



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE PSICOLOGÍA

TESIS

SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE
NIVEL PRIMARIA DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS ESTATALES DE LIMA SUR

PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTORA

FERNANDA CHÁVEZ MENDIZÁBAL
ORCID: 0000-0001-5369-4593

ASESORA

MAG. LUZ ELIZABETH MAYORGA FALCON
ORCID: 0000-0001-6213-3018

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

LIMA, PERÚ, AGOSTO DE 2022

DEDICATORIA

A mi familia, en especial a mi abuela y madre por haberme acompañado en este proceso.

AGRADECIMIENTOS

Doy gracias a los directivos de las instituciones educativas estatales de Lima Sur, por el permiso a su casa de estudios y por la confianza para llevar a cabo esta investigación. Así mismo, a los profesionales de educación de Lima Sur que con su apoyo lograron esta investigación, gracias por su tiempo y paciencia; También agradezco a los docentes de mi universidad, gracias por la formación e inspiración a seguir y disfrutar de la carrera. Finalmente, a mis amigos, a la familia que elegí, gracias por haberme brindado su apoyo y comprensión.

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS	3
RESUMEN	6
ABSTRACT ..	7
RESUMO	8
INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1. Realidad problemática	12
1.2. Justificación e importancia de la investigación	14
1.3. Objetivos de la investigación: general y específicos	15
1.4. Limitaciones de la investigación	16
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes de estudios.....	18
2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado.....	21
2.3. Definición de la terminología empleada	37
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	
3.1. Tipo y diseño de investigación	39
3.2. Población y muestra	39
3.3. Hipótesis	41
3.4. Variables – Operacionalización	42
3.5. Métodos y técnicas de investigación	44
3.6. Procesamiento de los datos	59
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	
4.1. Resultados descriptivos	62
4.2. Contrastación de hipótesis.....	64
CAPÍTULO V: DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1. Discusiones	71
5.2. Conclusiones	75
5.3. Recomendaciones	76
REFERENCIAS	
ANEXOS	

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Variables sociodemográficas
Tabla 2	Matriz de operacionalización de la variable síndrome de burnout
Tabla 3	Matriz de operacionalización de la variable satisfacción laboral
Tabla 4	Validez de contenido de burnout por medio del coeficiente V de Aiken
Tabla 5	Validez de contenido mediante jueces del inventario burnout por medio de la prueba binomial
Tabla 6	Validez ítem- test del inventario de síndrome de burnout de Maslach
Tabla 7	Análisis factorial y varianza total explicada del inventario de síndrome de burnout
Tabla 8	Confiabilidad del inventario de síndrome de burnout
Tabla 9	Evidencias de validez basada en el contenido de satisfacción laboral por medio de V de Aiken
Tabla 10	Prueba binomial según la pertinencia de satisfacción laboral
Tabla 11	Validez ítem- test de satisfacción laboral
Tabla 12	Análisis factorial y varianza total explicada del cuestionario de satisfacción laboral
Tabla 13	Confiabilidad de la escala de satisfacción laboral
Tabla 14	Estadístico descriptivo del síndrome de burnout
Tabla 15	Estadístico descriptivo de la satisfacción laboral
Tabla 16	Nivel de síndrome de burnout
Tabla 17	Nivel de satisfacción laboral
Tabla 18	Prueba de normalidad de la variable síndrome de burnout
Tabla 19	Prueba de normalidad de la satisfacción laboral
Tabla 20	Correlación entre síndrome de burnout y satisfacción laboral
Tabla 21	Correlación entre síndrome de burnout y las dimensiones de satisfacción laboral
Tabla 22	Correlación entre satisfacción laboral y las dimensiones de síndrome de burnout
Tabla 23	Correlación entre las dimensiones de síndrome de burnout y satisfacción laboral

**SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE
NIVEL PRIMARIA DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS ESTATALES DE LIMA
SUR**

FERNANDA CHÁVEZ MENDIZABAL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

La presente investigación se realizó con el fin de conocer cuál es la relación entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral en 154 docentes de nivel primaria de instituciones educativas estatales de Lima Sur. Se realizó la técnica encuesta, empleando el Inventario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI- ED) y la Escala de Satisfacción laboral de Sonia Palma Carrillo (SL-SPC). Ambos instrumentos pasaron por un proceso estadístico para obtener la validez y confiabilidad para la población. El diseño fue no experimental de corte transversal, el tipo de investigación es descriptiva y correlacional. Los resultados evidenciaron que no existe relación significativa entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral, sin embargo, en el nivel de satisfacción laboral, el 81.8% de los docentes presenta una alta insatisfacción laboral.

Palabras clave: Síndrome de burnout, satisfacción laboral, docente.

**BURNOUT SYNDROME AND JOB SATISFACTION IN TEACHERS OF PRIMARY
LEVEL OF STATE EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF SOUTH LIMA**

FERNANDA CHÁVEZ MENDIZABAL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

The present investigation was carried out to know what is the relationship between burnout syndrome and job satisfaction in 154 primary school teachers from state educational institutions in Lima Sur. The survey technique was carried out, using the Maslach Burnout Inventory – Educators Survey (MBI-ES) and the Job Satisfaction Scale of Sonia Palma Carrillo (SL-SPC). Both instruments went through a statistical process to obtain validity and reliability for the population. The design was non-experimental of cross section, the type of research is descriptive and correlational. The results showed that there is no significant relationship between burnout syndrome and job satisfaction, however, at the level of job satisfaction, 81.8% of teachers have high job dissatisfaction.

Keywords: Burnout syndrome, job satisfaction, teacher.

**SÍNDROME DE BURNOUT E SATISFAÇÃO NO TRABALHO EM PROFESSORES
DE NÍVEL PRIMÁRIO DE INSTITUIÇÕES EDUCACIONAIS ESTATAIS DO SUL
DE LIMA**

FERNANDA CHÁVEZ MENDIZABAL

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMO

A presente investigação se realiza com a fiança de conexão com a relação entre síndrome de burnout e satisfação laboral em 154 documentos de nível primário de instituições educacionais estatais de Lima Sur. Realize a pesquisa técnica, implementando o Inventario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-ED) e a Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma Carrillo (SL-SPC). Ambos os instrumentos são processados por um processo estatístico para obter a validade e a confiabilidade para a ocorrência. O projeto fue nenhum corte transversal experimental, o tipo de investigação descritiva e correlacional. Os resultados evidenciados de que não há relação significativa entre a síndrome de burnout e satisfação no trabalho, sem embargo no nível de satisfação no trabalho, 81,8% dos documentos apresentam uma insatisfação no trabalho.

Palavras-chave: Síndrome de burnout, satisfação no trabalho, professor.

INTRODUCCIÓN

El síndrome de burnout fue inicialmente expuesto en los estudios de Freudenberg (1974) a consecuencia del cansancio en el trabajo, fue encontrado en el personal que cumplía labores de voluntariado, en consideración, dentro de sus alcances destacó que esta condición es desfavorable para sus funciones y producía en consecuencia a un desequilibrio entre la dedicación que cada trabajador desempeñaba hacia sus funciones y las retribuciones laborales que recibían en compensación.

Los docentes enfrentan situaciones desfavorables a sus funciones académicas, entre la cuales resaltan la carencia de capacitaciones, la falta recursos materiales indispensables para el alumnado, la percepción de remuneración insuficiente, entre otras condiciones provocan que el estado de bienestar de los docentes sea perjudicado y afecte a sus funciones laborales, todas los factores que alteran su desempeño laboral limitan las capacidades de educación, provoca una percepción de apatía hacia sus alumnos, provoca bajas expectativas de logros y presunción de incompetencia ante las necesidades de su centro educativo (Sahili, 2015).

Estas problemáticas que afrontan los docentes tienen un impacto en la sociedad, en sus estudiantes y a nivel personal afecta a su salud mental, disminuye la satisfacción del educador, afecta el rendimiento profesional, la calidad de servicio, las funciones como docente, entre otros aspectos relacionados a sus capacidades y motivación (Álvarez et al., 2013). En este sentido, en esta investigación se destacan las variables en situación de riesgo en instituciones educativas estatales en Lima Sur. Por lo cual, el siguiente estudio se compone por los siguientes capítulos:

El primer capítulo desarrolló el problema de la investigación en donde se representó la realidad psicológica laboral de ambas variables, se justificó y describió la relevancia de la investigación, los objetivos, concluyendo el capítulo con las limitaciones que se presentaron en el desarrollo de la investigación.

El segundo capítulo desarrolló el marco teórico; se destacaron las investigaciones previas más relevantes, las bases científicas de las variables, además de incluir la definición de los términos utilizados que permitirá un mejor contexto de la información utilizada.

El tercer capítulo desarrolló el marco metodológico; se describió el tipo y diseño, la población y sus características, suposiciones de la investigación, variables y operacionalización, el método y técnica, las propiedades psicométricas de ambos instrumentos, técnicas de procesamiento y análisis de datos.

El cuarto capítulo correspondió al análisis de resultados e interpretación de datos más relevantes; a su vez, se dio a conocer los resultados descriptivos e inferenciales y contratación de hipótesis por las cuales se comprueban las propuestas iniciales.

El quinto capítulo describió las discusiones del estudio, se resaltaron los aspectos similares y contrarios, conclusiones de los resultados obtenidos, se destacaron conclusiones precisas y claras y recomendaciones en función a las teorías propuestas, se comparó por los instrumentos aplicados y se propuso recomendaciones relacionadas a los problemas relativos a la población

Por lo mencionado, la investigación aportó información actualizada en el síndrome de burnout y satisfacción laboral, con la finalidad de ampliar conocimientos y servir de antecedente para futuros estudios, por lo cual, se formularon estrategias en función a las conclusiones destacables en la población académica.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Realidad problemática

En la asamblea realizada a nivel mundial por expertos sanitarios en 2019, destaca la presencia de este síndrome en el trabajo como un tipo estrés crónico, caracterizándose así al no lograr ser gestionado con éxito en el momento pertinente, experimentado como consecuencia un progresivo agotamiento laboral, falta de motivación, reducción de la eficacia laboral y percepción negativa en relación al trabajo (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2019).

Como alternativa, durante años pasados se propuso satisfacer las necesidades básicas en centros laborales de tal manera que se logren prevenir consecuencias asociadas al estrés y posibles efectos mayores relativos al suicidio laboral, en tal sentido, se enfatizó en promover el bienestar de los colaboradores y su salud dentro de su centro de trabajo, comprendida también como la actitud del trabajador al cumplir con sus funciones con satisfacción (OMS, 2010).

En la actualidad, la satisfacción laboral dentro del entorno educativo se encuentra desprovisto de factores que faciliten el aprendizaje, por el contrario, es perjudicada por factores negativos que dificultan el proceso de enseñanza que desarrollan los docentes, en consecuencia, las alteraciones disfuncionales a estos cambios se denomina estrés, según el manual CIE 11 de la OMS, se detalla que, cuando se da un extremo negativo del estrés crónico, el manual clasifica estas características como síndrome de burnout. Para mayor contexto, a través del portal electrónico del diario El País (2019) se reconoce que 1 de cada 10 trabajadores presenta este síndrome, llegando hasta un 5% en casos críticos, sin embargo, esta clasificación aún estará en vigor dentro de los próximos años (Clasificación Internacional de Enfermedades, 2019)

Por otra parte, en Latinoamérica, entre el 12 y 15% de trabajadores refirieron haber sentido estrés y tensión en sus puestos de trabajo; en Argentina, un 26% de los colaboradores reportó que mantenía una carga mental por la exageración de trabajo, siendo un detonante para esta condición el continuo estrés laboral. Así mismo, en países como Brasil, Colombia y Chile se invierte menos del 15% del presupuesto al sector de enfermedades mentales. Por su parte, en Colombia casi un 25% de los hombres y el 28% mujeres calificaron su nivel de estrés del 1 bajo a 10 alto, catalogando hasta 10 puntos. En cuanto a Chile, asegura que el 28% de trabajadores refieren que el estrés y la depresión formaban parte su organización, y solo el 7% comentaron que habían tomado medidas para lidiar con estas dificultades laborales (Organización Internacional del trabajo, 2016).

Actualmente, los profesionales evocados al área educativa que pertenece al estado se encuentran inmersos a diferentes problemáticas, se ven sometidos a cargas laborales y un entorno laboral desfavorable. Según Álvarez et al. (2013), esta problemática influye significativamente en la calidad de servicio y su labor pedagógica que brinda al estudiante, viéndose afectado el servicio académico y proceso formativo de sus alumnos. En consecuencia, un docente no satisfecho laboralmente no se desempeñaría de manera eficaz.

El Ministerio de Educación (MINEDU, 2019) demuestra los datos de 600 000 estudiantes de 79 países; de los cuales en el Perú, contando con la colaboración de 342 instituciones educativas estatales y particulares, 8 028 estudiantes en base a competencia cognitivas (lectura, matemática y ciencia) y 1 942 competencia educación financiera obtenido como resultado; en lectura el puesto 66 con un puntaje de 401, ocupando en el área de matemática el puesto 64 con el puntaje de 400 y finalmente, se obtuvo ciencia en el puesto 65 con el puntaje de 404. De lo

mencionado, se da la importancia en profundizar la búsqueda de beneficios adecuados a las necesidades de los docentes y su satisfacción, por lo cual, sería un determinante del desempeño laboral en la educación de sus alumnos.

Otros de los principales puntos por los cuales se puede abordar la insatisfacción laboral es la remuneración del profesional. Según el MINEDU (2019) por parte del portal Ponte en Carrera, realizó un reporte donde analiza los ingresos de las carreras universitarias en el mercado laboral, encontrando que una de las carreras peor remunerada es la de educación, siendo los docentes educación primaria con un ingreso mensual de S/. 1, 000 hasta S/.1, 293.

Por otro lado, el Ministerio de Educación (2017) da a conocer la satisfacción con el reconocimiento que brinda el MINEDU a los docentes, el 52% se encuentra poco satisfecho y el 15% se encuentra nada satisfecho, estos porcentajes son bastante considerables con el 28% están satisfechos y el 5% restante muy satisfechos, en cuanto por parte de la sociedad hacia la labor del docente, el 46% se encuentra satisfecho, el 15% muy satisfecho y el contraste a ello, solo el 33% están poco satisfechos y el 6% no está nada satisfecho.

Por todo lo señalado, se considera el valor de analizar estas variables implicadas en la problemática para los docentes, y a través de lo analizado se pueda generar mayor conocimiento de manera significativa. Partiendo de lo citado se plantea la siguiente pregunta:

¿Qué relación existe entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de nivel primaria de instituciones educativas estatales de Lima Sur?

1.2. Justificación e importancia de la investigación

A nivel teórico, se aportó información en las variables evaluadas, entre la relación existente entre ellas o, por lo contrario, la independencia de las mismas, por

lo cual, la información presentada sirve para ampliar el conocimiento y fuentes científicas para próximas investigaciones con las mismas variables.

A nivel práctico, se beneficia a la población evaluada ya que a través de los resultados se logran formular métodos de prevención e intervención en la resolución de la problemática psico laboral en relación a ambas variables.

A nivel metodológico, ambos instrumentos psicométricos que fueron emplearon en esta investigación pasaron por una revisión de validez y confiabilidad para obtener resultados concisos en la población de los docentes, presentando instrumentos actualizados para medir dichas variables en muestras similares.

1.3. Objetivos de la investigación: general y específicos

1.3.1. General

Determinar la relación entre síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de nivel primaria de instituciones educativas estatales de Lima Sur.

1.3.2. Específico

1. Identificar el nivel del síndrome de burnout en docentes de nivel primaria de instituciones educativas estatales de Lima Sur.
2. Identificar el nivel de satisfacción laboral en docentes de nivel primaria de instituciones educativas estatales de Lima Sur.
3. Establecer la relación entre el síndrome de burnout y las dimensiones de satisfacción laboral en docentes de nivel primaria de instituciones educativas estatales de Lima Sur.
4. Analizar la relación entre las dimensiones del síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de nivel primaria de instituciones educativas estatales de Lima Sur.
5. Establecer relación entre las dimensiones del síndrome de burnout y las

dimensiones de satisfacción laboral en docentes de nivel primaria de instituciones educativas estatales de Lima Sur.

