



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN, TURISMO Y PSICOLOGÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

SINDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN
DOCENTES DE UN COLEGIO PRIVADO DE LA CIUDAD DE
LIMA

PRESENTADA POR
ANDREA LUCIA AGUILAR RIOS
ANGELA MARIA CALDERON MARQUEZ

ASESORA
LUCY GINA SÁNCHEZ MORY

TESIS
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
PSICOLOGÍA

LIMA – PERÚ

2021



**Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada
CC BY-NC-ND**

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN, TURISMO Y PSICOLOGÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**SINDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN
DOCENTES DE UN COLEGIO PRIVADO DE LA CIUDAD DE LIMA**

**TESIS PARA OPTAR
EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

**PRESENTADO POR
ANDREA LUCIA AGUILAR RIOS
ANGELA MARIA CALDERON MARQUEZ**

**ASESORA:
MG. LUCY GINA SÁNCHEZ MORY
ORCID: [0000-0002-7906-4124](https://orcid.org/0000-0002-7906-4124)**

**LIMA, PERÚ
2021**

*A nuestras familias por confiar en
nosotros y a nuestra asesora, por su
paciencia y guía durante este proceso.*

AGRADECIMIENTO

A nuestros padres por su constante apoyo y motivación en cada momento, especialmente en los más difíciles.

A nuestros amigos por su apoyo incondicional y comprensión.

A nuestra asesora de tesis, por ser nuestra guía, por su paciencia y su apoyo constante, pues fue de gran ayuda y soporte en cada paso.

INDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	i
AGRADECIMIENTO.....	ii
INDICE DE TABLAS.....	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN.....	x
CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO.....	11
1.1 Bases teóricas.....	11
1.1.1 Síndrome de Burnout	11
1.1.2 Satisfacción laboral	13
1.2 Evidencias empíricas	14
1.3 Planteamiento del problema.....	16
1.3.1 Descripción de la realidad problemática.....	16
1.3.2 Formulación del problema de investigación	19
1.4 Objetivos de la investigación.....	20
1.4.1 Objetivo General	20
1.4.2 Objetivos específicos	20
1.5. Hipótesis	21
1.5.1 Hipótesis general	21
1.5.2 Hipótesis derivadas.....	21
1.6 Definición Operacional de las variables	22

1.6.1 Síndrome de Burnout	22
1.6.2 Satisfacción Laboral	23
1.7 Definición de términos básicos.....	23
CAPÍTULO 2: MÉTODO.....	25
2.1 Tipo y diseño de la investigación	25
2.2 Participantes	25
2.3 Medición.....	25
2.3.1 Inventario de burnout de Maslach	25
2.3.2 Cuestionario de satisfacción laboral 21/26.....	26
2.4 Procedimiento	26
2.5 Aspectos éticos	27
2.6 Análisis de Datos	27
CAPÍTULO 3: RESULTADOS	29
3.1. Normalidad de los datos: Prueba Kolmogorov-Smirnov-Lilliefors	29
3.2. Análisis descriptivo.....	29
3.2.1. Análisis descriptivo de las condiciones sociodemográficas.....	29
3.2.2. Análisis descriptivo de las variables de investigación	31
3.3. Contraste de hipótesis	32
3.3.1. Hipótesis general	32
3.3.2. Hipótesis específicas	32
CAPÍTULO 4: DISCUSIÓN.....	38
CONCLUSIONES.....	43
RECOMENDACIONES	45

REFERENCIAS 46

ANEXOS 11

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	Definición operacional de la variable Síndrome de Burnout	22
Tabla 2	Definición operacional de la variable Satisfacción Laboral	23
Tabla 3	Prueba de Kolgomorov-Smirnov	29
Tabla 4	Descripción Sociodemográfica	30
Tabla 5	Estadísticos descriptivos de las dimensiones de Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral.....	32
Tabla 6	Correlaciones Múltiples entre Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral.....	33
Tabla 7	Diferencias entre las dimensiones del síndrome de Burnout y la condición sociodemográfica de sexo, edad, grado de instrucción y tipo de familia.....	34
Tabla 8	Diferencias entre las dimensiones de Satisfacción Laboral y la condición sociodemográfica de sexo, edad, grado de instrucción y tipo de familia.....	35
Tabla 9	Diferencias entre las dimensiones de Síndrome de Burnout y los estilos de vida actividades de estudiante, actividades culturales y actividades deportivas.....	36
Tabla10	Diferencias entre las dimensiones de Satisfacción Laboral y los estilos de vida actividades de estudiante, actividades culturales y actividades deportivas.....	37

RESUMEN

El propósito del estudio fue precisar la relación que hay entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la docencia de un colegio privado en la ciudad de Lima. Se tuvo como muestra a 130 docentes, entre 20 a 40 años de un colegio privado. Para poder medir las variables, fueron empleados el Cuestionario de Satisfacción laboral S21/26 de J.L. Meliá y el Inventario de Burnout de Maslach. Dentro de los resultados se obtuvo que entre las dimensiones agotamiento emocional y satisfacción intrínseca existe una relación negativa, y altamente significativa; del mismo modo con las dimensiones satisfacción con la supervisión, satisfacción con la calidad de producción y satisfacción con la participación. Se destaca también que entre la dimensión despersonalización de burnout y las dimensiones pertenecientes a satisfacción laboral: Satisfacción intrínseca, satisfacción con la supervisión y satisfacción con la participación, existe una relación negativa y altamente significativa. Así mismo, se identificaron diferencias en relación al sexo en la dimensión agotamiento emocional y la dimensión despersonalización. Respecto a los estilos de vida se encontró diferencia significativa entre actividad cultural y despersonalización; del mismo modo entre la dimensión realización personal y las actividades culturales. Posteriormente, en el análisis de datos entre las dimensiones de satisfacción laboral y las condiciones sociodemográficas; no se encontraron diferencias. Si embargo, se evidencia una diferencia significativa entre la dimensión satisfacción con la supervisión y actividades deportivas; del mismo modo, entre la dimensión satisfacción con la calidad de producción y actividades deportivas. Finalmente, dentro del análisis también se evidenció diferencias significativas entre satisfacción con la participación y actividades de estudiante junto con actividades deportivas.

Palabras clave: Satisfacción Laboral, Síndrome de Burnout, Docentes.

ABSTRACT

The main purpose of the study was to specify the relationship between burnout syndrome and job satisfaction in teaching professionals of a private school in the city of Lima. A sample of 130 teachers, between 20 and 40 years of age, was taken from a school private. In order to measure the S21/26 Questionnaire by J.L. Meliá and the Maslach Burnout Inventory. Among the results, it was obtained that between the dimensions emotional exhaustion and intrinsic satisfaction there is a negative relationship, and highly significant, in the same way with the dimensions satisfaction with supervision, satisfaction with the quality of production and satisfaction with participation. It is also highlighted that between the dimension's depersonalization and intrinsic satisfaction, satisfaction with supervision and satisfaction with participation, there is a negative and highly significant relationship. Likewise, differences were identified in relation to gender in the emotional exhaustion dimension and the depersonalization dimension. Regarding lifestyles, a significant difference was found between cultural activity and depersonalization, in the same way between the personal fulfillment dimension and cultural activities. Subsequently, in the data analysis between the dimensions of job satisfaction and sociodemographic conditions; no differences were found. However, there is evidence of a significant difference between the dimension satisfaction with supervision and sports activities, in the same way, between the dimension satisfaction with the quality of production and sports activities. Finally, within the analysis, significant differences were also evidenced between satisfaction with participation and student activities together with sports activities.

Keywords: Job Satisfaction, Burnout Syndrome, Teachers.

INTRODUCCIÓN

Existen diversas investigaciones sobre la carga de trabajo y factores estresantes a los que se enfrentan día a día los docentes. Cabe resaltar que la docencia es una de las profesiones que más puede afectar a la salud mental, ya que el trabajador está en constante interacción social, con personas que también son su objeto de trabajo.

La sobrecarga laboral cambia el comportamiento y el estado de ánimo del colaborador debido al agotamiento físico y mental, provocando el Síndrome de Burnout, el cual es considerado como una de las enfermedades del presente siglo. A consecuencia de esto el colaborador evidencia irritabilidad y malhumor dentro del ambiente de trabajo. Las experiencias que carecen de satisfacción llevan a que la persona se sienta impotente y frustrada frente a las diversidades, lo cual llega a afectar en el ámbito personal como también en el profesional, ya que su insatisfacción se va a manifestar al momento de poner en práctica la enseñanza hacia los alumnos y estos van a verse afectados como consecuencia de todo ello.

En tal sentido, la relación que existe entre burnout y la satisfacción en el ámbito laboral en docentes, es investigada y evaluada en el presente estudio. Se recalca la importancia de valorar el rol del profesor en el desarrollo de la sociedad, el cual merece reconocimiento y un ambiente de trabajo óptimo para el desarrollo de su labor.

Es importante mencionar que el presente estudio se justifica debido a que tiene relevancia social ya que el rendimiento de los docentes comúnmente podría verse afectado por el Síndrome de Burnout, pudiendo causar un impacto en la Satisfacción Laboral. Además, tiene una importancia teórica porque proporciona conocimiento a profundidad sobre los factores más comunes que predominan en los docentes, y que

estos se sientan insatisfechos. A su vez, otorga información relacionada a cómo la insatisfacción repercute en el sentimiento de agotamiento emocional, nivel de estrés y en la disminución del interés. También tiene importancia práctica porque con la data que se obtuvo, ayuda al colegio a conocer su situación actual, y los resultados permiten elaborar planes y programas de intervención para interceder en los factores desencadenantes y prevenir el Síndrome de Burnout.

Así mismo, se contó con la posibilidad de acceder fácilmente a la muestra. Se contó con los recursos económicos pertinentes para asumir los costos de la investigación, se contó con instrumentos psicométricos necesarios para evaluar a los docentes y contó con laptop, lo cual facilitó la realización y redacción de la tesis en cualquier lugar y hora del día. Además, se contó con acceso a información de tesis, artículos y libros internacionales y nacionales de las variables Burnout y Satisfacción Laboral de los últimos años, lo cual facilitó la recolección.

