agotamiento emocional	20
Tabla 8: Despersonalización	20
Tabla 9: Realización personal	20
Tabla 10: Satisfacción laboral	21
Tabla 11: Condiciones físicas o materiales	21
Tabla 12: Beneficios laborales o remunerativos	21
Tabla 13: Políticas administrativas	22
Tabla 14: Relaciones sociales	22
Tabla 15: Desarrollo personal	22
Tabla 16: Desempeño de tareas	23
Tabla 17: Relación con la autoridad	23
Tabla 18: Normalidad de la variable síndrome de Burnout, sus dimensiones y la variable satisfacción laboral	23
Tabla 19: Contrastación hipótesis general	24
Tabla 20: Contrastación hipótesis específica 1	25
Tabla 21: Contrastación hipótesis específica 2	25
Tabla 22: Contrastación hipótesis específica 3	26

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa de Lima Este, 2021; tuvo una población de 50 docentes. La investigación es de tipo básica, diseño no experimental, alcance correlacional, método hipotético deductivo, enfoque cuantitativo y de corte transversal. Para la obtención de datos se utilizó la técnica de la encuesta, cuyo instrumento fue el cuestionario de Maslach Burnout para docentes, adaptado por Llavilla y Quispe (2021) y el cuestionario escala de clima laboral de Palma, adaptado por Sánchez (2017). El resultado de la investigación fue que existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa de Lima Este, 2021. ( $\alpha = 0,05$ ;  $p\_valor = 0,024$ ;  $r_s = -0,319$ ).

**Palabras clave:** Síndrome de Burnout, satisfacción laboral, docentes.

## ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship between Burnout syndrome and job satisfaction in teachers of an educational institution in Lima Este, 2021; had a population of 50 teachers. The research is of a basic type, non-experimental design, correlational scope, hypothetical-deductive method, quantitative and cross-sectional approach. To obtain data, the survey technique was used, whose instrument was the Maslach Burnout questionnaire for teachers, adapted by Llavilla and Quispe (2021) and the Palma work climate scale questionnaire, adapted by Sánchez (2017). The result of the investigation was that there is a significant relationship between Burnout syndrome and job satisfaction in teachers of an educational institution in Lima Este, 2021. ( $\alpha = 0.05$ ;  $p\_value = 0.024$ ;  $r_s = -0.319$ ).

**Keywords:** Burnout syndrome, job satisfaction, teachers.

## I. INTRODUCCIÓN

La globalización trajo consigo una extremada competitividad y una sobreexigencia en el trabajo, originando una fuerte carga emocional y física en los trabajadores e imponiendo casi el sacrificio para lograr el éxito laboral (Ávila, 2014). A nivel global, no se tienen estudios que muestren el impacto del estrés profesional; sin embargo, se tienen algunos informes que se realizaron a menor escala, tenemos en América Central (2012) que más del 10% de encuestados declararon haber estado bajo estrés por condiciones laborales, en Chile (2011) el 27,9% de sus trabajadores sufrieron de estrés en sus centros de trabajo y en Argentina (2009) el 26.7% de los empleados reportaron estrés por la excesiva carga laboral (Organización Panamericana de la Salud/Organización Mundial de la Salud, 2016). Son cifras que de cierta manera preocupan y que causa extrañeza que los gobiernos ni las organizaciones de salud no impulsen investigaciones o impartan medidas para abordar este problema de manera frontal y eficiente, ya que el estrés, aparte de perjudicar la salud mental del empleado, afecta en el rendimiento de la institución.

Con propagación del COVID-19, varios gobiernos implantaron el aislamiento social obligatorio y muchos trabajos se dieron de forma remota. En la educación peruana salió a relucir diversos factores que ponían en riesgo el inicio de las clases virtuales. Tenemos, por ejemplo, que muchos docentes no contaban con medios tecnológicos para capacitarse o impartir las clases. Para otros era muy abrumador y frustrante aprender en poco tiempo el dominio de plataformas virtuales. En el plano de la salud, algunos docentes y sus familiares fueron infectados por el virus; el aspecto económico fue crítico, puesto que el sueldo del docente no es rentable si se tiene en cuenta el costo de vida promedio. La estabilidad laboral fue decayendo, pues, profesores que laboraban en instituciones particulares fueron despedidos porque los padres de familia no pudieron pagar las pensiones. Los docentes contratados del sector público, que anualmente se adjudicaban una plaza de trabajo, no pudieron ejercer sus labores porque en varias unidades de gestión educativa suspendieron las adjudicaciones a causa de la pandemia. Lo descrito afecta el estado psicológico, emocional y físico del profesor pudiendo generar el síndrome de Burnout en ellos.

En Lima Este se observó que algunos docentes manifestaban reacciones de estrés crónicos frente a la presión y exigencia del trabajo en vista que no se ajustaban a sus recursos y competencias profesional; generándoles diferentes síntomas emocionales, físicos y conductuales. Algunos de ellos eran: mal humor, ansiedad, depresión, dolores de cabeza, falta de energía e insomnio; afecciones que hacían predecir el síndrome de Burnout.

Por tal motivo, se planteó el problema general: ¿Qué relación existe entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de Lima Este, 2021? Teniendo los problemas específicos que se indican: 1. ¿Qué relación existe entre el agotamiento emocional y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de Lima Este, 2021? 2. ¿Qué relación existe entre la despersonalización y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de Lima Este, 2021? 3. ¿Qué relación existe entre la realización personal y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de Lima Este, 2021?

La investigación se sostuvo mediante las siguientes justificaciones: Justificación teórica, según Carrillo (2020) el estrés origina trastornos en el plano psicológico y físico en los docentes perjudicando su desempeño laboral y, por ende, dan un deficiente servicio educativo a los estudiantes que tienen a su cargo. Las demandas actuales de la profesión, la inestabilidad laboral y económica; y, el poco apoyo a la educación de parte del Gobierno, conllevan a una sobreexigencia laboral que si no es bien llevado puede desencadenar en un problema mayúsculo como el padecer el síndrome de Burnout. Por tal motivo, el interés de conocer la relación entre las variables para aportar nuevas luces sobre esta patología. Concerniente a la justificación práctica, el estudio contribuyó con información relevante sobre las causas y consecuencias que acarrea las variables. Con respecto a la justificación metodológica, se usaron instrumentos para cada variable, los cuales fueron validados y aplicados en los profesores.

El objetivo general del trabajo fue determinar la relación que existe entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de Lima Este, 2021; teniendo en cuenta los siguientes objetivos específicos: 1. Determinar la relación que existe entre el agotamiento emocional y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de Lima

Este, 2021. 2. Determinar la relación que existe entre la despersonalización y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de Lima Este, 2021. 3. Determinar la relación que existe entre la realización personal y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de Lima Este, 2021.

La hipótesis general fue que el síndrome de Burnout se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de Lima Este, 2021. Para lo cual se consideró las hipótesis específicas que se precisan: 1. El agotamiento emocional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de Lima Este, 2021. 2. La despersonalización se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de Lima Este, 2021. 3. La realización personal se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de Lima Este, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Se llevó cabo la presente selección de trabajos en el ámbito internacional: Malander (2016) llevó a cabo un estudio cuya finalidad era definir si la satisfacción laboral y ciertas particularidades laborales, sociales y demográficas de los pedagogos de nivel secundaria, logran aminorar o incrementar el síndrome de Burnout. Tuvo una población de 133 educadores que laboraban en establecimientos educativos privados de una provincia de Argentina. Se usaron encuestas para recabar los datos. El estudio fue descriptivo, correlacional, transversal y de tipo cuantitativo. Los resultados confirmaron que se demuestra significativamente el síndrome burnout cuando hay una baja satisfacción laboral; en cambio, cuando se muestran niveles altos de satisfacción laboral, disminuye las muestras del síndrome.

Zapata (2018), hizo una investigación para analizar el grado de relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en profesores de un colegio de la Paz, Bolivia. La muestra fue de 99 docentes. Tuvo un diseño descriptivo no experimental, cuantitativo, correlacional y transversal. Se utilizaron el cuestionario Burnout de Maslach y, para conocer la satisfacción laboral, la escala de Palma. Se concluyó que existe un alto nivel de satisfacción laboral y un bajo nivel de síndrome de Burnout, deduciendo que las interrelaciones personales y profesionales son buenas en la entidad educativa.

El trabajo de Unamuno (2015) tuvo como lineamiento principal conocer la afinidad entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en educadores del nivel primario de colegios nacionales de un pueblo de Argentina. Tuvo un diseño no experimental, tipo correlacional y transversal. Tuvo una población de 219 profesores. Se usaron tres instrumentos: El cuestionario de Burnout, una encuesta sociodemográfica y una escala de satisfacción laboral. La conclusión que se llegó fue que no hay relación alguna entre las variables.

Beltrán et al. (2016) hicieron un trabajo para definir la correspondencia entre el agotamiento profesional y la satisfacción laboral en los educadores de colegios públicos de Bucaramanga, Colombia. Se usaron dos encuestas para obtener la información de las dos variables. Tuvo una muestra de 989 profesores. Fue no experimental, enfoque cuantitativo y transversal. Determinando que hay una relación negativa significativa entre las escalas ambos instrumentos.

Salazar et al. (2019) realizaron un trabajo de investigación que tuvo la finalidad de estudiar las creencias organizacionales de los docentes de la Universidad de Bío-Bío, su correlación con el nivel de satisfacción laboral y el desarrollo del síndrome de Burnout. Fue descriptivo y correlacional la investigación. La muestra tuvo 145 educadores. El resultado fue que los docentes tienen satisfacción laboral y que no existen signos de Burnout.

A continuación, se presentan los siguientes trabajos nacionales: Núñez (2019) realizó un estudio para establecer la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesores de una escuela militarizada de la capital. Tuvo un enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental, de corte transversal y tipo básico. Tuvo una población de 135 profesores. Se aplicó a los educadores una encuesta validada previamente por expertos. Se concluyó que existió una relación significativa entre las variables de estudio.