1.4. Limitaciones de la investigación

Principalmente, las restricciones y dificultad de accesos a la población objetiva, ya que solo corresponde a docentes de centros educativos nacionales de Lima Sur, por eso, los resultados solo serán dirigidos única y exclusivamente para esa población.

Por otro lado, se presentan limitación de aspecto temporal, ya que las instituciones educativas que pertenecen al estado tienen una malla curricular que debe ser cumplida por los docentes, elaborando su diario de clase, además son supervisados, generando que brinden un tiempo limitado para la aplicación de las pruebas psicométricas.

Finalmente, presentó limitaciones en cuanto a recursos humanos, debido a las restricciones sociales por pandemia, no se pudo acceder a instituciones educativas directamente, empleando los instrumentos psicométricos de forma virtual y en algunos casos, no se accedió a más docentes por no tener disponibilidad a los recursos tecnológicos, es por ello que, para tener una muestra consistente se abarca diversas instituciones educativas en diferentes distritos que pertenecen a Lima Sur.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudios

2.1.1. Internacionales

Zapata (2018) estudió el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en docentes en un centro educativo. La muestra que utilizó fue constituida por 99 docentes, pertenecientes al distrito de la Paz, Bolivia. Los instrumentos que empleó fueron inventario de estrés, el inventario de burnout y la escala de Palma. La investigación evidencia la correlación entre ambas variables. Además, dan a conocer que en profesores destaca el nivel bajo en burnout y el 56% presenta un nivel alto de satisfacción laboral.

Soto y Gonzáles (2018) investigaron la satisfacción laboral y desgaste profesional en instituciones oficiales. Evaluaron a una muestra conformada por 194 participantes (profesores, psicopedagogos, psicólogos, funcionarios, etc.) en España. Los instrumentos que emplearon fueron el cuestionario Font Roja y el Inventario de Maslach. Concluyendo que, existe una relación negativa e inversamente proporcional ($p=.000$) ($r=-.378$). Además, no se presenta el síndrome ya que tienen bajos niveles y altos valores en la satisfacción laboral.

Malander (2016) analizó al síndrome de burnout y la satisfacción laboral en educadores de nivel secundario. Evaluó a 123 profesores de seis establecimientos educativas en Argentina. Evaluó aplicando el inventario de burnout de Maslach y la escala de satisfacción laboral de Main - Oros, lo cual mostraron validez y confiabilidad para su población estudiada. Concluye en que existe relación entre los niveles de satisfacción laboral bajos se relacionan con el síndrome de burnout, además, se relaciona significativamente con la dimensión cansancio emocional. Finalmente, advierte que los profesores jóvenes tienen mayor predisposición a obtener burnout.

Navarro (2016) analizó la satisfacción laboral y estrés laboral en diversos sectores de trabajo, teniendo la participación voluntaria de 50 personas en México. El autor empleó el cuestionario de organizaciones laborales de Meliá y Peiró (1989) y el modelo demanda-control (DC) de Karasek (1979), ambas pruebas cuentan con validez y confiabilidad para la muestra empleada. Los resultados determinaron que existe correlación negativa e inversa, por lo cual, ante un mayor estrés laboral corresponderá una menor satisfacción laboral. Además, a través de la regresión simple, dio a conocer que la satisfacción laboral es una medida para predecir el estrés laboral.

Unamuno (2016) investigó la concordancia entre burnout y satisfacción laboral en profesores de primaria, teniendo la participación voluntaria de 219 docentes en Argentina. Utilizó el inventario de Maslach y la escala general de satisfacción laboral elaborada por Warr, Cook y Wall, ambas pruebas tenían validez y confiabilidad para la muestra. Encontró que no existe correlación significativa entre las variables, además, la satisfacción laboral y en burnout describe un grado medio. Por otro lado, demuestra una variedad en cuanto a la variable más en el sexo masculino que femenino para la dimensión de despersonalización. En cuanto a ambas variables no se determinó relación significativa según los años de experiencia y el sexo del docente.

2.1.2. Nacionales

Jacinto (2019) determinó la asociación entre burnout y satisfacción laboral en un centro educativo. Estuvo conformada por 45 docentes y 3 directivos, siendo un total de 48, pertenecientes al distrito de Carabayllo. Aplicó el inventario de Maslach y cuestionario de la satisfacción laboral de Palma; ambos instrumentos estaban adaptados para la muestra. Encontró que en dicha institución educativa presenta un

alto nivel en síndrome burnout con 58.33% y por las tres dimensiones que se divide: agotamiento emocional tiene un nivel alto con 54.17%, falta de realización personal con 62.50% y 1 de cada 2 docentes en despersonalización. Además, el 62.50% de los docentes demuestra satisfacción laboral. Concluyendo que existe asociación significativa entre ambas variables.

Zevallos (2019) investigó sobre el burnout y satisfacción laboral en docentes de Arequipa, trabajando con 37 docentes. Empleó el inventario de Maslach y la escala de satisfacción de Palma, mostrando validez y confiabilidad para la muestra empleada. La metodología del estudio es correccional, cuantitativo, básico – descriptivo. Los resultados demuestran que existe relación negativa, al obtener menor puntaje en el síndrome, mayor es el puntaje en la satisfacción en docentes(viceversa). Además, en el síndrome de burnout, los participantes se localizan en un nivel medio con 86% y la satisfacción en un grado regular con 62%.

Huamani (2019) investigó sobre síndrome de burnout y satisfacción laboral en maestros de primaria en. Participaron 33 profesores del nivel educativo secundario del estado ubicado en Cusco. Empleó el inventario de Maslach para docentes y la escala de satisfacción de Palma; elaborados y adaptados para la muestra. Determinando que, según dimensiones en burnout el 58% evidencia un valor medio de agotamiento, 94% alto valor en despersonalización y el 70% un valor medio en éxito individual, conociéndose así, 1 de cada 2 docentes presenta niveles altos de burnout y 73% presenta regular satisfacción en centro de labores. Concluyendo que ambas variables muestran relación.

Ausejo (2017) investigó las características sobre el burnout y satisfacción con el trabajo en estudiantes que cubrían funciones laborales. Para su muestra contó con la colaboración de 232 alumnos que pertenecían a un programa de estudios en una

universidad de Lima. Aplicó el Inventario de Burnout de Maslach, determinada por tres dimensiones y la escala de satisfacción laboral de Palma por cuatro dimensiones, los cuales demostraron validez y confiabilidad para la muestra. Concluyendo existe asociación inversa entre ambas variables, describiendo que, ante menores indicadores de burnout corresponderán a una mayor satisfacción.

Navarro (2016) indagó la asociación entre satisfacción laboral y burnout evaluando a 180 profesores en enseñan en centros educativos pertenecientes al estado en el distrito de chancay. Los instrumentos psicométricos que empleó fueron la escala de satisfacción laboral de Palma y el inventario de Maslach, manifestando que ambas pruebas mostraban validez y confiabilidad para la muestra. Según el autor, no existe asociación entre ambas variables, sin embargo, se encuentra relación entre el burnout y la dimensión de desarrollo personal y desempeño de tareas. Referente al grado en burnout, señaló que el 80.8% de los profesores presentan este síndrome y el 62.3% un nivel parcial de satisfacción.

2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado

2.2.1. *Burnout*

Conceptos.

Grau y Chacón (2004) definen burnout como un mecanismo de afrontamiento frente al estrés laboral, manifestándose de manera crónica e incapacidad por desarrollar estrategias funcionales de manera cotidiana para afrontarlas contingencias de sus labores, percibiéndose de manera insuficiente a sus necesidades y afectando en su desempeño laboral.

Rodríguez et al. (2017) destacan que el estrés laboral se da a conocer como un riesgo para los colaboradores de la enseñanza, debido a que su trabajo diario implica la relación directa con personas. En consideración, describen que esta

problemática se manifiesta cuando la persona no puede enfrentar las demandas del ambiente, sobrepasando así la capacidad laboral de cada trabajador.

Modelos teóricos.

Existen diversas fuentes que intentan dar a conocer al síndrome de burnout, es por eso que, se trata de explicar bajo teorías o modelos, ya que estos nos permitirán ver las influencias para generar este síndrome.

Modelo tridimensional de burnout de Maslach.

Según Olivares (2017) describe que el modelo desarrollado por Maslach en 1981 se compone por tres dimensiones, caracterizado por:

- Agotamiento emocional: Es el punto principal del burnout, decaimiento emocional influyendo negativamente en los afectos y las interacciones.
- Despersonalización: Son las actitudes y sentimientos negativos, cínicos e impersonales, generando un rechazo hacia otras personas. Implica actitudes impersonales y cínicas, generando sentimiento de distancia hacia los demás.
- Baja autorrealización personal: Considera la falta realización personal, bajo potencial alcanzado en cuanto a sus necesidades e intereses, teniendo como resultado la disminución del rendimiento e interacción negativa con otros compañeros laborales.

Modelo demandas – control.

Para Karasek (1979) este modelo sustenta que las cargas laborales superan las capacidades de suficiencia para afrontar efectivamente las dificultades laborales.

Entonces, lo diferencia en cuatro situaciones laborales:

- Un trabajo considerado estresante por la falta de control ante las demandas laborales desbordantes.

- Actividades constantes e intensas que perjudican el estado de equilibrio, control y respuesta ante las funciones laborales.
- Cuando el trabajador sobrepasa las capacidades necesarias para el puesto, provocando una pérdida de motivación y sentido para continuar con sus funciones.
- Finalmente, cuando existe un control óptimo y requerimientos deficientes para el logro de objetivos, provocando un nivel de estrés mínimo para la competitividad laboral.

Modelo vitamínico.

Warr (1987) sostiene que este modelo se basa en la influencia y efectos en los trabajadores a consecuencia de los estímulos laborales en las diferentes áreas de su vida.

Este modelo considera que la salud psicológica está determinada por componentes principales en la salud psicológica como: oportunidad para las relaciones interpersonales, claridad de información relevante, posición socialmente valorada, variedad de las tareas, metas generadas externamente, entre otras características específicas en el trabajo.

En cuanto a los componentes en salud psicológica en el trabajo presenta:

- Competencia: Es el nivel de la persona que distribuye recursos cognitivos, emocionales o psicomotores para enfrentar la presión que se presenta en su ambiente laboral.
- Aspiración: Es la conducta motivada del sujeto, está atento a las oportunidades que se presenta, esmerándose alcanzar desafíos u objetivos que considere importantes.

- Interdependencia: Mide el grado de la persona relaciona los comportamientos de independencia al grupo de trabajo, ya que las actitudes extremas en uno u otros sentidos son poco adaptativas.
- Bienestar psicológico: Es el estado afectivo de la persona, a diferencia de los componentes mencionados que hacían referencia a la conducta del individuo en relación con su ambiente.
- Funcionamiento integrado: Determina a la persona en su totalidad e incluye las relaciones de los anteriores componentes de la salud mental.

Modelo esfuerzo – recompensa.

Siegrist (1996) identifica situaciones poco satisfactorias que trata de explicar la base del estrés laboral se da cuando la combinación de un alto esfuerzo (habilidades, experiencias, capacidad, aptitudes y actitudes) y baja recompensa (estima, promoción, seguridad, ascensos y retribución). Dándose así que la interacción a largo plazo y respuestas asociadas se distingue según los siguientes tres factores:

- Estima: reconocimiento, trato adecuado, respeto y apoyo adecuado.
- Control de estatus: estabilidad en el centro de trabajo y perspectiva de promoción.
- Salario: de acuerdo a como el colaborador se desenvuelve, es por ello, que debe ser de manera equitativa y justa.

Por lo tanto, cuando hay un elevado esfuerzo, una baja retribución y una falta de control sobre su propio estatus ocupacional, se genera estrés laboral. Al darse todo lo mencionado el modelo deduce que generaría un decaimiento en el trabajador en cuanto a su productividad y autoestima.

Modelo de Lázaro.

Santner (2011) hace referencia a Lázaro quien realiza una distinción entre eustrés y distrés. Entonces, el eustrés es designado a un modo de desafío a dominar, la causa positiva de este radica en la esperanzada de un sentido seguro de logro o expectativa de reconocimiento por parte de otros, este tipo de experiencia fortalece la autoestima y autoconfianza.

Por otro lado, las situaciones que presenta el individuo como un desafío pueden ser percibidas por otras como estresantes. Por lo tanto, la evaluación depende de aspectos biográficos y factores de personalidad. El término angustia se divide en dos categorías: angustia de primer orden y angustia de segundo orden.

La angustia de primer orden significa una experiencia de estrés temporal, debido al miedo hace una situación que se evalúa negativamente e inmanejable, si tal situación, a pesar de desafiar el miedo al fracaso, intenta arreglarlo positivamente, tendrá una sensación de logro garantizando bienestar.

Si es de lo contrario, no domina con éxito alguna situación similar conduce a la angustia de segundo orden. Entonces, el distrés de segundo orden, si se basa en una experiencia de falla concreta y de manera negativa frecuentemente, se basaría en un constante nivel de estrés.

Factores causales.

La docencia, como otras profesiones, van teniendo cambios para un mejor desempeño, a medida que las reformas del estado y de la sociedad van cambiando, esta profesión tiene que adecuarse a las nuevas demandas. Se debe considerar que, no para todos pueden ser los mismos factores que cause este estrés crónico, puede perjudicar a un individuo, pero no afectaría de la misma manera que a otra persona. Es por ello, que Sahili (2015) menciona diversas causas en el docente, dentro de ello están:

- a) **Causas específicas:** se refiere a factores que han cambiado, siendo docente – alumno a pasar el estudiante a un agente multi presionante por su transformación.
- Sociedad hiper moderna: algunos de los aspectos que ha afectado en la actualidad pueden ser a la serie de cambios ocurridos en la familia.
 - La tolerancia de los padres hacia los hijos: dejando de lado la disciplina y tratando de complacerlos en todo momento e idealizando la vida habitual. La educación cada vez más permisiva; al tener como modelo a padres permisivos es complicado que sigan instrucciones porque evidencia ese patrón dentro del hogar.
 - La libertad de la persona como el máximo valor: al idealizar la libertad por la cultura se produjo un individualismo que obliga al docente evitar la estrictión a sus estudiantes, generando que no siga sus objetivos.
 - La mercantilización del mundo: el alumno desde pequeño aprende sobre el proceso de bienes y servicios de la vida, adquiriendo productos y desechándolos, llevando al alumno a deliberar el sentido del conocimiento, si no obtiene en él algún tipo de posesión, no lo considera como necesario.
 - Neofilia: hace hincapié al placer de lo nuevo en la tecnología, los alumnos al no tener un aparato tecnológico moderno se sienten atrasados al no comunicarse con su entorno, pero no lo utilizan con un fin de apoyo, sino de estatus, siendo un enfrentamiento contra lo externo y considerándose como excusa para evitar clases o retirarse del salón.
 - Neocultura: la nueva forma de vivir en la sociedad se ha determinado al conocimiento como algo superficial, haciendo énfasis a la tecnología, no es

lo mismo que adquirirlo de forma consciente y con el involucramiento a los que profundizan.

- Prioridad: mantener el orden en clase, debido al nuevo tipo de alumno, el docente gasta sus esfuerzos actividades ajenas a sus funciones.

