



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

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

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

**AUTOR:**

Quipuscoa Silvestre, Manuel (orcid.org/0000-0002-4422-6189)

**ASESORA:**

Dra. Vasquez Varas, Giuliana Violeta (orcid.org/0000-0003-3941-1707)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA — PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A la memoria de mi hermana Zenaida,  
por su amor maternal.

A mi esposa Alejandrina por su amor,  
paciencia y comprensión.

A mis hijas Laurent Concepción e  
Íngrid Alessandra por el amor y su  
ímpetu de ser mejores personas y  
profesionales.

## **Agradecimiento**

A los miembros de la comunidad educativa del CEE “Rafael Narváez Cadenillas” al director y coordinadores por su apoyo en la recolección de los datos y a los docentes, por brindar parte de su tiempo en el llenado de los instrumentos de recolección de datos.

Al Dr. Clever Julio Aldama Flores por la traducción del resumen al inglés.

## Índice de contenidos

<b>Dedicatoria</b>	<b>ii</b>
<b>Agradecimiento</b>	<b>iii</b>
<b>Índice de contenidos</b>	<b>iv</b>
<b>Índice de tablas</b>	<b>v</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>vii</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	<b>7</b>
<b>III. METODOLOGÍA</b>	<b>21</b>
3.1. Tipo y diseño de investigación	21
3.2 Variables y operacionalización:	21
3.3 Población, muestra y muestreo	22
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5 Procedimientos	28
3.6 Método de análisis de datos	28
3.7 Aspectos éticos	29
<b>IV. RESULTADOS</b>	<b>30</b>
<b>V. DISCUSIÓN</b>	<b>35</b>
<b>VI. CONCLUSIONES</b>	<b>41</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES</b>	<b>42</b>
<b>REFERENCIAS</b>	<b>43</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>53</b>

## Índice de tablas

Tabla 1:Niveles del síndrome de burnout en los docentes	30
Tabla 2:Niveles de satisfacción laboral en los docentes	31
Tabla 3:Prueba de normalidad de síndrome de burnout y satisfacción laboral	32
Tabla 4:Correlación entre síndrome de burnout y satisfacción laboral	33
Tabla 5:Correlación de síndrome de burnout y dimensiones de satisfacción laboral	34

## RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada de Trujillo, 2022. El tipo de estudio fue descriptivo-correlacional y diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 55 docentes de los niveles de Inicial, Primaria y Secundaria. Los instrumentos aplicados fueron el Inventario de Burnout de Maslach(MBI) y Escala de Satisfacción Laboral para docentes (ESLA-Educación). Los resultados encontrados evidenciaron que existe una correlación inversa moderada y significativa entre síndrome de Burnout y satisfacción laboral (Rho de Spearman=-0.436,  $p = .001$ ). Además, se halló que existe correlación inversa media y significativa entre síndrome de burnout y la dimensión motivación (Rho de Spearman=-0.451,  $p=.001$ ), así como una correlación baja y significativa con la dimensión tarea (Rho de Spearman= -0.337,  $p=0.012$ ). Sin embargo, se encontró que no existe correlación significativa con las dimensiones socioorganizativa y autorrealización de la variable satisfacción laboral. Asimismo, se halló que más de la mitad de los docentes (52.72%), presentaron un nivel de burnout leve y, la mayoría de ellos (67.27%), una satisfacción laboral moderada. Se concluyó que existe una correlación inversa moderada y significativa entre ambas variables.

**Palabras clave:** síndrome de burnout, satisfacción laboral, docentes de educación básica.

## ABSTRACT

The main objective of this study was to determine the relationship between the Burnout syndrome and job satisfaction in teachers of a private educational institution in Trujillo, 2022. The type of study was descriptive-correlational and non- experimental design. The sample consisted of 55 teachers at the kindergarten, elementary and high school levels. The applied instruments were the Maslach Burnout Inventory (MBI) and the Job Satisfaction Scale for Teachers (ESLA- Education). The results showed that there is a moderate and significant inverse correlation between the Burnout syndrome and job satisfaction (Spearman's Rho = 0.436,  $p = .001$ ). In addition, it was found that there is a medium and significant inverse correlation between Burnout syndrome and the motivation dimension (Spearman's Rho=-0.451,  $p=.001$ ), as well as a low and significant correlation with the task dimension (Spearman's Rho= -0.337,  $p=0.012$ ). However, it was found that there was no significant correlation with the socio-organizational and self- actualization dimensions of the job satisfaction variable. Additionally, it was also found that more than half of the teachers (52.72%) had a mild Burnout level and, most of them (67.27%) had moderate job satisfaction. It was concluded that there is a moderate and significant inverse correlation between both variables.

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

## I. INTRODUCCIÓN

En marzo de 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS), declara al (COVID-19) como una pandemia. Asimismo, este organismo internacional, clasifica al burnout o “síndrome de estar quemado” como una enfermedad como enfermedad del siglo XXI. Esta es la primera vez que el agotamiento se incluye en la Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud Relacionados (CIE-11), como un fenómeno ocupacional (Smetackova et. al., 2019). Con el inicio de la pandemia (Covid-19) los profesionales y empleados de las distintas profesiones y campos laborales, a nivel internacional, nacional y local tuvieron que cambiar el trabajo presencial por el remoto.

Ante esta situación, el 21 de mayo de 2020, mediante Resolución Viceministerial N° 097-2020-MINEDU (2020), emitida por el Ministerio de Educación del Perú (MINEDU), aprueba el documento normativo denominado “Ante el brote de COVID-19, asegurar disposiciones de teletrabajo docente para el desarrollo de servicios educativos no presenciales en instituciones y programas educativos públicos”, con la finalidad de prevenir la propagación de la pandemia en las instituciones y programas educativos.

En el campo educativo, esta forma de trabajo ha ocasionado varios problemas sobre todo vinculado a la manera de interactuar y desarrollar el proceso de aprendizaje-enseñanza en los estudiantes del sistema educativo peruano. Lo que obligó al uso de las TIC, a fin de dar respuesta a esta emergencia educativa (Hodges et al., 2020). Los docentes no estuvieron preparados para el manejo de las tecnologías para desarrollar sesiones de aprendizaje virtuales. Esta situación, les llevó a tomaron la decisión de aprender a usar algunas de ellas, así como llevar cursos de capacitación, pedir ayuda a sus familiares, recibir apoyo de los mismos estudiantes de la clase, en fin, salidas que se dieron para desarrollar su tarea pedagógica (Mendoza, 2020 y Avendaño et al., 2021).

Si bien es cierto, el trabajo presencial demanda de energía y puesta en acción del cumplimiento de actividades de la tarea docente, en la virtualidad sucede algo parecido. Muchos docentes han tenido que aprender a utilizar



algunas aplicaciones digitales para el trabajo remoto, lo cual, ha originado cierto grado de estrés o ansiedad. En algunas ocasiones, tuvieron que hacer frente al alto estrés al que han estado sometidos. Esto ha desencadenado en la somatización de ciertas enfermedades como la alopecia, dolor de espalda, cefaleas, dolor de hombros, insomnios, manchas en la piel, dolor de pecho, molestias gastrointestinales, entre otros (Collado et al., 2016), los cuales fueron producto del trabajo en una nueva realidad como fue el hecho de aprender a convivir con el Covid-19.

Durante la pandemia, el docente no asistió a la institución educativa, sin embargo, en el trabajo remoto o virtual le ha exigido el aprendizaje acelerado y forzado el uso de herramientas TIC. Pero también, realizar actividades como: la preparación de material digital, grabación de videos, uso de aula virtual, subir material al aula virtual, elaboración de blogs, revisión de material digital, de audio, evidencias de sus estudiantes, entre otras (Pinos-Coronel et. al., 2020). Todo esto, ha ocasionado el desarrollo de actividades estresantes que muchas de las veces, no se han afrontado de la manera más adecuada por parte de los docentes. El impacto negativo, a consecuencia de la pandemia, ha llevado a la gran mayoría de ellos al agotamiento tanto físico, mental y emocional, es decir, padecer el estrés laboral agudo, conocido como síndrome de burnout (Espinosa-Izquierdo et al., 2021). Se sabe también que el estrés conduce a reducir la capacidad de respuesta del sistema inmunitario de las personas y, eso es preocupante para los profesores que ejercen su labor dentro del trabajo virtual (Solano y Velásquez, 2012).

Otro efecto negativo del trabajo virtual, es el aislamiento en casa, el cual conduce a la soledad laboral y, condiciona al docente a mantenerse por mucho tiempo en su solo lugar, y varias horas sin la comunicación directa con otras personas; esto afecta a la dinámica familiar y personal (Andel et al., 2021).

Los estudios de Robalino y Körner (2005) dan cuenta de las condiciones de trabajo y salud docente, realizado en los países de Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay. El estudio reportó los siguientes resultados: en el caso de Argentina, el 33,8% de los docentes presentan manifestaciones psicosomáticas como el estrés. Asimismo, entre las “molestias o síntomas persistentes en el último año con mayor incidencia: dolor de espalda, angustia,

dificultad para concentrarse; menor incidencia de insomnio” (p. 66). En Chile, el 41,8% sufre estrés. Dentro del perfil de salud se encontró “desgaste de salud mental (antecedentes de estrés y problemas psicosomáticos, quejas de tipo ansiedad)” (p. 99). En Ecuador, el 47,62% de los docentes tuvo estrés, también se halló en su perfil patológico los “las sintomatologías o malestares más frecuentes que los docentes percibieron de forma persistente en el último año fueron: dolor de espalda 50%; dolor 35,37%; insomnio 33,33% y dificultad para concentrarse 30,61%.” (p. 127).

En caso de México, el estudio menciona que el 27 % de los docentes tuvo estrés, en el perfil patológica se encontró que la “salud mental de los docentes asociada con las condiciones relacionadas con el estrés y los síntomas depresivos coincide con la ansiedad persistente, el insomnio y la falta de atención” (p. 165). En el Perú, se reporta que el 36.6% de los docentes padece estrés. El perfil patológico, dentro de los “molestias que han experimentado los docentes en el último año, se tiene claro que las tres principales son el dolor de espalda (57,1%), el dolor (35,4%) y la falta de atención (32,9%)” (p. 189). Las enfermedades mencionadas se encuentran asociadas a condiciones ergonómicas presentes en la labor docente, como, por ejemplo, el permanecer mucho tiempo de pie durante las clases (47.2%), el esfuerzo que hace de la voz (46.6%), el esfuerzo físico en exceso (54.9%), estar sentado muchas de las veces en mobiliario inadecuado (48.3%) y mantener a veces una posición poco adecuada (47%) (Robalino y Körner, 2005).

Por último, en el caso de Uruguay, el 24.7% de docentes tuvo estrés; en el perfil patológico se señalan “los trastornos relacionados con la salud mental comúnmente se manifiestan como angustia, estrés y depresión. En el lado físico, se destacan los dolores en la columna y las articulaciones (lumbago, dolor de espalda) y las varices, y en el lado físico y mental, se destaca la gastritis” (Robalino y Körner, 2005, p. 210).

Un estudio cualitativo sobre el de burnout en docentes de educación secundaria de México, consideró cuatro categorías principales: el estrés laboral, el docente, el estudiante y el ámbito institucional. Encontró lo siguiente: en el docente se atribuye actitudes negativas, emociones de angustia, desesperación, rencor, cansancio; desorganización en el aula, falta a clases,

llegar tarde, entre otras. En el estudiante, percibe al docente como una persona insoportable, que magnifica los errores, se percibe estresado; manifiesta protestas constantes, enfrentamiento con colegas y padres de familia; se siente maltratado, agredido; actitud de apatía y desinterés. En el contexto institucional, los directivos manifiestan la presión e inconformidad de los padres; los padres perciben parcialidad y manifiestan quejas diversas; con sus colegas, existen conflictos y relaciones hostiles; además, los docentes, muestran un desempeño laboral deficiente, inasistencias, incumplimiento de tareas y acuerdos, entre otros (Rodríguez et al., 2017 y Kamneva et al., 2019).

En Arequipa, se realizó un estudio comparativo del burnout en profesores de escuela y universidad, con una muestra intencional de 413 profesores, a quienes se les aplicó el Maslach Burnout Inventory (MIB). El estudio concluyó que existían diferencias significativas en el género, el estado civil y el nivel educativo de los docentes, lo que se tradujo en niveles más altos de agotamiento entre los docentes de nivel escolar y niveles moderados de despersonalización entre los docentes universitarios. Los resultados enfatizan que los docentes de educación básica están más involucrados con los estudiantes; en tanto que, los profesores universitarios, su relación con los estudiantes es más de tipo unidireccional y poco involucramiento con ellos (Arias et al., 2019).

En Lima, las investigaciones efectuadas sobre el burnout en docentes, durante la emergencia sanitaria, reportan: el 82.2% tiene cansancio emocional con un nivel de prevalencia media, el 59.8% presenta despersonalización en nivel alto. Respecto a la dimensión realización personal, en el 57.9% de los educadores, prevalece en un nivel alto (Salcedo et al., 2020).

Respecto a la satisfacción laboral de los educadores en tiempo de pandemia, se ha visto modificada, debido a las condiciones de trabajo remoto que ha tenido que enfrentar en diferentes desafíos. Por ejemplo: el tiempo de exposición que pasa frente a la computadora o laptop, el manejo de instrumentos digitales para elaborar o enviar el contenido educativo. Además, el control de los estudiantes durante las sesiones de aprendizaje, la revisión, calificación de las evidencias y la retroalimentación de los estudiantes, entre otros (Souza et al., 2021). Asimismo, el deficiente acceso y calidad de la señal de internet, por docentes y estudiantes. Otra restricción en el trabajo remoto, fue el uso común

de aparatos de comunicación, como los celulares, por varios miembros de la familia, para recibir las clases. Además, el trabajo diferido y por turnos de acuerdo a la disponibilidad de los estudiantes y al contexto educativo (Quintana, 2020).

Estos factores estresores, de alguna u otra forma, han influido en la percepción, actitud y grado de satisfacción de los docentes frente al desempeño de su profesión, al tener que adaptarse al nuevo ambiente laboral, es decir, un espacio de la casa adecuado para desde ahí, poder desarrollar el proceso de aprendizaje y enseñanza.

Sin embargo, así como hay factores causantes del estrés, también encontramos factores que hacen frente a este problema, como es la resiliencia. Así, la investigación de Tacca y Tacca (2019), en su trabajo correlacional sobre “burnout y resiliencia en profesores peruanos”, encontraron que existe correlación inversa entre la resiliencia y el agotamiento emocional y la despersonalización, pero halló una correlación positiva con la realización personal. Es decir, a mayor resiliencia mayor realización personal y viceversa. Además, los varones evidenciaron más grande el agotamiento emocional y despersonalización; las mujeres mayor resiliencia y realización personal.

A continuación, se mencionan los puntos clave para la prevención del burnout , en los docentes, tomando como referencia las recomendaciones dadas por López-Elizalde (2004): a) proceso personal de seguimiento en el trabajo docente; b) equilibrio de atención a las áreas vitales: familia, amigos, aficiones, descanso, trabajo; c) promover un clima favorable para el trabajo en equipo: espacios y objetivos comunes; d) limitar la agenda de trabajo a los aspectos prioritarios; e) tiempo adecuado para cada estudiante; f) evitar el trabajo abrumador burocrático; g) reuniones para compartir experiencias gratificantes entre colegas; h) el trato cálido y amable entre directivos y colegas.

