

FACULTAD DE HUMANIDADES

Escuela Académico Profesional de Psicología

Tesis

**Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en docentes de
cuatro distritos de la provincia de Andahuaylas, 2024**

Ana Flor Bautista Ccoycca
Greace Coaquira Flores
Mirian Leydy Palomino Orihuela

Para optar el Título Profesional de
Licenciado en Psicología

Andahuaylas, 2025

Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

INFORME DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

A : Decana de la Facultad de Humanidades
DE : VERONICA NOEMI SOTELO NARVAEZ
Asesor de trabajo de investigación
ASUNTO : Remito resultado de evaluación de originalidad de trabajo de investigación
FECHA : 22 de Abril de 2025

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para informar que, en mi condición de asesor del trabajo de investigación:

Título:

Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout en Docentes de Cuatro Distritos de la Provincia de Andahuaylas, 2024.

Autores:

1. ANA FLOR BAUTISTA CCOYCCA – EAP. Psicología
2. GREACE COAQUIRA FLORES – EAP. Psicología
3. MIRIAN LEYDY PALOMINO ORIHUELA – EAP. Psicología

Se procedió con la carga del documento a la plataforma "Turnitin" y se realizó la verificación completa de las coincidencias resaltadas por el software dando por resultado 20 % de similitud sin encontrarse hallazgos relacionados a plagio. Se utilizaron los siguientes filtros:

- Filtro de exclusión de bibliografía SI NO
- Filtro de exclusión de grupos de palabras menores
Nº 20 de palabras excluidas (en caso de elegir "SI"): SI NO
- Exclusión de fuente por trabajo anterior del mismo estudiante SI NO

En consecuencia, se determina que el trabajo de investigación constituye un documento original al presentar similitud de otros autores (citas) por debajo del porcentaje establecido por la Universidad Continental.

Recae toda responsabilidad del contenido del trabajo de investigación sobre el autor y asesor, en concordancia a los principios expresados en el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos conducentes a Grados y Títulos – RENATI y en la normativa de la Universidad Continental.

Atentamente,

La firma del asesor obra en el archivo original
(No se muestra en este documento por estar expuesto a publicación)

DEDICATORIA

A mis padres, que me dieron la vida y han estado conmigo en todo momento. Gracias por apoyarme en este proceso y por creer en mí. A mis hermanas, por su amor incondicional y apoyo constante en cada paso de mi viaje. A mi mejor amiga, en agradecimiento a su paciencia y comprensión durante los momentos difíciles. A la persona a quien, mi corazón y mente le deben eterno agradecimiento. Y a mí misma, por el arduo esfuerzo y dedicación que he invertido para alcanzar este logro.

Ana Flor Bautista Ccoycca

A Dios, por la bendición del día a día; a mi madre Roxana, que gracias a su apoyo incondicional y sus consejos logré culminar mi carrera profesional; a mi hermano Lucas, que fue mi fortaleza; a mi hermana Abigail, que aunque no esté físicamente entre nosotros sé que desde el cielo me guía y nos cuida para que todo salga bien, y a mis segundos padres Lucas y Teodora, por sus enseñanzas, por encaminarme, guiarme y educarme para ser una mejor persona y una gran profesional y, en especial, a mí, por nunca rendirme.

Greace Coaquira Flores

A Dios, quien supo guiarme por el buen camino, por darme salud, paz y llenarme de mucha sabiduría; a mis padres, por brindarme su apoyo incondicional en cada momento; por la motivación constante, por ellos soy hoy lo que soy, ya que estuvieron presentes en cada paso que doy en la búsqueda de ser mejor persona y profesional.

Mirian Leydy Palomino Orihuela

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por permitirnos llegar hasta aquí, ya que con su manto sagrado nos cuidó y nos guio. A nuestros padres, que gracias a su apoyo y consejos logramos culminar nuestra carrera profesional, llegar hasta donde ahora estamos y por cuidar siempre de cada una de nosotras. A nuestra asesora, por su exigencia y transmitir en nosotras su conocimiento para culminar nuestra investigación, y en especial a la universidad por la oportunidad que nos brindó de poder realizarnos como licenciadas.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	x
CAPÍTULO I.....	12
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	12
1.1. Problemas de investigación.....	12
1.1.1. Problema general	14
1.1.2. Problemas específicos.....	14
1.2. Objetivos	15
1.2.1. Objetivo General.....	15
1.2.2. Objetivos específicos	15
1.3. Justificación e importancia de la investigación.....	15
1.3.1. Justificación teórica	15
1.3.2. Justificación social.....	15
1.3.3. Justificación metodológica	16
1.3.4. Justificación práctica	16
1.4. Limitaciones.....	17
CAPÍTULO II	18
MARCO TEÓRICO	18
2.1. Antecedentes	18
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	18
2.1.2. Antecedentes nacionales	19
2.1.3. Antecedentes locales.....	21
2.2. Bases teóricas.....	23
2.2.1. Variable 1: Satisfacción laboral	23
2.2.2. Variable 2: Síndrome de burnout	28
2.3. Marco conceptual.....	34
2.3.1. Definición de términos básicos.....	34
CAPÍTULO III.....	36
HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	36
3.1. Hipótesis.....	36
3.1.1. Hipótesis general	36
3.1.2. Hipótesis específicas.....	36

3.2. Variables.....	36
3.2.1. Definición operacional de satisfacción laboral.....	36
3.2.2. Definición operacional del síndrome de burnout.....	36
3.3. Operacionalización de las variables	37
CAPÍTULO IV	39
METODOLOGÍA	39
4.1. Método de investigación	39
4.1.1. Según el propósito extrínseco de la investigación	39
4.1.2. Según el enfoque	39
4.1.3. Según la planificación de la toma de datos.....	39
4.1.4. Diseño de investigación.....	39
4.1.5. Propósito intrínseco o nivel de investigación	40
4.2. Población y muestra	40
4.2.1 Población	40
4.2.2. Muestra	40
4.3. Técnica de recolección de datos.....	41
4.3.1. Instrumentos para la recolección de datos	41
Ficha técnica: Escala de Satisfacción laboral (SL-SPC)	41
Ficha técnica: Inventario de Burnout de Maslach (MBI)	44
4.4. Procedimiento para el recojo de información	46
4.5. Consideraciones éticas	47
4.5.1. Descripción de procedimiento de análisis.....	48
CAPÍTULO V.....	49
RESULTADOS	49
5.1. Análisis descriptivos	49
5.1.1. Variables sociodemográficas.....	49
5.1.2. Niveles de la variable satisfacción laboral.....	50
5.1.3. Niveles de la variable síndrome de burnout.....	50
5.2. Análisis inferencial.....	51
5.2.1. Prueba de normalidad	51
5.3. Análisis correlacional	51
5.3.1. Hipótesis general	51
5.3.2. Hipótesis específica 1	52
5.3.3. Hipótesis específica 2	52
5.3.4. Hipótesis específica 3	53
CAPÍTULO VI.....	54
DISCUSIÓN	54

CONCLUSIONES.....	60
RECOMENDACIONES.....	61
REFERENCIAS.....	62
ANEXOS.....	72

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de la variable satisfacción laboral	37
Tabla 2 Operacionalización de la variable síndrome de burnout	38
Tabla 3 Validez de contenido de la variable satisfacción laboral	42
Tabla 4 Estadísticos de fiabilidad de la variable satisfacción laboral	43
Tabla 5 Validez de contenido de la variable satisfacción laboral	45
Tabla 6 Estadísticos de fiabilidad de la variable síndrome de burnout	46
Tabla 7 Características de la muestra	49
Tabla 8 Niveles de la variable satisfacción laboral y sus dimensiones	50
Tabla 9 Niveles de la variable síndrome de burnout y sus dimensiones	50
Tabla 10 Prueba de normalidad de las variables	51
Tabla 11 Correlación entre satisfacción laboral y síndrome de burnout	51
Tabla 12 Correlación entre satisfacción laboral y cansancio emocional.....	52
Tabla 13 Correlación entre satisfacción laboral y despersonalización.....	52
Tabla 14 Correlación entre satisfacción laboral y realización personal	53

RESUMEN

En este estudio se analizó la correlación entre satisfacción laboral y síndrome de burnout en una muestra de 100 docentes de ambos sexos, que laboran en unidades educativas que se sitúan en cuatro distritos de la provincia de Andahuaylas – Perú, 2024. La metodología es tipo básica, con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de nivel correlacional. Además, para recolectar información se aplicó la Escala de Satisfacción Laboral “SL-SPC” (Palma, 2005; adaptado por Valdiviezo, 2016) y el Inventario de Burnout de Maslach “MBI (Maslach y Jackson, 1981; adaptado por Zamora, 2021). En los resultados descriptivos, se encontró mayor porcentaje de docentes con niveles moderados en satisfacción laboral (62%) y en burnout (60%). Además, se hallaron relaciones inversas entre satisfacción laboral con síndrome de burnout ($Rho = -.490$) y sus dimensiones como cansancio emocional ($Rho = -.378$) y despersonalización ($Rho = -.294$), pero con realización personal, la correlación fue positiva ($Rho = .462$). En conclusión, la presencia de un entorno laboral adecuado disminuye los niveles de burnout en los docentes.

Palabras clave: Satisfacción, burnout, estrés, realización, despersonalización, docentes.

ABSTRACT

In this study, the correlation between job satisfaction and burnout syndrome was analyzed in a sample of 100 teachers of both sexes, who work in educational units located in four districts of the province of Andahuaylas - Peru, 2024. The methodology is basic, with a quantitative approach, non-experimental design and correlational level. In addition, to collect information, the Job Satisfaction Scale "SL-SPC" (Palma, 2005; adapted by Valdiviezo, 2016) and the Maslach Burnout Inventory "MBI (Maslach and Jackson, 1981; adapted by Zamora, 2021) were applied. In the descriptive results, a higher percentage of teachers with moderate levels of job satisfaction (62%) and burnout (60%) was found. In addition, inverse relationships were found between job satisfaction and burnout syndrome ($Rho = -.490$) and its dimensions such as emotional exhaustion ($Rho = -.378$) and depersonalization ($Rho = -.294$), but with personal accomplishment, the correlation was positive ($Rho = .462$). In conclusion, the presence of an adequate work environment decreases burnout levels in teachers.

Keywords: Satisfaction, burnout, stress, achievement, depersonalization, teachers.

INTRODUCCIÓN

El bienestar de los docentes es un aspecto crucial en la educación, porque influye en su desempeño, estabilidad emocional y en la calidad de enseñanza. En este contexto, la satisfacción laboral y el síndrome de burnout han sido ampliamente analizados debido a su impacto en la motivación, la productividad y el clima organizacional. Mientras que la satisfacción laboral refleja el grado de conformidad con las condiciones del trabajo, el burnout representa un estado de agotamiento físico y emocional generado por el estrés prolongado. Por tanto, la interacción entre ambas variables es un problema relevante en el ámbito educativo, porque niveles elevados de agotamiento pueden afectar el bienestar y la eficacia en el ejercicio profesional.

