

# UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN

Escuela de Posgrado

MAESTRÍA EN GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

EL SÍNDROME DE BURNOUT POSTPANDEMIA Y LA SATISFACCIÓN  
LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA I.E. DR. LUIS ALBERTO  
SÁNCHEZ DEL DISTRITO CORONEL GREGORIO  
ALBARRACÍN LANCHIPA, TACNA, AÑO 2022

**TESIS**

**PRESENTADA POR:**

MARÍA TERESA AVENDAÑO RUBIN DE CELIS

**Para optar el Grado Académico de:**

MAESTRO EN CIENCIAS (*MAGISTER SCIENTIAE*) CON MENCIÓN  
EN GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

TACNA - PERÚ

2023

**UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN**

Escuela de posgrado

**MAESTRÍA EN GERENCIA Y ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**EL SÍNDROME DE BURNOUT POSTPANDEMIA Y LA  
SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE  
LA I.E. DR. LUIS ALBERTO SÁNCHEZ DEL  
DISTRITO CORONEL GREGORIO ALBARRACÍN  
LANCHIPA, TACNA, AÑO 2022**

Tesis sustentada y aprobada el 03 de julio del 2023; estando el jurado calificador integrado por:

PRESIDENTE : .....

Dr. Martín Pedro Llapa Medina

SECRETARIO : .....

Dr. Hernán Vicente Rojas Moscoso

MIEMBRO : .....

Mgr. Enrique José Quispe Mello

ASESOR : .....

Mgr. Enrique José Quispe Mello

## CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, Enrique Quispe Mello en mi condición de asesor acreditado por la RESOLUCIÓN ESCUELA DE POSGRADO N° 11813-2022-ESPG/UNJBG, de la tesis titulada: “EL SÍNDROME DE BURNOUT POSPANDEMIA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA I.E. DR. LUIS ALBERTO SÁNCHEZ DEL DISTRITO CORONEL GREGORIO ALBARRACÍN LANCHIPA, TACNA, AÑO 2022”, Presentado por la Srta. María Teresa Avendaño Rubín de Celis, para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias (*Magister Scientiae*) con mención en Gerencia y Administración de la Educación.

Habiendo cumplido con lo establecido en el reglamento de originalidad y similitud de trabajos de investigación y producción intelectual, considerando que según la revisión, evaluación y análisis realizado a través del software de similitud textual TURNITIN cuenta con el nivel de similitud permitido cuyo porcentaje es 8%. Por lo que **CERTIFICO QUE LA SIMILARIDAD** de la tesis está de acuerdo al nivel **PERMITIDO**, para continuar con los trámites correspondiente y para su publicación en el repositorio institucional.

Se emite el presente certificado con fines de continuar con los tramites respectivos para su obtención de título.



---

Mgr. Enrique José Quispe Mello  
DNI: 00510710

## **DEDICATORIA**

Dedico esta tesis a Dios, mi guía y protector, a mis padres por ser dadores de mi felicidad, a mi familia, mi esposo, por acompañarme en cada uno de mis pasos académicos.

## **AGRADECIMIENTOS**

A los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, por su apoyo y guía en la presente investigación.

A los directivos y docentes de la I.E. Luis Alberto Sánchez, por su disposición y apoyo en la concreción de la presente investigación.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTOS .....	v
RESUMEN .....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	5
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	5
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	7
1.2.1. Problema General .....	7
1.2.2. Problemas Específicos .....	7
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....	8
1.4. OBJETIVOS .....	9
1.4.1. Objetivo General.....	9
1.4.2. Objetivos Específicos .....	9
1.5. HIPÓTESIS .....	10
1.5.1. Hipótesis General .....	10
1.5.2. Hipótesis Específicas .....	10
1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN .....	10
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	11
2.1. ANTECEDENTES .....	11
2.2. BASES TEÓRICAS .....	16
2.2.1. Síndrome de Burnout.....	16
2.2.1.1. Definición de Síndrome de Burnout.....	16
2.2.1.2. Causas y Consecuencias del Síndrome de Burnout.....	17
2.2.1.3. Proceso de Desarrollo del Síndrome de Burnout.....	20

2.2.1.4.	Dimensiones del Síndrome de Burnout .....	21
2.2.1.5.	El Síndrome de Burnout en los Docentes .....	22
2.2.1.6.	Rasgos Facilitadores al Burnout en Docentes .....	23
2.2.2.	Satisfacción Laboral .....	25
2.2.2.1.	Definición de Satisfacción Laboral .....	25
2.2.2.2.	Teorías de la Satisfacción Laboral.....	26
2.2.2.3.	Importancia de la Satisfacción Laboral en la Organización .....	30
2.2.2.4.	Dimensiones de la Satisfacción Laboral.....	32
2.3.	CONCEPTOS CLAVES .....	33
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....		35
3.1.	TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN .....	35
3.1.1.	Tipo de Investigación .....	35
3.1.2.	Nivel de Investigación .....	35
3.1.3.	Diseño de Investigación.....	35
3.2.	CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	36
3.3.	POBLACIÓN Y MUESTRA .....	36
3.3.1.	Unidad de Análisis.....	36
3.3.2.	Población .....	37
3.3.3.	Muestra .....	37
3.4.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	38
3.5.	ESTRATEGIA PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS .....	41
3.6.	PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN Y MÉTODOS ESTADÍSTICOS DE ANÁLISIS DE DATOS .....	41
3.7.	INSTRUMENTOS, EQUIPOS, MATERIALES E INSUMOS.....	41
CAPÍTULO IV: RESULTADOS .....		42
4.1.	DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO.....	42
4.1.1.	Análisis Estadístico de la Variable Síndrome de Burnout.....	43
4.1.2.	Análisis Estadístico de las Dimensiones de la Variable Síndrome de Burnout	44
4.1.3.	Análisis Estadístico de la Variable Satisfacción Laboral .....	49
4.1.4.	Análisis Estadístico de las Dimensiones de la Variable Satisfacción Laboral .	50

4.2.	COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS.....	56
4.2.1.	Comprobación de Supuestos .....	56
4.2.2.	Contrastación de Hipótesis General .....	58
4.2.3.	Contrastación de Hipótesis Específicas .....	62
	 CAPÍTULO V: DISCUSIONES.....	 69
	 CONCLUSIONES .....	 76
	RECOMENDACIONES.....	78
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	80
	ANEXOS .....	87

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b>	Escala de medición	39
<b>Tabla 2.</b>	Validación de la escala de puntajes por juicio de expertos para el instrumento Síndrome de Burnout	39
<b>Tabla 3.</b>	Validación de la escala de puntajes por los expertos para el instrumento satisfacción laboral	40
<b>Tabla 4.</b>	Descripción del síndrome de burnout pospandemia en los docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez, Tacna, año 2022	43
<b>Tabla 5.</b>	Descripción del síndrome de burnout pospandemia en su dimensión agotamiento emocional en docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez, Tacna, año 2022	44
<b>Tabla 6.</b>	Descripción del síndrome de burnout pospandemia en su dimensión de despersonalización en docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez, Tacna, año 2022	46
<b>Tabla 7.</b>	Descripción del síndrome de burnout pospandemia en su dimensión de falta de realización personal en docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez, Tacna, año 2022	47
<b>Tabla 8.</b>	Descripción de la satisfacción laboral en el entorno pospandemia, en docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez, Tacna, año 2022	49
<b>Tabla 9.</b>	Descripción de la satisfacción laboral en su aspecto condiciones para trabajar en el entorno pospandemia, en docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez, Tacna, año 2022	50
<b>Tabla 10.</b>	Descripción de la satisfacción laboral en su aspecto políticas administrativas en el entorno pospandemia, en docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez, Tacna, año 2022	52
<b>Tabla 11.</b>	Descripción de la satisfacción laboral en su aspecto relaciones laborales en el entorno pospandemia, en docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez, Tacna, año 2022	53

<b>Tabla 12.</b> Descripción del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el entorno pospandemia, en docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez, Tacna, año 2022	55
<b>Tabla 13.</b> Prueba de Kolmogorov-Smirnov, según las variables: Síndrome de burnout pospandemia y la satisfacción laboral	57
<b>Tabla 14.</b> Resultados de la correlación Rho de Spearman, entre el síndrome de burnout pospandemia y la satisfacción laboral	59
<b>Tabla 15.</b> Escala de fuerza de correlación: según la prueba paramétrica Rho de Spearman	61
<b>Tabla 16.</b> Análisis de correlación, entre el síndrome de burnout en su dimensión, agotamiento emocional y la satisfacción laboral (puntajes directos)	62
<b>Tabla 17.</b> Análisis de correlación entre el síndrome de burnout en su dimensión despersonalización y la satisfacción laboral	65
<b>Tabla 18.</b> Análisis de correlación, entre el síndrome de burnout en su dimensión, falta de realización personal y la satisfacción laboral (puntajes directos)	67

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b>	Teoría de las necesidades de Maslow	27
<b>Figura 2.</b>	Teoría de los dos factores de Herzberg	29
<b>Figura 3.</b>	Descripción del síndrome de burnout pospandemia en los docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez, Tacna, año 2022	43
<b>Figura 4.</b>	Descripción del síndrome de burnout pospandemia en su dimensión agotamiento emocional en docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez, Tacna, año 2022	45
<b>Figura 5.</b>	Descripción del síndrome de burnout pospandemia en su dimensión de despersonalización en docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez, Tacna	46
<b>Figura 6.</b>	Descripción del síndrome de burnout pospandemia en su dimensión de falta de realización personal en docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez, Tacna, año	48
<b>Figura 7.</b>	Descripción de la satisfacción laboral en el entorno pospandemia, en docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez, Tacna, año 2022	49
<b>Figura 8.</b>	Descripción de la satisfacción laboral en su aspecto condiciones para trabajar en el entorno pospandemia, en docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez, Tacna, año 2022	51
<b>Figura 9.</b>	Descripción de la satisfacción laboral en su aspecto políticas administrativas en el entorno pospandemia, en docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez, Tacna, año 2022	52
<b>Figura 10.</b>	Descripción de la satisfacción laboral en su aspecto relaciones laborales en el entorno pospandemia, en docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez, Tacna, año 2022	54
<b>Figura 11.</b>	Descripción del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el entorno pospandemia, en docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez, Tacna, año 2022	55

- Figura 12.** Descripción del diagrama de dispersión entre síndrome de burnout pospandemia y la satisfacción laboral (según sus puntajes directos) 60
- Figura 13.** Descripción del diagrama de dispersión entre el síndrome de burnout en su dimensión, agotamiento emocional y la satisfacción laboral (puntajes directos) 63
- Figura 14.** Descripción del diagrama de dispersión entre el síndrome de burnout en su dimensión despersonalización y la satisfacción laboral 66
- Figura 15.** Descripción del diagrama de dispersión, entre el síndrome de burnout en su dimensión, falta de realización personal y la satisfacción laboral (puntajes directos) 68

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout pospandemia y la satisfacción laboral en los docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez del distrito Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna, año 2022. El tipo de investigación es básica, de nivel descriptivo correlacional. La población y la muestra estuvieron constituidos por 47 docentes de la institución educativa. Se aplicaron dos cuestionarios para la recolección de datos, uno para cada variable; dichos cuestionarios fueron validados por juicio de expertos y también fueron sometidos a una prueba piloto para hallar la fiabilidad según el Alfa de Cronbach, obteniéndose para la variable Síndrome de Burnout un valor de 0,837 y para la variable Satisfacción Laboral un valor de 0,876. Se concluye, según la correlación rho de Spearman cuyo coeficiente de correlación fue de -0,662 que la correlación es negativa considerable entre la variable síndrome de burnout pospandemia y la satisfacción laboral, pues el p valor (Sig. = 0,000) es menor que  $\alpha = 0,05$  por lo tanto, se afirma con un nivel de confianza del 95 % que existe relación significativa entre las variables de estudio.

**Palabras clave:** Síndrome de burnout, satisfacción laboral, agotamiento emocional, despersonalización y realización personal

## ABSTRACT

The objective of this research work was to determine the relationship between post-pandemic burnout syndrome and job satisfaction in teachers of the I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez from the Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa district, Tacna, year 2022. The type of research is basic, descriptive correlational level. The population and the sample consisted of 47 teachers from the educational institution. Two questionnaires were applied for data collection, one for each variable; These questionnaires were validated by expert judgment and were also subjected to a pilot test to find reliability according to Cronbach's Alpha, obtaining a value of 0,837 for the variable Burnout Syndrome and a value of 0,876 for the Job Satisfaction variable. It is concluded, according to Spearman's rho correlation, whose correlation coefficient was -0,662, that the correlation is considerable negative between the variable post-pandemic burnout syndrome and job satisfaction, since the p value (Sig. = 0,000) is less than  $\alpha = 0,05$  therefore, it is affirmed with a confidence level of 95 % that there is a significant relationship between the study variables.

**Keywords:** Burnout syndrome, job satisfaction, emotional exhaustion, depersonalization and personal fulfillment

## INTRODUCCIÓN

En la época actual y de forma constante se observa el impacto que se origina en la interacción de un trabajador y su entidad laboral. Las repercusiones que ocasionan estas relaciones tienen influencia, según Chiang (2018), en su calidad de vida, clima laboral, satisfacción de los trabajadores, compromiso, productividad, etc. Uno de los ámbitos que tiene efecto en la calidad de vida laboral y que ha captado mucho interés en estas últimas décadas es la satisfacción laboral, entendida por muchos autores como el grado de bienestar que un trabajador experimenta hacia su centro laboral.

En el presente siglo, debido a los problemas sanitarios originados por el Covid 19, la situación laboral ha experimentado cambios vertiginosos, lo que ha ocasionado la aparición de riesgos denominados psicosociales y que afectan generalmente a trabajadores que laboran con grupos humanos o brindan un servicio a numerosas personas. Estos riesgos, según la Organización Mundial de la Salud, (2019) pueden llegar a afectar la salud mental de los trabajadores y en este caso de los docentes. El estado de emergencia que se ha vivido, afectó no solo el sector económico, político y social sino también el sector educativo.

El estudio del síndrome de Burnout en relación con la satisfacción laboral dentro de una institución educativa, y sobre todo del nivel secundario es de gran importancia para conocer, comprender y sobre todo para prevenir situaciones que afectan no solo la salud física sino la salud mental de los docentes que, sin duda, tendrían graves repercusiones en el proceso pedagógico o en la relación que se establezca entre docentes y estudiantes. Las dimensiones que se abordan en el Síndrome de Burnout, tal como resume Tomé y Ceinos (2017) según la propuesta de Maslach y Jackson (1986), son tres: Una sensación de agotamiento emocional, producto del cansancio, desgano y aburrimiento de su trabajo; una despersonalización asumida como una respuesta no deseada, fría y cínica hacia las personas; y reducida sensación de logro, pues implica el surgimiento de sentimientos de incompetencia o fracaso. Para Mejía et al. (2019), el estrés

producto del trabajo diario trae consigo consecuencias negativas que perjudican el ambiente laboral, esto se convierte no solo en un problema para el trabajador sino también para la empresa o entidad.

Las condiciones laborales tienen que ser las esperadas o idóneas para poder ejercer una buena función docente. Toda empresa o institución, y en este caso, la entidad educativa, debe considerar e implementar mecanismos para mejorar la satisfacción laboral de sus trabajadores. Durante el periodo de la pandemia, esta fue una necesidad prioritaria, pues los docentes tuvieron que recurrir a diversas estrategias para poder brindar el servicio educativo bajo la modalidad no presencial y/o virtual. Y en este último año, que han vuelto a la presencialidad, aparecieron nuevas exigencias, lo que pudo originar, tal vez, de cierta manera, un estrés laboral. Para Díaz y Barra (2017) la satisfacción laboral es indispensable para lograr un trabajo con buenos resultados.

A nivel mundial se puede ver que la profesión docente atravesó por continuos cambios impulsados por las diferentes disposiciones o normativas que se dieron a fin de brindar el servicio educativo en todos los niveles y modalidades de estudio, pero, se ha visto que es en el sistema educativo en el que se incrementan cada vez más el nivel de exigencia por lo que, las expectativas y los retos que recaen en el profesorado son cada vez más altos (Imbernón, 2017). Y en atención a ello, los docentes que atienden dichos desafíos, pueden entrar en un escenario académico que les produzca estrés, cansancio, agotamiento, frustración. Además, la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró al Síndrome de Burnout como un fenómeno ocupacional y afirma que el agotamiento es un síndrome que resulta del estrés crónico que se presenta en el área laboral (2019).

En el Perú, el Ministerio de Salud (2020), considera que existen grandes desafíos que la pandemia ha generado en torno a la salud mental, y que depende de las circunstancias y condiciones que presente la entidad u organización, para que los trabajadores puedan sobrellevar y realizar una labor satisfactoria. Por ello, se origina la búsqueda de información sobre los aspectos que definen la satisfacción laboral, más aún cuando se sabe que los estados emocionales de los docentes tienen repercusión en el desarrollo de sus actividades académicas.

En la Institución Educativa Dr. Luis Alberto Sánchez, en un escenario pospandemia, se evidenció el cambio de modalidad en la que se venía llevando el proceso educativo, es decir, de la modalidad no presencial o virtual a la presencialidad. Es en esta presencialidad que los docentes desarrollan sus actividades pedagógicas, y el cumplimiento de las tareas y las metas establecidas planificadas para la labor docente se realizan dentro del rango esperado, a pesar de ello, durante la pandemia, se observó la angustia de trabajar virtualmente o utilizar herramientas TICs, pero el retorno a la presencialidad, en un escenario pospandemia, trajo nuevos retos, como las nuevas formas de enseñanza aprendizaje para las desproporcionales diferencias existentes en el aula, así como una enseñanza acompañada del fortalecimiento de habilidades socioemocionales, también estrategias para la valoración del cuidado de la salud mental, entre otras, retos que los docentes vienen asumiendo en la actualidad. De allí la importancia de realizar el presente estudio.

Con todo lo expuesto, se evidencia la importancia de desarrollar el presente trabajo de investigación con el propósito de determinar si existe relación entre el síndrome de burnout pospandemia y la satisfacción laboral en los docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez del distrito Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa. También, en el presente estudio se identifican las dimensiones que comprende el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral se logra comprobar la relación significativa que pueda existir entre dichas variables de estudio.

El presente trabajo de investigación ha sido desarrollado en cuatro capítulos. El primer capítulo titulado Planteamiento del problema aborda la descripción de la realidad problemática, la formulación del problema y justificación de la investigación; asimismo, es este capítulo se plantean los objetivos que guiarán la presente investigación, y también se finaliza este capítulo dando a conocer las hipótesis. En el capítulo II, se desarrolla el Marco Teórico, allí se presentan los antecedentes y las bases teóricas orientadas a las dos variables de estudio; también, en este capítulo, se precisa las definiciones básicas que se presentan como conceptos claves.

En el Capítulo III, titulado Metodología de Investigación, se describe el tipo y nivel de investigación, luego se presenta el cuadro de operacionalización de variables, así como la población y muestra de estudio, también se dan a conocer las técnicas e instrumentos de recolección de datos, las estrategias para la recolección de datos y el procesamiento de los mismos. Del mismo modo se describen los instrumentos y equipos, materiales e insumos utilizados en el presente estudio.

En el capítulo IV, se dan a conocer los resultados a los que se arribó en la presente investigación, cuyo contenido incluye el trabajo de campo, también se da a conocer la comprobación de las hipótesis.

Finalmente, se da a conocer la discusión de resultados, las conclusiones y recomendaciones a las que se arribó en el presente trabajo de investigación.

## **CAPÍTULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA**

El cuidado de la salud, la seguridad y la higiene laboral de los empleados en una organización, debe primar por sobre todas las cosas, y para ello las normativas deben amparar el aseguramiento de estas condiciones. En estos últimos años, la necesidad y emergencia sanitaria ocasionada por el COVID 19, han alterado las condiciones y formas de trabajo y los desafíos abruptos y cambiantes involucraron un esfuerzo desmedido por parte de los docentes. Y ahora, en un escenario pospandemia, se observan consecuencias de estrés laboral lo que repercute grandemente en el desempeño, así como en la satisfacción laboral.

En los últimos años se han vivido grandes desafíos educativos, en primer lugar, el cambio de modalidad de trabajo, de pasar del servicio educativo presencial, donde se venía ejerciendo la docencia acorde con los modelos pedagógicos, metodologías y recursos didácticos requeridos para esa modalidad, al cambio brusco, repentino y exigente de la modalidad no presencial debido a la pandemia originada por el COVID 19, donde la virtualidad o el utilizar recursos informáticos y otros recursos de educación a distancia fueron un reto que asumieron los docentes frente a una necesidad educativa, y luego, después de casi dos años de educación no presencial, volver a la presencialidad, siguiendo protocolos sanitarios, para llegar finalmente a un escenario pospandemia donde se observan las consecuencias, como el estrés laboral, originados por los cambios repentinos de modalidades de trabajos y las exigencias propias del contexto.