En este sentido, el interés del estudio estuvo centrado en el siguiente problema ¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada de Trujillo, 2022?

El presente estudio se justifica por su importancia teórica, porque se exponen las diversas fuentes conceptuales sobre ambas variables de estudio.

También adquiere justificación de tipo metodológica, porque se emplearon instrumentos con propiedades psicométricas que gozan de validez y confiabilidad, que pueden ser empleados por otros investigadores. Finalmente, su aporte a nivel aplicativo, debido que, a partir de los resultados obtenidos, servirán a los directivos y coordinadores de la Institución para fortalecer y promover actividades o talleres que motiven y fomenten un ambiente laboral propicio para fortalecer y optimizar la labor de los educadores para que brinden un buen servicio educativo.

El estudio tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre el burnout y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada de Trujillo, 2022. Además, comprende los siguientes objetivos específicos: 1) identificar los niveles de síndrome de burnout de los docentes de una entidad formativa; 2) identificar los niveles de satisfacción laboral de los docentes de una entidad formativa; 3) determinar la relación entre el burnout y la dimensión tarea en docentes de una entidad formativa; 4) determinar la relación entre el burnout y la dimensión socioorganizativa en los docentes de una entidad formativa; 5) determinar la relación de burnout y la dimensión motivación en los docentes de una entidad formativa; y 6) determinar la relación el burnout y la dimensión autorrealización en los docentes de una entidad formativa.

Para responder a la pregunta de investigación se formuló la hipótesis general: Existe una relación inversa y significativa entre el burnout y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada de Trujillo, 2022. Asimismo, se plantearon cuatro hipótesis específicas: a) existe una relación inversa y significativa entre de burnout y la dimensión tarea en docentes de una entidad formativa privada de Trujillo, 2022; b) existe una relación inversa y significativa entre el Burnout y la dimensión socioorganizativa en docentes de una entidad formativa privada de Trujillo, 2022; c) existe una relación inversa y significativa entre el burnout y la dimensión motivación en docentes de una entidad formativa privada de Trujillo, 2022; y d) existe una relación inversa y significativa entre el burnout y la dimensión autorrealización en docentes de una entidad formativa privada de Trujillo, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

La revisión de los antecedentes muestra lo importante que fue realizar esta investigación, así tenemos, a nivel internacional, García y Fulquez (2019) tuvieron como objetivo de investigación “entender el fenómeno que se da a partir de la satisfacción laboral y como este afecta el rendimiento laboral y puede provocar otro tipo de situaciones como el estrés laboral que a corto o mediano plazo puede ser determinante en el funcionamiento de la organización”. Estudio de tipo descriptivo, con una muestra de 210 docentes. Como instrumento de medición el MBI. Concluyeron que los docentes obtuvieron un nivel bajo en las dos primeras dimensiones (agotamiento emocional y despersonalización) y alto en satisfacción personal. Identificó que uno de cada cinco docentes tuvo problemas con el logro personal, sin embargo, no presentaron despersonalización severa y agotamiento emocional. Además, las personas en niveles medios de agotamiento emocional tienden a experimentar altos niveles de despersonalización y satisfacción personal. Con base a lo anterior infieren que, si bien no padecen las dos primeras dimensiones, tienden a mostrar niveles altos en la última. Finalmente, el 30% de los docentes no se hallan satisfechos laboralmente, no obstante, hay otro 30% de ellos, proclives a sufrirlo.

Por otro lado, Zapata (2018) tuvo como objetivo “analizar el grado de relación entre el burnout y la satisfacción laboral en el personal docente de la Unidad Educativa Hernando Siles Reyes de la ciudad de La Paz”. El tipo de estudio descriptivo correlacional. Contó con una muestra de 104 educadores de inicial, primaria y secundaria, edades de 29 hasta 67 años, con experiencia de servicio de 2 hasta más de 40 años. El tipo de muestreo fue por conglomerado. Asimismo, 56 docentes entre los 45 a 59 años de edad, indican un alto porcentaje de satisfacción laboral. Concluyó que existe una relación negativa media (-.504) y significativa ( $p$ -valor  $<.000$ ) entre ambas variables, es decir, cuando las personas exhiben niveles más altos de satisfacción laboral, la incidencia del burnout baja y viceversa.

Finalmente, Gonzáles (2018), tuvo como objetivo “determinar la satisfacción de los docentes de escuelas privadas con los roles docentes y su

asociación con el síndrome de burnout”. Estudio exploratorio. Empleó una muestra de 94 educadores de tres colegios privados de un municipio al Sur de Puerto Rico. Los resultados advierten que los educadores están satisfechos con su labor docente, pero la mayoría (78,3%) padecen síndrome de burnout y están en la fase de despersonalización. En cuanto a realización personal, el resultado es inverso; es decir, los docentes se encuentran realizados personal y profesionalmente. Por último, los resultados indicaron que la correlación entre ambas variables era baja negativa y significativa ( $r=-0.449$ ),  $p$ -valor ( $0.000$ )  $<0.05$ .

A nivel nacional son varios los estudios realizados:

Cárdenas (2021) en su objetivo “análisis de la correlación entre el burnout laboral y la satisfacción laboral docente de la Institución Educativa San Juan Bautista de La Salle”. Estudio fue correlacional; con una muestra de 60 educadores de primaria y secundaria, seleccionados por conveniencia. Se utilizaron como instrumentos el cuestionario MIB y Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC de Sonia Palma. Los resultados indican que hay una correlación significativa, negativa, débil y con tendencia moderada entre las variables de estudio ( $r= -0,348$ ). Asimismo, halló una relación negativa débil en las siguientes dimensiones: cansancio emocional y condiciones de trabajo ( $r= -0,265$ ), despersonalización y satisfacción laboral ( $r= -0,311$ ), realización personal y satisfacción labora ( $r= -0,311$ ) y síndrome de burnout y cansancio emocional ( $r= -0,435$ ).

Cortez-Silva et al. (2021, p. 2), cuyo objetivo fue “identificar relaciones significativas entre la satisfacción laboral y los componentes del burnout durante el parto debido a la pandemia de COVID-19”. Utilizó una muestra de 205 educadores a quienes aplicó la (ESLA-Educación) y (MBI). Resultando un vínculo “negativo estadísticamente significativo entre la satisfacción laboral y los componentes del burnout: agotamiento emocional ( $\rho = -.315$ ;  $p = .000$ ), despersonalización ( $\rho = -.252$ ;  $p = .000$ ) y realización personal ( $\rho = -.254$ ;  $p = .000$ )”.

Carrillo (2020) tuvo como propósito “determinar la relación entre el burnout y la satisfacción laboral en docentes que trabajan de forma remota en una institución educativa privada de Moquegua 2020”. Estudio descriptivo

correlacional. La muestra de estudio estuvo constituida por 56 educadores de inicial, primaria y secundaria; el tipo de muestreo intencional. Los instrumentos empleados fueron el Maslach Burnout Inventory – General Survey, escala de satisfacción laboral SL- SPC. Encontró una correlación negativa débil entre ambas variables ( $r=-,286$ ;  $p=,033$ ). Del mismo modo, las correlaciones: agotamiento emocional con condiciones físicas y/o materiales ( $r=-,307$ ;  $p=,021$ ), despersonalización y desarrollo personal ( $r=-,249$ ;  $p=,064$ ), realización personal y desempeño de tareas ( $r=-,021$ ;  $p=,878$ ), despersonalización y desarrollo personal ( $r=-,249$ ;  $p=,064$ ), realización personal y condiciones físicas y materiales ( $r=,067$ ;  $p=,625$ ). Los resultados descriptivos fueron: El 55,4% de los educadores presentaba niveles altos de burnout y el 67,9% de ellos, muestran a una satisfacción laboral normal. Asimismo, hubo un vínculo negativo débil entre la variable burnout y la satisfacción laboral.

Agurto (2020) tuvo como objetivo “identificar la relación significativa que existe entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral del profesorado de la institución educativa San Pedro- Piura”. Fue de nivel descriptivo-correlacional. Empleó una muestra de 62 docentes seleccionados mediante muestreo por conveniencia. Los instrumentos usados para medir las variables fueron el (MBI-ES) y la Escala multidimensional de satisfacción laboral docente. Concluyó que no existe correlación entre dichas variables ( $r= -0.079$ ;  $p=,540$ ). Asimismo, reporta las siguientes correlaciones: satisfacción laboral y agotamiento emocional ( $r= -,212$ ;  $p=,098$ ), satisfacción laboral y despersonalización ( $r=-,236$ ;  $p=,064$ ), satisfacción laboral y realización personal ( $r=,367$ ;  $p=,003$ ), síndrome de burnout y relaciones interpersonales ( $r=-,029$ ;  $p=,823$ ), síndrome de burnout y condiciones laborales ( $r=-,126$ ;  $p=,331$ ), síndrome de burnout y valoración del trabajo desarrollado ( $r= -,034$ ;  $p=,795$ ), son relaciones negativas débiles y no significativas, entre otras.

Zevallos (2019) buscó “establecer la relación entre el burnout y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa 41037 José Gálvez del distrito de Miraflores Arequipa, 2018”. Investigación transversal. La muestra de 37 docentes de preescolar, primaria y secundaria. Se utilizaron como herramientas de investigación la Escala de burnout y la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC Sonia Palma, respectivamente. Se usó la prueba estadística de



correlación  $r$  de Pearson. Los resultados mostraron que existe un vínculo negativo medio entre la variable burnout y satisfacción laboral ( $r=-0.598$ ;  $p=,000$ ). Igualmente, halló que existe correlación entre agotamiento emocional y satisfacción laboral ( $r=-,883$ ;  $p=,000$ ), despersonalización y satisfacción laboral ( $r=-,520$ ;  $p=,000$ ). En cuanto a la relación entre realización personal y satisfacción laboral ( $r=,136$ ;  $p=,421$ ), se determinó que no existe relación entre ambas variables.

Cordero y Vargas (2019) su objetivo fue “determinar la relación entre el síndrome de burnout docente y la satisfacción laboral en instituciones educativas públicas y privadas del distrito de San Martín de Porres.” Estudio de tipo correlacional. La población fue de 123 docentes que laboran durante el año 2019. Se usaron como instrumentos el Inventario del MBI y Escala de Satisfacción Laboral SL- SPC. Llegaron a concluir que hay un vínculo indirecto y significativo entre el burnout y la satisfacción laboral ( $-0.41$ ). Asimismo, se encontraron correlaciones significativas para las puntuaciones totales de agotamiento con factores de circunstancias laborales ( $-0,40$ ), aceptación personal o social ( $-0,39$ ) y beneficio económico ( $-0,32$ ).

Calderón y Raymundo (2019) en su trabajo: “relación entre la satisfacción laboral docente y el burnout en instituciones de Educación Pública de Huancayo - 2019”. Utilizó un diseño correlacional. La muestra incluye 70 docentes de tres instituciones educativas. Encontraron que no existe una correlación significativa entre ambas variables ( $Rho=-,173$ ;  $p=,153$ ). Tampoco existe correlación significativa entre las condiciones físicas y/o materiales y el síndrome de burnout ( $Rho=-,102$ ;  $p=,832$ ), relaciones sociales y el síndrome de burnout ( $Rho=-,073$ ;  $p=,549$ ) y desarrollo personal y el síndrome de burnout ( $Rho=-,024$ ;  $p=,845$ ). Sin embargo, hallaron que existe una correlación baja y significativa entre el desempeño de tareas y el síndrome de burnout ( $Rho=-,237$ ;  $p=,048$ ). Asimismo, el 61,4% de profesores mostró baja satisfacción laboral, mientras que el 85,7% presentó burnout moderado. Concluyeron que no hay un vínculo significativo entre el nivel de satisfacción laboral y el burnout en docentes de Huancayo.

Bazán (2017) su objetivo fue “determinar la relación entre satisfacción laboral y burnout en docentes de instituciones educativas privadas de Los Olivos, 2017”. Estudio descriptivo-correlacional. La muestra conformada por 130

docentes, cuyas edades estuvieron comprendidas entre 25 y 40 años. Aplicó como instrumentos la escala satisfacción laboral para docentes y el Inventario del Síndrome de Burnout de Maslach para docentes. Los resultados evidencian que existe correlación entre ambas variables siendo directa y significativa ( $Rho=0,238$ ) y ( $p=0,007<0,05$ ). En cuanto a las dimensiones encontró que existe una correlación directa y significativas: satisfacción laboral y Agotamiento personal ( $Rho=,267$ ) y ( $p=.002<0,05$ ), satisfacción laboral y Despersonalización ( $Rho=,176$ ) y ( $p=.045<0,05$ ) y Satisfacción laboral y Realización personal ( $Rho=,236$ ) y ( $p=.007<0,05$ ). Asimismo, halló que mayormente los educadores presentan mayor satisfacción laboral (44,6%), mientras que un mayor porcentaje (51,5%) presenta menores niveles de burnout.

Arias et al. (2017) tuvieron como objetivo “evaluar la relación entre el burnout, la satisfacción laboral y las relaciones interpersonales en un grupo de docentes de Arequipa”. Estudio descriptivo relacionado con una muestra de 46 docentes de instituciones privadas. Obtuvieron un modelo significativo ( $p=0.014$ ) y alcanzando coeficientes negativos y significativos ( $p=0.013$ ), “lo que indica que la satisfacción laboral intrínseca predice el síndrome de burnout de manera inversa, es decir que, a mayor satisfacción intrínseca, menor será la probabilidad de desarrollar el síndrome de burnout” (p. 131).

A nivel regional, Plasencia (2018) en su tesis “relación entre el desgaste profesional docente y la satisfacción laboral en las instituciones educativas de la Red Educativa de Chocope, distrito de Chocope perteneciente a la UGEL Ascope”. Estudio descriptivo-correlacional. Empleó una muestra de 50 docentes de Inicial, primaria y secundaria. Aplicó el MBI y la Escala de satisfacción laboral SL-SPC. Los resultados indican que alto porcentaje de docentes (92%) se encuentra en la categoría media de burnout y solo 8% en la categoría alta. El 90% de ellos se encuentra en la categoría parcial insatisfacción labor. Concluyó, que hay un vínculo elevado, significativo e inverso entre ambas variables ( $Rho=-0.99$ ), p-valor (0.01)  $<0.05$ . Resultados en cuanto a dimensiones: agotamiento emocional y desarrollo personal ( $Rho=-.255$ ;  $p=.073$ ), despersonalización y desempeño de tareas ( $Rho=.035$ ;  $p=.811$ ) y realización persona y desempeño de tareas ( $Rho=-$

.123;  $p=393$ ), se concluyó que no existe relación significativa entre dichas variables.

A continuación, se expone las bases teóricas del presente estudio. En cuanto al estrés laboral se puede definir como un conjunto de reacciones de tipo cognitivo, emocionales y conductuales frente un conjunto de factores estresores ante las demandas profesionales que exceden el grado de conocimiento y las habilidades de los trabajadores para realizar un trabajo de manera eficiente (Patlán, 2019). Desde el aspecto psicosocial, el burnout fue analizado por expertos en servicios humanos, a partir de los datos surgieron tres subescalas: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal (Maslach y Jackson, 1981). Por tanto, se define como un proceso de intervención con componentes de "capacidad cognitiva (baja realización personal en el trabajo), emoción (agotamiento emocional) y actitud (despersonalización)"(Gil-Monte y Peiró, 1999, p. 261).