El presente estudio se justifica porque permite comprender la relación entre satisfacción laboral y burnout en docentes de la provincia de Andahuaylas, un grupo que enfrenta diversas dificultades, como la sobrecarga de trabajo y la falta de reconocimiento. Estos factores pueden afectar su estabilidad emocional, porque inciden en la manera en que perciben su labor y su entorno; por lo que analizar esta problemática contribuirá a generar conocimiento que favorezca el diseño de estrategias orientadas a mejorar la calidad de vida docente y el ambiente laboral.

El objetivo general es examinar la relación entre satisfacción laboral y burnout en docentes de cuatro distritos de Andahuaylas. Específicamente, se busca analizar la relación entre la satisfacción laboral y las dimensiones del burnout: cansancio emocional, despersonalización y realización personal.

Para ello, se consideran modelos teóricos sobre satisfacción laboral, como el de Palma (2005), y enfoques sobre el burnout, destacando el modelo de Maslach y Jackson (2016). Desde una perspectiva metodológica, el estudio adopta un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental y de nivel correlacional. La información fue recopilada a través de la Escala de

Satisfacción Laboral (SL-SPC) y el Inventario de Burnout de Maslach (MBI), instrumentos validados que permiten medir con precisión ambas variables en la población docente.

El contenido de esta tesis fue estructurado en seis capítulos. El primer capítulo abordó el planteamiento del problema, los objetivos del estudio y su justificación; el segundo capítulo desarrolló el marco teórico, presentando conceptos fundamentales y antecedentes relevantes; el tercero incluyó la formulación de las hipótesis y la operacionalización de las variables; el cuarto describió los aspectos metodológicos, detallando el diseño, las técnicas de recolección de datos y el procedimiento empleado; el quinto capítulo presentó los resultados obtenidos a partir del análisis estadístico, mientras que el sexto integró la discusión, contrastando los hallazgos con la literatura existente. Finalmente, se incluyeron conclusiones, recomendaciones prácticas, referencias bibliográficas y anexos, donde se resaltaron los alcances del estudio, así como las limitaciones derivadas del contexto y los recursos disponibles.

Este trabajo pretendió contribuir al entendimiento de cómo los factores asociados a la satisfacción laboral pueden influir en la manifestación del burnout en los docentes, proporcionando un marco teórico y práctico para el desarrollo de estrategias que fortalezcan el entorno laboral y mitiguen los efectos del estrés crónico, promoviendo así un desempeño profesional más saludable y sostenible.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Problemas de investigación

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2021) efectuó un informe a nivel mundial, en donde los docentes evidencian una carencia de satisfacción laboral a causa de factores como remuneración, beneficios y tipo de trabajo, llegando a la conclusión que el 50% de docentes no están satisfechos laboralmente, así mismo, en países como Lituania, el 90% no está satisfechos con su entorno laboral debido a las carentes condiciones laborales de las unidades educativas, de la misma manera, en Taiwán el 24% de docentes muestran insatisfacción por el salario o beneficio económico.

Además, las condiciones laborales de los docentes se vieron profundamente afectadas durante y después de la pandemia, lo que representó un gran desafío para ellos, especialmente debido a la falta de recursos necesarios para desempeñar su labor de manera efectiva. En la región de América Latina y el Caribe, más del 40% de los países no proporcionaron recursos específicos para apoyar a los docentes. Como alternativa, el 80% de las naciones recurrió a la transmisión de programas educativos a través de la televisión o la radio, mientras que solo 8 de los 29 países distribuyeron dispositivos tecnológicos para facilitar una mejor enseñanza (Comisión Económica para América Latina, 2020).

En el Perú, el Ministerio de Educación (MINEDU, 2020) encuestó a docentes de instituciones educativas de básica regular, en donde hallaron que el 75% están insatisfechos con su jubilación a futuro, así mismo, el 20% no están satisfechos con las condiciones del colegio para efectuar su labor como profesor, además, en Arequipa, existe un mayor índice de insatisfacción laboral (30%) a causa de las condiciones que brinda la institución educativa para desarrollar sus funciones de enseñanza.

Por otro lado, el estrés laboral en los docentes ha alcanzado niveles preocupantes debido a la creciente demanda de competencias y responsabilidades, junto con la insuficiente preparación para enfrentar retos educativos complejos. Conforme a ello, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2020) refiere que solo el 81% de los docentes de primaria y el 78% de secundaria a nivel global cumplen con las calificaciones mínimas requeridas, lo que refleja una preparación limitada para abordar adecuadamente las exigencias actuales. Además, más del 60% de los países brindan capacitación en el uso de tecnologías de la información y la comunicación, pero menos de un tercio ofrece apoyo psicosocial para los docentes, lo que aumenta el riesgo de burnout. Esta situación se agrava debido a la carga laboral excesiva, la falta de recursos adecuados y el desánimo de los docentes, lo que impacta negativamente tanto en su bienestar como en la calidad de la enseñanza.

Así mismo, el estrés en los docentes ha aumentado notoriamente, especialmente durante y después de la pandemia. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022), la recuperación del mercado laboral se ha visto afectada por múltiples crisis económicas y geopolíticas, generando desigualdades y precarización laboral. Esta situación ha tenido un impacto directo en la salud mental de los docentes, quienes enfrentan dificultades como agotamiento emocional, falta de motivación, y problemas para mantener una buena calidad de vida laboral. De hecho, se estima que en 2022 las condiciones laborales han resultado en un déficit del 1.5% en la cantidad de horas de trabajo a nivel mundial, equivalente a 40 millones de empleos a tiempo completo.

A nivel nacional, las docentes mujeres presentaron niveles de estrés más elevados, alcanzando un 65%, mientras que los hombres experimentaron un 52.4%. Además, los principales malestares vinculados con el estrés en los docentes incluyen dificultades para dormir, inestabilidad en la realización de actividades cotidianas, falta de motivación para llevar a cabo tareas, problemas en la comunicación con los demás y el descuido de la imagen y el

aspecto personal. Por último, en 2021, un 76.5% de docentes mujeres y un 23.5% de docentes hombres fueron atendidos por indicadores de estrés relacionados con su salud mental, lo que evidencia la magnitud del problema (Grupo de Investigación en Psicología Comunitaria PUCP y Ministerio de Educación, 2021).

Del mismo modo, el estrés laboral en los docentes de Apurímac es una problemática significativa, tal como lo revela Castañeda y Ttito (2023) quienes encontraron que el 90% de los docentes encuestados reportaron niveles elevados de estrés laboral y el 10% indicó niveles regulares, esta presencia de estrés impacta negativamente su calidad de vida, ya que el 80% de los docentes manifiestan tener una calidad de vida deficiente.

En Andahuaylas, Sánchez y Maucaylle (2023) reportaron que el 40% de los docentes evaluados se encuentran en un nivel de satisfacción promedio, mientras que un 68% de ellos se sienten insatisfechos en la dimensión de reconocimiento personal y/o social, estos datos reflejan que, aunque existen aspectos positivos, la falta de reconocimiento impacta de manera significativa en el bienestar y la motivación de los docentes, lo cual puede influir negativamente en su desempeño.

1.1.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de cuatro distritos de la provincia de Andahuaylas, 2024?

1.1.2. Problemas específicos

PE1. ¿Cuál es la relación entre satisfacción laboral y cansancio emocional en docentes de cuatro distritos de la provincia de Andahuaylas, 2024?

PE2. ¿Cuál es la relación entre satisfacción laboral y despersonalización en docentes de cuatro distritos de la provincia de Andahuaylas, 2024?

PE3. ¿Cuál es la relación entre satisfacción laboral y realización personal en docentes de cuatro distritos de la provincia de Andahuaylas, 2024?

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo General

Determinar la relación entre satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de cuatro distritos de la provincia de Andahuaylas, 2024

1.2.2. Objetivos específicos

OE1. Establecer la relación entre satisfacción laboral y cansancio emocional docentes de cuatro distritos de la provincia de Andahuaylas, 2024.

OE2. Analizar la relación entre satisfacción laboral y despersonalización en docentes de cuatro distritos de la provincia de Andahuaylas, 2024.

OE3. Identificar la relación entre satisfacción laboral y realización personal en docentes de cuatro distritos de la provincia de Andahuaylas, 2024.

1.3. Justificación e importancia de la investigación

1.3.1. Justificación teórica

Este estudio tiene como objetivo explorar la relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de burnout en docentes de cuatro distritos de la provincia de Andahuaylas. Comprender esta relación es fundamental, ya que los resultados servirán como base para futuras investigaciones y para el desarrollo de estrategias que promuevan el bienestar docente.

La investigación se justifica por la falta de análisis específico en esta población, ya que las condiciones laborales de los docentes en la provincia pueden ser desafiantes y afectar tanto su satisfacción como su salud emocional. Además, los datos obtenidos proporcionarán información valiosa para que las autoridades educativas diseñen políticas y medidas que mejoren el entorno laboral docente.

1.3.2. Justificación social

Este estudio es fundamental porque aborda el bienestar de los docentes, quienes desempeñan un papel esencial en la formación de futuras generaciones. La satisfacción laboral

y el manejo del burnout no solo impactan la calidad de vida de los docentes, sino también el ambiente educativo y, por ende, el desarrollo de los estudiantes.

Al generar información relevante sobre estas problemáticas, la investigación puede impulsar acciones para mejorar las condiciones laborales en las escuelas, promoviendo así un entorno más saludable. Además, los resultados serán útiles para sensibilizar a la comunidad educativa, las familias y las autoridades locales sobre la importancia de apoyar a los docentes, lo que puede contribuir a fortalecer la cohesión social y la calidad educativa en la provincia de Andahuaylas.

1.3.3. Justificación metodológica

Este estudio utiliza un enfoque cuantitativo y emplea la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) y el Inventario de Burnout de Maslach (MBI), ambos instrumentos validados y ampliamente utilizados en investigaciones relacionadas con el ámbito laboral. Cabe destacar que, la elección de estos instrumentos asegura que los datos recolectados serán confiables y válidos para medir de manera precisa las variables del estudio.

El MBI permite evaluar de manera específica el grado de agotamiento emocional, despersonalización y la percepción de realización personal, mientras que la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) mide diferentes aspectos del bienestar laboral. Además, la aplicación de estos cuestionarios en el contexto docente aportará datos importantes para validar su uso en poblaciones similares y fortalecer sus propiedades psicométricas.

1.3.4. Justificación práctica

Este estudio es fundamental, ya que proporcionará información valiosa para mejorar las condiciones laborales y el bienestar emocional de los docentes en la provincia de Andahuaylas.

Además, los resultados podrán ser utilizados por las autoridades educativas y los directores escolares para implementar estrategias que reduzcan los efectos del burnout, como capacitaciones en manejo del estrés y programas de reconocimiento profesional.

Asimismo, los docentes se beneficiarán al identificar los factores que influyen en su satisfacción laboral, lo que les permitirá adoptar medidas para mejorar su salud laboral y su desempeño. Finalmente, este estudio contribuirá a mejorar la calidad educativa, ya que un mayor bienestar docente se traduce en un ambiente de aprendizaje más positivo para los estudiantes.

