

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Carrera de **PSICOLOGÍA**

“SATISFACCIÓN LABORAL Y SÍNDROME DE
BURNOUT DE DOCENTES DE SECUNDARIA DE
UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LIMA, 2021”

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciada de Psicología

Autores:

Maria Fernanda Barboza Oviedo
Ketty Simone Valles Casternon

Asesor:

Mg. William Moisés Cruzado Pérez
<https://orcid.org/0000-0003-2881-5909>

Lima - Perú

2024

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	KARIM ELISA TALLEDO SANCHEZ
	Nombre y Apellidos

Jurado 2	LADY STHEFANY MENDOZA CANICELA
	Nombre y Apellidos

Jurado 3	WILLIAM MOISES CRUZADO PEREZ
	Nombre y Apellidos

INFORME DE SIMILITUD

Turnitin final

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	2%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Tecnológica del Peru Trabajo del estudiante	1%

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado a nuestras familias por habernos apoyado durante todo este tiempo; por formarnos a ser la persona que somos hoy en día; nuestros logros se lo debemos a ellos.

AGRADECIMIENTO

Queremos agradecer a Dios, por acompañarnos cada día, guiarnos en el camino y fortalecernos espiritualmente para superar los obstáculos y dificultades que presentamos durante la realización de este trabajo y, a su vez, bendecirnos para iniciar un camino lleno de éxito.

También queremos agradecer a nuestro asesor, por tener la disposición de resolver nuestras dudas en el transcurso de la elaboración del presente trabajo de investigación.

Finalmente, queremos agradecer a nuestras queridas familias, sobre todo a nuestras madres porque este logro no sería posible sin su apoyo y acompañamiento.

Tabla de contenido

JURADO EVALUADOR	2
INFORME DE SIMILITUD	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
TABLA DE CONTENIDO	6
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS	8
RESUMEN	9
ABSTRACT	10
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	11
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	20
CAPÍTULO III: RESULTADOS	26
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	40
REFERENCIAS	45
ANEXOS	50

Índice de tablas

Tabla 1. Frecuencia de Docentes Según el Sexo	20
Tabla 2. Correlación entre Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout	37
Tabla 3. Correlación entre Satisfacción Laboral y Agotamiento Emocional	38
Tabla 4. Correlación entre Satisfacción Laboral y Despersonalización	38
Tabla 5. Correlación entre Satisfacción Laboral y Realización Personal.....	38

Índice de figuras

Figura 1. Porcentaje según los niveles de Satisfacción Laboral	26
Figura 2. Porcentaje según los niveles de Relaciones Interpersonales	27
Figura 3. Porcentaje según los niveles de Desempeño Profesional	28
Figura 4. Porcentaje según los niveles de Condiciones Laborales	29
Figura 5. Porcentaje según los niveles de Valoración del Trabajo Realizado	30
Figura 6. Porcentaje según los niveles de Equipo Directivo	31
Figura 7. Porcentaje según los niveles de Participación	32
Figura 8. Porcentaje según los niveles de Factores Organizacionales	33
Figura 9. Porcentaje según los niveles de Ambiente Físico	34
Figura 10. Porcentaje según los niveles de Agotamiento Emocional	35
Figura 11. Porcentaje según los niveles de Despersonalización	36
Figura 12. Porcentaje según los niveles de Realización Personal	37

RESUMEN

La investigación presente consideró el objetivo de determinar la relación entre la Satisfacción Laboral y el Síndrome de Burnout de docentes de secundaria de una institución educativa de Lima. La metodología fue cuantitativa, no experimental, transversal y asociativa. Se estimaron 58 docentes en la población. El trabajo fue de tipo censal, en cuanto a la recolección de información, se utilizaron la EMSLD y MBI -ES, mediante Google Formulario. Según los resultados no existe una asociación relevante entre la variable invitada y principal ($p=0,349$), esto quiere decir que, a mayores puntuaciones de SL, la relación disminuye en las puntuaciones de burnout. En conclusión, ambas variables de estudio no se relacionan y esto permitió descubrir que la SL se vincula de manera apropiada en su ambiente, para un mayor crecimiento personal y profesional, más no con signos del burnout.

PALABRAS CLAVES: Síndrome de Burnout, Satisfacción laboral, Docentes.

ABSTRACT

The present research had the objective of determining the relationship between Job Satisfaction and Burnout Syndrome among secondary school teachers in an educational institution in Lima. The methodology was quantitative, non-experimental, cross-sectional and associative. Fifty-eight teachers were estimated in the population. The work was of a census type, as for the collection of information, the EMSLD and MBI -ES were used, by means of Google Form. According to the results, there is no relevant association between the invited and main variable ($p=0.349$), which means that the higher the SL scores, the relationship decreases in the burnout scores. In conclusion, both study variables are not related and this allowed us to discover that the SL is appropriately linked in their environment, for greater personal and professional growth, but not with signs of burnout.

KEY WORDS: Burnout Syndrome, Job Satisfaction, Teachers

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

El estrés es un mal frecuente en las personas, pues son diversas las formas en que se manifiestan y las consecuencias que trae consigo, la persona suele mostrar un exceso de reacciones fisiológicas, experimentando una sobrecarga que puede impactar en su salud física, psicológica y/o conductual (Cortez, 2021).

Existen diferentes tipos de estrés, entre los más frecuentes es el estrés agudo, episódico y crónico. En este último, lo llaman como un mal fatigante, ya que genera un desgaste físico y emocional (Moreira y Rodríguez-Álava, 2021). Es importante resaltar que el estrés también puede causar un gran impacto en el sector laboral, por ser contraproducente para la salud, el cual puede generar aspectos nocivos en la salud y si este mal no tiene una intervención inmediata podría convertirse en un síndrome de burnout (García, 2020).

De acuerdo con Estrada y Gallejos (2020) en su estudio, mencionan que durante la pandemia se registraron diversos casos de burnout y esto se daban con mayor frecuencia en el sexo masculino con un 52,6%, este mal se relaciona al estar sometidos constantemente a mucha sobrecarga laboral desatando efectos negativos en su bienestar. Asimismo, el burnout se muestra como un estrés laboral grave e inicia por una etapa de agotamiento físico y emocional intenso, una conducta distante respecto al entorno laboral, y una disminución de sus capacidades para realizar sus funciones laborales (OMC, 2019).

Para Santiago et al. (2020), la docencia es uno de los trabajos donde existe presión social, a raíz de la pandemia esto ha ido empeorando por carecer de empatía con el

docente, desarrollando así problemas de conducta, baja capacidad para desempeñar sus funciones, insatisfacción laboral, entre otros.

En este punto debemos enfocarnos en la satisfacción laboral, debido a que se considera como un estado emocional producto del pensamiento subjetivo referente a las vivencias, expectativas, necesidades del colaborador en su entorno y condiciones de trabajo (Ramos et al., 2020). Existen tres tipos de satisfacción laboral, la progresiva, es cuando el trabajador aumenta su nivel de aspiraciones con visión a lograr grandes objetivos; la estabilizada, donde el trabajador permanece con el mismo nivel de aspiraciones y la resignada, las aspiraciones de la persona disminuyen para adaptarse a las condiciones del trabajo (Castañeda y Sánchez, 2022).

Esta investigación se enfocó en cómo el SB se podría vincular con la SL, se observó que en los docentes de secundaria presentaban poca motivación y bajo desempeño para realizar sus funciones y a la vez indicadores de agotamiento emocional y físico; cabe resaltar, que ello podría deberse a la coyuntura del Covid 19 que afrontó el país, por tanto, muchos de ellos, se han adaptado a la virtualidad, provocando así consecuencias irreversibles en sus áreas vitales (Cortez et al., 2021).

La justificación teórica del presente trabajo, proporciona un nuevo enfoque sobre el vínculo entre el SB y la SL en maestros de secundaria; además, brindará actualización en la información y, reforzará la teoría tridimensional de los autores Maslach y Jackson (1986) y la satisfacción laboral de Barraza y Ortega (2009). En el grado práctico, esta investigación servirá para mejorar la posible problemática, y de no haber relación, la IE buscará prevenir este mal con estrategias que mejoren la calidad de enseñanza. Por último, en el grado social, aportará como estudio previo a futuras investigaciones aplicativas que puedan

realizar programas de prevención e intervención, implementando estrategias para reducir casos de burnout.

En esta reciente investigación, se revisaron literaturas previas con ambas variables.

Fajardo (2022), en su trabajo *“Factores asociados al síndrome de Burnout en docentes de Educación Básica y relación con su satisfacción laboral en la provincia de Napo, Ecuador”*, desarrolló esta tesis de estilo cuantitativo y relacional. Se utilizaron dos instrumentos principales como el MBI-ES y ESLA, su muestra estaba compuesta por 80 maestros. Los resultados indican que en AE presentan una asociación negativa ($p=0.000$, -0.477), es decir, a mayor AE, menor es la SL, todo lo contrario, a RP en el cual se aprecia una relación positiva ($p=0.002$, 0.313), en conclusión, la SL reacciona como un escudo de defensa ante el SB.

Bernasconi (2021), en su tesis *“Satisfacción Laboral y Burnout en docentes del nivel primario durante el ASPO por COVID 2019 del Partido de General Rodríguez, Bs.As”*, realizó su trabajo de manera no experimental, cuantitativo y correlacional. Su población estaba compuesta por 103 docentes. Empleó dos pruebas, IMB y escala de satisfacción laboral. En efecto, se obtuvo que sus variables presentan una correlación de Pearson inversa y moderada, por ello, a mayor SL, menor se evidencia el SB en los docentes de primaria. En conclusión, el estudio responde que un indicador alto de SL, previene los signos de SB.

En Perú, León y Ortega (2022), en su trabajo *“Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en docentes de una institución educativa, Sullana 2022”* desarrolló un estudio correlacional, no experimental y aplicado. Se utilizaron el IMB y cuestionario de S21/26, tuvo a su favor a 200 docentes y en la obtención de datos se tuvo una asociación inversa

baja en las variables ($p=0.02$, -0.219), en conclusión, a gran escala de SB, escasa es la SL en los profesores.

Asimismo, Espinoza (2022), en su trabajo *“Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas del Callao”*, hizo un estudio asociativo, no experimental y cuantitativo. Utilizó como pruebas el MBI-ES y SL-Palma, su muestra se conformó por 127 personas y se obtuvo que existe una asociación entre la variable invitada y realización personal ($p=0,05$). En conclusión, los docentes que presentaron una satisfacción moderada demostraron R.P. por sus actividades de desarrollo personal.

Por otro lado, Chávez (2022), en su estudio *“Síndrome de burnout y Satisfacción laboral en docentes de nivel primaria de instituciones educativas estatales de Lima Sur”*, realizó un trabajo descriptivo – relacional y transversal. Se utilizaron el IBM y SL de Sonia Palma, a la par, se trabajó con una cifra de 154 personas. Con ello, arrojó que el 87% de personas tienen un grado medio de SB y el 81% presentan insatisfacción laboral. En conclusión, el nivel de asociación de ambas es mínimo ($r_s=0.134$), con un valor de significancia ($p=0.10$).

Por consiguiente, Hihuaña (2021), en su trabajo *“Relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en el personal docente de la facultad de ciencias e ingenierías físicas y formales de la Universidad Católica de Santa María, Arequipa”* realizó un estudio correlacional y enfoque cuantitativo. Utilizaron dos pruebas, el MBI y la ESLA, su población estuvo constituida por 84 docentes y los resultados arrojaron que los profesores presentan un indicador medio de SB, en cambio, en Satisfacción presenta un índice alto, en conclusión, no presenta asociación relevante entre la variable invitada y principal ($p=0,704$).

Finalmente, Rivera (2021), en su tesis “*Síndrome de burnout y satisfacción laboral de los docentes del nivel secundario en el Consorcio Educativo “El Buen Saber”, Lima, 2021*”, llevó a cabo un estudio cuantitativo y no experimental, asociativa y transversal. Se empleó el IBM y la Escala de SL para docentes, a la vez, tuvo una muestra de 26 maestros y en los resultados, se encontró una asociación negativa media (-,426) y sig. (p0,024) entre SB y SL, por tanto, se concluye que, a mayor SB, menor es la SL.