Esta investigación está constituida por cuatro capítulos, en los cuales, el primero aborda la problemática del estudio de forma directa, y se describe el tema de estudio junto con evidencias empíricas, además se plasman los objetivos y las hipótesis son formuladas. En el siguiente apartado, describe el método que se utilizó en el estudio, así como el tipo y diseño utilizados, el detalle de la población estudiada; se explican los procedimientos, los aspectos éticos y los análisis de datos. En el capítulo tres, son presentados los hallazgos obtenidos. Por último, el capítulo cuatro, corresponde a la discusión de los resultados, contrastados con otras investigaciones.

CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO

1.1 Bases teóricas

1.1.1 Síndrome de Burnout

Maslach et al. (2001) mediante los análisis que realizaron en su investigación, determinaron conceptualizaciones que hacen notar 5 elementos comunes del fenómeno: La depresión, fatiga emocional y conductual son síntomas que prevalecen. Existe un énfasis en síntomas mentales o conductuales; manifestándose sólo en el campo laboral. Los síntomas están presentes en personas sin antecedentes de patologías a nivel psicológico, consecuentemente el desempeño del trabajo deficiente es resultado de las actitudes y conductas negativas.

Maslach y Leiter (1997) aclararon que esta patología sería resultado del estrés y que tendería a no aparecer de forma instantánea, sino que respondería a un proceso continuo. Por todo ello, es catalogado como un síndrome psicológico resultado de un estresor interpersonal dentro del ámbito organizacional, pudiéndose desarrollar en trabajadores cuyo objetivo y herramienta de trabajo son también personas.

Actualmente el síndrome de estar quemado o síndrome de burnout se entiende como un proceso continuo en el que se incluyen las dimensiones: Agotamiento Emocional, Despersonalización (hacia los individuos con los cuales el profesional trabaja) y falta de Realización Personal (Maslach & Leiter, 1997).

Agotamiento emocional

Maslach y Leiter (1997) señalan que los individuos tendrían un sentimiento de cansancio, sintiéndose desgastados emocionalmente e incapaces de recuperarse. Al despertar carecen de energía para realizar nuevas actividades, teniendo la sensación de no haber descansado en absoluto. Este cuadro sería la primera reacción que

tendría los profesionales a las demandas sobre exigentes del trabajo. Además de manifestarse físicamente, esto también impacta el área emocional.

De acuerdo con Maslach et al. (2001) esto puede afectar en el desempeño laboral, sobre todo en trabajos relacionados al servicio de personas. Esta dimensión se singulariza por el desgaste de energía en las personas, generando una sensación de no poder brindar más, y se manifiesta con síntomas a nivel físico y emocional.

Despersonalización

Maslach y Leiter (1997) indican que la dimensión de Despersonalización explica la evolución de actitudes y conductas negativas, indolencia o apatía que expresan hacia las personas con las que trabajan. Esto es resultado de los conflictos interpersonales y el aislamiento. Esta dimensión hace alusión al intento de las personas, de poner distancia entre sí mismas ignorando las cualidades y necesidades que tienen las personas. Por lo que generalmente se llega a tratar a los demás como un objeto material, relacionándose o interactuando de forma distante e impersonal.

Realización Personal

Según Maslach y Leiter (1997) la falta de esta dimensión refiere al sentimiento de no obtener logros en el trabajo, lo que conlleva a la persona a autocalificarse de manera negativa teniendo como consecuencia dificultades en el desempeño.

Según Leiter y Maslach (2001) esta dimensión puntualiza la tendencia del trabajador a evaluarse en sentido negativo, denegando el sentimiento de competencia dentro del campo laboral. Lo que quiere decir, que los colaboradores sienten que su desempeño ha disminuido en gran proporción a comparación de cuando iniciaron. Así mismo, se manifiesta constantemente una percepción de estancamiento y falta de progreso, por lo que genera que la persona se sienta improductiva y cada nuevo proyecto es sentido como abrumador.

1.1.2 Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es la actitud o al conjunto de actitudes positivas desarrolladas por la persona hacia su área de trabajo, su entorno, y todo lo que conlleva ese ambiente de manera general o específica (Meliá & Peiro, 1989).

Satisfacción con la Supervisión y Participación en la Organización

Se define como el sentimiento de comodidad por parte de los trabajadores en relación al control y supervisión de los líderes, el vínculo con los mismos y al trato horizontal recibido por parte de la empresa; y con la formación para el desarrollo profesional y personal.

Satisfacción con la Remuneración y Prestaciones

Hace referencia al cumplimiento de los convenios laborales, a los incentivos económicos, las negociaciones laborales y al salario, a la promoción y a la formación (Meliá et al., 1990).

Satisfacción Intrínseca con el trabajo

Hace referencia a las satisfacciones que da el trabajo por sí mismo, las oportunidades que ofrece el trabajo de hacer aquello que gusta o en lo que se destaca y la capacidad para decidir por uno mismo aspectos del trabajo (Meliá et al., 1990).

Satisfacción con el Ambiente Físico de trabajo

Hace referencia al entorno físico y al espacio en el lugar de trabajo, la limpieza, higiene y salubridad, la temperatura, la ventilación y la iluminación (Meliá et al., 1990).

Satisfacción con la Cantidad de Producción en el trabajo

Hace referencia al ritmo y cantidad en que el trabajo se desarrolla y la satisfacción que produce el sujeto (Meliá et al., 1990).

Satisfacción con la Calidad de Producción en el trabajo

Hace referencia a los medios materiales de los que el trabajador dispone para realizar su trabajo y la calidad final del mismo (Meliá et al., 1990).

1.2 Evidencias empíricas

En algunos estudios se encontró relación entre la variable Burnout con Satisfacción Laboral, así como con otras como se expone a continuación:

Malander (2016), estudia el nexo entre burnout y la satisfacción en el trabajo en docentes nivel secundaria de una institución educativa, cuya población estuvo conformada por 133 docentes (123 hombres y 10 mujeres) de seis instituciones de nivel secundario de gestión privada en Misiones, Argentina; con edades aproximadas entre los 23 y los 63 años ($M=38,19$; $DE =8,62$). En dicha investigación utilizaron el Maslach Burnout Inventory (MBI) constituido por 22 ítems divididos en 3 dimensiones. Como segundo instrumento se utilizó la Escala de Satisfacción Laboral para Docentes (ESLA) constituido por 33 reactivos, los cuales se agrupan en dos tipos de factores. Como conclusión se obtuvo que, al tener un mayor grado de satisfacción intrínseca, se evidencia menor sentimiento de cansancio emocional y despersonalización, teniendo como resultado mayores niveles de realización personal.

Salazar et al. (2018) estudiaron la relación de creencias organizacionales, satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de educación superior. El tamaño muestral consta de 145 docentes de dos Universidades de Chile. Para el análisis y medición de las variables, se aplicaron dos instrumentos, el Cuestionario S20/23 creado por Meliá y Peiró en 1989, compuesto por cinco factores. El MBI de Maslach (2001) traducido por Gil - Monte y Peiró (2014). Se concluye que, existe mayor grado de satisfacción con el trabajo, evidenciándose en la satisfacción intrínseca, en contraste existe bajo nivel de prevalencia del síndrome de Burnout.

Montestruque (2018) realiza un estudio para describir los niveles de burnout en un grupo de docentes de una institución educativa parroquial. La muestra estuvo conformada por 93 docentes (71 mujeres y 22 hombres) de una institución educativa con edades aproximadas entre 24 y 62 años. Para su medición se utilizó la adaptación peruana del Maslach Burnout Inventory en su versión Educators Survey. Se concluye que los docentes jóvenes, tendrían mayor predisposición a presentar el síndrome. En referencia al género, las mujeres evidenciaron niveles más altos de realización personal, por lo que se concluye que presentan una mejor respuesta al estrés y manejo de emociones. Por otro lado, existen notables diferencias en los niveles de burnout, con relación al sexo. Esto indica que, si el docente tiene mayor edad, presenta menor agotamiento emocional, por ende, mayor realización personal.

Mejía (2017), estudia la relación entre Compromiso organizacional y satisfacción laboral. El estudio se realizó a 100 docentes de un colegio en el distrito de Los Olivos. Se aplica el Cuestionario SL-PCL y la Escala de compromiso organizacional Meyer y Allen. Se obtuvo como conclusión que, existe una relación positiva entre las variables mencionadas.

Gómez et al. (2017), estudia la influencia de la satisfacción laboral y el capital psicológico en el síndrome de burnout. La muestra estuvo conformada por 111 trabajadores del sector industrial en Colombia. En dicho estudio se utilizó el Instrumento para evaluar el capital psicológico resumido en la siglas IPSICAP, el Cuestionario de Satisfacción en el trabajo y la adaptación colombiana del Maslach Burnout Inventory. Como resultado principal se obtuvo que al experimentar un mayor nivel de capital psicológico, menor será el grado de síndrome de burnout en los trabajadores. Así mismo, se encontró que, con respecto al sexo, los hombres presentaron niveles más altos de burnout que las mujeres.

Calderón (2018), examina la influencia de la carga de trabajo y la autoeficacia sobre el síndrome de burnout. En el estudio se utilizó la Escala de Carga de Trabajo de la Batería de pruebas UNIPSI, el Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) y el cuestionario de Autoeficacia Profesional (AU-10), los cuales fueron aplicados sobre una muestra conformada por 204 profesores escolares entre los 21 a 64 años provenientes de tres instituciones escolares. Los resultados revelan que la carga laboral tuvo mayor impacto en Agotamiento Emocional e Indiferencia de burnout, paralelo a ello, Autoeficacia evidenció mayor impacto en la Eficacia Profesional.

1.3 Planteamiento del problema

1.3.1 Descripción de la realidad problemática

Actualmente, en el plano educativo se encuentra una de las profesiones más afectadas por el burnout. La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el burnout como "un síndrome como resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo" (OMS, 1994).