A nivel mundial, el síndrome de Burnout se ha convertido en un tema preocupante y prioritario relacionado con los estados de salud de los trabajadores, preocupación que se visualiza en todas las áreas, y entre ellas en el campo educativo.

Debido a la pandemia sanitaria producto del COVID 19, se ha podido ver que las nuevas exigencias laborales en el campo educativo causaron en los docentes agotamiento, decepción y muchas veces falta de motivación por las actividades que estaban designados a realizar. Así Juárez (2020) afirma que el síndrome de burnout o también conocido como el desgaste emocional se origina como consecuencia psicológica negativa ocasionada por situaciones laborales adversas, lo que repercute en la satisfacción laboral de los trabajadores.

En este sentido la Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2020) puntualiza que entre los principales efectos de una pandemia se encuentra el estrés negativo, estado de ánimo bajo, decreciente motivación, incremento de fatiga y repercusiones en la depresión, ansiedad y otros efectos graves en la salud mental. Estas situaciones resquebrajan la disposición del trabajador lo que condiciona la satisfacción por la labor que realiza. Por ello, la OIT enfatiza que las condiciones de trabajo seguras y saludables son fundamentales para el trabajo decente y es indispensable garantizar la seguridad y la salud en el trabajo y la capacidad de reanudar el trabajo en este periodo de pandemia.

A nivel nacional, las consecuencias de la pandemia que se dio por causa de la Covid 19, ha tenido su repercusión en la educación, pues ha alterado el sistema habitual en el que se daba el servicio educativo, a pesar de haber regresado al sistema presencial, las repercusiones son evidentes. Es así que, Cortez-Silva et al., (2021), afirma que debido la Pandemia la obligatoriedad de continuar con el servicio educativo de manera no presencial, propuesta por MINEDU, ha obligado a los docentes a adaptarse a nuevas formas de enseñanza, utilizando en la mayoría de casos plataformas educativas, esto ha originado que los docentes de forma abrupta vuelquen todas sus energías en aprender a manejar estas herramientas virtuales, modificando así sus métodos de enseñanza aprendizaje, causando sobrecarga, desesperación y ofuscación cuando no podían obtener los resultados esperados. Y ahora, en los entornos pospandemia, y en una presencialidad nueva, las consecuencias de este episodio vivido durante los últimos años, como el estrés laboral, es evidente.

En este sentido, las consecuencias de este nuevo escenario laboral pospandemia tienen efectos en el estado emocional de los docentes, pues como se sabe, la satisfacción laboral resulta de la percepción subjetiva de las experiencias laborales que tienen los trabajadores de una organización. En ese sentido Tomé y Ceinos (2017) afirman que las consecuencias del burnout en los docentes pueden originarse a nivel físico, psicológico y social, y enfatiza que a menor satisfacción en el contexto laboral mayores serán los índices de burnout.

A nivel local, las instituciones educativas respetaron las diversas disposiciones del MINEDU, los cambios abruptos y las presiones en general que se dieron durante la emergencia sanitaria y después de esta, han obligado a los maestros a asumir diversos desafíos educativos, y ese tránsito del docente de pasar de un escenario presencial a uno no presencial y ahora volver a la presencialidad, crea la necesidad de conocer los efectos que se ha originado y que se observan en un escenario pospandemia y las repercusiones que estas pueden causar en la satisfacción laboral de los docentes, por ello, es que se realiza el presente trabajo de investigación.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. *Problema General***

¿Cuál es la relación del síndrome de burnout pospandemia y la satisfacción laboral en los docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez del distrito Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna, año 2022?

### **1.2.2. *Problemas Específicos***

a. ¿Cómo se relacionan el agotamiento emocional y la satisfacción laboral en los entornos pospandemia en los docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez del distrito Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna, año 2022?

- b. ¿Cómo se relacionan la despersonalización y la satisfacción laboral en entornos pospandemia en los docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez del distrito Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna, año 2022?
- c. ¿Cómo se relacionan la falta de realización personal y la satisfacción laboral en entornos pospandemia en los docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez del distrito Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna, año 2022?

### **1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

La presente investigación se justifica desde el punto de vista teórico ya que profundizará científicamente el tema abordado como producto de la temática en torno al síndrome de burnout y satisfacción laboral en los entornos actuales de pandemia sanitaria ocasionado por el COVID 19, además contribuirá con nuevos conocimientos a las suposiciones que ya existen.

También presenta una justificación metodológica, pues busca realizar una medición de las variables síndrome de burnout y satisfacción laboral en entornos COVID 19. Esto permitirá contribuir con los instrumentos de medición que se adopten para ese entorno. Del mismo modo, contribuirá con propuestas para el desarrollo de metodologías para el procesamiento de los datos.

Desde el punto de vista práctico, el presente estudio se justifica pues contribuirá aportando conocimientos que servirán para conocer la correlación entre las variables de estudio, además los resultados a los que se arribe en el presente estudio permitirán que otros investigadores puedan realizar investigaciones en esta línea a fin de profundizar la temática abordada.

El presente estudio tiene relevancia social, ya que los resultados obtenidos serán de utilidad para los líderes o directivos de la institución educativa, pues podrán plantear planes de acción que permitan atender las necesidades de los docentes, así como la realización de programas de intervención y talleres o capacitaciones con

expertos o profesionales entendidos en la materia, a fin de mejorar la disposición laboral del docente a partir del estado emocional y bienestar integral lo que beneficiará a la institución educativa.

#### **1.4. OBJETIVOS**

##### **1.4.1. *Objetivo General***

Determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout pospandemia y la satisfacción laboral en los docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez del distrito Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna, año 2022.

##### **1.4.2. *Objetivos Específicos***

a. Identificar la relación entre el agotamiento emocional y la satisfacción laboral en entornos pospandemia en los docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez del distrito Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna, año 2022.

b. Identificar la relación entre la despersonalización y la satisfacción laboral en entornos pospandemia en los docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez del distrito Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna, año 2022.

c. Identificar la relación entre la falta de realización personal y la satisfacción laboral en entornos pospandemia en los docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez del distrito Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna, año 2022.

## **1.5. HIPÓTESIS**

### **1.5.1. *Hipótesis General***

Existe una relación significativa entre el síndrome de burnout pospandemia y la satisfacción laboral en los docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez del distrito coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna, año 2022.

### **1.5.2. *Hipótesis Específicas***

A. Existe relación significativa entre el agotamiento emocional y la satisfacción laboral en entornos pospandemia en los docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez del distrito Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna, año 2022.

B. Existe relación significativa entre la despersonalización y la satisfacción laboral en entornos pospandemia en los docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez del distrito Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna, año 2022.

C. Existe relación significativa entre la falta de realización personal y la satisfacción laboral en entornos pospandemia en los docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez del distrito Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna, año 2022.

## **1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

Las principales limitaciones presentadas durante el desarrollo del estudio fueron de carácter temporal, debido a la falta de coordinación entre la autoridad y los docentes de la institución para establecer un horario único a fin de aplicar el cuestionario de manera física, por lo que se tuvo que realizar con formularios de manera virtual. Otra limitación fue que, al aplicar los cuestionarios de manera virtual, no todos respondían de inmediato o en el tiempo esperado.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. ANTECEDENTES**

En la amplia y medular literatura, se halla un banco de fuentes relacionadas al tema de estudio. En el siguiente apartado, se presentan los estudios realizados en relación a las variables de estudios a nivel nacional e internacional. Estas investigaciones provienen de distintos trabajos académicos en el que las variables de investigación eran muy similares a las variables del presente estudio. A continuación, se exponen los encontrados.

A nivel internacional se ha buscado investigaciones relacionadas con la temática del presente estudio, la misma que se describe a continuación:

Hernández, Montoya, Riveros y Urbano (2022), en su investigación titulada Incidencia del Síndrome de Burnout en Pospandemia (Covid 19) en el bienestar y calidad de vida laboral de los empleados de la Empresa Acuro S.A.S de la ciudad de Bogotá se plantearon como objetivo conocer la incidencia del burnout y su incidencia en la calidad de vida y bienestar de los trabajadores de la institución. Realizaron una investigación de tipo cuantitativa. Con un diseño descriptivo correlacional. Se aplicó un cuestionario, referido al Inventario de Burnout de Maslach. Los autores concluyen que el síndrome de burnout tiene mucha relevancia e incide en la calidad de vida laboral de los empleados.

Manzano (2020) publicó su estudio titulado “Síndrome de burnout en docentes de una Unidad Educativa, Ecuador”, allí el autor buscó conocer el nivel de Síndrome de Burnout del personal docente, siendo la despersonalización, el cansancio emocional y la realización personal, las principales características a ser medidas. Sobre

la metodología, el diseño fue descriptivo, con un enfoque cualitativo y descriptivo, dado que se buscó medir y detallar el Síndrome de Burnout en un momento determinado. Los resultados, afirman que el 29 % de los docentes de la unidad educativa, padecen de cansancio emocional. En cuanto a la despersonalización, el 17 % de los docentes de la unidad educativa, lo sufren. Finalmente, el 85 % de los docentes, presenta un alto nivel de realización, por lo que se afirma que existe una prevalencia baja del síndrome, sin embargo, existen docentes que se encuentran ubicados en la escala media y otro grupo que se encuentra en una escala alta.

Malander (2019), publicó el artículo, “Prevalencia de Burnout en docentes de nivel secundario”, Argentina. La investigación, buscó determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout en los docentes de nivel secundario. Para ello, se aplicó el Maslach Burnout Inventory (MBI). Esta prueba permitió conocer las 3 principales dimensiones del síndrome: 1) el cansancio emocional; 2) despersonalización; y 3) la falta de realización personal. Acerca de la metodología, la investigación se inserta en un enfoque cuantitativo, descriptivo y transversal. Los hallazgos de la investigación, indican que, de las 3 dimensiones antes mencionadas, la realización personal, es la dimensión más afectada; en segundo lugar, la despersonalización; y en tercer lugar, el cansancio emocional.

Gallardo-López, López-Noguero y Gallardo-Vázquez, (2019), realizaron el estudio de investigación titulado “Análisis del síndrome de burnout en docentes de educación infantil, primaria y secundaria para su prevención y tratamiento”, España. Tuvo por objetivo analizar el nivel de Síndrome de Burnout. Además, se tuvo en consideración la edad, los años de experiencia, el nivel de enseñanza y el tipo de centro educativo, siendo estas, las variables categóricas. La metodología empleada fue de naturaleza cuantitativa, con un diseño no experimental, de tipo exploratorio, transversal y correlacional. Los investigadores concluyen que el 11,6 % de docentes encuestados, se encuentran en un nivel alto de Síndrome de Burnout. En cuanto al agotamiento emocional, el 74 % se ubica dentro de esta dimensión. Por otro lado, sobre la despersonalización, se obtuvo que el 83 %, se encuentran en un nivel regular, y el 86,2 %, que corresponde a la falta de realización, también se halla en un nivel medio.

Tomé y Ceinos (2017), publicaron el artículo científico titulado “Aproximación a la influencia de la Satisfacción Laboral y el conflicto de rol en el Síndrome de Burnout en docentes de secundaria: Un Estudio de Caso”, España. El artículo buscó estudiar la relación que existe entre el síndrome de burnout, la satisfacción laboral y el conflicto de rol en el ámbito de la enseñanza secundaria. La metodología usada, debido a la naturaleza de la investigación y por los intereses de los investigadores, fue el estudio de caso. Los resultados indican que la satisfacción laboral y conflicto de rol, tienen una influencia significativa en los niveles del Síndrome de Burnout.

A nivel nacional se consideran los siguientes trabajos de investigación:

Palomino (2022), en su tesis titulada Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de educación secundaria de instituciones educativas del distrito de Puquio, Ayacucho, 2022. Se planteó el objetivo de establecer la relación entre las variables de estudio. La metodología que aplicó fue de tipo aplicada, diseño no experimental y de alcance correlacional. Aplicó dos cuestionarios, uno para cada variable. Trabajo con una muestra de 67 docentes. Los resultados a los que arribó fue la satisfacción laboral no se correlacionan significativamente con las dimensiones del síndrome de burnout.

Cortez-Silva, et al., (2021), desarrollaron la investigación titulada, “Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes durante el confinamiento por la pandemia COVID-19”. El objetivo fue determinar la relación entre la satisfacción laboral y los componentes del síndrome de burnout. La investigación contó con un diseño correlacional transversal y se realizó un muestreo no probabilístico intencional. Los autores concluyen que existe una relación significativa inversa y moderada entre sus variables de estudio, es decir que los docentes presentan un alto cansancio emocional, pérdida de sensibilidad, empatía, deterioro de sus capacidades y expresan sentimiento al fracaso, provocando que los trabajadores no se encuentran satisfechos en su centro de trabajo.

Albarracín, Castro y Quevedo (2019) en su tesis titulada Síndrome de Burnout y su relación con la satisfacción laboral en docentes del área de Inglés de pregrado en la Universidad Privada de Lima 2019 – I, se plantearon el objetivo de determinar la correlación entre sus variables de estudio. La investigación se realizó con el enfoque mixto. La investigación fue de tipo descriptivo correlacional y el diseño fue secuencial de tipo explicativo. Se aplicaron dos cuestionarios para medir las variables de estudio. Los autores concluyen que se da una relación inversamente proporcional entre las variables de investigación, ya que los docentes que tienen un mayor grado de burnout presentan un menor índice de satisfacción laboral.

Cordero y Vargas (2019) en su trabajo de investigación titulado, “Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas estatales y privadas del distrito de San Martín de Porres”, se planteó el objetivo de determinar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral. Fue una investigación de tipo correlacional y diseño no experimental. Los resultados apuntan respecto al Síndrome de Burnout, que el 43,1 % se ubica en un nivel medio, mientras que la satisfacción laboral, el 44,7 %, lo percibe en un nivel medio. Las autoras concluyen que existe una relación significativa entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los maestros de las instituciones educativas estatales y privadas de San Martín de Porres.

Jacinto (2019) realizó su estudio de “El síndrome de burnout y la satisfacción laboral docente en la Institución Educativa N° 2051 de Carabayllo”. La tesis tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral docente. Metodológicamente, el estudio tiene un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional. Además, el diseño con el que se trabajó fue el no experimental y de corte transversal. La investigación, concluye que existe relación significativa con un Rho de Spearman de 0,648 entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral docente.

Garriazo (2021) en su investigación titulada, “Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en docentes que trabajan de forma remota en instituciones educativas rurales, Ayacucho”. El objetivo que se buscó era conocer si existe relación

entre las variables de estudio. La investigación presenta un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental de corte transversal. Los resultados hallados mediante el Rho de Spearman de  $-0,279$  indican que existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los docentes que laboran de forma remota en IIEE rurales de Ayacucho.

Carrillo (2020) realizó el trabajo de investigación titulado “Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes con Trabajo Remoto de una Institución Educativa Privada de Moquegua 2020”. El objetivo fue determinar la relación entre las variables de estudio. La metodología, el tipo de investigación fue cuantitativa. El diseño fue descriptivo correlacional. La investigación concluye que existe relación significativa entre las variables de estudio, y que la correlación es negativa débil. Según se detalla, el 55,4 % de los profesores que laboran remotamente, cuentan con un grado elevado del síndrome de Burnout. Por otro lado, el 67,9 % de los profesores, se encuentran en un nivel regular en cuanto a la satisfacción laboral.

Carlos (2020), en su trabajo de investigación titulado Síndrome de burnout y satisfacción laboral en el profesional de enfermería del Hospital Belén Lambayeque, cuyo objetivo fue investigar la relación entre ambas variables de estudio. Trabajo con una población de 50 profesionales de enfermería. Es un estudio de tipo cuantitativo, correlacional y de corte transversal. Llegó a la conclusión que existe una relación media y de forma inversa entre sus variables de estudio: síndrome de burnout y satisfacción general laboral en el profesional de enfermería.

Alvarado (2017), en su tesis Síndrome de Burnout y gestión educativa de los docentes de la Institución Educativa N°00874 “San Juan de Maynas” Moyobamba, 2017, se planteó el objetivo de determinar la relación entre sus variables de estudio, realizó un estudio descriptivo correlacional. Su muestra fue de 40 docentes. Llegó a la conclusión que existe relación inversa aceptable entre el Síndrome de Burnout y la gestión educativa.

A nivel local, se consideran los siguientes trabajos de investigación:

Apaza, (2019), en su trabajo de investigación titulada El Síndrome de burnout y el desempeño académico de los docentes de la Facultad de Educación, Comunicación y Humanidades-UNJBG 2017, que tuvo como objetivo determinar la influencia del síndrome de burnout y el nivel de desempeño académico. Trabajó con una población de 60 docente y 140 estudiantes. Fue un estudio descriptivo con un diseño correlacional. El autor concluyó que el nivel de Síndrome de burnout en los docentes es bajo y el nivel de desempeño docente es alto, y se da una relación significativa inversamente proporcional entre estas dos variables.

Vélez, (2021), en su estudio Síndrome de Burnout y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Jorge Basadre Grohmann de Tacna, 2018, se planteó el objetivo de analizar la relación de sus variables, trabajó con 56 docentes y 717 estudiantes universitarios. Fue un estudio descriptivo correlacional. El autor concluye que ambas variables de estudio tienen una relación estadísticamente significativa de manera inversamente proporcional.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. *Síndrome de Burnout***

#### **2.2.1.1. Definición de Síndrome de Burnout**

El Síndrome de Burnout, también conocido como el síndrome del desgaste profesional, es el estado físico y psicológico en el que el ser humano se encuentra agotado y estresado. Para Yslado, et al., (2019) el síndrome de burnout se ha convertido en un problema de salud mental y ocupacional, esto repercute no solo en la vida laboral de los trabajadores que lo padecen, sino también en el trato y atención que se da a los usuarios. En el caso de los docentes, el Síndrome de Burnout, afecta gravemente a su desempeño laboral, pues el resquebrajamiento influye en la estabilidad de su salud física y mental (Manzano, 2020). A esto se suman, las

circunstancias personales que, si bien son ajenas al ámbito laboral, afectan psicológicamente a la persona, provocando cambios en su actuar.

Para Malander, (2019), el síndrome de Burnout es un “trastorno adaptativo crónico” que se da cuando los trabajadores no pueden, psicológicamente, afrontar las exigencias laborales que día a día se suscitan en los entornos de las organizaciones. Muchas veces, el tipo de tarea que ejercen los trabajadores y la presión con la que se les exigen sus productos o resultados, sumado a ello, el trato rígido del entorno, hacen que los empleados sufran de Burnout. Por ello, Freudenberger (1974) define al Síndrome de Burnout como la “sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada que resultaba de una sobrecarga por exigencias de energías, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador”. (p.16)

En ese sentido, el Síndrome de Burnout es un problema que puede afectar a los trabajadores de las diferentes áreas y ocupaciones. Los docentes, debido a la presión y los cambios radicales y constantes en estos últimos años, fundamentalmente debido a la situación de salubridad mundial que se ha vivido, han experimentado, de una u otra manera, ese desgaste laboral, pues han tenido que asumir retos importantes sobre todo de implementación y adaptación de las nuevas formas y entornos del proceso enseñanza aprendizaje en escenarios nunca antes vistos.

Por ello, se afirma que el síndrome de burnout pospandemia es una consecuencia del estrés laboral producto de las variantes estresoras que provienen del entorno laboral cambiante y con exigencias abruptas que ocasionan el agotamiento psicológico además del emocional y físico.

#### **2.2.1.2. Causas y Consecuencias del Síndrome de Burnout**

Los contextos socio-económicos turbulentos del fin del siglo XX y principios del XXI, han propiciado un aumento de estresores psicológicos en los diferentes centros labores, las mismas que tienen un impacto en la satisfacción laboral de los trabajadores, y que según Orgamibídez-Ramos et al., (2015), inevitablemente ocasionaron que se experimente o padezca el síndrome de burnout.

Tomé y Ceinos (2017) manifiestan que, en las casuísticas del burnout, existen dos corrientes teóricas. Una de ellas, es el estrés crónico, causal de burnout, y la otra es el intercambio desigual de recursos sociales. Entonces, concluyen que el síndrome de burnout es producto del sometimiento a una carga de estrés de forma continua y que resulta inviable para el trabajador. Asimismo, Tomé y Ceinos (2017), resumen las variables mediadoras entre estrés y burnout, que serían: Las sociodemográficas (edad, género, nivel de estudios, localización del centro laboral, número de hijos, situación laboral, relación personal.); las de personalidad (locus de control, autoestima, percepción de autoeficacia.) y las condiciones propias del trabajo (apoyo institucional, cohesión grupal, satisfacción laboral y sobrecarga laboral).

Para Sun et al., (2017), las condiciones potencialmente estresantes para el trabajador y que pueden ser causas del síndrome de burnout, se pueden clasificar en cinco categorías: Los problemas profesionales (insatisfacción con el salario, estatus poco reconocido, rotación excesiva y falta de apoyo al crecimiento profesional); los problemas de carga y presión laboral (exceso en tareas); problemas ambientales (entornos de trabajo deficientes); interacción con sus clientes (personas, críticas, clientes que no cooperan.) y relaciones interpersonales (incomprensión de sus jefes y falta de confianza con sus compañeros).