Siendo posible que el incremento de este síndrome sea por la adaptación de diversas manifestaciones y efectos que en los alumnos.

b) Causas generales: el docente se desilusiona debido a la relación negativas y las condiciones, generando causas generales. Se da a conocer:

- La desilusión gradual del trabajo: al generarse una ilusión y esfuerzo sobre lo que podía obtener en su centro de labores en cuanto a sus deseos, acciones y recompensas en el trabajo, se da este desajuste al no encontrarle relación. Además, los ingresos de los docentes contratados, se da solo en su periodo de periodo de trabajo, teniendo así, una desilusión para los que quisieron disfrutar de la vida enseñando y requieren buscar otras formas de progresar.
- Menos control en la vida: desde la época caverna, el hombre buscó tener control sobre su trabajo. La inestabilidad se da cuando el docente no puede manejar situaciones, ya que ellos al formarse profesionalmente los preparan en conocimiento y tomarán decisiones en el aula y que estas serán acatadas por los alumnos. Al enfrentarse a estas dificultades en los alumnos, ven a sus esfuerzos como inútiles.
- Ilusión del control y disonancia cognitiva: la incongruencia entre como pensaría que sería sus actividades y acciones en el aula y los resultados de menos control que presenta en el aula, provocando cambios cognitivos, frustración y desgaste de las creencias.

- Preferencias a unos en detrimento de otros: los trabajadores no perciben equidad o un trato justo, pero si observan un trato equitativo, los trabajadores se sentirán reconocidos y respetados.
- La estética con predominio sobre la ética: las instituciones educativas publicitan la entidad viéndolo atractivo por fuera y descuidando la formación de calidad en los estudiantes.
- Agudización de la discrecionalidad laboral: los directivos al tener una amistad y apoyar algunos docentes, los demás profesores pueden sentir una injusticia o que dañan sus derechos. Manifestándose así diferentes factores de falta de equidad: algunos docentes tienen más ingresos, más horas laborales, mejor horario, obtienen permisos, más prestigio e influencia, mejores condiciones físicas de trabajo, mayor seguridad a las políticas y un mayor crecimiento a comparación de otros docentes que no tienen el reconocimiento de los directos.

Por lo mencionado, se daña la institución y da inicio a un deterioro en el desenvolvimiento que brindan los docentes afectados.

- Presión para volver al maestro un actor político: el docente al respetar sus derechos y ver que no sea asume la política interna en su institución, se ve obligado asistir a huelgas, marchas o diversas manifestaciones para defenderse. Lo cual, la sociedad asume como se desvirtúa la actividad y vocación del docente.

c) Causas individuales:

- Tipología de personalidad: Sahili (2015) menciona los patrones de conducta de la personalidad del profesor y la relación con su centro de labor y salud, para ello toma como referencia a Friedman y Rossenman (1974) postulando

personalidades tipo "A"; afrontamiento en dificultades y tipo "B"; se ajustan al entorno. Más adelante, Morris y Greer (1980) denominan al tipo "C" los caracterizan de ser bastantes sumisos y contralan sus sentimientos. Por último, Denollet (2000) da a conocer la personalidad tipo "D" que son aquellos que presentan ideas crónicas negativas sobre el exterior, pérdida de sus relaciones interpersonales normales y el control excesivo de sus sentimientos en el ambiente. A continuación, se detalla:

Tipo A: Se muestra impaciente, en su organización conflictiva y dominante causándole cardiopatías.

Tipo B: Se muestra tranquilo, en su organización expresa sus emociones y aparentemente no le podría causar daños fisiológicos.

Tipo C: Se muestra pasivo, en su organización inhibe de su defensa y es propenso al cáncer.

Tipo D: Se muestra negativo y pesimista, en su organización se aleja y se le ve mal humorado. Además, podría presentar cardiopatías e hipertensión.

Después de lo mencionar el tipo de personalidad, se puede dar conocer que el tipo de personalidad "A", "C" Y "D", son los más tendenciosos a desarrollar un desgaste laboral.

- Otras consideraciones de la personalidad, ayudan a la manifestación del síndrome se deben: Disminuido autocontrol, dependen de eventos de control externo, baja autoeficacia y baja autoestima.

Fases o proceso del síndrome.

Para Edelwich y Brodsky (1980) mencionan cuatro etapas previas a obtener el síndrome:

- Entusiasmo: el trabajador al iniciar se ilusiona por su labor, ve a su profesión como algo estimulante, se involucra y posee una alta valoración de su capacidad profesional, a pesar de asumir tareas que no le corresponde de forma voluntaria.
- Estancamiento: el trabajador presencia que no realiza las expectativas sobre el trabajo, viéndose como algo complicado de cumplir aun cuando está el esfuerzo, siendo sus expectativas frustradas perdiendo así el idealismo a su trabajo y dando inicio a la frustración.
- Frustración: al tener estancamiento, las expectativas son frustradas. La desmotivación laboral y la desilusión predominan generando problemas emocionales, conductuales y físicos.
- Apatía: El trabajador al no tener recursos personales para afrontar la frustración genera mecanismos de defensas, como conductas evitativas y distanciamiento hacia las labores profesionales.

Signos del síndrome de burnout.

Según Gutiérrez et al. (2006) existen diversas manifestaciones que se puede considerar como parte del estrés crónico.

- Negación: no acepta la situación que está atravesando.
- Aislamiento: se aleja voluntariamente de su familia, compañeros de trabajo y amistades.
- Ansiedad: sensación de incertidumbre y anticipación constante.
- Miedo: temor acudir a su centro de labor.
- Ira: incluye la falta de calma y control, evidenciándose un enojo desproporcionado al disgusto al tratar con compañeros de trabajo.
- Fuga: llega tarde o muestra desinterés por su centro de labores.

- Adicciones: se da inicio o incremento de alguna sustancia legal o ilegal.
- Culpabilidad y autoinmolación: el trabajo que desarrollan lo ven como castigo o tienen sentimiento exagerado de que su asistencia es obligatoria en su centro de labor.
- Cargas excesivas de trabajo: acceder diversos turnos o sobrepasar el periodo de su horario laboral.
- Comportamiento riesgoso: conducta no característica del individuo, siendo de lo mínimo hasta lo más peligroso.
- Sensación de estar desbordado y con desilusión: conmoción de no seguir laborando con la misma satisfacción que al inicio, sintiendo una fatiga crónica.
- Abandono de sí mismo: evidencia desarreglo y mal higiene personal. Además, alteración en su hábito alimenticio con pérdida o aumento exagerado de peso.
- Desorganización: incapacidad para mantener una estructura continua, impide aprender, además obviar responsabilidades asociadas a su vida personal, familiar, académica, laboral y social.

Consecuencias del síndrome dentro de la institución.

Según Rodríguez et al. (2017) a través de un estudio cualitativo, obtuvo información brindada por los alumnos que observaron las conductas del docente causado por el estrés crónico, además de cómo repercute en los alumnos.

a) Docente

Según Rodríguez et al. (2017) describen conductas del docente causado por el estrés crónico, siendo los siguientes:

- Evidenciaban sucesos de irritabilidad, volumen alto en su voz y golpes en el pupitre, por sucesos que eran simples.

- Trataba cada aspecto derivándolo a otro personal de la institución cuando la responsabilidad es del docente.
- Si dentro de su horario hay un problema grave entre los alumnos, el docente deriva al tutor para que se encargue de corregir la mala conducta.
- Se le denota cansado.
- En un mes, no asiste una o dos veces a clase.
- Continuamente llega fuera de su horario de ingreso.
- Con frecuencia tiene inconvenientes con el grupo que estaba a su disposición.
- Al no poder tolerar a los alumnos, los dejaba salir 5 o 10 minutos antes del horario.
- Comentaba a los alumnos sobre sus problemas propios.
- Estaba atento a los errores y lo que realizaban sus colegas para usarlo negativamente.
- Disfrutaba los problemas de los demás.

De lo planteado, se puede dar a conocer que la conducta del docente se ve reflejada dentro de la institución por parte de los alumnos, evidenciándose situaciones negativas que perjudicaría el desempeño del docente, sino que también afectaría a los escolares.

b) Alumno

Según Rodríguez et al. (2017) la profesión del docente requiere de una adecuada relación con los estudiantes para obtener una enseñanza significativa y cualquier problemática que se da en docente – estudiante impactará de forma negativa por la actitud del profesor.

La información brindada por los alumnos al tener los docentes esas conductas y/o actitudes desadaptativas, ellos manifiestan lo siguiente:

- La percepción que tienen hacia el docente es: insoportable, estresado, magnifica los errores y cambia de actitud ante figuras de autoridad.
- Se sienten: Maltratados, agobiados, agredidos verbal, psicológica y físicamente (tomarlo por los brazos y los jala, retirándolos del salón), ridiculizarlos con frecuencia delante de sus compañeros.
- Su actitud en los alumnos es dé: Desinterés, apatía, indisciplina y reto.
- Manifiestan: Rebeldía; reiteradas protestas, oposición a las normas, enfrentamiento recurrente con los profesores y padres.

2.2.2. Satisfacción laboral

Conceptos.

Aamodt (2010) hace referencia que la satisfacción laboral se establece cuando existe una alta respuesta relacionada a los deseos, valores y expectativas que progresivamente se expresan durante el tiempo de labores dentro de una institución.

Palma (1999) fundamenta que es la disposición que se establece con sus funciones laborales basados en sus pensamientos positivos sobre su trabajo, generados según el transcurso de su tiempo de actividad laboral.

Modelos teóricos.

Existen diversas fuentes intentando de explicar la satisfacción laboral, por eso que, se trata de fundamentar bajo teorías, ya que esto permitirá evaluar las condiciones y entorno en el que labora cada docente.

Modelo de satisfacción laboral de Palma.

Según Palma (1999) explicará un conjunto de características a las cuales se atribuye un conjunto de beneficios subjetivos caracterizada por:

- Desempeño de tareas: El grado del resultado sustancial en la vida o labores de otras personas.

- **Materiales e infraestructura:** Es una evaluación en relación de los elementos o disposiciones que regularizan su desempeño dentro de su centro de trabajo.
- **Relaciones sociales:** Evaluación al empleo en relación al reconocimiento de la persona o de un grupo relacionadas a la labor en función a los logros o por el impacto de los resultados.
- **Beneficios remunerativos y/o laborales:** Los beneficios remunerados por el resultado de la labor que realiza, sin embargo, varía en los empleados ya que su nivel de satisfacción puede variar de acuerdo a la motivación necesaria a través de su bonificación.
- **Políticas administrativas:** Es el estado de normas encaminadas a formar al trabajador y la relación laboral.
- **Actualización personal:** La capacidad progresiva por desarrollarse laboralmente dentro de su área o en puestos superiores.
- **Respeto por la autoridad:** Valoración en relación a su encargado en función de sus acciones y actitudes.

Teoría de la motivación de Maslow.

Quintero (2007) a través de una jerarquía que dirige el comportamiento de la persona, a medida que va satisfaciendo necesidades surgen una nueva necesidad.

Consta de cinco categorías que son:

- **Necesidades fisiológicas:** Se considera de origen biológico y de subsistencia del hombre, como el hambre, sueño, sed, entre otros considerándolas como necesidades básicas.
- **Necesidades de seguridad:** Cuando se haya cumplido la primera necesidad fisiológica se dirige a este tipo de protección física y de salud.

- Necesidades de amor y pertenencia: Contiene la motivación por pertenecer a un determinado sector, esto se representan en la persona al mostrar deseos de casarse, formar familia y pertenecer a una comunidad.
- Necesidades de estima: Da hincapié al amor propio y el respeto de los demás a través del reconocimiento de logro de objetivos.
- Necesidades de autorrealización: Es el último nivel de jerarquía, se basa en lo que el individuo está destinado hacer y ser, es decir, es el máximo de la persona en base a una actividad específica.

Teoría de la motivación – higiene.

La teoría de motivación describe condiciones internas que dirigen la conducta hacia propósitos beneficiosos en el entorno laboral, no depende de condiciones externas, por el contrario, las condiciones de mantenimiento hacen sentido a un conjunto de esfuerzos externos que mantienen el comportamiento deseado para su desempeño laboral (Herzberg, 1960).

Determinando así, que los factores de motivación intrínsecos se desarrollan durante la actividad por sí misma, influyen y se llaman factores higiénicos, los cuales se refieren a los siguientes:

- Factores económicos: Se considera a los sueldos y prestaciones que les brindan a los trabajadores.
- Condiciones laborales: Considera al entorno físico en cuanto a su seguridad, iluminación y temperatura.
- Seguridad: Se basa en las políticas justas de trabajo, procedimientos en la compañía y por los privilegios de haber pertenecido por un tiempo prolongado.

- Factores sociales: Las interacciones y convivencia con los demás trabajadores.
- Categoría: Considera a los títulos de los puestos, oficinas personales con adecuada ventilación y acceso a los servicios de los directivos.

Además, existen factores que contribuyen en la motivación son:

- Trabajo estimulante: Posibilidad de desarrollarse plenamente y manifestarse como es.
- Sentimiento de autorrealización: La convicción de realizar algo vital y de valor referente a las aspiraciones de la persona.
- Reconocimiento de una labor bien realizada: La certeza de realización de una labor significativa por parte de los demás.
- Logro: La ocasión de realizar proyectos innovadores.
- Responsabilidad mayor: La meta de nuevas labores y trabajos que desarrolla al área del puesto y manifiesten a la persona un mejor control de sí mismo.

Teoría de satisfacción por facetas.

existen dos tipos de proceso, satisfacción intrapersonal e interpersonal. Determinando que, la satisfacción intrapersonal se refiere a la recompensa obtenida por un beneficio dentro de su labor y la satisfacción interpersonal está compuesta por la recompensa recibida. Concluyendo que, las influencias personales no son determinantes en la satisfacción, la interpersonal también forma como parte de un rol relevante dentro de la satisfacción (Lawler, 1973).

Factores causales.

Perry (1961) mencionan gran parte de colaboradores buscan y desean obtener el reconocimiento en su centro de labores y gran parte de su vida. Buen ambiente; el lugar presenta un impacto directo del rendimiento del colaborador. Competencia de

la dirección; si la orientación donde se desenvuelven lo perciben como incompetente, no lo verán como gratificante pertenecer a la organización y por ende, no cumplirán con sus actividades establecidas. Seguridad en el empleo; la satisfacción que encuentre el colaborador dentro de su organización será el determinante para ver que el grado de sentimiento, de participación, de creencias y de logros hacia la direccionalidad de objetivos.

Tipos de satisfacción laboral.

Según Huamani (2019) para el análisis de este constructo, son distinguidos por sus características específicas. La satisfacción general; siendo el indicador que presencia el colaborador hacia los distintos aspectos por el empleo y la valoración positiva; el valor bajo o alto de agrado ante determinadas condiciones de empleo.

2.3. Definición de la terminología empleada

Docente: Díaz (2006) actuación de mediar y formar, reflexiona sobre su práctica pedagógica para mejorar y/o fortalecer y desde ese punto, elaborar nuevos conocimientos, además construye y enseña nuevos saberes para enfrentar a situaciones.

Estrés: Kinicki y Kreitner (2003) mencionan que el estrés es, generado por alguna situación externa que involucra exigencias físicas o fisiológicas.

Síndrome de burnout: Freudenberg (1974) definió como desgaste laboral representado por la pérdida de interés, decepción y agotamiento producto de la labor cotidiana, desarrolla por profesionales que ejercen ayuda y servicio no logrando alcanzar su propósito en su labor.

Satisfacción laboral: Palma (2000) refiere como la disposición frente al trabajo, la cual, está caracterizada en valores y creencias desarrolladas por su experiencia laboral.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Gómez (2012) describe el tipo descriptiva- correlacional, porque representa y determinan la correlación de ambos constructos, además tiene un enfoque cuantitativo ya que analiza los números obtenidos de cada respuesta, codificando las variables a través de instrumentos psicométricos.

3.1.2. Diseño de investigación

Iglesias y Cortés (2004) el diseño no experimental de corte transaccional, debido a que no se manipularán los constructos, este diseño solo dedica funciones a la observación de fenómeno que se presenta dentro de un ambiente natural en un solo momento.