De la exploración del arte científico se definen las variables.

El burnout es la consecuencia de un estrés crónico, generado por el centro laboral y su entorno; sintiéndose las personas quemadas y agotadas, asimismo, dichas autoras indican que estas personas ya no tienen recursos para afrontar este síndrome (Maslach y Jackson, 1981).

De acuerdo a lo que menciona Maslach y Jackson (1981), el SB está dividido por tres indicadores vitales, el cansancio emocional, despersonalización y realización personal, el primero indica como la persona muestra una falta de energía que se percibe de forma continua por la sobrecarga mental que existe en el trabajo, se convierten coléricos y, a su vez, pierden la habilidad de disfrutar y gozar de sus actividades laborales. La dimensión despersonalización refiere a una desesperanza personal y un alto grado de agotamiento, presentando efectos de agresividad, además, el estar constantemente con sus pares produce una defensa emocional inconsciente y la realización personal es cuando la persona logra conseguir sus objetivos personales, por medio de su esfuerzo y dedicación hacia su trabajo.

Asimismo, Maslach y Jackson (1981), bajo su teoría estudian al síndrome de burnout en su modelo tridimensional, pues se evidencia que dicho síndrome presenta tres medidas específicas, las cuales son puntos únicos de las personas que manifiestan ello.

estas autoras encaminaron su teoría en la búsqueda de las condiciones ambientales, tales como, clima laboral, el desempeño, la calidad de trabajo y demás que dirigen al *burnout*. además, investigaron que el estrés influye en el rol laboral teniendo como efecto la fatiga mental, por ello, brindar un trato mecanizado a los empleados está relacionado con su bajo rendimiento y con el éxito de la empresa.

La Satisfacción laboral es un comportamiento que evidencia el empleado en su centro de trabajo, esto se apoya de la percepción, opiniones y valores que el colaborador desarrolla, de alguna manera, esto genera un impacto relevante en sus emociones, comportamiento y desempeño de trabajo (Barraza y Ortega, 2009).

Barraza y Ortega (2009), plantean una teoría sobre la satisfacción laboral, considerando así que la satisfacción compromete una tendencia valorativa, que puede repercutir en el comportamiento. Cabe resaltar que, este tipo de actitud está determinada por las características del puesto y por las apreciaciones que tiene frente a sus funciones, asimismo, los autores manifestaron que, dichas actitudes se presentan de forma positiva mediante los afectos y emociones, pues si es un ambiente adecuado y cumplen con sus expectativas puede complacer sus necesidades individuales y profesionales.

Barraza y Ortega (2009), consideran ocho dimensiones, la primera es Relaciones interpersonales que se desarrolla en los trabajadores, puesto que, en el entorno laboral nacen relaciones en diferentes niveles de jerarquía, en la cual se pueden comunicar y expresar, el Desempeño profesional, es la forma en que los trabajadores realizan su labor, en la que implica la autonomía y motivación para efectuar sus funciones. las Condiciones laborales, se refiere a la información brindada por el centro de trabajo, es decir, reglamentos, oportunidades de desarrollo, remuneración, es todo aquello que participan

dentro de la actividad laboral. La Valoración del trabajo desarrollado, consiste en la apreciación que percibe el colaborador sobre sus actividades, en relación con la opinión que tienen sobre su trabajo, el Equipo directivo, es la relación que percibe de sus superiores, en cómo ellos realizan un adecuado liderazgo, la forma del trato y el apoyo que les brindan. En la Participación, es la acción y efecto de cómo los trabajadores participan para tomar alguna decisión importante, donde expresan sus ideas frente a ciertas situaciones, en los Factores organizacionales, hace referencia al control interno de la entidad donde labora, como las reglas, políticas y funciones, por último, el ambiente físico, se refiere a la infraestructura e instalaciones.

1.2. Formulación del Problema

Pregunta General

¿Existe relación entre la Satisfacción Laboral y el Síndrome de Burnout de los docentes de secundaria de una institución educativa de Lima, 2021?

Preguntas Específicas

¿Existe relación entre la Satisfacción Laboral y el Agotamiento Emocional de los docentes de secundaria de una institución educativa de Lima, 2021?

¿Existe relación entre la Satisfacción Laboral y la Despersonalización en los docentes de secundaria de una institución educativa de Lima, 2021?

¿Existe relación entre la Satisfacción Laboral y la Realización Personal en los docentes de secundaria de una institución educativa de Lima, 2021?

1.3. Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación entre la Satisfacción Laboral y el Síndrome de Burnout de docentes de secundaria de una institución educativa de Lima 2021.

Objetivos Específicos

Determinar la relación entre la Satisfacción Laboral y el Agotamiento Emocional de docentes de secundaria de una institución educativa de Lima, 2021.

Determinar la relación entre la Satisfacción Laboral y la Despersonalización de docentes de secundaria de una institución educativa de Lima, 2021.

Determinar la relación entre la Satisfacción Laboral y la Realización Personal de docentes de secundaria de una institución educativa de Lima, 2021.

1.4. Hipótesis

Hipótesis General

Existe relación significativa entre la Satisfacción Laboral y el Síndrome de Burnout de docentes de secundaria de una institución educativa de Lima 2021.

Hipótesis Específicas

Existe relación significativa entre la Satisfacción Laboral y el Agotamiento Emocional de docentes de secundaria de una institución educativa de Lima, 2021.

Existe relación significativa entre la Satisfacción Laboral y la Despersonalización de docentes de secundaria de una institución educativa de Lima, 2021.

Existe relación significativa entre la Satisfacción Laboral y la Realización Personal en docentes de secundaria de una institución educativa de Lima, 2021.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

El estudio tiene un enfoque cuantitativo, pues se manejó la recopilación de información para validar la hipótesis propuesta, por medio de mediciones y estadísticas, para que sea objetivo al momento de describir y explicar la investigación (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018a).

Este riguroso trabajo presenta un tipo de diseño no experimental, ya que las variables no se tocarán y solo se observará la manifestación de estas, tal como ocurre en su estado natural para que se pueda analizar. En cuanto al corte del estudio es transversal, puesto que, la recopilación y estudio se dará en una sola ocasión (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018b).

El presente trabajo tiene un alcance de tipo correlacional, pues el propósito es descubrir la asociación que puede haber entre las variables de investigación (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018c).

Por otro lado, la unidad de estudio, son las características generales que presenta la población; además, son el objeto de medición en una investigación (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018d). Asimismo, la unidad de estudio del presente trabajo está constituida por docentes que enseñan de 1ro a 5to año de secundaria, de ambos sexos y que se encuentran trabajando en el año lectivo 2021.

La población es la agrupación de casos donde encajan por ciertas características y se encuentran dentro de un mismo contexto (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018e). En este estudio, se tuvo una población de 58 docentes de secundaria.

Tabla 1
Frecuencia de Docentes Según el Sexo

Sexo	Frecuencia	
	Absoluta (n)	Porcentaje (%)
Masculino	23	39,7%
Femenino	35	60,3%
Total	58	100%

Nota. n= Número total por cada sexo.

Asimismo, López y Fachelli (2015) citado por Mozo y Paquirachi (2021, p.20), menciona que ante un número pequeño de la población no se requiere sacar una muestra, es recomendable estudiar el total, por tanto, la presente investigación será censal, esto se debe a que la cantidad de docentes es manejable para evaluarla.

Por otro lado, el presente estudio se usó la encuesta como un tipo de técnica, esto permite clasificar en niveles y ordenar datos por medio de preguntas o ítems dando respuesta si un dato es mayor o menor, ya que están centradas al problema de investigación. Asimismo, el instrumento que se empleó para la “Satisfacción laboral” fue una escala, el cual se define como un conjunto de información en estudio y se determina a través de medidas si el individuo está de acuerdo o no (Solís, 2014 citado por León y Ortega 2022, p.19). Con respecto al “Síndrome de burnout”, se administró un inventario como instrumento, este mismo se centra en medir rasgos o actitudes de una persona (Zamora, 2021).

En cuanto a la medición de la primera variable, se empleó la Escala multidimensional de satisfacción laboral docente (EMSLD), se diseñó en México por Barraza y Ortega (2009), este mismo, está compuesto por 35 ítems y 8 dimensiones, ello, se evalúa con respuestas Likert de 4 puntos, tuvo la opción “Totalmente insatisfecho” hasta

la opción “Totalmente satisfecho”. Dicho instrumento fue adaptado en Lima - Perú por Patazca-Robles (2018) en un grupo de 58 profesores de nivel secundaria.

La escala presenta validez de contenido por criterio de tres jueces y analizaron las respuestas con el coeficiente de Hernández-Nieto, se tuvo como resultado que todos los ítems mostraban un nivel adecuado, pues su valor final fue de 0.95, confirmando así que el instrumento se encuentra válido para próximas investigaciones (Patazca-Robles, 2018).

La escala adaptada por Patazca-Robles (2018), obtuvo como criterio por el coeficiente de Cronbach un puntaje de 0.97, reflejando así ser una herramienta confiable para su medición.

Para la segunda variable, se usó el Maslach Burnout Inventory en su versión Educators Survey (MBI -ES), que viene a ser una adaptación para docentes, este mismo fue diseñado en Estados Unidos por Maslach, Jackson y Schwab en 1986. Está conformado por 22 ítems y 3 dimensiones, el cual tiene como formato de respuesta la escala Likert desde la opción “Nunca” con la cifra de 0 hasta la opción “Todos los días” con la cifra de 6. Dicho instrumento fue adaptado en el Perú por Fernández (2002) en un grupo de 264 profesores de Lima metropolitana.

Presenta validez de constructo y mediante el Análisis Factorial Confirmatorio se verificó que tres componentes del instrumento original se conservaban en la información del grupo estudiado, su puntaje tiene de 0.20 al 0.8 (Fernández, 2002).

El instrumento adaptado por Fernández (2002), fue sometido a criterio de confiabilidad a través del coeficiente de Cronbach, según las tres áreas que indicaba la

prueba se obtuvo un 0,78 en la primera dimensión, 0,76 en la segunda y 0,74 en la última, demostrándose así ser una prueba confiable.

Se detalla el procedimiento de recolección de datos del presente estudio.

Respecto al permiso y canales de recolección, se procedió a tener contacto con la institución educativa por medio, de un documento de autorización, también se solicitó una reunión virtual con la directora vía zoom, para brindar los alcances de esta investigación. Favorablemente, se recibió la aceptación de autorización por parte de la I.E y se coordinó la fecha para la evaluación de los docentes de secundaria, el cual se realizaría en un solo día.

En el proceso de recoger datos, tuvo como paso inicial una reunión por zoom para evaluar a los docentes, se explicó el objetivo y procedimiento de la investigación, también se brindó instrucciones antes de aplicar los instrumentos, el cual, se les facilitó a través del Google Formulario, en donde, se encontraban las pruebas: MBI en su versión Educators Survey y EMSLD. El formulario incluía un consentimiento informado indicando que esta prueba era voluntaria y confidencial, finalmente, se agradeció la colaboración y participación de los maestros.

Posterior a la aplicación de los instrumentos, se pasó al procedimiento de ordenamiento de la información, en este punto, se revisó todas las respuestas, después se agruparon los datos por cada variable y fueron trasladados, tabulados, filtrados y categorizados por su escala ordinal y con su valor final (bajo, medio y alto) en el programa Excel, asimismo, se consideraron las características especiales de ambos instrumentos, para la satisfacción laboral se evaluó entre 1 a 4 y en cuanto al *burnout* su evaluación fue

de 0 a 6, no se encontraron valores perdidos, de esta manera, la base de datos estaba lista y ordenada para su análisis estadístico, en el cual se manejó el estadístico SPSS 26.

Para el estudio descriptivo, se utilizaron tablas de distribución de frecuencias y gráficos de barras, mediante ello se presentaron los valores finales por niveles: bajo, medio y alto en relación con los resultados de las variables de estudio y dimensiones. Posterior a ello, se aplicó el Kolmogorov Smirnov para analizar su normalidad y conocer el estadístico que se usaría. Asimismo, en el análisis correlacional se efectuó la prueba de hipótesis y la asociación de las variables de estudio, en donde se usó la correlación de Spearman. Finalmente, se ordenaron los resultados para su interpretación con sus tablas y gráficos correspondientes al análisis de estudio.