1.4. Limitaciones

Entre las principales limitaciones del estudio se incluye el uso de un diseño no experimental, que impide establecer relaciones causales entre satisfacción laboral y el síndrome de burnout. Además, al centrarse únicamente en docentes de cuatro distritos de la provincia de Andahuaylas, los resultados no pueden ser generalizados a otras regiones o contextos. También puede existir sesgo en las respuestas, ya que los datos se recopilan a través de cuestionarios autoinformados, lo que podría influir en la precisión de la información proporcionada.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Espinoza (2023) desarrolló un estudio con el objetivo de determinar la relación entre satisfacción laboral y desgaste profesional. La muestra fue de 109 docentes de colegios adventistas de Chile. El método fue correlacional con diseño no experimental, además, emplearon el Cuestionario OIT-OMS y la Escala General de Satisfacción laboral. En los hallazgos descriptivos de estrés, prevaleció el nivel bajo (71.5%) y satisfacción laboral predominó el nivel alto (76.2%), en los resultados generales, el estrés laboral se relaciona inversamente con satisfacción laboral ($\rho = -.534$) y sus factores intrínsecos ($\rho = -.494$) y extrínsecos ($\rho = -.532$).

Alamdarloo & Mohsenifar (2023) determinaron la relación del estrés y satisfacción laboral con predicción del burnout. La muestra fue 136 docentes de educación especial con edades entre 23 a 57 años de Irán. El método fue correlacional con diseño no experimental, además, aplicaron el Inventario MBI, Cuestionario JSQ y el Cuestionario MSQ. Según los resultados, existe relación entre satisfacción laboral con estrés y burnout ($r = -.513, -.302$).

Franciosi et al. (2023) estudiaron la relación entre satisfacción laboral y síndrome de burnout. La muestra fue 59 profesores de educación física de colegios municipales y estatales de Brasil. El método fue correlacional con diseño no experimental, conjuntamente aplicaron la Escala QVT-PEF y la Escala ECB. Los resultados revelaron que satisfacción laboral se correlaciona con las dimensiones de burnout como agotamiento emocional ($\rho = -.562$), deshumanización ($\rho = -.458$) y decepción en trabajar ($\rho = -.454$). Así mismo, reportaron relaciones inversas entre las dimensiones de satisfacción laboral (remuneración, condiciones de trabajo, autonomía en el trabajo, progresión profesional, integración laboral, leyes y

estándares en el trabajo, trabajo y ocio y relevancia social en el trabajo) con las dimensiones de burnout (agotamiento emocional, deshumanización y decepción en trabajar) ($p < 0.05$).

Salazar et al. (2023) desarrollaron un estudio con el propósito de establecer la relación entre satisfacción laboral, actitud frente al cambio y burnout. La muestra fue 117 profesores de diversos establecimientos educativos de Chile. El método fue correlacional con diseño no experimental, así mismo, emplearon el Inventario MBI, el Cuestionario S20/23 y la Escala Actitudes ante el Cambio Organizacional. Los resultados reportaron que las dimensiones de satisfacción laboral (satisfacción intrínseca, con las prestaciones recibidas, con el entorno físico, con la supervisión y participación) se correlaciona negativamente con agotamiento emocional y despersonalización de burnout, sin embargo, se correlaciona positivamente con realización personal ($p < 0.05$).

Campiño y Muñoz (2020) analizaron la relación entre satisfacción laboral y estrés. La muestra fue 90 docentes de un colegio público. La metodología fue correlacional con diseño no experimental, y aplicaron la Escala SL-ARG y el Cuestionario de Estrés laboral. En los hallazgos predominó el nivel regular en condiciones de trabajo (47%), comunicación (38%), beneficios y remuneraciones (44%), supervisión (50%) y cargo de trabajo (44%), y en cuanto el nivel de estrés laboral prevaleció el alto (28%). Por último, no reportaron correlación estadística entre el estrés laboral con las dimensiones de satisfacción laboral ($p > 0.05$).

2.1.2. Antecedentes nacionales

Coayla y Juarez (2023) desarrollaron un estudio con el objetivo de analizar la relación entre estrés laboral y satisfacción laboral. La muestra fue 68 docentes que enseñan desde educación inicial hasta secundaria en un colegio de Moquegua. El método fue correlacional con diseño no experimental, adicionalmente, aplicaron el Inventario MBI y la Escala SL-ARG. En los resultados hallaron correlación entre satisfacción laboral con estrés laboral ($\rho = -.493$), así como también con despersonalización ($\rho = -.546$), realización personal ($\rho = -.249$) y

cansancio emocional ($\rho = -0.476$). Además, se encontró mayor porcentaje del nivel alto en estrés laboral (57%) y satisfacción (46%).

Blanco (2022) implementó un estudio con el fin de hallar la relación entre satisfacción laboral y estrés. La muestra fue 49 docentes de un colegio nacional de Abancay. El método fue correlacional con diseño no experimental, adicionalmente, aplicaron el Test SL- ARG y el Inventario MBI. En los resultados satisfacción laboral se correlacionó con estrés ($\rho = -0.624$) y sus dimensiones como agotamiento ($\rho = -0.488$), despersonalización ($\rho = -0.655$) y realización personal ($\rho = 0.536$), así mismo, estrés laboral se correlacionó con condiciones de trabajo ($\rho = -0.744$), remuneración ($\rho = -0.594$), relaciones humanas ($\rho = -0.509$), comunicación ($\rho = -0.524$) y puesto de trabajo ($\rho = -0.531$). Además, predominó el nivel moderado en estrés (46.9%) y satisfacción laboral (55.1%).

Cortez et al. (2021) estudiaron la relación entre satisfacción laboral y burnout. La muestra fue 205 docentes que enseñan desde educación inicial hasta secundaria de Moyobamba. El método fue correlacional con diseño no experimental, además, emplearon la Escala ESLA y el inventario MBI. Los resultados reportaron relación entre satisfacción laboral con las dimensiones de burnout como despersonalización ($\rho = -0.252$), agotamiento emocional ($\rho = -0.315$) y realización personal ($\rho = -0.254$). Además, se encontró un alto porcentaje de docentes con niveles altos de satisfacción laboral (35.1%), en cuanto al burnout, predominó el nivel alto en realización personal (36.6%) y agotamiento emocional (37.6%), pero en despersonalización prevaleció el nivel bajo (48.3%).

Mostacero y Francesqui (2021) investigaron la relación entre estrés y satisfacción laboral. La muestra fue 332 docentes de educación básica regular de diversas regiones del Perú. El método fue correlacional con diseño no experimental, y se aplicó la Escala ESL-VD y la Escala OIT-OMS. Los resultados revelaron relación inversa entre estrés y satisfacción laboral ($\rho = -0.272$), así como también con la dimensión condiciones de vida asociados al trabajo ($\rho = -0.228$), realización personal ($\rho = -0.271$), diseño de trabajo ($\rho = -0.254$) y promoción y

superiores ($\rho = -.199$). Además, identificó mayor porcentaje de docentes con nivel medio de estrés laboral (49.7%) y satisfacción laboral (44.9%).

Cárdenas (2021) realizó un estudio con el objetivo de determinar la relación entre burnout y satisfacción laboral. La muestra fue 48 docentes de primaria y secundaria de un colegio de Arequipa. El método fue correlacional con diseño no experimental, además, aplicaron el Inventario MBI y la Escala SLARG. Los hallazgos indican que existe relación entre satisfacción laboral con burnout ($\rho = -.348$) y sus dimensiones como cansancio emocional ($\rho = -.336$), despersonalización ($\rho = -.311$) y falta de realización personal ($\rho = -.311$). Así mismo, burnout se correlaciona con significación de la tarea ($\rho = -.435$), condiciones de trabajo ($\rho = -.232$) y reconocimiento personal y/o social ($\rho = -.299$). Según los niveles, en satisfacción laboral prevaleció el nivel alto (94%) y en burnout predominó el nivel bajo (93.8%).

2.1.3. Antecedentes locales

Tello y Nailéa (2023) estudiaron los niveles predominantes de burnout. La muestra fue de 100 docentes de primaria con edades entre 26 a 68 años que laboran en un colegio de Apurímac. El método fue descriptivo, y aplicaron el inventario MBI. Los resultados indican que el 35% de los docentes tienen niveles altos de burnout, el 19% un nivel medio y el 46% un nivel bajo. Además, se encontraron diferencias significativas según la edad, años de experiencia y percepción sobre su adaptación a la modalidad virtual ($p < 0.05$).

Castañeda y Tito (2023) investigaron la relación entre estrés laboral y calidad de vida. La muestra fue de 40 docentes de ambos sexos de un colegio de Apurímac. La metodología fue correlacional con diseño no experimental, y aplicaron el inventario MBI y la escala de calidad de vida. En los hallazgos, el 90% reportaron alto estrés laboral y el 10% evidencian un nivel medio. Además, encontraron que el 80% manifiestan niveles malos en la calidad de vida y el 20% presentan un nivel regular. Por último, hallaron relación entre estrés laboral y calidad de vida ($p < 0.05$).

Sánchez y Maucaylle (2023) estudiaron la relación entre satisfacción laboral y clima organizacional. La muestra fue 25 docentes de ambos sexos de educación secundaria de un colegio de Andahuaylas. La metodología fue correlacional con diseño no experimental, y los instrumentos empleados fueron la Escala CL-SPC y la Escala SL-SPC. En los resultados encontraron que la mayoría de los evaluados tienen niveles regulares de clima organizacional (56%) y en satisfacción laboral predominó el nivel satisfecho (40%) y muy satisfecho (40%). Por otro lado, hallaron relación entre satisfacción laboral y clima organizacional ($\rho = .477$), así mismo, satisfacción laboral se correlacionó con autorrealización ($\rho = .444$), involucramiento laboral ($\rho = .428$), supervisión ($\rho = .432$) y comunicación ($\rho = .489$).

Blanco (2022) implementaron un estudio con el fin de hallar la relación entre satisfacción laboral y burnout. La muestra fue 49 docentes de un colegio nacional de Abancay. El método fue correlacional con diseño no experimental, adicionalmente, aplicaron el Test SLARG y el Inventario MBI. En los resultados satisfacción laboral se correlacionó con estrés ($\rho = -.624$) y sus dimensiones como agotamiento ($\rho = -.488$), despersonalización ($\rho = .655$) y realización personal ($\rho = .536$), así mismo, estrés laboral se correlacionó con condiciones de trabajo ($\rho = -.744$), remuneración ($\rho = -.594$), relaciones humanas ($\rho = .509$), comunicación ($\rho = -.524$) y puesto de trabajo ($\rho = -.531$). Además, predominó el nivel moderado en estrés (46.9%) y satisfacción laboral (55.1%).

Huamani (2021) establecieron la relación entre afrontamiento del estrés y bienestar psicológico. La muestra fue 60 docentes de ambos sexos que laboran en colegios de Apurímac. El método fue correlacional de diseño no experimental, y para recolectar datos emplearon el cuestionario COPE y la escala BIEPS-A. En los resultados, predominó el nivel alto de bienestar psicológico con 42.8%. Además, halló relación entre bienestar psicológico con los estilos de afrontamiento del estrés, las estrategias del estilo de afrontamiento del estrés enfocado en el problema, enfocado en la emoción y enfocado en la evitación ($p < 0.05$).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Variable 1: Satisfacción laboral

2.2.1.1. Definiciones de satisfacción laboral

En cuanto la definición, Palma (2005) menciona que es el estado de bienestar que un trabajador experimenta en su entorno de trabajo. Este concepto refleja la valoración subjetiva que cada empleado realiza sobre su experiencia laboral, tomando en cuenta el significado que atribuye a sus tareas, así como las relaciones que mantiene con sus superiores y compañeros. Además, incluye su percepción de justicia y equidad en el ambiente laboral.