Estas condiciones estresoras, propias del síndrome de burnout, tienen consecuencias no solo psicológicas, sino también tienen repercusiones a nivel físico. Y en el contexto educativo, según García, Marín y Aguayo (2018), el agotamiento hace referencia a la pérdida de recursos emocionales debido a la excesiva demanda de los estudiantes, así como las demandas de los demás profesores y de las propias familias de los estudiantes. Y más aún ahora, en entornos en los que se evidencian las consecuencias de haber experimentado nuevos desafíos educativos en entornos diferentes y en un contexto preocupante que dio por la pandemia Covid 19.

Es así que Manzano (2020) afirma que el síndrome de burnout, puede afectar a varios campos de los profesionales, pero en especial a aquellos que trabajan directamente con personas, como en el caso de los docentes, quienes tienen la

sobrecarga no solo de atención y formación de escolares de diferentes edades, sino también el cumplimiento de diferentes funciones, aparte del tiempo y preocupación por la elaboración de su material didáctico. Según Olivares (2017) el Síndrome de Burnout puede ser una peligrosa afección que repercute de manera significativa en la calidad de vida de las personas.

Según Molina-Rodríguez (2020), son múltiples las consecuencias que ocasiona el Síndrome de Burnout, brevemente se resumen a continuación:

- Consecuencias físicas: se expresa con manifestaciones generales como el cansancio, malestar, problemas osteomusculares, alteraciones inmunológicas, problemas cardíacos, problemas respiratorios, problemas digestivos, alteraciones del sistema nervioso.
- Consecuencias emocionales: cansancio excesivo, sentimiento de fracaso, baja tolerancia a la frustración, nerviosismo, falta de concentración, falta de atención, tristeza, depresión, falta de compromiso laboral, desinterés por la realización personal, baja autoestima, baja autovaloración, débil autoconcepto.
- Consecuencias conductuales: uso de sustancias tóxicas, irritabilidad, aislamiento, agresividad, desgano en las tareas, absentismo laboral.
- Consecuencias familiares y sociales: deterioro de las relaciones de pareja, aislamiento social, enfrentamientos, clima familiar hostil.
- Consecuencias en la organización: malestar con sus compañeros de trabajo, amonestaciones, despidos.

### 2.2.1.3. Proceso de Desarrollo del Síndrome de Burnout

Se debe puntualizar que el Síndrome de Burnout se da como respuesta a una situación cotidiana en la que se presentan ciertos acontecimientos y se da un desarrollo secuencial con la aparición de algunos síntomas o comportamientos. Hay varios modelos procesuales que han tratado de explicar el desarrollo del Síndrome de Burnout, y que han sido resumidos por Martínez (2010). Así, según Edelwich y Brodsky (1980) citado en Martínez (2010), el síndrome de Burnout tiene cuatro etapas: En primer lugar, se ubica el entusiasmo ante un nuevo puesto laboral, lógicamente el trabajador ingresa o asume ese nuevo puesto con una gran expectativa; luego, aparece el estancamiento como producto de no alcanzar esas expectativas, la tercera etapa es la de frustración, y como cuarta etapa, y última, está la apatía, entendida como la debilidad del trabajador para afrontar las situaciones de frustración. En cambio, para Cherniss (1982) el proceso tiene tres momentos: Momento de estrés, momento de agotamiento y finalmente el momento de afrontamiento defensivo.

Martínez (2010) en su investigación estudia el modelo de Ferber (1991) y menciona que este considera seis fases sucesivas: la primera fase está caracterizada por el entusiasmo y dedicación; la segunda, por la respuesta de ira y frustración de los empleados ante los estresores laborales; la tercera fase está marcada por la no correspondencia entre el esfuerzo y los resultados y recompensas; la cuarta fase, se da cuando el empleado abandona el compromiso o su identificación con el trabajo; la quinta fase, está caracterizada por el incremento de la vulnerabilidad del trabajador, es en esta fase donde aparecen síntomas físicos, cognitivos y emocionales; y finalmente, se menciona a la fase de agotamiento.

Luego, presenta el modelo secuencial de Maslach (1988), quien menciona que la aparición del Burnout empieza por un desequilibrio entre las demandas de las empresas o instituciones y los recursos personales, esto desembocaría en un agotamiento emocional, que provocaría, la despersonalización, para llegar finalmente a la baja realización personal producto de la debilidad del trabajador al no poder hacer frente a esos estresores laborales.

En resumen, se puede sintetizar que el Síndrome de Burnout se da como un proceso progresivo que tiene un carácter secuencial, y en esta secuencia se podría tener tres momentos como el cansancio emocional, la despersonalización y la falta de realización personal.

#### **2.2.1.4. Dimensiones del Síndrome de Burnout**

Según, Maslach y Jackson (1982) como se citó en Malander (2019), fijan tres dimensiones para medir el síndrome de Burnout. Del mismo modo Tome y Ceinos (2017) caracterizan estas tres dimensiones de la siguiente manera:

##### **a. El agotamiento emocional**

Para Tome y Ceinos (2017), un trabajador con la sensación de agotamiento emocional, se siente emocionalmente exhausto, agotado, pues ha puesto todo su esfuerzo en cumplir el trabajo o la tarea encomendada, y muchas veces pone toda su energía para salir airoso en una situación desafiante, y ha realizado un esfuerzo desmesurado, involucrando toda su capacidad física y mental. Los trabajadores se encuentran exhaustos emocionalmente por el exceso y presión laboral.

Siguiendo esa línea, Avendaño (2017), afirma que el agotamiento emocional es el estado continuo donde el docente se siente irritable, impaciente y muchas veces hasta desanimado para ejercer su labor, y hasta llega a experimentar sensaciones de impotencia, se siente indefenso y carente de esperanza.

##### **b. Despersonalización**

Para Maslach & Jackson (1986), la despersonalización es la acumulación y el desarrollo de sentimientos negativos para ejecutar la labor cotidiana, así como sentimientos adversos hacia los demás, producto de ello el trabajador se aleja del contacto con sus pares, es decir, toma distancia, pero esta distancia no solo es física sino también se aleja emocionalmente de la realidad. Para Skaalvik E. y Skaalvik, S.,

(2020) La despersonalización se manifiesta a través de las actitudes negativas hacia los educandos, también se manifiesta como la incapacidad de responder a las necesidades de los estudiantes.

Según Tome y Ceinos (2017), se concibe la despersonalización como una respuesta impersonal, fría y cínica hacia los usuarios o clientes de la organización en la cual desempeñamos nuestra actividad profesional, y esto se debe al incremento paulatino de la irritabilidad, enojo e ira que ocasiona una desmotivación para el trabajo. En los docentes, muchas veces se ve reflejada esta situación con las actitudes negativas hacia sus colegas.

### **c. Falta de realización personal**

En cuanto a la dimensión falta de realización personal, o simplemente, realización personal, surgen sentimientos de incompetencia y fracaso, esto producto de la acumulación de experiencias negativas que alimenta la psique de la persona convirtiéndola en un trabajador con baja autoestima, bajo autoconcepto y por ende baja autovaloración.

#### **2.2.1.5. El Síndrome de Burnout en los Docentes**

El Síndrome de Burnout no es ajeno a las demás profesiones, pero se resalta que se da en mayor grado en los trabajos que ejercen una labor que involucre el contacto con la atención a personas, actividades donde se evidencia el manejo o trato con individuos de diversa edad, y en este grupo se sitúan los docentes quienes trabajan directamente con diversos grupos etarios, es decir sus actividades pedagógicas están orientadas a sus estudiantes, así como al cumplimiento de los requerimientos administrativos que se les asignan en sus instituciones educativas.

Para Manzano (2020), en el contexto socio-educativo, el docente puede atravesar un estado de frustración y desmotivación debido a la falta de estrategias para reorientar la ejecución positiva de sus tareas, así como los conflictos generados por la

convivencia de los docentes. Más aun cuando se ha vivido una situación de emergencia sanitaria, de cuidados de la salud y sobre todo de cumplimientos de protocolos, donde los desafíos y retos, en el campo educativo, han sido constantes y cada vez mayores.

Al hablar de Síndrome de Burnout en los docentes, es conveniente tener en cuenta las condiciones en las que labora el maestro, no solo se trata de las condiciones que brinda el colegio, sino también, aquellas que puedan darse afuera de la institución educativa, es decir, que los maestros, al igual que cualquier otro profesional, también cargan problemas personales, familiares, de salud. El educador está en constante interacción con sus estudiantes, se involucra no solo académicamente, sino también como tutor y orientador, además de ello se le asigna otras responsabilidades en la institución educativa como atender a los padres de familia, comisiones, responsabilidades administrativas. El trabajo de los docentes se vuelve muchas veces agobiante debido a que tienen que resolver desafíos acordes con la misión y la visión de la institución.

Según Cruz y Puentes (2017), en el contexto educativo se origina un agotamiento como producto de la pérdida de recursos emocionales debido a las demandas de los estudiantes, de los demás profesionales y a las propias familias de los alumnos, y muchas veces en su actuar como resultado del agotamiento muestran actitudes distantes hacia su propio trabajo.

#### **2.2.1.6. Rasgos Facilitadores al Burnout en Docentes**

En los docentes, cuya característica es la labor que realizan frente a un grupo humano, existen agentes personales que posibilitan la manifestación del burnout, ya que ciertos estresores actúan sobre su comportamiento. Según Cordero y Vargas (2019) lo sintetizan de la siguiente manera:

**a. Variables sociodemográficas**

Aquí se consideran las características del trabajador como la edad, el estado civil, género, las relaciones familiares, ocupaciones, nivel académico. Muchas veces las características de los trabajadores que son propensos a desarrollar Burnout tiene que ver con los niveles de estrés.

**b. Variables de personalidad**

El comportamiento y la forma de ser de las personas, en este caso el de los docentes, hacen que sean más o tal vez menos predispuestos a desarrollar el síndrome de burnout. Se afirma que los docentes que tienen un mayor nivel de sociabilidad, son menos propensos a desarrollar el síndrome.

**c. Variables laborales**

La carga laboral excesiva y el asumir responsabilidades y compromisos que están fuera de sus funciones hacen que los docentes estén predispuestos a desarrollar el síndrome. A veces el trabajo recargado con una gran cantidad de estudiantes, así como los conflictos que uno tiene que solucionar en la institución educativa, aunado a ello, los bajos sueldos, deficiente infraestructura, mobiliario y equipamiento pueden generar elevados niveles de estrés e inicios de síndrome de burnout.

**d. Variables institucionales**

El clima organizacional en la institución educativa influye en los sentimientos de bienestar de los trabajadores de una institución educativa. La forma cómo el líder o autoridad educativa dirige la institución contribuye no solo con el desarrollo de la institución sino con la salud mental de los trabajadores. La gestión educativa es sumamente importante pues influye en la labor del docente y de ser negativa puede crear el escenario para desarrollar el síndrome de burnout.

## **2.2.2. Satisfacción Laboral**

### **2.2.2.1. Definición de Satisfacción Laboral**

La satisfacción laboral es uno de los aspectos que han sido más estudiados durante el siglo XX (Judge, et al., 2017). Inayat (2021) afirma que el trabajo es uno de los elementos indispensables en la vida de las personas, por ello, es importante crear las condiciones necesarias para tener trabajadores satisfechos. Un concepto base al cual se recurre para entender la definición de satisfacción laboral es el propuesto por Locke (1976), en la que se concibe la satisfacción laboral como el estado de emociones positivas que el trabajador percibe subjetivamente de sus experiencias laborales. Del mismo modo, Jalagat (2016), considera la satisfacción laboral como la expresión de sentimiento de felicidad hacia su centro laboral, y que los empleados que son altamente satisfechos con sus trabajos son más saludables y son más felices. En razón de ello, se puede afirmar que la satisfacción laboral es el conjunto de sentimientos de bienestar que una persona percibe en su centro de labores o al realizar una actividad.

El concepto de satisfacción laboral ha sido definido por muchos autores, quienes le han dado diversas orientaciones, entre ellos tenemos a Chiang y San Martín (2015), quienes consideran la satisfacción laboral como las actitudes que demuestran las personas hacia distintos aspectos de su trabajo. Alles (2016) afirma que la satisfacción laboral es una condición necesaria en el camino del éxito, ya que permite que se logren las metas propuestas por los trabajadores, por ello, para el logro de esas metas se debe tener en cuenta que los trabajadores reconozcan las destrezas y habilidades que tienen para poder alcanzar la productividad máxima que deseen.

Asimismo, Hinojosa-López (2021), considera que la satisfacción laboral son todas las emociones y/o los sentimientos positivos que un trabajador experimenta cuando percibe que ha cumplido las expectativas laborales. Tal como lo sintetiza Li, et al. (2020), la satisfacción laboral es un componente mediante el cual un trabajador de forma individual refleja los afectos y emociones hacia su trabajo.

En esa línea se puede afirmar que la satisfacción laboral está determinada por las reacciones, sentimientos, sensaciones y gratificaciones que siente un trabajador de su centro laboral, todo ello involucra la actitud del empleado frente a su centro de labores, pues se sabe que las organizaciones exitosas dependen del alto desempeño de sus trabajadores para cumplir sus objetivos.

#### **2.2.2.2. Teorías de la Satisfacción Laboral**

Al hacer un recorrido por la literatura, se ha podido constatar las teorías buscan alcanzar una escala de necesidades, y que como escala tiene que empezar por lo primario, por lo básico, hasta llegar a su autorrealización, y esquematizaba esta escala mediante una pirámide, ubicando en la base a las necesidades fisiológicas y en la cúspide se situaba la autorrealización, tal como se muestra en la figura 1.

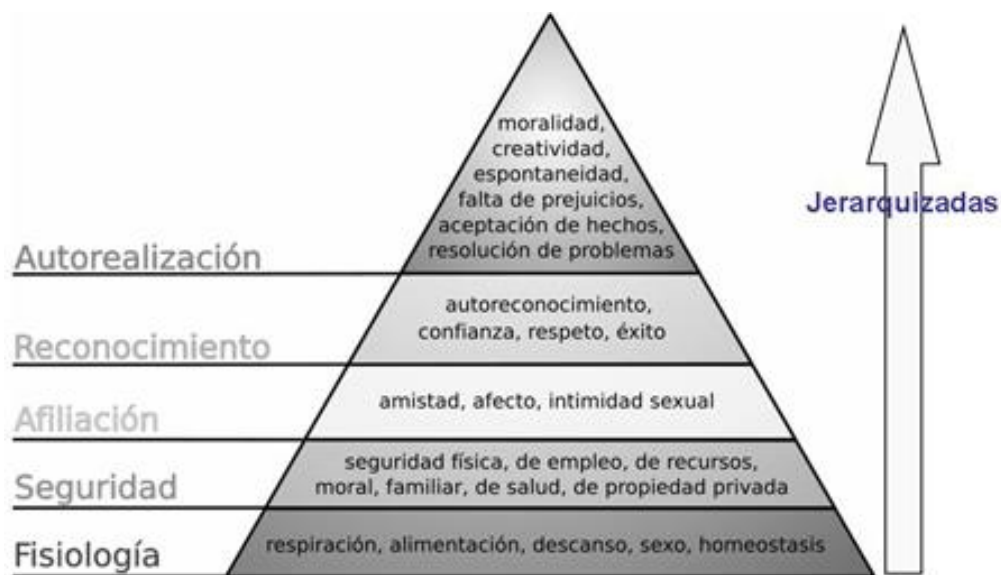
Según Chinchay-Tisoc et al., (2022), esta teoría es de importancia en estos momentos, debido a que los trabajadores fueron afectados por la variación de condiciones laborales como consecuencia de la pandemia, lo que originó un impacto que alteró las escalas en cuanto a la satisfacción de sus necesidades. Maslow ha enfatizado que coexisten una categoría de cinco necesidades:

- a. Fisiológicas: Estas necesidades tienen relación con la respiración, homeostasis, sed y otras necesidades corporales.
- b. Seguridad: Se considera las necesidades de salud, física, emocionales y propiedad privada.
- c. Sociales: En torno a esta categoría se tiene el afecto, aceptación, de pertenencia y amistad.
- d. Estima: Se considera el respeto de sí mismo, la autonomía y el logro; y factores externos de estimación como el status, el reconocimiento y la atención.

- e. **Autorrealización:** Se debe considerar el crecimiento personal y profesional, el desarrollo del potencial propio y la autorrealización.

### Figura 1

*Teoría de las necesidades de Maslow*



*Nota.* En <http://rediez.blogspot.com/2012/02/maslow-o-sisifo.html>

#### a. **La Teoría de los dos factores:**

Propuestos por Herzberg (1959), teoría también conocida como la teoría de la motivación e higiene:

- **Factores higiénicos o factores extrínsecos**

Estos factores están fuera del control de las personas, es decir, fuera del alcance de los trabajadores de una empresa. Herzberg (1959) considera en esta dimensión los indicadores como las remuneraciones, los beneficios sociales, la modalidad de dirección o supervisión que los trabajadores reciben de sus directivos o

autoridades, las condiciones físicas, así como las condiciones ambientales de trabajo, las políticas, reglamentos internos.

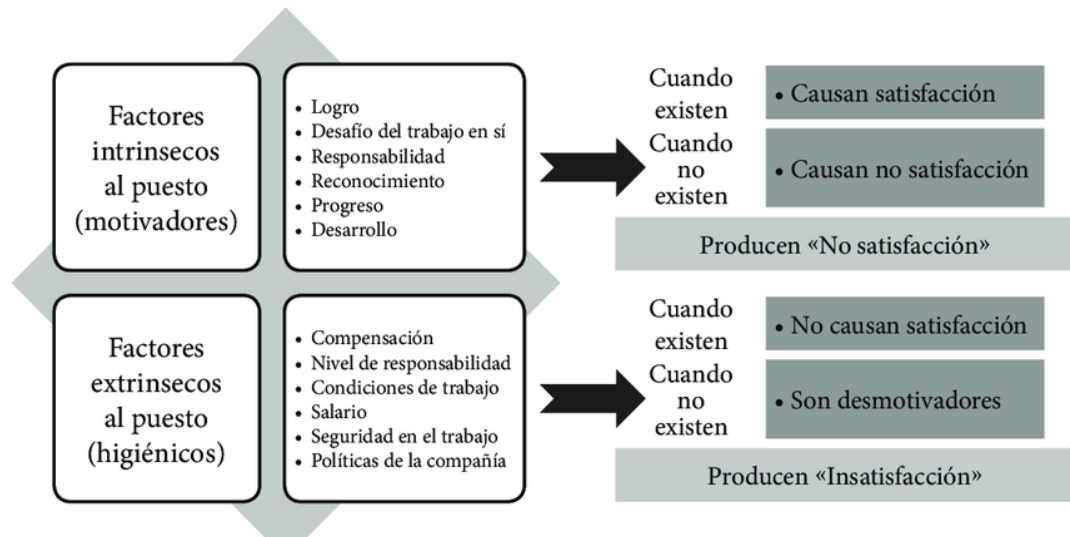
Toro (2020) sintetiza la propuesta de Herzberg y menciona que estos factores están relacionados a la insatisfacción, y describe que estos indicadores se encuentran relacionados con el ambiente laboral, así como con las condiciones en que desempeñan su jornada laboral, viendo estos criterios, entonces se puede afirmar que estos factores le corresponden a la empresa y están fuera del control de los trabajadores.

En esta primera dimensión se considera tres indicadores: relaciones interpersonales, supervisión y condiciones del trabajo.

- **Factores motivacionales o factores intrínsecos**

Para Herzberg (1959), los factores motivacionales están bajo el control del individuo, pues se relaciona con lo que los trabajadores realizan o con la labor que desempeñan. Los factores motivacionales sobre el comportamiento de las personas son mucho más profundos y derivan en la satisfacción de los trabajadores. Entre los factores motivacionales están los sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización.

Los factores motivacionales, según Robbins (1998), citado en Toro (2020), tienen influencia con la satisfacción en el área de trabajo, es decir se relacionan directamente con las actividades que los trabajadores ejecutan, estos están bajo el control de los propios trabajadores y se relacionan directamente labor que realizan y que comprometen emociones, además involucra aspectos relacionados con el crecimiento y desarrollo profesional y personal. Los indicadores a tener en cuenta para esta dimensión son el reconocimiento y el compromiso.

**Figura 2***Teoría de los dos factores de Herzberg**Nota:* Adaptada de Hellriegel.**b. Teoría de la discrepancia.**

Propuesta por Locke (1976), quien argumenta la satisfacción laboral de un trabajador se da en razón de los valores que este ordene en función de su importancia, de modo que cada persona mantiene una jerarquía de valores. Sostiene que los valores son aprendidos o adquiridos. Los elementos que considera Locke para una mayor clarificación de la discrepancia propusieron tres elementos que ayudarían a resolver las discrepancias presentadas:

- **La satisfacción con las dimensiones del trabajo**

Aquí se trata de realizar una evaluación afectiva de todas las dimensiones individuales relacionadas al trabajo. (Chinchay-Tisoc et al., 2022)

- **Descripción de las dimensiones**

En este elemento, según Maslow, se analizan las percepciones no afectivas, es decir, aquellas que se relacionan con las especificaciones y detalles del trabajo. (Chinchay-Tisoc et al., 2022)

- **Relevancia de las dimensiones**

Este elemento hace referencia a que se debe revisar o evaluar la importancia que cada dimensión laboral tiene para el trabajador de una empresa, organización o institución. (Chinchay-Tisoc et al., 2022).