3.2. Población y muestra

Hernández et al. (2014) mencionan que la población es un conjunto de todos los integrantes que coinciden con un conjunto de criterios encontrado en un grupo.

La población estuvo compuesta por 154 docentes de 1° a 6° del nivel primaria de centros educativos del estado y que pertenecen a Lima Sur, entre edades de 25 a 64, de ambos sexos, que laboran en San Juan de Miraflores, Villa el Salvador, Villa María del Triunfo, Lurín, Pachacamac, San Bartolo, Punta Hermosa, Punta Negra y Pucusana.

Cortés e iglesias (2004) dan a conocer que el muestreo censal se emplea cuando es necesario conocer todos los datos de los evaluados o al obtener una base de datos de accesible. Así, la muestra es toda la población.

En ese sentido, la población estará compuesta por 154 profesores de centros educativos estatales de Lima Sur que cumplan los siguientes criterios:

Criterios de inclusión:

- Participación voluntaria
- Docentes que trabajen bajo entidad del estado.
- Pertenecen a Lima Sur.

Criterios de exclusión:

- No decida firmar consentimiento.
- No concluyan el cuestionario y/o inventario.
- Docente que labore en una entidad privada.

A continuación, se da a conocer la distribución de la población en base a variables sociodemográficas.

Tabla 1*Variables sociodemográficas*

Variable	Categoría	f	%
Sexo	Femenino	44	28,6
	Masculino	110	71,4
Edad	Adulto primario	33	21,4
	Adulto intermedio	82	53,2
	Adulto tardío	39	25,3
Distritos	Punta Hermosa	2	1,3
	Punta Negra	3	1,9
	Pachacamac	4	2,6
	San Bartolo	4	2,6
	Pucusana	11	7,1
	Lurín	14	9,1
	V. M. T.	31	20,1
	S. J. M.	34	22,1
	V. E. S.	51	33,1
Total		154	100

Nota: V. M. T. (Villa María del Triunfo); S. J. M. (San Juan de Miraflores) y V. E. S. (Villa el salvador).

En la tabla 1, se evidencian las características de los evaluados. En función sexo, se observa que el 71,4% son femenino y el 28,6% de sexo masculino. En función edad, se evidencia que, del total de la población estudiada, el 53,2% se encuentra en la etapa adulto intermedio; 40 a 49 años. Por otro lado, el 25,3% en la etapa adulto tardío; 50 a 64 años. Finalmente, el 21,4% en la etapa adulto primario; 25 a 39 años. En función a los distritos, se evidencia que, del total de la población estudiada de Lima Sur, la mayoría fue en V.E.S. con 33,1%. Por otro lado, San Juan de Miraflores con 22,1%, seguido en V.M.T. con 20,1% y el menor fue de Punta Hermosa con 1,3%.

3.3. Hipótesis

3.3.1. Hipótesis general

H₀: Existe una relación estadísticamente significativa entre síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de nivel primaria de instituciones educativas estatales de Lima Sur.

3.3.2. Hipótesis específicas

H₁: Existe relación estadísticamente significativa entre síndrome de burnout y las dimensiones de satisfacción laboral en docentes de nivel primaria de instituciones educativas estatales de Lima Sur.

H₂: Existe relación estadísticamente significativa entre las dimensiones de síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de nivel primaria de instituciones educativas estatales de Lima Sur.

H₃: Existe relación estadísticamente significativa entre las dimensiones del síndrome de burnout y las dimensiones de satisfacción laboral en docentes de nivel primaria de instituciones educativas estatales de Lima Sur.

3.4. Variables – Operacionalización

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable síndrome de burnout

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Respuestas	Niveles	Escala de medición
					0= Nunca		
Síndrome de burnout	Según Freudenberger (1974) define como una condición de agotamiento, desilusión y desinterés debido a la labor cotidiana ante las prestaciones de servicios, además de expectativas inalcanzables.	Se mide el puntaje total del Inventario de Burnout de Maslach y también por dimensiones.	Cansancio emocional	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	1=Pocas veces al año	Bajo [1 -33]	Ordinal
			Despersonalización	5, 10, 11, 15, 22	3= Unas pocas veces al año o menos	Normal [34 – 66]	
			Realización personal	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	4= Una vez a la semana 5= Pocas veces a la semana	Alta [67 – 99]	
					6= Todos los días		

Tabla 3*Matriz de operacionalización de la variable satisfacción laboral*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Ítems	Respuestas	Niveles	Escala de medición
Satisfacción laboral	Davis y Newstrom (2011) mencionan que la satisfacción se localiza como la remuneración, condiciones de trabajo, trabajos, el superior inmediato, también considera otros factores claves: genero, grado y el espacio, entre otros, resaltando su comportamiento laboral.	Se a través Escala de Satisfacción laboral y también por dimensiones.	Condiciones materiales y/o físicas de la infraestructura	1, 13, 21, 28, 32	1= Totalmente de acuerdo	Alta satisfacción: [>168]	Ordinal
			Beneficios laborales y/o remunerativos	2, 7, 14, 22		Parcial satisfacción [149-167]	
			Políticas administrativas	8, 15, 17, 23, 33	2= De acuerdo	Regular satisfacción [112-148]	
			Relaciones sociales	3, 9, 16, 24	3= Indeciso	Parcial insatisfacción [93 – 111]	
			Desarrollo personal	4,10, 18, 25, 29, 34	4= En desacuerdo	Alta insatisfacción [< 92]	
			Desempeño de tareas	5, 11, 19, 26, 30, 35	5= Totalmente desacuerdo		
			Relación con la autoridad	6, 12, 20, 27, 31, 36			

3.5. Métodos y técnicas de investigación

A continuación, se va a detallar los instrumentos utilizados en la investigación:

Inventario de Burnout de Maslach

Se utilizó como instrumento psicométrico el Inventario de Burnout de Maslach (MBI), Elaborada por las psicólogas C. Maslach y S. Jackson en Estados Unidos de 1986. Trabajó con 1025 participantes de diferentes profesiones de prototipo asistencial. Teniendo como objetivo medir el estrés asistencial.

Para ello, consideraron una serie de procesos:

Para la realización de dimensiones, variables e hipótesis propuestas, no se basó en un fundamento teórico, esto se debe a las limitaciones de modelos sobre el síndrome. Siendo este instrumento tomado como referencia para investigaciones posteriores, es por ello que se da origen a través de la entrevista y datos de cuestionarios para el inicio de estudios exploratorios de sentimientos y actitudes que caracterizan al profesional con síndrome de burnout. Su versión concluyente pasó por una serie de procedimientos experimentales que tomaron ocho años.

Primera muestra para variables políticas

Se emplearon 47 ítems que meden intensidad y frecuencia, siendo una escala de tipo Likert 0-6 y 0-7. Luego a través de un estudio de 605 profesionales de servicios sociales y comunitarios, permitieron recolectar sus preferencias, siendo sometidas a análisis factoriales de componentes y los resultados permitieron seleccionar solo 25 para saber qué elementos contribuían a las dimensiones. Por último, quedaron las dimensiones de frecuencia, ya que estaban mejor definidos y presentaban una mejor gama de respuestas bastantes usual. Estos eran nominados 0= nunca; 1= pocas veces al año o menos; 2= una vez al mes o menos; 3 = unas pocas veces al mes; 4

= una vez a la semana; 5 = pocas veces a la semana; 6= todos los días. Siendo su frecuencia del 0 al 6.

Segunda muestra para la elaboración de dimensiones

La nueva muestra en profesionales fue de 420 y por análisis factorial en sus resultados coinciden con los datos previos. Esto permitió la alianza de las dos muestras, siendo un total de 1.025, realizando el análisis factorial y obteniendo una solución de cuatro factores, sin embargo, las tres primeras dimensiones tenían saturaciones superiores a la unidad. Entonces, la estructura tridimensional fue replicada y a partir de ello, se definieron las variables del sujeto con este síndrome:

- Cansancio emocional: describe al trabajador como una persona emocionalmente agotada por la labor propia.
- Despersonalización: describe a la persona como fría y una respuesta impersonal hacia los cuidados del profesional.
- Realización personal: refiere al éxito en la propia labor con personas y sentimientos de competencia.

Los participantes de la investigación fueron en total 1.025 trabajadores de diversas profesiones. Se empleó el análisis factorial ortogonal; las saturaciones factoriales de matriz patrón y comunalidades de cada variable, mostrando validez. Además, muestra evidencia que todos los ítems alcanzan correlaciones entre ítems y test con puntajes superiores 0,27.

Para el primer estudio, los valores de alfa de Cronbach en agotamiento emocional es 0,90; realización personal 0,72 y para despersonalización 0,76. En el segundo estudio, los valores de alfa de Cronbach la dimensión realización personal 0,72, en despersonalización es 0,74 y en agotamiento emocional es 0,88. Finalmente,

los autores analizaron el coeficiente de Alfa el cual les permitió estimar la confiabilidad .78, lo cual indica que el inventario es fiable.

El inventario es auto aplicable, en diferentes modalidades con una duración para completar de un máximo de quince minutos. Para evitar cualquier tipo de sesgo de respuesta se debe mencionar como una encuesta del profesional frente a su trabajo, considerando que es de carácter privado y confidencial. Además, la persona que evalué no debe ser un supervisor o mando directo, ya que dificultaría la creación de un buen clima. Ante alguna duda de un participante se debe responder con “intente contestar de acuerdo con lo usted piensa o siente sobre ese tema”, siempre aclarando que se responda con sinceridad y cumpla con todos los criterios.

Para la obtención de las puntuaciones, la prueba está conformada por 22 ítems, teniendo como fin medir al burnout. Para considerar a la persona con indicios de este síndrome debe presentar niveles altos en despersonalización y agotamiento, por el contrario, baja realización.

La escala de burnout es de tipo Likert, calificando del 0 al 6; nunca a todos los días y los ítems se presenta de manera positiva:

- Agotamiento emocional, presenta 9 enunciados (20, 16, 14, 13, 08, 06, 03, 02 y 01) y obteniendo como máximo 54 puntos.
- Despersonalización, está formada por 5 enunciados (22, 15, 11, 10 y 05), obteniendo como máximo 30 puntos.
- Realización, presenta 8 enunciados (21, 19, 18, 17, 12, 09, 07 y 04) y consta de una puntuación máxima de 48.

Seisdedos (1997) realiza una adaptación aplicando en un grupo de 605 profesionales de sanitario y servicios sociales que estén en sometidos a labores de tensión o estrés emocional. Los resultados fueron estudiados en el análisis factorial,

determinando diez dimensiones para el inventario, además permitió la selección de veinticinco ítems que mejor se relacionan a las dimensiones. La corroboración fue aplicada a otra muestra y también se realizó el análisis factorial, encontrándose puntajes similares. Por ese motivo, se unió ambas muestras y consideró tres dimensiones porque tenían saturaciones superiores a la unidad. Además, se apoyó de la validez convergente al evidenciar que los ítems del inventario recogen constructos en relacionados al estrés asistencial.

En cuanto a la confiabilidad, se examinó en base a la consistencia interna de alfa de Cronbach, los valores determinaron: dimensión de cansancio emocional fue de 58, despersonalización 36 y realización personal 45 de confiabilidad.

Por otro lado, Fernández (2002) realizó en 334 profesores de nivel primario en 170 centros educativos pertenecientes al estado estatales y 94 instituciones privadas de Lima.

Al realizar validez de contenido, lo hizo mediante la validación de 9 jueces y por el coeficiente de V de Aiken. También, se aplicó la validez de constructo por el método de intra prueba, efectuando el análisis factorial confirmatorio para establecer si las tres dimensiones que se presenta en la validez original mantenían también en la muestra que se trabajó. Determinando que, el inventario presenta validez de constructo. Además, muestra evidencia en la dimensión agotamiento emocional, todos los ítems alcanzan correlaciones entre ítems y test con puntajes superiores 0,27 y su confiabilidad es de 0,78. En la dimensión despersonalización tiene correlaciones entre 0,22 y 0,34 y su confiabilidad es de 0,76, lo cual se mantiene y para la dimensión de realización personal es 0,27 y 0,46 con un alfa de Cronbach de 0,74. Concluyendo que, todos los ítems de las dimensiones logran obtener puntajes fiables.

Asimismo, en el presente estudio se determinaron las propiedades psicométricas a través de un estudio piloto.

Validez de contenido

Tabla 4

Validez de contenido de burnout por medio del coeficiente V de Aiken

Ítem	J 1		J 2		J 3		J 4		J 5		J 6		J 7		J 8		J 9		J 10		Aciertos	V. Aiken	Aceptable
	P	C	P	C	P	C	P	C	P	C	P	C	P	C	P	C	P	C	P	C			
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100%	Si
2	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	90%	Si
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	95%	Si
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100%	Si
5	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	95%	Si
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100%	Si
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100%	Si
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100%	Si
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100%	Si
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100%	Si
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	9	95%	Si
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	9	95%	Si
13	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	90%	Si
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	9	95%	Si
15	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	6	80%	Si
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	8	90%	Si
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100%	Si
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	8	90%	Si
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100%	Si
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	9	95%	Si
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100%	Si
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	9	95%	Si

En la tabla 4, se observa que, los 10 jueces coinciden en manifestar su acuerdo en el inventario de burnout, alcanzando un coeficiente de V de Aiken superiores al

80% en cada ítem, lo que indica que esta prueba recluta evidencia de validez de contenido.

Tabla 5

Validez de contenido mediante jueces del inventario burnout por medio de la prueba binomial

Juez	Grupos	Categoría	N	P. observada	P. prueba	P
J 1	1	1	22	1,00	,50	.000
	Total		22	1,00		
J 2	1	1	21	,95	,50	.000
	2	0	1	,05		
J 3	Total		22	1,00		
	1	1	22	1,00	,50	.000
J 4	Total		22	1,00		
	1	1	20	,91	,50	.000
J 5	2	0	2	,09		
	Total		22	1,00		
J 6	1	1	22	1,00	,50	.000
	Total		22	1,00		
J 7	1	1	22	1,00	,50	.000
	Total		22	1,00		
J 8	1	1	21	,95	,50	.000
	2	0	1	,05		
J 9	Total		22	1,00		
	1	1	21	,95	,50	.000
J 10	2	0	1	,05		
	Total		22	1,00		
	1	1	19	,86	,50	.001
	2	0	3	,14		
	Total		22	1,00		

Nota. N=muestra, P.=proporción, p=significancia

En la tabla 5, se aprecia que en todos los casos de la prueba binomial mostró valores positivos ($p < .05$), lo que indica que los 10 jueces aceptan que el instrumento a nivel global es pertinente.

Validez ítem-test

Tabla 6

Validez ítem- test del inventario de síndrome de burnout de Maslach

Ítems	<i>r</i>	<i>p</i>	Ítems	<i>r</i>	<i>P</i>
1	.601	<.000	12	.354	<.000
2	.570	<.000	13	.420	<.000
3	.454	<.000	14	.450	<.000
4	.409	<.000	15	.305	<.000
5	.405	<.000	16	.520	<.000
6	.326	<.000	17	.250	<.002
7	.495	<.000	18	.157	<.052
8	.547	<.000	19	.221	<.006
9	.477	<.000	20	.397	<.000
10	.410	<.000	21	.429	<.000
11	.314	<.000	22	.437	<.000

En la tabla 6, se demuestran el análisis de los ítems del inventario de Maslach. Evidencia relación de 0.221 y 0.601, siendo apropiados. Según Muñiz et al. (2005) los ítems por encima de 0.20 son adecuados y los que se encuentren entre 0.10 y 0.19, requiere que el ítem sea mejorado. El ítem 18, presenta una correlación inferior a 0.20, sin embargo, se ha decidido mantener el ítem como lo ha propuesto el autor.