Desde esta perspectiva, el síndrome burnout, se define como una reacción o respuesta al estrés laboral crónico que se caracteriza porque el individuo o trabajador desarrolla desde el punto de vista cognitivo la idea de fracaso profesional. Desde el aspecto emocional, se siente emocionalmente agotado, sin ánimo o fuerza de realizar una actividad; y en lo actitudinal, desarrolla acciones negativas hacia las personas con quienes laboran en una organización o institución (Martínez, 2010).

La labor diaria que realiza el docente con los estudiantes, muchas de las veces, no es satisfactoria, ya que éstos, no cumplen con las expectativas o propósitos planificados, lo que ocasiona un sentimiento de impotencia en el maestro y, a veces, lo asimila como si fuera su propio fracaso. Esta experiencia lo expone a riesgos de tipo psicosocial que es característico de la profesión docente (Rodríguez et al., 2017). En este sentido, el síndrome de burnout está arraigado en el dilema entre los ideales personales que los profesores quieren lograr con sus estudiantes y la realidad de la vida profesional cotidiana. Ésta está dedicada a la nueva forma de programación, el desarrollo curricular, las calificaciones, la preparación de materiales, entre otras tareas; sin haber sido preparado e implementado con los materiales necesarios para el cumplimiento de esta labor educativa virtual, en tiempo de pandemia (Souza et al., 2021).

Para Gutiérrez et al., (2006), la persona que sufre el síndrome de burnout, como parte del cuadro clínico, presenta, entre otros, los siguientes signos: a) negación: es un mecanismo de defensa mediante el cual la persona, en un primer momento, se niega aceptar que le afecta el problema. b) aislamiento: este mecanismo de defensa, hace que la persona no entable comunicación con las personas que le rodean, tanto en el hogar como en el trabajo. d) ansiedad: es el estado emocional mediante el cual la persona tiene la sensación recurrente de que algo negativo o malo va a suceder. e) temor: posee una sensación poderosa de temor a enfrentar las actividades del trabajo. f) depresión: es un problema que afecta a las personas en el aspecto físico y mental, cuyas ideas recurrentes llevan incluso al suicidio. g) ira: esta emoción lleva al trabajador a perder la calma, se vuelve irritable y reacciona de manera violenta con sus compañeros de trabajo, incluso con sus familiares. h) fuga: el profesional llega tarde a la institución y muestra desinterés y apatía en el trabajo. i) adicciones: con la finalidad de evadir la realidad la persona se inicia con el consume de sustancias que dañan el organismo. j) sensación de estar desbordado y con desilusión: poco entusiasmo en el trabajo y siente de fatiga aguda. k) abandono de sí mismo: se aprecia en la presentación personal, el aseo, la vestimenta; así como en el cambio del hábito alimentario. Y, l) pérdida de la memoria y desorganización: falta de concentración en el trabajo. No recuerda de los acontecimientos más importantes de la familia o grupo cercano de amigos.

Según el Maslach Burnout Inventory (MBI), se identifican tres componentes: cansancio emocional, despersonalización y realización personal. A continuación, se explica brevemente cada uno de estos componentes.

El cansancio emocional: pérdida progresiva de energía, desgaste, fatiga. El trabajador se encuentra emocionalmente agotado por el trabajo. El agotamiento emocional es el componente de estrés individual básico del burnout. La persona se siente sobreexigida y sin recursos emocionales y físicos, y como consecuencia, se siente debilitado y agotado, sin ninguna energía para enfrentar las actividades de la jornada laboral diaria o afrontar un problema (Díaz y Gómez, 2006).

La despersonalización: llamado proceso de desrealización, la persona siente desconexión de sí misma o del entorno en forma continua. Lo que ocasiona una respuesta o una actitud fría e indiferente del maestro a sus estudiantes e

incluso a los padres de familias (Ilham y Woon, 2019).

La renuncia a la realización personal: La obra pierde su valor para el sujeto. Respecto a sentimientos de incompetencia, falta de logro y productividad en el desempeño laboral (Maslach et al., 2001).

En relación a la satisfacción laboral, se puede afirmar que es el agrado, la identificación que tiene el personal con su institución educativa o hacia su trabajo (Simbron-Espejo y Sanabria-Boudri, 2020). Está asociada a varios factores como el económico, las relaciones interpersonales, los reconocimientos personales, los estímulos que reciben por sus directivos y colegas, la motivación de los estudiantes, entre otros. Además, está relacionado con la naturaleza y las condiciones de trabajo, el acceso a los recursos y beneficios que la institución ofrece; el reconocimiento por parte de sus autoridades y otras variables que influyen en el bienestar del docente en su centro de trabajo (Díaz y Barra, 2017).

Por otro lado, la satisfacción laboral surge determinado ambiente laboral, con la influencia de distintos aspectos “que de una forma u otra influyen en el estado de ánimo y situación emocional de la persona, proyectándose desde aquí situaciones y perspectivas positivas o negativas, según los agentes implicados en el quehacer laboral” (Caballero, 2002, p. 6).

De forma sintética “La satisfacción laboral trata sobre la actitud general de un sujeto hacia su trabajo” (Robbins y Judge, 2013, p. 303). Los mismos autores señalan que un individuo que posee un elevado nivel de satisfacción en el trabajo, manifiesta una actitud positiva hacia éste. Por el contrario, cuando un individuo tiene una actitud negativa, manifiesta estar insatisfecho con su trabajo (Robbins y Judge, 2013). En este sentido, también se define la satisfacción laboral como “la actitud que los trabajadores poseen sobre sus puestos. Trabajos previos sugirieron que un trabajador satisfecho, no es a pesar de todo, uno de alto rendimiento” (Gibson et al., 2011, p. 120).

El autor mencionado, señala que los estudios demuestran que no hay un vínculo directo entre satisfacción y desempeño laboral. Por ejemplo, algunos trabajadores están satisfechos con su trabajo, pero no necesariamente son los más productivos. Del mismo modo, existen trabajadores que no están satisfechos, pero tienen un buen desempeño. Esto da origen a tres puntos de vista: a) los intentos gerenciales de complacer a todos no conducen a altos niveles de producción; b) la

suposición de que los trabajadores de alto desempeño pueden ser empleados satisfechos es infundada; c) una tercera opinión, sí está respaldada por los hallazgos de la investigación, es la recompensa que condiciona la relación desempeño-satisfacción; esto significa que el desempeño no es el resultado de la satisfacción y viceversa (Gibson et al., 2011).

Los estudios sugieren que, para mantener satisfecho a los trabajadores, existen “cuatro elementos que conducen a una alta satisfacción: trabajo mentalmente desafiante, salario justo, condiciones de trabajo adecuadas y colegas cooperativos” (Robbins et al., 2018, p. 127). Al respecto, se expone de manera precisa dichos componentes.

**Trabajo que plantea retos mentales:** De modo general, los individuos prefieren trabajos en los cuales tengan oportunidades de usar sus destrezas, experiencias y aptitudes; además les proporcionen tareas variadas, libertad de opinar y sugerir alternativas; así como, la retroalimentación respecto a la forma en que se desempeñan. Es decir, compartir una metodología basada en desafíos o retos, sobre todo, posible de realizar.

**Recompensas equitativas:** Los trabajadores quieren remuneraciones que perciban como justas y suficientes que cumplan sus expectativas que demanda el puesto de trabajo y sus expectativas básicas personales y familiares; es probable que surja la satisfacción.

**Condiciones de trabajo adecuadas:** Los trabajadores están interesados en su ambiente de trabajo, que les proporciona comodidad personal, condiciones que les permiten hacer bien su trabajo. La investigación informada muestra que los empleados prefieren entornos físicos que no sean incómodos, sino que les brinde la seguridad y confianza. Además, la mayoría de los trabajadores prefieren laborar comparativamente cerca de casa, en instalaciones limpias, bien ventiladas, buena iluminación y modernas, y con el acceso a instrumentos y equipos apropiados.

**Colegas colaborativos:** Las personas consiguen más que dinero o beneficios tangibles de sus trabajos. Los trabajadores en su mayoría, no solo la satisfacción está dada por el dinero o remuneración que perciben, sino también por cubrir la necesidad de mantener lazos de amistad y tener interacción social. Por tanto, tener amigos y colaboradores aumenta la satisfacción laboral. El comportamiento de los jefes de agencia igualmente es un concluyente importante de la satisfacción. Las

investigaciones dicen que, si el director muestra comprensión, escucha activa, empatía, hace elogios y muestra interés al personal, aumenta la satisfacción laboral (Robbins et al., 2018).

La satisfacción laboral en los docentes ha sido estudiada desde hace años y por varios autores. De hecho, la profesión docente ha sido identificada recientemente como una de las ocupaciones con mayor probabilidad de generar agotamiento y malestar emocional entre los empleados (Ilaja y Reyes, como se citó en Muñoz-Méndez et al., 2017).

La satisfacción laboral docente, en los dos últimos años, estuvo mediada por el trabajo remoto o virtual que realiza el maestro, quien tuvo que adaptarse a los nuevos entornos virtuales, al uso de recursos digitales, la elaboración de su portafolio digital con las evidencias de aprendizaje de sus estudiantes. Igualmente, a las acciones de seguimiento, monitoreo y evaluación que realizan los directivos, los especialistas de las Unidades de Gestión Educativa Local y Gerencias Regionales de Educación. Hecho que ha causado que el docente sienta ansiedad, temor, algunas veces rechazo por el trabajo virtual, sobre todo en docentes con varios años de experiencia acostumbrados al trabajo presencial. Además, de esto, la presión que ejercen los padres de familia y, a veces, el poco apoyo que brindan al profesor. Estas actividades han generado formas de percibir, concebir y comportamiento frente a las labores que demanda la institución educativa en los docentes de Educación Básica. De este modo, la satisfacción laboral está mediada por las condiciones organizacionales del trabajo virtual de la institución educativa y las condiciones del docente para cumplir su labor educadora.

Para González (como se citó en El Sahili, 2010), los elementos más significativos de la satisfacción laboral se pueden agrupar en cuatro áreas:

La satisfacción en cuanto a las funciones: cuando el docente tiene claro las expectativas de la institución educativa respecto a ellos, tendrán una mayor satisfacción; también si se solucionan oportunamente los problemas; igualmente sucede cuando consolida su amistad con compañeros con quienes realizar actividades que fortalecen su empatía como la programación, compartir materiales de estudio, realizar tareas en conjunto y, el hecho de recibir estímulos y reconocimientos.

Satisfacción con el salario y desarrollo laboral: en las instituciones privadas

y, a veces, en las públicas la falta de seriedad en el pago oportuno de las remuneraciones; otras, por la falta de claridad por el motivo de los descuentos; algunos casos hay docentes que ganan más estando en la misma escala magisterial.

Satisfacción en el liderazgo: es la percepción que tienen los docentes de sus directivos en cuanto a la aplicación de la normatividad, el trato sin igualitario y amable. Pero, el comportamiento restrictivo, autoritario y parcializado del director, genera ruptura de las relaciones laborales entre docentes y también con el director. Por tanto, se recomienda un liderazgo democrático y compartido, abierto y sincero entre los miembros de la institución educativa.

Adaptación del docente al trabajo: es la conformidad de los docentes con el ambiente laboral, puesto que la institución educativa tiene sus propios valores, una misión y visión compartidos, el trato, los horarios, el trabajo docente; las normas de control, entre otros, esto hace que los docentes prefieran un centro laboral.

Otro factor importante en la labor docente, es la comunicación efectiva que se da entre los docentes y directivos de la institución. Ludlow y Panton (1997), señalan algunos beneficios: la conducción de la organización, promueve un sentimiento de pertenencia, conocer las opiniones de las personas, mejora las relaciones entre los trabajadores, entre otros. De modo que, la comunicación interna constituye un conjunto de estrategias con la finalidad de “mantener buenas relaciones con los miembros mediante el uso de diferentes métodos de comunicación para mantenerlos informados, integrados y motivados para favorecer a alcanzar los objetivos de la organización” (Martín, 1995, p. 23).

La insatisfacción laboral es una actitud negativa del trabajador o docente hacia su desempeño. El Sahili (2010) ha identificado hasta ocho fuentes de insatisfacción laboral en los docentes, tales como:

Salario bajo: para que exista satisfacción en un trabajador tiene que recibir un salario justo. Sin embargo, sabemos que ahora hay oportunidad de los docentes del ascenso a otras escalas en las cuales se le reconoce mejores remuneraciones. Sin embargo, en el magisterio los bajos salarios constituyen una causa de insatisfacción laboral.

Malas relaciones interpersonales: podemos identificar dos niveles de



malestar, una a nivel de docentes, causados por celos, envidias, grupos políticos; otra a nivel de directivos, quienes son poco empáticos, impositivos, discriminan a un grupo de docentes, no aplica las normas de manera imparcial y justa, entre otras. Promoción laboral: el estancamiento en la promoción docente en las instituciones educativas, no asciendan a otros cargos, a pesar de contar con los requisitos del perfil profesional; además, no son merecedores de ningún estímulo por su destacada labor por parte de las autoridades (El Sahili, 2010).

Condiciones inapropiadas: las condiciones físicas del ambiente escolar como la iluminación, la ventilación, falta de seguridad, ruidos, las acciones delictivas, robos, es un factor de insatisfacción laboral.

Eventualidades laborales: los recursos que el maestro tiene que invertir por ejemplo la compra de laptop, celulares y otros dispositivos para poder desarrollar sus sesiones de aprendizaje en el contexto de la virtualidad. Otro aspecto, el aumento de los pasajes para trasladarse a su institución educativa (El Sahili, 2010).

Movilidad entre instituciones educativas: el desplazamiento de los docentes de una institución a otra para desarrollar su labor en zonas alejadas a su domicilio, teniendo que invertir mucho tiempo solo en ir de un lugar a otro.

La inseguridad laboral: el hecho se genera porque los docentes por su situación de contrato no están seguros de mantenerse en su puesto de trabajo, porque depende de la normatividad y a veces, del trato que realice con el personal directivo y la comisión evaluadora. Esto sucede con los docentes contratados.

La falta de aprendizaje de los estudiantes: la motivación del maestro se centra en el aprendizaje de los alumnos, pero, además, su reconocimiento por sus enseñanzas en la parte de la formación de destrezas, experiencias y competencias en sus estudiantes como producto de su hacer en el aula de clase (El Sahili, 2010).

Para el presente estudio se ha considerado tomar la teoría de Herzberg (como se citó en Oros y Main, 2004), quienes, a partir de la teoría motivacional de las condiciones de trabajo, concluyeron que hay básicamente dos grandes categorías de elementos vinculados con la labor que afectan la satisfacción: extrínsecos e intrínsecos.

Factores extrínsecos: “a) tipo de dirección, b) remuneración, c) comunicación y relaciones interpersonales, (d) horarios y descansos, (e) riesgos laborales, (f) posibilidades de promoción y desarrollo profesional, y (d)

condiciones físico-ambientales” (p. 21).