Jacinto (2019), investigó la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral docente en un colegio de Carabayllo. Tuvo un enfoque cuantitativo, correlacional, diseño no experimental y transversal. Se tomó a los 24 docentes dos instrumentos. Se concluyó que, a menor síndrome de Burnout, mayor satisfacción laboral sentirán en los docentes.

Agurto (2019) realizó un estudio para determinar la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en educadores del colegio San Pedro, de la provincia de Piura. Su población estuvo integrada por 65 profesores. El trabajo fue descriptivo, correlacional y no experimental cuantitativo. Se empleó dos cuestionarios previamente validados. Se estableció que no hubo una relación significativa.

Carrillo (2020) investigó la correlación entre las variables de mi estudio en profesores de un colegio privado de Moquegua. La muestra fue de 56 docentes. El estudio fue cuantitativo, diseño correlacional y no experimental. Se aplicó las encuestas respectivas y validadas para cada variable. Se estableció que existe relación negativa débil entre las dos variables.

Cordero y Vargas (2019) investigaron la relación entre las variables de mi estudio en profesores de colegios nacionales y privados de Lima. El estudio fue no experimental. Se encuestó con 123 profesores. Se confirmó la existencia de una relación significativa.

Como origen del término, Saborío e Hidalgo (2015) manifiestan que Graham Greens reportó en su trabajo "A burnout case" (1961) el primer caso del síndrome de Burnout. Después, en 1974, Freudenberger propuso la primera definición clínica de esta patología. Él trabajaba en una clínica de Nueva York, luego de una década de trabajo en ese nosocomio, observó que varios de sus colegas médicos comenzaron a sufrir desgaste físico, pérdida de motivación y la falta de empatía hacia sus pacientes.

Llegó a la conclusión que el término burnout, que en castellano significa quemado, se ajusta para definir este estado que surge cuando los profesionales laboran de forma intensa y bajo presión constante. En 1982, Maslach y Leiter crearon el Maslach Burnout Inventory que es un material fundamental para diagnosticar este síndrome.

Esta autora define el síndrome de burnout como un conjunto de síntomas que afecta el estado psicológico y físico de una persona como consecuencia de estar prolongadamente con agentes estresores en el ámbito laboral (Maslach, 2009).

Para Sahili & Kornhauser (2010) las personas más expuestas para sufrir de Burnout son las que laboran directamente con otros individuos y cuyo centro laboral está constituido por jerarquías. Dentro de este aspecto se tiene constancia que los policías, los docentes y los doctores son los más propensos a sufrir de burnout.

Entonces, hablamos de burnout cuando tras un periodo prolongado de estrés crónico en el contexto laboral, se empiezan a desarrollar en el trabajador síntomas de agotamiento físico y mental, pérdida de la capacidad laboral, desmotivación, indiferencia en el trato con sus colegas y usuarios del servicio; y, entre otros aspectos, que devienen en una molestia generalizada hacia el trabajo.

Sobre las causas generales que originan este síndrome, Núñez (2019) mencionó lo siguiente:

Trabajos relacionados con atención al cliente: El trabajador que se encuentra en contacto constante con clientes o usuarios; en ocasiones, tiene que lidiar con compradores insatisfechos e irritables afectando el estado de ánimo del empleado.

Acoso laboral: Suele suceder por parte de los superiores o compañeros de trabajo. Reside en el maltrato psicológico con el objetivo que el trabajador renuncie al trabajo por su iniciativa.

Alto nivel de responsabilidad: Ciertos trabajos demandan un alto nivel de concentración y responsabilidad. Esto ocasiona en el trabajador un rigor mental alto que puede originar un estrés crónico.

Jornada laboral larga: Actualmente muchos trabajos establecen jornadas laborales de más de 12 horas diarias. Este aspecto va relacionado con el sueldo; pues, a menos tiempo de trabajo menos dinero se percibe. Por tal motivo, el empleado elige jornadas de trabajo largas para tener una mayor remuneración; pero ocasionando la fatiga laboral.

Trabajos monótonos: Algunos trabajos tienen actividades que se repiten diariamente; esto, en un tiempo, origina el aburrimiento y la desmotivación y, más aún, si en los centros laborales no tienen una política de incentivo al trabajador puede ocasionarle una frustración.

En la práctica docente, Nieto (2006), propuso las fuentes del estrés laboral en los profesores teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

Conducta perturbadora de los alumnos: En un aula de clase el docente está expuesto diariamente a estudiantes que son ruidosos, que tienen problemas conductuales y de indisciplina.

Condiciones de trabajo poco satisfactorias: El docente tiene que impartir sus clases en ambientes, cuya infraestructura, en algunos casos, no son cómodas ni ideales para la enseñanza. Tenemos, por ejemplo, en los colegios estatales, ambientes prefabricados de lata donde alberga un promedio de 35 estudiantes y con poca ventilación que en la estación de verano es sofocante. El salario de un docente es insuficiente teniendo en cuenta el costo de vida; por tal motivo, tienen que trabajar en dos instituciones o realizan trabajos extras que no son afines a la docencia. En los colegios hay escasez de equipos tecnológicos, que hace menos dinámica y motivadora la enseñanza. Además, la profesión de la docencia no está bien considerada, teniendo en cuenta el grado de importancia de la educación en nuestra sociedad no se el valor que debe, este aspecto agrava el estrés en los docentes (Manassero et al., 2005); además, menoscaba su autoestima, su autoeficacia y su rendimiento en el trabajo.

Tiempo disponible escaso: El profesor tiene labores de programación y ejecución de clases; además, de actividades administrativas. Demasiados aspectos

de burocráticos que conllevan a que los profesores lleven trabajo a casa lo que impide que se desarrolle su vida personal y familiar.

Pobre cultura escolar: Que se caracteriza por un reglamento interno que no está afín a la realidad de la institución, medidas impositivas y poco consenso, poco liderazgo de los directivos, carencia de asesores educativos, poco tiempo para la capacitación, etcétera. Todos estos factores son considerados como impedimentos para una buena gestión escolar.

A continuación, Sahili (2015) definió los siguientes síntomas del Burnout:

Un deterioro del compromiso con el trabajo. El individuo pierde la motivación y agrado por el trabajo. Este llega a convertirse en una labor desagradable conforme pasan los días, pues, lo que realiza no llega a colmar sus aspiraciones como lo fue en un comienzo.

Un desgaste de las emociones. Las emociones de motivación, compromiso, estabilidad y regocijo se desvanecen y son reemplazados por los de cólera, angustia y depresión.

Un desajuste entre la persona y el trabajo. Los individuos que viven con esta enfermedad desarrollaron esa indisposición al trabajo de forma gradual y tienen la idea que están en esa condición por su propia capacidad al trabajo. Es decir, se responsabilizan de su condición por su nivel de competencia laboral y no observan que fueron los diversos aspectos que se desarrollaron en el empleo que crearon ese desajuste.

Para prevenir el síndrome de Burnout, Thomaé et al. (2006) propone las siguientes medidas:

Apoyo emocional: Es el hecho de entablar el afecto, la confianza y la preocupación hacia las personas que laboran en una institución.

Apoyo instrumental: Ofrecer al trabajador los recursos económicos y los materiales necesarios que realice su labor de manera más eficiente y productiva.

Apoyo informativo: Darle a conocer la situación de la institución y las funciones a realizar. Además, de los instrumentos que contará para ejecutarlo.

Apoyo evaluativo: Realizar el feed-back de las actividades que el trabajador va realizando y que le permite conocer su efectividad.

Las características del síndrome que se abordaron en el presente trabajo de investigación serán las propuestas por Maslach (2009):

Agotamiento emocional: Es el sentimiento de estar débil y agotado tanto física como mentalmente. El trabajador tiene la sensación de no tener las fuerzas ni la voluntad para estar a la par con la exigencia que demanda el trabajo. Esta condición se origina por la fuerte carga laboral y los conflictos en el ámbito laboral.

La despersonalización. Es la postura negativa, insensible y apática que el trabajador asume frente a diversos aspectos del trabajo. Maslach y Jackson (1981) sostienen que el individuo desarrolla sentimientos contrarios hacia su trabajo y para los colegas, lo que ocasiona que este tome distancia y se aleje emocionalmente de la realidad laboral. Este estado se da como un efecto autoprotector frente al trabajo intenso.

Falta de realización personal: Consiste en la apreciación negativa de los sentimientos de competencia, beneficio y alcance de los objetivos propuestos. Esta percepción hace al individuo infeliz y descontento en su labor laboral. Por ende, la realización personal no se logra puesto que el trabajador no es consciente de sus capacidades y no desarrolla su potencial impidiendo que logre la mejor versión de sí mismo.

La definición del término satisfacción laboral ha venido modificándose conforme se han dado los cambios en el sector social y económico bajo los intereses de las organizaciones empresariales. Por ejemplo, unos de los pioneros que abordó el tema fue Frederick Taylor que relacionó el nivel de satisfacción en el trabajo con la promoción, los incentivos, la apreciación y las oportunidades de progresar que se le debe dar al trabajador. (Taylor, 1911).

Años después, Hoppock (1935) afirmó que la satisfacción en el trabajo era un complemento en la vida de una persona y la vinculaba con la habilidad de adaptarse a diversas situaciones laborales, a su capacidad de relacionarse con los demás, con su nivel socioeconómico y la preparación para ejercer un cierto tipo de trabajo. Por su parte, Locke (1976) afirma que es una condición placentera producto de la apreciación subjetiva de las prácticas profesionales del trabajador.

Para Sempane et al. (2002) afirmaron que la satisfacción con el trabajo tiene que ver con las percepciones y evaluaciones que el trabajador tiene sobre su trabajo y que está influida por aspectos particulares como son las necesidades, los valores y expectativas.

Como se puede deducir, las definiciones dadas en este apartado varían en cierta medida, pero se vinculan por la apreciación que tiene el trabajador hacia el trabajo que realiza.