Validez de constructo

Se analizó la validez factorial exploratorio del inventario de Maslach, mostrando una puntuación de KMO= 0.709, siendo un nivel aceptable, y prueba de esfericidad de Bartlett $\chi^2 = 1651.110$ de nivel significativo ($p=.000$), demostrando apropiados resultados para analizar sus factores.

Tabla 7*Análisis factorial y varianza total explicada del inventario de síndrome de burnout*

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado		
	Total	%V.E.	%V.E.A.	Total	%V.E.	%V.E.A.
1	5,337	24,261	24,261	5,337	24,261	24,261
2	3,707	16,851	41,112	3,707	16,851	41,112
3	2,095	9,521	50,633	2,095	9,521	50,633
4	1,420	6,454	57,087			
5	1,233	5,606	62,693			
6	1,058	4,809	67,502			

Nota. %V.E.= porcentaje de varianza explicada, %V.E.A.= porcentaje de varianza acumulada explicada

En la tabla 7, se analizó la estructura factorial del inventario de Maslach y el valor propio que asume cada factor, por ende, se aplicó en análisis factorial de componentes principales. Los resultados reportan autovalores en las dimensiones mayores a 1, así mismo, se identificó una varianza explicada acumulada de 50.63%, lo que indica que los tres factores son consistentes.

Así mismo, se empleó las saturaciones de los ítems correspondientes de cada factor del inventario. La matriz de componente rotado informa la existencia de tres factores que agrupan todos ítems, mostrando cargas factoriales entre ,450 y ,842, según lo señalado por Bandalos y Finney (2010) el criterio de inclusión de las cargas factoriales deben ser entre 0,30 o 0,40, siendo así todos los componentes.

Confiabilidad

Tabla 8

Confiabilidad del inventario de síndrome de burnout

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Inventario de Burnout de Maslach (MBI)	.722	22

En la tabla 8, se presenta el resultado de la confiabilidad del inventario, obteniendo el total de 0.722. Por ello, se concluye que el inventario es confiable en docentes de nivel primaria.

Escala de satisfacción laboral

Se empleó la Escala de Satisfacción Laboral (SL – SPC). Realizada por la psicóloga Sonia P. Carrillo en Lima, Perú de 1999. Trabajó con 952 colaboradores de Lima Metropolitana, teniendo como objetivos confeccionar, validar y estandarizar una escala en empleados dependientes de Lima Metropolitana.

Para ello, pasó por un proceso de evaluaciones:

Para la elaboración de ítems de la escala preliminar, la autora recogió puntos de vista de los trabajadores de diversas ocupaciones empleando así una escala preliminar de 165 ítems dividiendo en 7 factores. Después de haber obtenido la escala preliminar fue verificada por un grupo de 6 jueces expertos a la aérea laboral para tener un análisis en cuanto a su contenido. Este tipo de validación pudo corroborar que de 165 ítems solo 62 fueron seleccionados en las siete dimensiones.

Para ello, empleó la escala en un conjunto de colaboradores con características equivalentes de la muestra, permitiendo verificar los ítems para el instrumento. El siguiente análisis se realizó en programa estadístico denominado SPSS para ver la correlación de puntaje – ítem y puntaje total. Obteniendo como resultado final 36 ítems en la escala.

Después de haber pasado por un proceso de elaboración de ítems preliminar, criterio de jueces y aplicación de piloto se da paso a la aplicación en alumnos de la universidad Ricardo Palma de la asignatura psicodiagnóstico y prevención laboral. La aplicación se consideró de manera individual y colectiva y la duración fue un promedio de veinte minutos.

Además, evidenció a través de la validez de constructo, para contrastar las inferencias hechas sobre lo analizado y la validez concurrente, para contrastar con el cuestionario de satisfacción laboral de Minnesota, en 300 colaboradores, obteniendo $p < .05$ de validez. También, analizó la confiabilidad a través del coeficiente de Alfa 0.79, evidenciando fiabilidad.

Versión final del instrumento

La escala se conforma en 36 ítems y se definen en 7 factores.

- Primero: Condiciones materiales y/o físicas (5 enunciados). Son los recursos que desempeña el colaborador.
- Segundo: Beneficio laboral, compensaciones (4 enunciados). Oportunidades o gratificación económica por la labor realizada.
- Tercero: Políticas administrativas (5 enunciados). Lineamiento enfocado a la relación laboral o al colaborador.
- Cuarto: Relaciones interpersonales (4 enunciados). La relación del colaborador con los demás trabajadores de su misma institución.
- Quinto: Desarrollo laboral (6 enunciados). Son las oportunidades para el colaborador de efectuar actividades para su potencial.
- Sexto: Desempeño de funciones (6 enunciados). Valoración otorgada en base a las actividades realizadas a su institución.

- Séptimo: Relación con la autoridad (6 enunciados). La calificación valorativa del colaborador en su relación con su jefe y respecto a las acciones que realiza.

Normalización e interpretación

Para tener las normas de puntuación consideró las siguientes variables: tipo de trabajo, tiempo de contratación, edad y sexo del trabajador, grupo ocupacional y remuneración.

La prueba está compuesta por 36 ítems en forma positiva y negativa. Respecto a las puntuaciones consideraron por factores y escala general, se califica del 1 al 5; del muy insatisfecho al muy satisfecho, teniendo una totalidad de 36 a 180.

Se destinó la prueba Mediana en función al contraste entre las variables sociodemográficas. Los resultados tuvieron un nivel de significatividad ($p=.05$).

Se estableció los baremos por las variables sociodemográficas, además de normas percentilares para la muestra total. También, categorías de diagnóstico para interpretar por factores y puntaje total.

Pacheco (2019) a través de 300 trabajadores de una empresa realizó la validez de contenido mediante 8 jueces, coeficiente V. de Aiken y la prueba binomial, aceptando la escala en su contenido. Para la confiabilidad, empleó el alfa de Cronbach obteniendo 0,979, siendo un puntaje alto y confiable. Así mismo, realizó el análisis entre ítem – test, donde evidencia que todos los datos son aceptados.

También, a nivel de investigación, a través de los procedimientos estadísticos adecuados para hallar las propiedades psicométricas, se evidenció la confiabilidad y validez del instrumento.

Validez de contenido**Tabla 9***Evidencias de validez basada en el contenido de satisfacción laboral por medio de V de Aiken*

Ítem	1		2		3		4		5		6		7		8		9		10		Aciertos	V.	Aceptable
	P	C	P	C	P	C	P	C	P	C	P	C	P	C	P	C	P	C	P	C			
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100%	Si
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100%	Si
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100%	Si
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100%	Si
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100%	Si
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100%	Si
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100%	Si
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100%	Si
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100%	Si
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	9	95%	Si
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100%	Si
12	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	95%	Si
13	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	8	90%	Si
14	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	95%	Si
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100%	Si
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100%	Si
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100%	Si
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100%	Si
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100%	Si
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100%	Si
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100%	Si
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100%	Si
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100%	Si
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100%	Si
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100%	Si
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100%	Si
27	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	95%	Si
28	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	95%	Si
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100%	Si
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100%	Si
31	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100%	Si
32	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100%	Si
33	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100%	Si
34	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100%	Si
35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100%	Si
36	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	100%	Si

En la tabla 9, se observa que, los 10 jueces expertos coinciden en declarar su acuerdo referente a las preguntas que se formulan en el cuestionario de satisfacción

laboral, alcanzando coeficiente de V de Aiken superiores al 80% en cada ítem, lo que indica que esta prueba recolecta evidencias de validez de contenido.

Tabla 10

Prueba binomial según la pertinencia de satisfacción laboral

Juez	Grupos	Categoría	N	P. observada	P. prueba	p
1	1	1	36	1,00	,50	.000
	Total		36	1,00		
2	1	1	36	1,00	,50	.000
	Total		36	1,00		
3	1	1	36	1,00	,50	.000
	Total		36	1,00		
4	1	1	36	1,00	,50	.000
	Total		36	1,00		
5	1	1	36	1,00	,50	.000
	Total		36	1,00		
6	1	1	36	1,00	,50	.000
	Total		36	1,00		
7	1	1	36	1,00	,50	.000
	Total		36	1,00		
8	1	1	36	1,00	,50	.000
	Total		36	1,00		
9	1	1	36	1,00	,50	.000
	Total		36	1,00		
10	1	1	35	,97	,50	.000
	2	0	1	,03		
	Total		36	1,00		

Nota. N=muestra, P=proporción, p=significancia

En la tabla 10, se evidencia que, todos los casos de la prueba binomial mostraron valores positivos ($p < .05$), lo que indica que los 10 jueces aceptan que el instrumento a nivel global es pertinente.

Validez ítem-test**Tabla 11***Validez ítem- test de satisfacción laboral*

Ítems	<i>R</i>	<i>p</i>	Ítems	<i>r</i>	<i>p</i>
1	.509	<.000	19	.289	<.000
2	.064	<.434	20	.449	<.000
3	.536	<.000	21	.607	<.000
4	.428	<.000	22	.267	<.001
5	.487	<.000	23	.522	<.000
6	.716	<.000	24	.632	<.000
7	.304	<.000	25	.691	<.000
8	.464	<.000	26	.463	<.000
9	.414	<.000	27	.668	<.000
10	.368	<.000	28	.700	<.000
11	.409	<.000	29	.531	<.000
12	.520	<.000	30	.597	<.000
13	.543	<.000	31	.170	<.035
14	.321	<.000	32	.625	<.000
15	.346	<.000	33	.377	<.000
16	.417	<.000	34	.614	<.000
17	.370	<.000	35	.592	<.000
18	.710	<.000	36	.703	<.000

Nota. r=coeficiente de correlación, p=probabilidad de significancia

En la tabla 11, se presentan los resultados de análisis de ítems de la escala de satisfacción laboral. Se evidencia que, los ítems muestran correlaciones entre .289 y .716, siendo apropiados. Según Muñiz et al. (2005) los ítems que presentan valores por encima de .20, son adecuados y los que se encuentren entre .10 y .19, requiere que el ítem sea mejorado. Los ítems 2 y 31, presentan una correlación inferior a .20, sin embargo, se ha decidido mantener el ítem como lo ha propuesto el autor.

Validez de constructo

Se analizó la evidencia por análisis factorial exploratorio de la escala, mostrando una puntuación de KMO= 0.678, siendo un nivel aceptable, en la prueba de esfericidad de Bartlett $\chi^2 = 4478.706$ siendo un nivel significativo ($p=.000$), demostrando que la población es adecuada para efectuar el análisis de factores.

Tabla 12

Análisis factorial y varianza total explicada del cuestionario de satisfacción laboral

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado		
	Total	%V.E.	%V.E.A.	Total	%V.E.	%V.E.A.
1	9,811	27,252	27,252	9,811	27,252	27,252
2	3,489	9,692	36,944	3,489	9,692	36,944
3	3,362	9,340	46,284	3,362	9,340	46,284
4	2,741	7,613	53,896	2,741	7,613	53,896
5	2,222	6,172	60,069	2,222	6,172	60,069
6	1,447	4,021	64,089	1,447	4,021	64,089
7	1,292	3,589	67,678	1,292	3,589	67,678
8	1,259	3,497	71,175			

Nota. %V.E.= porcentaje de varianza explicada, %V.E.A.= porcentaje de varianza acumulada explicada

En la tabla 12, se analiza la estructura factorial de la escala de satisfacción laboral y el valor propio que asume cada factor, por lo tanto, se empleó el análisis factorial de componentes principales. Los reportan autovalores mayores a 1 en todas las dimensiones, así mismo, se identificó una varianza explicada acumulada de 67.68 (>40%) en el séptimo factor, por tanto, el instrumento posee siete dimensiones consistentes para su evaluación.

Así mismo, se empleó las saturaciones de los ítems correspondientes de cada factor del cuestionario de Palma. La matriz de componente rotado informa la existencia de siete factores que agrupan todos ítems, mostrando cargas factoriales entre ,424 y, 848, según lo señalado por Bandalos y Finney (2010) el criterio de

inclusión de las cargas factoriales deben ser de 0,30 o 0,40, siendo así todos los componentes.

Confiabilidad

Tabla 13

Confiabilidad de la escala de satisfacción laboral

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Satisfacción laboral (SL-SPC)	.713	36

En la tabla 13, se muestra el resultado de confiabilidad de la escala, obteniendo el total de 0.713. Por ello, se concluye que el inventario es confiable en docentes.

3.6. Procesamiento de los datos

Para el siguiente estudio se realizó diversos recursos en reunir información como cuestionario e inventario, recursos tecnológicos y programas estadísticos.

En el procedimiento de la recaudación de datos se hicieron consultas administrativas en la universidad que me representa para obtener una carta formal para la presentación a diversas instituciones. Después, se solicitó coordinar, mediante un permiso de manera formal, para tener la autorización de nivel primaria, siempre y cuando el docente esté dispuesto a firmar el consentimiento informado, solo aquellos que hayan decidido colaborar de manera voluntaria, se procederá a continuar con la investigación, si el participante tiene alguna consulta sobre las preguntas de los instrumentos, se les brinda las pautas necesarias para una respuesta adecuada. Se les informo que los datos obtenidos son confidenciales, por lo que se mantiene en reserva y siendo solo utilizado para fines académicos. Después de haber evaluado, se consideró las características de los evaluados, y finalmente, la creación de base de datos para los análisis pertinentes. Además, la aplicación también fue de forma virtual debido a la coyuntura que se está atravesando.

Se empleó el programa Microsoft Excel, permitiendo obtener los puntajes de cada prueba aplicada hacia los docentes, para luego procesar la información en SPSS 23 para Windows, con el fin de analizar los instrumentos psicométricos.

Para la estudiar la adaptabilidad de los instrumentos, se consideró el coeficiente de Alpha para la confiabilidad y para la validez de contenido, por jueces y V de Aiken. También se realizó el análisis ítem- test y el análisis factorial.

Para analizar la descripción de las variables, frecuencias, porcentajes, la relación de las variables y las dimensiones existentes. Se analiza la normalidad a través del Kolmogorov Smirnov. Se utilizó la r_s de Spearman para pruebas no paramétricas, para buscar la correlación significativa entre las variables estudiadas.

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN
DE DATOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 14

Estadístico descriptivo del síndrome de burnout

Variable	M	Mdn	Mo	D.E.	Asimetría	Curtosis
Síndrome de burnout	58.36	57.50	71	15.467	- .698	.546

Nota. M= media, Mdn=mediana, Mo=moda, D.E.=desviación estándar

En la tabla 14, se muestra los estadísticos descriptivos de síndrome de burnout, en la población estudiada en docentes de educación primaria de Lima Sur, el promedio de la población es de 58.36 con una desviación estándar de 11.725, mostrando una distribución asimétrica negativa (-.698); los valores se encuentran más en la parte derecha y una curtosis leptocúrtica (.546); existiendo una gran concentración de valores alrededor de la media.

Tabla 15

Estadístico descriptivo de la satisfacción laboral

Variable	M	Mdn	Mo	D.E.	Asimetría	Curtosis
Satisfacción laboral	80.73	79.50	78	17.999	.389	1.030

Nota. M= media, Mdn=mediana, Mo=moda, D.E.=desviación estándar

En la tabla 15, da a conocer los estadísticos descriptivos de satisfacción laboral, del total de la población estudiada en docentes de educación primaria de Lima Sur, el promedio de la población es de 80.73 con una desviación estándar de 17.999, mostrando una distribución simétrica (.389); la aproximación de la cantidad de los valores de la media son los mismos y una curtosis leptocúrtica (1.030); denominando que existe una gran concentración de valores alrededor de la media.

Tabla 16*Nivel de síndrome de burnout*

Variable	Nivel	f	%
Síndrome de burnout	Bajo	20	13.0
	Medio	134	87.0
	Alto	00	00.0
	Total	154	100.0

Nota. f=frecuencia, %=porcentaje

En la tabla 16, se determina que, del total de la población en docentes de educación primaria de Lima Sur, el 87% se encuentran en un nivel medio de síndrome, 13% un nivel bajo y ningún docente en nivel alto.