Según Judge et al. (2020) la satisfacción laboral se define como un estado de competencia en el trabajo que el empleado valora en función de su relación con el empleador, las condiciones laborales y las demandas del puesto. Este estado se basa en las experiencias laborales previas y en la percepción subjetiva de cada trabajador sobre su valor en su puesto. Por lo tanto, el concepto hace referencia a la actitud que cada empleado desarrolla hacia su trabajo.

Del mismo modo, Ali y Anwar (2021) refieren que la satisfacción laboral en el ámbito educativo y administrativo se puede interpretar como un estado de satisfacción que se experimenta en el entorno de trabajo. En este contexto, cada empleado siente orgullo por su desarrollo profesional y se realiza al alcanzar sus metas personales. De esta manera, dicho estado no solo fomenta una mayor eficiencia laboral, sino que también contribuye al bienestar de todos los trabajadores y promueve el crecimiento de las instituciones.

Además, se trata de una evaluación emocional individual que cada trabajador realiza sobre la actividad que desempeña y los resultados que obtiene. Esta valoración incluye un análisis de los reconocimientos otorgados por la institución o equipo de trabajo, así como las oportunidades de crecimiento dentro de la organización y la adquisición de nuevas habilidades que resulten beneficiosas para futuras situaciones laborales (Moro et al, 2021).

Por su parte, Castro et al. (2021) señala que la satisfacción laboral es un elemento clave en el ámbito organizacional, ya que de ella dependen las decisiones que cada individuo toma en relación con sus motivaciones, el esfuerzo que dedica y su nivel de compromiso con la empresa, así como la responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones. Asimismo, esta satisfacción influye directamente en el bienestar de los trabajadores, fomentando una actitud más positiva y un mayor agrado hacia su puesto de trabajo.

Por último, Hernández et al. (2020) refiere que la satisfacción laboral comprende una serie de factores presentes en el entorno de trabajo que contribuyen a definir el rol de cada empleado en su puesto, y estos mismos factores mejoran su experiencia laboral mediante incentivos, recompensas, ambientes productivos y una interacción adaptativa con sus compañeros. Este conjunto de elementos facilita el desarrollo de una sinergia más eficiente, lo que se traduce en resultados positivos y efectivos para la organización.

2.2.1.2. Teorías explicativas de satisfacción laboral Modelo de satisfacción laboral

El modelo propuesto por Palma (2005) sugiere que el factor motivacional más determinante para los trabajadores es su vinculación con las funciones y responsabilidades laborales, es decir, el valor que asignan a su trabajo, lo que promueve una mayor interacción, iniciativa e innovación en su área. Esta actitud impulsa a los empleados a enfrentar retos desafiantes que favorecen su desarrollo y crecimiento dentro de la organización. En este sentido, la vinculación con el trabajo, las recompensas y la motivación se destacan como elementos clave para establecer mejores estrategias de colaboración, toma de decisiones, interacción social y cooperación en el ámbito laboral.

Asimismo, se destaca que las condiciones físicas del entorno de trabajo, así como los materiales y herramientas disponibles en su área, juegan un papel fundamental en el logro de objetivos y metas. Si estas condiciones no son adecuadas, podrían perjudicar el desempeño del trabajador y dificultar el cumplimiento de sus funciones (Palma, 1999).

El modelo concluye que los trabajadores experimentan una mayor satisfacción laboral cuando se satisfacen sus necesidades económicas, cuentan con estabilidad laboral, disfrutan de un ambiente agradable y tienen oportunidades de aprendizaje o crecimiento, lo que resulta en una alta productividad (Palma, 2005). Sin embargo, aquellos empleados que perciben falta de apoyo o atención por parte de sus empleadores tienden a desarrollar gradualmente sensaciones de vulnerabilidad, incapacidad, problemas de comunicación y, eventualmente, improductividad (Palma, 1999).

A) La teoría de equidad

La teoría motivacional de Adams (1963) plantea que el esfuerzo de los trabajadores puede aumentar o disminuir en función de la equidad percibida entre el tiempo y el esfuerzo que dedican a su trabajo y las recompensas que reciben a cambio por cumplir con sus funciones de manera efectiva. En este sentido, el empleado desarrolla una valoración progresiva de su puesto basada en sus propias experiencias laborales y las retribuciones proporcionadas por sus empleadores. Además, tiende a establecer una norma al comparar su situación con la de sus compañeros, lo que lleva a que las compensaciones sean percibidas como justas y proporcionales para todos los involucrados en el trabajo.

B) Teoría bifactorial de la motivación

Herzberg (1987) plantea que la motivación laboral se fundamenta en dos tipos de factores que pueden influir, ya sea positiva o negativamente, en el comportamiento de los trabajadores. Según esta teoría, las organizaciones deben identificar las condiciones vinculadas a ambos factores para implementar medidas que mejoren el ambiente laboral y los resultados de su capital humano. Por un lado, el autor distingue el factor motivacional, que refuerza el comportamiento adecuado de los empleados y favorece el cumplimiento de sus objetivos; estas condiciones motivacionales fomentan una mayor autonomía, desarrollan la resiliencia ante las dificultades y promueven una actitud positiva hacia el trabajo. Por otro lado, el factor de higiene tiene el efecto opuesto, ya que puede limitar y perjudicar la motivación de los empleados,

generando menor interés por las tareas, indiferencia hacia los compañeros e imposición en la toma de decisiones, lo que finalmente debilita el autocontrol y la motivación laboral.

En este contexto, la teoría bifactorial plantea que las organizaciones deben centrarse en controlar y minimizar los factores de higiene que afectan negativamente a los trabajadores, mientras que deben potenciar los factores motivacionales para compensar esas deficiencias. Esta estrategia permite ofrecer a los empleados una perspectiva más favorable para cumplir con sus responsabilidades en condiciones que promuevan una mejor expectativa laboral (Herzberg, 1987).

2.2.1.3. Dimensiones de satisfacción laboral

La primera dimensión que propone se enfoca en la significación de la tarea, donde el sentido del esfuerzo que cada trabajador percibe en sus funciones adquiere mayor relevancia. Esta dimensión abarca la equidad en la distribución de las tareas dentro de cada área, la viabilidad para llevar a cabo sus responsabilidades y la disponibilidad de herramientas o materiales que faciliten la finalización efectiva de las asignaciones laborales (Palma, 2005).

La segunda dimensión, referida a la satisfacción laboral, se centra en las condiciones bajo las cuales el trabajador desempeña sus funciones. Esta dimensión enfatiza los elementos presentes antes, durante y después de realizar las tareas específicas, considerando la falta de dichos elementos como un obstáculo para el empleado (Palma, 2005).

Por otro lado, la dimensión de reconocimiento ya sea social o personal, se refiere a todas aquellas situaciones en las que la organización o los superiores expresan agradecimiento por los logros laborales o las expectativas que cada trabajador tiene respecto a futuras recompensas por su desempeño (Palma, 2005).

Finalmente, la dimensión relacionada con los beneficios económicos incluye aspectos remunerativos y todo tipo de compensación financiera que el trabajador recibe de la institución. Aquí también se contemplan incentivos como aumentos salariales, vacaciones y bonificaciones según el cargo y las compensaciones asignadas (Palma, 2005).

2.2.1.4. Niveles de satisfacción laboral

Palma (2005) explica los siguientes niveles de satisfacción laboral:

El nivel alto de satisfacción laboral se caracteriza por una actitud positiva hacia las condiciones físicas del entorno de trabajo, los beneficios económicos, y el acuerdo con las políticas administrativas. Asimismo, incluye el agrado hacia las relaciones laborales, una perspectiva favorable de desarrollo personal, la aceptación de las tareas asignadas y una buena relación con la dirección de la empresa.

Por otro lado, el nivel medio de satisfacción indica que existen ciertos aspectos, tanto a nivel personal como organizacional, que no son completamente satisfactorios. En este nivel, los empleados suelen mostrar desacuerdo con los espacios proporcionados para realizar sus funciones y perciben que la remuneración no corresponde totalmente a sus responsabilidades. Además, consideran que las políticas administrativas no se aplican de manera efectiva, lo que puede generar conflictos con compañeros y superiores. En este contexto, los trabajadores no aspiran a mayores logros en sus puestos, lo que se refleja en una falta de esfuerzo en sus actividades.

Finalmente, un nivel bajo de satisfacción laboral implica un descontento con la infraestructura de trabajo y una percepción de que el salario no es adecuado para las funciones que se desempeñan; incluso, los incentivos son considerados insuficientes para motivar. Además, las normas laborales se perciben como ineficientes y existe una dificultad para relacionarse con las personas del entorno, lo que puede llevar a discusiones o comportamientos hostiles. La falta de oportunidades para desarrollar actividades que estimulen el crecimiento personal provoca indiferencia hacia las responsabilidades y solicitudes de los superiores.

2.2.2. Variable 2: Síndrome de burnout

2.2.2.1. Definiciones de síndrome de burnout

De acuerdo con Leo et al. (2021), el síndrome de burnout es un estado de agotamiento extremo que afecta tanto el bienestar físico como el emocional de una persona debido a la exposición prolongada a situaciones de estrés laboral. Este síndrome surge cuando las demandas del entorno laboral sobrepasan la capacidad del individuo para manejarlas, lo que provoca una sensación de desgaste, falta de energía y pérdida de interés en sus tareas laborales.

Para Shoman et al. (2021) el agotamiento se define como una condición que limita al individuo en los ámbitos físico, emocional o psicológico dentro del entorno laboral, manifestándose a través de una notable disminución de la motivación para llevar a cabo sus funciones, un rendimiento laboral reducido y la aparición de actitudes negativas tanto hacia sí mismo como hacia su entorno de trabajo. Estos síntomas suelen ser consecuencia de altos niveles de estrés y tensión, los cuales pueden estar asociados al exceso de trabajo, jornadas prolongadas, falta de descanso adecuado y otras condiciones laborales adversas que afectan el bienestar del trabajador.

Por su parte, Nadon et al. (2022) refieren que el burnout es un estado psicológico alterado e inestable que surge en el ámbito laboral y se asocia con la sobrecarga de trabajo, así como con diversas condiciones que afectan el desarrollo profesional de cada empleado, tales como la paternidad, la pérdida de familiares o personas cercanas, o el desarrollo de enfermedades durante el tiempo de trabajo. Estas circunstancias, entre otras posibles, incrementan la tensión laboral y afectan negativamente tanto el rendimiento como la salud mental del trabajador.

Conjuntamente, Maslach y Leiter (2021) mencionan que el burnout es un estado de tensión caracterizado por la aparición de síntomas disfuncionales que generan sentimientos de inadecuación personal, insatisfacción laboral, conflictos interpersonales, cansancio emocional, ansiedad y pensamientos autodestructivos. Estos síntomas se manifiestan a través de

somatizaciones y alteraciones en los procesos y hábitos habituales, los cuales pueden surgir en momentos específicos de estrés o, en algunos casos, prolongarse, dando lugar a un estado físico y mental perjudicial para el desempeño laboral.