Para realizar el estudio se contemplaron los aspectos éticos planteados en el Código de ética del investigador científico UPN con resolución N° 001-2023-UPN-SG, en base a ella, se hizo una solicitud a la institución educativa, luego del acceso se evaluaron a los docentes que de forma voluntaria accedieron a colaborar con la investigación bajo anonimato. También se debe mencionar que tanto la institución educativa como los docentes fueron informados acerca de los objetivos del trabajo y su finalidad con los resultados que se obtuvieron. Además, la información que se colocó en el trabajo, las teorías, conceptos, antecedentes y/o datos relevantes, fueron debidamente citados con sus autores, siguiendo de manera estricta el reglamento APA 7, tanto para cada cita como sus referencias. Finalmente, el estudio pasó por el software Turnitin, validando el mínimo porcentaje de plagio que la universidad solicita.

En cuanto a la confidencialidad del trabajo, las investigadoras están obligadas a respetar los derechos e integridad de los docentes que pertenecen a la población de estudio.

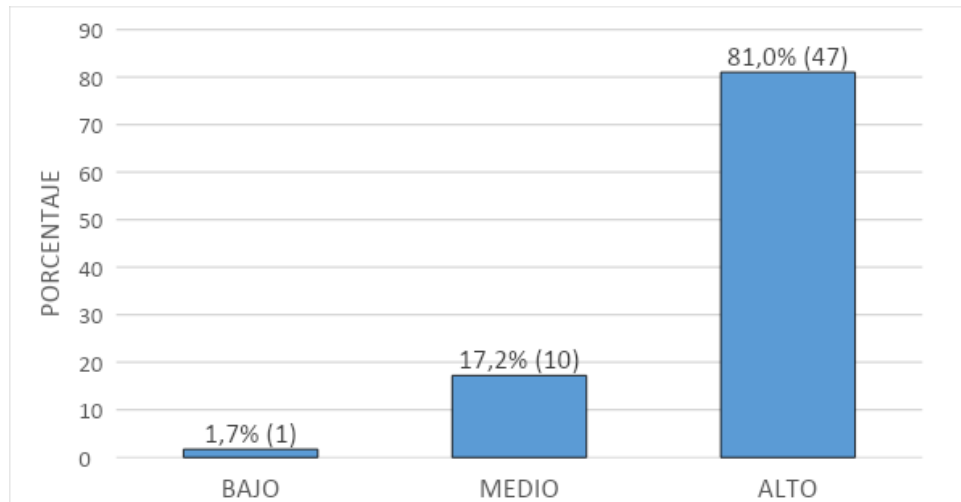
Cada participante visualizó en la primera parte del link de Google Formulario, una autorización donde se detalló el objetivo del trabajo y el procedimiento de la evaluación, dicho documento, fueron aceptados por los docentes, en donde afirman participar de forma voluntaria y anónima.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

Los resultados descriptivos de Satisfacción Laboral y sus dimensiones, son los siguientes:

Figura 1

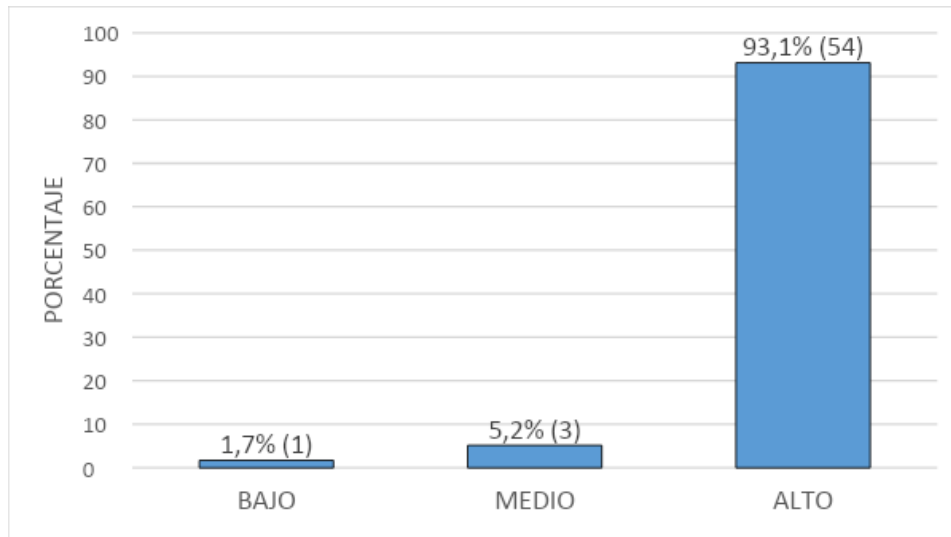
Porcentaje según los niveles de Satisfacción Laboral



En la Figura 1, se evidenció que la gran mayoría de personas tienen un nivel alto de SL, siendo un total de 81,0% (47 docentes); no obstante, el 1,7% (1 docente) se encuentra en un nivel bajo.

Figura 2

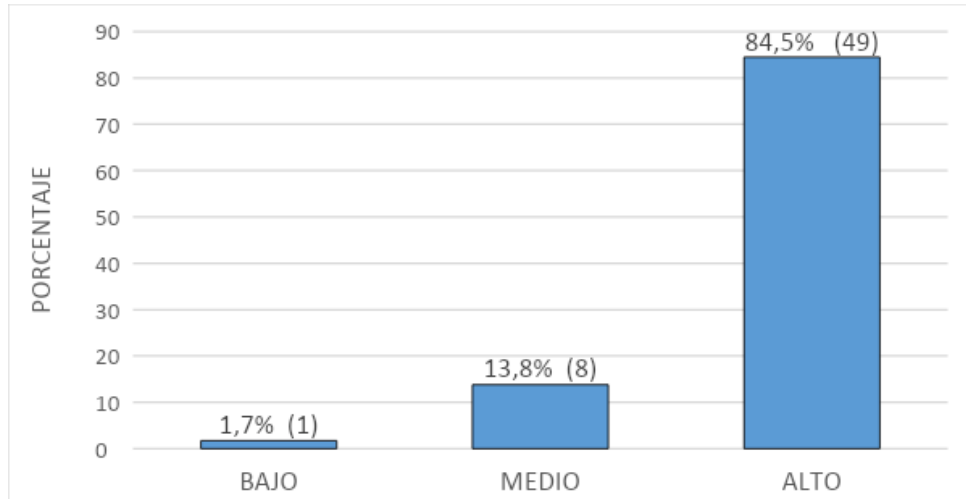
Porcentaje según los niveles de Relaciones Interpersonales



En la Figura 2, se observa un nivel alto de encuestados que tienen relaciones interpersonales, siendo un total de 93,1% (54 encuestados); sin embargo, el 1,7% (1 encuestado), se encuentra en un nivel bajo.

Figura 3

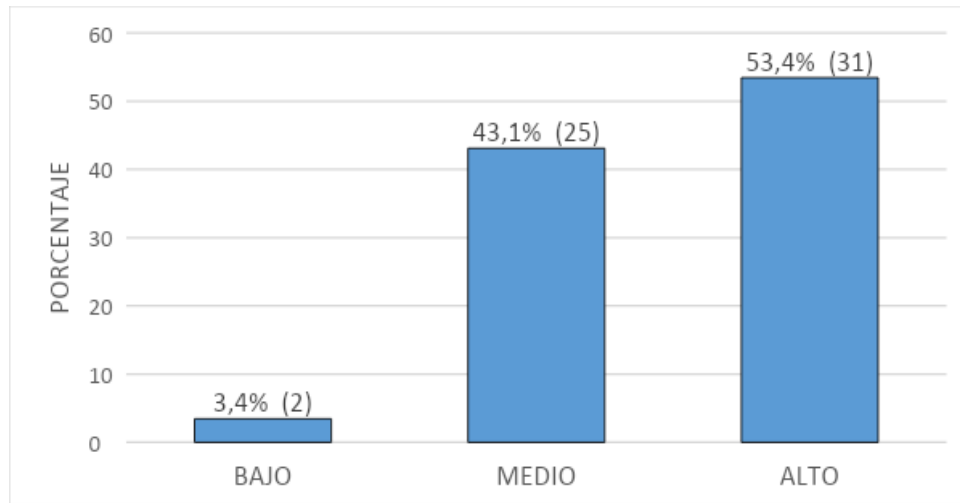
Porcentaje según los niveles de Desempeño Profesional



En la Figura 3, se observa que la mayoría de las personas tienen un nivel alto de desempeño profesional, siendo un total de 84,5% (49 encuestados); en cambio, el 1,7% (1 encuestado), se percibe que no presentan un adecuado desempeño.

Figura 4

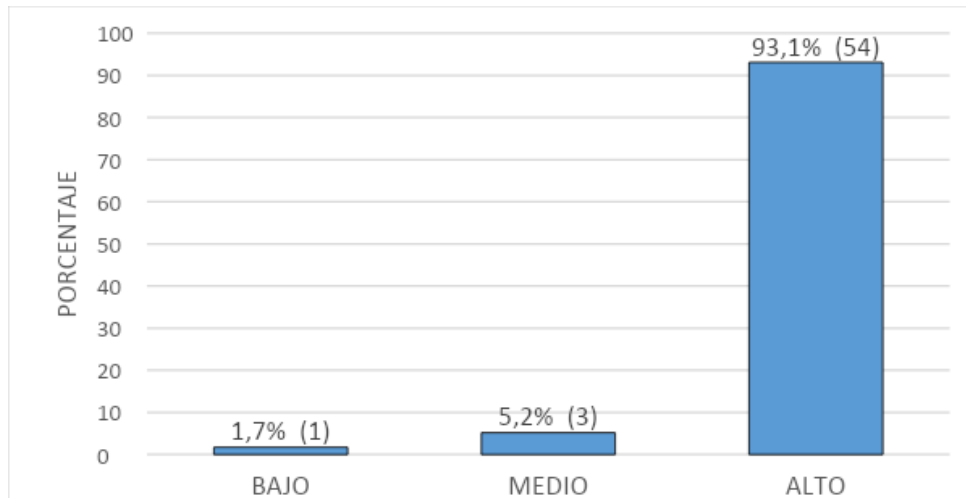
Porcentaje según los niveles de Condiciones Laborales



En la Figura 4, se observa que, un total de 53,4% (31 encuestados) presentan una posición alta de condiciones laborales, seguido por el 43,1% (25 encuestados) se ubican en una posición media y el 3,4% (2 encuestados) en una posición baja.

Figura 5

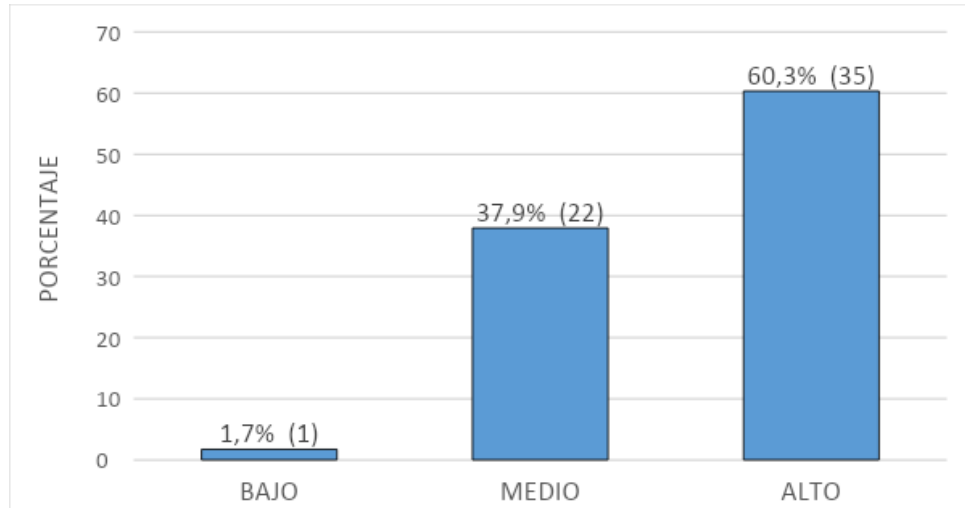
Porcentaje según los niveles de Valoración del Trabajo Realizado



En la Figura 5, se muestra que el 93,1% (54 encuestados) se encuentran en un nivel alto de valoración del trabajo realizado; sin embargo, solo el 1,7% (1 encuestado) presenta un nivel bajo.