Para el presente trabajo se tomó la definición de la investigadora Palma (2005) citada por Boada (2019), que manifiesta que el nivel de satisfacción laboral es la atracción frente al trabajo que está sustentada sobre la base de valores positivos y creencias que se fueron desarrollando en el ejercicio profesional.

En el sector educativo la satisfacción laboral es sustancial, ya que se relaciona con la buena práctica educativa en una institución. Alfaro (2015) la definió como un conjunto de cualidades emocionales y afectivas que los educadores conciben y que lo manifiestan en su desempeño laboral y en sus componentes motivacionales.

En aspectos generales, para que el colaborador esté satisfecho con su labor será beneficioso tanto para él como para la organización; pues, al alcanzar la satisfacción laboral genera un buen desempeño en el trabajo. Morales y Velandia (1999) la definen como la actuación de los trabajadores para aplicar eficientemente sus aptitudes y destrezas con el objeto de lograr los lineamientos establecidos de la entidad donde se desenvuelven. Un alto desempeño laboral de los trabajadores contribuye al éxito de la organización; es decir, superar a la competencia, mayor porcentaje de ingresos, mejor rentabilidad y mayor productividad.

Los bajos niveles de satisfacción en el centro de laboral originan la insatisfacción laboral. Granda (2006) la concibió como el nivel de incomodidad que siente el trabajador con motivo de su trabajo. Esto puede ser motivo de problemas de renuncias, inasistencias, quejas, mal clima laboral y, entre otros aspectos, que pueden ocasionar altos costos para la organización.

Palma (2000), citada por Sánchez (2016) definió las dimensiones de esta variable.

Condiciones físicas o materiales: Son los insumos y las instalaciones idóneas en el cual el trabajador realiza su labor.

Beneficios laborales o remunerativos: Viene hacer el grado de complacencia sobre el sueldo que se percibe por la tarea realizada.

Políticas administrativas: Nivel de conformidad y aceptación de los lineamientos en que se rige la institución donde se labora.

Relaciones sociales: Es el nivel de interrelación que se desarrolla entre los miembros de una organización.

Desarrollo personal: Es la ocasión que tiene el colaborador para seguir desarrollándose profesionalmente y lograr ascender a mejores puestos laborales.

Desempeño de tareas: Es la disposición en que el colaborador ejecuta una labor encomendada.

Relación de autoridad: Se entiende como la valoración que tiene el colaborador y su vínculo interpersonal con su superior.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo de investigación y diseño de investigación

El estudio fue de enfoque cuantitativo. Para Gómez (2006) se da cuando se analiza los datos para confirmar hipótesis. Para crear con exactitud los patrones de una población y determinar las relaciones entre las variables se utiliza la estadística.

Fue una investigación de tipo básica, porque está orientada a la producción científica con la finalidad de obtener un conocimiento puramente teórico acerca de los fenómenos que se van a estudiar (Ñaupás, et. al. 2018)

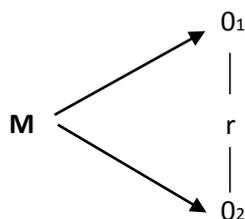
Se utilizó el método hipotético deductivo que radica en la creación de una explicación o hipótesis de un hecho natural que se quiera investigar, de ella se deducen algunas consecuencias. Esas deducciones se comprueban mediante pruebas o experimentos (Cegarra, 2012).

Tuvo un alcance correlacional porque buscará el grado de relación de causa y efecto que existen entre ellas en un contexto dado (Díaz, 2009).

El diseño fue no experimental. A propósito, Hurtado & Toro (2007) afirman sobre este diseño que el investigador recolecta información de un fenómeno en el momento en que sucede y no existen modificaciones en las variables. Tuvo un corte transversal, porque se dio en un momento dado con el fin de explicar las variables.

#### Figura 1

*El esquema del diseño correlacional:*



Dónde:

M= Docentes

O1= Síndrome de burnout

O2= Satisfacción laboral

r= Relación entre variables

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### ***Variable 1: Síndrome de burnout***

Este padecimiento es la consecuencia de afrontar por mucho tiempo agentes estresores y que origina estados de ansiedad, irritabilidad, desgano, trastornos de sueño, depresión y otras anomalías que, si no se trata a tiempo, puede afectar gravemente la estabilidad psicológica del trabajador y por ende su desempeño en el trabajo (Maslach, 2009).

#### ***Definición operacional***

Se dio mediante el instrumento de Llavilla y Quispe (2021) que fue un ajuste del cuestionario de Maslach Burnout Inventory de Christina Maslach. Estaba compuesta por sus 3 dimensiones definidas anteriormente. Tuvo 22 preguntas con escala politómica con un nivel y rango en escala ordinal.

#### ***Variable 2: Satisfacción laboral***

Son las impresiones positivas que siente un colaborador frente a su labor y que fueron generados en el ambiente laboral (Palma, 2005, citado en Boada, 2019).

#### ***Definición operacional***

Se realizó mediante el cuestionario escala de clima laboral de Palma (1999) adaptado por Sánchez (2017), el cual contenía 7 las dimensiones indicadas anteriormente. Con un total de 18 preguntas, escala politómica con un nivel y rango en escala ordinal.

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

#### ***Población***

Para Bisquerra (2009) es la agrupación de individuos que cumple con ciertos criterios de selección y en el cual se desea realizar una investigación.

La población fue compuesta por 50 pedagogos de un colegio público de Lima Este.

#### ***Muestra***

Según Pardinás (2005) la muestra es una selección escogida de la población en el que se realizará la investigación.

La investigación tuvo una muestra censal de 50 educadores de primaria y secundaria de un colegio estatal de Lima Este.

**Criterios de inclusión:** Docentes que en su momento trabajaron en la institución educativa de Lima Este donde se llevó a cabo la investigación y docentes que desearon participar con el trabajo.

**Criterios de exclusión:** Docentes que no trabajaron en el colegio. Docentes que no desearon formar parte de la población.

**Unidad de análisis:** Es la muestra mediante la cual se obtiene los datos. Para tal fin, se debe precisar qué o quienes serán el objeto de estudio teniendo en consideración el problema, los alcances, las hipótesis y el diseño (Hernández y Mendoza, 2018).

Para el trabajo la unidad de análisis la constituyeron los docentes que formaron parte de la muestra.

### ***Muestreo***

Vivanco (2005) lo define como el uso de información de una muestra representativa para explicar las propiedades de la población origen de la muestra. Para el trabajo se tuvo en consideración el muestreo no probabilístico ya que se tuvo en cuenta a toda la población.

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

### ***Técnicas***

Se aplicó dos encuestas con la finalidad de obtener la información de las dos variables. La encuesta, para Huamán (2005), es una técnica que sirve para recoger datos de diferentes individuos cuyas respuestas le importan al investigador. Para realizarlo se entrega a los participantes un listado de preguntas con la finalidad de que estos las contesten por escrito.

### ***Instrumento***

El instrumento que se usó para el estudio fueron los cuestionarios. Para García (2004) es un instrumento donde se presentan preguntas específicas y estructuradas de manera rigurosa, tienen un orden de presentación establecido, se desarrolla en un tiempo de duración establecida y se realiza en una sola sesión.

### ***Validez***

Los instrumentos y su contenido empleados en este trabajo de investigación fueron previamente evaluados mediante un juicio de expertos. Para Namakforoosh (2005) el sometimiento de un instrumento para validarlo refleja el éxito de las medidas que se usarán en la investigación.

## **3.5. Procedimientos**

Para realizar la investigación se validó los instrumentos y con la documentación pertinente que emitió la Universidad, se pidió la autorización a los

directores de los colegios donde se aplicó los cuestionarios a los docentes. A causa de la pandemia se utilizó el Google Formularios para la aplicación de los cuestionarios.

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

Se midieron los niveles de las variables mediante estudios estadísticos, para lo cual se tomaron los datos que estaban en una matriz de un programa de computadora. Se validaron los instrumentos mediante juicio de tres expertos. Luego, se realizó la prueba piloto a 20 docentes para comprobar el nivel de confiabilidad mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach, según Genero et al. (2014) afirma que a nivel estadístico se suele utilizar el coeficiente de Cronbach porque suele indicar la correlación de las preguntas atribuyéndoles un valor mínimo al coeficiente. Una vez confirmado las confiabilidades de los instrumentos se aplicaron a los docentes de la muestra usando el Formularios Google ya que no se puede hacer de manera presencial debido a las medidas de bioseguridad para evitar algún contagio del COVID-19. Finalmente, se analizaron los datos estadísticamente.

Para el trabajo se realizó la estadística descriptiva, ya que nos permite presentar los datos obtenidos de una forma más clara mediante el uso de métodos tabulares o gráficos. (Fernández et al., 2002).

A través de la estadística inferencial se buscó obtener conclusiones acerca de una población a partir de una muestra utilizando mecanismos matemáticos sólidos. (Linás, 2010) Se verificó la normalidad aplicando la prueba de Shapiro-Wilk, ya que la muestra censal fue de 50 docentes ( $n \leq 50$ ).

Para contrastar las hipótesis se determinó el uso paramétrico de Rho Spearman, puesto que los resultados que se obtuvieron no tuvo una distribución normal.

### **3.7 Aspectos éticos**

Se respetaron los derechos de autor al momento de realizar las citas y las referencias sobre la base de las normas APA séptima edición. Se requirió la autorización del directivo del colegio donde se realizó la investigación para poder aplicar los instrumentos. Los datos que se obtuvieron de la muestra censal fueron analizados estadísticamente sin que el investigador haya alterado los resultados pudiendo perjudicar la veracidad de la investigación.



## IV. RESULTADOS

### 4.1 Juicio de expertos

**Tabla 1**

*Validación del cuestionario de síndrome de Burnout*

Juez Validador	Criterio			Observación
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	
Dra. Alza Salvatierra, Silvia del Pilar	Cumple	Cumple	Cumple	El cuestionario es aplicable
Dr. Garay Flores, Germán Vicente	Cumple	Cumple	Cumple	
Dr. Ochoa Tataje, Freddy Antonio	Cumple	Cumple	Cumple	

Los jueces validadores, luego de analizar el instrumento que mide la variable síndrome de Burnout, dieron su conformidad para su aplicación.