### **2.2.2.3. Importancia de la Satisfacción Laboral en la Organización**

La satisfacción laboral tiene implicancia en la motivación que sienta el trabajador por la labor que desempeña. Coronel (2015), precisa que la satisfacción laboral tiene una gran relevancia en la organización. Pues según el nivel de satisfacción laboral de los empleados, los directivos de la empresa podrán conocer las repercusiones que tienen las políticas institucionales que ellos proponen, las normas, la rigidez de los procedimientos, así como las disposiciones generales de las instituciones.

El líder debe aplicar una serie de estrategias para fortalecer el bienestar del trabajador y lograr así la satisfacción que se desea. Allí se debe considerar un buen ambiente de trabajo, es decir que se tenga un ambiente positivo, que puedan estimular la vitalidad del trabajador, así como desatar el potencial que tiene cada uno de ellos. Coronel, menciona algunos de ellos y los agrupa de la siguiente manera:

Para la persona, es importante la satisfacción laboral ya que:

- Permite el desarrollo personal si se canaliza correctamente.
- Permite mantener una buena salud bienestar en el trabajador.
- Permite que los trabajadores internalicen y hagan suyo el propósito institucional.
- Permite la generación de capital relacional y confianza.

Para el equipo de trabajo, es importante la satisfacción laboral porque:

- Contribuye a generar un buen clima de trabajo que permita laborar de manera positiva.
- Permite potenciar el trabajo en equipo.
- Permite que se generen relaciones laborales basados en la confianza.
- Permiten que se generen conexiones positivas y que les permita trabajar en un mismo ritmo.

Para la organización, es importante la satisfacción laboral porque:

- Permite mejorar la calidad con la que se brinda el servicio educativo.
- Permite la atención inmediata a requerimiento o solución de problemas.
- Permite asumir una actitud proactiva, empática y motivadora.

- Permite la interacción con los usuarios.

#### **2.2.2.4. Dimensiones de la Satisfacción Laboral**

Para el presente estudio se tomó en cuenta las dimensiones propuestas por Locke (1985), adaptadas por Palma (2005) y Quiroz (2021), cuyas variantes las agruparon en tres dimensiones:

##### **a. Condiciones para trabajar**

En esta dimensión se deben tener en cuenta dos indicadores referidos a las condiciones físicas y aspectos motivacionales. En cuanto a las condiciones físicas, aquí se precisa el ambiente físico como lugar de trabajo, considerando la limpieza, el ruido, la temperatura, la iluminación, también se considera la distribución física de los ambientes y sus respectivos elementos de bioseguridad. En cuanto a los aspectos motivacionales, se considera el reconocimiento a la labor que desempeñan los docentes, así como los estímulos a la labor docente.

##### **b. Políticas administrativas**

En esta dimensión se consideran cuatro indicadores que tienen que ver con los salarios, la seguridad en el trabajo, los ascensos y las capacitaciones brindadas al personal docente. En cuanto a los salarios se consideran los aspectos cuantitativos del salario percibido, si lo consideran justo y si cubre las expectativas del docente. En cuanto a la seguridad en el trabajo, es importante la capacitación en normas y protocolos de bioseguridad. De igual importancia es conocer la percepción en cuanto a la posibilidad de ascensos, así como las capacitaciones y perfeccionamiento docente.

**c. Relaciones laborales**

En la dimensión de relaciones laborales se encuentra dos indicadores referidos a la relación entre con sus compañeros de trabajo y la relaciones que se tiene con los directivos. En cuanto al primer indicador, referido a la relación entre los compañeros de trabajo, es de suma importancia saber el tipo de relación que tienen y si esta es de confianza, es decir, si guardan una relación abierta. Y en cuanto a la relación laboral con los directivos de su institución educativa, se considera el nivel de motivación que existe por parte de ellos, así como el compromiso a participar activamente.

**2.3. CONCEPTOS CLAVES**

**a. Síndrome de Burnout:**

El síndrome de burnout es un conjunto de síntomas de desgaste emocional que afectan la salud y el rendimiento laboral personal profesional. (Manzano, 2020)

**b. Agotamiento emocional:**

El agotamiento emocional se da cuando un trabajador siente fastidio, abatimiento y cansancio por las funciones que realiza en su centro laboral, provocando sentimientos de fracaso, abatimiento, irritabilidad y ansiedad por no lograr un resultado satisfactorio. (García et al., 2017)

**c. La despersonalización:**

La despersonalización es la falta de interés, pérdida de sensibilidad y falta empatía hacia sus estudiantes, actitud que origina irritabilidad y desmotivación hacia su trabajo. (Cortez-Silva, 2021)

**d. Falta de realización personal:**

Es la percepción que tienen los trabajadores cuando disminuye el logro en el trabajo, es decir, que el trabajador al no poder cumplir sus labores tiene sensaciones de fracaso, baja autoestima, poca autovaloración y sentirse insatisfecho consigo mismo y con los resultados laborales. (Cortez-Silva, 2021)

**e. Satisfacción laboral:**

Es el sentimiento de bienestar que una persona siente dentro de la institución o en el centro de labores cuando realiza una actividad. (Chiang, 2017)

**f. Condiciones para trabajar:**

Para Palma (2005), las condiciones para trabajar están referidas a la existencia o disponibilidad de elementos y situaciones que permiten la realización o cumplimiento de una actividad laboral.

**g. Políticas administrativas:**

Las políticas administrativas se refieren al grado de acuerdo que siente el trabajador en relación a las normativas institucionales, normativas que regulan la actividad laboral del trabajador. (Palma. 2005)

**h. Relaciones laborales:**

Es el grado de satisfacción que siente el trabajador en relación con sus compañeros con los que comparte su actividad laboral, así como también el grado de satisfacción que siente el trabajador en relación con su autoridad. (Palma, 2005)

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN**

##### **3.1.1. *Tipo de Investigación***

El tipo de investigación, según su propósito corresponde a una investigación básica, y según Según CONCYTEC (2018) una investigación es básica o pura porque solamente se limita a observar los resultados. Además, está dirigida a aportar nuevos conocimientos científicos, es decir, busca incrementar la teoría y engrandecer el conocimiento teórico científico.

##### **3.1.2. *Nivel de Investigación***

El presente trabajo de investigación es descriptiva correlacional. Es descriptiva porque caracteriza el fenómeno estudiado, es decir las variables de estudio. Es relacional debido a que busca demostrar la asociación o correspondencia que tienen las variables de estudio. (Hernández y Mendoza, 2018)

##### **3.1.3. *Diseño de Investigación***

El diseño de investigación es de tipo no experimental, al respecto Hernández, Fernández, y Baptista (2014) indican que se trata de un diseño no experimental, cuando el estudio se realiza sin la manipulación deliberada de variables, en análisis por parte del investigador, en el que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos.

### 3.2. CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	VALOR FINAL (Instrumento)	Tipo de variable
El síndrome de burnout	El síndrome de burnout es un conjunto de síntomas de desgaste emocional que afectan la salud y el rendimiento laboral personal profesional. (Manzano, 2020)	Agotamiento emocional	Fatiga	Nunca (1) Pocas veces (2) Regularmente (3) Muchas veces (4) Siempre (5)	Categoría ordinal
			Falta de energía		
		Despersonalización	Pérdida de sensibilidad		
			Cinismo		
			Frustración		
		Falta de realización personal	Escasa satisfacción		
			Falta de motivación		
Desconfianza					
La satisfacción laboral	La satisfacción laboral es el grado de bienestar que un individuo experimenta en su trabajo. (Chiang, Riquelme y Rivas, 2018)	Condiciones para trabajar	Físicas	Nunca (1) Pocas veces (2) Regularmente (3) Muchas veces (4) Siempre (5)	Categoría ordinal
			Motivacionales		
		Políticas administrativas	Salarios		
			Seguridad en el trabajo		
			Ascenso		
		Relaciones laborales	Capacitación		
			Nivel trabajadores		
Con la autoridad					

### 3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

#### 3.3.1. Unidad de Análisis

Para Castro (2019), la unidad de análisis es el objeto de estudio con las características de interés que serán medidas las variables; para la presente investigación la unidad de análisis lo conformarán los docentes del nivel secundario

de la Institución Educativa Dr. Luis Alberto Sánchez del Distrito Gregorio Albarracín Lanchipa Tacna, periodo 2022.

### 3.3.2. *Población*

La población estuvo conformada por 47 docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Dr. Luis Alberto Sánchez del Distrito Gregorio Albarracín Lanchipa.

### 3.3.3. *Muestra*

- **Tamaño de muestra**

En el caso de la presente investigación no se realizó el cálculo de muestra, dado que la población objeto de estudio es pequeña, por ello se registró al total de docentes de la población. La muestra estuvo constituida por 47 docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Dr. Luis Alberto Sánchez del Distrito Gregorio Albarracín Lanchipa.

- **Distribución muestral**

Nivel educativo secundario	Total
Docentes varones	26
Docentes mujeres	21
<b>TOTAL</b>	<b>47</b>

- **Selección de la muestra**

La muestra fue censal, pues se ha considerado al total de la población, que en este caso serán los 47 docentes del nivel secundario de la institución Educativa Dr. Luis Alberto Sánchez del Distrito Gregorio Albarracín Lanchipa.

### **3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Las técnicas de investigación son consideradas como un conjunto de mecanismos, medios y sistemas de dirigir, recolectar, conservar y transmitir datos. La recolección de datos, de ambas variables de estudios, se realizó mediante la encuesta.

Los instrumentos, según Hernández y Duana (2020), permiten establecer las circunstancias para la medición. El instrumento de recolección de datos a utilizar fue el cuestionario. Se aplicó dos cuestionarios, una para medir el síndrome de burnout y la segunda para medir la satisfacción laboral, ambos cuestionarios estuvieron dirigidos a los docentes de la Institución Educativa Luis Alberto Sánchez del Distrito Gregorio Albarracín Lanchipa, año 2022.

En cuanto al primer instrumento, para medir la variable de Síndrome de Burnout, se adaptó el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), de Maslach (1986) que contiene 22 ítems en forma de afirmaciones referido a los sentimientos y actitudes del docente en su institución educativa. Y para el segundo instrumento se adecuó el cuestionario SL-SPC creado por Palma (2005), en la cual se considera, para el presente estudio 20 ítems.

Ambos cuestionarios consideraron cinco respuestas y según la escala de Lickert se les otorgó la siguiente valoración:

**Tabla 1***Escala de medición*

5	4	3	2	1
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

Los instrumentos empleados en el presente trabajo de investigación fueron validados por tres profesionales expertos en la materia. Los tres expertos son profesionales que se dedican a la docencia en la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, además de dominar las variables que van a ser medidas con el cuestionario están familiarizado con el grupo poblacional al cual va dirigida la encuesta.

La validez de contenido se describe a continuación:

**Tabla 2**

*Validación de la escala de puntajes por juicio de expertos para el instrumento Síndrome de Burnout*

Expertos	Opinión	Valoración
1. Mag. Ayhuasi López, Yanet Sandy	Favorable	82,00 %
2. Mag. Sosa Espinosa, Milagros del Pilar	Favorable	98,00 %
3. Doc. Huarachi Chuquimia, Gladys	Favorable	80,00 %

*Nota:* Elaboración por el autor, basada en la ficha de los expertos.

### **Interpretación:**

La validación de los instrumentos con juicio de expertos, indica que no se ha realizado ninguna observación significativa en aspectos de forma, fondo y otros para el instrumento de Síndrome de burnout, por lo que se concluye que puede ser aplicado a la muestra piloto.

**Tabla 3**

*Validación de la escala de puntajes por los expertos para el instrumento satisfacción laboral*

<b>Expertos</b>	<b>Opinión</b>	<b>Valoración</b>
1. Mag. Ayhuasi López, Yanet Sandy	Favorable	88,00 %
2. Mag. Sosa Espinosa, Milagros del Pilar	Favorable	98,00 %
3. Doc. Huarachi Chuquimia, Gladys	Favorable	80,00 %

*Nota:* Elaboración por el autor, basada en la ficha de los expertos.

### **Interpretación:**

La validación de los instrumentos con juicio de expertos, indica que no se ha realizado ninguna observación significativa en aspectos de forma, fondo y otros para el instrumento de satisfacción laboral, por lo cual puede ser aplicado a la muestra piloto.

Del mismo modo se calculó la confiabilidad o fiabilidad de las puntuaciones de las respuestas de los instrumentos. Esta se obtuvo mediante la prueba piloto aplicada a 16 docentes de la I.E. Jorge Martorell Flores. Para la fiabilidad de la variable Síndrome de Burnout se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0,837 el cual significa que la confiabilidad es buena. La fiabilidad de la variable Satisfacción Laboral dio un coeficiente Alfa de Cronbach con un valor de 0,876 el cual significa que la confiabilidad es buena.

### **3.5. ESTRATEGIA PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS**

La recolección de la información se realizó mediante un cuestionario en físico, que se entregó a cada docente. El cuestionario responde a las dimensiones de las variables de estudio: Síndrome de burnout y satisfacción laboral. La aplicación del cuestionario se realizó de forma virtual. La información recopilada fue utilizada únicamente para el desarrollo de la investigación. Para ello, se tuvo en cuenta los protocolos de ética para investigación que tiene la UNJBG, con el propósito de cumplir con los principios éticos de todo investigador, por ello, previamente se coordinó con la Dirección de la Institución Educativa a fin de obtener el permiso correspondiente y su venia para la aplicabilidad de los instrumentos.

### **3.6. PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN Y MÉTODOS ESTADÍSTICOS DE ANÁLISIS DE DATOS**

El procesamiento de la información se realizó haciendo uso del software estadístico SPSS 25.0 como base de datos, luego se realizó el tratamiento estadístico de los datos a través de la estadística descriptiva e inferencial.

### **3.7. INSTRUMENTOS, EQUIPOS, MATERIALES E INSUMOS**

- Libros y revistas
- Computadora
- Impresiones y espiralados
- Laptop
- Internet
- USB
- Hojas de papel bond
- Fichas bibliográficas

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS**

#### **4.1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO**

Para la realización de la presente investigación, en primer lugar, se diseñaron los instrumentos de recolección de datos, un instrumento por cada variable de estudio, los mismos que fueron sometidos a juicio de expertos (validez de contenido), para obtener la validez del instrumento.

Luego de la validez de contenido, los instrumentos fueron sometidos a una prueba piloto a 16 docentes de la I.E. Jorge Martorell Flores, esto a fin de realizar el análisis de confiabilidad a los instrumentos de recolección de datos.

Después de tener la validez y confiabilidad de los instrumentos, se solicitó a la Dirección del Plantel de la Institución Educativa Dr. Luis Alberto Sánchez, el permiso correspondiente para la aplicación de los instrumentos de recolección de datos. Luego se coordinó una entrevista con la subdirectora administrativa para explicar la consistencia de los instrumentos y poder organizar la forma en la que se aplicarían dichos instrumentos.

Se desarrolló el trabajo de campo a la muestra total, es decir a los 47 docentes de la institución educativa Dr. Luis Alberto Sánchez, ante ello se les hizo una explicación de las variables de estudio y también se les explicó cuál era el objetivo del estudio, incidiendo que era estrictamente para fines académicos.

Después de la recolección de datos se desarrolló el análisis minucioso de las encuestas para verificar que todas las respuestas hayan sido respondidas. Luego de esta

verificación, se tabularon los datos de los cuestionarios en el software estadístico SPSS V.25.

Finalmente, la tabulación de datos permitió la elaboración de figuras y tablas, donde se pueden observar los resultados de la información recogida, de acuerdo a las variables de estudio: Síndrome de burnout pospandemia y la satisfacción laboral.

#### 4.1.1. *Análisis Estadístico de la Variable Síndrome de Burnout*

**Tabla 4**

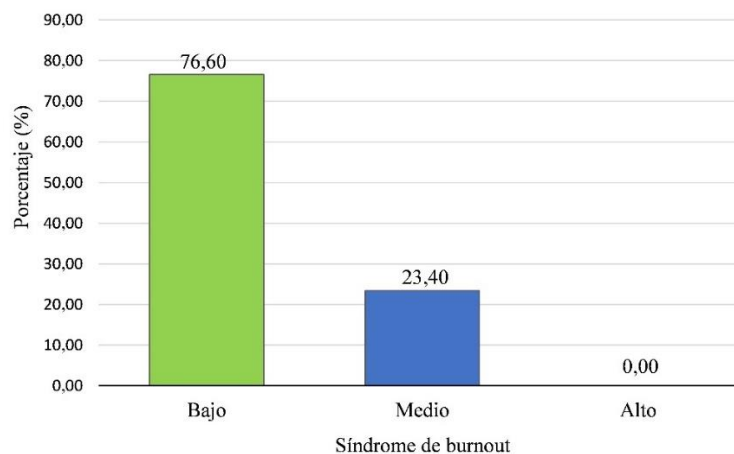
*Descripción del síndrome de burnout pospandemia en los docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez, Tacna, año 2022*

Síndrome de burnout	Docentes	
	n	%
Bajo	36	76,60
Medio	11	23,40
Alto	0	0,00
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>100,00</b>

*Nota:* Elaboración por el autor, encuesta de recolección de datos.

**Figura 3**

*Descripción del síndrome de burnout pospandemia en los docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez, Tacna, año 2022*



*Nota:* Tabla 4

## Interpretación

En la Tabla 4, se observa el nivel de percepción del síndrome de burnout pospandemia respecto de los docentes del nivel secundario de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez, donde el 76,60 % presentan un nivel bajo de síndrome de burnout, seguidamente de un 23,40 % que presenta un nivel medio y no se encontró ningún docente con un nivel de síndrome de burnout alto (0,00 %). Por tanto, se determina que la mayoría de los docentes del nivel secundario de la I.E. Luis Alberto Sánchez, no presentan el síndrome de burnout, es decir, tienen bajos niveles de agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal.

### 4.1.2. *Análisis Estadístico de las Dimensiones de la Variable Síndrome de Burnout*

**Tabla 5**

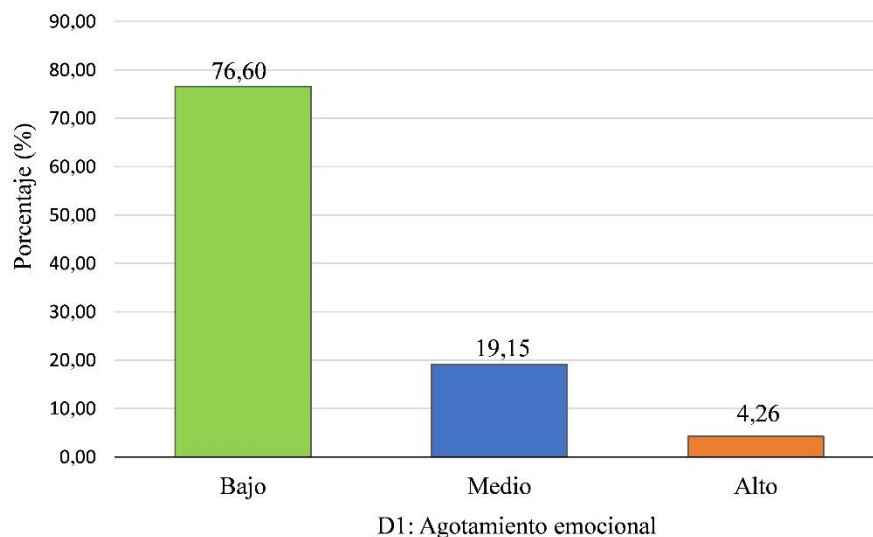
*Descripción del síndrome de burnout pospandemia en su dimensión agotamiento emocional en docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez, Tacna, año 2022*

<b>D1: Agotamiento emocional</b>	<b>Docentes</b>	
	n	%
Bajo (9-22)	36	76,60
Medio (23-29)	9	19,15
Alto (30-45)	2	4,26
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>100,00</b>

*Nota:* Elaboración por el autor, encuesta de recolección de datos.

#### Figura 4

*Descripción del síndrome de burnout pospandemia en su dimensión agotamiento emocional en docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez, Tacna, año 2022*



Nota: Tabla 5

#### Interpretación

En la Tabla 5, se observa los resultados referentes al nivel de percepción del síndrome de burnout en su componente agotamiento emocional pospandemia de los docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez, donde el 76,60 % de los encuestados presentaron un nivel bajo de agotamiento emocional, seguidamente de un 19,15 % quienes presentaron un nivel medio y un 4,26 % presentaron un nivel alto de agotamiento emocional. Por tanto, se determina que la mayoría de docentes encuestados no presentan un agotamiento emocional, es decir no sienten fastidio, abatimiento, cansancio o frustración por las funciones que realizan como docentes en su institución educativa, tampoco sienten que el trabajar con estudiantes sea tensionante o les produzca estrés.