Figura 6

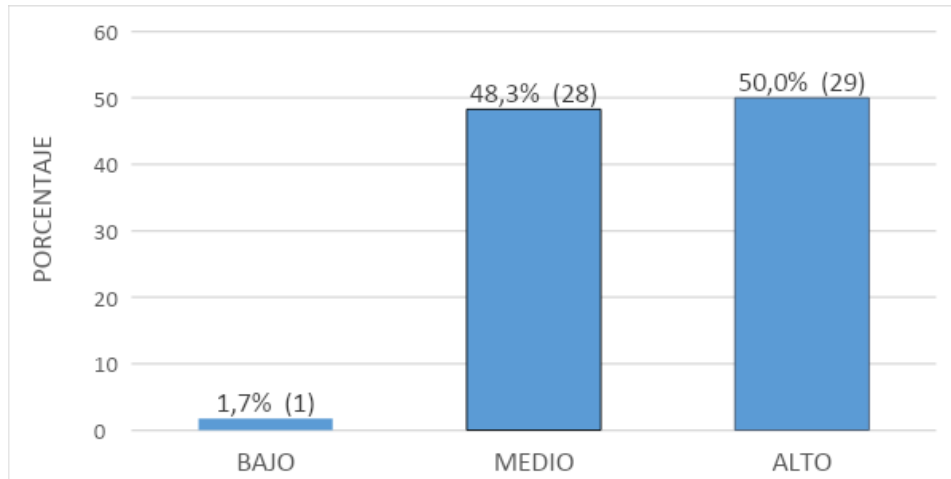
Porcentaje según los niveles de Equipo Directivo



En la Figura 6, se muestra que la gran mayoría de personas se encuentran en un grado elevado en cuanto al equipo directivo, siendo un total de 60,3% (35 encuestados), seguido por el 37,9% (22 encuestados) que se ubican en un grado regular y el 1,7% (1 encuestado) se ubica en un grado mínimo.

Figura 7

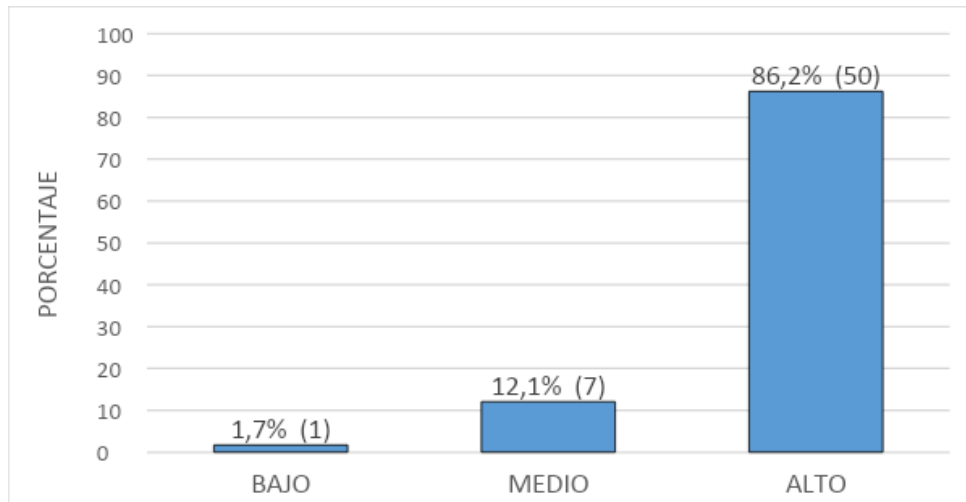
Porcentaje según los niveles de Participación



En la Figura 7, se aprecia que la mayoría de las personas se encuentran en un nivel alto de participación, siendo este el 50,0% (29 encuestados); seguido por el 48,3% (28 encuestados) que se ubican en una categoría media; y el 1,7% restante se encuentra en una categoría bajo.

Figura 8

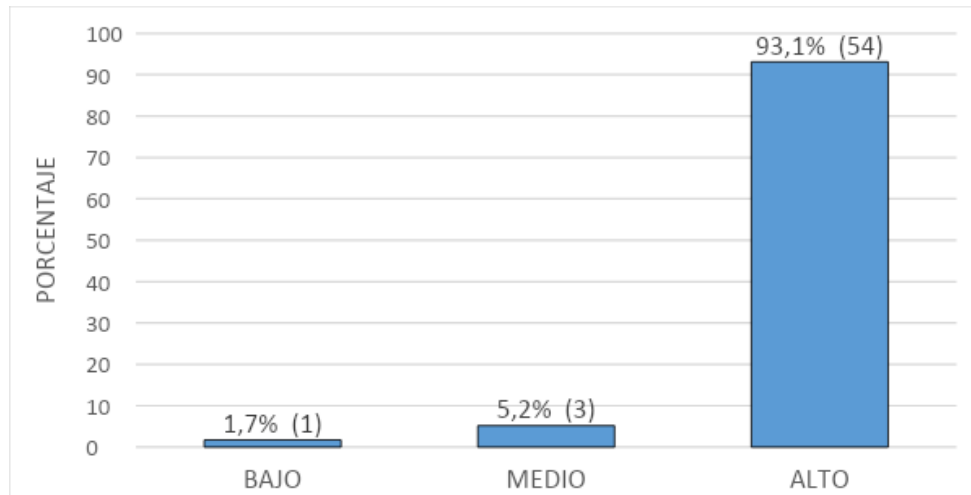
Porcentaje según los niveles de Factores Organizacionales



En la Figura 8, se muestra que la mayoría de las personas presentan una posición alta de la dimensión factores organizacionales, siendo este el 86,2% (50 encuestados); sin embargo, el 1,7% (1 encuestado) están en una posición baja.

Figura 9

Porcentaje según los niveles de Ambiente Físico



En la Figura 9, se observa que, la mayoría de las personas se ubican en un nivel alto en el factor de ambiente físico, siendo este el 93,1% (54 encuestados); no obstante, el 1,7% (1 encuestado) se encuentra en un nivel bajo.

Respecto a los resultados descriptivos de SL y las dimensiones del Burnout, son los siguientes:

Figura 10

Porcentaje según los niveles de Agotamiento Emocional

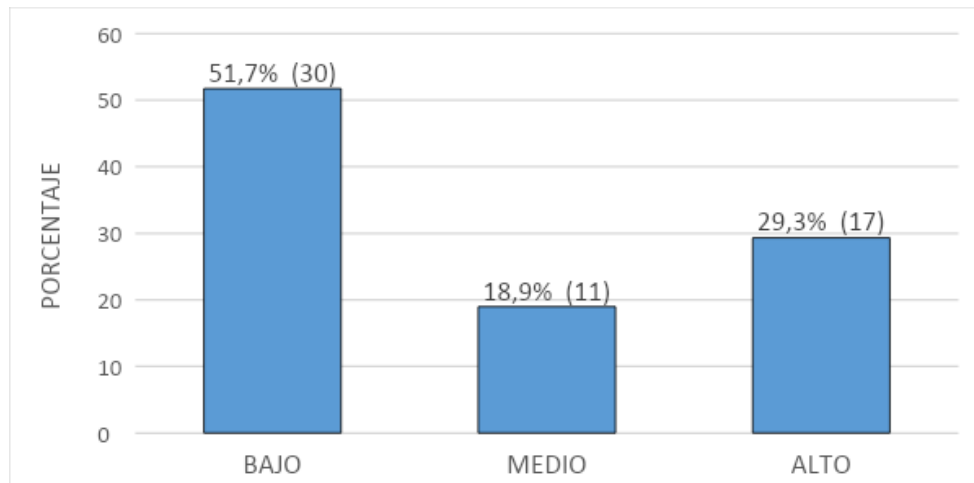
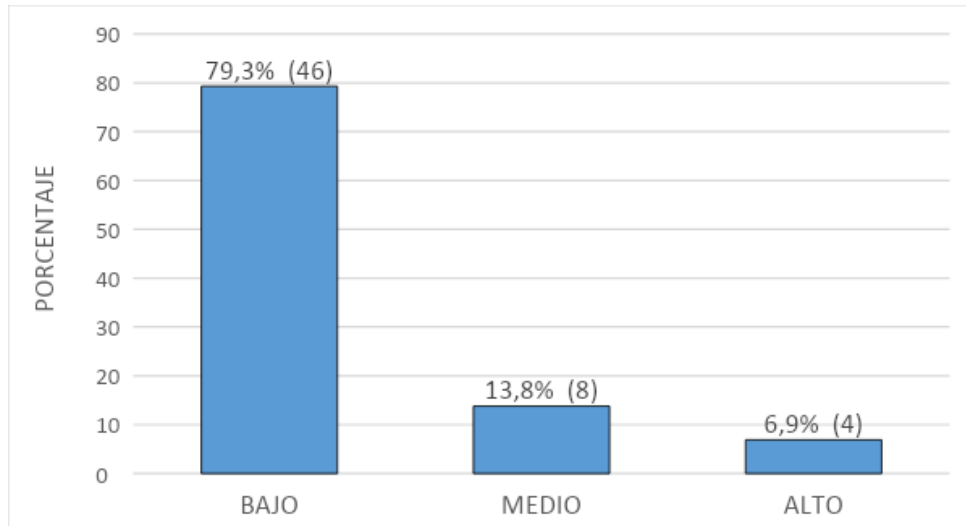


Figura 10, se observa que, el 51,7% (30) presentan un nivel bajo de Cansancio Emocional, seguido por el 18,9% (11) que se ubican en una categoría regular; mientras que, el 29,3% (17) se encuentra en una categoría elevada.

Figura 11

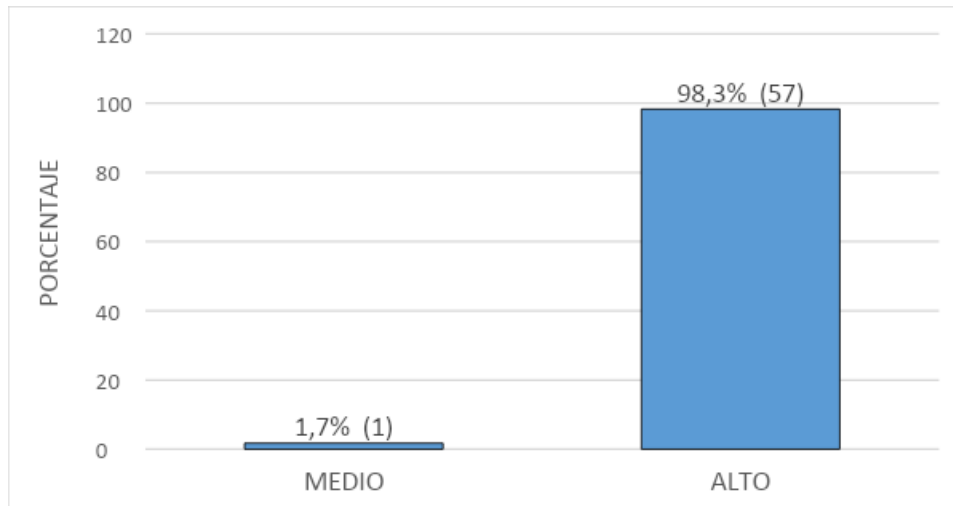
Porcentaje según los niveles de Despersonalización



En la Figura 11, se muestra que, la gran mayoría de personas se ubican en un rango bajo de Despersonalización, siendo este el 79,3% (46 maestros); no obstante, el 6,9% (4 maestros) se ubica en un rango alto.

Figura 12

Porcentaje según los niveles de Realización Personal



En la Figura 12, se evidenció que la gran mayoría de profesores presentan un nivel alto de RP, siendo este el 98,3% (57 docentes); en cambio, el 1,7% (1 docente) se encuentra en un nivel medio.