Tabla 17*Nivel de satisfacción laboral*

Variable	Nivel	f	%
Satisfacción laboral	Alta insatisfacción	126	81.8
	Parcial insatisfacción	19	12.3
	Regular satisfacción	9	5.8
	Parcial satisfacción	0	00.0
	Alta satisfacción	0	00.0
	Total	154	100.0

Nota. f=frecuencia, %=porcentaje

En la tabla 17, se evidencia que, del total de la población docente de educación primaria en Lima Sur, el 81.8% se encuentran en un grado alto de insatisfacción laboral, 12.3% en un nivel parcial de satisfacción, 5.8% en un nivel regular de satisfacción y ningún docente presente un nivel parcial o alto en su satisfacción laboral.

4.2. Contrastación de hipótesis

Para realizar los análisis de correlación, previamente se ha analizado la prueba de normalidad.

Tabla 18

Prueba de normalidad de síndrome de burnout

Variable y dimensiones	K-S	gl	<i>p</i>
Síndrome de burnout	.092	154	.00
Agotamiento emocional	.140	154	.00
Realización personal	.205	154	.00
Despersonalización	.251	154	.00

Nota. K-S=Kolmogorov Smirnov, gl=grado de libertad, *p*=significancia

En la tabla 18, se observa el análisis de normalidad del síndrome por Kolmogorov – Smirnov. Los resultados dan a conocer que no presentan una distribución normal, debido a su significancia es menor ($p < .05$) al valor para la variable y sus dimensiones, utilizando el estadístico r_s de Spearman en pruebas no paramétricas.

Tabla 19

Prueba de normalidad de la satisfacción laboral

Variable y dimensiones	K-S	gl	<i>p</i>
Satisfacción laboral	.113	154	.00
Condiciones físicas y/o materiales de la infraestructura	.161	154	.00
Beneficios laborales y/o remunerativos	.097	154	.00
Políticas administrativas	.084	154	.01
Relaciones sociales	.143	154	.00
Desarrollo personal	.144	154	.00
Desempeño de tareas	.177	154	.00
Relación con la autoridad	.126	154	.00

Nota. K-S=Kolmogorov Smirnov, gl=grado de libertad, *p*=significancia

En la tabla 19, se observa el análisis de la prueba de normalidad de la población a través del Kolmogorov – Smirnov. Los resultados dan a conocer que no presentan

una distribución normal, debido a su significancia menor al valor ($p < .05$) para la variable y sus dimensiones, por lo cual se utiliza el estadístico r_s de Spearman para pruebas no paramétricas.

Tabla 20

Correlación entre síndrome de burnout y satisfacción laboral

n= 154	r_s [IC95%]	p
Síndrome de burnout	.134[-.023; .291]	.10
Satisfacción laboral		

Nota. r_s =coeficiente de Spearman, IC95%=intervalo de confianza del 95%, p =significancia

En la tabla 20, se da a conocer el grado de correlación entre ambas, es débil ($r_s=.134$), por lo cual, existe correlación del total de la población en docentes de educación primaria de Lima Sur, sin embargo, en la significancia tiene un valor mayor de lo esperado ($p=.10$). Determinando que, para la población estudiada no existe correlación entre las variables.

Tabla 21*Correlación entre síndrome de burnout y las dimensiones de satisfacción laboral*

Variable	Dimensiones	r_s	[IC95%]	p
Síndrome de burnout	Condiciones físicas y/o materiales de la infraestructura	.215	[.063; .367]	.01
	Beneficios laborales y/o remunerativos	.197	[.044; .350]	.01
	Políticas administrativas	.281	[.134; .428]	.00
	Relaciones sociales	.298	[.153; .443]	.00
	Desarrollo personal	-.016	[-.176; .144]	.85
	Desempeño de tareas	.159	[.004; .315]	.05
	Relación con la autoridad	-.141	[.015; .297]	.08

Nota. r_s =coeficiente de Spearman, IC95%=intervalo de confianza del 95%, p=significancia

En la tabla 21, evidencia que el síndrome de burnout solo existe correlaciones altamente significativas en dimensiones de condiciones físicas ($p=.01$), políticas administrativas ($p=.00$) y relaciones sociales ($p=.00$). Por otro lado, tiene una correlación con beneficios laborales y/o remunerativos ($p=.01$) y desempeño de tareas ($p=.05$). Finalmente, no existe relación significativa con dimensiones desarrollo personal y relación con la autoridad ($p=.85$).

Tabla 22*Correlación entre satisfacción laboral y las dimensiones de síndrome de burnout*

Variable	Dimensiones	r_s	[IC95%]	p
Satisfacción laboral	Agotamiento emocional	.336	[.195; .478]	.00
	Despersonalización	.210	[.058; .363]	.01
	Realización personal	-.462	[-.588; .337]	.00

Nota. r_s =coeficiente de Spearman, IC95%=intervalo de confianza del 95%, p =significancia

En la tabla 22, evidencia entre satisfacción laboral solo existen correlaciones altamente significativas con las dimensiones agotamiento emocional ($p=.00$), despersonalización ($p=.01$) y realización personal ($p=.00$).

Tabla 23*Correlación entre las dimensiones de síndrome de burnout y satisfacción laboral*

		Agotamiento emocional	Despersonalización	Realización personal
Condiciones físicas y/o materiales	r_s	.358	.142	-.226
	[IC95%]	[.219; .498]	[-.014; .298]	[-.377; -.075]
	p	.00	.08	.01
Políticas administrativas	r_s	.367	.239	-.116
	[IC95%]	[.229; .505]	[.089; .390]	[-.273; .041]
	p	.00	.00	.15
Beneficios laborales y/o remunerativos	r_s	.284	-.046	-.069
	[IC95%]	[.137; .431]	[-.201; .113]	[-.223; .090]
	p	.00	.57	.39
Relaciones sociales	r_s	.378	.358	-.297
	[IC95%]	[.241; .515]	[.219; .497]	[-.442; -.152]
	p	.00	.00	.00
Desarrollo personal	r_s	.088	.111	-.287
	[IC95%]	[-.070; .246]	[-.047; .269]	[-.433; .141]
	p	.28	.17	.00
Desempeño de tareas	r_s	.257	.413	-.417
	[IC95%]	[.108; .406]	[.281; .545]	[-.549; .285]
	p	.00	.00	.00
Relación con la autoridad	r_s	.011	.079	-.428
	[IC95%]	[-.149; .171]	[-.080; .238]	[-.558; .298]
	p	.90	.33	.00

En la tabla 23, se da a conocer que existe relación ($p < .05$) entre la dimensión de burnout; agotamiento emocional y la dimensión condiciones físicas y/o materiales ($p = .00$), políticas administrativas ($p = .00$), beneficios laborales y/o remunerativos ($p = .00$), relaciones sociales ($p = .00$) y desempeño de tareas ($p = .00$). Por otro lado, se correlacionan la dimensión despersonalización y la dimensión política administrativas

($p=.00$), relaciones sociales ($p=.00$) y desempeño de tareas ($p=.00$). Finalmente, en la dimensión realización se relaciona inversamente con todas las dimensiones, condiciones físicas y/o materiales ($p=.00$; $r_s = -.226$), relaciones sociales ($p= .00$; $r_s = -.297$), desarrollo personal ($p= .00$; $r_s = -.287$), desempeño de tareas ($p = .00$; $r_s = -.417$) y relación con la autoridad ($p= .00$; $r_s = -.428$).

CAPÍTULO V

DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y

RECOMENDACIONES

5.1. Discusiones

La investigación tuvo el interés de analizar el síndrome de burnout y la satisfacción laboral, la relación de las variables, además de conocer el nivel presente y la relación entre sus dimensiones de cada variable, en docentes de nivel primaria que pertenecen a instituciones educativas estatales de Lima Sur. Por lo cual, se discutirán los alcances más relevantes.

Los puntajes obtenidos evidenciaron que no existe relación ($p > .010$) entre las variables síndrome de burnout y satisfacción laboral. Este resultado concuerda con Unamuno (2016) en Argentina y Navarro (2016) en Perú, donde no se observaron relación entre las mismas variables. Sin embargo, otros autores como Soto y Gonzáles (2018) en España, Navarro (2016) en México, Malander (2016) en Argentina y Zevallos (2019) en Perú, manifiestan que existe una relación negativa e inversa; conforme aumenta el síndrome de burnout disminuye la satisfacción laboral y viceversa. Pero, existen otros autores donde manifiestan que ambas variables tienen una relación significativa en los docentes, como en las investigaciones de Zapata (2018) en Bolivia, Malander (2016) en Argentina, Ausejo (2017), Huamani (2019) y Jacinto (2019). Se dispone así, no existe relación entre las variables.

En cuanto al análisis de los niveles del síndrome de burnout, se identificó que el 87% demuestra un nivel medio, 13% un nivel bajo y ningún docente en nivel alto, dando a conocer que los docentes evidencian actitudes y sentimientos negativos, y aun no siente haber alcanzado su potencial en cuanto a sus necesidades e intereses. Estos resultados concuerdan con Zevallos (2019) y Unamuno (2016) en Argentina, quienes hallaron un nivel medio en cuanto al síndrome. Por otro lado, los resultados Soto y Gonzáles (2018) en España, Zapata (2018) en Bolivia y Ausejo (2017) obtuvieron un nivel bajo de burnout en su población estudiada. En cambio, los

resultados obtenidos por Jacinto (2019), Huamani (2019) y Navarro (2016) señalan un nivel alto del síndrome en los docentes. Sin embargo, al tener resultado medio y que 87% de la población que se estudió podría presentarlo, debe tenerse en consideración ya que lo mencionan en el diario El País (2019) menciona que afecta al 10% de los trabajadores, y en sus casos más críticos al 2% y el 5%, de la misma manera la Organización Internacional del trabajo (OIT, 2016) refiere que en América Latina afecta entre 12 y 15%.

En satisfacción laboral, se evidenció que del total de la población estudiada el 81.8% presenta nivel alto de insatisfacción laboral, 12.3% parcial de satisfacción, 5.8% en un nivel regular de satisfacción y ningún docente presente un nivel parcial o alto en su satisfacción laboral. Por lo cual, la mayoría no se encuentra satisfecho con los materiales de la infraestructura y las condiciones físicas, beneficios laborales y condiciones específicas, el desenvolvimiento del docente como algo significativo y como desarrollo personal. Estos resultados concuerdan parcialmente con Navarro (2016) quien halló un nivel parcial de satisfacción con 62.3%, además de Zevallos (2019) con un nivel regular de 62%, Huamani (2019) con una satisfacción laboral regular con 73% y por Argentina, Unamuno (2016) a través de su estudio los participantes no se encuentran satisfechos ni insatisfechos. Sin embargo, difiere de Jacinto (2019), Soto y Gonzáles (2018) en España, Zapata (2018) en Bolivia y Ausejo (2017) mencionando que presentan niveles altos de satisfacción laboral. Coyunturalmente se observa y mencionan los docentes que, la satisfacción en base al reconocimiento que brinda el Ministerio de Educación (MINEDU, 2017), el 52% se encuentra poco satisfecho y el 15% se encuentra nada satisfecho, estos porcentajes son bastante considerables con el 28% están satisfechos y el 5% restante muy satisfechos. En relación a lo mencionado Navarro (2016) en México, da a conocer

que la satisfacción laboral es una medida para predecir el burnout, del mismo modo en Argentina, Malander (2016) refiere a través de su estudio que los profesores que presentan una baja satisfacción laboral son propensos al síndrome.

En cuanto al síndrome de burnout y las dimensiones de satisfacción laboral, existen correlaciones directas, altamente significativas, significativas y sin relación significativa.

Se reportó que entre el burnout y las dimensiones de satisfacción laboral existen correlaciones altamente significativas ($p < .00$) con las dimensiones de condiciones físicas ($r_s = .215$; $p = .01$), políticas administrativas ($r_s = .281$; $p = .00$) y relaciones sociales ($r_s = .298$; $p = .00$). Por otro lado, tiene una correlación con la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos ($r_s = .197$; $p = .01$) y desempeño de tareas ($r_s = .159$; $p = .05$). Finalmente, no existe relación significativa ($p > .05$) con las dimensiones desarrollo personal y relación con la autoridad. Estos resultados concuerdan parcialmente con Navarro (2016) quien identificó una correlación significativa media negativa ($r_s = -.180$; $p < .05$) entre la variable burnout y la dimensión desempeño de tareas. Se logró demostrar relaciones significativas entre síndrome de burnout y las dimensiones de satisfacción.

Por otro lado, entre las dimensiones de burnout y la satisfacción laboral. Se evidenció la dimensión agotamiento emocional de burnout y satisfacción laboral, existe correlación positiva débil ($r_s = .336$; $p = .00$), es decir que, al presentarse insatisfacción en los docentes pueden presentar sentimientos de estar agotados, influyendo negativamente en los afectos y emociones. Estos resultados se contrastan con Jacinto (2019) evidenciando que existe una relación significativa ($r_s = .611$; $p = .00$). Sin embargo, estos resultados difieren de Ausejo (2007) y Zevallos (2019) al tener correlaciones negativas y significativas, manifestando que, el agotamiento emocional

se explica por la falta de satisfacción en el trabajo y viceversa. Referente a la dimensión despersonalización y la variable satisfacción laboral, existe una correlación positiva débil ($r_s=.210$; $p=.01$), manifestando que, al presentarse una alta insatisfacción, los docentes pueden presentar actitudes de rechazo y distanciamiento hacia las personas, estos resultados se contrastan con Jacinto (2019) quien destaca la relación entre ambas variables. No obstante, este resultado concuerda parcialmente con Zevallos (2019) quien manifiesta una relación significativa negativa e inversa. Por último, entre la dimensión de realización personal y satisfacción, existe una correlación significativa negativa débil e inversa ($r_s=-.462$; $p=.00$), eso quiere decir que, al presentarse una alta insatisfacción menor será la realización personal del docente. Se encuentra coincidencia con Jacinto (2019) evidencia relación entre ambas variables. En consideración, los resultados difieren de Zevallos (2019) al determinar la falta de relación entre satisfacción y realización laboral.

Finalmente, en las dimensiones del síndrome de burnout y las dimensiones de la satisfacción laboral en docentes de nivel primaria de Lima Sur, se evidencia que, existe relación ($p<.05$) entre la dimensión de burnout; agotamiento emocional y la dimensión condiciones físicas y/o materiales ($r_s= .358$; $p=.00$), políticas administrativas ($r_s=.367$; $p= .00$), beneficios laborales y/o remunerativos ($r_s=.284$; $p=.00$), relaciones sociales ($r_s=.378$; $p = .00$) y desempeño de tareas ($r_s=.257$; $p = .00$). Por otro lado, existe relación entre la dimensión despersonalización y la dimensión política administrativas ($r_s=.239$; $p= .00$), relaciones sociales ($r_s=. 358$; $p=.00$) y desempeño de tareas ($r_s=. 413$; $p= .00$). Finalmente, en la dimensión realización presenta relación negativa y altamente significativa con las dimensiones, condiciones físicas y/o materiales ($p= .00$; $r_s= -.226$), relaciones sociales ($p= .00$; $r_s= -.297$), desarrollo personal ($p = .00$; $r_s = -.287$), desempeño de tareas ($p= .00$; $r_s= -.417$) y

relación con la autoridad ($p= .00$; $r_s= -.428$). En contraposición, Ausejo (2017) al tener diferencias en cuanto a resultados en las tres dimensiones, propone que, el agotamiento y despersonalización se relaciona con la carga en las tareas, la falta de reconocimiento, la falta de compensaciones económicas y las deficientes condiciones laborales que dan sentido a una satisfacción laboral. Por otra parte, la realización personal se refuerza mediante una mayor significancia en sus funciones, un mayor reconocimiento, mejores condiciones de trabajo, mayores beneficios laborales, logrando desarrollar una alta satisfacción laboral.