Investigaciones a nivel internacional realizadas en los últimos años en países de Latinoamérica y España, sobre el síndrome de Burnout en docentes universitarios advierte la presencia de dicha problemática existe con mayor predominancia en países como México, seguido por Colombia y España (Díaz & Gómez, 2016) y se asocia al género femenino con mayor riesgo de sufrir síndrome de Burnout, debido al doble papel que tienen que realizar en el hogar y en el trabajo; la influencia de las expectativas sociales, el riesgo de acoso sexual en el trabajo, la violencia doméstica y la discriminación de género reflejada en los salarios inferiores exponen a este grupo a mayores riesgos psicosociales (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2016).

Las profesiones en dirección al ámbito educativo, como la docencia son consideradas de elevada exposición, ya que es un trabajo complejo, en donde se encuentran conflictos que pesan sobre su función y giran alrededor de aspectos sociales en su campo laboral. El docente es receptáculo de ansiedad no solo por la parte administrativa, sino también por parte de los alumnos (El Sahili, 2010).

No todas las funciones de los docentes se llevan a cabo dentro de la institución y en el horario de clases, pues en varias oportunidades demanda múltiples compromisos fuera de la institución, empleando tiempo y energía que debería ser destinado a actividades recreativas y al descanso. (Ramírez et al., 2017).

La satisfacción en el trabajo es usualmente afectada por factores de riesgo psicosocial como: largos horarios de trabajo, exigencias laborales, la falta de desarrollo y perspectivas profesionales, malas relaciones laborales, extenuación emocional, Burnout, conflicto entre la vida laboral y la familiar y exposición al *bullying* y al acoso; todo ello exacerbado por el estrés relacionado con el trabajo (OIT, 2016).

En un principio, el trabajador que padece síndrome de Burnout presenta varias etapas hasta su evolución, ya que dicho síndrome es un proceso continuo. Las etapas son: Entusiasmo, estancamiento, frustración y apatía. Seguido a esto, es probable que presente diversos síntomas, como: Agotamiento y desgaste físico/emocional; alejamiento; presenta una actitud intratable, y poca socialización, muestra poco compromiso con su trabajo; sentimiento de inadecuación, de ineficacia y de incapacidad para realizar sus funciones de manera óptima (Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo [MTPE], 2014).

Perú es un país donde hay una gran demanda laboral que incrementa significativamente las exigencias de las cuales la gran mayoría de docentes no cuentan. Una de las profesiones que ha sido más afectada es la docencia, donde la

gran mayoría se encuentran insatisfechos en el lugar donde laboran; debido a que, muchas veces no reciben remuneraciones justas, evidenciándose esto en un 44.9% (Perea & Castro, 2016); a las excesivas horas de trabajo, a la carga de tareas y a las malas relaciones con sus colegas y educandos.

La sobrecarga laboral cambia el comportamiento y el estado de ánimo del colaborador debido al agotamiento físico y mental, ocasionando el síndrome de Burnout a consecuencia de esto el colaborador evidencia irritabilidad y malhumor dentro del ambiente de trabajo.

Uno de los factores que incide en acrecentar esa realidad de descontento de los docentes es la relación que se evidencia en la interacción entre ellos con los directivos de la escuela. Habitualmente, las decisiones que se toman en el colegio se dan por parte de la gestión y las ideas de los docentes quedan desplazadas a un segundo plano sintiendo a largo plazo, una desvalorización como profesionales y aportantes al desarrollo de los estudiantes. Pudiéndose evidenciar esto en que los docentes consideran que uno de los estilos de liderazgo que a menudo se da es el autoritario (Vidal, 2017).

Las experiencias que carecen de satisfacción llevan a que la persona se sienta impotente y frustrada frente a las diversidades, lo cual llega a afectar en el ámbito personal como también en el profesional, ya que su insatisfacción se va a manifestar al momento de poner en práctica la enseñanza hacia los alumnos y estos van a verse afectados como consecuencia de todo ella. En estas situaciones puede llegar a desencadenarse un desequilibrio emocional en el docente (Gonzales & Subaldo, 2015).

Así mismo, Echevarría (2013) afirma que gran parte de los docentes llegan sin motivación, exhaustos y cansados a nivel emocional, además, sienten que su trabajo

los presiona en niveles excesivos, lo cual resulta muy demandante para su labor como docente y con frecuencia asociado al Síndrome de Burnout.

Se enfatiza que es de gran importancia valorar el rol del profesor en el desarrollo de la sociedad, el cual merece que se le reconozca y establezca un ambiente óptimo para el desarrollo de su labor.

1.3.2 Formulación del problema de investigación

Problema general

- ¿Cuál es la relación entre Burnout y Satisfacción laboral en docentes de un colegio privado de la ciudad de Lima?

Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre las dimensiones del síndrome de burnout y las dimensiones de satisfacción laboral en docentes de un colegio privado de la ciudad de Lima?
- ¿Cuál es la diferencia entre las dimensiones del síndrome de Burnout y las condiciones sociodemográficas de sexo, edad, tipo de familia y grado de instrucción en docentes de un colegio privado de la ciudad de Lima?
- ¿Cuál es la diferencia entre las dimensiones de satisfacción laboral y las condiciones sociodemográficas de sexo, edad, tipo de familia y grado de instrucción en docentes de un colegio privado de la ciudad de Lima?
- ¿Cuál es la diferencia entre las dimensiones del síndrome de Burnout y los estilos de vida: actividades culturales, actividades deportivas y actividades de estudiante en docentes de un colegio privado de la ciudad de Lima?

- ¿Cuál es la diferencia entre las dimensiones de satisfacción laboral y los estilos de vida: actividades culturales, actividades deportivas y actividades de estudiante en docentes de un colegio privado de la ciudad de Lima?

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo General

Determinar la relación entre Burnout y Satisfacción Laboral en docentes de un colegio privado de la ciudad de Lima.

1.4.2 Objetivos específicos

- Determinar la relación entre las dimensiones del síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de un colegio privado de la ciudad de Lima.
- Identificar las diferencias entre las dimensiones del síndrome de Burnout y las condiciones sociodemográficas de sexo, edad, tipo de familia y grado de instrucción en docentes de un colegio privado de la ciudad de Lima.
- Conocer las diferencias entre las dimensiones de satisfacción laboral y las condiciones sociodemográficas de sexo, edad, tipo de familia y grado de instrucción en docentes de un colegio privado de la ciudad de Lima.
- Identificar las diferencias entre las dimensiones de síndrome de Burnout y los estilos de vida: actividades culturales, actividades deportivas y actividades de estudiante en docentes de un colegio privado de la ciudad de Lima.

- Hallar las diferencias entre las dimensiones de satisfacción laboral y los estilos de vida: actividades culturales, actividades deportivas y actividades de estudiante en docentes de un colegio privado de la ciudad de Lima.

1.5. Hipótesis

1.5.1 Hipótesis general

- Existe una relación significativa entre Burnout y Satisfacción Laboral en docentes de un colegio privado de la ciudad de Lima .

1.5.2 Hipótesis derivadas

- Existe una relación significativa entre las dimensiones del síndrome de Burnout y las dimensiones de satisfacción laboral en docentes de un colegio privado de la ciudad de Lima.
- Existen diferencias significativas entre las dimensiones del síndrome de Burnout y las condiciones sociodemográficas de sexo, edad, tipo de familia y grado de instrucción en docentes de un colegio privado de la ciudad de Lima.
- Existen diferencias significativas entre las dimensiones de satisfacción laboral y las condiciones sociodemográficas de sexo, edad, tipo de familia y grado de instrucción en docentes de un colegio privado de la ciudad de Lima.
- Existen diferencias significativas entre las dimensiones del síndrome de Burnout y los estilos de vida: actividades culturales, actividades deportivas y actividades de estudiante en docentes de un colegio privado de la ciudad de Lima.

- Existen diferencias significativas entre las dimensiones de satisfacción laboral y los estilos de vida: actividades culturales, actividades deportivas y actividades de estudiante en docentes de un colegio privado de la ciudad de Lima.

1.6 Definición Operacional de las variables

1.6.1 Síndrome de Burnout

Tabla 1

Definición operacional de la variable Síndrome de burnout

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Indicadores	Escala de medición
Síndrome de burnout	Síndrome psicológico que es consecuencia de un estresor interpersonal, el cual se podría manifestar en el contexto laboral. (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001).	Puntuaciones directas de cada una de las dimensiones que se valoran de 0 a 6.	-Agotamiento emocional, valorada en los ítems 1,2,3,6, 8, 13, 14, 16, 20. -Despersonalización, valorada en los ítems 5, 10, 11, 15, 22. -Realización personal valorada en los ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.	Intervalo

1.6.2 Satisfacción Laboral

Tabla 2

Definición operacional de la variable Satisfacción Laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Indicadores	Escala de medición
Satisfacción Laboral	Actitudes positivas de la persona en dirección a su entorno de manera general o específica (Melía y Peiro,1989).	Puntuaciones directas de cada una de las dimensiones que se valoran de 0 a 4.	-Satisfacción intrínseca, valorada con los ítems 1, 2, 3, 4, 5. -Satisfacción con la supervisión, valorada en los ítems 13, 14, 15, 16, 17. -Satisfacción con la calidad de producción, valorada en los ítems 23, 24, 25, 26. -Satisfacción con la participación, valorada en los ítems 10,11, 19,20, 21,22.	Intervalo

1.7 Definición de términos básicos

Estrés laboral: Se presenta cuando en el trabajo existen muchas presiones y exigencias que perturban al colaborador y varias veces este no cuenta con los recursos o condiciones necesarias para cumplirlas.

Insatisfacción laboral: Es el sentirse no a gusto en el lugar donde labora.

Realización profesional: Sentimiento de logro y capacidad de cumplir con las tareas adecuadamente.

Satisfacción laboral: Es el grado de conformidad y del sentirse a gusto que tienen los trabajadores en su área laboral, dependiendo esto de diferentes factores como: las remuneraciones, relaciones interpersonales, condiciones ambientales, entre otros.