**Tabla 2**

*Validación del instrumento de satisfacción laboral.*

Juez Validador	Criterio			Observación
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	
Dra. Alza Salvatierra, Silvia del Pilar	Cumple	Cumple	Cumple	El cuestionario es aplicable
Dr. Garay Flores, Germán Vicente	Cumple	Cumple	Cumple	
Dr. Ochoa Tataje, Freddy Antonio	Cumple	Cumple	Cumple	

Los jueces validadores definieron el instrumento que mide la variable satisfacción laboral como aplicable.

## 4.2 Prueba de confiabilidad

**Tabla 3**

*Niveles de confiabilidad de un instrumento*

Rangos	Niveles
0,81 a 1,00	Muy alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy baja

Fuente: Santos, G. (2017).

**Tabla 4**

*Confiabilidad de Síndrome de burnout y sus dimensiones*

Encuesta	Nº de ítems	Nº de casos	Alfa de Cronbach	Nivel de confiabilidad
Síndrome de burnout	22	20	0,66	Alta
D1: Agotamiento emocional	9	20	0,99	Muy alta
D2: Despersonalización	5	20	0,99	Muy alta
D3: Realización personal	8	20	0,99	Muy alta

Teniendo en cuenta los niveles del coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach se observó en la tabla 4 que el instrumento de la variable síndrome de Burnout tiene un nivel alto de confiabilidad y sus tres dimensiones presentaron un nivel muy alto.

**Tabla 5***Confiabilidad de la Satisfacción laboral y sus dimensiones*

Encuesta	Nº de ítems	Nº de casos	Alfa de Cronbach	Nivel de confiabilidad
Satisfacción laboral	36	20	0,93	Muy alta
D1: Condiciones físicas o materiales	5	20	0,88	Muy alta
D2: Beneficios laborales o remunerativos	4	20	0,94	Muy alta
D3: Políticas administrativas	5	20	0,88	Muy alta
D4: Relaciones sociales	4	20	0,87	Muy alta
D5: Desarrollo personal	6	20	0,92	Muy alta
D6: Desempeño de tareas	6	20	0,95	Muy alta
D7: Relación con la autoridad	6	20	0,89	Muy alta

Teniendo en cuenta los niveles del coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach se observó en la tabla 5 que el instrumento de la variable satisfacción laboral y sus dimensiones tienen un nivel muy alto de confiabilidad.

**4.3 Estadística descriptiva**

Se muestra las tablas de los niveles de las variables y dimensiones.

**Tabla 6***Síndrome de Burnout*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Medio	50	100 %
Total	50	100 %

Se apreció en la tabla 6 que el 100% de los educadores consideran que tienen un nivel medio del síndrome de Burnout.

**Tabla 7***Agotamiento emocional*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	10 %
Medio	15	30 %
Alto	30	60 %
Total	50	100 %

En la tabla 7 que el 60% de los educadores piensan que tienen un nivel alto de agotamiento emocional; el 30%, un nivel medio y el 10% un nivel bajo.

**Tabla 8***Despersonalización*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	10%
Medio	25	50%
Alto	20	40%
Total	50	100%

Se observó en la tabla 8, que el 50% de docentes piensan que tienen un nivel medio de despersonalización, el 40% un nivel alto y el 10% un nivel bajo.

**Tabla 9***Realización personal*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	30	60%
Medio	15	30%
Alto	5	10%
Total	50	100%

Se observó en la tabla 9 que el 60% de educadores consideran que tienen un nivel bajo en su realización personal, el 30% nivel medio y el 10% lo consideran alto.

**Tabla 10***Satisfacción laboral*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	2%
Medio	26	52%
Alto	23	46%
Total	50	100%

Se observó en la tabla 10 que el 52% de pedagogos tienen un nivel medio de satisfacción laboral, el 46% que su nivel es alto y el 2% lo consideran bajo.

**Tabla 11***Condiciones físicas o materiales*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	3	6%
Medio	29	58%
Alto	18	36%
Total	50	100%

Se aprecia en la tabla 11 que el 58% de los educadores tienen un nivel medio de condiciones físicas o materiales, el 36% es alto y el 6% bajo.

**Tabla 12***Beneficios laborales o remunerativos*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	19	38%
Medio	23	46%
Alto	8	16%
Total	50	100%

En la tabla 12, se observó que el 46% de profesores consideran que tienen un nivel medio de beneficios laborales o remunerativos, el 38% tiene un nivel bajo y el 16% tiene un nivel alto.

**Tabla 13***Políticas administrativas*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	10%
Medio	33	66%
Alto	12	24%
Total	50	100%

En la tabla 13, se apreció que el 66% de pedagogos consideran que el nivel de políticas administrativas es medio, el 24% tiene un nivel alto y el 10% un nivel bajo.

**Tabla 14***Relaciones sociales*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	2%
Medio	24	48%
Alto	25	50%
Total	50	100%

En la tabla 14, se observó que el 50% de los pedagogos tiene un nivel alto en relaciones sociales, el 48% un nivel medio y el 2% nivel bajo.

**Tabla 15***Desarrollo personal*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	2%
Medio	19	38%
Alto	30	60%
Total	50	100%

En la tabla 15, el 60% de docentes considera que tiene un nivel alto de desarrollo personal, el 38% un nivel medio y el 2% nivel bajo.

**Tabla 16***Desempeño de tareas*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Medio	15	30%
Alto	35	70%
Total	50	100%

En la tabla 16, el 70% de docentes considera que tienen un nivel alto en desempeño de tareas y el 30% tiene un nivel medio.

**Tabla 17***Relación con la autoridad*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	2%
Medio	25	50%
Alto	24	48%
Total	50	100%

En la tabla 17, el 50% de docentes considera que tienen un nivel medio en la relación con la autoridad, el 48% tiene un nivel alto y el 2% tiene un nivel bajo.

**4.4 Estadística inferencial****Prueba de normalidad****Tabla 18***Normalidad de la variable síndrome de Burnout, sus dimensiones y la variable satisfacción laboral*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
V 1: Síndrome de burnout	0,80	50	0,000
D1: Agotamiento emocional	0,79	50	0,000
D2: Despersonalización	0,85	50	0,000
D3: Realización personal	0,77	50	0,000
V 2: Satisfacción laboral	0,97	50	0,347

Se empleó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk por contar con una muestra censal de 50 docentes. Según los resultados se observó que la variable satisfacción laboral con sus tres dimensiones presentaron un valor de significancia menor a 0.05; por lo tanto, no tiene distribución normal. Por tal motivo, se aplicó la prueba no paramétrica de correlación Rho de Spearman.

### Contrastación de hipótesis

#### ➤ Hipótesis general

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral.

Se ha establecido que el nivel de  $\alpha=0,05$ .

Si Sig. (bilateral) $<0,05$  se rechaza la H<sub>0</sub>, en caso contrario se conserva la H<sub>0</sub>.

**Tabla 19**

*Contrastación: Hipótesis general*

		Satisfacción Laboral	
		Coef. de correlación	-0,319
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Sig. (bilateral)	0,024
		N	50

**Conclusión:** Teniendo en cuenta que la significancia bilateral es de 0,024 y siendo menor a 0,05, se determina que existe relación significativa entre las variables.

#### ➤ Hipótesis específicas:

##### Hipótesis específica 1

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre el agotamiento emocional y la satisfacción laboral.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre el agotamiento emocional y la satisfacción laboral.

Se ha determinado que el nivel de  $\alpha=0,05$ .

Si Sig. (bilateral) $<0,05$  se rechaza la H<sub>0</sub>, en caso contrario se conserva la H<sub>0</sub>.

**Tabla 20***Contrastación: Hipótesis específica 1*

		Satisfacción Laboral	
		Coef. de correlación	-0,286
Rho de Spearman	Agotamiento emocional	Sig. (bilateral)	0,044
		N	50

**Conclusión:** Si la significancia bilateral es de 0,044 y siendo esta menor a 0,05, se concluye que existe relación significativa entre el agotamiento emocional y la satisfacción laboral.

**Hipótesis específica 2**

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la despersonalización y la satisfacción laboral.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la despersonalización y la satisfacción laboral. Siendo el nivel de  $\alpha=0,05$ .

Si Sig. (bilateral) $<0,05$  se rechaza la H<sub>0</sub>, en caso contrario se conserva la H<sub>0</sub>.

**Tabla 21***Contrastación: Hipótesis específica 2*

		Satisfacción Laboral	
		Coef. de correlación	-0,319
Rho de Spearman	Despersonalización	Sig. (bilateral)	0,024
		N	50

**Conclusión:** Si p\_valor = 0,024 y siendo menor a 0,05, se determina que existe relación significativa entre la despersonalización y la satisfacción laboral.

**Hipótesis específica 3**

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la falta de realización personal y la satisfacción laboral.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la falta de realización personal y la satisfacción laboral.

Si el nivel de  $\alpha=0,05$ .

Si Sig. (bilateral) $<0,05$  se rechaza la H<sub>0</sub>, en caso contrario se conserva la H<sub>0</sub>.

**Tabla 22***Contrastación: Hipótesis específica 3*

		Satisfacción Laboral	
		Coef. de correlación	0,286
Rho de Spearman	Realización personal	Sig. (bilateral)	0,044
		N	50

**Conclusión:** Si  $p\_valor = 0,044$  y siendo menor a  $0,05$ , se define que existe relación significativa entre la falta de realización personal y la satisfacción laboral.