Los factores intrínsecos: “(a) probabilidad de logro personal, (b) reconocimiento del desempeño, (c) responsabilidad, (d) motivación, (e) libertad para decidir cómo hacer el trabajo, (f) pleno uso de las habilidades personales y (g) desarrollar objetivos y evaluaciones relacionados con estos” (p. 21).

La insatisfacción laboral lleva a los trabajadores a un bajo desempeño en sus funciones y a cumplir sus tareas de manera improvisada y poco responsable. En comparación con los trabajadores que se encuentran satisfechos, quienes demuestran mejor rendimiento e involucramiento en las actividades propias de su labor. Por otro lado, se siente motivado para seguir con el trabajo que realiza, esto influye positivamente en los estudiantes y en la educación que desarrolla el maestro (Pérez, 2018). Es decir, la satisfacción laboral docente, representa la “armonía entre puestos de trabajo, expectativas y aspiraciones de los educadores en el ámbito laboral, y en base a valoraciones cognitivas y emocionales de lo que está pasando” (El Sahili, 2010, p. 94).

Para medir la variable satisfacción laboral, en el presente estudio, se ha tomado la propuesta por Oros y Main (2004). Las autoras consideran dos factores con sus respectivas dimensiones: a) extrínseco: tarea y socioorganizativa y b) intrínseco: motivación y autorrealización.

La dimensión tarea, abarca las “características de la jornada laboral como del ambiente físico de trabajo”. El tiempo de continuidad de la exposición a la labor docente influye en el agotamiento y el espacio para poder realizar pausas activas en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Las condiciones físicas del ambiente de trabajo como ventilación, luz, el mobiliario, el acceso a medios y materiales, percute en el bienestar docente (Oros y Main, 2004).

La dimensión socioorganizativa, incluyen los “elementos de la comunicación y la integración”. La calidad y precisión de la comunicación juega un rol fundamental en el quehacer docente. Así como, el sentimiento de aceptación e identificación con la institución y el grado de integración al cuerpo docente, teniendo como base la interacción positiva o negativa entre sus miembros (Oros y Main, 2004).

Dimensión motivación, comprende los aspectos el “desgano y la incertidumbre”. El primero, hace referencia a la falta de motivación para enfrentar

el trabajo, lo que se expresa en apatía, desgano. El segundo, es la demostración de inseguridad en el cumplimiento de objetivos y la responsabilidad de las tareas propias de la labor docente (Oros y Main, 2004).

Por último, la autorrealización, integrado por los componentes “sentido de logro y la vocación del docente”. El primero, se refiere a la autonomía para tomar decisiones en cuanto a la planificación y las estrategias de aprendizaje de los estudiantes. El segundo, valora el placer por elegir y en el cumplimiento de su tarea como docente (Oros y Main, 2004).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

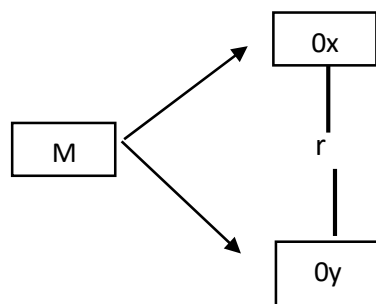
##### Tipo de investigación:

Es básico, porque busca obtener conocimiento sobre la relación de las variables de estudio, al respecto Ñaupás et al. (2018) afirma: “se dice que es básica porque sirve de cimiento a la investigación aplicada o tecnológica; y fundamental porque es esencial para el desarrollo de la ciencia” (p. 134).

##### Diseño de investigación:

Es no experimental, transversal correlacional. Estas investigaciones “intentan conectar conceptos, fenómenos, hechos o variables. Miden variables y sus relaciones en términos estadísticos” (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018, p. 109).

El diagrama de este tipo de diseño es el siguiente:



Dónde:

M=Muestra de estudio (docentes de una institución educativa privada)

O<sub>x</sub>= Medición de la variable 1 (síndrome de burnout)

O<sub>y</sub>=Medición de la variable 2 (Satisfacción laboral)

r = Relación ente las variables (burnout y Satisfacción laboral).

#### 3.2 Variables y operacionalización de variables:

##### Variable 1: Síndrome de burnout

##### Definición conceptual

Maslach y Jackson (como se citó en Olivares, 2017), afirman que el burnout “es diferenciado por cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal laboral, que sucede entre sujetos cuyas asignaciones

cotidianas se contienen al servicio de personas” (p. 59).

### **Definición operacional**

Variable cualitativa que fue medida a través del Inventario de Burnout de Maslach, validado por Zamora en el año 2021, con docentes de Trujillo. Evalúa los sentimientos y pensamientos con respecto a la labor docente.

### **Indicadores**

Comprende tres dimensiones con sus respectivos indicadores: a) agotamiento emocional (agotamiento, tensión emocional, extenuación, sensación de cansancio, pérdida de energía); b) despersonalización (insensibilidad, apatía, indiferencia, distanciamiento); y c) realización personal (desempeño profesional, desarrollo, realización del trabajo, sentimiento de competencia laboral).

**Escala de medición:** ordinal.

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

#### **Definición conceptual**

“Conjunto de actitudes positivas que el trabajador adopta hacia la propia labor, mientras que la insatisfacción haría referencia a las actitudes negativas acompañadas de una pérdida de identificación psicológica y emocional hacia el trabajo” (Salazar, como se citó en Oros y Main, 2004, p. 2).

#### **Definición operacional**

Variable cualitativa que fue medida a través de la Escala de Satisfacción Laboral para docentes (ESLA- Educación), diseñada por Oros y Main.

#### **Indicadores**

Comprende cuatro dimensiones con sus respectivos indicadores: a) tarea (jornada laboral y ambiente de trabajo); b) socioorganizativa (comunicación e integración); c) motivación (desgano e incertidumbre); y d) autorrealización (sentido de logro y motivación).

**Escala de medición:** ordinal.

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

### **Población**

Se contó con una población de 70 docentes de las especialidades de Inicial,

Primaria y Secundaria de una institución privada de Trujillo. La población “es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones o características. Cuando cogemos una parte de esta población no hemos hecho otra cosa que seleccionar una muestra” (Galindo-Domínguez, 2020, p. 24).

#### **Criterios de inclusión**

Participaron en la investigación los docentes que tuvieron mínimo dos años de experiencia trabajando en la institución educativa, y que, además, aceptaron participar a través de la firma del consentimiento informado.

#### **Criterios de exclusión**

Se excluyeron los docentes que contaron con menos de dos años de servicio en la entidad educativa y que no aceptaron firmar el consentimiento informado.

#### **Muestra**

Fue de 55 educadores de Inicial, Primaria y Secundaria, quienes respondieron los cuestionarios. Las características sociodemográficas que presenta son las siguientes: la edad mínima es 26 y la máxima de 74 años ( $M=43,345$ ,  $DE=10,249$ ), los años que labora en la institución educativa, el mínimo es dos y el máximo de 30 años y el número de horas semanales que trabaja en la institución educativa es 80 horas.

#### **Muestreo**

Se usó el muestreo no probabilístico por conveniencia. “En las muestras no probabilísticas, se escogen las unidades sin estar determinadas por la probabilidad, sino por causas vinculadas con la especificidad y el contexto investigativo...” (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018, p. 200).

#### **Unidad de análisis**

Son cada uno de los docentes de Inicial, Primaria y Secundaria de la institución privada de Trujillo.

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

#### **Técnica**

Durante la pandemia los docentes se encontraban desarrollando clases en forma virtual, por lo tanto, se empleó la técnica de la encuesta en el entorno virtual Online. Una de las ventajas consiste en que “los participantes pueden contestar las

preguntas desde diferentes sistemas operativos y dispositivos. Es decir, desde diferentes puntos geográficos y en diferentes tiempos” (Cisneros-Caicedo et al., 2022, p. 1177).

## **Instrumentos**

### **Inventario de Burnout de Maslach (MBI)**

El instrumento fue creado por Maslach y Jackson en el año 1981. Su propósito es medir el desgaste profesional. Consta de 22 ítems redactados como afirmaciones sobre los sentimientos y actitudes de los profesionales, con respecto a su trabajo. Mide tres dimensiones: a) agotamiento emocional, que valora el grado de cansancio emocional; constituida por nueve preguntas (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20). b) despersonalización, que mide actitudes de distanciamiento y frialdad; conformada por cinco ítems (5, 10, 11, 15, 22). c) realización Personal, evalúa sentimientos de autoeficacia y logros en el trabajo; conformada por ocho ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21). Para la medición de los reactivos se emplea una escala tipo Likert con siete categorías: Nunca (0), Alguna vez al año o menos (1), Una vez al mes o menos (2), Algunas veces al mes (3), Una vez a la semana, (4), Varias veces a la semana (5) y A diario (6).

En cuanto a la validez del instrumento, Zamora (2021) estableció las cualidades psicométricas del MBI con una muestra de 348 docentes de sexo masculino y femenino, cuyas edades oscilaron entre 25 y 65 años, de las entidades formativas estatales del distrito de La Esperanza de Trujillo. A través de la técnica ítem-test, se estimó que los 22 ítems del MBI, presentan homogeneidad, cuyos valores se encuentran comprendidos en el rango ,307 y ,682.

Para evaluar la validez de constructo en la presente investigación, se realizó un AFC utilizando el método WLSMV debido al carácter categórico de los datos en una muestra de 55 docentes con la finalidad de corroborar la existencia de tres dimensiones (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal). El índice de ajuste absoluto fue Chi-Cuadrado ( $X^2$ ), el índice de ajuste parsimonioso utilizado fue el error de aproximación cuadrático medio (RMSEA). Los índices de ajuste comparativos utilizados fueron Comparative Fit Index (CFI) y Tucker Lewis Index (TLI). Los valores RMSEA menores que .06 indican un buen ajuste al modelo, entre .06 y .08 un ajuste razonable, entre .08 y 0.10 un ajuste mediocre, y mayores

que 0.10 indican falta de ajuste. Los índices CFI y TLI debían ser mayores o cercanos a .90 o .95 (Brown, 2019; Byrne, 2013). Los índices de adecuación de ajuste presentados se seleccionaron en función de su popularidad en la literatura y, sobre todo, por su desempeño favorable en la investigación de simulación de Monte Carlo (Brown, 2019).

El resultado AFC evidenció que el modelo propuesto tuvo un ajuste adecuado a los datos  $X^2$  ( $gl=55$ ;  $p=.001$ ) lo cual indica que no tiene un buen índice de ajuste. Sin embargo,  $(CFI)= 0.955$ ;  $TLI=0.949$  son mayores al valor esperado (.90) por tanto evidencian un buen índice de ajuste. El  $(RMSEA)= 0.117$  (Intervalo de confianza del 95% 0.096-0.137) observamos el valor mayor a lo esperado, lo que demuestra que este índice de ajuste no es favorable para el instrumento. Los 22 ítems de la escala presentaron pesos de factores estadísticamente diferentes de cero, los ítems del factor agotamiento emocional presentaron cargas factoriales entre 0.640 y 0.823, del factor despersonalización mostró cargas entre 0.067 y 0.879, sin embargo, los ítems 15(0.067) y 22(0.298) de la misma dimensión, arrojan un valor inferior a lo esperado, por tanto, pueden mejorarse o eliminarse de la escala. Por último, en factor realización personal arrojó cargas entre 0.339 y 0.789, lo que indica que tienen un buen nivel de ajuste para el instrumento.

La validez de contenido de la herramienta de evaluación, se usó la técnica de juicio de expertos para medir los criterios de pertinencia, relevancia y claridad.

Respecto a la confiabilidad, Maslach y Jackson (como se citó en Martínez, 2010), en el año 1986, encontraron la confiabilidad del MBI aplicando a una población de diferentes profesiones. La fiabilidad de las tres subescalas se realizó a través del índice una consistencia interna de Cronbach, obteniéndose como resultado 0.80. Los siguientes resultados muestran la “Fiabilidad por dimensión o factor, 0,90 para agotamiento personal, 0,79 para despersonalización y 0,71 para baja realización personal” (p. 65). Estudios recientes como Arce y Pérez (2022) efectuaron un estudio con 300 docentes de instituciones educativas públicas de Piura, encontraron la confiabilidad de las tres subescalas: despersonalización (0.76), realización personal (0.76) y cansancio emocional (0.90); lo cual demuestra la confiabilidad por consistencia interna del instrumento. Asimismo, Zamora



(2021), mediante alfa de Cronbach, determinó el índice total del cuestionario (.971). En cuanto a la confiabilidad de las tres subescalas: agotamiento emocional (.948); despersonalización (.867) y realización personal (.914), llegando a la conclusión que “El Maslach Burnout Inventory (MBI) tiene propiedades psicométricas deseables para su aplicación a docentes en entornos de investigación” (p. ix).

Por su parte, Aranguez y Vásquez (2021), reportaron la confiabilidad mediante coeficiente Omega de McDonald. “ $\omega=.916$  para agotamiento emocional,  $\omega=.706$  para despersonalización,  $\omega = .809$  para logro personal y  $\omega = .769$  para todo el modelo, todos suficientes ya que  $\omega \geq .70$ ” (p. vi).

Para evaluar la confiabilidad del instrumento en el presente estudio, se utilizó el coeficiente Omega  $\omega$  (McDonald, 1999) considerando que este coeficiente se basa en la proporción de la varianza común y se desempeñan mejor en comparación con otros índices como el alfa de Cronbach (Revelle y Zinbarg, 2009). Se consideraron valores aceptables de  $\omega$ , valores entre 0.70 y 0.90 (Campos-Arias y Oviedo, 2008). Los resultados obtenidos por dimensión fueron: agotamiento emocional (0.857), despersonalización (0.622) y realización personal (0.654). Como se observa la primera dimensión muestra una consistencia óptima, en tanto que, las otras dos dimensiones, se acercan al valor de aceptación, muestran una consistencia interna sustancial.

### **Escala de satisfacción laboral para docentes (ESLA-Educación)**

Esta escala fue diseñada por Laura Beatriz Oros y María Valeria Main en el año 2004. Consta de 33 ítems que miden dos factores: Extrínseco e intrínseco. El primero, comprende dos dimensiones: a) Tarea que abarca dos facetas: jornada laboral (1, 8, 14, 20) y Ambiente de trabajo (2, 12, 26). b) Socioorganizativa también se desagrega en dos facetas: Comunicación (3, 5, 9, 13, 15, 17, 19, 33) e Integración (11, 25, 27, 30). El segundo factor, consta de dos dimensiones: a) Motivación con dos facetas: desgano (6, 10, 22, 24, 28) e incertidumbre (23, 32). b) Autorrealización con dos facetas: Sentido de logro (4, 7, 21, 29) y, por último, la faceta de Vocación (16, 18, 31). “Las respuestas a los ítems 1, 2, 3, 6, 10, 14, 20, 21, 22, 23, 25, 27, 28 y 32 se puntúan de 1 a 5 en orden decreciente (fuerte acuerdo, acuerdo, neutro, desacuerdo y fuerte

desacuerdo)” (p. 6). Mientras que, las “respuestas a los ítems 4, 5, 7, 9, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 24, 26, 29, 30, 31 y 33 se puntúan a la inversa” (p. 6).