Signos: Aquellas manifestaciones que pueden observarse directamente en una persona. Por ejemplo: facies de tristeza, movimiento de pies y manos.

Síndrome de Burnout: Aparece por diferentes factores estresantes y llega a afectar en la autoestima e interés. Muchas veces se confunde con el estrés laboral,

sin embargo, este se da en un grado mayor; por lo que podría desencadenar en depresión.

Síndrome: Es la agrupación de síntomas y signos que presenta una persona, los cuales encuadran con las características o caracteres que tiene una enfermedad.

Síntoma: Un síntoma se genera a partir de cómo percibe y reacciona el cuerpo de una persona ante alguna situación que está afectando el sistema inmunológico de la misma.

CAPÍTULO 2: MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de la investigación

Este trabajo es un estudio empírico, de tipo asociativo con diseño predictivo, correlacional simple y transversal (Ato et al., 2013).

2.2 Participantes

Los participantes de la investigación fueron 130 docentes de nivel primario y secundario, cuyas edades oscilan entre 20 y 40 años, de una colegio ubicado en la ciudad de Lima. La población muestral se seleccionó mediante muestreo no probabilístico de tipo intencional, permitiendo seleccionar participantes con características elegidas para la investigación, según los siguientes criterios de inclusión: Que pertenezca a la institución educativa, que participe en forma voluntaria y que se encuentre en condiciones de salud favorables.

2.3 Medición

2.3.1 Inventario de burnout de Maslach

Creado por Maslach Christina y Jackson Susan en 1986, el cual fue validado en el Perú por Fernández. Está comprendido por 22 ítems y los cuales están divididos en 3 dimensiones: Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización Personal. Se empleó la escala de respuesta tipo Likert, donde 0 indica nunca y 6 significa todos los días. Al obtener un puntaje elevado en las dimensiones Agotamiento Emocional y Despersonalización y un puntaje insuficiente o bajo en la dimensión Realización Personal, se pudo diagnosticar el síndrome de Burnout. La confiabilidad se evalúa con el coeficiente Alfa de Cronbach el cual es de 0.78 para la primera dimensión, de 0.76 para la segunda y de 0.74 para la tercera. Además, presenta una validez de constructo, entre 0.98 y 0.95, el cual se realizó mediante un análisis factorial confirmatorio de la prueba original, donde los resultados fueron

óptimos y corroborados. Lo cual indica que este instrumento cuenta con validez y confiabilidad en Perú (Fernández, 2002).

2.3.2 Cuestionario de satisfacción laboral 21/26

Este instrumento, creado por Meliá en Valencia en 1990, validado en Perú por Domínguez-Lara, Calderón de la Cruz y Arroyo-García en 2016. Está comprendido por 26 ítems y mide 4 factores o dimensiones, los cuales son: Satisfacción intrínseca, satisfacción con la supervisión, satisfacción con la calidad de producción y por último, satisfacción con la participación. Se utilizó la escala de respuesta tipo Likert, en la cual el puntaje 0 tiene un significado de totalmente en desacuerdo y 4 indica totalmente de acuerdo. Para evaluar su confiabilidad se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach, coeficiente ordinal de Domínguez, Elosua y Zumbo y omega de McDonald, obteniendo un puntaje mayor de 70. Además, presenta una validez de contenido por medio de acuerdo entre jueces, donde los ítems de la prueba adaptada en Perú concuerdan con las de la original (Domínguez et al., 2016).

2.4 Procedimiento

Para recolectar la información se envió un oficio a la institución solicitando permiso para implementar las herramientas para los docentes dentro de sus instalaciones, posteriormente se coordinó un horario consensuado. Al llegar a la institución se aplicó los instrumentos con el apoyo de un coordinador, según la disponibilidad de los docentes en sus tiempos libres dentro del horario laboral, durante toda una jornada. A los docentes que participaron se les solicitó su autorización mediante el consentimiento informado, previo conocimiento de su participación anónima y voluntaria, comprendiendo el motivo de la evaluación y el número de preguntas.

2.5 Aspectos éticos

El presente estudio contó con los principios éticos requeridos, dado que se cuenta con la previa autorización del director de la institución educativa para aplicar las pruebas, mediante una carta de consentimiento; y posteriormente con el consentimiento informado de los docentes a participar.

Primero se presentó la carta de consentimiento al director de la institución educativa, después de su aceptación mediante una firma, se les entregó a los docentes una hoja, donde figuraba la información requerida, referente a la cantidad de ítems que tiene cada prueba, así mismo, se ofreció apertura al participante, a responder sus dudas y se le da una dirección de correo electrónico para ello. Además, se confirmó la confidencialidad de esta, garantizando el anonimato. Posterior a leer el consentimiento informado, los participantes lo firmaron, indicando así que se encontraron de acuerdo, y a partir de ello se procedió a la evaluación.

Las pruebas se dieron de manera anónima y voluntaria. Además, los resultados fueron únicamente utilizados por las evaluadoras, garantizando así la confidencialidad de estos. Es por ello, que a los quince días de haber terminado la recolección de datos fueron eliminados.

2.6 Análisis de Datos

La confiabilidad de las puntuaciones para los conceptos de burnout y satisfacción laboral se evaluó por consistencia interna utilizando el coeficiente alfa de Cronbach (α), el cual se utiliza como base para el análisis de categorías propuestas por Cicchetti (1994), en el cual los niveles son aceptables del .70 en más.

Se analizó descriptivamente cada una de las variables psicológicas mediante la media y desviación estándar con el objetivo de evaluar la centralidad y la dispersión de los datos.

A continuación, la normalidad de los datos fue evaluada con el objetivo de determinar si siguen una distribución normal. La decisión de este proceso se tomó teniendo en cuenta el tamaño de la muestra, para elegir la prueba de bondad de ajuste y si aceptar o rechazar la hipótesis nula, según el resultado de la significancia trabajando a un nivel de probabilidad de .05. La muestra es mayor a 50 ($n= 130$); se utilizó el estadístico para la correlación, el coeficiente R de Spearman.

El análisis de datos cuantitativos estadísticos se basó en un programa computarizado como el SPSS versión 25, de la cual se efectuó mediante la matriz de datos, así mismo, la estadística descriptiva que incluye las medidas de tendencia central, son la media, la mediana y la moda (Hernández et al., 2014)

CAPÍTULO 3: RESULTADOS

En el presente apartado, se exponen los resultados en relación al análisis de los datos. Iniciando con una prueba de normalidad de los datos, seguido de un análisis descriptivo, y finalmente se muestra la varianza de la hipótesis, que contiene las correlaciones correspondientes con Kruskal-Wallis, así como también con U de Mann Whitney respectivamente.

3.1. Normalidad de los datos: Prueba Kolmogorov-Smirnov-Lilliefors

La Prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov-Smirnov-Lilliefors se efectuó con la intención de comprender si las variables utilizadas en el estudio se ajustan a una distribución normal. De esta manera, se identificó la distribución no normal en el análisis de datos, datos como el de la Tabla 3, por esta razón se decidió utilizar pruebas no paramétricas de análisis estadístico.

Tabla 3
Prueba de Kolmogorov- Smirnov

		Satisfacción Intrínseca	Satisfacción con la Supervisión	Satisfacción con Calidad de Producción	Satisfacción con la participación	Agotamiento Emocional	Despersonali zación	Realización Personal
N		130	130	130	130	130	130	130
Parámetros normales ^{a,b}	Media	6,82	6,72	5,45	7,95	27,26	12,27	29,01
	Desv. Desviación	1,87	1,70	1,57	2,10	9,47	6,67	8,86
Máximas diferencias extremas	Absoluto	0,22	0,21	0,26	0,22	0,05	0,08	0,10
	Positivo	0,22	0,21	0,26	0,22	0,05	0,07	0,05
	Negativo	-0,17	-0,16	-0,18	-0,18	-0,05	-0,08	-0,10
Estadístico de prueba		0,22	0,21	0,26	0,22	0,05	0,08	0,10
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,200 ^{c,d}	,033 ^c	,002 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

3.2. Análisis descriptivo

3.2.1. Análisis descriptivo de las condiciones sociodemográficas

La población que fue tomada como muestra para el estudio, estuvo compuesta por 130 docentes, siendo el 69% mujeres y 31% varones. Referente a la edad, se

identificó una mayoría de porcentaje en los que tienen de 20 a 40 años (99%), los de 41 años a más, no alcanzan el 1%. Respecto al tipo de familia, el tipo nuclear alcanzó el mayor porcentaje (60%), seguido por el tipo de familia extensa (13%), multifamiliar (12%) y monoparental (9%); por último, la opción otros (7%). Sobre el grado de instrucción el mayor porcentaje se concentró en el grado universitario (99%), seguido por el grado técnico (2%). Con respecto a las actividades desarrolladas fuera de la empresa un 92% estudia actualmente, mientras que el 9% restante, no. En relación a actividades recreativas, un 69% no participa en actividades culturales, mientras que el 31% si. Respecto a la práctica de deportes el 66% no realiza deportes, mientras que el 34% respondió afirmativamente (tabla 4).

Tabla 4

<i>Descripción sociodemográfica</i>			
Condición sociodemográfica - laboral		n	Porcentaje
Sexo			
	Hombre	40	30,8
	Mujer	90	69,2
Edad			
	20 a 40 años	129	99,2
	41 a 50 años	1	0,8
Tipo de familia			
	Nuclear	78	60,0
	Extensa	17	13,1
	Multifamiliar	15	11,5
	Monoparental	11	8,5
	Otros	9	6,9
Grado de instrucción			
	Técnico	2	1,5
	Universitario	128	98,5
Estudia actualmente			
	Si	119	91,5
	No	11	8,5
Participa Ev.Cultural			
	Si	40	30,8
	No	90	69,2
Practica deportes			
	Si	44	33,8
	No	86	66,2

3.2.2. Análisis descriptivo de las variables de investigación

Los resultados del análisis descriptivo de las dimensiones de: Satisfacción laboral y del síndrome de burnout, como se presenta en la Tabla 5, evidencia que en cuanto a las dimensiones de satisfacción laboral: Satisfacción intrínseca y Satisfacción con la calidad del de producción, Satisfacción con la supervisión y satisfacción con la participación se obtuvo medias de 6.82, 5.45, 6.72, y 7.95 respectivamente; cuya desviación estándar es 1.874, 1.570, 1.704, y 2.103 respectivamente.