## V. DISCUSIÓN

El principal objetivo del presente trabajo fue determinar la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de Lima Este, 2021. Los resultados obtenidos concluyeron en una correlación negativa media ( $r_s = -0,319$ ) y  $p\_valor = 0,024 < 0,05$ . Al obtener este valor se aceptó la hipótesis alterna, el cual indicó que existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral. Este resultado es afín con el estudio de Núñez (2019) que determinó una correlación negativa media ( $r_s = -0,743$ ;  $p\_valor = 0,000$ ). En el mismo sentido, pero en menor grado se tiene el trabajo de Carrillo (2020) cuyos resultados ( $r_s = -0,286$ ;  $p\_valor = 0,033$ ) afirman que existe una correlación negativa débil. Estas investigaciones nos dan a entender que los agentes estresores que el docente afronta en su quehacer profesional están asociados al síndrome de Burnout y que afectan su satisfacción laboral.

Respecto al primer objetivo específico que era determinar la relación que existe entre el agotamiento emocional y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de Lima Este, 2021, presentó un coeficiente de correlación negativa media ( $r_s = -0,286$ ) y  $p\_valor = 0,044 < 0,05$ ; por tal condición se aceptó la hipótesis alterna afirmando que existe relación significativa entre el agotamiento emocional y la satisfacción laboral. Por su parte, el estudio de Jacinto (2019) tuvo una correlación positiva ( $r_s = 0,611$ ;  $p\_valor = 0,000$ ) entre la dimensión agotamiento emocional y la variable satisfacción laboral. En tanto que Agurto (2019), obtuvo una relación no significativa ( $p\_valor = 0,098 > 0,05$ ), pero su nivel de relación fue negativa débil ( $r_s = -0,212$ ) entre la dimensión y la variable estudiadas.

El segundo objetivo específico fue determinar la relación que existe entre la despersonalización y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de Lima Este, 2021. En este aspecto se obtuvo una correlación negativa media ( $r_s = -0,319$ ) y  $p\_valor = 0,024 < 0,05$ ; teniendo en cuenta este último resultado, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna la cual afirma que existe relación significativa entre la despersonalización y la satisfacción laboral. Este resultado difiere con los obtenidos por Agurto (2019) que tuvo una correlación negativa débil ( $r_s = -0,236$ ) y no significativa ( $p\_valor = 0,064 > 0,05$ ). En otro estudio,

Beltrán, et al. (2016) obtuvieron una correlación positiva ( $r_s= 0,428$ ) y  $p\_valor= 0,000 <0,05$ .

El tercer objetivo específico fue determinar la relación que existe entre la realización personal y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de Lima Este, 2021. Se tuvo un coeficiente de correlación positiva débil ( $r_s= 0,286$ ) y un  $p\_valor= 0,044 <0,05$ ; por tal motivo, se acepta la hipótesis alterna afirmando que la realización personal se relaciona significativamente con la satisfacción laboral. Este resultado coincide con el trabajo de Agurto (2019) que tuvo una correlación positiva débil ( $r_s= 0,367$ ) y un  $p\_valor= 0,003 <0,05$ . En cambio, se pudo encontrar en la investigación de Jacinto (2019) un resultado de mayor coeficiente positivo ( $r_s= 0,690$ ) y un  $p\_valor= 0.000 <0,05$  demostrando que existe una relación significativa entre los dos aspectos de estudio. A mayor grado de realización personal, mayor será la satisfacción laboral en los educadores.

## VI. CONCLUSIONES

**Primero:** El síndrome de Burnout se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de Lima Este, 2021.

( $\alpha = 0,05$ ;  $p\_valor = 0,024$ ;  $r_s = -0,319$ ).

**Segundo:** El agotamiento emocional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de Lima Este, 2021.

( $\alpha = 0,05$ ;  $p\_valor = 0,044$ ;  $r_s = -0,286$ ).

**Tercero:** La despersonalización se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de Lima Este, 2021.

( $\alpha = 0,05$ ;  $p\_valor = 0,024$ ;  $r_s = -0,319$ ).

**Cuarto:** La realización personal se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de Lima Este, 2021.

( $\alpha = 0,05$ ;  $p\_valor = 0,044$ ;  $r_s = 0,286$ ).

## **VII. RECOMENDACIONES**

**Primero:** Al equipo directivo, tener en cuenta las causas y consecuencias en que se desarrolla el síndrome de Burnout en el equipo pedagógico y afrontarlo mediante talleres psicológicos, disminuir los aspectos burocráticos en la práctica docente, dar incentivos y reconocimientos al esfuerzo profesional para estimular el desarrollo y bienestar laboral en los docentes.

**Segundo:** Se recomienda a los directivos que realicen una planificación de actividades requeridas a los profesores donde se priorice la efectividad del tiempo laboral, puesto que la excesiva carga laboral genera el agotamiento físico, mental y emocional en los profesionales de la educación. También se propone delegar por equipos de trabajo las documentaciones pedagógicas, organizar reuniones colegiadas donde se intercambien apreciaciones y experiencias que potencien el trabajo que se está llevando a cabo, realizar de manera bimestral talleres sobre soporte emocional al equipo docente. Todo esto con la finalidad de desarrollar las potencialidades de los educadores y puedan continuar con sus labores con una mejor disposición.

**Tercero:** Se propone al personal directivo realizar talleres de afianzamiento laboral a sus docentes para que adquieran o desarrollen habilidades para organizar el trabajo diario y sobrellevar el estrés. Además de mantener un buen clima institucional y una comunicación asertiva para realzar y valorizar las fortalezas de los educadores que tienen a su cargo.

**Cuarto:** Se recomienda al equipo directivo que se promueva la actualización docente según áreas curriculares y en el uso de tecnologías orientadas a la educación. Además de reconocer la buena práctica docente. Así se empoderará al educador en sus competencias profesionales y se sentirá valorado por el trabajo que realiza.

## Referencias

- Agurto, A. (2019). *Relación entre Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de la I.E San Pedro 2019*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40341>
- Alfaro, G. (2015). *Satisfacción laboral de los docente en la Universidad Científica del Sur, Villa el Salvador, 2015* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/5076>
- Ávila, J. (2014). El estrés un problema de salud del mundo actual. *Revista Conciencia*, 2(1), 117-125. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2310-02652014000100013&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-02652014000100013&lng=es&tlng=es).
- Beltrán, Y., Vargas, S. y Sarmiento, L. (2016). Síndrome de agotamiento profesional (sap) y la satisfacción laboral en una muestra de docentes de instituciones públicas de educación básica en Colombia. *Revista Psicología y Educación: Presente y Futuro*. 5 (6), 921-932. [https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/63766/1/Psicologia-y-educacion\\_108.pdf](https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/63766/1/Psicologia-y-educacion_108.pdf)
- Bisquerra, R. (2009) *Metodología de la investigación educativa*. Editorial la Muralla.
- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business*, 3(1), 75-103. Doi: <http://dx.doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Carrillo, J. (2020). *Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes con trabajo remoto de una institución educativa privada de Moquegua 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7297>
- Cegarra, J. (2012). *Los métodos de la investigación*. Editorial Díaz de Santos.
- Cordero, P. y Vargas, A. (2019) *Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas estatales y privadas del distrito de San Martín de Porres* [Tesis de Licenciatura, Universidad Ricardo Palma]. <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/2796>
- Díaz, V. (2009). *Metodología de la investigación científica y bioestadística*. RIL editores.

- Fernández, S., Cordero, J. y Córdova, A. (2002). *Estadística Descriptiva*. ESIC.
- García, F. (2004). *El cuestionario: Recomendaciones metodológicas*. Limusa.
- Genero, M., Cruz, J. y Piattini, M. (2014) *Métodos de investigación en ingeniería del software*. Editorial RA-MA.
- Gómez, M. (2006) *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Ed. Brujas.
- Granda, S. (2006). La insatisfacción laboral como factor del bajo rendimiento del trabajador. *Revista Quipukamayoc*, 13(26), 116–122.  
<https://doi.org/10.15381/quipu.v13i26.5405>
- Hernández, R. y Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education,
- Hoppock, R. (1935) *Job Satisfaction*. Harper.
- Huamán, H. (2005). *Manual y técnicas de investigación*. IPLADEES.
- Hurtado, I. y Toro, J. (2007). *Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambio*. Editorial CEC.
- Jacinto. Y. (2019). *El síndrome de burnout y la satisfacción laboral docente en la Institución Educativa N° 2051 de Carabayllo* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].  
<https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3571>
- Llavilla, M. y Quispe, L. (2021). *Burnout y desempeño laboral en docentes de educación secundaria de instituciones educativas de Lima, 2021* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/63674>
- Llinás, H. (2010). *Estadística descriptiva y distribuciones de probabilidad*. Uninorte.
- Locke, E. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. In M. Dunnette.
- Malander, N. (2016). Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario. *Revista Ciencia & trabajo*, 18(57), 177-182.  
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000300177>
- Manassero, M. (2005). Burnout en la enseñanza: aspectos atribucionales. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 21(1-2), 89-105.  
<https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317039006.pdf>

- Maslach, C. (2009). Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & Trabajo*, 11(32), 37-34.  
<https://www.vitoria-gasteiz.org/wb021/http/contenidosEstaticos/adjuntos/es/16/40/51640.pdf>
- Maslach, C. y Jackson, S. (1981). *Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto-California.
- Morales, J.; Velandia, N. (1999). *Salarios estrategia y sistema salarial o de compensaciones*. McGraw Hill.
- Namakforoosh, N. (2005) *Metodología de la investigación*. Limusa.
- Nieto, J. (2006). *Cómo evitar o superar el estrés docente*. Editorial CSS.
- Ñaupas, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y la redacción de la tesis*. Ediciones U.
- Núñez, Z. (2019). *Síndrome de Burnout y satisfacción laboral del personal docente de la Escuela Militar de Chorrillos [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]*.  
<http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3944>
- Organización Panamericana de la Salud y Organización Mundial de la Salud (2016). *Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades*.  
[https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es#:~:text=p%C3%A1gina%20de%20inicio,Estr%C3%A9s%20laboral%20es%20una%20carga%20para%20los,los%20trabajadores%20y%20las%20sociedades&text=Su%20resultado%20es%20el%20estr%C3%A9s,nuestros%20c%C3%ADrculos%20familiares%20y%20sociales.%22](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es#:~:text=p%C3%A1gina%20de%20inicio,Estr%C3%A9s%20laboral%20es%20una%20carga%20para%20los,los%20trabajadores%20y%20las%20sociedades&text=Su%20resultado%20es%20el%20estr%C3%A9s,nuestros%20c%C3%ADrculos%20familiares%20y%20sociales.%22)
- Pardinas F. (2005) *Metodología y técnicas de investigación en ciencias sociales*. Siglo XXI.
- Saborío, L. e Hidalgo L. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 119-124.  
[http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-00152015000100014&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014&lng=en&tlng=es).
- Sahili, L. (2015) *Burnout: consecuencias y soluciones*. Manual moderno.
- Sahili, L. y Kornhauser, S. (2010). *Burnout en el colectivo docente*. UEPCA.