**Tabla 6**

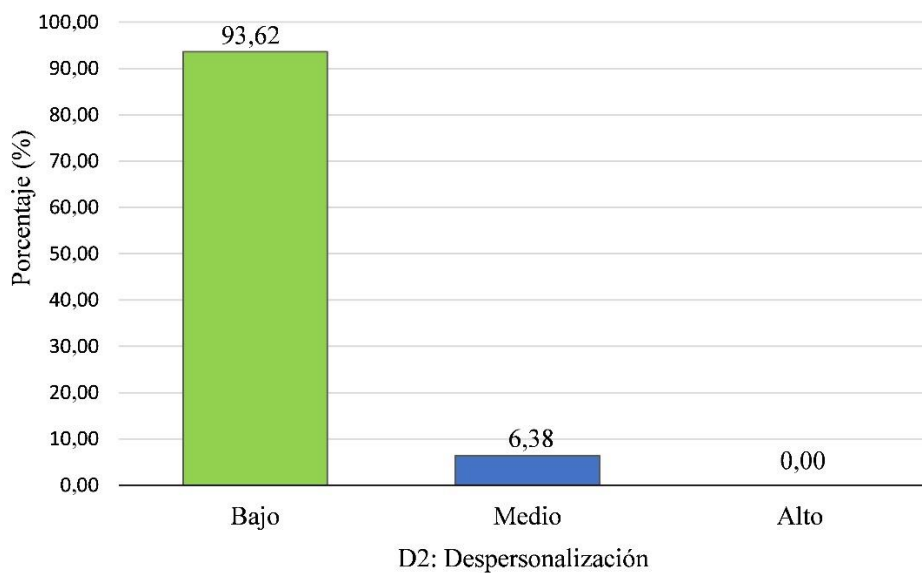
*Descripción del síndrome de burnout pospandemia en su dimensión de despersonalización en docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez, Tacna, año 2022*

<b>D2: Despersonalización</b>	<b>Docentes</b>	
	n	%
Bajo (5-12)	44	93.62
Medio (13-16)	3	6.38
Alto (17-25)	0	0.00
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>100.00</b>

*Nota:* Elaboración propia (IBM SPSS Statistics v.25).

**Figura 5**

*Descripción del síndrome de burnout pospandemia en su dimensión de despersonalización en docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez, Tacna, año 2022*



*Nota:* Tabla 6

## Interpretación

En la Tabla 6, se observa los resultados referentes al nivel de percepción del síndrome de burnout en su componente despersonalización pospandemia de los docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez, donde el 93,62 % de los encuestados presentaron un nivel bajo de despersonalización, seguidamente de un 6,38 % de docentes que presentaron este en un nivel medio y un 0,00 % es decir ningún docente presentó un nivel alto de despersonalización. Por tanto, se determina que la el mayor porcentaje de docentes no presentan el síndrome de burnout en su componente despersonalización, por lo que se puede afirmar que los docentes muestran empatía en el trato a sus estudiantes, así como demuestran una sensibilidad para sus estudiantes, así también estos resultados demuestran que los docentes muestran preocupación con lo que les sucede a sus estudiantes, dándoles la atención debida a sus estudiantes, por otro lado, estos resultados permiten afirmar que son considerados y valorados por sus colegas.

### Tabla 7

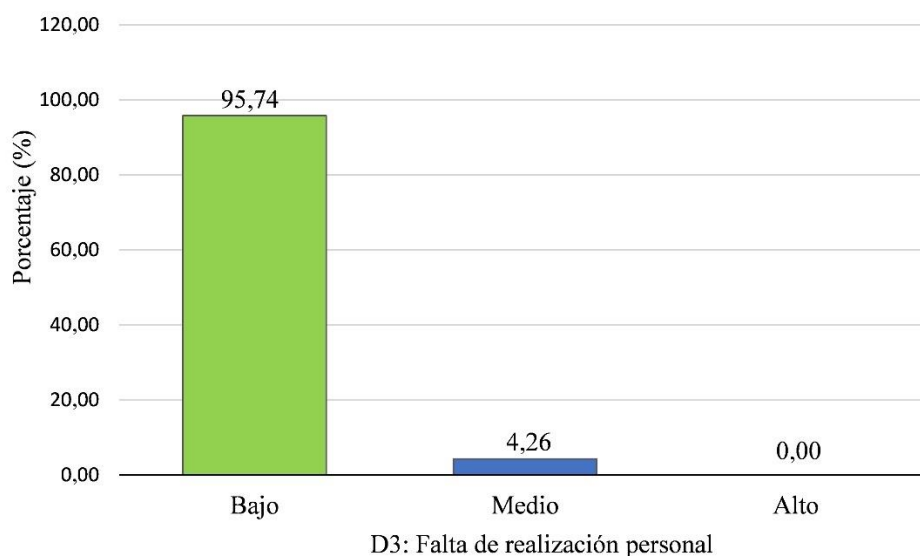
*Descripción del síndrome de burnout pospandemia en su dimensión de falta de realización personal en docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez, Tacna, año 2022*

<b>D3: Falta de Realización personal</b>	<b>Docentes</b>	
	n	%
Bajo (26-40)	45	95,74
Medio (20-25)	2	4,26
Alto (8-19)	0	0,00
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>100,00</b>

*Nota:* Elaboración por el autor. Encuesta de recolección de datos.

## Figura 6

*Descripción del síndrome de burnout pospandemia en su dimensión de falta de realización personal en docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez, Tacna, año 2022*



Nota: Tabla 7

## Interpretación

En la Tabla 7, se observa el nivel de percepción del síndrome de burnout en su dimensión falta de realización personal pospandemia de los docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez, donde el 95,74 % de los encuestados perciben la falta de realización personal en un nivel bajo, seguidamente de un 4,26 % de docentes que lo perciben en un nivel medio y un 0,00 % es decir ningún docente lo percibe en un nivel alto. Por tanto, se determina que el mayor porcentaje de docentes sienten que no presentan el síndrome de burnout en su dimensión falta de realización personal pues, al contrario, ellos se sienten muy positivos, activos, satisfechos, logrados y tratan con efectividad los problemas de los estudiantes demostrando una comprensión hacia los demás.

#### 4.1.3. Análisis Estadístico de la Variable Satisfacción Laboral

**Tabla 8**

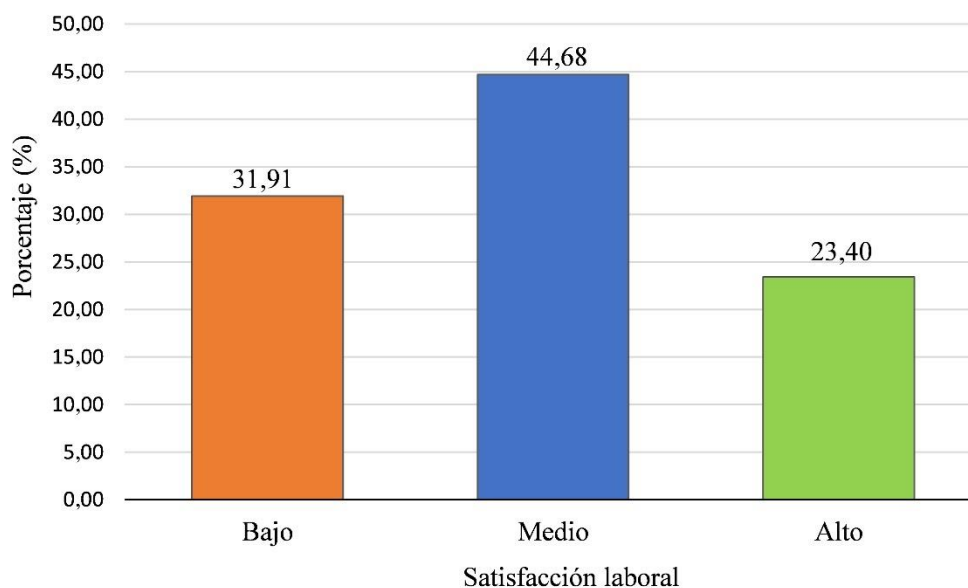
*Descripción de la satisfacción laboral en el entorno pospandemia, en docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez, Tacna, año 2022*

Satisfacción laboral	Docentes	
	n	%
Bajo (20-51)	15	31,91
Medio (52-67)	21	44,68
Alto (68-100)	11	23,40
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>100,00</b>

*Nota:* Elaboración por autor, Encuesta de recolección de datos.

**Figura 7**

*Descripción de la satisfacción laboral en el entorno pospandemia, en docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez, Tacna, año 2022*



*Nota:* Tabla 8

## Interpretación

Como se puede observar en la Tabla 8, se encuentran el nivel de percepción de la satisfacción laboral pospandemia respecto en los docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez, donde el 44,68 % presentaron un nivel medio de satisfacción laboral, seguidamente un 31,91 % presento un nivel bajo y solo un 23,40 % de docente presentaron un nivel alto de satisfacción laboral. Por tanto, se determina que la mayoría de docentes presentan medianamente un sentimiento de bienestar dentro de la institución educativa o centro de labores cuando realiza la actividad de docencia.

### 4.1.4. *Análisis Estadístico de las Dimensiones de la Variable Satisfacción Laboral*

#### Tabla 9

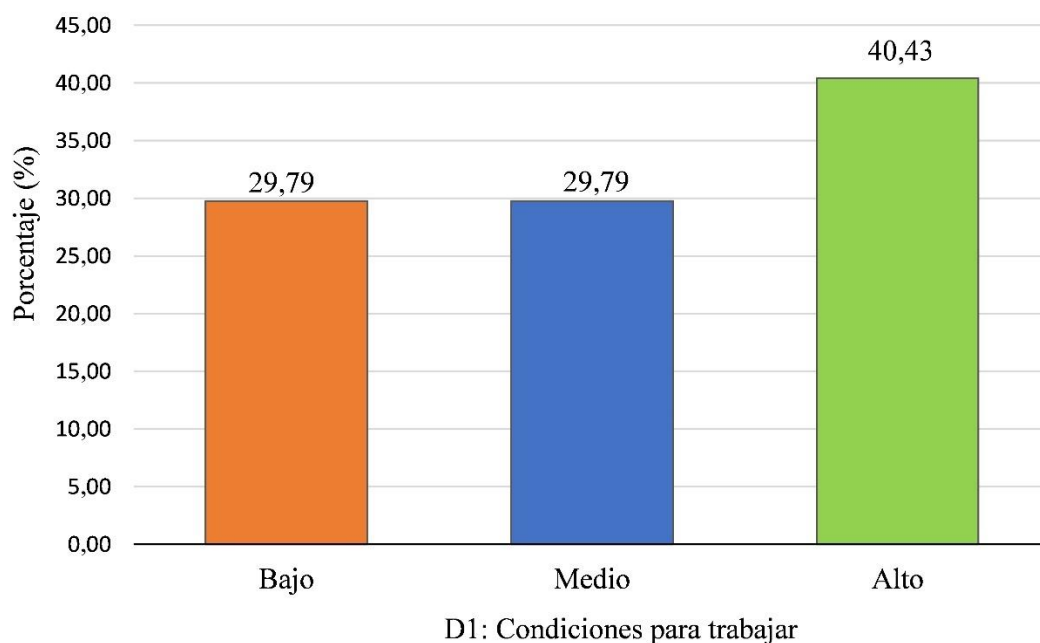
*Descripción de la satisfacción laboral en su aspecto condiciones para trabajar en el entorno pospandemia, en docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez, Tacna, año 2022*

<b>D1: Condiciones para trabajar</b>	<b>Docentes</b>	
	n	%
Bajo	14	29,79
Medio	14	29,79
Alto	19	40,43
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>100,00</b>

*Nota:* Elaboración por autor, Encuesta de recolección de datos.

### Figura 8

*Descripción de la satisfacción laboral en su aspecto condiciones para trabajar en el entorno pospandemia, en docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez, Tacna, año 2022*



Nota: Tabla 9

### Interpretación

En la Tabla 9, se observa el nivel de percepción de la satisfacción laboral en su dimensión condiciones para trabajar respecto a los docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez, donde el 40,43 % perciben en un nivel alto esta dimensión, seguidamente el 29,15 % lo percibe en un nivel medio y el 29,79 % lo perciben en un nivel bajo. Por tanto, se determina que ligeramente la mayoría de docentes precisan que la ejecución de sus tareas es buenamente concretada y el entorno en que esta se produce es el adecuado, las cuales determinan unas condiciones aceptables en el bienestar del docente.

**Tabla 10**

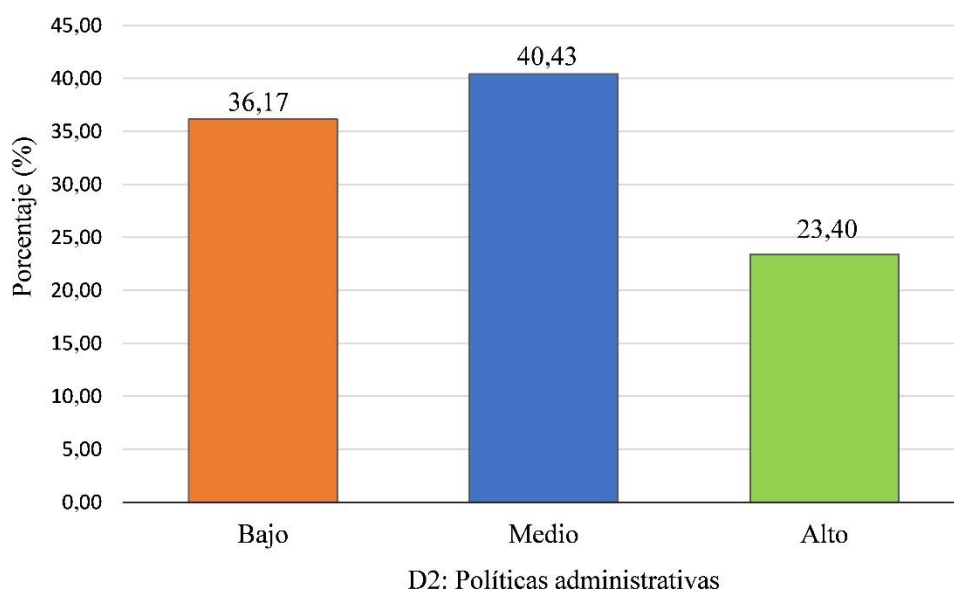
*Descripción de la satisfacción laboral en su aspecto políticas administrativas en el entorno pospandemia, en docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez, Tacna, año 2022*

<b>D2: Políticas administrativas</b>	<b>Docentes</b>	
	n	%
Bajo (9-22)	17	36,17
Medio (23-29)	19	40,43
Alto (30-45)	11	23,40
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>100,00</b>

*Nota:* Elaboración por autor, Encuesta de recolección de datos.

**Figura 9**

*Descripción de la satisfacción laboral en su aspecto políticas administrativas en el entorno pospandemia, en docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez, Tacna, año 2022*



*Nota:* Tabla 10

## Interpretación

En la Tabla 10, se observa el nivel de percepción de la satisfacción laboral en su componente políticas administrativas en los docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez, donde el 40,43 % perciben que esta dimensión se da en un nivel medio, seguidamente un 23,40 % que lo perciben en un nivel alto, mientras que el 29,79 % perciben que las políticas administrativas se dan en un nivel bajo. Por tanto, se determina que la mayoría de los docentes encuestados, es decir el 63,83 % perciben que esta dimensión de las condiciones para trabajar se da en el nivel de medio a alto. Por lo que se puede precisar que el ambiente, distribución física, normas y protocolos son los adecuados para realizar el trabajo pedagógico, se tiene en cuenta los reconocimientos y estímulos a la labor que realizan los docentes.

### Tabla 11

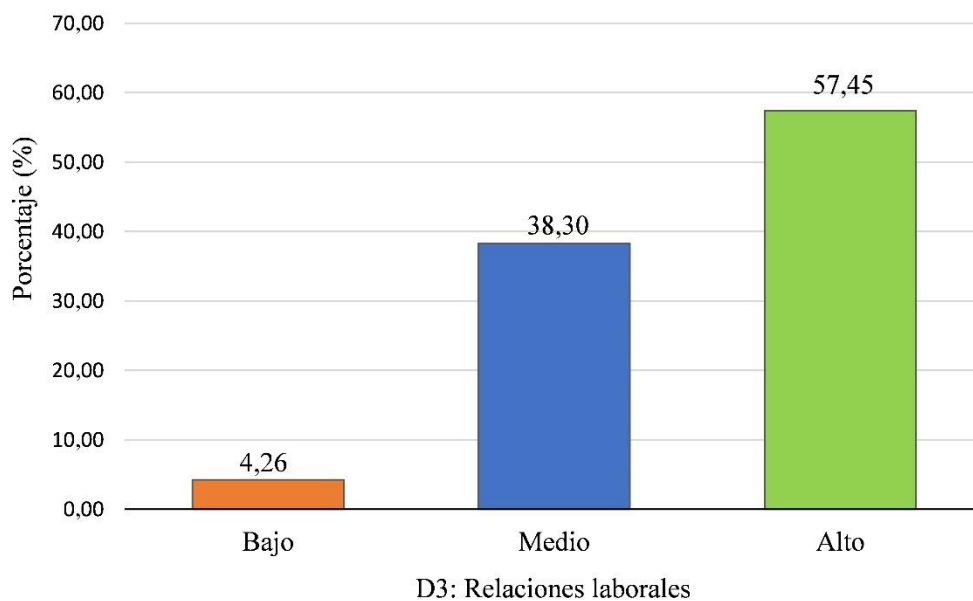
*Descripción de la satisfacción laboral en su aspecto relaciones laborales en el entorno pospandemia, en docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez, Tacna, año 2022*

D3: Relaciones laborales	Docentes	
	n	%
Bajo (5-12)	2	4,26
Medio (13-16)	18	38,30
Alto (17-25)	27	57,45
<b>Total</b>	<b>47</b>	<b>100,00</b>

*Nota:* Elaboración por autor, Encuesta de recolección de datos.

### Figura 10

*Descripción de la satisfacción laboral en su aspecto relaciones laborales en el entorno pospandemia, en docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez, Tacna, año 2022*



Nota: Tabla 11

### Interpretación

En la Tabla 11, se observa el nivel de percepción de la satisfacción laboral en su dimensión relaciones laborales en entornos pospandemia respecto en los docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez el 57,45 % perciben esta dimensión en un nivel alto, seguidamente de un 38,30 % quienes lo perciben en un nivel medio y solo el 4,26 % lo perciben en un nivel bajo. Por tanto, se determina que la mayoría de docentes encuestados precisan que las relaciones labores en su institución educativa son buenas.

**Tabla 12**

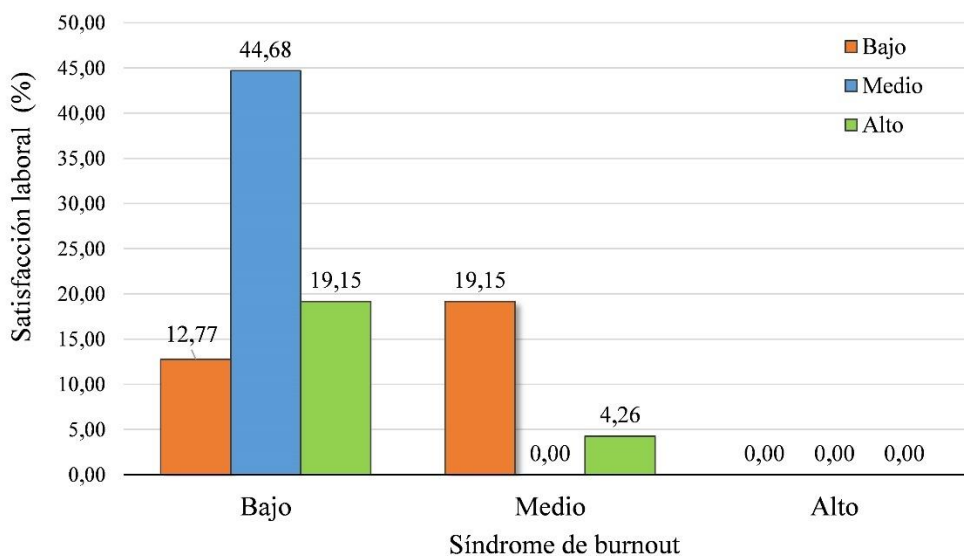
*Descripción del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el entorno pospandemia, en docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez, Tacna, año 2022*

Síndrome de burnout	Satisfacción laboral						Total	
	Bajo		Medio		Alto		n	%
	n	%	n	%	n	%		
<b>Bajo</b>	6	12,77	21	44,68	9	19,15	36	76,60
<b>Medio</b>	9	19,15	0	0,00	2	4,26	11	23,40
<b>Alto</b>	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>31,91</b>	<b>21</b>	<b>44,68</b>	<b>11</b>	<b>23,40</b>	<b>47</b>	<b>100,00</b>

*Nota:* Elaboración por autor, Encuesta de recolección de datos.