Así mismo los resultados de las medias de las dimensiones de síndrome de burnout: Agotamiento emocional, Despersonalización y Realización personal fueron: 27.26, 12.27 y 29.01 respectivamente a las que corresponden las siguientes desviaciones estándar: 9.470, 6.673 y 8.862. En cuanto a la asimetría y curtosis por dimensiones, se detalla que Satisfacción intrínseca, asimetría positiva (0.58), curtosis platicúrtica negativa (-1,17); Satisfacción con la calidad de producción, asimetría positiva (0.57), curtosis platicúrtica negativa (-1.26); satisfacción con la supervisión, asimetría positiva (0.58) curtosis platicúrtica negativa (-1.01); Satisfacción con la participación, asimetría positiva (0.72), curtosis platicúrtica negativa (-0.87); Agotamiento emocional, asimetría negativa (-0.14), curtosis platicúrtica negativa (-0.57); Despersonalización, asimetría negativa (-0.09), curtosis platicúrtica negativa (-0.99); y Realización personal, asimetría negativa (-0.54), curtosis leptocúrtica positiva (0.01).

Tabla 5

Estadísticos descriptivos de las dimensiones de Satisfacción laboral y Síndrome de burnout

	Mínimo	Máximo	M	DS	Asimetría	Curtosis
SATISFACCIÓN INTRINSECA	5	10	6,82	1,87	0,58	-1,17
SATISFACCIÓN CON LA CALIDAD DE PRODUCCIÓN	4	8	5,45	1,57	0,57	-1,26
SATISFACCIÓN CON LA SUPERVISIÓN	5	10	6,72	1,70	0,58	-1,01
SATISFACCIÓN CON LA PARTICIPACIÓN	6	12	7,95	2,10	0,72	-0,87
AGOTAMIENTO EMOCIONAL	2	47	27,26	9,47	-0,14	-0,57
DESPERSONALIZACIÓN	0	24	12,27	6,67	-0,09	-0,99
REALIZACIÓN PERSONAL	0	47	29,01	8,86	-0,54	0,01

3.3. Contraste de hipótesis

3.3.1. Hipótesis general

HG: Existe una relación significativa entre Burnout y Satisfacción Laboral en docentes de un colegio privado de la ciudad de Lima.

3.3.2. Hipótesis específicas

H1: Existe relación significativa entre las dimensiones del síndrome de Burnout y las dimensiones de Satisfacción laboral en docentes de un colegio privado de la ciudad de Lima.

Tal y como se detalla en la Tabla 6, entre emocional correspondiente al síndrome de burnout y satisfacción intrínseca de satisfacción laboral existe una relación negativa, fuerte (-,566) y altamente significativa (0,000); del mismo modo con las dimensiones de satisfacción con la supervisión (-,545), satisfacción con la calidad de producción (-,572) y satisfacción con la participación (-,510). Entre la dimensión

despersonalización del síndrome de burnout y la dimensión satisfacción intrínseca de satisfacción laboral existe una relación negativa, fuerte (-,528) y altamente significativa (0,000); del mismo modo con las dimensiones satisfacción con la supervisión (-,501) y satisfacción con la participación (-,567); sin embargo con la dimensión satisfacción con calidad de producción existe una correlación negativa, moderada con tendencia a fuerte (-,493). Finalmente la dimensión realización personal se correlaciona con satisfacción intrínseca de manera positiva y baja (,197), pero significativa (0,025); del mismo modo con la dimensión satisfacción con calidad de producción (,176). Sin embargo, con satisfacción con la supervisión existe una correlación positiva, baja (,243) pero altamente significativa (0,005), finalmente en relación a la dimensión satisfacción con la supervisión, se puede observar que existe una relación positiva muy baja.

Tabla 6

Correlaciones múltiples de las variables Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral

			SATISFACCIÓN N INTRINSECA	SATISFACCIÓN N CON LA SUPERVISIÓN	SATISFACCIÓN N CON LA CALIDAD DE PRODUCCIÓN	SATISFACCIÓN N CON LA PARTICIPACIÓN
Rho de Spearman	AGOTAMIENTO EMOCIONAL	Coeficiente de correlación	-,566**	-,545**	-,572**	-,510**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
		N	130	130	130	130
	DESPERSONALIZACIÓN	Coeficiente de correlación	-,528**	-,501**	-,493**	-,567**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000
		N	130	130	130	130
	REALIZACIÓN PERSONAL	Coeficiente de correlación	,197*	,243**	,176*	,019
		Sig. (bilateral)	,025	,005	,045	,826
		N	130	130	130	130

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

H2: Existen diferencias significativas entre las dimensiones del síndrome de Burnout y las condiciones sociodemográficas de sexo, edad, tipo de familia y grado de instrucción en docentes de un colegio privado de la ciudad de Lima.

De la Tabla 7 se desprenden los datos que existe una diferencia significativa en las dimensiones de agotamiento emocional (.04) y despersonalización (.06) en relación al sexo. No obstante, entre las dimensiones del síndrome de burnout y edad, grado de instrucción y tipo de familia, no se halló diferencias estadísticamente significativas. La hipótesis 2 ha sido parcialmente probada.

Tabla 7

Diferencias entre las dimensiones del síndrome de Burnout y la condición sociodemográfica de sexo, edad, grado de instrucción y tipo de familia.

Condición sociodemográfica		n	Agotamiento Emocional			Despersonalización			Realización Personal		
			Rango promedio	U	Sig.	Rango promedio	U	Sig.	Rango Promedio	U	Sig.
Sexo	Hombre	40	75,56	1397,500	0,04	74,99	1420,500	0,06	67,90	1704,000	0,63
	Mujer	90	61,03			61,28			64,43		
	Total	130									
Edad	20 a 40 años	129	65,77	29,500	0,35	65,79	26,500	0,31	65,50	64,500	1,00
	41 a 50 años	1	30,50			27,50			65,50		
	Total	130									
Grado de instrucción	Técnico	2	86,25	86,500	0,43	27,75	52,500	0,15	85,75	87,500	0,44
	Universitario	128	65,18			66,09			65,18		
	Total	130									
				Kruskal-Wallis	Sig.		Kruskal-Wallis	Sig.		Kruskal-Wallis	Sig.
Tipo de familia	Nuclear	78	60,16	3,762	0,29	61,87	5,027	0,17	57,38	3,234	0,36
	Extensa	17	64,59			66,59			62,00		
	Multifamiliar	15	50,10			43,40			73,70		
	Monoparental	11	76,27			70,18			67,82		
	Total	121									

H3: Existen diferencias significativas entre las dimensiones de satisfacción laboral y las condiciones sociodemográficas de sexo, edad, tipo de familia y grado de instrucción en docentes de un colegio privado de la ciudad de Lima.

De acuerdo con la tabla 8 se observa que no hay evidencias de que existan diferencias estadísticamente significativas entre las dimensiones de satisfacción laboral y las cuatro condiciones sociodemográficas planteadas .

Tabla 8

Diferencias entre las dimensiones de satisfacción laboral y la condición sociodemográfica de sexo, edad, grado de instrucción y tipo de familia.

Condición sociodemográfica		n	Satisfacción Intrínseca			Satisfacción con la Supervisión			Satisfacción Calidad Producción			Satisfacción con la Participación		
			Rango promedio	U	Sig.	Rango promedio	U	Sig.	Rango Promedio	U	Sig.	Rango Promedio	U	Sig.
Sexo	Hombre	40	69,26	1649,500	0,43	68,01	1699,500	0,60	67,50	1720,000	0,67	69,64	1634,500	0,39
	Mujer	90	63,83			64,38			64,61			63,66		
	Total	130												
Edad	20 a 40 años	129	65,39	50,500	0,70	65,26	34,000	0,40	65,48	62,500	0,96	65,54	59,000	0,88
	41 a 50 años	1	79,50			96,00			67,50			60,00		
	Total	130												
Grado de instrucción	Técnico	2	42,25	81,500	0,36	59,75	116,500	0,82	83,50	92,000	0,47	52,25	101,500	0,60
	Universitario	128	65,86			65,59			65,22			65,71		
	Total	130												
				<i>Kruskal-Wallis</i>	<i>Sig.</i>		<i>Kruskal-Wallis</i>	<i>Sig.</i>		<i>Kruskal-Wallis</i>	<i>Sig.</i>		<i>Kruskal-Wallis</i>	<i>Sig.</i>
Tipo de familia	Nuclear	78	57,28	3,385	0,34	60,44	2,730	0,44	58,60	2,139	0,54	60,80	3,476	0,32
	Extensa	17	73,03			69,91			71,21			71,32		
	Multifamiliar	15	62,80			50,73			59,67			49,13		
	Monoparental	11	66,32			65,18			64,09			62,64		
	Total	121												

H4: Existen diferencias significativas entre las dimensiones del síndrome de Burnout y los estilos de vida: actividades culturales, actividades deportivas y actividades de estudiante en docentes de un colegio privado de la ciudad de Lima.

En la tabla 9 se aprecia que no existen significancias entre la dimensión de agotamiento emocional y los estilos de vida. Sin embargo, entre actividad cultural y despersonalización, se encontró una diferencia significativa (.06), respecto a los estilos de vida actividades de estudiante y actividades deportivas, no se encontró relación. Así mismo, se aprecia en la tabla que existe una diferencia significativa entre la dimensión realización personal y actividades culturales (.02); por otro lado, no existe diferencia estadísticamente significativa entre actividades de estudiante y actividades deportivas. Se aprueba de manera parcial la hipótesis 4.