La validez de la Escala, fue realizada por las autoras, con una muestra de 303 profesores entre varones y hembras, de los niveles social y económico medio, que desempeñaron su labor docente en educación inicial y secundaria de instituciones educativas públicas y privadas de las provincias La Pampa, Entre Ríos y Buenos Aires, en Argentina (Oros y Main, 2004). La validez del instrumento, se efectuó con análisis factorial, las autoras obtuvieron los siguientes resultados a nivel de cada ítem: tarea (0,435 a 0,681), socioorganizativa (0,472 a 0,735), motivación (0,400 a 0,650) y autorrealización (0,408 a 0,739), lo cual demostró ser unos buenos ítems que pasaron a constituir la estructura de la Escala-Educación. “La prueba de adecuación muestral de Kaiser Meyer Olkin tiene un valor de 0,820 y la prueba de esfericidad de Bartlett tiene una significación de 0,000. Todos los factores son unipolares y tienen un significado psicológico” (Oros y Main, 2004, p.5).

Para evaluar la validez de contenido del instrumento, se empleó la técnica de juicio de expertos para medir los criterios de pertinencia, relevancia y claridad.

Con relación a la confiabilidad, el Alfa de Cronbach arrojó un valor 0,88, por el cual la Escala presenta una consistencia interna satisfactoria del total de los ítems. Igualmente, “el factor extrínseco es 0,85 y el factor intrínseco es 0,77. La consistencia interna varía de 0,68 a 0,86 para las dimensiones y de 0,60 a 0,85 para cada dimensión” (Oros y Main, 2004, p. 6). En el presente estudio, se halló la fiabilidad de las dimensiones de satisfacción laboral, mediante el coeficiente omega ( $\omega$ ), obteniéndose los siguientes resultados: socioorganizativa (0.845) que corresponde a una consistencia óptima; tarea (0.557), motivación (0.585) y autorrealización (0.481), representan un índice Omega de moderado. Evidenciándose un ajuste adecuado del instrumento para medir la satisfacción laboral en docentes, sin embargo, se recomienda aplicar dicha escala a una muestra más grande para corroborar su fiabilidad.

### **3.5 Procedimientos**

Los datos fueron recolectados mediante formato google forms, cuyo enlace fue enviado a los docentes a los docentes de Inicial, Primaria y Secundaria que laboran en una institución privada de Trujillo.

Se realizó la presentación de la solicitud al director de la entidad solicitando autorización para la realización el trabajo de investigación, el día 31 de enero de 2022. Se tuvo la aceptación por parte del director de la Institución, mediante Carta N° 026–2022 – C.E.E. “RNC” /UNT, enviado vía WhatsApp el 02 de febrero de 2022 (ver Anexo 2).

Luego, se procedió a la coordinación con la profesora designada para la recolección de los datos, a quien se le envió el link para su distribución a los docentes de la muestra. Los instrumentos MBI y la Escala de Satisfacción Laboral para Docentes fueron elaborados con apoyo de la herramienta Google Forms, del 21 al 24 de febrero de 2022.

El envío de los formatos en Google Forms se realizó el 07 de marzo vía correo electrónico y WhatsApp de los docentes. Los datos fueron recolectados del 07 al 17 de marzo de 2022. La duración de respuesta a los instrumentos es de 10 a 15 minutos cada uno de ellos, aproximadamente.

Para asegurar el llenado de los cuestionarios se procedió a coordinar y hacer el seguimiento con los coordinadores por nivel educativo. Asimismo, el investigador realizó llamadas telefónicas a los docentes para que aquellos que aún no llenaron los cuestionarios puedan hacerlo. Por último, el director expidió la constancia de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos a la muestra por parte del investigador.

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

El tratamiento estadístico de los datos, primero se bajaron los datos a una hoja de Excel para depurar la información proporcionada por el Google Forms. Para el procesamiento se usó la estadística descriptiva con la finalidad de presentar el perfil sociodemográfico de la muestra, así como el porcentaje de docentes según el nivel de burnout y el nivel de satisfacción laboral.

El análisis inferencial se aplicó la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, mediante el cual se evidenció que la variable burnout no proviene de una población con tendencia a la distribución normal de los datos, por lo que se empleó el estadístico no paramétrica Rho de Spearman. Asimismo, se asumió un nivel de significancia del 95% y un margen de error del 5%.

Para los cálculos estadísticos, antes mencionados, se utilizó el programa estadístico JASP, primera versión en español, ya que, “facilita una interfaz simple de arrastrar y soltar, menús de fácil acceso, estudio intuitivo de cálculos en tiempo real y visualización de los resultados” (Goss-Sampson, 2018, p. 1).

Para identificar el nivel de correlación se tuvo en cuenta la siguiente escala: “Muy Alta ( $+1 \leq r < 0.80$ ), Alta ( $+0.80 \leq r < 0.60$ ), Media ( $+0.60 \leq r < 0.40$ ), Baja ( $+0.40 \leq r < 0.20$ ), Muy Baja ( $+0.20 \leq r < 0$ )” (Galindo-Domínguez, 2020, p. 91).

### **3.7 Aspectos éticos**

El principio de beneficencia estuvo presente en el trabajo de investigación, no causó daño a los participantes, sino bienestar, ya que los resultados obtenidos sirvieron para optimizar los escenarios laborales de los educadores. Asimismo, se tuvo en cuenta el principio de autonomía en el respecto de los docentes quienes tomaron la decisión de participar en el llenado de los instrumentos de medición, para lo cual firmaron libremente el término de consentimiento informado.

El objetivo de la investigación y la forma como se recolectaron los datos no ocasionó daño en contra del grupo de docentes o persona en particular, cumpliendo de esta manera, el principio de no maleficencia; por último, se veló por el principio de justicia ya que en el transcurso de la investigación se dio el mismo trato a los docentes, evitando preferencias o discriminación por cualquier tipo. Además, el estudio estuvo regido por el principio de confidencialidad y anonimato de los datos de los docentes participantes.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Niveles del síndrome de burnout en los docentes*

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Alto	2	3.63
Leve	29	52.72
Moderado	24	43.63
Total	55	100.00

En la Tabla 1, más de la mitad de los docentes (29) que representaron el 52.72% presentaron un nivel de burnout leve, 29 de ellos (43.63%), manifiesta un nivel de burnout moderado y solo dos, que representa el 3.63%, muestra un burnout alto.

**Tabla 2**

*Niveles de satisfacción laboral en los docentes*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Elevado	15	27.27
Moderado	37	67.27
Bajo	3	5.45
Total	55	100

En la Tabla 2, la mayoría de los docentes (37) que representaron el 67.27%, presentaron una satisfacción laboral moderada, 15 docentes (27.27%) manifestaron una satisfacción laboral elevada y, solo tres docentes (5.45) mostraron una satisfacción laboral baja.

**Tabla 3**

*Prueba de normalidad de síndrome de burnout y satisfacción laboral*

Variables	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Síndrome de burnout	.147	55	.005
Satisfacción laboral	.110	55	.093

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la Tabla 3, se observa los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov- Smirnov (KS), dado que la muestra es mayor a 50 participantes. La significancia de la variable síndrome de burnout ( $p=.005$ ), indicaron que no tiene distribución normal, pero la variable satisfacción laboral ( $p=.093$ ), sí evidenció una distribución normal. Por lo tanto, se usó el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

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

			Síndrome de Burnout	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	1,000	-,436**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	55	55
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	-,436**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	55	55

\*\*La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la Tabla 4, el p-valor (.001) de las variables de estudio, es menor al valor alfa (.05) y el grado de asociación entre ellas, según Spearman, es -.436, considerándose una correlación inversa moderada y significativa. Por ello, se rechazó la hipótesis nula y aceptó la alternativa, puesto que, existió evidencia estadística para afirmar el vínculo inversa y significativo entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral.



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

Variable	Coef.	Tarea	Socioorganizativa	Motivación	Autorrealización
Síndrome de burnout	p	.012	.063	.001	.059
	rho	-0.337**	-0.252**	. -0.451**	. -0.256**

Nota. p = Significancia estadística \*\*, rho = Coeficiente de Spearman, Coef =Coeficientes.

En la Tabla 5, se observa que, para la relación entre síndrome de burnout y tarea, existe correlación inversa baja y significativa ( $\rho = -0.337^{**}$ ;  $p = .012$ ), es decir, a mayor síndrome de burnout, menor cumplimiento en la tarea docente. Por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alternativa. Asimismo, la relación entre síndrome de burnout y la dimensión socioorganizativa, se identificó una correlación inversa baja, siendo esta relación no significativa ( $\rho = -0.252^{**}$ ;  $p = .063$ ), es decir, que no existe vínculo inverso y significativo entre ellas.

Por otro lado, la relación entre síndrome de burnout y motivación se determinó una correlación inversa media y significativa ( $\rho = 0.001^{**}$ ;  $p = -0.451$ ), es decir, a mayor síndrome de burnout, menor motivación en los docentes. Por ello, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa. Por último, la relación entre síndrome de burnout y autorrealización se determinó una correlación inversa baja, siendo esta relación no significativa. Es decir, no existió evidencia estadística para afirmar el vínculo inverso y significativo, entre el síndrome de burnout y la dimensión autorrealización.

## V. DISCUSIÓN

En cuanto al objetivo general, los resultados del estudio evidenciaron que hay una correlación inversa moderada y significativa. Es decir, a mayor burnout menor satisfacción laboral. Estos resultados se corroboran con los hallados por Zevallos (2019), Cordero y Vargas (2019) y Zapata (2018) quienes demostraron que hay una correlación negativa media entre las variables burnout y satisfacción laboral. Por otro lado, los estudios de Cárdenas (2021), Carrillo (2020) y Gonzáles (2018), encontraron que existe una correlación negativa débil o baja entre ambas variables. Sin embargo, Agurto (2020), halló que no hay vínculo significativo entre el burnout y satisfacción laboral, de igual modo, Calderón y Raymundo (2019), afirman que no existe relación entre el nivel de satisfacción laboral y el burnout en los docentes. Un estudio diferente a los anteriores, Bazán (2017), reportó que hay un vínculo directo y significativo entre ambas variables. Es decir, que a mayor burnout mayor satisfacción laboral y viceversa. Es probable que estos hallazgos, estén mediados por el apoyo social o interacción personal que tienen los docentes con su familia y otras personas de su entorno, lo cual ayuda a mitigar los efectos del burnout y, percibir positivamente su realización personal como educadores (Jiménez et al., 2012).

En cuanto al objetivo específico 1: Los resultados indican que más de la mitad de los docentes (52.72%) presentan un nivel de burnout leve; el 43.63%, manifiesta un nivel de burnout moderado y solo el 3.63%, muestra un nivel de burnout alto. Estos resultados se atribuyen porque los docentes que conocen los contenidos y desarrollan la asignatura de su especialidad, y generalmente son aquellos que manejan herramientas básicas de internet para desarrollar las sesiones de aprendizaje. Por otro lado, el hecho de no mantener un contacto directo con los estudiantes, contribuye a un nivel de burnout leve, ya que los estudiantes no demandan una mayor atención por parte del maestro. Tal como afirma Martelo et al. (2021, p. 319): “En conclusión, el burnout ha sido considerado como un fenómeno inherente a quienes laboran de manera directa con la gente”. Un factor importante de los docentes que mantengan un nivel leve de burnout estaría también asociado al alto nivel de realización personal que poseen, convirtiéndose en un elemento que impulsa que las personas alcancen sus metas

(Salcedo, et al., 2020). Los resultados encontrados difieren con los presentados por Calderón y Raymundo (2019), al sostener que los docentes evidencian un moderado síndrome de burnout. Mientras que, Carrillo (2020), encontró que la mayoría de los profesores tienen un nivel alto de burnout.

En cuanto a las dimensiones de burnout, la mayoría de los docentes (92.72%), manifiesta tener un nivel de agotamiento emocional bajo, el 5.455% tiene un nivel de agotamiento emocional medio y, solo el 1.81%, indica tener un nivel de agotamiento emocional alto. En la dimensión despersonalización, la mayoría (98.18%) posee un nivel de despersonalización bajo, solo el (1.81%) presenta un nivel de despersonalización medio y, ninguna de ellos, se ubica en un nivel de despersonalización alto. Por otro lado, un gran porcentaje (96.36%), manifiesta tener nivel de realización personal alto, solo el 3.63%, posee un nivel medio y ninguno de ellos tiene un nivel de realización personal bajo. Esto se explicaría que la mayoría de docentes de la muestra sienten satisfacción con la labor cumplida y están a gusto con el espacio de trabajo. Además, las actividades estresantes cotidianas están siendo encausadas de manera adecuada, de modo que no se evidencia valores altos de burnout (Menghi y Oros, 2014).

Los resultados mostrados en el presente estudio, es similar a lo encontrado por García y Fulquez (2019) quienes afirman que los profesores tienen un bajo nivel en las dos primeras dimensiones (agotamiento emocional y despersonalización) y un nivel alto, en la dimensión de logro personal. Sin embargo, difieren con los reportes de Salcedo et al. (2020), al encontrar que la mayoría de docentes (82.2%) tiene cansancio o agotamiento emocional con un nivel de prevalencia media. Además, en las dimensiones despersonalización (59.8%) y realización personal (57.9%), se encuentran en niveles altos en más de la mitad de los docentes. Por otro lado, Cortez-Silva et al. (2021) hallaron que los docentes muestran un elevado nivel de agotamiento emocional (37.6%) y despersonalización (39.5%), pero un nivel bajo de realización personal (36.1%).

En lo referente al objetivo específico 2, la mayoría de los docentes (67.27%) presenta una satisfacción laboral moderada, el 27.27%, una satisfacción laboral elevada y, solo el 5.45%, una satisfacción laboral baja. Al respecto, Simbron-Espejo y Sanabria-Boudri (2020), hacen alusión que la satisfacción laboral es el agrado y la identificación que tienen los trabajadores con su institución educativa

o hacia su trabajo. El estudio de Carrillo (2020) corrobora los resultados al encontrar que la mayoría de los docentes (67.9%) presentaban una regular satisfacción laboral. Ambos estudios fueron realizados durante el trabajo remoto, sin interacción presencial de los estudiantes. Sin embargo, difiere a los resultados de García y Fulquez (2019) quienes afirman que el 30% de los docentes no se encuentran satisfechos laboralmente y hay otro 30%, propensos a padecer síndrome de burnout. Los resultados de Calderón y Raymundo (2019) muestran que la mayoría de los docentes evidenció una baja satisfacción laboral. A diferencia de los dos primeros estudios, éstos fueron realizados durante la educación presencial, lo cual puede atribuirse a la interacción con los alumnos y con otros miembros de la comunidad educativa. En síntesis, la satisfacción laboral, tanto en sus factores intrínsecos y extrínsecos, influyen de manera significativa en el síndrome de burnout, manifestándose en un bajo agostamiento emocional y un alto nivel de realización personal en la labor educativa (Menghi y Oros, 2014).

Para el objetivo específico 3, el resultado indica que hay una correlación inversa baja y significativa entre el burnout y la dimensión tarea. Es decir, a mayor burnout menor desempeño en la tarea. Esta dimensión está asociada a la jornada laboral y ambiente de trabajo (Oros y Main, 2004). El promedio de trabajo de la mayoría de los docentes es 29 horas, es decir, cuatro horas más de la jornada laboral normal. Además, alrededor de la mitad de ellos, trabaja en otra institución educativa. Debido a su extensa jornada laboral y carga de trabajo, pierde la motivación y su actitud creativa, disminuyendo su empatía por los estudiantes y perdiendo su optimismo por su labor como docente (Almeida et al., 2015). Sin embargo, la sobrecarga de trabajo no necesariamente genera burnout, puesto que, un trabajo poco estresante pero desmotivador, puede desencadenar al burnout (Moreno y Peñacoba, 1999). Por tanto, el factor motivación se convierte un factor catalizador frente al síndrome de burnout.