5.2. Conclusiones

Después de obtener todos los datos en la investigación se da a conocer las ejecuciones:

1. Se evidenció validez y confiabilidad en ambos instrumentos, donde se determinaron que ambos son válidos para aplicar en la población.
2. En nivel de burnout, el 87% de los docentes se encuentran en el rango medio.
3. En nivel de satisfacción laboral, el 81.8% de los docentes se encuentran en un nivel alto de insatisfacción laboral.
4. No se encontró relación significativa entre variables en los docentes. Determinado por el r_s de Spearman ($r_s=.134$; $p=.10$).
5. Entre variable síndrome de burnout y dimensiones de satisfacción laboral, existen correlaciones altamente significativas ($p<.01$) y significativas ($p<.05$) con las dimensiones condiciones físicas ($p=.01$), políticas administrativas ($p=.00$), relaciones sociales ($p=.00$), beneficios laborales y/o remunerativos ($p=.01$) y desempeño de tareas ($p=.05$).
6. Entre dimensiones de síndrome de burnout y variable satisfacción laboral entre satisfacción laboral solo existen correlaciones altamente significativas

($p < .01$) con las dimensiones agotamiento emocional ($p = .00$), despersonalización ($p = .01$) y realización personal ($p = .00$).

7. Entre las dimensiones de síndrome de burnout y las dimensiones de satisfacción laboral, se halló correlaciones significativas ($p < .05$) entre la dimensión de burnout; agotamiento emocional y la dimensión condiciones físicas y/o materiales ($p = .00$), políticas administrativas ($p = .00$), beneficios laborales y/o remunerativos ($p = .00$), relaciones sociales ($p = .00$) y desempeño de tareas ($p = .00$). Por otro lado, existe relación significativa entre la dimensión despersonalización y la dimensión política administrativas ($p = .00$), relaciones sociales ($p = .00$) y desempeño de tareas ($p = .00$). Finalmente, en la dimensión realización personal tiene una relación inversa con las dimensiones, condiciones físicas y/o materiales ($p = .00$; $r_s = -.226$), relaciones sociales ($p = .00$; $r_s = -.297$), desarrollo personal ($p = .00$; $r_s = -.287$), desempeño de tareas ($p = .00$; $r_s = -.417$) y relación con la autoridad ($p = .00$; $r_s = -.428$).

5.3. Recomendaciones

Finalmente, se dan a conocer las sugerencias para abordar algunas dificultades y brindar propuestas en base a la investigación.

1. Proponer planes intervención en el cual involucre a los docentes y alumnos ante el autocontrol y afrontamiento, con la finalidad de brindar información y soporte oportuno a sus necesidades.
2. Se sugiere el desarrollo de talleres y capacitaciones, donde se incluyan temas que incentiven el desarrollo del profesional, el manejo de estrés y planificación, con el fin de sentirse mejor preparados ante circunstancias que se muestren dentro de la institución y así poder manejar los efectos en su área afectiva, cognitiva y conductual.

3. Ejecutar investigaciones en muestras más considerables y/o adicionando nuevas variables como clima laboral, desempeño del docente, inteligencia emocional, entre otros que estén asociado al contexto educativo para tener un modelo explicativo y sirva como base para dar conocer la problemática en la cual se enfrentan los docentes.
4. Se recomienda al personal directivo dar reconocimiento por su desempeño y logros de los docentes, permitiendo que tenga un mejor reconocimiento personal y por parte de sus compañeros. Además, brindar mejores condiciones laborales para que tengan un mejor desenvolvimiento, desempeño y satisfacción.
5. Se recomienda al MINEDU y UGEL replantear los lineamientos en que están establecidos los docentes y condiciones de servicio, además de realizar talleres y capacitaciones en el desarrollo profesional para neutralizar la insatisfacción que presentan los docentes en Lima Sur.
6. Revisar y actualizar las propiedades psicométricas del inventario de burnout de Maslach y la escala de satisfacción laboral de Sonia P., en otros estudios para ir contrastando la validez y la consistencia de las escalas

REFERENCIAS

Aamodt, M. (2010). *Psicología industrial / organizacional*. Cengage. Learning Editores.

<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/a1bdc9466890694ff0a11e937b269278.pdf>

Álvarez, V., Antezana, C. y Villanueva, A. (2013). *Satisfacción laboral y la calidad educativa de los docentes del nivel de educación primaria de las instituciones educativas públicas del distrito de la Molina* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/9558>

Ausejo, L. (2017). *Satisfacción laboral y síndrome de burnout en estudiantes del programa de estudios profesionales por experiencia laboral certificada de una universidad privada de lima metropolitana* [Tesis de pregrado, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio institucional URP. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1427>

Bandalos, D. y Finney, S. (2010). *Factor Analysis: Exploratory and Confirmatory*. Routledge.

Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11, 2019). Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas Relacionados con la Salud. *Décima Revisión*, 1(554). <https://icd.who.int/dev11/l-m/en/#/>
<http://id.who.int/icd/entity/129180281>

Davis, K. y Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. https://www.academia.edu/36178675/Comportamiento_Humano_en_el_Trabajo._Newstrom

Denollet, J. (2000). Type D personality: A potential risk factor refined. *Journal of Psychosomatic Research*, 49, 4, 255-266.

- Díaz, A. (2006). *El enfoque de competencias en la educación. Perfiles educativos*, 18 (111), 7-36. <https://www.redalyc.org/pdf/132/13211102.pdf>
- Edelwich, J. y Brodsky, A. (1980). *Burn-out: Stages of disillusionment in the helping professions*. Human Sciences Press
- Fernández, M. (2002). *Desgaste psíquico (burnout) en profesores de educación primaria de Lima metropolitana. Persona*, 1(5), 27-66. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=147118132002>
- Freudenberger, H. (1974). Staff burnout. *Journall of social Issues*, 30(1), 159-165.
- Friedman, M. y Rosenman, R. (1974). *Type A and your heart*. Knopf.
- Gómez, S. (2012). *Metodología de la investigación*. Red tercer Milenio S.C.
- Grau, J. y Chacón, M. (2004). Burnout y variables personales moduladoras en enfermos que trabajan en hospitales oncológicos. *Psicología y salud*, 14(1), 67-78. <https://www.redalyc.org/pdf/291/29114108.pdf>
- Gutiérrez, G., Celis, M., Moreno, S., Farias, F. y Suárez, J. (2006). Síndrome de burnout. *Archivo de Neurociencia*, 11(4), 305-309. <https://www.medigraphic.com/pdfs/arcneu/ane-2006/ane064m.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw-Hill. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Herzberg, F. (1960). *Motivation in work organization*. Wiley.
- Huamani, L. (2019). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en los profesores de educación primaria de la I.E. N° 57001-792 del distrito de Sicuani. Canchis Cusco.2018* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín]. Repositorio institucional UNSA. <http://bibliotecas.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9273>

- Iglesias, M. y Cortés, M. (2004). *Generalidades sobre metodología de la investigación*. Universidad Autónoma del Carmen. http://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf
- Jacinto, Y. (2019). *El síndrome de burnout y la satisfacción laboral docente en la institución educativa N°2051 de Carabayllo* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio institucional UNE. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3571>
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2) 285 – 308. <https://www.jstor.org/stable/2392498?seq=1>
- Kinich, A. y Kreitner, R. (2003). *Comportamiento organizacional*. McGraw –Hill.
- Kinicki, A. y Kreitner, R. (2003). *Comportamiento organizacional. Conceptos, problemas y prácticas*. Mc Graw Hill.
- Lawler, E. (1973). *Motivation in work organization*. Books Cole.
- Malander, N. (2016). Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario. *Revista Ciencia y Trabajo*, 18(57), 177-182. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v18n57/0718-2449-cyt-18-57-00177.pdf>
- Maslach, C. (1993). *Burnout: The cost of caring*. Prentice-Hall Press.
- Maslach, C. y Jackson, S. (1981). *Maslach Burnout Inventory Manual*. Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C. y Jackson, S. (1981). The measurement of experience burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- Maslach, C. y Jackson, S. (1986). *Maslach Burnout Inventory Manual*. Edition Psychologists Consulting.

Maslach, C. y Jackson, S. (1997). *Manual del inventario burnout de Maslach*. Ediciones TEA.

Ministerio de Educación (2017). *Opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la satisfacción profesional y personal de los profesores*. <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/123456789/4051?show=full>

Ministerio de Educación (2019). *Portal: Ponte en carrera*. <https://www.ponteencarrera.pe/>

Ministerio de Educación (2019). *Resultados: Pruebas PISA*. <http://umc.minedu.gob.pe/resultadospisa2018/>

Morris, T. & Greer, S. (1980). A "Type C" for cancer? Low trait anxiety in the pathogenesis of breast cancer. *Cancer Detection and Prevention*, 3, 102.

Mouzo J. (2019). *El burnout toma peso en la lista de dolencias de la OMS*. Diario el país. https://elpais.com/sociedad/2019/05/27/actualidad/1558956228_933147.html

Muñiz, J., Fidalgo, A., García, E. y Moreno, R. (2005) *Análisis de los Ítems*. Editorial La Muralla S.A.

Navarro, L. (2016). *La satisfacción laboral y su relación con el estrés laboral* [Tesis de pregrado, Universidad de La Laguna]. Repositorio institucional ULL. <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/3133/La%20satisfaccion%20laboral%20y%20su%20relacion%20con%20el%20estres%20laboral.pdf?sequence=1>

Navarro, V. (2016). *Burnout y satisfacción laboral en docentes de Instituciones Educativas Estatales de secundaria del distrito de Chancay – Lima, 2016* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional UCV. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/1193?locale-attribute=es>

- Olivares, V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & trabajo*, 19(58), 59-63. https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100059
- Olivares, V. (2017). Laudatio: Dra. Cristina Maslach, comprendiendo el burnout. *Ciencia y trabajo*, 19(58), 59 – 63. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00059.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (2016). *Estrés laboral: un reto colectivo*. <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>.
- Organización Mundial de la Salud (2010). *Entornos laborales saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo*. https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf
- Organización Mundial de la Salud (2019). *La región de las Américas en la 72. Asamblea Mundial de la Salud*. https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15214:delegations-adopted-resolutions-on-patient-safety-emergency-and-trauma-care-water-and-sanitation-and-on-the-icd-11&Itemid=1926&lang=es
- Palma, S. (1999). Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral en Trabajadores de Lima Metropolitana. *Revista Teoría e Investigación en Psicología*, 9(1), 27 -34.
- Palma, S. (2000). *Motivación y satisfacción laboral en personal de entidades universitarias*. *Revista de Investigación en Psicológica*, 3(2000), 11-21.
- Perry, J. (1961). *Las relaciones humanas en la industria*. Selección Contable.
- Quintero, J. (2007). *Teoría de las necesidades de Maslow*. https://www.academia.edu/8144420/Teoria_Maslow_Jose_Quintero

- Rodríguez, J.; Guevara, A. y Viramontes, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *Revista de investigación educativa de la REDIECH*, 8(14).
https://www.redalyc.org/jatsRepo/5216/5216_53267015/html/index.html
- Sahili, L. (2015). *Burnout: consecuencias y soluciones*. El Manual Moderno.
<https://books.google.com.pe/books?id=zrqsCgAAQBAJ&lpg=PP1&hl=es&pg=PP1#v=onepage&q&f=false>
- Santner, R. (2011). *Zur Burnout-Thematik mit besonderer Berücksichtigung von Ursachen und Symptomen*.
https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:40poWal40vwJ:https://devline.medunigraz.at/mug_dev/wbAbs.getDocument%3FpThesisNr%3D31125%26pAutorNr%3D%26pOrgNr%3D14509+&cd=2&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe
- Seisdedos, N. (1997). *MBI. Inventario "Burnout" de Maslach. Síndrome del quemado por estrés laboral asistencial*. Manual. TEA
- Siegrist, J. (1996). Work stress of primary care physicians in the US, UK and German health care systems. *Social Science & Medicine*, 71(2), 298 -304.
- Soto, A. & Gonzáles, S. (2018). Satisfacción laboral y desgaste profesional en trabajadores de servicios sociales de atención a la infancia. *Trabajo Social Global – Global Social Work*, 8(14), 80-107. <https://dx.doi.org/10.30827/tsg-gsw.v8i14.7222>
- Unamuno, M. (2016). *Relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en docente de educación primaria* [Tesis de pregrado, Universidad Argentina de la Empresa]. Repositorio institucional UADE.
<https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/123456789/3921/Unamuno.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Warr, P. (1987). *Work, Unemployment and Mental Health*. Clarendon Press.

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 pregrado, Universidad Mayor de San Andrés]. Repositorio institucional UMSA. <https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/22525>

Zevallos, L. (2019). *El síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral en docente de la institución educativa 41037 José Gálvez del distrito de Miraflores, Arequipa – 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio institucional UNSA. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8646>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de nivel primaria de instituciones educativas estatales de Lima Sur

Autor: Fernanda Chávez Mendizábal

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>General ¿Qué relación existe entre síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de nivel primaria de instituciones educativas estatales de Lima Sur?</p> <p>Específicos ¿Cuál es el nivel del síndrome de burnout en docentes de nivel primaria de instituciones educativas estatales de Lima Sur? ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en docentes de nivel primaria de instituciones educativas estatales de Lima Sur? ¿Qué relación existe entre el síndrome de burnout y las dimensiones de satisfacción laboral en docentes de nivel primaria de instituciones educativas estatales de Lima Sur? ¿Qué relación existe entre las dimensiones del síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de nivel primaria de instituciones educativas estatales de Lima Sur? ¿Qué relación existe entre las dimensiones del síndrome de burnout y las dimensiones de satisfacción laboral en docentes de nivel primaria de instituciones educativas estatales de Lima Sur?</p>	<p>General Determinar la relación entre síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de nivel primaria de instituciones educativas estatales de Lima Sur.</p> <p>Específicos Identificar el nivel del síndrome de burnout en docentes de nivel primaria de instituciones educativas estatales de Lima Sur. Identificar el nivel de satisfacción laboral en docentes de nivel primaria de instituciones educativas estatales de Lima Sur. Establecer la relación entre el síndrome de burnout y las dimensiones de satisfacción laboral en docentes de nivel primaria de instituciones educativas estatales de Lima Sur. Analizar la relación entre las dimensiones del síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de nivel primaria de instituciones educativas estatales de Lima Sur. Establecer relación entre las dimensiones del síndrome de burnout y las dimensiones de satisfacción laboral en docentes de nivel primaria de instituciones educativas estatales de Lima Sur.</p>	<p>General Existe una relación estadísticamente significativa entre síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de nivel primaria de instituciones educativas estatales de Lima Sur.</p> <p>Específicas Existe relación estadísticamente significativa entre síndrome de burnout y las dimensiones de satisfacción laboral en docentes de nivel primaria de instituciones educativas estatales de Lima Sur.</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre las dimensiones de burnout y satisfacción laboral en docentes de nivel primaria de instituciones educativas estatales de Lima Sur.</p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre las dimensiones del síndrome de burnout y las dimensiones de satisfacción laboral en docentes de nivel primaria de instituciones educativas estatales de Lima Sur.</p>	<p>Variable independiente Burnout</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agotamiento emocional • Despersonalización • Baja autorrealización personal <p>Variable dependiente Satisfacción laboral</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desempeño de tareas • Condiciones físicas y/o materiales de infraestructura • Relaciones sociales • Beneficios remunerativos y/o laborales • Políticas administrativas • Desarrollo personal • Relación con la autoridad 	<p>Enfoque Cuantitativo</p> <p>Alcance Descriptivo - correlacional</p> <p>Diseño No experimental</p> <p>Población 154 docentes de nivel primaria de instituciones educativas estatales de Lima Sur, entre edades de 25 a 64 de ambos sexos, que laboran en los distritos de San Juan de Miraflores, Villa el Salvador, Villa María del Triunfo, Pachacamac, Lurín, San Bartolo, Punta hermosa, Punta negra y Pucusana,</p> <p>Técnica de recolección de datos Evaluación</p> <p>Instrumento para la recolección de datos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inventario de Burnout de Maslach (MBI) • Escala de Satisfacción laboral (SL-SPC)

Anexo 2. Instrumentos

INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH

Nombres y apellidos:

Sexo:

Edad:

Estado civil:

N° hijos:

Horas laborales:

Años de experiencia:

0= Nunca

2= Una vez al mes o menos

4= Una vez a la semana

6= Todos los días

1=Pocas veces al año o menos

3= Unas pocas veces al año o menos

5= Pocas veces a la semana

0	1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---	---

1. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado

0	1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---	---

2. Al final de la jornada me siento agotado emocionalmente

3. Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas teniendo que enfrentarme a

0	1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---	---

otro día de trabajo

0	1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---	---

4. Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos

0	1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---	---

5. Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia

0	1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---	---

6. Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí

0	1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---	---

7. Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos

0	1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---	---

8. Me siento agotado emocionalmente por el trabajo

0	1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---	---

9. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros

0	1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---	---

10. Creo que me comporto más insensible con la gente desde que hago este trabajo

0	1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---	---

11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente

0	1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---	---

12. Me encuentro con mucha vitalidad

0	1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---	---

13. Me siento frustrado por mi trabajo

0	1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---	---

14. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.

15. Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los alumnos a los que tengo a

0	1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---	---

cargo en mi colegio

0	1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---	---

16. Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés

0	1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---	---

17. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis alumnos

0	1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---	---

18. Me encuentro animado(a) después de trabajar junto a mis alumnos

0	1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---	---

19. He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo

0	1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---	---

20. En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades

0	1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---	---

21. Siento que sé tratar de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo

0	1	2	3	4	5	6
---	---	---	---	---	---	---

22. Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL- SPC

Sexo: F/M

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al entorno de institución que labora y a su actividad realizada en la institución. Por favor, responda con absoluta sinceridad, marcando con un aspa la respuesta que mejor exprese su punto de vista.

- TA (1) Totalmente de acuerdo
 A (2) De acuerdo
 I (3) Indeciso
 D (4) En desacuerdo
 TD (5) Totalmente desacuerdo

N		TA	A	I	D	TD
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores					
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3	El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis funciones					
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra en la Institución.					
6	Mi coordinador y/o director son comprensivos.					
7	Me siento mal con lo que gano.					
8	Siento que recibo de parte de la Institución Educativa un mal trato.					
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12	Es grata la disposición de mi coordinador y/o director cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13	El ambiente donde trabajo es cómodo.					
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
15	La sensación que tengo en mi trabajo es que me están explotando.					
16	Prefiero tener distancias con las personas con las que trabajo.					

17	Me disgusta mi horario.					
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20	Llevarse bien con el coordinador y/o director beneficia en la calidad de trabajo.					
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23	El horario me resulta incómodo.					
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25	Me siento muy feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26	Mi trabajo me aburre.					
27	La relación que tengo con mi coordinador y/o director es cordial.					
28	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
29	Mi trabajo me hace sentir realizado(a).					
30	Me gusta el trabajo que realizo.					
31	No me siento a gusto con mi coordinador y/o director.					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).					
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36	Mi coordinador y/o director valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

Anexo 3. Informe Turnitin

Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de nivel primaria de instituciones educativas estatales de Lima Sur

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

14%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

17%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	6%
2	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Autonoma del Peru Trabajo del estudiante	1%
5	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	<1%

Anexo 4. Cartas de presentación

CARGO

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

OFICIO 420-2019-U. AUTONOMA-FCH/EPP

Lima Sur, 11 de Noviembre del 2019

Sr. Luis Armando Rodríguez Herrera
Director de la I.E. 7240 "Jesús de Nazareth"
Villa El Salvador

De nuestra mayor consideración
Presente. -

Es grato dirigimos a Usted para expresarle nuestro cordial saludo a nombre de las autoridades de la Universidad Autónoma del Perú y el nuestro propio, asimismo, aprovechamos la oportunidad para solicitarle autorice el ingreso a la institución que Ud. dignamente dirige de nuestra estudiante de la Escuela Profesional de Psicología-Facultad de Ciencias Humanas, quien como parte de la investigación titulada: "**Burnout y Satisfacción Laboral en docentes del nivel primaria de instituciones educativas de Lima Sur**", desea aplicar pruebas psicológicas dirigida a los docentes de primaria de su representada. Todo ello servirá para el recojo de datos para la mencionada investigación. La persona encargada que realizará dicha actividad es:

CHAVEZ MENDIZABAL FERNANDA

Ella asistirá a su despacho para coordinar con Ud. los detalles pertinentes.

Esperando contar con su valioso apoyo y agradeciendo a su gentil deferencia, reitero mi cordial saludo.

Atentamente


Decano de la Facultad
de Humanidades

Dr. José Anicama Gómez
Decano de la Facultad de Ciencias Humanas


Facultad de Humanidades
Escuela de Psicología

Mg. Robert M. Eriçño Álvarez
Coordinador (e)
Prácticas Pre Profesionales de Psicología


MINISTERIO DE EDUCACIÓN
UGEL 01 S. J. M.
DIRECCIÓN

Luis Armando Rodríguez Herrera
DIRECTOR

ARGO



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

OFICIO 412-2019-U. AUTONOMA-FCH/EPP

Lima Sur, 06 de Noviembre del 2019

Sr. Josue Sayritupac Gutiérrez
Director de la I.E. 6070 "Héroes del Alto Cenepa"
Villa El Salvador

De nuestra mayor consideración
Presente. -

Es grato dirigirnos a Usted para expresarle nuestro cordial saludo a nombre de las autoridades de la Universidad Autónoma del Perú y el nuestro propio, asimismo, aprovechamos la oportunidad para solicitarle autorice el ingreso a la institución que Ud. dignamente dirige de nuestra estudiante de la Escuela Profesional de Psicología-Facultad de Ciencias Humanas, quien como parte de la investigación titulada: "*Burnout y Satisfacción Laboral en docentes del nivel primaria de instituciones educativas de Lima Sur*", desea aplicar pruebas psicológicas dirigida a los docentes de primaria de su representada. Todo ello servirá para el recojo de datos para la mencionada investigación. La persona encargada que realizará dicha actividad es:

CHAVEZ MENDIZABAL FERNANDA

Ella asistirá a su despacho para coordinar con Ud. los detalles pertinentes.

Esperando contar con su valioso apoyo y agradeciendo a su gentil deferencia, reitero mi cordial saludo.

Atentamente



Dr. José Anicama Gómez
Decano de la Facultad de Ciencias Humanas



Mg. Robert M. Briceno Alvarez
Coordinador (e)
Prácticas Pre Profesionales de Psicología

2733

08 NOV 2019

Anexo 5. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título: “Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de nivel primaria de instituciones educativas estatales de Lima Sur”.

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes. La presente investigación es conducida por Fernanda Chávez Mendizábal, de la Universidad Autónoma del Perú. La meta de este estudio es conocer el síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de nivel primaria de instituciones educativas estatales de Lima Sur.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas de un cuestionario. Esto tomará aproximadamente 20 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de la investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador.

Después de lo leído y teniendo en cuenta los derechos como participante.

Accedo a participar y me comprometo a responder las preguntas que se me realice de la forma más honesta posible, así como también autorizo que los datos obtenidos sean utilizados para efectos del resultado final de la investigación.

En función a lo leído:

¿Desea participar en la investigación?

SÍ

NO

Nombre del participante
(en mayúsculas)

Firma

Anexo 6. Criterio de jueces

DATOS DEL JUEZ:

Nombres y apellidos del juez: Aaron Caycho Caja

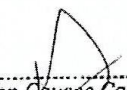
Formación académica: Mg en Psicología

Áreas de experiencia profesional: Intervención en drogas - Psicoterapia

Tiempo: 8 años

Cargo actual: Psicólogo

Institución: DEVIDA


Aaron Caycho Caja
PSICÓLOGO
C.Ps.P. 28295

Mg. Aaron Caycho Caja

DATOS DEL JUEZ:

Nombres y apellidos del juez: Aaron Caycho Caja

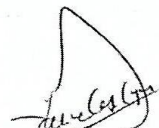
Formación académica: Psicólogo Clínico

Áreas de experiencia profesional: Intervención en drogas - Psicoterapia

Tiempo: 6 años

Cargo actual: Psicólogo

Institución: Habla Franco - DEVIDA


Mg. Aaron Caycho Caja
Aaron Caycho Caja
PSICÓLOGO
C.Ps.P. 28295

DATOS DEL JUEZ:

Nombres y apellidos del juez: NOE CHINCHAY YAJAHUANCA

Formación académica: Lic. En Psicología.

Áreas de experiencia profesional: Educativo - Social y Clínica

Tiempo: 1 año

Cargo actual: Psicólogo en el CODIF San Judas Tadeo

Institución: INABIF



Lic. Noe Chinchay Yajahuanca

Ps. Col. N° 35186

DATOS DEL JUEZ:

Nombres y apellidos del juez: Noe Chinchay Yajahuanca.

Formación académica: Lic. en Psicología - Psicoterapia.

Áreas de experiencia profesional: Educativa - Social y Clínica.

Tiempo: 1 año

Cargo actual: Psicólogo en el IEDIF San Judas Tadeo.

Institución: INABIF.



Lic. Noe Chinchay Yajahuanca

Col. F.S. N° 35186

DATOS DEL JUEZ:

Nombres y apellidos del juez: Nataly Melissa Minaya Castillo


Formación académica: Psicología Clínica - Organizacional

Áreas de experiencia profesional: educativa, social, clínica, organizacional

Tiempo: 3 años laborando como psicólogo Clínica - Organizacional.

Cargo actual: Coordinadora de la ONG GLOBAL LIGHT - MINSA

Institución: ONG GLOBAL LIGHT - MINSA


.....
Nataly Minaya Castillo
PSICÓLOGA
C. P. P. 33255

Lic. Nataly Melissa Minaya Castillo

DATOS DEL JUEZ:

Nombres y apellidos del juez: Nataly Melissa Minaya Castillo

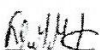
Formación académica: Psicólogo Clínica - Organizacional

Áreas de experiencia profesional: MINSA - RYA Security SAC, V13 SAC

Tiempo: 3 años laborando como psicóloga

Cargo actual: Psicóloga de la ONG GLOBAL LIGHT - MINSA

Institución: _____


.....
Nataly Minaya Castillo
PSICÓLOGA
C. P. P. 33255

Lic. Nataly Melissa Minaya Castillo

DATOS DEL JUEZ:

Nombres y apellidos del juez Lic. Karen Cecilia Raymendi Donohue

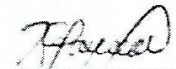
Formación académica Licenciada en Psicología

Áreas de experiencia profesional: Ps. Educativo / Clínico / Docente

Tiempo Años y medio?

Cargo actual Jefe de Prácticas

Institución U. Autónoma del Perú


Karen Cecilia Raymendi Donohue
PSICÓLOGA
C.P.S.P. 32266

Lic.

DATOS DEL JUEZ:

Nombres y apellidos del juez Lic. Karen Raymendi Donohue

Formación académica Psicóloga

Áreas de experiencia profesional: Ps. Educativo / Clínico / Docente

Tiempo Años y medio

Cargo actual Jefe de Prácticas

Institución U. Autónoma del Perú


Karen Cecilia Raymendi Donohue
PSICÓLOGA
C.P.S.P. 32266

Lic.

DATOS DEL JUEZ:

Nombres y apellidos del juez: Richard Guzmán Gómez

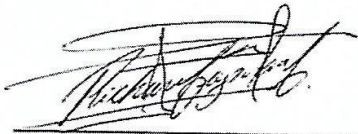
Formación académica: Psicología

Áreas de experiencia profesional: Organizacional, Comunitaria y Clínica

Tiempo: 10 años

Cargo actual: Facilitador Comunitario y Psicólogo Clínico en C.S.

Institución: Municipalidad Villa El Salvador (Proyecto DEVIDA)
- Centro de Salud San Gerardo - MINSA.



Lic. Richard Anthony Guzmán Gómez
C.B.P. 22452

DATOS DEL JUEZ:

Nombres y apellidos del juez: Richard Guzmán Gómez


Formación académica: Psicología

Áreas de experiencia profesional: Organizacional, Comunitaria y Clínica

Tiempo: 10 años

Cargo actual: Facilitador Comunitario y Psicólogo Clínico en C.S.

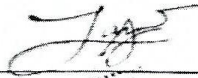
Institución: Municipalidad de Villa El Salvador (DEVIDA)
- Centro de Salud San Gerardo - MINSA.



Lic. Richard Anthony Guzmán Gómez
C.B.P. 22452

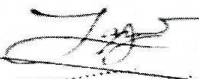
DATOS DEL JUEZ:

Nombres y apellidos del juez: FERNANDO ANTONIO LAMAS DELGADO
Formación académica: DR EN EDUCACION, MC EN PSI CLINICA Y DE LA SALUD
Áreas de experiencia profesional: DOSENCIA / PSI CLINICA
Tiempo: 7 años
Cargo actual: PSICOLOGA ASISTENCIAL
Institución: INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLASIAS


Lic. Fernando Antonio Lamas Delgado

DATOS DEL JUEZ:

Nombres y apellidos del juez: FERNANDO ANTONIO LAMAS DELGADO
Formación académica: DR EN EDUCACION, MC EN PSI CLINICA Y DE LA SALUD
Áreas de experiencia profesional: DOSENCIA / PSI CLINICA
Tiempo: 7 años
Cargo actual: PSICOLOGA ASISTENCIAL
Institución: INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLASIAS


Lic. Fernando Antonio Lamas Delgado

DATOS DEL JUEZ:

Nombres y apellidos del juez: Jenny Karen Ochoa Carhuamaca

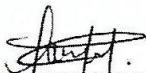
Formación académica: Licenciada en Psicología

Áreas de experiencia profesional: Área Clínica y Área Educativa

Tiempo: 4 años

Cargo actual: Facilitadora del proyecto DEVIDA.

Institución: Municipalidad de Villa El Salvador



Lic. Jenny Karen Ochoa Carhuamaca

DATOS DEL JUEZ:

Nombres y apellidos del juez: Jenny Karen Ochoa Carhuamaca

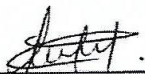
Formación académica: Licenciada en Psicología

Áreas de experiencia profesional: Área Clínica - Área Educativa

Tiempo: 4 años

Cargo actual: Facilitadora del proyecto DEVIDA

Institución: Municipalidad de Villa El Salvador.



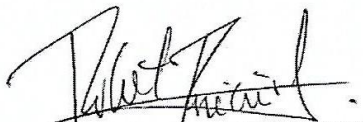
Lic. Jenny Karen Ochoa Carhuamaca

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable: () Aplicable después de corregir: No aplicable: ()

DATOS DEL JUEZ:

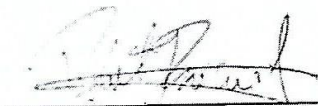
Nombres y apellidos del juez: Robert Briceño Álvarez
Formación académica: Psicólogo
Áreas de experiencia profesional: Clinica / Educativa
Tiempo: 16 años
Cargo actual: Coordinador de Escuelas
Institución: Universidad Autónoma del Perú


Mg. Robert Mitchel Briceño Álvarez

C. P. P. 9866

DATOS DEL JUEZ:

Nombres y apellidos del juez: Robert Briceño Álvarez
Formación académica: Psicólogo
Áreas de experiencia profesional: Clinica / Educativa
Tiempo: 16 años
Cargo actual: Coordinador de Escuelas
Institución: Universidad Autónoma del Perú



Mg. Robert Mitchel Briceño Álvarez

C. P. P. 9866