Tabla 9

Diferencias entre las dimensiones del Síndrome de burnout y los estilos de vida: actividades de estudiante, actividades culturales y actividades deportivas.

Estilos de vida		n	Agotamiento Emocional			Despersonalización			Realización Personal		
			Rango promedio	U	Sig.	Rango promedio	U	Sig.	Rango Promedio	U	Sig.
Estudia actualmente	Si	119	65,28	628,500	0,83	64,66	554,000	0,40	66,35	553,000	0,40
	No	11	67,86			74,64			56,27		
	Total	130									
Participa Ev.Cultural	Si	40	67,49	1720,500	0,69	59,33	1553,000	0,21	77,08	1337,000	0,02
	No	90	64,62			68,24			60,36		
	Total	130									
Practica deportes	Si	44	64,16	1833,000	0,77	56,86	1512,000	0,06	68,82	1746,000	0,47
	No	86	66,19			69,92			63,80		
	Total	130									

H5: Existen diferencias significativas entre las dimensiones de satisfacción laboral y los estilos de vida: actividades culturales, actividades deportivas y actividades de estudiante en docentes de un colegio privado de la ciudad de Lima.

Según los datos de la tabla 10, existe una diferencia significativa entre la dimensión satisfacción con la supervisión y actividades deportivas (.04); no obstante, no se encontraron diferencias significativas en relación con actividades culturales y actividades de estudiante. De igual manera, existe una diferencia significativa, entre la dimensión satisfacción con la calidad de producción y actividades deportivas (.01), con relación a las actividades de culturales y de estudiante, no se encontraron diferencias significativas. Así mismo, de acuerdo con los datos obtenidos, existe una diferencia significativa entre la dimensión satisfacción con la participación y actividades de estudiante (.05), al igual que con actividades deportivas (.06); sin embargo, no se encontró diferencias significativas con actividades culturales. Por último, entre la dimensión satisfacción intrínseca y los estilos de vida: actividades de estudiante, actividades culturales y actividades deportivas, no se encontraron diferencias significativas. Se aprueba parcialmente la hipótesis 5.

Tabla 10

Diferencias entre las dimensiones de satisfacción laboral y los estilos de vida: actividades de estudiante, actividades culturales y actividades deportivas

Estilos de vida	n	Satisfacción Intrínseca			Satisfacción con la Supervisión			Satisfacción Calidad Producción			Satisfacción con la Participación			
		Rango promedio	U	Sig.	Rango promedio	U	Sig.	Rango Promedio	U	Sig.	Rango Promedio	U	Sig.	
Estudia actualmente	Si	119	64,53	538,500	0,32	63,87	461,000	0,10	64,52	538,000	0,31	63,58	0,305	0,05
	No	11	76,05			83,09			76,09			86,32		
	Total	130												
Participa Ev.Cultural	Si	40	67,78	1709,000	0,64	70,20	1612,000	0,33	67,90	1704,000	0,61	65,96	1781,500	0,92
	No	90	64,49			63,41			64,43			65,29		
	Total	130												
Practica deportes	Si	44	61,30	1707,000	0,35	56,20	1483,000	0,04	54,55	1410,000	0,01	57,07	1521,000	0,06
	No	86	67,65			70,26			71,10			69,81		
	Total	130												

CAPÍTULO 4: DISCUSIÓN

La existencia y predominancia del síndrome de burnout así como el impacto y las consecuencias negativas en la satisfacción laboral de los profesionales docentes ha suscitado el interés por realizar diversas investigaciones sobre el tema, así como sobre los efectos y consecuencias en la salud y vida personal de los docentes, y cómo puede volverse dañino e irreversible.

El principal propósito de este estudio, fue precisar el nexo que existe entre burnout y la satisfacción dentro del ambiente laboral, así como conocer la relación entre sus dimensiones, en profesionales docentes de un colegio privado de la ciudad de Lima. Además, se planteó distinguir las diferencias entre las dimensiones de ambas variables en relación a las condiciones sociodemográficas y los estilos de vida respectivamente.

Respecto a la confiabilidad de los instrumentos, en la investigación, el MBI reporta un alfa de Cronbach de ,88; así mismo en S21/26 reporta una alfa de Cronbach de ,95; ambos considerados como fuertes (Hunsley & Marsh, 2008).

En la primera hipótesis específica, se pretendió encontrar el vínculo entre las dimensiones del síndrome de burnout y las de satisfacción laboral, en tal sentido se halló que una relación negativa significativa entre las dimensiones agotamiento emocional, y satisfacción intrínseca, satisfacción con la supervisión, satisfacción con la calidad de producción y satisfacción con la participación.

Esto quiere decir que los docentes al sentirse cansados y con excesiva fatiga, tanto en un plano físico como en el psíquico, no cuentan con el interés y la motivación suficiente para desenvolverse en el lugar donde trabajan. Debido a factores propios de su trabajo, estos se ven expuestos y comprometidos constantemente a las fuertes

demandas y exigencias laborales que traen consigo retos propios del día a día ante los cuales muchas veces se pueden sentir sobrepasados.

De la misma manera, se encontró que los docentes que presentan altos niveles de despersonalización, los cuales se caracterizan por presentar sentimientos y actitudes frías hacia otras personas, y la percepción de que su trabajo está cargado de desafíos y estímulos negativos (Férrandez,2002), no logran sentirse a gusto y satisfechos en su trabajo, lo cual trae como resultado el bajo rendimiento, tardanzas y ausencia de los docentes.

Así mismo se encontró que los docentes al no ser conscientes de las oportunidades de crecimiento profesional y personal en su trabajo, sienten una merma en la eficiencia y el logro, y por esta razón tienden a evaluarse negativamente, lo que afecta su satisfacción laboral y motivación, además de su desenvolvimiento profesional y sus relaciones con las personas sujetas a ellas.

Los hallazgos antes mencionados, indican que a mayores niveles de evidencia del síndrome de Burnout, menor será el sentimiento de satisfacción laboral. Encontrando algunas similitudes en los resultados de Malander (2016) en su estudio en una institución educativa de nivel secundaria, y con los hallazgos de Gómez et al. (2017) en su estudio a trabajadores del sector industrial.

En cuanto a la hipótesis número dos, hubieron diferencias significativas en la dimensión de agotamiento emocional entre ambos sexos, donde, según los resultados obtenidos, los hombres son los más vulnerables a la privación emocional, experimentar carencia afectiva y poseer bajos recursos emocionales propios. De igual manera, se encontró relación significativa en la dimensión despersonalización entre los sexos masculino y femenino, siendo nuevamente los varones quienes tienen mayor tendencia a mostrarse reacios afectivamente en respuesta a los estresores de

su entorno, teniendo actitudes de cinismo, y apatía, demostrando también una falta de competencia para manejar su malestar y regular sus emociones. Encontrando algunas similitudes con los hallazgos de Montesdrúque (2018) quien, en su estudio con docentes de una institución educativa, encontró que las mujeres suelen tener una mejor respuesta ante los estresores de su entorno laboral, demostrando sentirse más capaces y competentes, además de satisfechas consigo mismas y su trabajo.

De acuerdo con los resultados obtenidos, no se encontraron evidencias que denoten diferencias significativas entre las otras dimensiones del síndrome de burnout y las cuatro condiciones sociodemográficas.

La hipótesis tres, asegura que existen diferencias estadísticas al comparar las dimensiones de satisfacción laboral con las condiciones sociodemográficas. En este caso, no se encontraron diferencias entre la edad, sexo, grado de instrucción y tipo de familia y la variable de satisfacción laboral. Es importante recalcar que, de acuerdo con Limaymanta y Turpo-Gebera (2021), no necesariamente los docentes que poseen un mayor grado académico, o unos tengan familias más numerosas que otros, experimentan un efecto significativo en cuanto a satisfacción laboral. Tampoco significa que el hecho de tener una mayor edad o ser hombre o mujer va a originar que los niveles de SL sean mayores o menores.

En la cuarta hipótesis se manifiesta la presencia de diferencias entre las dimensiones de burnout y los estilos de vida. En este sentido, se encontró diferencias entre la dimensión despersonalización y las actividades deportivas, esto quiere decir que los docentes que no practican deporte tienen mayor tendencia a experimentar sentimientos de endurecimiento afectiva, así mismo tienden a ver a otras personas de manera deshumanizada. Por otro lado se encontró diferencias entre la dimensión de realización personal y la práctica de actividades culturales. Demostrando que los

docentes que en su tiempo libre, realizan algún tipo de actividades culturales como danza, teatro etc, suelen tener mejores sentimientos de éxito, y una mejor imagen de sí mismos con respecto a sus logros, ya que a parte del trabajo, pertenecen a un grupo social, dicho factor puede ser tomado como un servicio de ayuda, que facilita la actividad laboral del sujeto, así mismo puede llegar a contrarrestar los sentimientos de baja competencia y éxito personal en el trabajo.

Sin embargo entre los estilos de vida y el agotamiento emocional no se hallaron diferencias, demostrando que los docentes, son profesionales que día a día están en contacto con personas que son parte del día a día en su labor como profesor, ya sean colegas o alumnos, esta circunstancia influye también en su manejo de emociones y niveles afectivos.

Esto puede ser resultado de la sobrecarga mental y emocional que experimenta el docente en su centro de trabajo, lo cual afecta también en la vida personal del docente (Malandar,2016).

Por ultimo la hipótesis 5, asevera que entre las dimensiones de satisfacción laboral y estilos vida, existen diferencias significativas. Se encontró que existe una diferencia significativa entre las actividades deportivas y satisfacción con respecto a la supervisión, la calidad de producción y la participación. Dichos hallazgos denotan una tendencia por parte de los docentes a invertir la mayoría de su tiempo en sus actividades laborales, está claro que la docencia es una profesión que requiere mucho esfuerzo y dedicación con otras personas; es por eso que cabe una posibilidad que los profesores no cuenten con el tiempo suficiente para realizar alguna actividad deportiva fuera de su horario de trabajo, centrándose y dedicándose a su trabajo, de esta manera experimentan mayores niveles de insatisfacción laboral y una actitud más crítica para con los factores laborales.