Por otro lado, esto afecta el alto nivel de satisfacción en cuanto a las condiciones apropiadas de trabajo: instalaciones limpias, bien ventiladas, buena iluminación y modernas, y con el acceso a herramientas y equipos adecuados (Robbins et al., 2018 y Oros y Main, 2004). El docente durante la pandemia ha llevado a acondicionar un ambiente de su hogar para impartir la clase a sus

estudiantes, a fin de garantizar algunas comodidades en el desarrollo del trabajo docente. Igualmente, ha conllevado el uso de recursos tecnológicos poco eficientes para el aprendizaje, causando a veces desmotivación en los profesores (Avendaño et al., 2021).

Para el objetivo específico 4, el resultado indica que hay un vínculo inverso bajo, siendo esta relación no significativa entre burnout y la dimensión socioorganizativa. Los factores que influyen en esta dimensión son la comunicación y la integración (Oros y Main, 2004). Al respecto, Ludlow y Panton (1997), señalan que los beneficios de una buena comunicación en una organización tales como: conocer puntos de vista de los trabajadores, favorece el compromiso con la organización, mejora las relaciones entre las personas, ayuda a conocer las metas de la institución. En este sentido, Martín (1995), valora el uso de estrategias de comunicación para promover y mantener motivados a los miembros del grupo y logren cumplir sus objetivos y metas propuestas por la institución. Esto puede ser explicado mediante la existencia de factores que catalizan o disminuyen el efecto del burnout de los docentes, como es la comunicación y la interacción docente. En este sentido, a pesar de la pandemia, los docentes mantuvieron una buena interacción virtual, entre ellos y los directivos, a manteniendo una fluida y horizontal comunicación. Del mismo modo, los docentes han utilizado medios digitales para comunicarse como, por ejemplo, celular, correos, chats, podcast, WhatsApp, zoom, Meet, lo cual ha compensado la comunicación directa. Así como, el uso de las TIC ha facilitado la comunicación síncrona y asíncrona para hacer frente a la comunicación cara a cara (Contreras et al., 2020). Otro elemento mediador para hacer frente al burnout, es la cohesión de los integrantes quienes se sienten motivados entre sí para permanecer en el grupo en torno a un objetivo común y, hacer frente a la amenaza que han unido a los miembros (Robbins et al., 2018).

Para el objetivo específico 5, el resultado indica que existe una relación inversa media y significativa entre el síndrome de burnout y la dimensión motivación. El resultado difiere con el encontrado por Rodríguez (2020), quien reportó la existencia de una relación inversa alta (-0.830) y significativa ( $p < 0.05$ ) entre el síndrome de burnout y la motivación laboral en los docentes. Es decir, que a mayor burnout menor motivación. La motivación está asociada a dos

factores: el desgano y la incertidumbre. El primero, está vinculado con “la apatía, sumisión, aburrimiento” y, el segundo, se refiere a la inseguridad y el desconocimiento del docente de los objetivos y la responsabilidad que debe asumir, ocasionando poca motivación en su desempeño (Oros y Main, 2004). Por el contrario, las expectativas positivas de superación que tienen los docentes, así como el aporte creativo al prestigio institucional y la búsqueda de los cambios de manera constructiva, evitan el trabajo monótono y aburrido (Oros y Main, 2004). Estos hallazgos concuerdan con Malander (2016, p.180), al sostener que “mayor satisfacción intrínseca, menor burnout; menor agotamiento emocional y despersonalización, mayor realización personal”. Asimismo, cuando disminuye la motivación y la satisfacción por enseñar, así como la falta de compromiso profesional y la vocación, aumenta la posibilidad de que el docente experimente malestar psicofísico y agotamiento (Menghi y Oros, 2014).

Por último, para el objetivo específico 6, el resultado encontrado fue una correlación inversa baja y no significativa entre burnout y la dimensión autorrealización. Por ello, fue rechazada la hipótesis alternativa y aceptada la hipótesis nula. Según los resultados, se puede inferir que los educadores muestran seguridad en el logro de metas personales a través del cumplimiento de actividades institucionales. Así como están fuertemente ligado a la autonomía del desarrollo de la tarea docente, la capacidad de decisión, compartir acuerdos, la conducción del proceso formativo y la participación en los proyectos de la institución (Martínez, 1993). Por consiguiente, el sentido de logro, se convertiría en un factor resiliente frente al burnout. Otro factor, asociado sería la resiliencia, en la medida, que los docentes sienten satisfacción en su desempeño laboral, incluso dentro de las dificultades del desempeño del trabajo docente (Díaz y Barra, 2017). Además, la resiliencia se convierte en un catalizador que alivia el “peso” de los factores estresantes de la labor docente (Tacca y Tacca, 2019). Menghi y Oros (2014, p. 47), sostienen que cuando disminuyen la motivación y satisfacción por enseñar, así como el compromiso profesional y la vocación por la profesión, “mayor probabilidad de que los docentes experimenten molestias psicofísicas y agotamiento”.

Por otro lado, Arias et al. (2017), afirman que los docentes más intrínsecamente satisfechos, desarrollan sus labores escolares con cuidado y

responsabilidad, puesto que están menos expuestos a diversas formas de estrés laboral relacionadas con el burnout. Además, Malander (2016, pp.180-181), señala que “esto puede deberse a que la muestra estudiada tiene una fuerte misión pedagógica, además, les ofrece la posibilidad de adquirir importantes logros y desarrollar habilidades personales”. En este sentido, los docentes que sienten satisfacción de su labor y por consiguiente les facilita su desarrollo personal y lograr sus objetivos, son los menos propensos a padecer síndrome de burnout (Arias et al., 2017). En conclusión, se han identificado que existen factores de tipo psicológico y personal del maestro que inciden como mediadores, que favorecen el desarrollo de los síntomas propios del burnout (Gil-Monte, y Peiró, 1999).

Uno de los factores que afectaron la validez externa de la investigación fue el acceso al total de la población docente, por motivo del trabajo remoto que ellos desarrollaban. Por lo que se procedió a aplicación de los instrumentos de medición mediante la herramienta Google Forms, los cuales fueron distribuidos por nivel de los docentes, mediante el grupo de WhatsApp, y se tuvo que ampliar el plazo para las respuestas de los docentes, complementándose con las llamadas telefónicas a cada docente.

En cuanto a la validez interna, se encontró en la aplicación de la Escala para evaluar la satisfacción laboral de los docentes, propuesta por Oros y Main (2004), ya que no es muy utilizada en estudios correlacionales, pero se destaca por ser una escala dirigida a docentes. Se recomienda usarla en muestras más grandes para comprobar su validez de constructo, a través de un análisis factorial confirmatorio, con el fin de validar la pertinencia de las dimensiones que conforman dicho instrumento.

## **VI. CONCLUSIONES**

Primera, existe una correlación inversa moderada y significativa entre síndrome de burnout y la satisfacción laboral, es decir, a mayor burnout, menor satisfacción laboral y viceversa, en los docentes de una institución educativa privada de Trujillo.

Segunda, se encontró que la mayoría de los docentes presentan un nivel de burnout leve; un porcentaje, un nivel moderado y solo uno de ellos, presenta un nivel de burnout alto.

Tercera, se determinó que la mayoría de los docentes, presenta una satisfacción laboral moderada; un menor porcentaje, una satisfacción laboral elevada y, solo una minoría, representa una satisfacción laboral baja.

Cuarta, se halló que existe una correlación inversa baja y significativa entre el burnout y la dimensión tarea. Es decir, a mayor síndrome de burnout, menor logro en el desempeño de la tarea en los docentes de una institución educativa privada de Trujillo.

Quinta, se determinó que no existe correlación significativa entre síndrome de burnout y la dimensión socioorganizativa en los docentes de una institución educativa privada de Trujillo.

Sexta, se encontró que existe una correlación inversa media y significativa entre síndrome de burnout y la motivación. Es decir, a mayor síndrome de burnout, menor motivación en los docentes de una institución educativa privada de Trujillo.

Séptima, por último, se determinó que no existe correlación significativa entre síndrome de burnout y la autorrealización de la variable satisfacción laboral en los docentes de una institución educativa privada de Trujillo.



## **VII. RECOMENDACIONES**

Primera: A los directivos y coordinadores de la institución educativa, planificar y desarrollar actividades o talleres para mejorar la satisfacción laboral de los docentes.

A los futuros investigadores:

Segunda: Aplicar la Escala de satisfacción laboral para docentes (ESLA-Educación) una muestra más grande con el propósito de corroborar su validez y confiabilidad en el ámbito educativo.

Tercera: Administrar los instrumentos de medición en forma presencial para asegurar la respuesta de la totalidad de los docentes y reducir el tiempo de aplicación de los mismos.

Cuarta: Profundizar el estudio considerando otras variables sociodemográficas de los docentes como sexo, años de servicios, número de hijos, jornada laboral, distancia del hogar a la institución educativa, entre otras.

Quinta: Realizar un estudio comparativo entre docentes que laboran en instituciones educativas públicas y privadas.

## REFERENCIAS

- Agurto, A. V. (2020). *Relación entre Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de la I.E San Pedro 2019*. [Tesis de titulación, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40341/Agurto\\_GAV.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40341/Agurto_GAV.pdf?sequence=5&isAllowed=y)
- Almeida, F. M., Oliveira, E. N., Guimarães, F.R., Evangelista, R., Gomes N. F., Vieira, B. (2015). Síndrome de Burnout: un estudio con profesores. *Salud de los Trabajadores*, 23 (1), 19-27. <https://www.redalyc.org/pdf/3758/375841582003.pdf>
- Andel, S., Shen, W., y Arvan, M.L. (2021). Depending Your Own: The Moderating Role of Self-Compassion on the Within-Person Consequences of Work Loneliness During COVID-19 Pandemic. *American Psychological Association*. 26(4),276-290. <https://psycnet.apa.org/fulltext/2021-25589-001.pdf>
- Aranguéz, M.Y., y Vásquez, A.H. (2021). *Propiedades psicométricas del Inventario de Burnout (MBI-ES) en profesores de Lima Metropolitana, 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69908/Aranguéz\\_DMY-V%c3%a1squez\\_SAH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69908/Aranguéz_DMY-V%c3%a1squez_SAH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arce, A.R., y Pérez, M.F. (2022). *Propiedades psicométricas del inventario de estrés Maslach para agotamiento en docentes de instituciones educativas públicas de Piura, 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86848/Arce\\_PAR-P%c3%a9rez\\_MMF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86848/Arce_PAR-P%c3%a9rez_MMF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arias, W. L., Huamani, J., y Ceballos, K. D. (2019). Burnout syndrome in Schoolteachers and University Professors: A psychometric and comparative analysis from Arequipa City. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 72- 110. DOI: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.390>
- Arias W. L, Sánchez M., y Ceballos, K.D. (2017). Síndrome de burnout, satisfacción

- laboral y relaciones interpersonales en profesores de una institución educativa de Arequipa. *Acta Psicológica Peruana*, 2(1), 118-139. <http://revistas.autonoma.edu.pe/index.php/ACPP/article/view/72/55>
- Avendaño, W.R., Luna, H.O., y Rueda, G. (2021). Satisfacción laboral de los docentes: un análisis desde los factores extrínsecos e intrínsecos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(Número Especial 5), 190-201. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.13>
- Bazán, Z.J. (2017). *Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas privadas de Los Olivos, 2017*. [Tesis de titulación, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3182/Bazan\\_AZJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3182/Bazan_AZJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Brown, T. A. (2019). *Confirmatory factor analysis for applied research*. The Guilford Press. [https://scholar.google.com.pe/scholar?q=Brown,+T.+A.+\(2019\).+Confirmatory+factor+analysis+for+applied+research+.+Gratis+pdf&hl=es&as\\_sdt=0&as\\_vis=1&oi=scholar](https://scholar.google.com.pe/scholar?q=Brown,+T.+A.+(2019).+Confirmatory+factor+analysis+for+applied+research+.+Gratis+pdf&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar)
- Byrne, B. M. (2013). *Structural equation modeling with Mplus: Basic concepts, applications, and programming*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203807644>
- Caballero, k. (2002). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 6 (1-2), 1-10. <https://www.redalyc.org/pdf/567/56751267012.pdf>
- Calderón, W. Y., y Raymundo, G.M. (2019). *Satisfacción laboral y síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019*. [Tesis de titulación, Universidad Peruana Los Andes]. Repositorio Universidad Peruana de Los Andes. <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1233/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Campo-Arias, A., y Oviedo, H. C. (2008). Propiedades psicométricas de una escala: la consistencia interna. *Revista Salud Pública*, 10(5), 831-839. <https://www.redalyc.org/pdf/422/42210515.pdf>

- Cárdenas, A.M. (2021). *Relación entre síndrome de burnout y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa San Juan Bautista de La Salle*. [Tesis de pregrado, Universidad La Salle]. Repositorio de la Universidad La Salle. <https://n9.cl/6ubf1>
- Carrillo, J.L. (2020). *Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes con trabajo remoto de una institución educativa privada de Moquegua 2020*. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio de la Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7297/Carrillo%20B%c3%a9jar%2c%20Jorge%20Lucio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cisneros-Caicedo, A.J., Guevara-García, A.F., Urdánigo-Cedeño, J.J., y Garcés-Bravo, J.E. (2022). *Técnicas e instrumentos para la recolección de datos que apoyan a la investigación científica en tiempo de Pandemia*. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), 2477-8818. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i41.2546>
- Collado, P.A., Soria, C.B., Canafoglia, E., y Collado, S.A. (2016). Condiciones de trabajo y salud en docentes universitarios y de enseñanza media de Mendoza, Argentina: entre el compromiso y el desgaste emocional. *Salud Colectiva*, 12(2), 203-220. <https://www.redalyc.org/pdf/731/73146051005.pdf>
- Contreras, L.E., Fuentes, H.J., y González, K. (2020). Transformación de la educación frente a la pandemia y la analítica de datos. *Revista Boletín REDIPE*, 9 (7), 91-99. <file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/Dialnet-TransformacionDeLaEducacionFrenteALaPandemiaYLaAna-7528461.pdf>
- Cordero, P., y Vargas, A.S. (2019). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas estatales y privadas del distrito de San Martín de Porres*. [Tesis de titulación, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio de la Universidad Ricardo Palma. [http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/2796/T030\\_72921690\\_T%20%20%20VARGAS%20S%c3%81NCHEZ%20ANNETT%20SHEYLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/2796/T030_72921690_T%20%20%20VARGAS%20S%c3%81NCHEZ%20ANNETT%20SHEYLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cortez-Silva, D., Campana, N., Huayana, N., y Aranda, J. (2021). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes durante el confinamiento por la pandemia COVID19. *Propósitos y Representaciones*, 9(3), e812.