Finalmente, Tabares et al. (2020) señalan que el síndrome de burnout se caracteriza por un estado laboral desfavorable en el que el individuo percibe que las demandas del trabajo superan sus capacidades para afrontarlas. En este sentido, resulta esencial desarrollar nuevas habilidades sociales y fomentar una comunicación asertiva que permita identificar de manera oportuna los desafíos propios de un entorno laboral exigente, lo cual, en muchos casos, puede dar lugar a respuestas confrontativas y generar desorden en el desempeño laboral.

2.2.2.2. Teorías explicativas del síndrome de burnout Modelo de burnout propuesta por Maslach

El modelo de burnout propuesto por Maslach et al. (1996) surgió al observar una tendencia de profundo agotamiento y actitudes negativas entre profesionales que atendían a pacientes en centros médicos. Esta condición se caracterizaba por una marcada crisis emocional, en la que se manifestaban sentimientos de incompetencia, pérdida de ideales, falta de ambición para el desarrollo a largo plazo y la disminución del valor percibido de las propias funciones laborales.

En el ámbito laboral, Maslach (2003) define el burnout como un trastorno psicológico que se desarrolla como resultado de la exposición continua a condiciones estresantes, ya sean de origen laboral o personal, que afectan el desempeño del trabajador. No obstante, el impacto de estos factores y el desarrollo del síndrome depende de las condiciones específicas de cada puesto. Este modelo delimita el burnout dentro del contexto laboral, sin importar el campo de trabajo, ya que se basa en factores generales presentes en cualquier entorno laboral. En este sentido, el agotamiento laboral se produce por un desequilibrio entre las demandas, los plazos, las horas de trabajo y otros factores estresantes, los cuales superan las recompensas, el reconocimiento y los momentos de relajación.

El modelo de burnout de Maslach y Jackson (2016) incluye las dimensiones de despersonalización, agotamiento y logro como componentes esenciales de este síndrome. Hasta la fecha, el instrumento desarrollado por Maslach ha sido validado y empleado para evaluar el burnout en distintos grupos, como personal médico, educadores, estudiantes y otros profesionales en diversas áreas laborales.

A) Modelo de contexto - afrontamiento de Winnubst

El modelo propuesto por Winnubst (1993) se enfoca en las interrelaciones entre el estrés, la tensión, el apoyo social y el agotamiento que ocurren en el ámbito laboral, considerando además la influencia de la estructura y la cultura organizacional como consecuencia de la falta de soporte en el entorno de trabajo. Según este enfoque, el síndrome de burnout se genera debido a las discrepancias que surgen entre los componentes de una organización, especialmente entre el clima organizacional y el nivel de apoyo social que recibe cada empleado. Asimismo, reconoce que las capacidades de cada trabajador para enfrentar el estrés laboral varían, al igual que la manera de gestionar los conflictos interpersonales y las disfunciones en su rol.

Winnubst (1993) desarrolla su modelo a partir de cuatro supuestos. En primer lugar, sostiene que todas las estructuras organizacionales poseen un sistema de apoyo social que se ajusta al tipo de estructura presente en la organización. En segundo lugar, plantea que estos sistemas de apoyo social surgen de la interdependencia con el ambiente de trabajo, permitiendo que se mantengan y mejoren a través de la optimización del clima laboral. El tercer supuesto menciona que el apoyo social, la cultura y la estructura organizativa están regidos por criterios éticos que provienen de los valores sociales y culturales de la institución. Finalmente, el cuarto supuesto indica que estos criterios éticos permiten predecir hasta qué punto las organizaciones pueden generar estrés y desencadenar el síndrome de burnout en sus miembros.

B) Modelo de Buunk y Schaufeli - intercambio social

El modelo de intercambio social propuesto por Buunk y Schaufeli (1993) aborda el burnout a partir de experiencias de alto estrés en áreas de atención médica. En este campo, los profesionales se enfrentan a una constante incertidumbre relacionada con los problemas específicos de cada paciente, y las expectativas de recompensa varían considerablemente. Además, se identifican situaciones de inequidad laboral y dificultades para superar las largas jornadas de trabajo que implican el trato directo con los pacientes. Este modelo conceptualiza el síndrome de burnout desde una perspectiva emocional y actitudinal, centrándose en áreas laborales relacionadas con la enfermería y destacando la importancia del intercambio social y los procesos de comparación social en el desarrollo del agotamiento entre los trabajadores. Asimismo, los autores señalan que existen diversas variables de personalidad que influyen en el agotamiento, ya que afectan los sentimientos de autosuficiencia, los niveles de reactividad ante situaciones de emergencia y la capacidad de respuesta oportuna. De este modo, concluyen que la falta de control, la incertidumbre y la percepción de equidad son elementos clave en el proceso de intercambio social. Además, indican que uno de los factores que incrementa el riesgo de agotamiento laboral es la falta de búsqueda de apoyo social entre los compañeros, debido al temor a ser criticado. La incertidumbre se presenta, por tanto, como uno de los factores estresantes más significativos dentro del ámbito de la enfermería (Buunk y Schaufeli, 1993).

2.2.2.3. Dimensiones del síndrome de burnout

De acuerdo con el Inventario de Maslach (2003), para evaluar el burnout laboral es fundamental considerar la experiencia individual de cada trabajador en relación con sus condiciones laborales y su perspectiva sobre la situación. En este sentido, se identifican tres dimensiones clave.

La primera dimensión, conocida como agotamiento o extenuación emocional, se desarrolla a nivel emocional y se caracteriza por una sensación de fatiga constante al inicio del

día, frustración ante cualquier contratiempo, y la percepción de que el trabajo requiere un esfuerzo o sacrificio excesivo. Además, los trabajadores experimentan una perturbación constante durante las horas laborales y sienten que su control sobre el comportamiento se encuentra al límite.

La segunda dimensión, llamada despersonalización laboral, refleja cambios significativos en el perfil del trabajador que sufre burnout. Este cambio se manifiesta en la alteración de hábitos y costumbres personales, el descuido de aspectos como la higiene, el uso inapropiado del lenguaje, y una actitud cruel hacia sus compañeros. También se observa un endurecimiento emocional, una indiferencia ante las necesidades del entorno y una falta de responsabilidad para asumir errores.

La tercera dimensión, denominada bajo sentido de logro o realización personal, involucra las expectativas del trabajador en relación con su puesto y su desarrollo dentro de la organización. Cuando el burnout se encuentra presente, la proyección personal se torna desfavorable y desalentadora, incluso con una visión que podría llevar a una renuncia. En este estado, la persona no logra comprender las consignas asignadas, percibe sus ideales como inalcanzables, no ejerce una influencia positiva sobre sus compañeros, carece de energía y percibe una atmósfera de trabajo hostil. Como resultado, el trabajador no se siente satisfecho, es incapaz de enfrentar problemas y carece de la motivación necesaria para intentarlo.

2.2.2.4. Niveles de burnout

Los niveles de burnout, según Maslach y Jackson (2016), se dividen en tres categorías: alto, medio y bajo. Cada uno de estos niveles representa diferentes grados de impacto en el trabajador, tanto a nivel físico como emocional, y tiene implicaciones específicas en su desempeño laboral y bienestar personal.

Nivel alto de burnout: Este nivel se caracteriza por una percepción constante de sobrecarga laboral, lo que desencadena malestares físicos y somáticos, como fatiga crónica, dolores musculares y trastornos del sueño. El trabajador experimenta una falta de adaptación y

una sensación de ineficiencia en su perfil profesional, lo que provoca sentimientos de soledad, frustración, alienación e impotencia. Además, las condiciones laborales suelen ser estresantes y predisponen al empleado a desarrollar actitudes negativas, como apatía, cinismo y hostilidad, que aumentan la frecuencia de conflictos interpersonales. En este contexto, las estructuras organizacionales rígidas y la inestabilidad económica agravan la situación, ya que el trabajador se siente indiferente ante las decisiones que debe tomar, tanto a nivel personal como profesional. Este nivel refleja un desgaste extremo que impacta significativamente en la salud mental y emocional del empleado, afectando su capacidad para cumplir con sus responsabilidades.

Nivel medio de burnout: En este nivel, el trabajador percibe que las condiciones laborales son estacionarias y que influyen negativamente en su capacidad para desempeñar sus funciones. Hay dificultades para gestionar las diferencias de opinión y afrontar contradicciones con los compañeros, lo que puede generar conflictos y un ambiente de trabajo tenso. Además, en este nivel, el empleado comienza a cuestionar su motivación para cumplir con sus tareas, lo que se traduce en ausentismos frecuentes, tanto justificados como injustificados, y en un notable deterioro en la calidad del servicio que ofrece. La sensación de insatisfacción es constante y puede llevar al trabajador a dudar de su permanencia en el puesto, lo que indica un nivel de desgaste moderado que, si no se aborda, puede escalar a una situación más grave.

Nivel bajo de burnout: Este nivel presenta consecuencias menos intensas y esporádicas. Se manifiestan las primeras señales de deterioro, como una alteración en las expectativas del trabajador respecto a su situación laboral, causada por la disminución gradual de la motivación. El empleado puede percibir ciertas actividades como poco relevantes o insignificantes, y los cambios en las dinámicas organizacionales o el aumento progresivo de la carga de trabajo comienzan a influir en su actitud. Además, en este nivel, es posible que el trabajador experimente pequeños accidentes laborales o momentos de desconexión con sus tareas, lo que indica que está empezando a situarse en una condición no deseada. Aunque los efectos no son

tan profundos como en los niveles más altos, es crucial abordar estas señales tempranas para evitar que evolucionen hacia un burnout más severo.

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Definición de términos básicos

Bienestar docente

Se refiere al estado de satisfacción y salud mental que un docente logra al encontrar un equilibrio entre las demandas laborales y los recursos personales, sociales y profesionales disponibles. Este bienestar resulta fundamental, ya que influye directamente en la motivación, el compromiso con la enseñanza y las relaciones dentro del entorno escolar, lo cual repercute en la calidad educativa que se brinda a los estudiantes (Torres y Paguay, 2021).

Clima organizacional

Se refiere a la percepción colectiva que los trabajadores tienen acerca de las condiciones y características del entorno laboral, las cuales incluyen políticas, prácticas y estructuras organizativas. En el contexto escolar, el clima organizacional abarca normas, valores y relaciones que influyen en el bienestar y la satisfacción de los docentes (Iglesias et al., 2020).

Cultura organizacional

Consiste en el conjunto de valores, creencias, hábitos y normas que son compartidos por todos los miembros de una organización y que guían su comportamiento y funcionamiento. En una institución educativa, la cultura organizacional afecta la forma en que los docentes se relacionan entre sí, con los estudiantes y con la administración, influyendo en su satisfacción laboral y en la manera en que perciben su entorno de trabajo (Valverde et al., 2023).