Los resultados Correlacionales, son los siguientes:

Tabla 2

Correlación entre las variables Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout

N	Sig. (bilateral)	Correlación de Spearman
58	,349	-,125

Nota. N: Total de encuestados. Sig. (bilateral): p valor.

En la Tabla 2, se evidencia un valor de $p= 0,349$, ello supera a la $p= 0,05$, por ende, se confirma la hipótesis nula, demostrando así que no existe asociación relevante entre la variable invitada y el síndrome de burnout de docentes de secundaria.

Tabla 3

Correlación entre Satisfacción Laboral y la dimensión Agotamiento Emocional

N	Sig. (bilateral)	Correlación de Spearman
58	,107	-,214

Nota. N: Total de encuestados. Sig. (bilateral): p valor.

En cuanto a la Tabla 3, se observa una $p=0,107$, siendo este mayor a $p=0,05$, por ello, se aprueba la hipótesis nula, en donde menciona que no presenta relación entre la variable invitada y dimensión de docentes de secundaria de una I.E de Lima.

Tabla 4

Correlación entre Satisfacción Laboral y la dimensión Despersonalización

N	Sig. (bilateral)	Correlación de Spearman
58	,093	-,223

Nota. N: Total de encuestados. Sig. (bilateral): p valor.

En la Tabla 4, se aprecia un valor de $p=0,093$, ello sobre pasa a $p=0,05$, por tanto, se afirma la hipótesis nula, donde indica que, no hay asociación significativa entre la variable invitada y la despersonalización de docentes de secundaria.

Tabla 5

Correlación entre Satisfacción Laboral y la dimensión Realización Personal

N	Sig. (bilateral)	Correlación de Spearman
58	,003	,379**

Nota. N: Total de encuestados. Sig. (bilateral): p valor. **: La correlación es significativa en el grado 0,01 (bilateral).

Finalmente, en la Tabla 5, se evidencia un valor de Sig. (bilateral) de 0,003, siendo este menor a $p=0,05$, por esta razón, se confirma la hipótesis que menciona que hay una

asociación significativa entre la satisfacción y la realización personal de docentes de secundaria; asimismo, los datos de Spearman indicó que la fuerza de asociación es de 0,379, mostrando una asociación directa moderada entre la SL y la RP (Taylor, 1990), esto quiere decir que los valores de la SL se encuentran moderadamente relacionadas con los valores de la Realización Personal.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

El presente estudio tenía como objetivo principal determinar la relación entre la Satisfacción laboral y el Síndrome de burnout de docentes de secundaria de una institución educativa de Lima, 2021. En cuanto al resultado encontrado producto de la obtención de datos mediante la correlación de Spearman, se halló una significancia de 0,349, esto significa que, entre las variables de estudio no existe asociación, puesto que el p-valor es mayor a “0,05”. Por ello, se acepta la hipótesis nula, donde muestra que no existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el burnout, pues los profesores se sienten cómodos en su centro de trabajo, independientemente del posible estrés que exista en sus funciones laborales. Al respecto, Hihuaña (2021), *“Relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en el personal docente de la facultad de ciencias e ingenierías físicas y formales de la Universidad Católica de Santa María, Arequipa”*, descubrió que no hay una relación entre sus variables ($p=0.704$), puesto que ningún trabajador padece de dicho síndrome y sus niveles de Satisfacción son normales. Como se puede apreciar, los resultados no han sido diferentes, encontrando semejanza en el trabajo de Hihuaña y la presente investigación, pues en ambos no hay relación en las variables de estudio, asimismo ambos trabajaron con poblaciones y contextos similares.

Referente al primer objetivo específico, se procuró determinar la relación entre la Satisfacción laboral y el Agotamiento emocional de docentes de secundaria de una institución educativa de Lima, 2021. En cuanto al resultado encontrado producto del análisis de información mediante la correlación de Spearman, se halló una significancia de 0,107, esto significa que, entre la variable invitada y el agotamiento emocional no hay asociación porque el p-valor es mayor a “0,05”. Por tanto, se cumple la hipótesis nula, el cual indica que no hay asociación significativa, esto quiere decir que la dimensión no se

encuentra relacionada; puesto que presenta un mayor nivel de satisfacción y un índice bajo de cansancio y desgaste que produce el trabajo en la persona. Al respecto, Chavez (2022), titulado *“Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de nivel primaria de instituciones educativas estatales de Lima Sur”* halló que no existe relación entre sus variables ($p=0,10$), concluyendo así que los profesores presentan un indicador bajo de burnout, pues las conductas que muestran son favorable con el entorno laboral y personal, asimismo, los resultados de Chavez apoyan a la presente trabajo, pues en ambas no hay asociación. Sin embargo, en el estudio de León y Ortega (2022), titulado *“Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en docentes de una institución educativa, Sullana 2022”*, encontró que existe una asociación inversa baja entre sus variables ($p=0,02$, $-0,219$), por ello, se concluyó que su población mantienen un nivel mínimo de satisfacción, es así que se puede apreciar la diferencia de resultados encontrados en el estudio de León y Ortega y el presente trabajo; a pesar de ello, existe similitud en las características de la población y su contexto.

En cuanto al segundo objetivo específico, se pretendió determinar la relación entre la Satisfacción Laboral y la Despersonalización en docentes de secundaria de una institución educativa de Lima, 2021. Respecto, al resultado encontrado producto del análisis de datos mediante la correlación de Spearman, se halló una significancia de 0,093, esto significa que, entre la variable invitada y la dimensión no existe una relación significativa porque su valor de p es mayor a 0,05. Por tanto, se acepta la hipótesis nula, es decir que la dimensión no está relacionada con la satisfacción laboral en los docentes, puesto que manifiestan actitudes positivas con su entorno laboral. Con respecto a Fajardo (2022), titulado *“Factores asociados al síndrome de Burnout en docentes de Educación Básica y relación con su satisfacción laboral en la provincia de Napo, Ecuador”*,

descubrió que no existe una asociación negativa entre variables, concluyendo así que los docentes presentan niveles bajos de despersonalización, por tanto, los resultados no han sido diferentes encontrando semejanza en el trabajo de Fajardo y el presente trabajo, puesto que ambos existe una relación en sus variables. Sin embargo, Bernasconi (2021), en su investigación “*Satisfacción laboral y Burnout en docentes del nivel primario durante el ASPO por COVID 2019 del Partido de General Rodríguez, Bs. As*”, descubrió que presenta una asociación inversa moderada entre las variables de estudio ($p=0,004$), por tanto, se halló una relación en la dimensión de despersonalización, en el cual los docentes presentan una desesperanza personal y un alto grado de agotamiento. Asimismo, la investigación de Bernasconi no es compatible al presente estudio, ya que los resultados han sido diferentes, pese a ello, se encontró semejanza en la población y contexto.

Por último, el tercer objetivo específico, tuvo como finalidad determinar la relación entre la satisfacción laboral y la realización personal de docentes de secundaria de una institución educativa de Lima, 2021. En cuanto al resultado encontrado producto de la obtención y análisis de datos mediante la correlación de Spearman, se halló un puntaje de 0,003 y el grado de asociación fue de ,379, esto indica que hay relación directa moderada en las variables. Es así que se acepta la hipótesis del investigador, donde muestra que la dimensión está relacionada con la variable invitada, de este modo, presentan una mayor cifra de satisfacción laboral, logrando un equilibrio tanto personal como profesional. Añadiendo a Rivera (2021), en su trabajo “*Síndrome de burnout y satisfacción laboral de los docentes del nivel secundario en el Consorcio Educativo El Buen Saber, Lima 2021*”, encontró que hay una asociación negativa media (-,426) y una sig. ($p0,024$) en las variables, esto significa que, a mayor SL, menor es el SB, pues los docentes se muestran a gusto en su centro de trabajo. En este caso, los resultados de Rivera cooperan con el

presente estudio, ya que en ambas si existe una correlación, además de ello, tienen afinidad con la población y contexto de trabajo. Asimismo, Espinoza (2022), en su estudio “*Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas del Callao*” halló que hay asociativa en la variable invitada y Realización Personal ($p=0.05$), ya que los docentes muestran actitudes positivas en cuanto a las actividades de desarrollo personal que realizan. Es por ello, que los resultados no han sido diferentes encontrando semejanza en el trabajo de Espinoza y el presente trabajo, puesto que ambos existen una relación en sus variables.

En referencia a las limitaciones, se tuvo como primera dificultad el encontrar pocos antecedentes internacionales asociados a las variables y; a su vez, que correlacionen las dimensiones del SB brindados por Maslach y Jackson. Asimismo, podría hallarse sesgo de deseabilidad social en la población encuestada, ya que quizá completaron las encuestas intentando mostrar características positivas de su persona sin poseerlas. Cabe mencionar que el total de la población de estudio no ha sido suficiente para demostrar una conclusión general hacía contextos o poblaciones ajenas al sector educativo. A pesar de las dificultades presentadas, los resultados que se obtuvieron respondieron a la pregunta, objetivo e hipótesis de investigación.

En relación a las implicancias, se considera que el presente trabajo puede servir como antecedente para futuras investigaciones, puesto que permite brindar información sobre la ausencia de asociación entre las variables. Con respecto a la importancia en el aspecto teórico, se puede mencionar que la investigación se suma al estado del conocimiento y, a su vez, permite realizar estudios acerca de las variables de estudio para explicar el comportamiento que tienen los docentes. Desde el punto metodológico, se puso a prueba cómo actuó el MBI para docentes y la EMSLD en las personas encuestadas. Por

último, se sugiere elaborar estudios similares en diferentes contextos educativos y con una población mayor para lograr una mejor generalización de lo que se obtuvo.

En conclusión, el estudio determinó la relación entre la Satisfacción laboral y el Síndrome de burnout de docentes de secundaria de una institución educativa de Lima, 2021. Hallándose que no hay una relación en ambas variables de estudio. Esto quiere decir que, probablemente la Satisfacción Laboral se vincula con un ambiente positivo para un mayor crecimiento personal y profesional, pero no con signos de Burnout.

Asimismo, en este estudio se determinó la relación entre la satisfacción laboral y el agotamiento emocional de docentes de secundaria de una institución educativa de Lima, 2021. Hallándose que no hay una asociación en dicha variable y dimensión. Esto quiere decir que, posiblemente el agotamiento emocional se asocia con una excesiva sobrecarga mental producto del trabajo, más no con la SL.

Por consiguiente, el estudio determinó la relación entre la satisfacción laboral y la despersonalización de docentes de secundaria de una institución educativa de Lima, 2021. Hallándose que no hay vinculación entre la variable invitada y la despersonalización. Esto puso en evidencia que, posiblemente la dimensión se complementa a un conjunto de actitudes hostiles con su entorno laboral, dejando a un lado a la variable invitada.

Finalmente, el estudio determinó la relación entre la satisfacción laboral y la realización personal de docentes de secundaria de una institución educativa de Lima, 2021. Hallándose que existe una vinculación directa moderada entre dicha variable invitada y dimensión. Esto quiere decir que los mayores valores de satisfacción laboral presentados por los docentes se relacionan con los mayores valores en la percepción de realización personal.