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

- Díaz, C., y Barra, E. (2017). Resiliencia y satisfacción laboral en profesores de colegios municipales y particulares subvencionados de la comuna de Machalí. *Estudios Pedagógicos*, 43(1), 75-86.  
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/estped/v43n1/art05.pdf>
- Díaz, F., y Gómez, I.C. (2006). La investigación sobre el síndrome de burnout en Latinoamérica entre 2000 y el 2010. *Psicología desde el Caribe*, 33(1), 112-131. <https://www.redalyc.org/pdf/213/21345152008.pdf>
- El Sahili, L. F. (2010). *Psicología para el docente: Consideraciones sobre los riesgos y desafíos de la práctica magisterial*. <https://n9.cl/cgfoo>
- Espinosa-Izquierdo, J.G., Morán-Peña, F.L., y Granados-Romero, J.F. (2021). A Síndrome de Burnout e seus efeitos no desempenho do professor em tempos de pandemia. *Polo del Conocimiento*, 6(3), 670-679.  
<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2395>
- Galindo-Domínguez, H. (2020). *Estadística para no estadísticos: Una guía básica sobre la metodología cuantitativa de trabajos académicos*. Área de Motivación y Desarrollo, S.L.  
<https://www.3ciencias.com/libros/libro/estadistica-para-no-estadisticos-una-guia-basica-sobre-la-metodologia-cuantitativa-de-trabajos-academicos/>
- García, L.F., y Fulquez, S. C. (2019). La satisfacción laboral desde las organizaciones educativas. *Revista In Memoria*, (12), 120-144. <http://colpamex.com/wp-content/uploads/2018/12/12-In-Memoria.pdf#page=120>
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnelly, J.H., y Konopaske, R. (2011). 13ª. ed. *Organizaciones: Comportamiento, estructura y procesos*. [https://www.academia.edu/39262462/Organizaciones\\_Comportamiento\\_est\\_ructura\\_y\\_procesos](https://www.academia.edu/39262462/Organizaciones_Comportamiento_est_ructura_y_procesos)
- Gil-Monte, P.R., y Peiró, J.M. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de Psicología*, 15(2), 261-268.  
<https://revistas.um.es/analesps/article/view/30161/29361>
- González, M. (2018). Nivel de satisfacción laboral en el rol docente y su relación con el síndrome de desgaste profesional en los maestros de colegios

- privados. Estudio de exploración. [Tesis de graduación, Universidad Metropolitana-Puerto Rico]. Repositorio de la Universidad Metropolitana de Puerto Rico.  
[https://documento.uagm.edu/cupey/biblioteca/biblioteca\\_tesisedudoc\\_gonzalezsanchez2018.pdf](https://documento.uagm.edu/cupey/biblioteca/biblioteca_tesisedudoc_gonzalezsanchez2018.pdf)
- Goss-Sampson, M.A. (2018). *Análisis estadístico con JASP: una guía para estudiantes*. (J. Meneses, Trans.). FUOC. (Obra original publicada en 2018).  
<https://www.cife.edu.mx/recursos/wp-content/uploads/2021/02/Libro-Analisis-Estadistico-con-JASP-basico.pdf>
- Gutiérrez, G.A., Celis, M.A., Jiménez, S.M., Farias, F., y Suárez, J.J. (2006). Síndrome de burnout. *Arch Neurocienc*, 11(4), 305-309.  
<https://www.medigraphic.com/pdfs/arcneu/ane-2006/ane064m.pdf>
- Hernández-Sampiere, R., y Mendoza, C.P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
- Hodges, C., Moore, S., Lockee, B., Trust, T., y Bond, A. (2020). The Difference between Emergency Remote Teaching and Online Learning. *EDUCAUSE Review*.  
<https://er.educause.edu/articles/2020/3/the-difference-between-emergency-remote-teaching-and-online-learning>
- Ilham, I., y Woon, H. (2019). Burnout in relation to Gender, Teaching Experience, and. *Education Research International*, 2019, 1-5.  
<https://downloads.hindawi.com/journals/edri/2019/7349135.pdf>
- Jiménez, A.E., Jara, M.J., y Miranda, E.R. (2012). Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes. *Revista Semestral da Associação Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional*, SP, 16 (1), 125-134.  
<https://www.scielo.br/j/pee/a/5WW9BHj5Zc7RR9c5scP3pWN/?format=pdf&lang=es>
- Kamneva, E., Polevaya, M., Popova, A., Simonova, M., y Butyrin, G. (2019). Job satisfaction and professional burnout of high school teachers. *International Journal of Applied Exercise Physiology*, 1(2.1), 751-755.  
<https://www.elibrary.ru/item.asp?id=38542717>
- López-Elizalde, C. (2004). Síndrome de burnout. *Anestesiología*, 27(1), 131-133.

- <https://www.medigraphic.com/pdfs/rma/cma-2004/cmas041ac.pdf>
- Ludlow, R., y Panton, F. (1997). *La esencia de la comunicación*. Prentice\_ Hall Hispanoamérica, S.A.
- Malander, N. (2016). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de nivel secundario*. *Ciencia y Trabajo*, 18(57), 177-182. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v18n57/0718-2449-cyt-18-57-00177.pdf>
- Martelo, R.J., Franco, D.A., y Muñoz, D. (2021). Burnout académico causado por la virtualidad como modalidad de aprendizaje, derivada de la pandemia de Covid-19. *Revista Boletín REDIPE*, 10(13),312-320. <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/1747/1662>
- Martín, F. (1995). *Comunicación en empresas e instituciones. De la consultora a la dirección de comunicación*. 2da. Ediciones Universidad de Salamanca.
- Martínez, A. (2010). El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia. Revista de Comunicación*, (112), 42-80. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=525752962004>
- Martínez, D. (1993). *El riesgo de enseñar*. SUTEBAs-Sindicato de Trabajadores de la Educación de Buenos Aires.
- Maslach, C., y Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of occupational. Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., y Leiter, M.P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/154.pdf>
- McDonald, R.P. (1999). *Test theory: A unified treatment*. Hillsdale: Erlbaum. <https://www.taylorfrancis.com/books/mono/10.4324/9781410601087/test-theory-roderick-mcdonald>
- Mendoza, L. (2020). Lo que la pandemia nos enseñó sobre la educación a distancia. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (México)*, L (Número especial),343-352. <https://www.redalyc.org/journal/270/27063237028/27063237028.pdf>
- Menghi, M.S., y Oros, M. (2014). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de nivel primario. *Revista de Psicología*, 10(20), 47-59. [file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/2292-8230-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/2292-8230-1-PB%20(1).pdf)

- Moreno, B., y Peñacoba, C. (1999). Estrés asistencial en los servicios de salud. En M. A. Simón (Eds.). *Psicología de la Salud*, (pp. 739-764). Biblioteca Nueva.
- Muñoz-Méndez, T., Gómez-Mármol, A., y Sánchez-Alcaraz, B.J. (2017). Satisfacción laboral en los docentes de educación infantil, primaria y secundaria. *Gestión de la Educación*, 7(1), 161-177.
- Ñaupas, H., Valdivia, M.R., Palacios, J.J., y Romero, H.E. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. 5ª. ed. [https://www.academia.edu/59660793/METODOLOG%C3%8DA\\_DE\\_LA\\_INVESTIGACI%C3%93N\\_5TA\\_EDICI%C3%93N](https://www.academia.edu/59660793/METODOLOG%C3%8DA_DE_LA_INVESTIGACI%C3%93N_5TA_EDICI%C3%93N)
- Olivares, V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, comprendiendo el Burnout. *Ciencia & Trabajo*, 19(58), 59-63. <https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00059.pdf>
- Oros, L. B., y Main, M. V. (2004). ESLA-educación: una escala para evaluar la satisfacción laboral de los docentes. *RIEE | Revista Internacional de Estudios en Educación*, 4(1), 20-34. <https://doi.org/10.37354/riee.2004.035>
- Patlán, J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Salud Uninorte*, 35(1), 156-184. <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v35n1/2011-7531-sun-35-01-156.pdf>
- Pérez, G. (2018). Nivel de satisfacción laboral de los docentes y percepción de la calidad del servicio en siete instituciones educativas adventistas del norte de Colombia. *Revista Internacional de Estudios en Educación*, 18(2), 65-77. <https://riee.um.edu.mx/index.php/RIEE/article/view/193/183>
- Pinos-Coronel, P.C., García-Herrera, D.G., Erazo-Álvarez, J.C., y Narváez-Zurita, C.I. (2020). Las TIC como mediadoras en el proceso enseñanza – aprendizaje durante la pandemia del COVID-19. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 5(1), 121-142. <https://fundacionkoinonia.com.ve/ojs/index.php/revistakoinonia/article/view/772>
- Plasencia, J.E. (2018). *Burnout y Satisfacción laboral en docentes de la Red educativa Chocope, provincia Ascope-2017*. [Tesis de titulación, Universidad San Pedro]. Repositorio de la Universidad San Pedro. [http://repositorio.usanpedro.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/13944/Tesis\\_62970.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.usanpedro.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/13944/Tesis_62970.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



- Quintana, I. (2020). Consecuencias del cierre de escuelas por el Covid-19 en las desigualdades educativas. *Revista Internacional de Educación para la Justicia Social*, 9(3e), 1-11. <https://revistas.uam.es/riejs/article/view/12232/12094>
- Resolución Viceministerial N° 097-2020-MINEDU. Que dispone el trabajo remoto de los profesores que asegure el desarrollo del servicio educativo no presencial de las instituciones y programas educativos públicos, frente al brote del COVID-19. Diario Oficial El Peruano. (2020). [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/729925/RVM\\_N\\_\\_097-2020-MINEDU.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/729925/RVM_N__097-2020-MINEDU.pdf)
- Revelle, W., y Zinbarg, R. E. (2009). *Coefficients alpha, beta, omega, and the glb: Comments on Sijtsma*. *Psychometrika*, 74(1), 145-154. <https://doi.org/10.1007/s11336-008-9102-z>
- Robalino, M., y Körner, A. (2005). *Condiciones de trabajo y salud docente estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay*. <https://goo.su/aCL3>
- Robbins, S. P., y Judge, T.A. (2013). *Organizational behavior*. 15th ed. Pearson Education, Inc., publishing as Prentice Hall.
- Robbins, S. P., Judge, T.A., y Beward, K.E. (2018). *Essentials of organizational Behaviour*. Pearson Canada Inc. <https://www.pdfdrive.com/essentials-of-organizational-behaviour-e176364014.html>
- Rodríguez, J. A.; Guevara, A., y Viramontes, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. México. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*. 8(14), 45–67. <http://www.scielo.org.mx/pdf/ierediech/v8n14/2448-8550-ierediech-8-14-45.pdf>
- Rodríguez, J.P. (2020). Síndrome de burnout y motivación laboral en los docentes de la I.E.031 Virgen del Carmen del distrito de la Cruz, Tumbes 2018. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Tumbes]. Repositorio de la Universidad Nacional de Tumbes]. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2200/TESIS%20-%20RODR%C3%8dGUEZ%20GAONA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Salcedo, H. L., Cárdenas, Y. Y., Carita, L. M., y Ledesma, S. M. J. (2020). Síndrome

- de Burnout en docentes en un contexto de emergencia sanitaria, Lima. *Alpha Centauri*, vi(1),59–83.  
<https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/295/353>
- Simbron-Espejo, S.F., y Sanabria-Boudri, F.M. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 1(3),44-56.  
<https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/295/353>
- Smetackova, I., Viktorova, I., Pavlas Martanova, V., Pachova, A., Francova, V., y Stech, S. (2019). Teachers between job satisfaction and burnout syndrome: What makes difference in Czech elementary schools. *Frontiers in Psychology*, 10(Oct), 1–8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02287>
- Solano, L., y Velásquez, E. (2012). Efecto inmunomodulador del estrés psicológico. *Salus*, 16(1),51–57. <https://www.redalyc.org/pdf/3759/375939023009.pdf>
- Souza, S., Gideon, B., Rodrigues, A. M, Gomes, L., Rocha, G., Conceição, R., Macedo, Fábio S., y Peixoto, R. B. (2021). Trabalho remoto, saúde docente e greve virtual em cenário de pandemia. *Trabalho, Educação e Saúde*, 19. <https://www.scielo.br/j/tes/a/RrndqvwL8b6YSrx6rT5PyFw>
- Tacca, D.R., y Tacca, A.L. (2019). Síndrome de Burnout y resiliencia en profesores peruanos. *Revista de Investigación Psicológica*, (22), 11–30.  
[http://www.scielo.org.bo/pdf/rip/n22/n22\\_a03.pdf](http://www.scielo.org.bo/pdf/rip/n22/n22_a03.pdf)
- Zamora, M.J. (2021). *Propiedades psicométricas del Inventario de Burnout de Maslach (MBI) en docentes de instituciones educativas estatales de la Esperanza*. [Tesis de licenciatura, Universidad Antenor Orrego]. Repositorio de la Universidad Antenor Orrego. [https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/7687/1/REP\\_MARLYN.ZAMORA\\_PROPIEDADES.PSICOMETRICAS.pdf](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/7687/1/REP_MARLYN.ZAMORA_PROPIEDADES.PSICOMETRICAS.pdf)
- 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 grado de licenciatura, Universidad Mayor de San Andrés-Bolivia]. Repositorio de la Universidad Mayor de San Andrés de Bolivia. <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/22525/PSI-1215.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Zevallos (2019). *El síndrome de Burnout y su relación con la satisfacción laboral en docentes de la institución educativa 41037 José Gálvez del distrito de Miraflores, Arequipa-2018*. [Tesis de graduación de maestría, Universidad San Agustín]. Repositorio de la Universidad de Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8646/EDMzema1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>



					competencia laboral			Nivel alto (31-48) <b>Mujeres:</b> Nivel bajo (0-20) Nivel medio (21-32) Nivel alto (33-48)		
Escala de Satisfacción Laboral para docentes (ESLA-Educación)	“Conjunto de actitudes positivas que el trabajador adopta hacia la propia labor, mientras que la insatisfacción haría referencia a las actitudes negativas acompañadas de una pérdida de identificación psicológica y emocional hacia el trabajo” (Salazar, como se citó en Oros y Main, 2002, p. 2).	Los niveles correspondientes a esta variable serán medidos a través de la Escala de Satisfacción Laboral para docentes (ESLA-Educación). Las puntuaciones van entre los 33 y 165 puntos.	Tarea	Socioorganizativa	Motivación	Autorealización	-Jornada Laboral de trabajo -Ambiente de trabajo -Comunicación -Integración -Desgano -Incertidumbre -Sentido de logro -Vocación	1, 8, 14, 20 2, 12, 26 3, 5, 9, 13, 15, 17, 19, 33 11, 25, 27, 30 6, 10, 22, 24, 28, 23, 32, 4, 7, 21, 29, 18, 31	Ordinal: 1=Fuerte acuerdo 2= Acuerdo 3= Neutro 4= Desacuerdo 5=Fuerte desacuerdo	Elevada satisfacción laboral (128 a más) Moderada satisfacción laboral (106 a 128) Baja satisfacción laboral (105 a menos)

**ANEXO 2: Prueba de normalidad de satisfacción laboral-dimensiones y síndrome de burnout**

Variables	Dimensiones	Kolgomorov-Smirnov	p
Satisfacción Laboral		0.11	0.093
	Tarea	0.12	0.027
	Socioorganizativa	0.08	0.200
	Motivación	0.14	0.009
	Autorrealización	0.11	0.093
Síndrome de Burnout		0.147	0.005

## ANEXO 3: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### Inventario de Burnout de Maslach (MBI)

Estimado Docente, a continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y sentimientos hacia él. Le pedimos que responda a cada uno de ellos como lo sienta. Las respuestas y resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesibles a otras personas, por tal motivo se le pide responder con total confianza y libertad. El objetivo es contribuir al conocimiento de las condiciones de su labor docente y mejorar su nivel de satisfacción.