Carga laboral

Se define como la cantidad de trabajo y responsabilidades que se asignan a un individuo en su puesto. Para los docentes, esta carga no se limita solo a las horas de enseñanza, ya que también incluye actividades de preparación, evaluación, participación en reuniones, gestión de

conflictos y otros compromisos escolares. La percepción y gestión de esta carga laboral afectan de manera significativa su bienestar y su nivel de satisfacción en el trabajo (Castilla et al., 2021).

Estrés laboral

Es la respuesta física y emocional que un individuo experimenta cuando percibe que las demandas del entorno laboral exceden su capacidad o recursos para afrontarlas. En el ámbito docente, este estrés puede generarse debido a factores como la falta de recursos, la elevada carga de tareas, la presión por obtener resultados académicos y las complejas relaciones interpersonales, lo que impacta negativamente en su calidad de vida y en su desempeño laboral (García, 2020).

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

Existe relación estadísticamente significativa entre satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de cuatro distritos de la provincia de Andahuaylas.

3.1.2. Hipótesis específicas

HE1) Existe relación estadísticamente significativa entre satisfacción laboral y cansancio emocional en docentes de cuatro distritos de la provincia de Andahuaylas, 2024.

HE2) Existe relación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y despersonalización en docentes de cuatro distritos de la provincia de Andahuaylas, 2024. **HE3)**

Existe relación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y realización personal en docentes de cuatro distritos de la provincia de Andahuaylas, 2024.

3.2. Variables

3.2.1. Definición operacional de satisfacción laboral

Se lleva a cabo mediante la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC), que consta de 27 ítems diseñados para evaluar las percepciones del trabajador respecto a su entorno laboral. Este instrumento mide la satisfacción laboral a través de cuatro dimensiones: significancia de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social, y beneficios económicos, proporcionando así un perfil detallado del nivel de satisfacción del docente en su contexto laboral.

3.2.2. Definición operacional del síndrome de burnout

Se establece a través del cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), el cual contiene 22 ítems que evalúan los sentimientos y actitudes del docente hacia su trabajo. Este

instrumento permite medir el nivel de burnout al obtener puntuaciones específicas que reflejan el estado emocional, las actitudes hacia los demás y la percepción de logro personal.

3.3. Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable satisfacción laboral

Título preliminar: Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de cuatro distritos de la provincia de Andahuaylas, 2024.			
Variable de estudio: Satisfacción laboral			
Conceptualización de la variable: Es el estado emocional positivo que resulta de la percepción del trabajador sobre sus experiencias, condiciones y logros en el entorno laboral, reflejando su grado de bienestar y conformidad con su trabajo.			
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Significancia de la tarea	Compatibilidad, valoración laboral, utilidad laboral, satisfacción laboral, autorrealización, aprecio laboral, autoimagen laboral, motivación laboral.	3,4,7,18,21, 22,25,26	Ordinal
Condiciones de trabajo	Infraestructura, comodidad laboral, horario laboral, relaciones jerárquicas, confort laboral, incomodidad horaria, bienestar laboral, recursos laborales, reconocimiento jerárquico.	1,8,12,14,15, 17,20,23,27	
Reconocimiento personal y/o social	Trato institucional, relaciones laborales, relevancia de tarea, interacción, reconocimiento laboral.	6,11,13,19,24	
Beneficios económicos	Remuneración, insatisfacción salarial, satisfacción salarial, explotación laboral, expectativas económicas.	2,5,9,10,16	

Tabla 2*Operacionalización de la variable síndrome de burnout*

Título preliminar: Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de cuatro distritos de la provincia de Andahuaylas, 2024.			
Variable de estudio: Síndrome de burnout			
Conceptualización de la variable: Es un estado de agotamiento extremo que surge como respuesta al estrés laboral prolongado, afectando negativamente la salud emocional, la motivación y el rendimiento del individuo en su entorno de trabajo.			
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Cansancio emocional	Cansancio emocional, agotamiento laboral, fatiga laboral, carga emocional, desgaste laboral, frustración laboral, sobrecarga laboral, cansancio interpersonal, limite emocional.	1,2,3,6,8,13, 14,16,20	Ordinal
Despersonalización	Indiferencia laboral, rigidez laboral, endurecimiento emocional, despersonalización, percepción de culpa.	5,10,11,15,22	
Realización personal	Eficacia profesional, manejo de problemas, impacto positivo, vitalidad laboral, clima laboral, reconocimiento profesional, realización profesional, manejo emocional.	4,7,9,12,17, 18,19,21	

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Método de investigación

4.1.1. Según el propósito extrínseco de la investigación

La investigación es de tipo básica, ya que busca comprender la esencia y los principios fundamentales de los fenómenos, sin centrarse en su aplicación práctica. Su objetivo principal es expandir el conocimiento científico y profundizar en la comprensión del fenómeno, utilizando métodos científicos para abordar preguntas teóricas y desarrollar nuevas teorías (Álvarez, 2020).

4.1.2. Según el enfoque

El enfoque de la investigación es cuantitativo, ya que permite medir y evaluar variables en diversos campos científicos, como la psicología, la sociología, la educación, la medicina, la economía y la ciencia política, entre otros. Además, se considera un método riguroso y objetivo para la investigación científica, ya que se fundamenta en datos empíricos y análisis estadísticos en lugar de opiniones o juicios subjetivos (Villalobos, 2019).

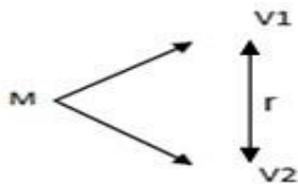
4.1.3. Según la planificación de la toma de datos

La presente investigación es transversal porque se centra en la recolección y análisis de datos en un periodo de tiempo específico, observando cómo evolucionan las variables de satisfacción laboral y síndrome de burnout en los docentes. Además, permite identificar patrones y factores que influyen en el bienestar laboral, proporcionando información valiosa para la intervención y mejora de las condiciones laborales en el ámbito educativo (Manterola et al., 2019).

4.1.4. Diseño de investigación

El diseño de la investigación es no experimental, ya que no implica la manipulación de variables, sino que se enfoca en su observación y medición en su entorno natural. Este tipo de

diseño es común en estudios descriptivos, correlacionales y de casos; sin embargo, presenta limitaciones para establecer relaciones causales entre las variables (Hernández et al., 2014).



M= muestra

V1= Satisfacción laboral

V2=Síndrome de burnout r=

relación de las variables

4.1.5. Propósito intrínseco o nivel de investigación

El nivel del estudio fue correlacional, ya que tiene como objetivo identificar la existencia de una asociación entre las variables mediante el análisis estadístico. Además, permitirá medir tanto la fuerza como la dirección de dicha relación (Ramos, 2020).

4.2. Población y muestra

4.2.1 Población

Según Pastor (2019), la población en una investigación se refiere al grupo de personas o elementos con características similares que serán estudiados. Por lo tanto, es el grupo completo del cual se busca obtener información o al que se desean generalizar los resultados.

La población está compuesta por 100 docentes de ambos sexos que laboran en centros educativos ubicados en cuatro distritos de la provincia de Andahuaylas – Perú, 2024.

4.2.2. Muestra

La muestra es una selección representativa de esa población, que se elige con el fin de hacer más manejable el análisis. De esta manera, aunque se estudie un grupo más pequeño, los resultados podrán extrapolarse al conjunto total de la población, asegurando que la investigación sea efectiva y aplicable (Pastor, 2019).

Para llevar a cabo el estudio, se trabajó con una muestra que cobertura a toda la población de 100 docentes de ambos sexos, cuyas edades oscilan entre 25 a 50 años.

La selección de los participantes se llevó a cabo utilizando un muestreo de tipo censal ya que se evaluó a toda la población.

4.3. Técnica de recolección de datos

En este estudio se aplicó la técnica de encuesta para recolectar datos de la muestra, utilizando instrumentos con preguntas estructuradas, validadas y confiables que permitan medir la variable correspondiente. Este método facilita una evaluación más precisa de las opiniones, comportamientos, experiencias o percepciones de los participantes (Hernández y Duana, 2020).

4.3.1. Instrumentos para la recolección de datos

Ficha técnica: Escala de Satisfacción laboral (SL-SPC)

Autora	:	Sonia Palma Carrillo (2005)
Procedencia	:	Lima – Perú
Objetivo	:	Identificar el nivel de satisfacción que perciben los trabajadores frente a la organización o entidad en la que laboran.
Adaptación	:	Valdiviezo (2016)
Aplicación	:	Individual o colectiva
Tiempo límite	:	20 minutos
Edades	:	18 años a más
Administración	:	Adultos – Trabajadores
Dimensiones	:	(1) Significancia de la tarea, (2) Condiciones de trabajo, (3) Reconocimiento personal y/o social, (4) Beneficios económicos.
Ítems	:	27

Validez y confiabilidad

10	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00

Nota. Clar=Claridad, Coh= Coherencia, Rel=Relevancia.

En la tabla 3, se observa la validez de contenido mediante tres jueces expertos, quienes reportaron que los 27 ítems cuentan con claridad, coherencia y relevancia, por lo tanto, los coeficientes V de Aiken fueron mayores a .80. Conforme a ello, se determinó que el instrumento tiene una estructura válida.

Confiabilidad por consistencia interna

Tabla 4

Estadísticos de fiabilidad de la variable satisfacción laboral

Escala	Ítems	Alfa	IC95%
Satisfacción laboral	27	.868	[.819; .917]

En la tabla 4 se obtuvo una confiabilidad aceptable en la escala de satisfacción laboral, ya que el valor de Alfa fue de .868, esto indica que el instrumento es fiable para su aplicación.

Ficha técnica: Inventario de Burnout de Maslach (MBI)

Autores	:	Christina Maslach y Susana Jackson (1981)
Objetivo	:	Hallar si el sujeto presenta síntomas emocionales, cognitivas y/o físicos producto del estrés en la actividad laboral.
Procedencia	:	California – Estados Unidos
Adaptación	:	Zamora (2021)
Aplicación	:	Individual o colectiva
Tiempo límite	:	15 a 20 minutos
Edades	:	18 años a más
Administración:	:	Adultos – Trabajadores
Dimensiones	:	(1) Agotamiento emocional, (2) Despersonalización, (3) Realización personal
Ítems	:	22

Validez y confiabilidad

De acuerdo con sus propiedades psicométricas, Maslach y Jackson (1981) evaluaron las propiedades psicométricas, encontrando una validez convergente con una correlación positiva moderada ($r = .56$). En cuanto a la confiabilidad, las dimensiones de agotamiento emocional ($\alpha = .90$), despersonalización ($\alpha = .79$) y realización personal ($\alpha = .71$) presentaron niveles aceptables.

En nuestro contexto, Zamora (2021) adaptó el instrumento, para ello efectuó el índice de correlación ítem-escala ($r_{itc} > .30$), después empleó la validez por análisis factorial confirmatorio en donde reportó índices de ajuste aceptables ($CFI = .972$, $GFI = .986$,

18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.00

Nota. Clar=Claridad, Coh= Coherencia, Rel=Relevancia.

En la tabla 5, se presenta la validación de contenido realizada por tres jueces expertos, quienes indicaron que los 22 ítems del instrumento cumplen con los criterios de claridad, coherencia y relevancia. Como resultado, los coeficientes V de Aiken superaron el valor de .80, lo que permitió concluir que la estructura del instrumento es válida.