Referencias

- Barraza, A. y Ortega, F. (2009). Satisfacción laboral en instituciones formadoras de docentes. Un primer acercamiento. *Revista Electrónica Diálogos Educativos*, 9(7), 4-17. <https://issuu.com/umce/docs/rev17>
- Bernasconi, N. (2021). *Satisfacción laboral y burnout en docentes del nivel primario durante el ASPO por COVID 2019 del partido General Rodríguez, Bs.As* [Tesis de Licenciatura, Universidad Abierta Interamericana].
<https://repositorio.uai.edu.ar/items/ef85e825-3d6c-403f-9e15-88c02018c0ac>
- Castañeda, L y Sánchez, A. (2022). Satisfacción laboral y burnout en personal docente. *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, (12), 24.
http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1390-86182022000200230&lang=pt
- Chávez, F. (2022). *Síndrome de burnout y Satisfacción laboral en docentes de nivel primaria de instituciones educativas estatales de Lima Sur* [Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma]. https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2119/Ch%c3%a1vez%20Mendiz%c3%a1bal%2c%20Fernanda_%20Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cortez, D., Campana, N., Huayama, N y Aranda, J. (2021). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes durante el confinamiento por la pandemia COVID-19. *Propósitos y Representaciones*, (9), 3.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992021000300001&lang=es

- Cortez, J. (2021). El estrés docente en tiempos de pandemia. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(1), 1-11. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2560>
- Espinoza, J. (2022). *Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas del Callao* [Título de Licenciatura, Universidad de Católica Sede Sapientiae].
https://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14095/1621/Espinoza_Jean_tesis_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Estrada, E. y Gallejos, N. (2020). Síndrome de burnout y variables sociodemográficas en docentes peruanos. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 39 (6), 714-720.
https://www.revistaavft.com/images/revistas/2020/avft_6_2020/8_sindrome_de_burnout_y_variables.pdf
- Fajardo, A. (2022). *Factores asociados al síndrome de Burnout en docentes de Educación Básica y relación con su satisfacción laboral en la provincia de Napo, Ecuador* [Título de Maestría, Universidad de Valladolid].
<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/57093/TFM-G1567.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fernández, M. (2002). Desgaste psíquico (burnout) en profesores de educación primaria de Lima metropolitana. *Persona*, (5), 27-66.
<http://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Persona/article/view/842/814>
- García, M. (2020). Estrés laboral en docentes de enseñanza secundaria de una institución pública de la ciudad de Manta. *Revista San Gregorio*, 1(43), 140-154.

<https://doi.org/10.36097/rsan.v1i43.1412>

Hihuaña, J. (2021). *Relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en el personal docente de la facultad de ciencias e ingenierías físicas y formales de la Universidad Católica de Santa María, Arequipa* [Título de Maestría, Universidad Católica de Santa María].

<https://repositorio.ucsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12920/11180/B4.2261.MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Editorial Mc Graw Hill Education.

Leon, A. y Ortega, A. (2022). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa, Sullana 2022* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/119427/Leon_RAC-Ortega_FAM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Maslach, C. y Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1002/job.4030020205>

Moreira, D., y Rodríguez-Álava, A. (2021). Estrés laboral y clima organizacional en el personal operativo del Cuerpo de Bomberos. *Revista Científica Arbitrada En Investigaciones De La Salud GESTAR*. 4(8), 212-228.

<https://journalgestar.org/index.php/gestar/article/view/43/76>

- Mozo, E y Paquirachi, E. (2019). Comunicación interna y desempeño laboral en la Federación de Cooperativas, Lima, 2021 [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66854/Mozo_CED-Paquirachi_DEA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Organización Médica Colegial de España. (2019). *El Síndrome de Burnout o Síndrome de estar quemado se reconoce como una enfermedad*.
<http://www.medicosypacientes.com/articulo/la-oms-reconoce-como-enfermedad-el-burnout-o-sindrome-de-estar-quemado>
- Patazca-Robles, C. (2018). Comparación de la satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas de lima sur [Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola].
http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/9220/1/2018_Patazca-Robles.pdf
- Ramos, A., Coral, J y Villota, K. (2020). Salud laboral en administrativos de Educación Superior: Relación entre bienestar psicológico y satisfacción laboral. *Archivos Venezolanos De Farmacología y Terapéutica*, (39), 2.
<https://www.redalyc.org/journal/559/55969799016/>
- Rivera, L. (2021). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral de los docentes del nivel secundario en el Consorcio Educativo “El Buen Saber”, Lima, 2021* [Tesis de Maestría, Universidad San Martín de Porres].
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9805/rivera_cl.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Santiago, B., Scorsolini-Comin, F. y Barcellos, R. (2020). Ser docente en el contexto de la pandemia de COVID-19: reflexiones sobre la salud mental. *Index de Enfermería*, 29(3), 137-14. <https://n9.cl/oq7kh>

Taylor, R. (1990). Interpretation of the correlation coefficient: a basic review. *Journal of diagnostic medical sonography*, 6(1), 35-39.
<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/875647939000600106>

Zamora, M. (2021). Propiedades Psicométricas del Inventario de Burnout de Maslach (MBI) en docentes de instituciones educativas estatales de la esperanza [Título de Licenciatura, Universidad Privada Antenor Orrego].
<https://repositorio.ucsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12920/11180/B4.2261.MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Anexos

Anexo N°1. Matriz de consistencia interna

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGÍA
¿Existe relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de <i>burnout</i> de docentes de secundaria de una institución educativa de Lima?	Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de <i>burnout</i> de docentes de secundaria de una institución educativa de Lima.	Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el síndrome de burnout de docentes de secundaria de una institución educativa de Lima.	<p>1.- Variable 1:</p> <p>V1: Satisfacción laboral</p> <p>Definición:</p> <p>Barraza y Ortega (2009) sostienen que, la satisfacción laboral es la actitud que el trabajador presenta en su centro de trabajo, esta actitud se apoya en opiniones y valores que el empleador desarrolla de su labor, de alguna manera esto tiene un efecto significativo en su comportamiento y rendimiento.</p> <p>Dimensiones de la V1</p> <p>D1: Relaciones Interpersonales D2: Desempeño profesional D3: Condiciones Laborales D4: Valoración del trabajo D5: Equipo Directivo D6: Participación</p>	<p>1.- Tipo de investigación</p> <p>Enfoque de investigación: Enfoque cuantitativo, pues se manejó la recopilación de datos para comprobar la hipótesis propuesta, por medio de mediciones y estadísticas, para que sea objetivo al momento de describir y explicar la investigación (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018a).</p> <p>Diseño y Corte de investigación: El diseño es no experimental, ya que, las variables no serán tocadas, pues solo se observa la manifestación de estas (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018b). En cuanto al corte, es transversal, puesto que, la recopilación y estudio de datos se dará en un solo momento (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018c).</p> <p>Nivel de investigación: Nivel correlacional, debido a que busca descubrir la asociación que puede haber en las variables de estudio (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018d).</p> <p>2.- Población</p>
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS		
P1: ¿Existe relación entre la satisfacción laboral y el agotamiento emocional de docentes de secundaria de una institución educativa de Lima?	O1: Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el agotamiento emocional de docentes de secundaria de una institución educativa de Lima.	H1: Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el agotamiento emocional de docentes de secundaria de una institución educativa de Lima.		
P2: ¿Existe relación entre la satisfacción laboral y la despersonalización de docentes de secundaria de una institución educativa de Lima?	O2: Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la despersonalización de docentes de secundaria de una institución educativa de Lima.	H2: Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la despersonalización de docentes de secundaria de una institución educativa de Lima.		
P3: ¿Existe relación entre la satisfacción laboral y la	O3: Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la	H3: Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la		

<p>realización personal de docentes de secundaria de una institución educativa de Lima?</p>	<p>realización personal de docentes de secundaria de una institución educativa de Lima.</p>	<p>realización personal de docentes de secundaria de una institución educativa de Lima.</p>	<p>D7: Factores Organizacionales D8: Ambiente físico</p> <p>2.- Variable 2:</p> <p>V2: Síndrome de <i>burnout</i></p> <p>Definición: Según Maslach y Jackson (1981) menciona que el síndrome de <i>burnout</i> es como una consecuencia del estrés crónico, generado por la presión del centro de trabajo y el empleador; sintiéndose las personas quemadas y agotadas, asimismo, dichas autoras indican que estos colaboradores ya no tienen recursos para afrontar este síndrome.</p> <p>Dimensiones de la V2</p> <p>D1: Agotamiento emocional D2: Despersonalización D3: Realización personal</p>	<p>Unidad de estudio: Docentes que enseñan de 1ro a 5to año de secundaria, de ambos sexos y que se encuentran trabajando en el año lectivo 2021.</p> <p>Población: 58 docentes de secundaria de una institución educativa de Lima; 23 hombres y 35 mujeres.</p> <p>3.- Instrumentos</p> <p>Para la V1: Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD), adaptada por Patazca-Robles (2018), obtuvo como criterio por el coeficiente de Alfa de Cronbach un puntaje de 0.97, siendo esta prueba confiable y la validez de contenido por el criterio de tres jueces expertos arrojando un resultado de 0.95.</p> <p>Para la V2: Maslach Burnout Inventory en su versión Educators Survey (MBI -ES), adaptado por Fernández (2002), su criterio de confiabilidad por medio del coeficiente de Alfa de Cronbach fue para la D1: 0,78; D2: 0,76 y D3: 0,74.</p> <p>4.- Procedimiento de recolección de datos</p> <p>Se solicitó permiso al director de la IE y se diseñó dos encuestas para cada variable mediante el google formulario y por medio</p>
---	---	---	---	--

				<p>de una reunión en zoom se envió el link, se eligió ese sistema porque los docentes tienen conocimientos sobre esa aplicación. Finalmente, se ordenó los datos en el Excel, encabezada por los ítems evaluados.</p> <p>5.- Procedimiento de análisis de datos</p> <p>Para analizar los datos se utilizó el sistema estadístico SPSS versión 26. Para el análisis descriptivo se usaron tablas y gráficos de barras, respecto al análisis de normalidad se hizo a través de la prueba de Kolmogorov Smirnov; en cuanto, al análisis inferencial, se utilizó la correlación de Spearman.</p> <p>6.- Aspectos éticos</p> <p>Se consideró los aspectos éticos planteados en el Código de Ética del investigador científico UPN, también, se respetó los derechos de confidencialidad e integridad de los docentes y cada uno de ellos visualizó en la primera parte del link de Google Formulario, un consentimiento informado, en el cual se detalló el objetivo y procedimiento de la evaluación.</p>
--	--	--	--	---

Anexo N°2. Matriz de operacionalización de las variables

V1: Satisfacción Laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	VALOR FINAL
Satisfacción Laboral.	La actitud y percepción del colaborador frente a tu trabajo y el valor que este desempeña, influenciando de manera significativa en su comportamiento, en otras palabras, la satisfacción laboral dependerá de la función que realice, pero en situaciones específicas esa actitud podría intervenir por factores personales o profesionales (Barraza y Ortega, 2009)	La variable será medida por medio del instrumento Escala Multidimensional Satisfacción Laboral Docentes (EMSLD), compuesta por ocho dimensiones: relaciones interpersonales, desempeño profesional, condiciones laborales, valoración del trabajo realizado, equipo directivo, participación, factores organizacionales y ambiente físico (Barraza y Ortega, 2009).	Relaciones interpersonales	Con los compañeros docentes	1, 11, 23	Ordinal Tipo Likert: 1 = Totalmente insatisfecho 2 = Algo insatisfecho 3 = Algo satisfecho 4 = Totalmente satisfecho	Bajo (35-69) Medio (70-104) Alto (105-140)
				Con los alumnos			
				Con el equipo directivo			
			Desempeño profesional	Actividades realizadas	2, 5, 7, 22, 26		
				Motivación			
				Autonomía			
				Libertad			
			Condiciones laborales	Información proporcionada	3, 6, 25, 28, 29, 34		
				Oportunidades de desarrollo			
				Nivel laboral			
				Aspecto económico			
				Cantidad de trabajo			
			Valoración del trabajo realizado	Ascender el monto salarial	9, 4, 18, 27, 32		
				La comunidad			
				Los padres de familia			
				El Equipo directivo			
				Los compañeros docentes			

				Los alumnos		
			Equipo directivo	Equidad	8, 12, 15, 17, 21, 35	
				Monitoreo		
				Trato		
				Solución de conflictos		
				Apoyo para el desarrollo profesional		
				Apoyo para el desarrollo personal		
		Participación		Participación en la toma de decisiones	10, 31	
				Consideración de opiniones		
		Factores organizacionales		Respeto a la normativa y derechos	13, 14, 19, 20, 30	
				Información		
				Organización		
				Ambiente de trabajo		
		Ambiente físico		Espacio físico	16, 24, 33	
				Ventilación		
				Iluminación		