**Figura 11**

*Descripción del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el entorno pospandemia, en docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez, Tacna, año 2022*



*Nota:* Tabla 12

## **Interpretación**

En la Tabla 12, se observa que existe un grupo representativo del 19,15 % donde el docente de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez, Tacna, año 2022 presenta un nivel bajo de estrés laboral y a la vez manifestaron tener un alto nivel de satisfacción laboral, así mismo el 19,15 % presentan un nivel medio de estrés laboral y a la vez manifestaron tener un nivel bajo de satisfacción laboral, luego no se encontró ningún docente con un nivel alto de estrés laboral y que a la vez manifiesten un bajo nivel de satisfacción laboral.

De los resultados descriptivos obtenidos se concluye que hay una relación entre el estrés laboral y la satisfacción laboral del personal docente, es decir a mayor presencia de estrés laboral por parte del personal de docente este se asocia a menor presencia de satisfacción laboral y viceversa.

## **4.2. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS**

### **4.2.1. *Comprobación de Supuestos***

#### **Prueba de normalidad**

Para realizar la contrastación de hipótesis, previamente se efectuó la prueba de normalidad, esto a fin de conocer si el conjunto de datos viene de una distribución normal y así poder realizar los test de hipótesis más exactas.

Se empleó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, ya que la muestra fue mayor que 30 entonces, si los datos del nivel de significancia son menores a 0,05 se afirmaría que los datos no provienen de una distribución normal, pero si el nivel de significancia es mayor a 0,05 entonces se puede afirmar que los datos provienen de una distribución normal.

### Formulación de hipótesis para determinar la normalidad

H<sub>0</sub>: Las puntuaciones de la variable como dimensiones provienen de una distribución normal.

H<sub>1</sub>: Las puntuaciones de la variable como dimensiones no provienen de una distribución normal.

**Tabla 13**

*Prueba de Kolmogorov-Smirnov, según las variables: Síndrome de burnout pospandemia y la satisfacción laboral*

Variable/Dimensiones	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Presenta normalidad
	Estadístico	gl	Sig.	
<b>Síndrome de burnout</b>	<b>0,113</b>	<b>47</b>	<b>0,166</b>	<b>Si</b>
D1: Agotamiento emocional	0,187	47	0,000	No
D2: Despersonalización	0,268	47	0,000	No
D3: Falta de realización personal	0,119	47	0,095	Si
<b>Satisfacción laboral</b>	<b>0,162</b>	<b>47</b>	<b>0,004</b>	<b>No</b>
D1: Condiciones para trabajar	0,130	47	0,044	No
D2: Políticas administrativas	0,104	47	0,200*	Si
D3: Relaciones laborales	0,121	47	0,080	Si

\* Representa el límite inferior de la significación verdadera

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Base de datos en SPSS Ver 25.

En la Tabla 13 se observa que el p valor (Sig asintótica bilateral) respecto a las variables es menor al valor de  $\alpha$  (0,05) entonces se opta por rechazar la hipótesis nula, esto permite afirmar que los datos de las variables como las dimensiones no proceden de una distribución normal, respecto a la variable síndrome de burnout por lo cual se procederán a trabajar las pruebas estadísticas no paramétricas para la hipótesis general como para las hipótesis específicas.

#### 4.2.2. *Contrastación de Hipótesis General*

Para la contrastación de la hipótesis general se utilizó una prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman, la cual su función es buscar la relación entre dos variables numéricas y de preferencia que no cumplan con supuestos de normalidad, y a partir de esta prueba estadística decidir si existen relación significativa a un 95 % de confianza.

##### a) **Formulación de Hipótesis:**

Ho: No existe una relación significativa entre el síndrome de burnout pospandemia y la satisfacción laboral en los docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez del distrito Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna, año 2022.

Hi: Existe una relación significativa entre el síndrome de burnout pospandemia y la satisfacción laboral en los docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez del distrito Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna, año 2022.

##### b) **Establecer un nivel de significancia**

Nivel de Significancia (alfa)  $\alpha = 5 \%$

c) **Estadístico de Prueba:** Se determinó trabajar un estadístico de prueba no paramétrica “Correlación de Rho de Spearman”.

**Tabla 14**

*Resultados de la correlación Rho de Spearman, entre el síndrome de burnout pospandemia y la satisfacción laboral (puntajes directos)*

<b>Coefficiente</b>	<b>Variable</b>	<b>Correlaciones</b>	<b>Satisfacción laboral</b>
Rho de Spearman	<b>Síndrome de burnout pospandemia</b>	Coefficiente de correlación	-0,662**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	47

*Nota:* P valor = 4,1248E-7 ( $p < 0.05$ ); se concluye que se rechaza la  $H_0$

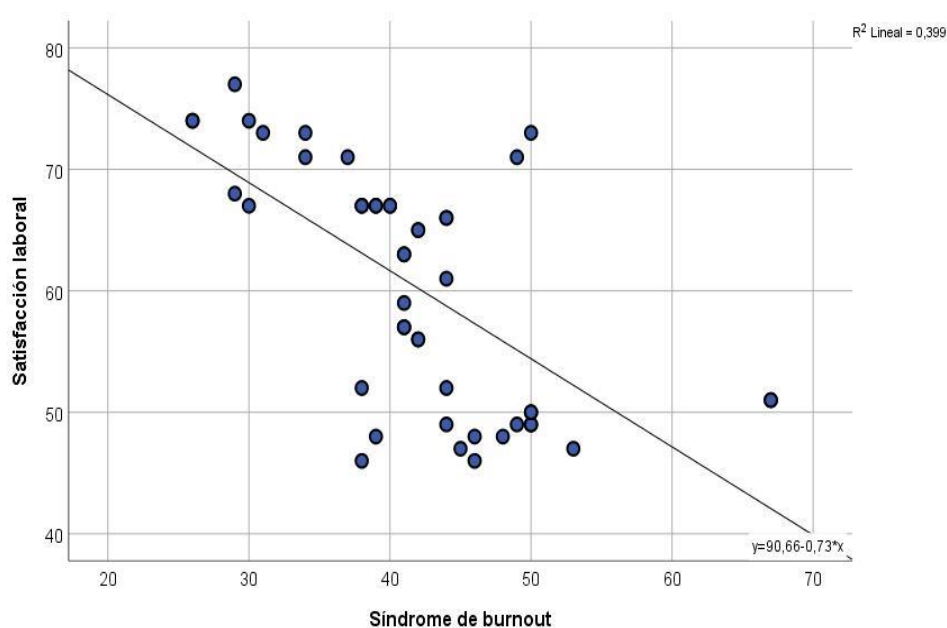
*Fuente:* Elaboración propia (IBM SPSS Statistics v.25).

### **Descripción del grado de relación entre variables**

Aplicando la correlación Rho de Spearman, se observa en la Tabla 14, que se obtuvo un coeficiente de correlación de - 0,662 y de acuerdo a la escala de valores del coeficiente correlacional, se interpreta y determina que existe una correlación negativa considerable entre la variable síndrome de burnout pospandemia y la satisfacción laboral. También de acuerdo a los valores obtenidos de la correlación, se puede observar que se tiene un p valor (Sig. = 0,00) cuyo valor es menor que  $\alpha = 0,05$  por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ), concluyendo que existe una relación significativa entre el síndrome de burnout pospandemia y la satisfacción laboral en los docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez del distrito Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna, año 2022. Describiendo así una situación compatible con la hipótesis general. Comprobando así la hipótesis del investigador.

### Figura 12

*Descripción del diagrama de dispersión entre síndrome de burnout pospandemia y la satisfacción laboral (según sus puntajes directos).*



*Nota:* Elaboración propia (IBM SPSS Statistics v.25).

### Descripción del gráfico de dispersión según puntaje directos en relación a las variables de estudio

Como se observa en la Figura 12, según el diagrama de dispersión ambas variables presentan una relación lineal negativa; es decir el diagrama tiene una tendencia descendente, a medida que se incrementa el valor de la variable síndrome de burnout esta se asocia a menores valores respecto a la variable satisfacción laboral y viceversa, esto permite afirmar la situación compatible con la hipótesis general.

**Tabla 15**

*Escala de fuerza de correlación: según la prueba paramétrica Rho de Spearman*

<b>Rango</b>	<b>Relación</b>
-0,91 a - 1,00	Correlación negativa perfecta
-0,76 a - 1,90	Correlación negativa muy fuerte
-0,51 a - 1,75	Correlación negativa considerable
-0,26 a - 1,50	Correlación negativa media
-0,11 a - 1,25	Correlación negativa débil
-0,01 a - 1,10	Correlación negativa muy débil
0,0	No existe correlación alguna entre las variables
+0,01 a +0,10	Correlación positiva muy débil
+0,11 a +0,25	Correlación positiva débil
+0,26 a +0,50	Correlación positiva media
+0,51 a +0,75	Correlación positiva considerable
+0,76 a +0,90	Correlación positiva muy fuerte
+0,91 a +1,00	Correlación positiva perfecta

*Nota:* Modificado por Mónica A. Mondragón Barrera según Artículo, tomado del libro de Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014, p.305)

**d) Lectura del P valor:**

Ho: ( $p \geq 0,5$ ) → No se rechaza la Ho

H1: ( $p < 0,05$ ) → Rechazo la Ho

$P = 4,1248E-7$ ;  $\alpha = 0,05$  →  $P < 0,05$  entonces se rechaza la Ho

**e) Decisión:**

Los resultados de la Tabla 15, muestran un valor p - valor (0,000) que es menor que el nivel de significancia (0,05). Por lo cual se rechaza Ho y se concluye con un nivel de confianza del 95 % que existe relación significativa entre el síndrome de burnout pospandemia y la satisfacción laboral en los docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez del distrito Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna, año 2022.

### 4.2.3. *Contrastación de Hipótesis Específicas*

#### **Hipótesis específica N° 01**

##### **a) Formulación de Hipótesis:**

Ho: No existe relación significativa entre el agotamiento emocional y la satisfacción laboral en entornos pospandemia en los docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez del distrito Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna, año 2022.

Hi: Existe relación significativa entre el agotamiento emocional y la satisfacción laboral en entornos pospandemia en los docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez del distrito Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna, año 2022.

##### **b) Estadístico de Prueba:**

Se determinó trabajar un estadístico de prueba no paramétrica “Correlación de Rho de Spearman”.

#### **Tabla 16**

*Análisis de correlación, entre el síndrome de burnout en su dimensión, agotamiento emocional y la satisfacción laboral (puntajes directos)*

Coeficiente	Variable	Correlaciones	<b>Satisfacción laboral</b>
Rho de Spearman	<b>D1: Agotamiento emocional</b>	Coeficiente de correlación	-0,353**
		Sig. (bilateral)	0,015
		N	47

*Nota:* P valor= 0,015 (p<0,05); se concluye que se rechaza la Ho

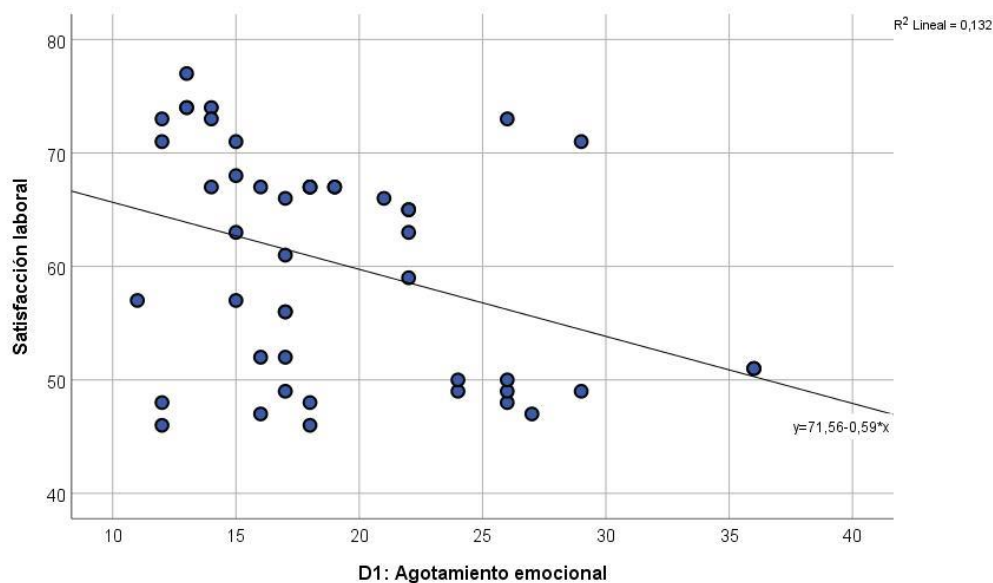
*Nota:* Elaboración propia (IBM SPSS Statistics v.25).

### Descripción del grado de relación entre la variable y dimensión

Aplicando la correlación de Rho de Spearman, se observa que se obtuvo un coeficiente de correlación de  $-0,35$  lo que, de acuerdo a la escala de valores del coeficiente correlacional, se interpreta y determina que existe una correlación negativa media, entre el síndrome de burnout en su dimensión, agotamiento emocional y la satisfacción laboral. También, de acuerdo a los valores obtenidos de la correlación, se observa el p valor (Sig. =  $0,015$ ) menor que  $\alpha = 0,05$  y por ello, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se toma la hipótesis alterna ( $H_1$ ), concluyendo que existe relación significativa entre el agotamiento emocional y la satisfacción laboral en entornos pospandemia en los docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez del distrito Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna, año 2022. Describiendo así una situación compatible con la hipótesis específica 1. Comprobando así la hipótesis del investigador.

### Figura 13

Descripción del diagrama de dispersión entre el síndrome de burnout en su dimensión, agotamiento emocional y la satisfacción laboral (puntajes directos)



Nota: Elaboración propia (IBM SPSS Statistics v.25).

### **Descripción del gráfico de dispersión según puntajes directos en relación a las variables de estudio**

Se observa en la Figura 13, el diagrama de dispersión de ambas variables de estudio, donde se presentan una relación lineal negativa; es decir, a medida que aumenta el valor de la dimensión agotamiento emocional está se asocia a menores puntajes respecto a la satisfacción laboral y viceversa, describiendo así una situación compatible con la hipótesis específica 1.

### **Hipótesis específica N° 02**

#### **a) Formulación de Hipótesis:**

Ho: No existe relación significativa entre la despersonalización y la satisfacción laboral en entornos pospandemia en los docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez del distrito Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna, año 2022.

Hi: Existe relación significativa entre la despersonalización y la satisfacción laboral en entornos pospandemia en los docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez del distrito Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna, año 2022.

#### **b) Estadístico de Prueba:**

Se determinó trabajar un estadístico de prueba no paramétrica “Correlación de Rho de Spearman”.

**Tabla 17**

*Análisis de correlación entre el síndrome de burnout en su dimensión despersonalización y la satisfacción laboral (puntajes directos)*

Coeficiente	Variable	Correlaciones	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	<b>D2: Despersonalización</b>	Coeficiente de correlación	-0,557**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	47

*Nota:* P valor= 0,000047 ( $p < 0.05$ ); se concluye que se rechaza la  $H_0$

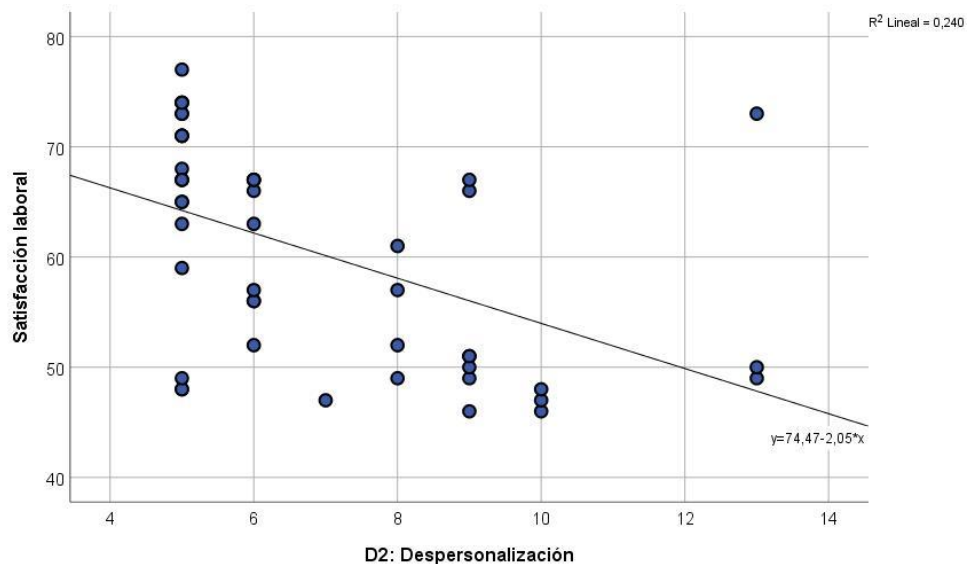
*Fuente:* Elaboración propia (IBM SPSS Statistics v.25).

### **Descripción del grado de relación entre la variable y dimensión**

Aplicando la correlación de Rho de Spearman se observa en la Tabla 17, que se obtuvo un coeficiente de correlación de -0,557 lo que, de acuerdo a la escala de valores del coeficiente correlacional, se interpreta y determina que existe una correlación negativa considerable, entre la despersonalización y la satisfacción laboral. También, de acuerdo a los valores obtenidos de la correlación, se observa que el p valor (Sig. = 0,000) es menor que  $\alpha = 0,05$  por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se toma la hipótesis alterna ( $H_1$ ), concluyendo que existe relación significativa entre la despersonalización y la satisfacción laboral en entornos pospandemia en los docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez del distrito Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna, año 2022. Describiendo así una situación compatible con la hipótesis específica 2. Comprobando así la hipótesis del investigador.

**Figura 14**

*Descripción del diagrama de dispersión entre el síndrome de burnout en su dimensión despersonalización y la satisfacción laboral (puntajes directos)*



*Nota:* Elaboración propia (IBM SPSS Statistics v.25).

### **Descripción del gráfico de dispersión según puntaje directos en relación a las variables de estudio**

Como se observa en la Figura 14, según el diagrama de dispersión ambas variables presentan una relación lineal negativa; es decir, a medida que aumenta el valor de la dimensión despersonalización está se asocia a menores puntajes respecto a la satisfacción laboral y viceversa, describiendo así una situación compatible con lo planteado en la hipótesis específica 2.

### **Hipótesis específica N° 03**

#### **a) Formulación de Hipótesis:**

Ho: No existe relación significativa entre la falta de realización personal y la satisfacción laboral en entornos pospandemia en los docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez del distrito Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna, año 2022.

Hi: Existe relación significativa entre la falta de realización personal y la satisfacción laboral en entornos pospandemia en los docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez del distrito Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna, año 2022.

**b) Estadístico de Prueba:**

Se determinó trabajar un estadístico de prueba no paramétrica “Correlación de Rho de Spearman”.

**Tabla 18**

*Análisis de correlación, entre el síndrome de burnout en su dimensión, falta de realización personal y la satisfacción laboral (puntajes directos)*

Coeficiente	Variable	Correlaciones	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	<b>D3: Falta de realización personal</b>	Coeficiente de correlación	-0,431**
		Sig. (bilateral)	0,002
		N	47

*Nota:* P valor= 0,002 ( $p < 0,05$ ); se concluye que se rechaza la  $H_0$

*Fuente:* Elaboración propia (IBM SPSS Statistics v.25).

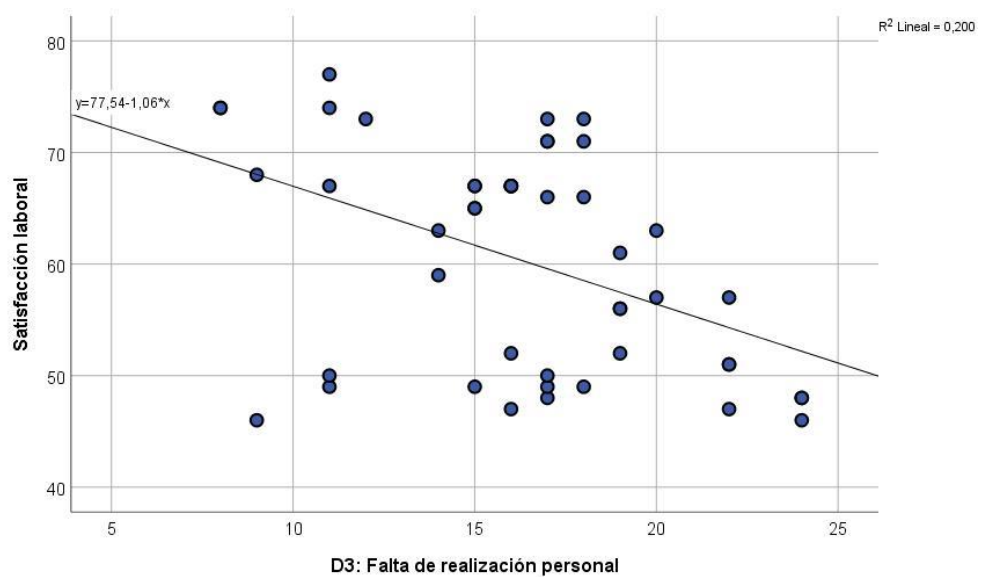
**Descripción del grado de relación entre la variable y dimensión**

Aplicando la correlación de Rho de Spearman, se observa que se obtuvo un coeficiente de correlación de -0,431 que, de acuerdo a la escala de valores del coeficiente correlacional, se interpreta y determina que existe una correlación positiva media, entre la falta de realización personal y la satisfacción laboral. También, de acuerdo a los valores obtenidos de la correlación, se puede observar que se tiene un p valor (Sig. = 0,002) cuyo valor es menor que  $\alpha = 0,05$  por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se toma la hipótesis alterna ( $H_1$ ), concluyendo que existe relación significativa entre la falta de realización personal y la satisfacción laboral en entornos pospandemia en los docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez del distrito Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna, año 2022. Describiendo así una situación

compatible con la hipótesis específica 3. Comprobando así la hipótesis del investigador.