4.3.3. Confiabilidad por consistencia interna

Tabla 6

Estadísticos de fiabilidad de la variable síndrome de burnout

Escala	Ítems	Alfa	IC95%
Síndrome de burnout	22	.788	[.713; .863]

En la tabla 6, se muestra que la escala de síndrome de burnout alcanzó un nivel de confiabilidad adecuado, con un valor de Alfa de .788, lo que confirma que el instrumento es consistente y apto para su aplicación.

4.4. Procedimiento para el recojo de información

En primer lugar, se solicitaron cartas de permiso a la dirección de cada una de las cuatro instituciones educativas involucradas, con el fin de obtener la autorización para aplicar los instrumentos de evaluación. Posteriormente, se coordinaron los horarios en cada institución,

asegurando que la recolección de datos no interfiera con las actividades laborales de los docentes.

Previo a la aplicación de los instrumentos, se explicó a los participantes el objetivo del estudio, detallando su importancia y la relevancia de su participación. Además, se proporcionaron instrucciones claras sobre cómo completar los cuestionarios, indicando que tendrán un tiempo máximo de 20 minutos para finalizar.

Una vez concluida la aplicación en cada una de las instituciones, se revisaron los instrumentos para confirmar que estén completos y correctamente llenados. Finalmente, se procedió a transferir los datos recolectados de todas las instituciones a una base de datos para su posterior análisis.

4.5. Consideraciones éticas

En este estudio se mantuvo la integridad científica a lo largo de todo el proceso. Los fundamentos metodológicos estuvieron rigurosamente sustentados, y la práctica científica se realizó de manera honesta, veraz, responsable y justa. En este sentido, no se manipularon los resultados con el propósito de confirmar una hipótesis. Con el fin de promover la transparencia y la verificación por parte de la comunidad científica, se garantiza el acceso libre a los resultados obtenidos.

Además, esta investigación no estuvo sujeta a ningún conflicto de interés, ya sea de carácter económico, comercial o político. Asimismo, se evitó cualquier forma de mala conducta científica; ya que los datos y los resultados se manejaron con objetividad, sin alteraciones ni manipulaciones intencionadas.

Para asegurar la originalidad y el respeto a la propiedad intelectual, se evitó el plagio y el autoplagio en la redacción del estudio. Esto se evidenció mediante la correcta citación y referenciación de otros autores, siguiendo las normas de la APA 7ma edición, y el uso del software Turnitin.

Finalmente, se aplicó el consentimiento informado a todos los participantes, quienes recibieron información detallada sobre los objetivos, procedimientos y alcances del estudio. Esto permitió que cada docente decidiera de forma libre y consciente su participación en la investigación.

4.5.1. Descripción de procedimiento de análisis

En primer lugar, se analizó la validez de contenido y la confiabilidad de los instrumentos para corroborar sus propiedades psicométricas mediante el programa SPSS. Luego, se identificaron los estadísticos descriptivos para hallar los niveles de las variables. Además, se calculó la prueba de normalidad (Kolmogorov Smirnov), el cual arrojó que los datos no fueron normales, por lo tanto, se aplicó el modelo no paramétrico para comprobar las hipótesis a través del coeficiente de Spearman.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1. Análisis descriptivos

5.1.1. Variables sociodemográficas

Tabla 7

Características de la muestra

		Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Femenino	48	48.0
	Masculino	52	52.0
	Total	100	100.0
Edad	25 a 30 años	10	10.0
	31 a 35 años	31	31.0
	36 a 40 años	29	29.0
	41 a 45 años	17	17.0
	46 a 52 años	13	13.0
	Total	100	100.0

En la tabla 7, se describen las características de la muestra en función del sexo y la edad. En cuanto al sexo, se observa una distribución equilibrada, pues el 52% corresponde a docentes masculinos y el 48% a docentes femeninos. Respecto a la edad, la mayor proporción se encuentra entre los 31 y 35 años con un 31%, seguida por el grupo de 36 a 40 años que representa el 29%. En menor porcentaje se encuentran los docentes de 41 a 45 años con un 17%, mientras que aquellos de 46 a 52 años constituyen el 13%. Finalmente, la menor frecuencia se registra en el grupo de 25 a 30 años con un 10%.

5.1.2. Niveles de la variable satisfacción laboral

Tabla 8

Niveles de la variable satisfacción laboral y sus dimensiones

	Bajo	Moderado	Alto	Total
Satisfacción laboral	16 (16%)	62 (62%)	22 (22%)	100 (100%)
Significancia de la tarea	17 (17%)	58 (58%)	25 (25%)	100 (100%)
Condiciones de trabajo	20 (20%)	59 (59%)	21 (21%)	100 (100%)
Reconocimiento personal y/o social	14 (14%)	60 (60%)	26 (26%)	100 (100%)
Beneficios económicos	20 (20%)	59 (59%)	21 (21%)	100 (100%)

En la tabla 8, se muestra que la satisfacción laboral de los docentes se concentra mayoritariamente en un nivel moderado (62%), lo cual también se refleja en las dimensiones evaluadas: significancia de la tarea (58%), condiciones de trabajo (59%), reconocimiento personal y/o social (60%) y beneficios económicos (59%). Esto indica que, aunque la mayoría de los docentes perciben cierta satisfacción en su entorno laboral, existen oportunidades para mejorar aspectos específicos que podrían elevar su satisfacción general.

5.1.3. Niveles de la variable síndrome de burnout

Tabla 9

Niveles de la variable síndrome de burnout y sus dimensiones

	Bajo	Moderado	Alto	Total
Síndrome de burnout	17 (17%)	60 (60%)	23 (23%)	100 (100%)
Cansancio emocional	20 (20%)	57 (57%)	23 (23%)	100 (100%)
Despersonalización	20 (20%)	63 (63%)	17 (17%)	100 (100%)
Realización personal	25 (25%)	49 (49%)	26 (26%)	100 (100%)

En la tabla 9, se evidencia que el síndrome de burnout se concentra principalmente en un nivel moderado (60%), al igual que sus dimensiones de cansancio emocional (57%) y despersonalización (63%). Del mismo modo, en la realización personal también predomina en un nivel moderado (49%). Estos resultados indican que los docentes experimentan el síndrome de burnout de forma significativa, especialmente en niveles intermedios.

5.2. Análisis inferencial

5.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 10

Prueba de normalidad de las variables

Variables	Kolmogorov- Estadístico	Smirnov gl	Sig.
Satisfacción laboral	0.064	100	0.00
Síndrome de burnout	0.115	100	0.00

En la tabla 10, se calculó la prueba de normalidad de las variables (Kolmogorov Smirnov), en donde los valores de significancia fueron inferiores a 0.05, esto determina que la distribución de los datos no fue normal, por lo tanto, se empleó el modelo no paramétrico para corroborar las hipótesis a través del Spearman.

5.3. Análisis correlacional

5.3.1. Hipótesis general

Tabla 11

Correlación entre satisfacción laboral y síndrome de burnout

		Síndrome de burnout
Satisfacción laboral	Rho	-.490**
	Sig. (bilateral)	0.00
	N	100

En la tabla 11, se halló correlación significativa entre satisfacción laboral y burnout ($p < 0.05$), con tendencia inversa y de grado moderada ($Rho = -.490$), esto indica que, al mejorar la satisfacción laboral, disminuyen los niveles de síndrome de burnout en los docentes.

Conforme a ello, se afirma la hipótesis alterna.

5.3.2. Hipótesis específica 1

Tabla 12

Correlación entre satisfacción laboral y cansancio emocional

		Cansancio emocional
Satisfacción laboral	Rho	-.378**
	Sig. (bilateral)	0.00
	N	100

En la tabla 12, se reportó correlación significativa entre satisfacción laboral y la dimensión cansancio emocional ($p < 0.05$), con tendencia inversa y de grado débil ($Rho = -.378$), esto significa que cuando los evaluados están más satisfechos con su trabajo, tienden a sentirse menos agotados emocionalmente. Por lo tanto, se admite la hipótesis alterna.

5.3.3. Hipótesis específica 2

Tabla 13

Correlación entre satisfacción laboral y despersonalización

		Despersonalización
Satisfacción laboral	Rho	-.294**
	Sig. (bilateral)	0.00
	N	100

En la tabla 13, se observa una correlación significativa entre satisfacción laboral y la dimensión despersonalización ($p < 0.05$), con tendencia inversa y de grado débil ($Rho = -.294$),

esto refleja que los evaluados con mayor satisfacción laboral presentan una menor tendencia a mostrarse indiferentes o desconectados hacia las personas con quienes trabajan. Es por ello que, se aprueba la hipótesis alterna.

5.3.4. Hipótesis específica 3

Tabla 14

Correlación entre satisfacción laboral y realización personal

		Realización personal
Satisfacción laboral	Rho	.462**
	Sig. (bilateral)	0.00
	N	100

En la tabla 14, se encontró una correlación significativa entre satisfacción laboral y la dimensión realización personal ($p < 0.05$), con tendencia positiva y de grado moderada (Rho = .462), lo que indica que, al aumentar la satisfacción laboral, también incrementa la sensación de realización personal en el trabajo. Conforme a estos hallazgos, se asume la hipótesis alterna.

CAPÍTULO VI

DISCUSIÓN

Este estudio abordó la importancia de comprender la relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de burnout en docentes, dado el impacto que estas variables tienen en su desempeño y bienestar emocional. Este análisis permitió interpretar los resultados obtenidos, identificando aspectos clave que evidencian la necesidad de fortalecer las condiciones laborales y emocionales en el contexto educativo, con el fin de aportar soluciones que promuevan un entorno más saludable y eficaz para los docentes.

En el objetivo general, existe relación inversa y moderada entre satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes ($Rho = -.490$). Esto indica que cuando los profesionales encuentran satisfacción en su entorno laboral, pueden experimentar menor estrés y desgaste emocional, equilibrando así, su bienestar psicológico y emocional, por lo que es necesario crear entornos laborales que favorezcan el bienestar integral de los docentes, ya que su percepción del ambiente influye directamente en su salud mental y su capacidad para enfrentar las demandas profesionales.

Estos hallazgos se asemejan con estudios nacionales como el de Coayla y Juárez (2023) quienes hallaron relación inversa entre satisfacción laboral y estrés laboral ($rho = -.493$) en docentes de educación inicial, primaria y secundaria de un colegio de Moquegua. Así mismo, Cárdenas (2021) identificaron correlación inversa entre burnout con satisfacción laboral ($rho = -.348$) y sus dimensiones como significación de la tarea ($rho = -.435$), condiciones de trabajo ($rho = -.232$) y reconocimiento personal y/o social ($rho = -.299$) en docentes de primaria y secundaria de un colegio de Arequipa. Igualmente, Blanco (2022) reportó relación inversa entre estrés con satisfacción laboral ($rho = -.624$) y sus dimensiones como condiciones de trabajo ($rho = -.744$), remuneración ($rho = -.594$), relaciones humanas ($rho = -.509$), comunicación ($rho = -.524$) y puesto de trabajo ($rho = -.531$) en docentes de un colegio de Abancay. De la misma

manera, Mostacero y Francesqui (2021) encontraron relación inversa entre estrés con satisfacción laboral ($\rho = -.272$) y sus dimensiones como condiciones de vida asociados al trabajo ($\rho = -.228$), realización personal ($\rho = -.271$), diseño de trabajo ($\rho = -.254$) y promoción y superiores ($\rho = -.199$) en profesores de educación básica regular de diversas regiones del Perú.