V2: Síndrome de Burnout

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	VALOR FINAL
Síndrome de <i>burnout</i>	Es un estrés grave o una enfermedad psicológica que surge de una relación conflictiva entre el colaborador y su trabajo, sintiéndose quemados, es decir, que ya no cuentan con los recursos para afrontar este mal. (Maslach y Jackson, 1981).	Será medida con el instrumento MBI en su versión Educators Survey (MBI -ES), la cual está integrada por las siguientes dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal (Maslach y Jackson, 1981).	Agotamiento emocional	Emocional mente agotado	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	Ordinal Tipo Likert: 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 = Unas pocas veces a la semana 6 = Todos los días	Por dimensión: A.E. Bajo (0-18) Medio (19-26) Alto (27-54) D. Bajo (0-5) Medio (6-9) Alto (10-30)
				Cansancio al final de la jornada			
				Fatiga antes de ir a trabajar			
				Cansancio al trabajar con alumnos			
				Desgaste por trabajo			
				Frustración en el trabajo			
				Trabajar demasiado			
				Estrés al trabajar			
			Posibilidades al límite				
			Despersonalización	Trato al alumnado como objetos impersonales	5, 10, 11, 15, 22		
				Insensibilidad con la gente			
Dureza emocional							

				Despreocupación del alumno		R.P. Bajo (0-7) Medio (8-14) Alto (15-48)
				Creer que los alumnos lo culpan		
			Realización personal	Facilidad de comprensión	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.	
				Tratar problemas con eficacia		
				Influir positivamente		
				Sentir mucha energía		
				Crear clima agradable		
				Motivado después de trabajar		
				Conseguir cosas valiosas		
				Tratar problemas emocionalmente con calma		

Anexo N°3. Ficha técnica: “Satisfacción Laboral”

Nombre	: Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD)
Autor	: Barraza y Ortega.
Año	: 2009.
Procedencia	: México.
Adaptación Peruana	: Patazca-Robles (2018).
Aplicación	: Docentes de educación inicial, primaria y secundaria.
Administración	: Individual o grupal.
Tiempo de duración	: 10 minutos.
Dimensiones	: Evalúa ocho dimensiones: Relaciones interpersonales, Desempeño profesional, Condiciones laborales, Valoración del trabajo realizado, Equipo directivo, Participación, Factores organizacionales y Ambiente físico.
Escala de medición	: Ordinal, Tipo Likert 1= Totalmente insatisfecho 2= Algo insatisfecho 3= Algo satisfecho 4= Totalmente satisfecho
Niveles y rangos	: Presenta tres niveles: bajo (35-69); medio (70-104) y alto (105-140).

Anexo N°4. Instrumento de recolección de datos: “Satisfacción Laboral”
ESCALA MULTIDIMENSIONAL DE SATISFACCION LABORAL DOCENTES (EMSLD)

(Adaptado por Patazca-Robles, 2018)

El objetivo de la prueba es recoger información acerca de cuan satisfecho se encuentra en la institución la cual trabaja. Dicha información es confidencial y anónima; asimismo, los resultados serán utilizados para cooperar con el progreso de una excelente enseñanza.

Lea atentamente cada una de las siguientes preguntas y marque con (X) según la escala de valoración:

Totalmente Insatisfecho (TI)	Algo Insatisfecho (AI)	Algo Satisfecho (AS)	Totalmente Satisfecho (TS)
1	2	3	4

	TI (1)	AI (2)	AS (3)	TS (4)
1. ¿Qué tan satisfecho estoy con las relaciones interpersonales que tengo con mis colegas?	1	2	3	4
2. ¿Qué tan satisfecho estoy con las actividades docentes que desempeño en este momento?	1	2	3	4
3. ¿Qué tan satisfecho estoy con la información que me brinda la institución en relación a mis condiciones o problemas laborales?	1	2	3	4
4. ¿Qué tan satisfecho estoy con la forma en que valoran mi trabajo los estudiantes?	1	2	3	4
5. ¿Qué tan satisfecho estoy con el nivel de motivación que tengo en este momento hacia mi trabajo?	1	2	3	4
6. ¿Qué tan satisfecho estoy con las oportunidades que me brinda la Institución para desarrollarme profesionalmente?	1	2	3	4
7. ¿Qué tan satisfecho estoy con la autonomía que tengo para realizar mi trabajo?	1	2	3	4
8. ¿Qué tan satisfecho estoy con la equidad con que nos trata el equipo directivo de la institución?	1	2	3	4
9. ¿Qué tan satisfecho estoy con la opinión que tiene la comunidad sobre los profesores de la Institución?	1	2	3	4
10. ¿Qué tan satisfecho estoy con mi forma de participar en la toma de decisiones en la institución?	1	2	3	4
11. ¿Qué tan satisfecho estoy con las relaciones interpersonales que tengo con los estudiantes de la Institución?	1	2	3	4
12. ¿Qué tan satisfecho estoy con la forma en que el equipo directivo de la Institución acompaña y/o supervisa mi trabajo?	1	2	3	4
13. ¿Qué tan satisfecho estoy con la forma como el equipo directivo respeta la normatividad de la institución?	1	2	3	4
14. ¿Qué tan satisfecho estoy con el ambiente de trabajo que existe en la institución?	1	2	3	4

15.	¿Qué tan satisfecho estoy con la forma en que me trata el equipo de directivo de la Institución?	1	2	3	4
16.	¿Qué tan satisfecho estoy con la ventilación del espacio físico donde trabajo?	1	2	3	4
17.	¿Qué tan satisfecho estoy con el modo en que el equipo de directivo resuelve los conflictos que se suscitan en la institución?	1	2	3	4
18.	¿Qué tan satisfecho estoy con la forma en que valoran mi trabajo los padres de familia de los estudiantes?	1	2	3	4
19.	¿Qué tan satisfecho estoy con el modo en que el equipo de directivo de la institución respeta mis derechos laborales?	1	2	3	4
20.	¿Qué tan satisfecho estoy con la información que me brindan las distintas instancias de la institución para llevar a cabo mi trabajo?	1	2	3	4
21.	¿Qué tan satisfecho estoy con el apoyo y las facilidades que me brinda el equipo de directivo de la Institución para desarrollarme profesionalmente?	1	2	3	4
22.	¿Qué tan satisfecho estoy con la libertad que tengo para el diseño e implementación de mis actividades de trabajo?	1	2	3	4
23.	¿Qué tan satisfecho estoy con las relaciones interpersonales que tengo con el equipo directivo de la institución?	1	2	3	4
24.	¿Qué tan satisfecho estoy con la iluminación del espacio físico donde trabajo?	1	2	3	4
25.	¿Qué tan satisfecho estoy con el nivel laboral que tengo?	1	2	3	4
26.	¿Qué tan satisfecho estoy con lo motivador que es mi trabajo?	1	2	3	4
27.	¿Qué tan satisfecho estoy con la forma en que valora mi trabajo el equipo de directivo de la institución?	1	2	3	4
28.	¿Qué tan satisfecho estoy con la remuneración económica que percibo?	1	2	3	4
29.	¿Qué tan satisfecho estoy con la cantidad de trabajo que se me asigna?	1	2	3	4
30.	¿Qué tan satisfecho estoy con la forma en que está organizada la institución?	1	2	3	4
31.	¿Qué tan satisfecho estoy con la forma que toman en cuenta mis opiniones el equipo de directivo de la institución?	1	2	3	4
32.	¿Qué tan satisfecho estoy con la forma en que valoran mi trabajo mis compañeros docentes?	1	2	3	4
33.	¿Qué tan satisfecho estoy con el espacio físico donde realizo mi trabajo?	1	2	3	4
34.	¿Qué tan satisfecho estoy con la forma en que puedo ascender de nivel salarial?	1	2	3	4
35.	¿Qué tan satisfecho estoy con el apoyo y las facilidades que me brinda el equipo directivo de la institución para desarrollarme personalmente?	1	2	3	4

Anexo N°5. Ficha técnica: “Síndrome de burnout”

Nombre	: Maslach Burnout Inventory Educators (MBI-ES)
Autor	: Maslach, Jackson y Schwab.
Año	: 1986.
Procedencia	: Estados Unidos.
Adaptación Peruana	: Fernández (2002).
Aplicación	: Docentes de educación básica y superior.
Administración	: Individual o grupal.
Tiempo de duración	: 10 a 15 minutos.
Dimensiones	: Se evalúa tres dimensiones: Agotamiento emocional, Despersonalización y Realización personal.
Escala de medición	: Ordinal, Tipo Likert 0 = Nunca = Pocas veces al año o menos = Una vez al mes o menos = Unas pocas veces al mes = Una vez a la semana = Unas pocas veces a la semana = Todos los días
Niveles y rangos	: Agotamiento emocional (Bajo 0-18, medio 19-26 y alto 27-54); Despersonalización (Bajo 0-5, medio 6-9 y alto 10-30) y Realización personal (Bajo 0-7, medio 8-14 y alto 15-48).

Anexo N°6. Instrumento de recolección de datos: “Síndrome de burnout”

MASLACH BURNOUT INVENTORY EDUCATORS SURVEY (MBI-ES)

(Adaptado por Fernández, 2002)

A continuación, se muestra una serie de enunciados sobre diversas ideas, pensamientos y circunstancias, las cuales están relacionadas con su actual trabajo; asimismo, deberá indicar la frecuencia que se manifiestan.

Lea atentamente y marque con una (X) sobre el número que corresponda en base a la siguiente valoración:

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

1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado	0	1	2	3	4	5	6
2	Al final de la jornada me siento agotado	0	1	2	3	4	5	6
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo	0	1	2	3	4	5	6
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos	0	1	2	3	4	5	6
5	Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia	0	1	2	3	4	5	6
6	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí	0	1	2	3	4	5	6
7	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos	0	1	2	3	4	5	6
8	Me siento agotado por el trabajo	0	1	2	3	4	5	6
9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros	0	1	2	3	4	5	6
10	Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo	0	1	2	3	4	5	6
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	0	1	2	3	4	5	6
12	Me encuentro con mucha vitalidad	0	1	2	3	4	5	6
13	Me siento frustrado por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro	0	1	2	3	4	5	6
15	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los alumnos a los que tengo a mi cargo en el colegio	0	1	2	3	4	5	6
16	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés	0	1	2	3	4	5	6
17	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis alumnos	0	1	2	3	4	5	6
18	Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos	0	1	2	3	4	5	6
19	He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo	0	1	2	3	4	5	6

20	En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades	0	1	2	3	4	5	6
21	Siento que se tratar de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo	0	1	2	3	4	5	6
22	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas	0	1	2	3	4	5	6

Anexo N°7. Propiedades psicométricas de la adaptación del instrumento:

“Satisfacción laboral”

- Validez:

Tabla 2

Validez de contenido de la EMSLD

Ítems	J1	J2	J3	Sx ₁	Mx	CVC ₁	P _{ei}	CVC _{tc}
1	20	20	20	60	3	1	0.03704	0.96296
2	20	20	20	60	3	1	0.03704	0.96296
3	20	20	18	58	2.9	0.97	0.03704	0.92963
4	20	20	20	60	3	1	0.03704	0.96296
5	18	20	18	56	2.8	0.93	0.03704	0.89630
6	20	20	18	58	2.9	0.97	0.03704	0.92963
7	20	20	20	60	3	1	0.03704	0.96296
8	20	20	18	58	2.9	0.97	0.03704	0.92963
9	20	20	20	60	3	1	0.03704	0.96296
10	20	20	20	60	3	1	0.03704	0.96296
11	20	20	20	60	3	1	0.03704	0.96296
12	20	20	20	60	3	1	0.03704	0.96296
13	20	20	20	60	3	1	0.03704	0.96296
14	20	20	18	58	2.9	0.97	0.03704	0.92963
15	20	20	20	60	3	1	0.03704	0.96296
16	20	20	20	60	3	1	0.03704	0.96296
17	20	20	20	60	3	1	0.03704	0.96296
18	20	20	20	60	3	1	0.03704	0.96296
19	20	20	20	60	3	1	0.03704	0.96296
20	20	20	20	60	3	1	0.03704	0.96296
21	20	20	20	60	3	1	0.03704	0.96296
22	20	20	20	60	3	1	0.03704	0.96296
23	20	20	20	60	3	1	0.03704	0.96296
24	20	20	20	60	3	1	0.03704	0.96296
25	19	20	20	59	2.95	0.98	0.03704	0.94630
26	18	20	20	58	2.9	0.97	0.03704	0.92963
27	19	20	20	59	2.95	0.98	0.03704	0.94630
28	20	20	20	60	3	1	0.03704	0.96296
29	20	20	20	60	3	1	0.03704	0.96296
30	20	20	20	60	3	1	0.03704	0.96296
31	20	20	20	60	3	1	0.03704	0.96296
32	20	20	20	60	3	1	0.03704	0.96296
33	20	20	20	60	3	1	0.03704	0.96296
34	20	20	20	60	3	1	0.03704	0.96296
35	20	20	20	60	3	1	0.03704	0.96296
PROMEDIO DE ÍNDICE DE VALIDEZ								0.95534

Nota. Datos sustraídos del trabajo de investigación de Patazca-Robles (2018).