- Salazar, C., Martín, M. y Muñoz, Y. (2019). Creencias organizacionales, satisfacción laboral y síndrome burnout en docentes de Educación Superior. *Revista Opción*, 34(87), 183-212. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/opcion/article/view/23877>
- Sánchez, L. (2016). Efecto pigmalión y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa Emblemática N° 6050 “Juana Alarco de Dammert”, Miraflores, 2016. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle] <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2199?show=full>
- Santos, G. (2017). *Validez y confiabilidad de cuestionario de calidad de vida SF-36 en mujeres con LUPUS, Puebla* [Tesis de Licenciatura, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla]. <https://www.fcfm.buap.mx/assets/docs/docencia/tesis/ma/GuadalupeSantosSanchez.pdf>
- Sempane, M., Reiger, H. y Roodt, G. (2002). Job satisfaction in relation to organizational culture. *South African Journal of Industrial Psychology*, 28(2), 23-30. <https://sajip.co.za/index.php/sajip/article/view/49/47>
- Taylor, F. (1911). *The principles of scientific management*. Harper and Brothers.
- Thomaé, M., Ayala, E., Sphan, M., Stortti, M. (2006) Etiología y prevención del síndrome de burnout en los trabajadores de salud. *Revista de Posgrado de la Vía Cátedra de Medicina*, 28(153), 18-21. [https://med.unne.edu.ar/revistas/revista153/5\\_153.htm](https://med.unne.edu.ar/revistas/revista153/5_153.htm)
- Unamuno, M. (2015). *Relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción laboral en docentes de Educación Primaria* [Tesis de Licenciatura, Universidad Argentina de la Empresa] <https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/123456789/3921/Unamuno.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vivanco M. (2005) *Muestreo estadístico. Diseño y aplicaciones*. Editorial Universitaria.
- Zapata, C. (2018). *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/bitstream/handle/123456789/22525/PSI-1215.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

# **ANEXOS**

## **Anexo 1: Matriz de operacionalización**

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

### Variable 1: Síndrome de Burnout

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala de Medición
Síndrome de Burnout	El burnout laboral es un síndrome psicológico que implica una respuesta prolongada a estresores interpersonales crónicos en el trabajo. Las tres dimensiones claves de esta respuesta son un agotamiento extenuante, sentimiento de cinismo y desapego por el trabajo, y una sensación de ineficacia y falta de logros. (Maslach, 2009, p.37)	La variable Síndrome de Burnout se va a medir en función a los indicadores de cada una de sus dimensiones.	Agotamiento emocional	Se siente agotado antes, durante y después de su jornada de trabajo.	1 al 9	Ordinal El cuestionario está compuesto por 22 ítems de opción múltiple: Nunca (0) Pocas veces al año (1) Una vez al mes o menos (2) Unas pocas veces al mes (3) Una vez a la semana (4) Unas pocas veces a la semana (5) Todos los días (6)
				Pierde vitalidad en su jornada laboral.		
			Despersonalización	Tiene falta de autoeficacia.	10 al 14	
				Tiene falta de habilidad en la realización del trabajo.		
			Realización personal	Se distancia de los estudiantes.	15 al 22	
				Siente pesimismo.		

Fuente: Maslach (2009).

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

### Variable 2: Satisfacción laboral

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	indicadores	ítems	Escala de Medición
<b>Satisfacción laboral</b>	"la predisposición frente al trabajo, basada en creencias y valores positivos, los cuales fueron generados por la rutina laboral" (Palma, 2005, citado en Boada, 2019, p. 81).	La variable Satisfacción laboral se va a medir en función a los indicadores de cada una de sus dimensiones.	Condiciones físicas o materiales	Distribución física del ambiente de trabajo que facilita la realización de las labores.	Del 1 al 5	Ordinal El cuestionario está compuesto por 36 ítems de opción múltiple:  Nunca (1)  Casi nunca (2)  A veces (3)  Casi siempre (4)
				Ambiente donde el trabajo es confortable.		
				Comodidad que ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.		
				Ambiente físico donde se ubica, trabajo cómodamente.		
				Existencia de comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.		
Beneficios laborales o remunerativos	Sueldo bueno en relación a la labor realizada.	Del 6 al 9	Siempre (5)			
	Sentimiento de bien con lo que se gana.					

	Sentimiento que el sueldo es bastante aceptable.	
	Felicidad con el trabajo que permite cubrir expectativas económicas.	
	Sentimiento que recibo de parte de la institución un buen trato.	
	Sensación del trabajo es que hay justicia.	
Políticas administrativas	Gusto por el horario.	Del 10 al 14
	Horario de trabajo que resulta cómodo.	
	Reconocimiento del esfuerzo si es que se trabaja más de las horas Reglamentarias.	
Relaciones sociales	Ambiente creado por los compañeros, el ideal para desempeñar las funciones.	Del 15 al 18
	Agrado por trabajar con los compañeros.	

Preferencia por acercarse a las personas con las que trabajo.

Solidaridad como virtud característica en el grupo de trabajo.

Sentimiento que el trabajo es justo para la manera de ser.

Trabajo que permite desarrollarse personalmente.

Disfrute por cada labor que realiza en el trabajo.

Desarrollo personal

Sentimiento de felicidad por los resultados logrados en el trabajo.

Del 19 al 24

Trabajo que hace sentir realizado(a).

Hecho de hacer el trabajo para sentirse bien uno mismo(a).

Desempeño de tareas

Tarea realizada tan valiosa como cualquier otra.

Del 25 al 30

	Sentimiento de real utilidad con la labor realizada.	
	Tareas realizadas que se percibe como algo importante.	
	Trabajo que satisface.	
	Gusto por el trabajo realizado.	
	Sentimiento de complacencia con la actividad realizada.	
	Jefe(s) que (son) comprensivo(s).	
	Grata disposición del jefe(s) cuando piden alguna consulta sobre el trabajo.	
Relación de autoridad	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	Del 31 al 36
	Relación con los superiores de modo cordial.	
	Sentimiento de gusto con el (los) jefe(s).	
	Jefe(s) que valoran el esfuerzo que se hace en el trabajo.	

## **Anexo 2: Matriz de consistencia**

**ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**TÍTULO: Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de Lima Este, 2021**

**AUTOR: Fernando Luis Pardo Bautista**

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES E INDICADORES</b>			
<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b></p> <p>¿Qué relación existe entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de Lima Este, 2021?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b></p> <p>¿Qué relación existe entre el agotamiento emocional y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de Lima Este, 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre la despersonalización y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de Lima Este, 2021?</p> <p>¿Qué relación existe entre la realización personal y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de Lima Este, 2021?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de Lima Este, 2021.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre el agotamiento emocional y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de Lima Este, 2021.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la despersonalización y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de Lima Este, 2021.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la realización personal y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de Lima Este, 2021.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL:</b></p> <p>El Síndrome de Burnout se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en docentes de una institución pública de Lima Este, 2021.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</b></p> <p>El agotamiento emocional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de Lima Este, 2021</p> <p>La despersonalización se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de Lima Este, 2021.</p> <p>La realización personal se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública de Lima Este, 2021.</p>	<b>Variable 1: Síndrome de Burnout</b>			
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Niveles o rangos</b>
			Agotamiento emocional	Se siente agotado antes, durante y después de su jornada de trabajo. Pierde vitalidad en su jornada laboral.	1 al 9	Nunca (0) Pocas veces al año (1)
			Despersonalización	Tiene falta de autoeficacia Tiene falta de habilidad en la realización del trabajo	10 al 14	Una vez al mes o menos (2) Unas pocas veces al mes (3)
			Realización personal	Se distancia de los estudiantes. Siente pesimismo.	15 al 22	Una vez a la semana (4) Unas pocas veces a la semana (5) Todos los días (6)
			<b>Variable 2: Satisfacción laboral</b>			
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Niveles o rangos</b>
			Condiciones físicas	Distribución física del ambiente de trabajo que facilita la realización de las labores. Ambiente donde el trabajo es confortable. Comodidad que ofrece el ambiente de trabajo es inigualable. Ambiente físico donde se ubica, trabajo cómodamente.	1 al 5	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

				Existencia de comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.		
			Beneficios laborales o remunerativos	<p>Sueldo bueno en relación a la labor realizada.</p> <p>Sentimiento de bien con lo que se gana.</p> <p>Sentimiento que el sueldo es bastante aceptable.</p> <p>Felicidad con el trabajo que permite cubrir expectativas económicas</p>	6 a 9	
			Políticas administrativas	<p>Sentimiento que recibo de parte de la institución un buen trato.</p> <p>Sensación del trabajo es que hay justicia.</p> <p>Gusto por el horario.</p> <p>Horario de trabajo que resulta cómodo.</p> <p>Reconocimiento del esfuerzo si es que se trabaja más de las horas Reglamentarias.</p>	10 al 14	
			Relaciones sociales	<p>Ambiente creado por los compañeros, el ideal para desempeñar las funciones.</p> <p>Agrado por trabajar con los compañeros.</p> <p>Preferencia por acercarse a las personas con las que trabajo.</p> <p>Solidaridad como virtud característica en el grupo de trabajo.</p>	15 al 18	