N°	Enunciados	Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	A diario
		0	1	2	3	4	5	6
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							
2	Al final de la jornada me siento agotado.							
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.							
5	Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.							
6	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.							
7	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.							
8	Me siento "quemado" por el trabajo.							
9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
10	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							

11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	Me encuentro con mucha vitalidad.							
13	Me siento frustrado por mi trabajo.							
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
15	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos.							
16	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.							
17	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases.							
18	Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos.							
19	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.							
20	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.							
21	Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.							
22	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.							



**Escala de satisfacción laboral para docentes**  
**(ESLA-Educación)**

**Instrucciones:**

Estimado docente, a continuación, se enumera una serie de afirmaciones, elija la que mejor refleje su situación laboral y el ambiente donde trabajará. Para ello indique alguna de las siguientes opciones:

FA : Fuerte acuerdo    A : Acuerdo  
N : Neutro  
D : Desacuerdo  
FD : Fuerte desacuerdo

Se garantiza total confidencialidad de los datos proporcionados.

¡Muchas gracias por su colaboración!

Nº	Afirmaciones	FA	A	N	D	FD
1	La jornada laboral es tan extensa que no permite dedicarme a otra cosa.					
2	Pienso que me sentiría mejor trabajando en un lugar más iluminado.					
3	Frecuentemente los superiores transmiten mensajes contradictorios.					
4	Gozo de la libertad suficiente para decidir cómo realizar mi trabajo.					
5	Se comunican claramente las reglas y planes de trabajo.					
6	Mi tarea se ha transformado en una actividad rutinaria.					
7	Creo que a través de este trabajo puedo ver concretadas mis metas personales.					
8	Dispongo del tiempo necesario para realizar pausas durante el trabajo.					
9	La institución nos informa constantemente acerca de los riesgos laborales.					
10	Lo único que hago es obedecer órdenes.					
11	Me siento integrado y aceptado por la institución.					
12	Mi trabajo es lo suficientemente variado y flexible.					
13	Se me ha brindado toda la información necesaria para realizar adecuadamente mi tarea.					
14	Siento que mi jornada de trabajo es extensa.					

15	Tengo pleno conocimiento de lo que la institución espera de mi trabajo.					
16	Me resulta gratificante compartir las tareas con otros profesionales.					
17	Los superiores manifiestan interés en mi desempeño.					
18	Siempre supe que mi verdadera profesión era enseñar.					
19	La institución intenta satisfacer las necesidades de todos por igual.					
20	No tengo suficiente tiempo para descansar entre los periodos de clase.					
21	El ambiente donde trabajo no me permite desarrollar a pleno mis habilidades.					
22	Lo único que espero de mi trabajo es alcanzar una situación económica estable.					
23	Me siento un poco inseguro con respecto a las actividades que debo realizar.					
24	Me interesa producir constantemente ideas nuevas y productivas.					
25	Los directivos no están preparados para delegar funciones.					
26	Mi lugar de trabajo tiene una ventilación adecuada.					
27	No me siento acompañado por la institución cuando surgen inconvenientes laborales.					
28	Suelo aburrirme cuando estoy dictando clases.					
29	Siento que mi tarea me permite obtener importantes logros.					
30	La dirección anima a los docentes a participar de las actividades escolares.					
31	Si tuviera que elegir nuevamente mi profesión me gustaría que estuviera relacionada con la docencia.					
32	Muchas veces no estoy seguro si cumplo con las expectativas de la institución.					
33	Los superiores me consultan con frecuencia acerca de la ejecución de mis tareas.					

## ANEXO 4: CONSENTIMIENTO INFORMADO DEL USO DE INSTRUMENTOS

### SÍNDROME DE BURNOUT

Solicito permiso para usar Instrumento de medición Recibidos x



**Manuel Quipuscoa Silvestre**

Buenas noches, señorita Marilyn Zamora, reciba mi cordial saludo, y al mismo tiempo, solicitarle tenga a bien conceder el permiso para usar el instrumento denomi



**Marilyn Jeaneth Zamora Romero**

para mí ▾

Buenas noches,

En respuesta a lo mencionado le indico que apruebo la utilización del instrumento y agradezco que sea tomado en cuenta ya que se realizó para esos fines.

Saludos cordiales,

Obtener [Outlook para Android](#)

---

**From:** Manuel Quipuscoa Silvestre <[quipuscoasilvestm@gmail.com](mailto:quipuscoasilvestm@gmail.com)>

**Sent:** Saturday, August 20, 2022 8:19:37 PM

**To:** [marilyn.jzm@hotmail.com](mailto:marilyn.jzm@hotmail.com) <[marilyn.jzm@hotmail.com](mailto:marilyn.jzm@hotmail.com)>

**Subject:** Solicito permiso para usar Instrumento de medición

### SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE

Solicito permiso para uso de la ESCALA PARA EVALUAR LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES Recibidos x



**Manuel Quipuscoa Silvestre** <[quipuscoasilvestm@gmail.com](mailto:quipuscoasilvestm@gmail.com)>  
para [lauraorosb@gmail.com](mailto:lauraorosb@gmail.com) ▾

sáb, 20 ago, 01:15 (hace 2 días)

Buenos días, Dra. Laura Beatriz Oros, reciba un cordial saludo y, al mismo tiempo, quisiera que conceda permiso para el uso de la ESCALA PARA EVALUAR LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES. Estoy realizando un estudio correlacional con docentes de Trujillo- Perú.  
Agradezco anticipadamente por su atención.

Atentamente,

**Manuel Quipuscoa Silvestre**  
*Tesista*



**Laura Oros**  
para mí ▾

06:44 (hace 56 minutos)

Estimado Manuel, buenos días.  
Tienes mi autorización para utilizar la escala.  
Espero que te sea de utilidad,  
Saludos cordiales,

Dra. Laura B. Oros  
CIIP-UCA-CONICET

## ANEXO 5: CARTA DE AUTORIZACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO  
Facultad de Educación Y Ciencias de la Comunicación  
C.E.E. "RAFAEL NARVAEZ CADENILLAS"



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Trujillo, 02 de febrero de 2022

**Carta N° 026-2022 – C.E.E. "RNC" /UNT**

SEÑOR

**MANUEL QUIPUSCOA SILVESTRE**

Presente. -

**ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA  
REALIZACIÓN DE TRABAJO DE  
INVESTIGACIÓN**

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial y respetuoso saludo a nombre del C.E.E. "Rafael Narváez Cadenillas" de la Facultad de Educación y Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional de Trujillo, que me honro en dirigir; asimismo, remitir a usted la carta de autorización para realización de trabajo de investigación titulado "**Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa Privada de Trujillo, 2022**", de acuerdo a las normas institucionales, como apoyo para complementar su formación académica.

Las coordinaciones específicas, deberá realizarlas con la Mg. Pepper Guilliana Cruz García, Coordinadora de TOE-turno tarde, con número de celular 954853828.

Sin otro particular aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial deferencia.

Atentamente,



Dr. Cecilio Venegas Piminchumo  
**DIRECTOR**

CVP/ Diana

## ANEXO 6: CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO**  
Facultad de Educación Y Ciencias de la Comunicación  
C.E.E. "RAFAEL NARVAEZ CADENILLAS"



# CONSTANCIA

El suscrito, Director del Centro Educativo Experimental "Rafael Narváz Cadenillas" de la Facultad de Educación y Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional de Trujillo.

### HACE CONSTAR:

Que el señor **MANUEL QUIPUSCOA SILVESTRE**, estudiante de la Escuela Profesional de Psicología de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad César Vallejo, ha aplicado los instrumentos Inventario de Burnout de Maslach (MBI) y la Escala de Satisfacción Laboral para docentes (ESLA- Educación), como parte de su trabajo de investigación de la tesis titulada "**Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada de Trujillo, 2022**", con docentes de nivel inicial, primaria y secundaria en nuestro Centro Educativo, desde el 05 al 10 de marzo del presente año.

Se otorga la presente constancia a solicitud de la parte interesada para los fines convenientes.



Trujillo, 14 de mayo de 2022

Dr. Cecilio Enrique Venegas Piminchumo  
**DIRECTOR**

## ANEXO 7: FORMULARIO DE APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfuFiWs8YkvpnbdaAEuPivck3-RkTruRfrC06cRapF3aGlurA/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfuFiWs8YkvpnbdaAEuPivck3-RkTruRfrC06cRapF3aGlurA/viewform?usp=sf_link)

### Término de consentimiento

 [mquipuscoa@unitru.edu.pe](mailto:mquipuscoa@unitru.edu.pe) (no compartidos)   
[Cambiar de cuenta](#)

**\*Obligatorio**

### Inventario de Burnout de Maslach (MBI)

Estimado Docente, a continuación encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y sentimientos hacia él. Le pedimos que responda a cada uno de ellos como lo sienta. Las respuestas y resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesibles a otras personas, por tal motivo se le pide responder con total confianza y libertad. El objetivo es contribuir al conocimiento de las condiciones de su labor docente y mejorar su nivel de satisfacción.

### I. Datos generales

Complete la información solicitado marcando con una equis (X) o escribiendo en los espacios punteados la información solicitada.

Sexo: \*

Masculino

Femenino

## ANEXO 8: CONSENTIMIENTO VOLUNTARIO DE LOS TRABAJADORES

### Término de consentimiento

Ciudad de Trujillo a 02 de marzo de 2022

Yo, Manuel Quipuscoa Silvestre, estudiante de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 19030453, invita a usted a participar en la investigación "Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada de Trujillo, 2022". Las variables serán medidas mediante el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) y Escala de Satisfacción Laboral para docentes (ESLA-Educación), respectivamente. El tiempo aproximado para el llenado de los cuestionarios es de 10 a 15 minutos.

Los datos brindados por su persona son anónimos, que en todo momento se guardará la confidencialidad y que puede elegir no participar del estudio en caso que así lo crea conveniente.

Ante cualquier duda o inquietud que usted tenga, puede hacerlo llamando al celular 949928971.

Creo haber sido suficientemente instruido gracias a la información proporcionada describiendo el estudio: "Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada de Trujillo, 2022". Asimismo, quedaron claros para mí cuáles son los propósitos del estudio y los procedimientos a realizar.

Acepto participar voluntariamente en este estudio, sabiendo que podré retirar mi consentimiento en cualquier momento, antes o durante el mismo, sin penalizaciones o perjuicios.

No acepto participar en este estudio

\_\_\_\_\_  
Nombres y apellidos  
Docente

\_\_\_\_\_  
Manuel Quipuscoa Silvestre  
Investigador

 [mquipuscoa@unitru.edu.pe](mailto:mquipuscoa@unitru.edu.pe) (no compartidos)  
[Cambiar de cuenta](#)



\*Obligatorio

**ANEXO 9. CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO MEDIANTE JUICIO DE JUECES EXPERTOS INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH (MBI).**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**



**INVESTIGA  
UCV**

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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO**

El Dr. JOSÉ LEONCIO BAUTISTA CÓNDOR, quien ha tenido a bien de revisar el instrumento **Inventario de Burnout de Maslach (MBI)** para medir el síndrome de burnout, elaborado por C. Maslach y S. E. Jackson, da fe que el cuestionario cumple con los criterios establecidos de pertinencia, relevancia y claridad.

Razón por la cual, se extiende el certificado de validez para que el investigador proceda con la aplicación.

Trujillo, 19 de mayo del 2022

Dr. José Leoncio Bautista Córdor





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



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

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO**

El Dr. JOSÉ ADELFINO COLLAVE ZAVALETA, quien ha tenido a bien de revisar el instrumento **Inventario de Burnout de Maslach (MBI)** para medir el síndrome de burnout, elaborado por C. Maslach y S. E. Jackson, da fe que el cuestionario cumple con los criterios establecidos de pertinencia, relevancia y claridad.

Razón por la cual, se extiende el certificado de validez para que el investigador proceda con la aplicación.

Trujillo, 19 de mayo del 2022

Dr. José Adelfio Collave Zavaleta

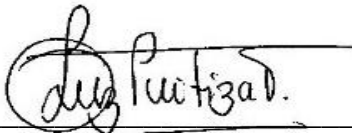
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO**

La Dra. LUZ EDITH PUITIZA VEGA, quien ha tenido a bien de revisar el instrumento **Inventario de Burnout de Maslach (MBI)** para medir el síndrome de burnout, elaborado por C. Maslach y S. E. Jackson, da fe que el cuestionario cumple con los criterios establecidos de pertinencia, relevancia y claridad.

Razón por la cual, se extiende el certificado de validez para que el investigador proceda con la aplicación.

Trujillo, 19 de mayo del 2022



---

Dra. Luz Edith Puitiza Vega

## ANEXO 10: INVENTARIO DE LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL PARA DOCENTES (ESLA-EDUCACIÓN)



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

#### **CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO**

El Dr. JOSÉ LEONCIO BAUTISTA CÓNDOR, quien ha tenido a bien de revisar el instrumento **Escala de Satisfacción Laboral para docentes (ESLA-Educación)** para medir satisfacción laboral, elaborado por Laura Beatriz Oros y María Valeria Main, da fe que el cuestionario cumple con los criterios establecidos de pertinencia, relevancia y claridad.

Razón por la cual, se extiende el certificado de validez para que el investigador proceda con la aplicación.

Trujillo, 19 de mayo del 2022



Dr. José Leoncio Bautista Córdor

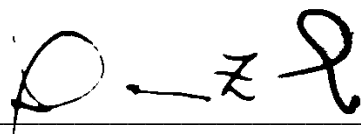
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO**

El Dr. JOSÉ ADELFINO COLLAVE ZAVALETA, quien ha tenido a bien de revisar el instrumento **Escala de Satisfacción Laboral para docentes (ESLA-Educación)** para medir satisfacción laboral, elaborado por Laura Beatriz Oros y María Valeria Main, da fe que el cuestionario cumple con los criterios establecidos de pertinencia, relevancia y claridad.

Razón por la cual, se extiende el certificado de validez para que el investigador proceda con la aplicación.

Trujillo, 19 de mayo del 2022



---

Dr. José Adelfio Collave Zavaleta

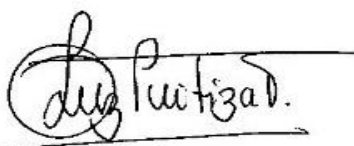
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO**

El Dra. LUZ EDITH PUITIZA VEGA, quien ha tenido a bien de revisar el instrumento **Escala de Satisfacción Laboral para docentes (ESLA-Educación)** para medir satisfacción laboral, elaborado por Laura Beatriz Oros y María Valeria Main, da fe que el cuestionario cumple con los criterios establecidos de pertinencia, relevancia y claridad.

Razón por la cual, se extiende el certificado de validez para que el investigador proceda con la aplicación.

Trujillo, 19 de mayo del 2022



---

Dra. Luz Edith Puitiza Vega