### Figura 15

*Descripción del diagrama de dispersión, entre el síndrome de burnout en su dimensión, falta de realización personal y la satisfacción laboral (puntajes directos)*



*Nota:* Elaboración propia (IBM SPSS Statistics v.25).

### Descripción del gráfico de dispersión según puntaje directo en relación a las variables de estudio

Como se observa en la Figura 15, según el diagrama de dispersión, ambas variables de estudio presentan una relación lineal negativa; es decir, a medida que aumenta el valor de la dimensión falta de realización personal está se asocia a menores puntajes respecto a la satisfacción laboral y viceversa, describiendo así una situación compatible con la hipótesis específica 3.

## **CAPÍTULO V**

### **DISCUSIONES**

La discusión de resultados obtenidos se desarrolla tomando en cuenta los antecedentes y teorías revisadas. Los resultados fueron obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos elaborados para medir ambas variables: Síndrome de burnout pospandemia y satisfacción laboral. Los instrumentos de recolección de datos fueron sometidos a juicio de expertos y también al análisis de confiabilidad por medio del alfa de Cronbach, alcanzando 0,837 para la variable de Síndrome de burnout pospandemia y el valor de 0,876 para la variable satisfacción laboral.

En la presente investigación se plantea como objetivo general la relación que existe entre el Síndrome de Burnout pospandemia y la satisfacción laboral en los docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez del distrito Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna, año 2022 y se comprueba que existe una correlación negativa considerable entre la variable síndrome de burnout pospandemia y la satisfacción laboral, pues se concluye que existe una relación significativa entre el síndrome de burnout pospandemia y la satisfacción laboral en los docentes, pues a menor percepción del síndrome de burnout en los docentes, mayor es su satisfacción laboral y viceversa. Estos resultados permiten corroborar lo enunciado en la hipótesis general del presente trabajo de investigación.

Estos resultados coinciden con los hallados por Cortez- Silva, et al, (2021), cuyo objetivo de la investigación fue determinar la relación significativa entre la satisfacción laboral y los componente del síndrome de burnout durante el encierro por la pandemia de Covid-19, encontrando que a mayor índice de síndrome de burnout, menor es la satisfacción laboral. El autor, comprobó que existe una relación significativa inversamente proporcional. Del mismo modo, los resultados coinciden con los obtenidos por Manzano (2020), quien obtuvo como resultados que existe una

prevalencia baja del síndrome de burnout en los docentes de una Unidad Educativa en Ecuador y que el mayor porcentaje de docentes se encuentra satisfecho pues se sienten realizados, afirmando la relación inversamente proporcional. Asimismo, los resultados coinciden con los encontrados por Gonzales, (2021), quien concluye que existe una relación media y de forma inversa entre el nivel de síndrome de burnout y la satisfacción general laboral.

De igual modo, coinciden con los resultados obtenidos por Cordero y Vargas (2019) quienes concluyeron que existe una relación significativa entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas estatales y privadas de San Martín de Porres. Del mismo modo, se tiene los resultados de Jacinto (2019) quien concluye que existe relación significativa con un Rho de Spearman de 0,648, entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral docente, esto de manera inversamente proporcional. Garriazo (2021) también coincide con los resultados hallados en el presente estudio, ya que corroboró que existe relación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los docentes que trabajan de forma remota en IIEE rurales de Ayacucho. De igual modo, los resultados hallados por Tomé y Ceinos (2017) coinciden con los del presente estudio, ya que la satisfacción laboral se relaciona con el burnout de manera inversamente proporcional.

Lo descrito anteriormente permite reafirmar la relación inversamente proporcional que se dan entre las variables de estudio, llegando a evidenciar que a mayor grado de síndrome de burnout menor será la manifestación de satisfacción laboral de los trabajadores; y del mismo modo se evidencia que los maestros que tienen menor compromiso con las actividades que demande su oficio u ocupación en sus instituciones educativas evidencian mayor tendencia al desgaste psíquico. Estos resultados conllevan a afirmar que los niveles de agotamiento emocional, así como la despersonalización todo ello conducente a la realización personal y profesional deben tomarse en cuenta en una institución a fin de crear los espacios pertinentes para un buen desenvolvimiento de sus trabajadores.

Estos resultados evidencian, que a pesar que se ha vivido momentos de incertidumbre en salud, debido a la Pandemia, y a pesar que los escenarios laborales cambiaron abruptamente para el maestro, de tener que pasar de una educación presencial a una modalidad virtual, ocasionando que los maestros asumieran nuevos retos, para que luego se volviera a la modalidad presencial, donde el maestro tuvo que retomar nuevamente las exigencias de una educación presencial, en un escenario físico y en contacto con sus estudiantes, sometiéndose a nuevas normas y directivas para el desarrollo de clases. A pesar de estos cambios abruptos, los docentes asumieron su rol de manera responsable y proactiva, pues no se vieron afectados por el agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de realización personal, al contrario, demostraron sentirse laboralmente satisfechos con la labor desempeñada. Por ello, podemos afirmar que la relación de las variables es inversamente proporcional.

En cuanto al primer objetivo específico planteado para el presente estudio que fue identificar la relación entre el agotamiento emocional y la satisfacción laboral en entornos pospandemia en los docentes de la I.E. en estudio, se halló que el máximo porcentaje de los encuestados presentaron un nivel bajo de agotamiento emocional, mientras que el menor porcentaje de docentes encuestados presentaban evidencias de un nivel alto de agotamiento emocional. Con todo, se comprobó que existe una correlación negativa media, entre las variables de estudio. Estos resultados permiten concluir que existe relación significativa entre el agotamiento emocional y la satisfacción laboral en entornos pospandemia en los docentes de la Institución Educativa.

Estos resultados coinciden con los obtenidos por Faskhodi y Siyyari (2018), quien, en su investigación, encuentran que, a mayor compromiso de los trabajadores con su empresa o institución, manifestaban bajos síntomas del síndrome de burnout, y también hallaron entre sus resultados un aspecto relevante en la que afirman que los docentes que tenían más años de experiencia o trabajo manifestaban menor grado de desgaste emocional. Del mismo modo Cortez-Silva et al., (2021) corroboró que existe una relación significativa inversa y moderada entre sus variables de estudio, es decir, satisfacción laboral y agotamiento emocional. Del mismo modo, Apaza (2019)

concluye que el agotamiento emocional de los docentes se da en un bajo nivel, es decir que los docentes no perciben que se sienten emocionalmente agotados, esto se relaciona de manera inversa con el desempeño laboral, pues manifiestan tener un alto nivel de satisfacción laboral.

Por tanto, según los resultados obtenidos en el presente estudio se determina que la mayoría de docentes encuestados no presentan un agotamiento emocional, es decir no sienten fastidio, abatimiento, cansancio o frustración por las funciones que realizan como docentes en su institución educativa, tampoco sienten que el trabajar con estudiantes sea tensionante o les produzca estrés. Y como lo expresa Manzano (2020), a pesar que la profesión docente es una labor demandante de mucho compromiso, ya que exige el despliegue de habilidades y competencias intelectuales para la realización eficiente del trabajo docente, los maestros cumplen su rol en la labor docente con satisfacción.

En esta medida, la relación inversa se explicaría en el sentido siguiente: si un docente tiene bajo nivel de agotamiento emocional, es decir, no se siente cansado ni estresado, no siente fastidio, abatimiento o frustración por las funciones que realiza como docentes entonces demuestra una buena disposición para realizar su trabajo, pues trabajar con estudiantes no le resulta tensionante, demostrando así su satisfacción laboral con las labores que realiza en su institución, del mismo modo esta secuencia de relación también se da en viceversa, es decir, que a mayor agotamiento emocional, menor será la satisfacción laboral en las labores que desempeña.

En cuanto al segundo objetivo específico que fue identificar la relación entre la despersonalización y la satisfacción laboral en entornos pospandemia en los docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez del distrito Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna, año 2022, aplicando la correlación de Rho de Spearman, se observa que se obtuvo un coeficiente de correlación de  $-0,557$  lo que se interpreta y determina que existe una correlación negativa considerable, entre la despersonalización y la satisfacción laboral, y se concluye que existe relación significativa entre la

despersonalización y la satisfacción laboral en entornos pospandemia en los docentes de la Institución Educativa.

Estos resultados coinciden con los hallados por Vélez (2021), quien obtuvo como resultado que un gran porcentaje de docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud de la UNJBG, en el año 2018, presentaban un bajo nivel de despersonalización, y el mayor porcentaje de estudiantes consideraban que sus docentes tenían un buen desempeño, por lo que se demuestra que ambas variables se relacionan de manera inversamente proporcional. Del mismo modo, Apaza (2019), en la dimensión despersonalización, comprobó que el desempeño docente se evidencia en un nivel alto, lo que se relaciona significativamente con la variable desempeño docente de manera inversamente proporcional.

Estos resultados, hallados en el presente estudio, donde se evidencia que el nivel de despersonalización docentes es bajo, permiten comprobar que los docentes en su mayor porcentaje no presentan el síndrome de burnout en su componente despersonalización, es decir no tienen falta de interés con la labor docente que realizan, por lo que se puede inferir que los docentes tienen un buen trato con sus estudiantes, demuestran ser empáticos, así como demuestran tener una sensibilidad y consideración con sus estudiantes, así también estos resultados demuestran que los docentes muestran preocupación con lo que les sucede a sus estudiantes, dándoles la atención debida, por otro lado, estos resultados permiten afirmar que los docentes consideran que existe predisposición de sus colegas para realizar un buen trabajo en equipo y que además la labor que ellos ejecutan o despliegan son valorados por sus colegas.

El tercer objetivo específico fue identificar la relación entre la falta de realización personal y la satisfacción laboral en entornos pospandemia en los docentes de la I.E., y aplicando la correlación de Rho de Spearman, se obtuvo un coeficiente de correlación de -0,431 que, de acuerdo a la escala de valores del coeficiente correlacional, se interpreta y determina que existe una correlación positiva media, entre la falta de realización personal y la satisfacción laboral, es decir que existe una

relación significativa inversamente proporcional entre la falta de realización personal y la satisfacción laboral en entornos pospandemia en los docentes de la Institución Educativa.

Estos resultados coinciden con Apaza, (2019) quien halló que los docentes presentan un nivel bajo de falta de realización personal, lo que evidencia que la mayoría sí percibe que está lográndose profesionalmente, del mismo modo los resultados evidencian que a menor manifestación del síndrome de burnout en su componente falta de realización personal, mayor es el desempeño laboral. Del mismo modo, Gallardo-Lopez, et al. (2019) atendiendo a la falta de realización personal, halló que un gran porcentaje de sujetos en estudio obtuvo una puntuación de nivel medio de burnout, por lo que asevera que se aprecia mucha satisfacción acerca del trabajo que desempeñan y esto reafirma su identificación vocacional. Del mismo modo, coinciden con Velez (2021), quien halló como resultados la correlación moderada entre el desempeño laboral y la realización personal. Todos los resultados anteriores, difieren con los hallados por Carrillo (2020), pues no coinciden con los obtenidos en esta dimensión, ya que para el autor la correlación entre la realización personal y la satisfacción laboral en su mayoría no muestran correlación entre ellas.

Estos resultados permiten afirmar que es importante que la institución educativa vele por la realización personal de sus docentes, en todos los campos que tengan que ver con su desempeño laboral y personal. Esta realización permite que ellos se sientan muy positivos, activos, satisfechos, logrados lo que coadyuvará a que traten con efectividad los problemas de los estudiantes demostrando una comprensión hacia los demás.

Se sabe que el trabajo docente exige una labor demandante, pues en cada paso que dan tienen una gran responsabilidad porque se convierten, muchas veces, en un modelo a seguir. Los docentes trabajan con seres humanos, formando vidas y su desempeño tiene injerencia en la construcción de los nuevos ciudadanos y por ende en el desarrollo de una sociedad. La amplitud y dimensión de la responsabilidad que recae sobre el maestro, exige cada vez más de él. Exige una preparación constante, diálogo permanente, una buena convivencia entre otras acciones; estas tareas muchas veces

pueden ser, como se afirmó anteriormente, demandantes para el maestro y generar el estrés profesional y que luego asociado a otros síntomas establecerían los cuadros del Síndrome de Burnout.

Según los resultados obtenidos, se puede puntualizar que las instituciones educativas deben crear estrategias o políticas institucionales para velar por salud física y psicológica de los docentes. La importancia de estudiar este síndrome, según Arias, et. El., (2019), radica en que constituye una fuente de riesgo psicosocial que afecta la salud mental del profesor, con el consecuente deterioro de la salud física, pero además puede tener un impacto negativo en los estudiantes. De allí que a nivel de instituciones educativas es importante crear un ambiente laboral agradable, donde se priorice las buenas relaciones interpersonales, creando espacios para compartir, donde se pueda crear y fortalecer los trabajos en equipo y las buenas relaciones interpersonales.

## CONCLUSIONES

1. Existe una relación significativa entre el síndrome de burnout pospandemia y la satisfacción laboral en los docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez del distrito Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna, año 2022, cuya correlación rho de Spearman fue de -0,662 y de acuerdo a la escala de valores se interpreta y determina que existe una correlación negativa considerable entre las variables de estudio; además se obtuvo un p valor (Sig. = 0,000) menor que  $\alpha = 0,05$  y se acepta con el 95 % de confianza la relación significativa entre ambas variables de estudio.
2. Existe una relación significativa entre el agotamiento emocional y la satisfacción laboral en entornos pospandemia en los docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez del distrito Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna, año 2022, cuya correlación Rho de Spearman fue de -0,353 y de acuerdo a la escala de valores del coeficiente correlacional, se determina que existe una correlación negativa media entre las variables de estudio; además se obtuvo un p valor (Sig. = 0,015) menor que  $\alpha = 0,05$  por lo tanto, se acepta con el 95 % de confianza que existe una relación significativa entre el agotamiento emocional y la satisfacción laboral.
3. Existe relación significativa entre la despersonalización y la satisfacción laboral en entornos pospandemia en los docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez del distrito Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna, año 2022, cuya correlación Rho de Spearman, fue de -0,557 lo que, de acuerdo a la escala de valores del coeficiente correlacional, se determina que existe una correlación negativa considerable entre las variables de estudio; también se obtuvo un p valor (Sig. = 0,000) cuyo valor es menor que  $\alpha = 0,05$  por lo tanto, se acepta con el 95 % de confianza que existe una relación significativa entre la despersonalización y la satisfacción laboral.
4. Existe relación significativa entre la falta de realización personal y la satisfacción laboral en entornos pospandemia en los docentes de la I.E. Dr. Luis

Alberto Sánchez del distrito Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna, año 2022. La correlación Rho de Spearman que se obtuvo fue de -0,431 y de acuerdo a la escala de valores del coeficiente correlacional, se determina que existe una correlación negativa media entre ambas variables de estudio, también se obtuvo un p valor (Sig. = 0,002) menor que  $\alpha = 0,05$  por lo que se acepta con el 95 % de confianza que existe relación significativa entre la falta de realización personal y la satisfacción laboral.

## **RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda a los Directivos de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez elaborar estrategias de promoción y prevención, orientadas a fortalecer los mecanismos para afrontar emocionalmente situaciones adversas que se presentan en el trabajo docente y evitar así el desarrollo del síndrome de burnout, estas acciones deberán estar orientadas a las tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal.
  
2. Se recomienda a los directivos de la DRET y UGEL Tacna, realizar el diagnóstico necesario sobre el síndrome de burnout, en la dimensión de agotamiento emocional, a fin de prevenir o disminuir el nivel de este agotamiento en los docentes, ello deberá hacerse a través de diversos mecanismos como alianzas con especialistas o entidades comprendidas en el tema y el desarrollo de programas de fortalecimiento emocional orientados a seguir incrementando el nivel de satisfacción laboral de los docentes.
  
3. Se recomienda a los docentes de la institución educativa Dr. Luis Alberto Sánchez, a participar de las estrategias de intervención sobre la despersonalización, con la finalidad de prevenir la apatía, la insensibilidad o la indiferencia en el trato hacia los estudiantes, y buscar el fortalecimiento de pertenencia y de sentirse más integrados y realizar un trabajo en equipo.
  
4. Se recomienda a los Directivos de la Institución Educativa, gestionar acciones o políticas institucionales de reconocimiento e incentivos a fin de crear entornos de desarrollo personal y profesional de los docentes, que coadyuven a los sentimientos de satisfacción por la labor que realizan, es decir, orientarlos en su realización personal. Es necesario crear espacios y situaciones que permitan participar a los docentes según el talento o habilidad que posean.

5. Se recomienda realizar investigaciones más amplias y con diseños prospectivos, de tipo cualitativo, con grupos focales y entrevistas en profundidad, a fin de recabar información respecto a los factores de riesgo del síndrome y poder hacer intervenciones preventivas más específicas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albarracín, C., Castro, E., Quevedo, J., Síndrome de Bournout y su relación con la satisfacción laboral en docentes del área de inglés de pregrado en una Universidad Privada de Lima 2019 – I. [Tesis para optar el Grado Académico de Maestro]. <https://hdl.handle.net/20.500.12867/2319>
- Alles, M. (2013) *Las 50 herramientas de recursos humanos que todo profesional debe conocer*. Editorial Granica. Buenos Aires – Argentina.
- Álvarez, R. (2001). El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *Éxito empresarial*, (160), 1-4.
- Arévalo y Solano, (2017). *Síndrome de Burnout en docentes de la Universidad de Azuay y sus factores asociados*. Universidad de Azuay. <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/6950/1/12905.pdf>
- Arias, W., Huamaní, J. y Ceballos, K. (2019). Síndrome de Burnout en profesores de escuela y universidad: un análisis psicométrico y comparativo en la ciudad de Arequipa. *Propósitos y representaciones*, 7(3). 72-110. DOI: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.390>
- Avendaño, C. (2017). *El síndrome de burnout y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios* [Tesis de maestría]. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1517>
- Castro, M. (2019). Bioestadística aplicada en investigación clínica: conceptos básicos. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 30(1), 50–65. <https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2018.12.002>

- Carrillo, J. (2020). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes con trabajo remoto de una institución educativa privada de Moquegua 2020*. (Tesis de titulación) <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7297/Carrillo%20B%c3%a9jar%2c%20Jorge%20Lucio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiang M. y San Martín, N. (2015). *Análisis de la Satisfacción Laboral y el Desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano*. *Cienc. Trab.* 17 (54): 159 - 165.
- Coronel, C. (2015) "La satisfacción laboral y su relación con la atención al cliente en la Compañía de transporte TERMIC PERDOMO S.A." [Tesis de Titulación, Universidad Central del Ecuador] <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7269/1/T-UCE-0007-199i.pdf>
- Cortez-Silva, D., Campana, N., Huayana, N., & Aranda, J. (2021). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en. *Propósitos y Representaciones*, 9(3), e812. <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/812>
- Cruz, D., y Puentes, A. (2017). *Relación entre las diferentes dimensiones del síndrome de Burnout y las estrategias de afrontamiento empleadas por los guardas de seguridad de una empresa privada de la ciudad de Tunja*. *Psicogente*, 268-281.
- Chiang, M. y San Martín, N. (2015). *Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano*. [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S071824492015000300001&script=sci\\_arttext](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S071824492015000300001&script=sci_arttext)

- Chiang, M.; Gómez, N. & Hidalgo, J. (2017). *Job satisfaction of Chilean workers. A model of structural equations. Cuadernos de Administración*, (57), 48-60. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0120-46452017000100048&lng=en&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0120-46452017000100048&lng=en&nrm=iso&tlng=es)
- Chiang, M., Riquelme N., y Rivas, P. (2018). Relación entre satisfacción laboral, estrés laboral y sus resultados en trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia & trabajo*, 20(63), 178-186. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>
- Chinchay-Tisoc, L., Cusicanqui-Zavaleta, Martínez-Quintanilla y Valdiviezo-López (2022). Propuesta de mejora de la satisfacción laboral en el área administrativa de una empresa importadora de Lima (2020). *Innova Research Journal*. 7(1), p. 77-95. DOI: <https://doi.org/10.33890/innova.v7.n1.2022.1942>
- Díaz, C., & Barra, E. (2017) Resiliencia y satisfacción laboral en profesores de colegios municipales y particulares subvencionados de la comuna de Machalí. *Estudios Pedagógicos*. 1. p. 75 -86 . <https://scielo.conicyt.cl/pdf/estped/v43n1/art05.pdf>
- Gallardo-López, J., López-Noguero, F., y Gallardo-Vázquez, P. (2019). *Análisis del síndrome de burnout en docentes de educación infantil, primaria y secundaria para su prevención y tratamiento*. Universidad Pablo de Olavide. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7002122>
- García, M., Marín, M. y Aguayo, R. (2019). Burnout syndrome in secondary school teachers: a systematic review and meta-analysis. *Social Psychology of Education*. 22. [https://www.researchgate.net/publication/328807531\\_Burnout\\_syndrome\\_in\\_secondary\\_school\\_teachers\\_a\\_systematic\\_review\\_and\\_meta-analysis](https://www.researchgate.net/publication/328807531_Burnout_syndrome_in_secondary_school_teachers_a_systematic_review_and_meta-analysis)