			<p>Desarrollo personal</p> <p>Sentimiento que el trabajo es justo para la manera de ser.</p> <p>Trabajo que permite desarrollarse personalmente.</p> <p>Disfrute por cada labor que realiza en el trabajo.</p> <p>Sentimiento de felicidad por los resultados logrados en el trabajo.</p> <p>Trabajo que hace sentir realizado(a).</p> <p>Hecho de hacer el trabajo para sentirse bien uno mismo(a).</p>	19 al 24	
			<p>Desempeño de tareas</p> <p>Tarea realizada tan valiosa como cualquier otra.</p> <p>Sentimiento de real utilidad con la labor realizada.</p> <p>Tareas realizadas que se percibe como algo importante.</p> <p>Trabajo que satisface.</p> <p>Gusto por el trabajo realizado.</p> <p>Sentimiento de complacencia con la actividad realizada.</p>	25 al 30	
			<p>Relación con la autoridad</p> <p>Jefe(s) que (son) comprensivo(s).</p> <p>Grata disposición del jefe(s) cuando piden alguna consulta sobre el trabajo.</p> <p>Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.</p> <p>Relación con los superiores de modo cordial.</p>	31 al 36	

			Sentimiento de gusto con el (los) jefe(s).		
			Jefe(s) que valoran el esfuerzo que se hace en el trabajo.		
<b>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>POBLACIÓN Y MUESTRA</b>	<b>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS</b>	<b>ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL</b>		
<b>TIPO:</b> Básica <b>DISEÑO:</b> No experimental <b>ENFOQUE:</b> Cuantitativo <b>MÉTODO:</b> Hipotético deductivo <b>ALCANCE:</b> Correlacional <b>CORTE:</b> Transversal	<b>POBLACIÓN:</b> 50 docentes <b>TIPO DE MUESTRA:</b> No probabilístico <b>TAMAÑO DE MUESTRA:</b> 50 docentes	<b>Variable 1:</b> Síndrome de Burnout <b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionario de Maslach Burnout para docentes (MBI) <b>Autor:</b> Christina Maslach <b>Año:</b> 1986 <b>Adaptado:</b> Llavilla y Quispe <b>Año:</b> 2021 <b>Monitoreo:</b> <b>Ámbito de Aplicación:</b> Formulario Google <b>Forma de Administración:</b> Virtual <b>Variable 2:</b> Satisfacción laboral <b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionario escala de clima laboral <b>Autor:</b> Palma <b>Año:</b> 1999 <b>Adaptado:</b> Sánchez <b>Año:</b> 2017	<b>DESCRIPTIVA:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tablas de frecuencia.</li> <li>• Estadísticas descriptivas.</li> <li>• Figuras.</li> </ul> <b>INFERENCIAL:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prueba de distribución normal.</li> <li>• Contrastación de hipótesis.</li> </ul>		

		<p><b>Monitoreo:</b></p> <p><b>Ámbito de Aplicación:</b> Formulario Google</p> <p><b>Forma de Administración:</b> Virtual</p>	
--	--	---	--

## **Anexo 3: Cuestionarios**

## Cuestionario sobre Síndrome de Burnout

Estimado(a) docente, con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto al Síndrome de Burnout en la Institución Educativa, para lo cual solicitamos su colaboración, respondiendo cada uno de los enunciados.

### Indicaciones:

Lea de manera atenta cada ítem.

Marque con una (X) la opción que mejor se ajuste a su parecer.

Dimen- siones	Nº	Ítems	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
			0	1	2	3	4	5	6
Agotamiento emocional	1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.							
	2	Me siento cansado/a al final de la jornada de trabajo.							
	3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.							
	4	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.							
	5	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado/a por mi trabajo.							
	6	Me siento frustrado/a en mi trabajo.							
	7	Creo que trabajo demasiado.							
	8	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.							
	9	Me siento acabado/a en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.							
Despersonalización	10	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.							
	11	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.							
	12	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.							
	13	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.							
	14	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.							
Realización Personal	15	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.							
	16	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.							
	17	Creo que con mi trabajo estoy incluyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.							
	18	Me siento con mucha energía en mi trabajo.							
	19	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.							
	20	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.							
	21	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							
	22	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.							

## Cuestionario sobre Satisfacción Laboral

Estimado(a) docente:

El objetivo de este instrumento es conocer el nivel de satisfacción laboral del equipo docente de la Institución Educativa.

### Indicaciones:

- 1) Lea atentamente cada ítem.
- 2) Marque con un (X) la opción que mejor se ajuste a su parecer.

Dimensiones	Nº	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
			1	2	3	4	5
Condiciones físicas o materiales	1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
	2	El ambiente donde trabajo es confortable.					
	3	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
	4	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
	5	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
Beneficios laborales o remunerativos	6	Mi sueldo es bueno en relación a la labor que realizo.					
	7	Me siento bien con lo que gano.					
	8	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
	9	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
Políticas administrativas	10	Siento que recibo de parte de la institución un buen trato.					
	11	La sensación que tengo de mi trabajo es que hay justicia.					
	12	Me gusta mi horario de trabajo.					
	13	El horario de trabajo me resulta cómodo.					
	14	Me reconocen mi esfuerzo si trabajo más de las horas reglamentarias.					
Relaciones sociales	15	El ambiente creado por mis colegas es el ideal para desempeñar mis funciones.					
	16	Me agrada trabajar con mis colegas.					
	17	Prefiero acercarme a las personas con las que trabajo.					
	18	La solidaridad es una virtud característica en nuestro equipo de trabajo.					
Desarrollo personal	19	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
	20	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
	21	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
	22	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
	23	Mi trabajo me hace sentir realizado(a).					
	24	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).					
Desempeño de tareas	25	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
	26	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
	27	Las tareas que realizo las percibo como algo importante.					
	28	Mi trabajo me satisface.					
	29	Me gusta el trabajo que realizo.					
	30	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
Relación con la autoridad	31	El(la) director(a) es comprensivo(a).					
	32	Es grata la disposición del(la) director(a) cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
	33	Llevarse bien con el(la) director(a) beneficia la calidad del trabajo.					
	34	La relación que tengo con el(la) director(a) es cordial.					
	35	Me siento a gusto con el(la) director(a).					
	36	El(la) director(a) valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

## **Anexo 4 Certificados de validez de expertos**

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SÍNDROME DE BURNOUT

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Agotamiento emocional</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	X		X		X		
2	Me siento cansado/a al final de la jornada de trabajo.	X		X		X		
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	X		X		X		
4	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.	X		X		X		
5	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado/a por mi trabajo.	X		X		X		
6	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	X		X		X		
7	Creo que trabajo demasiado.	X		X		X		
8	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.	X		X		X		
9	Me siento acabado/a en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Despersonalización</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
10	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.	X		X		X		
11	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	X		X		X		
12	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	X		X		X		
13	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	X		X		X		
14	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Realización personal</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
15	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	X		X		X		
16	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	X		X		X		

17	Creo que con mi trabajo estoy incluyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	X		X		X	
18	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	X		X		X	
19	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	X		X		X	
20	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.	X		X		X	
21	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	X		X		X	
22	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Hay suficiencia

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr. Garay Flores, Germán Vicente

**DNI:** 10790283

**Especialidad del validador:** Estadística e investigación científica

**22 de octubre del 2021.**

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

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

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

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

**Firma del Experto Informante**

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SÍNDROME DE BURNOUT

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Agotamiento emocional</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	X		X		X		
2	Me siento cansado/a al final de la jornada de trabajo.	X		X		X		
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	X		X		X		
4	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.	X		X		X		
5	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado/a por mi trabajo.	X		X		X		
6	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	X		X		X		
7	Creo que trabajo demasiado.	X		X		X		
8	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.	X		X		X		
9	Me siento acabado/a en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Despersonalización</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
10	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.	X		X		X		
11	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	X		X		X		
12	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	X		X		X		
13	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	X		X		X		
14	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Realización personal</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
15	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	X		X		X		
16	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	X		X		X		

17	Creo que con mi trabajo estoy incluyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	X		X		X	
18	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	X		X		X	
19	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	X		X		X	
20	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.	X		X		X	
21	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	X		X		X	
22	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Hay suficiencia

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr. Ochoa Tataje, Freddy Antonio

**DNI:** 07015123

**Especialidad del validador:** Metodología de la investigación

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

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

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

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

**20 de octubre del 2021.**

  
Firma del Experto Informante.