De acuerdo con las limitaciones del estudio, es importante recalcar que las dificultades estuvieron orientadas al tiempo, ya que fue complicado coincidir con los horarios de los docentes para la aplicación de los instrumentos, debido a esto, fue hubo complicaciones para realizar la evaluación en un solo momento por lo que estuvo sujeto a la disponibilidad horaria de los docentes.

Este grupo de profesionales estuvo conformado en su mayoría por personal docente femenino lo cual demostró también que fue un limitante para el análisis de la muestra.

CONCLUSIONES

1. Se encontró una correlación negativa y significativa entre agotamiento emocional y despersonalización; y las dimensiones : satisfacción intrínseca, satisfacción con la supervisión, satisfacción con la calidad de producción y satisfacción con la participación.
2. La dimensión realización personal se correlaciona significativa y positivamente con satisfacción intrínseca, satisfacción con la supervisión, satisfacción con la calidad de producción y satisfacción con la participación.
3. Entre agotamiento emocional y despersonalización, existen diferencias significativas relacionadas al sexo. Siendo más afectados los hombres que las mujeres.
4. La dimensión de agotamiento emocional y realización personal presentan una diferencia significativa con la actividad cultural. No con los estilos de vida actividades de estudiante ni actividades deportivas.
5. Existen diferencias significativas entre satisfacción con la supervisión y los estilos de vida: actividades de estudiante, actividades deportivas y actividades deportivas. Mas no con actividades culturales.
6. La dimensión satisfacción con la calidad de producción presenta diferencias significativas con actividades deportivas. No se encontraron diferencias significativas con actividades de estudiante y actividades culturales.

7. La dimensión satisfacción con la supervisión, presenta diferencias significativas con actividades de estudiante y actividades deportivas. Mas no con actividades culturales.

RECOMENDACIONES

1. Fomentar pausas activas y actividades recreativas en el ámbito educativo a fin de aminorar el agotamiento emocional.
2. Convocar a los docentes participar de desayunos semanales, a fin de que puedan ser escuchados, compartan sus vivencias y puedan ser humanizados.
3. Implementar capacitaciones y planes de ascenso y/o sucesión a fin de incrementar el sentimiento de realización personal.
4. Proponer estudios donde se pueda analizar la muestra en la nueva coyuntura Covid-19.
5. Elaborar estudios donde se puedan realizar correlaciones con otras variables importantes que puedan afectar el desempeño del colaborador.

REFERENCIAS

- Ato, M., López, J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de psicología*, 29(3), 1038-1059. <http://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Calderón, G. (2018). *Carga de Trabajo, Autoeficacia Profesional y Síndrome de Burnout en docentes escolares de Lima Metropolitana*. [Tesis de Licenciatura, Universidad de San Martín de Porres]. Repositorio USMP. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4580/calderon_cg.pdf?seqorguence=3&isAllowed=y
- Cicchetti, D. V. (1994). Guidelines, criteria, and rules of thumb for evaluating normed and standardized assessment instruments in psychology. *Psychological Assessment*, 6(4), 284–290. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.6.4.284>
- Díaz, F., & Gómez, I. (2016). La investigación sobre el síndrome de Burnout en Latinoamérica. *Psicología desde el Caribe*, 33(1), 113-31. <http://dx.doi.org/10.14482/psdc.33.1.8065>
- Domínguez, S., Calderón, G., & Arroyo, F. (2016). Cuestionario de Satisfacción S21/26: Análisis psicométrico preliminar en trabajadores administrativos. *Revista de Investigación*, 7, 51-67. <https://www.researchgate.net/publication/312277357>
- Echeverría, H. (2013). *Síndrome de Burnout en maestros de educación primaria* [Tesis de Licenciatura, Universidad Rafael Landívar]. Repositorio Crai Landívar Red de Bibliotecas. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/22/Echeverria-Hanea.pdf>

- El Sahili, L. (2010). *Psicología del Docente: Consideraciones sobre los riesgos y desafíos de la practica magisterial*. ENMS de León de la Universidad de Guanajuato.
- Fernández, M. (2002). Desgaste psíquico (burnout) en profesores de educación primaria de Lima Metropolitana. *Persona*, 5, 27-66. <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/2088>
- Gil – Monte, P. & Peiró, J. (2014). Desgaste psíquico en el trabajo: El síndrome de quemarse. España: Síntesis.
- Gómez, G., Meneses, A., & Palacios, M. (2017). Satisfacción laboral y el capital psicológico: factores que influyen en el síndrome de burnout. *Ansiedad y Estrés*, 23(2-3), 71-75. DOI: 10.1016/j.anyes.2017.09.002
- Gonzales, J., & Subaldo, L. (2015). Opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la satisfacción profesional y personal de los profesores. *Educación*, 24(47), 90-114. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/14247>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (Ed.). (2014). Metodología de la investigación. México: McGraw Hill.
- Hunsley, J., & Marsh, E. J. (2008). Developing criteria for evidence-based assessment: An introduction to *assessment that work. A guide to assessments that work* (pp. 3-14). Oxford: Oxford University Press.
- Leiter, M., & Maslach, C. (2001). Burnout and Quality in a Sped-Up World. En D. H. (Ed.). *The Journal for Quality and Participation* (pp. 48-51).
- Limaymanta, C., & Turpo-Gebera, O. (2021). Factores asociados a la satisfacción laboral del profesorado universitario. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 21(1), 1-24. DOI: <http://dx.doi.org/10.15517/aie.v21i1.42494>

- Malander, N. (2016). Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario. *Ciencia y Trabajo*, 18(57), 177-182. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000300177>
- Maslach , C., & Leiter, P. (Ed.). (1997). *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress And What to do About it* Jossey. San Francisco, California: Bass Inc.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. y Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Mejía, V. (2017). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 Los Olivos 2016*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Digital Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8385>
- Meliá, J., Pradilla, J., Martí, N., Sancerni, M., Oliver, A., & Tomás, J. (1990). Estructura factorial, fiabilidad y validez del Cuestionario de Satisfacción S21/26: Un instrumento con formato dicotómico orientado al trabajo profesional. *Revista de Psicología Universitas Tarraconensis*, 12(1/2), 25-39. https://www.uv.es/~meliajl/Research/Art_Satisf/ArtS21_26.PDF
- Meliá, J., & Peiró, J. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23 [The measurement of job satisfaction in organizational settings: The S20/23 Job Satisfaction Questionnaire]. *Psicologemas*, 5, 59-74. https://www.uv.es/meliajl/Research/Art_Satisf/ArtS20_23.PDF

- Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo. (2014, marzo). *Informe Técnico de los Factores de Riesgo Psicosocial en trabajadores de Lima Metropolitana*. (Informe No. 1). http://www.trabajo.gob.pe/CONSEJO_REGIONAL/PDF/documentos5.pdf
- Montestruque, L. (2018). *Burnout y Afrontamiento en docentes de una escuela de nivel socioeconómico medio-bajo*. [Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio PUCP. http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12158/MONTESTRUQUE_ORBEGOSO_BURNOUT_Y_AFRONTAMIENTO_EN_DOCENTES_DE_UNA_ESCUELA_DE_NIVEL_SOCIOECONOMICO_MEDIO_BAJO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Organización Internacional del trabajo. (2016, junio). Estrés en el trabajo, un reto colectivo. (Informe No. 1). <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (1994). *CIE-10 Décima revisión de la clasificación internacional de las enfermedades*. Panamericana.
- Perea, M., & Castro, R. (2016). *Estudio comparativo de satisfacción laboral de docentes de un colegio estatal y un colegio privado*. [Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio institucional. <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/2428>
- Quimper, P. (2015). *Síndrome de Burnout y Satisfacción de Necesidades Psicológicas Básicas en docentes*. [Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio PUCP. http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/6294/CARO_QUIMPER_PAMELA_SINDROME_BURNOUT.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ramírez, J., Guevara, A., & Viramontes, E. (2017, septiembre 02). Síndrome de burnout en docentes. *Revista de la investigación educativa de la rediech*, 8(14), 45-67.

Salazar, C., Martín, M., & Muñoz, Y. (2018). Creencias organizacionales, satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de Educación superior. *Opción: Revista de ciencias humanas y sociales*, 34(87),183-212.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7341378>

Schaufeli, W., Demerouti, E., Barker, A., & Nachreiner, F. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.

Vidal, M. (2017). *Estilos de Liderazgo en una directora desde la percepción de los docentes de una institución educativa pública de la provincia constitucional del Callao*. [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú].
Repositorio PUCP.
http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/9677/VIDAL_CANCHO_ESTILOS_DE_LIDEREZGO_EN_UNA_DIRECTORA_DESDE_LA_PERCEPCION_DE_LOS_DOCENTES.pdf?sequence=1

ANEXOS

ANEXO A

CODIGO:

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha de consentimiento es dar a los participantes de esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participante.

La presente investigación es conducida por Andrea Lucía Aguilar Rios y Angela María Calderón Márquez de la universidad San Martín de Porres. La meta de este estudio es conocer la relación que existe entre burnout y satisfacción laboral en docentes de un colegio privado de la ciudad de Lima

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder dos cuestionarios de 26 y 22 preguntas. Esto tomará aproximadamente 45 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 los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las respuestas, las pruebas se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre esta investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en ella. Igualmente, puede retirarse de la investigación en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante el cuestionario le parece incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber a la investigadora o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

CODIGO:

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Andrea Lucía Aguilar Rios y Angela María Calderón Márquez. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es conocer la relación que existe entre burnout y satisfacción laboral en docentes de un colegio privado de la ciudad de Lima

Me han indicado también que tendré que responder dos cuestionarios de 26 y 22 preguntas, lo cual tomará aproximadamente 45 minutos.

Reconozco que la información que yo brinde en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre la investigación en cualquier momento y que puedo retirarme de la misma cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que puedo pedir información sobre los resultados de esta investigación cuando ésta haya concluido.