- Gonzales, J. (2021). La relación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en el personal de salud. (Tesis de titulación. Universidad de Lima). [https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/13212/Gonzalez\\_Morales.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/13212/Gonzalez_Morales.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Faskhodi, A. y Siyyari, M. (2018). Dimensiones del compromiso laboral y el agotamiento de los docentes: un estudio de las relaciones entre los docentes iraníes de inglés como lengua extranjera. *Revista Australiana de Educación Docente*, 43, 78-93. Obtenido de <https://eric.ed.gov/?id=EJ1169149>
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018) Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa y mixta. México. Hill Education. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/handle/54000/1292>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, E., Montoya, A., Riveros, L., y Urbano, K., (2022) Incidencia del síndrome de burnout en pos-pandemia (covid 19) en el bienestar y calidad de vida laboral de los empleados de la empresa Acuro S.A.S de la ciudad de Bogotá. <https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/6614>
- Hinojosa - López, J. (2021). El papel mediador de la satisfacción laboral entre la calidad en los factores de trabajo y el compromiso laboral. México. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-759020220410x>
- Inayat, W. y Jahanzeb, M. (2021), Un estudio de la satisfacción laboral y su efecto en el desempeño de los empleados que trabajan en organizaciones del sector privado, Peshawar. Pakistan. <https://doi.org/10.1155/2021/1751495>
- Jalagat, R. (2016) *Job performance, job satisfaction and Motivation: A critical review of their relationship*. 5 (6) p. 36-42

- Juárez, A., (2020) Síndrome de burnout en personal de salud durante la pandemia COVID -19: un semáforo naranja en la salud mental. *Revista de la Universidad Industrial de Santander Salud*. 4(52) <https://doi.org/10.18273/revsal.v52n4-2020010>
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D. y Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 356-374.
- Li, Y., Huang, H. y Chen, Y. (2020) Organizational climate, job satisfaction, and turnover in voluntary child welfare workers. United States. <https://doi.org/10.1016/j.chilyouth.2020.105640>
- Locke, E. (1976). *The nature and consequences of job satisfaction*. Handbook of Industrial and Organizational Psychology, 1297-1349. [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj8uv\\_3n8jwAhUzIZUCHUKID-](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwj8uv_3n8jwAhUzIZUCHUKID-)
- Malander, N. (2019). Prevalencia de Burnout en docentes de nivel secundario. *Revista de Psicología*, 84-99.
- Manzano, A. (2019). Síndrome de burnout en docentes de una Unidad Educativa, Ecuador. *Revista Horizontes. Revista de investigación en Ciencias de la Educación*. 4 (16). <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v4i16.132>
- Marín, H. y Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Revista Horizonte Médico*, 4 (17), 42-52. <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v17n4/a08v17n4.pdf>
- Maslach, C. y Jackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.

- Mejía, C., Chacon, J., Enamorado - Leiva, O., Garnica, L., Chacon-Pedraza, S. García-Espinoza, Y. (2019) Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas de Medicina del Trabajo*, (28 (3), 204-2011. , <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n3/1132-6255-medtra28-03-204.pdf>
- Molina-Rodríguez, (2020) Consecuencias del síndrome de burnout en el trabajo y estrategias de prevención de riesgo para la seguridad y salud laboral. [https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/03/molina\\_noticias\\_cielo\\_n3\\_2020.pdf](https://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/03/molina_noticias_cielo_n3_2020.pdf)
- Orgambídez-Ramos, A., Pérez-Moreno, P. & Borrego-Alés, Y. (2015). Estrés de rol y satisfacción laboral: examinando el papel mediador del engagement en el trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(2), 69-77. <https://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2015.04.001>
- Organización Internacional del Trabajo (2020). *Frente a la pandemia: Garantizar la seguridad y salud en el trabajo*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_742732.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_742732.pdf)
- Organización Mundial de la Salud. (2019). El síndrome del quemado, es registrado por laOMS como enfermedad laboral. *Sociedad Española de Salud y Seguridad en el Trabajo*, 10. <https://www.sesst.org/el-sindrome-del-quemado-es-registrado-por-la-oms-como-enfermedad-laboral/>
- Palma, S. (2005) Escala de Satisfacción Laboral (SL -SPC) Manual. Lima, Perú: Editorial y comercializadora CARTOLAN EIRL.
- Serrano, O., Carriel, A. del P., & Sánchez, X. D. R. (2021). Cuestionario de burnout de Maslach (MBI-Ed) dirigido a los docentes de la Facultad de Ciencias

Sociales de la Universidad Técnica de Machala. *Sociedad & Tecnología*, 4(1), 2–12. <https://doi.org/10.51247/st.v4i1.70>

Sun JW, Bai HY, Li JH, Lin PZ, Zhang HH, Cao FL. (2017). *Predictors of occupational burnout among nurses: A dominance analysis of job stressors*. J Clin Nurs. 2017;26(23-24):4286-92

Tomé, D. y Ceinos, C. (2017) *Aproximación a la influencia de la satisfacción laboral y el conflicto de rol en el síndrome de burnout en docentes de secundaria: un estudio de caso*. Innovación Educativa, 27, 151-164. [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/2017.Burnoutenprofesoradodesecundaria.InnovacinEducativa.3989-22867-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/2017.Burnoutenprofesoradodesecundaria.InnovacinEducativa.3989-22867-1-PB%20(1).pdf)

Toro, J. (2020). *Satisfacción laboral y productividad de los trabajadores dl área de ventas de la empresa Latino Distribuciones SAC – Chiclayo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57888>

Torres, Y. (2014). *Liderazgo transformacional y síndrome de burnout en el profesorado de Instituciones Educativas de Cerro de Pasco*. [Tesis de Maestría]. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/959/TM%20CE-Ge%20T74%202015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Yslado R. y otros (2019). *Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud*. Perú. <http://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2019.v19n4.06>

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de Consistencia

El síndrome de burnout y la satisfacción laboral en entornos Covid 19 en los docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez del distrito Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna, año 2022							
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	MÉTODOS	INSTRUMENTO
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS PRINCIPAL					
¿Cuál es la relación del síndrome de burnout pospandemia y la satisfacción laboral en los docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez del distrito Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna, año 2022?	Determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout pospandemia y la satisfacción laboral en los docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez del distrito Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna, año 2022.	Existe una relación significativa entre el síndrome de burnout pospandemia y la satisfacción laboral en los docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez del distrito Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna, año 2022.	Síndrome de Burnout	AGOTAMIENTO EMOCIONAL	-Fatiga -Falta de energía	<b>Tipo:</b> Básica  <b>Diseño:</b> Descriptivo correlacional  <b>Población:</b> 52  <b>Muestra:</b> 52  <b>Técnica:</b> Encuesta	Cuestionario de Síndrome de burnout
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>		DESPERSONALIZACIÓN	-Pérdida de sensibilidad -Cinismo		
				FALTA DE REALIZACIÓN PERSONAL	-Frustración -Escasa satisfacción -Falta de motivación -Desconfianza		
A. ¿Cómo se relacionan el agotamiento emocional y la satisfacción laboral en los entornos pospandemia en los docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez del distrito Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna, año 2022?	A. Identificar la relación entre el agotamiento emocional y la satisfacción laboral en entornos pospandemia en los docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez del distrito Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna, año 2022.	A. Existe relación significativa entre el agotamiento emocional y la satisfacción laboral en entornos pospandemia en los docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez del distrito Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna, año 2022	Satisfacción laboral	CONDICIONES PARA TRABAJAR	Físicas  Motivacionales	<b>Tratamiento estadístico:</b> Descriptiva: tablas, frecuencias y gráficos. <b>Inferencial:</b> índice de correlación,	Cuestionario de Satisfacción laboral
B. ¿Cómo se relacionan la despersonalización y la satisfacción laboral en entornos	B. Identificar la relación entre la despersonalización y la satisfacción laboral en entornos	B. Existe relación significativa entre la despersonalización y la					

<p>pospandemia en los docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez del distrito Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna, año 2022?</p> <p>C. ¿Cómo se relacionan la falta de realización personal y la satisfacción laboral en entornos pospandemia en los docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez del distrito Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna, año 2022.</p>	<p>pospandemia en los docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez del distrito Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna, año 2022.</p> <p>C. Identificar la relación entre la falta de realización personal y la satisfacción laboral en entornos pospandemia en los docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez del distrito Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna, año 2022.</p>	<p>satisfacción laboral en entornos pospandemia en los docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez del distrito Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna, año 2022.</p> <p>C. Existe relación significativa entre la falta de realización personal y la satisfacción laboral en entornos pospandemia en los docentes de la I.E. Dr. Luis Alberto Sánchez del distrito Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, Tacna, año 2022.</p>		<p>POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS</p>	<p>Salarios Seguridad en el trabajo Ascenso Capacitación</p>	<p>comprobar hipótesis</p>	
<p>RELACIONES LABORALES</p>	<p>Nivel trabajadores  Con la autoridad</p>						

## **Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos: Cuestionario**

### **Cuestionario para medir el síndrome de burnout**

Estimado colega, este cuestionario se aplicará para poder recoger información sobre el síndrome de burnout, tema que se viene investigando como proyecto de la ESPG de la UNJBG. Recuerda que no contiene preguntas correctas ni incorrectas. Por favor responda con total sinceridad, además mencionarle que sus datos serán tratados de forma anónima y confidencial. Si Ud. tuviera alguna duda, pregúntele a la persona a cargo.

#### **I. INSTRUCCIONES**

A continuación, se detalla una serie de preguntas los cuales usted debe marcar con una X de acuerdo a la experiencia que usted ha tenido como docente en la institución educativa Dr. Luis Alberto Sánchez.

#### **DATOS GENERALES:**

Edad: \_\_\_\_\_ años

Sexo:      Femenino            Masculino     

Estado civil: \_\_\_\_\_

Tiempo de servicio: \_\_\_\_\_

Escala magisterial: \_\_\_\_\_

#### **ESCALA:**

- 1= Nunca
2. Pocas veces
3. Regularmente
4. Muchas veces
5. Siempre

N°	Preguntas	Nunca	Pocas veces	Regularmente	Muchas veces	Siempre
		1	2	3	4	5
	<b>CANSANCIO EMOCIONAL</b>					
1.	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo					
2.	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo					
3.	Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que ir a trabajar					
4.	Trabajar todo el día con muchos estudiantes es un gran esfuerzo, es tensionante					
5.	Me siento desgastado, cansado por mi trabajo					
6.	Me siento frustrado o aburrido en mi trabajo					
7.	Creo que estoy trabajando demasiado					
8.	Trabajar directamente con estudiantes me produce estrés					
9.	Me siento acabado, como si no pudiese dar más					
	<b>DESPERSONALIZACIÓN</b>					
10.	Creo que trato a mis estudiantes de una manera impersonal, apática					
11.	Me he vuelto más insensible con mis estudiantes desde que ejerzo esta profesión					
12.	Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente					
13.	Siento que me preocupa poco lo que le ocurre a mis estudiantes					
14.	Yo siento que los colegas que trabajan conmigo me acusan por algunos de sus problemas					
	<b>REALIZACIÓN PERSONAL</b>					
15.	Comprendo fácilmente como se sienten los demás					
16.	Trato eficazmente los problemas de los estudiantes					
17.	Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de las persona					
18.	Me siento muy activo					
19.	Puedo crear fácilmente un ambiente relajado con mis estudiantes.					
20.	Me siento plenamente satisfecho después de trabajar con mis estudiantes					
21.	He logrado muchas cosas positivas con este trabajo					
22.	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma					

Gracias por su colaboración

## **Cuestionario para medir la satisfacción laboral**

Estimado colega, este cuestionario se aplicará para poder recoger información sobre la satisfacción laboral, tema que se viene investigando como proyecto de la ESPG de la UNJBG. Recuerda que no contiene preguntas correctas ni incorrectas. Por favor responda con total sinceridad, además mencionarle que sus datos serán tratados de forma anónima y confidencial. Si Ud. tuviera alguna duda, pregúntele a la persona a cargo.

### **II. INSTRUCCIONES**

A continuación, se detalla una serie de preguntas los cuales usted debe marcar con una X de acuerdo a la experiencia que usted ha tenido como docente en la institución educativa Dr. Luis Alberto Sánchez.

#### **ESCALA:**

- 1= Nunca
2. Pocas veces
3. Regularmente
4. Muchas veces
5. Siempre

### Anexo 3. Instrumentos de Recolección de Datos: Cuestionario

#### Cuestionario para medir la satisfacción laboral

Estimado colega, a continuación, se presenta un conjunto de ítems sobre la satisfacción laboral en cual será desarrollado con fines académicos.

El desarrollo del cuestionario será de manera anónima, es decir no se tendrá en cuenta los nombres y apellidos del trabajador

Nº	Preguntas					
		1	2	3	4	5
1	El ambiente de trabajo es propicio para desarrollar mis tareas					
2	La distribución física es adecuada para la realización de mis labores.					
3	Mi entidad brinda oportunamente los elementos de bioseguridad para el desarrollo de mis labores					
4	Recibo un justo reconocimiento de mi labor de parte de mis compañeros y jefes					
5	Me hacen sentir que la tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra					
6	Recibo estímulos en reconocimiento a las tareas que realizo					
7	El salario recibido es justo en relación al trabajo y esfuerzo que realizo					
8	Me encuentro satisfecho con el salario de las horas extras					
9	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
10	La Institución Educativa nos capacita continuamente					
11	Tengo la cultura de seguir los protocolos de bioseguridad adecuadamente					
12	Siento que tengo oportunidades en mi trabajo para seguir desarrollándome					
13	Considero que tengo la oportunidad de ascender u ocupar algún cargo dentro de la institución					
14	Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo					
15	La capacitación que recibo es actualizada a las tendencias de mi labor					

16	La relación con mis colegas de la institución educativa es abierta					
17	Solemos colaborar entre los colegas para el cumplimiento de las metas o tareas					
18	El trato recibido por parte de los directivos es equitativa					
19	La Institución toma en cuenta mis aportes para la realización del trabajo					
20	Cuando se plantea un cambio, los directivos nos motivan a comprometernos participativamente					

## INFORME DE VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO PARA MEDIR EL SÍNDROME DE BURNOUT

### I.- DATOS GENERALES:


- 1.1. Apellidos y nombres del juez: Ayhuasi López, Yanet Sandy
- 1.2. Grado académico del experto: Magíster
- 1.3. Cargo e institución donde labora: UNJBG
- 1.4. Nombre del instrumento evaluado: cuestionario para medir el síndrome de burnout
- 1.5. Autor (es) del Instrumento: María Teresa Avendaño Rubín de Celis

### II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Presenta una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.				X	
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores y los ítems.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10. APLICACIÓN	Es útil, adecuado y los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Favorable (X) Desfavorable ( )

### IV. DATOS COMPLEMENTARIOS:

Validado por Juez validador: YANET SANDY AYHUASI LÓPEZ	DNI: 45062274	Lugar y Fecha: Tacna 24 de diciembre del 2022
Firma: 	Nro de celular: 974142857	e-mail: sandy1043@hotmail.com

## INFORME DE VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO PARA MEDIR EL SÍNDROME DE BURNOUT

### I.- DATOS GENERALES:


- 1.1. **Apellidos y nombres del juez:** Huarachi Chuquimia, Gladys  
 1.2. **Grado académico del experto:** Doctora en Ciencias de la Educación  
 1.3. **Cargo e institución donde labora:** UNJBG  
 1.4. **Nombre del instrumento evaluado:** Cuestionario para medir el síndrome de Burnout  
 1.5. **Autor (es) del Instrumento:** María Teresa Avendaño Rubín de Celis

### II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Presenta una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.				X	
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores y los ítems.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10. APLICACIÓN	Es útil, adecuado y los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	

III. **OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** Favorable (X) Desfavorable ( )

### IV. DATOS COMPLEMENTARIOS:

Validado por Juez validador: Gladys Huarachi Chuquimia	DNI: 00489556	Lugar y Fecha: Tacna, 23 de diciembre del 2022
Firma: 	Nro de celular: 952295172	e-mail: gladyshuarachich@gmail.com

## INFORME DE VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO PARA MEDIR EL SÍNDROME DE BURNOUT

### I.- DATOS GENERALES:


- 1.1. Apellidos y nombres del juez: MILAGROS DEL PILAR SOSA ESPINOZA  
 1.2. Grado académico del experto: Magíster  
 1.3. Cargo e institución donde labora: I.E. Daniel Alcides Carrión  
 1.4. Nombre del instrumento evaluado: CUESTIONARIO PARA MEDIR EL SÍNDROME DE BURNOUT  
 1.5. Autor (es) del Instrumento: María Teresa Avendaño Rubín de Celis

### II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4.ORGANIZACIÓN	Presenta una organización lógica.					X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.					X
6.PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.					X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.					X
8.COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores y los ítems.					X
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					X
10.APLICACIÓN	Es útil, adecuado y los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Favorable (X) Desfavorable ( )

### IV.DATOS COMPLEMENTARIOS:

Validado por Juez validador: MILAGROS DEL PILAR SOSA ESPINOZA	DNI: 45084983	Lugar y Fecha: Tacna, 12 diciembre 2022
Firma: 	Nro de celular: 952864630	e-mail: camil_33@hotmail.com

## INFORME DE VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL

### I.- DATOS GENERALES:


- 1.1. **Apellidos y nombres del juez:** Ayhuasi López, Yanet Sandy  
 1.2. **Grado académico del experto:** Magíster  
 1.3. **Cargo e institución donde labora:** UNJBG  
 1.4. **Nombre del instrumento evaluado:** Cuestionario para medir la satisfacción laboral  
 1.5. **Autor (es) del Instrumento:** María Teresa Avendaño Rubín de Celis

### II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Presenta una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.					X
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.				X	
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores y los ítems.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10. APLICACIÓN	Es útil, adecuado y los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	

III. **OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** Favorable (X) Desfavorable ( )

### IV. DATOS COMPLEMENTARIOS:

Validado por Juez validador:  YANET SANDY AYHUASI LÓPEZ	DNI: 45062274	Lugar y Fecha: Tacna 24 de diciembre del 2022
Firma: 	Nro de celular: 974142857	e-mail: sandy1043@hotmail.com

## INFORME DE VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL

### I.- DATOS GENERALES:


- 1.1. **Apellidos y nombres del juez:** Gladys Huarachi Chuquimia  
 1.2. **Grado académico del experto:** Doctora en Ciencias de la Educación  
 1.3. **Cargo e institución donde labora:** UNJBG  
 1.4. **Nombre del instrumento evaluado:** Cuestionario para medir la satisfacción laboral  
 1.5. **Autor (es) del Instrumento:** María Teresa Avendaño Rubín de Celis

### II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Presenta una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.				X	
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores y los ítems.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10. APLICACIÓN	Es útil, adecuado y los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	

III. **OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** Favorable (X) Desfavorable ( )

### IV. DATOS COMPLEMENTARIOS:

Validado por Juez validador: Gladys Huarachi Chuquimia	DNI: 00489556	Lugar y Fecha: Tacna, 23 de diciembre del 2022
Firma: 	Nro de celular: 952295172	e-mail: gladyshaurachich@gmail.com

## INFORME DE VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL

### I.- DATOS GENERALES:


- 1.1. Apellidos y nombres del juez: MILAGROS DEL PILAR SOSA ESPINOZA  
 1.2. Grado académico del experto: Magíster  
 1.3. Cargo e institución donde labora: I.E. Daniel Alcides Carrión  
 1.4. Nombre del instrumento evaluado: CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL  
 1.5. Autor (es) del Instrumento: María Teresa Avendaño Rubín de Celis

### II.- ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Regular 2	Buena 3	Muy Buena 4	Excelente 5
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4.ORGANIZACIÓN	Presenta una organización lógica.					X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad suficiente.				X	
6.PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.					X
7.CONSISTENCIA	Basado en aspecto teórico-científico.					X
8.COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores y los ítems.					X
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					X
10.APLICACIÓN	Es útil, adecuado y los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Favorable (X) Desfavorable ( )

### IV.DATOS COMPLEMENTARIOS:

Validado por Juez validador: MILAGROS DEL PILAR SOSA ESPINOZA	DNI: 45084983	Lugar y Fecha:
Firma: 	Nro de celular: 952864630	e-mail: camil_33@hotmail.com