**Dr. Ochoa Tataje Freddy A.**

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SÍNDROME DE BURNOUT

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Agotamiento emocional</b>							
1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	X		X		X		
2	Me siento cansado/a al final de la jornada de trabajo.	X		X		X		
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	X		X		X		
4	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.	X		X		X		
5	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado/a por mi trabajo.	X		X		X		
6	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	X		X		X		
7	Creo que trabajo demasiado.	X		X		X		
8	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.	X		X		X		
9	Me siento acabado/a en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Despersonalización</b>							
10	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.	X		X		X		
11	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	X		X		X		
12	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	X		X		X		
13	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	X		X		X		
14	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Realización personal</b>							
15	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	X		X		X		
16	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	X		X		X		

17	Creo que con mi trabajo estoy incluyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	X		X		X	
18	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	X		X		X	
19	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	X		X		X	
20	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.	X		X		X	
21	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	X		X		X	
22	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	X		X		X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Hay suficiencia

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg. Alza Salvatierra Silvia del Pilar              **DNI:** 18110381

**Especialidad del validador:** Metodología de la investigación

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

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

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

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

**20 de octubre del 2021.**



 **UCV**  
UNIVERSIDAD CENTRAL DEL VENEZUELA  
**Dra. Silvia Alza Salvatierra**  
ESCUELA DE POSTGRADO **DOCENTE DE INVESTIGACIÓN**

**Mg. Alza Salvatierra Silvia del Pilar**

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Condiciones físicas o materiales</b>							
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
2	El ambiente donde trabajo es confortable.	X		X		X		
3	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.	X		X		X		
4	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.	X		X		X		
5	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Beneficios laborales o remunerativos</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
6	Mi sueldo es bueno en relación a la labor que realizo.	X		X		X		
7	Me siento bien con lo que gano.	X		X		X		
8	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	X		X		X		
9	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	X		X		X		
	<b>Dimensión 3: Políticas administrativas</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
10	Siento que recibo de parte de la institución un buen trato.	X		X		X		
11	La sensación que tengo de mi trabajo es que hay justicia.	X		X		X		
12	Me gusta mi horario de trabajo.	X		X		X		
13	El horario de trabajo me resulta cómodo.	X		X		X		
14	Me reconocen mi esfuerzo si trabajo más de las horas reglamentarias.	X		X		X		
	<b>Dimensión 4: Relaciones sociales</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
15	El ambiente creado por mis colegas es el ideal para desempeñar mis funciones.	X		X		X		
16	Me agrada trabajar con mis colegas.	X		X		X		
17	Prefiero acercarme a las personas con las que trabajo.	X		X		X		
18	La solidaridad es una virtud característica en nuestro equipo de trabajo.	X		X		X		
	<b>Dimensión 5: Desarrollo personal</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
19	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	X		X		X		
20	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.	X		X		X		
21	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	X		X		X		
22	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	X		X		X		
23	Mi trabajo me hace sentir realizado(a).	X		X		X		

24	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).	X		X		X		
	<b>Dimensión 6: Desempeño de tareas</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
25	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X		X		X		
26	Me siento realmente útil con la labor que realizo.	X		X		X		
27	Las tareas que realizo las percibo como algo importante.	X		X		X		
28	Mi trabajo me satisface.	X		X		X		
29	Me gusta el trabajo que realizo.	X		X		X		
30	Me siento complacido con la actividad que realizo.	X		X		X		
	<b>Dimensión 7: Relación con la autoridad</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
31	El(la) director(a) es comprensivo(a).	X		X		X		
32	Es grata la disposición del(la) director(a) cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo.	X		X		X		
33	Llevarse bien con el(la) director(a) beneficia la calidad del trabajo.	X		X		X		
34	La relación que tengo con el(la) director(a) es cordial.	X		X		X		
35	Me siento a gusto con el(la) director(a).	X		X		X		
36	El(la) director(a) valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Hay suficiencia

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr. Garay Flores, Germán Vicente      **DNI:** 10790283

**Especialidad del validador:** Estadística e investigación científica

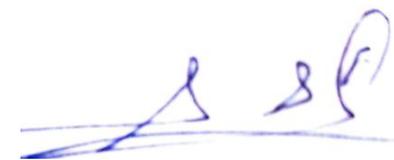
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

22 de octubre del 2021.



Firma del Experto Informante

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Condiciones físicas o materiales</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	x		x		x		
2	El ambiente donde trabajo es confortable.	x		x		x		
3	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.	x		x		x		
4	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.	x		x		x		
5	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2: Beneficios laborales o remunerativos</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
6	Mi sueldo es bueno en relación a la labor que realizo.	x		x		x		
7	Me siento bien con lo que gano.	x		x		x		
8	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	x		x		x		
9	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	x		x		x		
	<b>Dimensión 3: Políticas administrativas</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
10	Siento que recibo de parte de la institución un buen trato.	x		x		x		
11	La sensación que tengo de mi trabajo es que hay justicia.	x		x		x		
12	Me gusta mi horario de trabajo.	x		x		x		
13	El horario de trabajo me resulta cómodo.	x		x		x		
14	Me reconocen mi esfuerzo si trabajo más de las horas reglamentarias.	x		x		x		
	<b>Dimensión 4: Relaciones sociales</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
15	El ambiente creado por mis colegas es el ideal para desempeñar mis funciones.	x		x		x		
16	Me agrada trabajar con mis colegas.	x		x		x		
17	Prefiero acercarme a las personas con las que trabajo.	x		x		x		
18	La solidaridad es una virtud característica en nuestro equipo de trabajo.	x		x		x		
	<b>Dimensión 5: Desarrollo personal</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
19	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	x		x		x		
20	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.	x		x		x		
21	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	x		x		x		
22	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	x		x		x		
23	Mi trabajo me hace sentir realizado(a).	x		x		x		
24	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).	x		x		x		

<b>Dimensión 6: Desempeño de tareas</b>		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>
25	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	x		x		x	
26	Me siento realmente útil con la labor que realizo.	x		x		x	
27	Las tareas que realizo las percibo como algo importante.	x		x		x	
28	Mi trabajo me satisface.	x		x		x	
29	Me gusta el trabajo que realizo.	x		x		x	
30	Me siento complacido con la actividad que realizo.	x		x		x	
<b>Dimensión 7: Relación con la autoridad</b>		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>
31	El(la) director(a) es comprensivo(a).	x		x		x	
32	Es grata la disposición del(la) director(a) cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo.	x		x		x	
33	Llevarse bien con el(la) director(a) beneficia la calidad del trabajo.	x		x		x	
34	La relación que tengo con el(la) director(a) es cordial.	x		x		x	
35	Me siento a gusto con el(la) director(a).	x		x		x	
36	El(la) director(a) valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.	x		x		x	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Hay suficiencia

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr. Ochoa Tataje, Freddy Antonio    **DNI:** 07015123

**Especialidad del validador:** Metodología de la investigación

**20 de octubre del 2021.**

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

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

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

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

  
Firma del Experto Informante.

**Dr. Ochoa Tataje Freddy A.**

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DE SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Condiciones físicas o materiales</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	x		x		x		
2	El ambiente donde trabajo es confortable.	x		x		x		
3	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.	x		x		x		
4	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.	x		x		x		
5	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2: Beneficios laborales o remunerativos</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
6	Mi sueldo es bueno en relación a la labor que realizo.	x		x		x		
7	Me siento bien con lo que gano.	x		x		x		
8	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	x		x		x		
9	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	x		x		x		
	<b>Dimensión 3: Políticas administrativas</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
10	Siento que recibo de parte de la institución un buen trato.	x		x		x		
11	La sensación que tengo de mi trabajo es que hay justicia.	x		x		x		
12	Me gusta mi horario de trabajo.	x		x		x		
13	El horario de trabajo me resulta cómodo.	x		x		x		
14	Me reconocen mi esfuerzo si trabajo más de las horas reglamentarias.	x		x		x		
	<b>Dimensión 4: Relaciones sociales</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
15	El ambiente creado por mis colegas es el ideal para desempeñar mis funciones.	x		x		x		
16	Me agrada trabajar con mis colegas.	x		x		x		
17	Prefiero acercarme a las personas con las que trabajo.	x		x		x		
18	La solidaridad es una virtud característica en nuestro equipo de trabajo.	x		x		x		
	<b>Dimensión 5: Desarrollo personal</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
19	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	x		x		x		
20	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.	x		x		x		
21	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	x		x		x		
22	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	x		x		x		
23	Mi trabajo me hace sentir realizado(a).	x		x		x		
24	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).	x		x		x		

<b>Dimensión 6: Desempeño de tareas</b>		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>
<b>25</b>	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	x		x		x	
<b>26</b>	Me siento realmente útil con la labor que realizo.	x		x		x	
<b>27</b>	Las tareas que realizo las percibo como algo importante.	x		x		x	
<b>28</b>	Mi trabajo me satisface.	x		x		x	
<b>29</b>	Me gusta el trabajo que realizo.	x		x		x	
<b>30</b>	Me siento complacido con la actividad que realizo.	x		x		x	
<b>Dimensión 7: Relación con la autoridad</b>		<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>
<b>31</b>	El(la) director(a) es comprensivo(a).	x		x		x	
<b>32</b>	Es grata la disposición del(la) director(a) cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo.	x		x		x	
<b>33</b>	Llevarse bien con el(la) director(a) beneficia la calidad del trabajo.	x		x		x	
<b>34</b>	La relación que tengo con el(la) director(a) es cordial.	x		x		x	
<b>35</b>	Me siento a gusto con el(la) director(a).	x		x		x	
<b>36</b>	El(la) director(a) valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.	x		x		x	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Hay suficiencia

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg. Alza Salvatierra Silvia del Pilar      **DNI:** 18110381

**Especialidad del validador:** Metodología de la investigación

**20 de octubre del 2021.**

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

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

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

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




**UCV**  
 ESCUELA DE POSTGRADO

Dra. Siloia Alza Salvatierra  
 DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

**Mg. Alza Salvatierra Silvia del Pilar**

## **Anexo 5: Prueba piloto**

**PRUEBA PILOTO  
VARIABLE 1: SÍNDROME DE BURNOUT**

D.	Agotamiento emocional									Despersonalización					Realización Personal							
s/i	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16	i17	i18	I19	I20	I21	I22
1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	5	5	1	0	1	1	1	1	1	1
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	5	1	0	1	1	1	1	1	1
4	3	5	5	5	5	5	5	6	5	4	4	4	3	3	2	1	1	3	1	1	1	1
5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	4	4	5	3	3	1	1	1	3	1	1	1	1
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	6	5	1	0	1	1	1	1	1	1
8	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	6	5	1	0	1	1	1	1	1	1
9	3	3	4	2	1	0	3	1	1	1	0	1	1	0	4	4	4	4	5	5	6	6
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
11	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	5	5	1	0	1	1	1	1	1	1
12	3	3	4	2	1	0	3	1	1	1	0	1	1	0	4	4	4	4	5	5	6	6
13	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	6	5	1	0	1	1	1	1	1	1
14	3	5	5	5	5	5	5	6	5	4	4	4	3	3	2	1	1	3	1	1	1	1
15	5	5	5	5	5	5	5	6	5	4	4	5	3	3	1	1	1	3	1	1	1	1
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
18	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	5	1	0	1	1	1	1	1	1
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
20	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	5	5	1	0	1	1	1	1	1	1