Firma del Participante

Fecha

ANEXO B

FICHA DE DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

En esta primera parte, pedimos que registre algunos datos que serán importantes para el presente estudio.

Datos generales

- 1) Género:
 Hombre Mujer
- 2) Su edad se encuentra dentro de:
 20-40 años 41-50 años 51 años a más
- 3) Lugar de Nacimiento:
 Lima Provincia

Familia

- 4) Tipo de familia
 Nuclear Extensa Multifamiliar Monoparental Otros

Educación

- 5) Grado de instrucción:
 Técnico Universitario
- 6) ¿Actualmente estudia?
 Sí No

Salud

- 7) ¿Presenta algún tipo de enfermedad física?
 Sí No ¿Cuál? _____
- 8) ¿Presenta algún tipo de enfermedad mental?
 Sí No ¿Cuál? _____

Bueno uso del tiempo libre

- 9) ¿Participa de eventos culturales?
 Sí No
- 10) ¿Practica algún deporte?
 Sí No

11) ¿Con qué frecuencia practicas deportes?

Siempre A veces Nunca

Trabajo

12) ¿Se siente usted a gusto con su trabajo

Sí No A veces

13) ¿Le gusta su trabajo?

Sí No A veces

14) ¿Se siente motivado en la realización de su trabajo?

Siempre A veces Nunca

ANEXO C

INSTRUMENTO 1

Inventario de Maslach

A continuación, se presenta un conjunto de enunciados sobre diferentes ideas, pensamientos y situaciones relacionadas con su trabajo, usted debe indicar la frecuencia con que se presentan. Debe responder marcando con un aspa (X) sobre el número que le corresponda, según la siguiente escala:

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 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	0	1	2	3	4	5	6

ANEXO D

INSTRUMENTO 2

SL-26

Indicaciones: A continuación, encontrará 26 enunciados, los cuales deberá leer cuidadosamente y marcar con una "X" en el casillero que corresponda a su grado de acuerdo con la afirmación, dependiendo de su situación actual dentro del ámbito de trabajo. Responda de manera sincera a cada una de ellas.

0	1	2	3	4
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NI ACUERDO, NI EN DESACUERDO	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

1	Me gusta mi trabajo.	0	1	2	3	4
2	Estoy satisfecho con las posibilidades que me da mi trabajo de hacer las cosas en las que yo destaco.	0	1	2	3	4
3	Estoy satisfecho con mi trabajo porque me permite hacer cosas que me gustan.	0	1	2	3	4
4	Mi salario me satisface.	0	1	2	3	4
5	Estoy satisfecho con la cantidad de trabajo que me exigen.	0	1	2	3	4
6	La limpieza e higiene de mi lugar de trabajo es buena.	0	1	2	3	4
7	La iluminación, ventilación y temperatura de mi lugar de trabajo están bien reguladas.	0	1	2	3	4
8	El entorno físico y el espacio en que trabajo son satisfactorios.	0	1	2	3	4
9	En mi empresa tengo unas satisfactorias oportunidades de promoción y ascenso.	0	1	2	3	4
10	Estoy satisfecho de la formación que me da la empresa.	0	1	2	3	4
11	Estoy satisfecho de mis relaciones con mis jefes.	0	1	2	3	4
12	La forma en que se lleva la negociación en mi empresa sobre aspectos laborales me satisface.	0	1	2	3	4
13	La supervisión que recibo es satisfactoria.	0	1	2	3	4
14	Estoy a gusto de cómo mi empresa cumple las leyes laborales.	0	1	2	3	4
15	Estoy a gusto con la atención y frecuencia con la que me dirigen.	0	1	2	3	4
16	Estoy satisfecho de mi grado de participación en las decisiones de mi departamento o sección.	0	1	2	3	4
17	Me gusta la forma en que mis superiores juzgan mi tarea.	0	1	2	3	4
18	Me satisface mi capacidad actual para decidir por mis mismos aspectos de mi trabajo.	0	1	2	3	4
19	Mi empresa me trata con buena justicia e igualdad.	0	1	2	3	4
20	Estoy contento de apoyo que recibo de mis superiores.	0	1	2	3	4
21	Me satisface mi actual grado de participación en las decisiones de mi grupo de trabajo.	0	1	2	3	4
22	Estoy satisfecho del trabajo que realizo con mis compañeros.	0	1	2	3	4
23	Estoy satisfecho de los incentivos que me dan.	0	1	2	3	4
24	Los medios materiales que tengo para hacer mi trabajo son adecuados y satisfactorios.	0	1	2	3	4
25	Estoy contento del nivel de calidad que obtenemos.	0	1	2	3	4
26	Estoy satisfecho del ritmo al que tengo que hacer mi tarea.	0	1	2	3	4

ANEXO E

PERMISO DE USO DE INSTRUMENTOS



ANGELA MARIA CALDERON MARQUEZ

Mar 15/06/2021 2:22

Para: sdominguezmpc@gmail.com



Estimado Dr. Sergio Domínguez- Lara,

Espero que esté teniendo un buen día, mi nombre es Angela Calderón Márquez, alumna de la Universidad de San Martín de Porres. Me dirijo a usted para solicitar su permiso a fin de utilizar el Cuestionario S21/26 de Satisfacción Laboral, que usted tuvo a bien de validar en nuestro medio. Nos encontramos laborando la tesis de licenciatura y es únicamente con fines de la investigación.

Agradezco su gentil atención.

Angela Calderón

Solicitud de permiso para el uso cuestionario S21/26 de Satisfacción Laboral

4 v



Sergio Dominguez Lara • -- Ver perfil



Sergio Dominguez <sdominguezmpcs@gmail.com>

Jue 17/06/2021 1:12

Para: ANGELA MARIA CALDERON MARQUEZ



Mostrar los 3 datos adjuntos (410 KB) Descargar todo

Estimada Angela, muchas gracias por el interés. Te envío la escala trabajada en Perú, clave, y artículos donde fue usada.

Además, es bueno agregar que los test como este no tienen manual o algo así ya que son pruebas de difusión académica, no son tests comerciales (como los que vende TEA o MANUAL MODERNO). Podrían elaborarse, sí; pero no fue el objetivo de las investigaciones. En tal sentido, tendrías que enfocarte más en aspectos teóricos y estudios psicométricos para sustentar su uso, y "construir" la ficha técnica (si te la solicitaran) en base a los datos que figuran en los artículos de validación.

Por último, no tiene baremos (que no serían necesarios si vas a trabajar estudios comparativos o correlacionales).

Saludos cordiales.

Dr. SERGIO ALEXIS DOMINGUEZ LARA

C.Ps.P. 18556

Investigador CONCYTEC: [Perfil](#)

Researchgate: https://www.researchgate.net/profile/Sergio_Dominguez_Lara/

ORCID: <http://www.orcid.org/0000-0002-2083-4278>

Permiso para el uso de Inventario burnout de Maslach



ANDREA LUCIA AGUILAR RIOS

Sáb 15/01/2022 07:36



Para: mfernand@correo.ulima.edu.pe

Estimado Manuel Fernandez,

Le saluda Andrea Lucia Aguilar Rios, alumna de la Universidad de San Martin de Porres. Me dirijo a usted para solicitar su permiso a fin de utilizar el Inventario de burnout de Maslach, que usted tuvo a bien validar en nuestro medio. Nos encontramos elaborando la tesis de licenciatura y es únicamente con fines de la investigación.

Agradezco su gentil atención.

Andrea Aguilar

**MATRIZ DE INVESTIGACION: SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE UN
COLEGIO PRIVADO DE LA CIUDAD DE LIMA**

Variables y población de estudio	Modelo teórico	Instrumento de medición derivado del modelo teórico	Dimensionalidad del instrumento de medición	Formulación del problema de investigación	Objetivos	Métodos
Variable 1: Síndrome de Burnout	Maslach et al. (2001) Hace énfasis en síntomas mentales o conductuales; manifestándose sólo en el campo laboral. Los síntomas están presentes en personas sin antecedentes de patologías a nivel psicológico, consecuentemente el desempeño del trabajo deficiente es resultado de las actitudes y conductas negativas.	Inventario de Burnout de Maslash	<ul style="list-style-type: none"> - Agotamiento emocional - Despersonalización - Realización Personal 	¿Cuál es la relación entre Burnout y Satisfacción laboral en docentes de un colegio privado de la ciudad de Lima?	<p>GENERAL Determinar la relación entre Burnout y Satisfacción Laboral en docentes de un colegio privado de la ciudad de Lima.</p> <p>ESPECIFICOS 1.Determinar la relación entre las dimensiones del síndrome de Burnout y satisfacción</p>	<p>Categoría: Empírica</p> <p>Diseño: Correlacional</p> <p>Estrategia: Asociativa</p> <p>Tipo: No experimental transversal No probabilístico</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p>

<p>Variable 2:</p> <p>Satisfacción Laboral</p>	<p>Conjunto de actitudes positivas desarrolladas por la persona hacia su área de trabajo, su entorno, y todo lo que conlleva ese ambiente de manera general o específica (Meliá & Peiro,1989).</p>	<p>Cuestionario de Satisfacción Laboral 21/26</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción intrínseca - Satisfacción con la supervisión - Satisfacción con la calidad de producción - Satisfacción con la participación 		<p>laboral en docentes de un colegio privado de la ciudad de Lima.</p> <p>2. Identificar las diferencias entre las dimensiones del síndrome de Burnout y las condiciones sociodemográficas de sexo, edad, tipo de familia y grado de instrucción en docentes de un colegio privado de la ciudad de Lima.</p> <p>3. Conocer las diferencias entre las dimensiones de satisfacción laboral y las condiciones sociodemográficas de sexo, edad, tipo de familia y grado de instrucción en docentes de un colegio privado de la ciudad de Lima.</p>	<p>Participantes : Docentes de un colegio privado de la ciudad de Lima entre 20 y 40 años.</p>
<p>Población de estudio</p> <p>Docentes de un colegio privado de la ciudad de Lima.</p>						