- Confiabilidad:

Tabla 3

Índice de Confiabilidad de Satisfacción laboral

Alfa de Cronbach	Número de elementos
,971	35

Nota. Datos sustraídos del trabajo de investigación de Patazca-Robles (2018).

Anexo 8. Propiedades psicométricas de la adaptación del instrumento: “Síndrome de burnout”

- Validez:

Tabla 5

Análisis factorial confirmatorio del Inventario burnout de Maslach

Datos	Modelo de 3 factores	Modelo independiente
Parámetros	47	22
Chi-cuadrado	47,01	152,54
mínimo		
G.L.	206	231
P	,823	,020
Chi-cuadrado	0,23	0,65
mínimo/G.L.		
RMR	0,02	0,13
GFI	0,98	0,80
AGFI	0,95	0,86

Nota. Datos estadísticos sustraídos del trabajo de investigación de Fernández (2002).

- Confiabilidad:

Tabla 6

Análisis de ítems y confiabilidad del área de Agotamiento emocional del Inventario de Maslach

Ítem	M	D.E.	ritc
1	2,31	1,76	0,57 *
2	3,12	1,87	0,52 *
3	1,87	1,83	0,57 *
6	1,12	1,67	0,49 *
8	2,27	1,88	0,59 *
13	0,73	1,32	0,43 *
14	1,27	1,72	0,38 *
16	1,30	1,77	0,44 *
20	1,46	1,03	0,27 *
Alfa de Cronbach = 0,78 *			

Nota. Datos estadísticos sustraídos del trabajo de investigación de Fernández (2002).

Tabla 7

Análisis de ítems y confiabilidad del área de Despersonalización del Inventario de Maslach

Ítem	M	D.E.	ritc
5	1,16	1,59	0,22 *
10	1,13	1,04	0,23 *
11	0,77	1,46	0,27 *
15	0,69	1,65	0,33 *
22	0,60	1,15	0,34 *
Alfa de Cronbach = 0,76 *			

Nota. Datos estadísticos sustraídos del trabajo de investigación de Fernández (2002).

Tabla 8

Análisis de ítems y confiabilidad del área de Realización personal del Inventario de Maslach

Ítem	M	D.E.	ritc
4	0,92	1,63	0,42 *
7	1,38	1,94	0,43 *
9	1,09	1,93	0,43 *
12	1,02	1,74	0,27 *
17	1,25	1,89	0,39 *
18	0,90	1,64	0,42 *
19	0,96	1,69	0,46 *
21	1,56	1,92	0,39 *
Alfa de Cronbach = 0,74 *			

Nota. Datos estadísticos sustraídos del trabajo de investigación de Fernández (2002).

Anexo 9. Carta de Autorización

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"



SMP, 20 de Julio del 2021

CARTA DE AUTORIZACIÓN

Escuela Profesional de Psicología
Universidad Privada del norte

De mi mayor consideración:

Yo, MARIA DE FATIMA ELIAS CHACALCAJE; identificada con Nro. DNI 10875460, directora de la I.E.P Magda Portal, autorizo a las estudiantes: María Fernanda Barboza Oviedo y Ketty Simone Valles Casternon, identificadas con Nro. DNI: 76279135 y 70762780, ambas estudiantes de la Escuela Profesional de Psicología en la Universidad Privada del Norte. Cuyo trabajo de investigación titulado: **“SATISFACCIÓN LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE SECUNDARIA DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LIMA, 2021”**, se le permite efectuar las evaluaciones a los docentes de secundaria de su prestigiosa institución. A través de encuestas digitales, como lo es la aplicación Google Formulario, respetando los parámetros de confidencialidad. Además, el uso de dicha información será única y exclusivamente para efectos académicos de la elaboración de las tesis enunciadas líneas arriba de quien solicita se garantice la absoluta confidencialidad de la información solicitada.

Esperando que la presente carta de autorización sirva a las estudiantes antes mencionadas con fines de investigación académica.

Atentamente,

Fatima Elias (10875460)

Anexo 10. Base de datos: Satisfacción laboral

Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	
1	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	
2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4
3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
5	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	
6	4	3	3	4	3	2	4	4	3	2	4	2	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	1	2	3	3	4	4	4	2	3
7	3	4	3	4	4	2	3	2	4	3	4	3	3	2	3	3	2	4	2	3	2	2	3	4	4	3	2	1	2	1	3	3	3	2	2	
8	3	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	1	2	
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	2	3	
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4
15	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
17	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4
18	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
20	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
23	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	4	4	2	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	1	2	4	1	3	3	4	4	3	1	3	
25	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	
26	2	2	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	1	4	4	2	2	1	4
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2
28	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	2	4

Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35		
29	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4		
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
31	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3	3	4		
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3		
33	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	3	1	2	
34	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
35	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	
36	4	4	4	2	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	
37	2	2	2	4	2	3	4	2	2	2	4	1	2	2	2	4	1	4	2	1	3	4	4	4	3	2	2	1	2	2	2	2	4	2	3		
38	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
40	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	
41	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	
42	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	
44	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
45	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	4	3	
46	4	4	4	3	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	
47	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	
48	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
49	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	3	1	3	4	4	2	3	4	4	1	4	2	2	2	4	2	2	4	1	2	2	2	
50	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	
51	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4
52	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	2	3	3	3	
53	1	3	4	4	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	2	4	3	4	3	3	3	3	
54	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3
56	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Anexo 11. Base de datos: Síndrome de burnout

Ítem	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
1	4	4	4	6	0	0	6	4	6	0	0	5	0	5	0	0	6	6	6	1	6	0
2	1	1	0	6	0	0	6	1	6	0	0	6	0	1	0	0	6	6	6	0	6	0
3	5	5	5	5	0	0	6	5	6	0	0	5	0	6	0	0	6	6	6	5	6	0
4	1	3	1	6	0	0	6	1	6	0	0	6	0	2	0	1	6	6	6	0	6	0
5	3	5	2	3	0	0	1	3	6	0	0	2	1	3	0	1	3	3	4	2	1	0
6	0	1	1	6	0	1	6	0	1	2	0	6	0	1	0	1	6	5	4	0	6	0
7	5	5	4	6	0	0	6	5	6	0	2	5	5	4	0	0	6	6	4	4	4	0
8	4	3	3	5	2	5	5	5	5	4	5	3	4	3	0	0	0	6	6	0	5	5
9	6	5	5	6	0	0	6	3	6	0	0	5	3	3	0	0	6	6	6	3	4	0
10	5	2	5	6	0	0	6	5	3	2	2	5	3	2	4	2	6	6	2	3	3	0
11	0	1	0	6	0	0	6	0	6	3	3	6	0	3	3	0	6	6	6	0	6	0
12	1	1	0	6	0	0	6	0	6	0	0	6	0	1	0	0	6	6	6	6	6	0
13	3	2	3	6	4	0	6	3	6	3	3	5	0	3	0	0	6	6	3	3	3	0
14	3	3	0	6	0	0	6	3	6	0	0	6	1	1	0	1	6	6	6	0	6	0
15	3	5	0	6	0	0	6	0	0	6	0	6	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0
16	2	3	3	6	0	0	6	3	6	0	0	5	0	2	0	0	6	6	5	0	5	0
17	3	3	0	5	0	0	6	3	6	0	0	6	0	0	0	0	5	6	6	0	6	0
18	3	3	2	4	1	1	1	2	3	0	0	6	0	2	1	1	6	6	6	0	6	0
19	5	5	2	6	0	0	6	4	6	0	5	3	4	0	0	2	6	5	6	0	6	0
20	1	3	5	6	0	0	6	4	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0
21	5	4	1	6	0	0	6	5	6	6	0	0	0	0	0	0	6	5	5	0	6	0
22	5	5	0	3	0	0	6	3	6	0	0	6	0	5	0	0	5	5	6	6	5	0
23	1	2	1	6	0	1	5	1	3	0	0	5	1	1	0	1	5	5	6	1	5	0
24	5	5	5	5	0	2	6	5	6	0	5	4	0	5	0	0	5	6	6	0	6	0
25	5	5	4	5	0	2	6	5	6	0	0	5	1	3	0	2	6	5	5	0	5	0
26	5	6	5	6	0	2	6	5	6	0	0	6	1	5	0	0	6	6	6	1	6	0
27	5	5	5	5	4	3	5	5	5	6	0	5	3	2	1	2	5	5	5	1	5	1
28	3	2	2	3	0	2	2	2	6	1	1	6	1	0	0	2	6	6	5	1	1	0

Ítem	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
29	3	3	2	5	0	0	6	2	6	1	2	5	0	3	0	3	5	6	6	4	4	2
30	4	4	4	5	0	0	6	4	5	0	0	5	0	3	0	0	6	6	6	0	5	0
31	2	3	3	5	0	0	6	1	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0
32	1	0	0	6	0	0	6	0	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0
33	6	6	6	6	0	0	6	6	6	0	5	5	5	5	0	0	6	5	6	4	6	0
34	5	4	5	5	0	5	3	5	5	2	3	3	5	3	0	3	3	3	4	3	3	3
35	3	3	3	6	0	0	3	3	6	0	0	6	0	3	0	3	6	6	6	0	3	0
36	5	3	3	6	0	2	6	3	6	0	0	6	1	2	0	0	6	6	6	0	6	0
37	5	5	5	6	0	0	6	5	5	1	1	5	1	1	6	1	6	5	5	0	6	0
38	0	1	1	6	0	0	6	1	6	0	0	6	0	1	0	0	6	6	6	0	6	0
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	3	2	1	5	0	0	6	1	5	5	0	5	1	1	0	0	5	5	5	2	6	0
41	1	2	1	3	0	1	6	1	6	0	0	5	1	0	0	0	5	5	6	0	5	0
42	6	6	5	6	0	0	0	3	6	1	2	4	3	3	0	0	6	6	6	5	6	0
43	3	3	0	6	0	0	6	3	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0
44	5	5	5	5	5	0	6	3	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0
45	5	6	3	6	0	0	2	5	6	0	3	5	5	5	0	0	5	5	6	0	6	0
46	3	1	0	6	0	0	0	0	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0
47	1	1	0	5	0	0	1	0	6	0	0	5	0	0	0	0	5	6	6	0	6	0
48	4	4	3	4	0	5	0	1	4	4	4	5	1	1	0	5	6	6	1	5	3	0
49	5	5	3	6	0	0	6	2	6	0	0	3	0	3	0	0	6	6	6	1	2	0
50	3	5	2	5	0	0	5	3	6	0	0	6	0	3	0	1	6	6	6	5	5	0
51	2	0	0	6	0	0	6	0	6	0	0	6	1	1	0	0	5	6	6	0	5	0
52	3	4	2	5	2	1	5	3	6	1	1	5	2	5	1	0	6	6	6	0	5	0
53	6	6	6	6	0	0	6	6	6	0	0	5	5	5	0	0	6	6	5	5	6	0
54	6	3	4	4	4	0	6	5	6	0	0	6	0	0	0	5	4	4	4	4	4	5
55	1	3	1	6	0	0	5	2	6	0	0	6	2	0	0	0	5	5	6	0	6	0
56	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
57	0	0	0	6	0	0	5	2	6	0	0	6	0	0	0	0	6	5	6	0	6	0
58	2	2	0	5	0	0	5	2	6	0	0	5	0	0	0	0	5	6	6	0	6	0