Del mismo modo, a nivel internacional, estudios como el de Espinoza (2023) hallaron relación inversa entre estrés laboral con satisfacción laboral ($\rho = -.534$) y sus factores intrínsecos ($\rho = -.494$) y extrínsecos ($\rho = -.532$) en docentes de colegios adventistas de Chile. Además, Alamdarloo & Mohsenifar (2023) reportaron relación inversa entre satisfacción laboral con estrés y burnout ($r = -.513, -.302$) en docentes de educación especial de Irán.

Los resultados hallados encuentran respaldo en autores como Maslach y Jackson (1981), quienes destacan que el bienestar percibido en el entorno laboral actúa como un amortiguador frente al estrés crónico, promoviendo un mayor equilibrio psicológico en los trabajadores. Además, Palma (2005) resalta que la satisfacción laboral contribuye a reducir factores emocionales adversos al mejorar la percepción del ambiente de trabajo. De manera complementaria, Herzberg (1987) explica que factores motivacionales dentro de las organizaciones son esenciales para evitar estados de desgaste emocional, fortaleciendo así la resiliencia de los empleados.

En el primer objetivo específico, existe relación inversa y débil entre satisfacción laboral con cansancio emocional ($Rho = -.378$) en docentes. Estos resultados evidencian que la percepción de satisfacción en el ámbito laboral puede estar vinculada con una mayor capacidad para gestionar las demandas emocionales asociadas al trabajo docente. Por lo tanto, un entorno laboral positivo podría actuar como un recurso protector, ayudando a los docentes a manejar de manera más efectiva el estrés acumulado durante su jornada; este vínculo pone de manifiesto la importancia de cuidar las condiciones laborales para fomentar un equilibrio emocional que

permita a los docentes mantener su motivación y bienestar a pesar de los desafíos propios de su profesión.

Estos hallazgos coinciden con estudios nacionales como el de Coayla y Juárez (2023) quienes hallaron relación inversa entre satisfacción laboral y cansancio emocional ($\rho = -.476$) en docentes de educación primaria, primaria y secundaria de un colegio de Moquegua. Así mismo, Blanco (2022) reportó relación inversa entre satisfacción laboral y agotamiento emocional ($\rho = -.488$) en docentes de un colegio nacional de Abancay. De igual forma, Cortez et al. (2021) encontraron relación inversa entre satisfacción laboral y agotamiento emocional ($\rho = -.315$) en docentes de educación inicial, primaria y secundaria de Moyobamba. Igualmente, Cárdenas (2021) halló relación inversa entre satisfacción laboral y cansancio emocional ($\rho = -.336$) en docentes de primaria y secundaria de un colegio de Arequipa. A nivel internacional, Salazar et al. (2023) reportaron relaciones inversas entre las dimensiones de satisfacción laboral (satisfacción intrínseca, con las prestaciones recibidas, con el entorno físico, con la supervisión y participación) y agotamiento emocional ($p < 0.05$) en profesores de establecimientos de Chile. Además, Franciosi et al. (2023) identificaron correlación entre satisfacción laboral y agotamiento emocional ($\rho = -.562$) en profesores de educación física de colegios municipales y estatales de Brasil.

En base a ello, Hernández et al. (2020) destacan que un entorno laboral favorable fomenta la resiliencia emocional en los trabajadores, reduciendo los efectos negativos del estrés. De manera similar, Castro et al. (2021) mencionan que la satisfacción laboral mejora la percepción de control ante las demandas emocionales, promoviendo un equilibrio psicológico. Además, Moro et al. (2021) enfatizan que las condiciones laborales positivas fortalecen la capacidad de los empleados para gestionar situaciones adversas, lo que contribuye a preservar su bienestar emocional y desempeño profesional. Finalmente, Ali y Anwar (2021) refieren que un ambiente de trabajo en el que se valoran los logros individuales genera un impacto protector frente al desgaste emocional asociado a las exigencias laborales.

En el segundo objetivo específico, existe relación inversa y débil entre satisfacción laboral y despersonalización ($Rho = -.294$) en docentes. Por lo tanto, un entorno laboral percibido como satisfactorio podría estar relacionado con actitudes más positivas hacia las personas con las que interactúan los docentes en su trabajo diario. Esto refleja cómo el bienestar en el ámbito profesional puede influir en la manera en que los docentes gestionan sus relaciones interpersonales, promoviendo un trato más empático y menos distante; este vínculo resalta cómo las percepciones sobre el ambiente de trabajo pueden influir en la calidad de las relaciones interpersonales en el ámbito educativo.

Estos hallazgos se asimilan a estudios nacionales como el de Coayla y Juárez (2023) quienes reportaron relación inversa entre satisfacción laboral y despersonalización ($rho = -.546$) en docentes de educación inicial, primaria y secundaria de Moquegua. Igualmente, Blanco (2022) hallaron relación inversa entre satisfacción laboral y despersonalización ($rho = -.655$) en docentes de Abancay. Adicionalmente, Cortez et al. (2021) encontraron relación inversa entre satisfacción laboral y despersonalización ($rho = -.252$) en docentes de educación inicial, primaria y secundaria de Moyobamba. De la misma manera, Cárdenas (2021) halló relación inversa entre satisfacción laboral y despersonalización ($rho = -.311$) en profesores de educación primaria y secundaria de Arequipa. A nivel internacional, Salazar et al. (2023) reportaron relación inversa entre las dimensiones de satisfacción laboral y despersonalización ($p < 0.05$) en profesores de Chile. Además, Franciosi et al. (2023) identificaron relación inversa entre satisfacción laboral y deshumanización ($rho = -.458$) en profesores de educación física de Brasil.

Conforme a lo hallado, Judge et al. (2020), quienes argumentan que la satisfacción laboral influye positivamente en la interacción social, promoviendo actitudes más empáticas y comprometidas hacia los demás en el entorno laboral. Adicionalmente, Shoman et al. (2021) señalan que un entorno laboral satisfactorio puede influir positivamente en las interacciones interpersonales, reduciendo actitudes distantes o negativas hacia los demás. Por su parte,

Tabares et al. (2020) refuerzan esta idea al destacar que un clima organizacional favorable fomenta actitudes más empáticas, promoviendo una mejor convivencia y colaboración.

En el tercer objetivo específico, existe relación positiva y moderada entre satisfacción laboral y realización personal ($Rho = -.462$) en docentes. Por lo tanto, la percepción de satisfacción laboral podría estar asociada con un mayor reconocimiento personal de logros y capacidades en el entorno profesional. Esto implica que los docentes, al sentirse valorados y en un entorno laboral favorable, pueden experimentar un fortalecimiento en su sentido de eficacia y realización en el trabajo; este vínculo destaca la relevancia de generar espacios laborales que promuevan el desarrollo personal, favoreciendo así el bienestar emocional y la percepción de logro profesional entre los educadores.

Dichos hallazgos se asemejan al estudio internacional de Salazar et al. (2023) quienes encontraron relación positiva entre las dimensiones de satisfacción laboral (satisfacción intrínseca, con las prestaciones recibidas, con el entorno físico, con la supervisión y participación) y realización personal ($p < 0.05$) en profesores de colegios de Chile. Así mismo, a nivel nacional, Blanco (2022) halló relación positiva entre satisfacción laboral y realización personal ($\rho = .536$) en docentes de Abancay. De manera similar, Coayla y Juárez (2023) reportaron relación inversa entre satisfacción laboral y la falta de realización personal ($\rho = .249$) en docentes de educación inicial, primaria y secundaria en Moquegua. Así mismo, Cortez et al. (2021) hallaron relación inversa entre satisfacción laboral y la falta de realización personal ($\rho = -.254$) en docentes de educación inicial, primaria y secundaria de Moyobamba.

Igualmente, Cárdenas (2021) encontró relación inversa entre satisfacción laboral y la falta de realización personal ($\rho = -.311$) en docentes de educación primaria y secundaria de Arequipa; estas correlaciones inversas indican que, entre mayor satisfacción con el entorno laboral, disminuye la probabilidad de experimentar falta de realización personal en los maestros.

Según lo revelado, Herzberg (1987) destaca que los factores motivacionales, como el reconocimiento y la valoración laboral, refuerzan la percepción de eficacia y logro en los trabajadores. Además, Maslach y Leiter (2021) sostienen que un entorno laboral positivo favorece el desarrollo de una percepción de logro personal y profesional, fortaleciendo la eficacia en el trabajo. De manera similar, Hernández et al. (2020) plantearon que las condiciones laborales que promueven el reconocimiento y la valoración contribuyen a mejorar la realización personal de los empleados.

CONCLUSIONES

1. La investigación evidenció una relación inversa y moderada entre la satisfacción laboral y el síndrome de burnout en los docentes, lo que confirma que un entorno laboral percibido como satisfactorio podría estar asociado a menores niveles de agotamiento y desgaste emocional.
2. Se identificó una relación inversa y débil entre la satisfacción laboral y el cansancio emocional en docentes, lo que sugiere que una percepción positiva del entorno laboral puede estar vinculada con una mejor gestión del estrés asociado a las demandas emocionales.
3. Se evidenció una relación inversa y débil entre la satisfacción laboral y la despersonalización, lo que indicó que un entorno laboral percibido como satisfactorio podría estar asociado con una menor tendencia a desarrollar actitudes de indiferencia hacia los demás en el ámbito profesional.
4. Se observó una relación positiva y moderada entre la satisfacción laboral y la realización personal en los docentes, indicando que un entorno laboral satisfactorio podría asociarse con un mayor reconocimiento de logros y capacidades, fortaleciendo así el sentido de eficacia y realización profesional.

RECOMENDACIONES

1. Fortalecer estrategias de afrontamiento emocional en los docentes para reducir los efectos del síndrome de burnout, fomentando espacios de reflexión y autocuidado, así como la implementación de técnicas de regulación emocional y manejo del estrés que contribuyan a un mejor equilibrio entre las demandas laborales y personales.
2. Implementar programas de intervención psicológica enfocados en la prevención del cansancio emocional de los docentes, promoviendo estrategias cognitivo-conductuales que permitan gestionar eficazmente el estrés laboral y mejorar su percepción de satisfacción en el entorno educativo.
3. Favorecer el desarrollo de dinámicas grupales que refuercen las habilidades interpersonales y la cohesión en el equipo docente, con el propósito de reducir la despersonalización y fortalecer la identidad profesional dentro del entorno educativo.
4. Reforzar el reconocimiento del desempeño docente a través de estrategias psicológicas que promuevan la autovaloración y el sentido de logro, favoreciendo así el bienestar emocional y la percepción de satisfacción laboral en los profesionales de la educación.

REFERENCIAS

- Adams, J. (1963). Toward an Understanding of Inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67, 422-436. <http://dx.doi.org/10.1037/h0040968>
- Alamdarloo, G. & Mohsenifar, Z. (2023). The Role of Job Stress and Job Satisfaction in Predicting Job Burnout of Teachers of Students with Special Needs. *International Journal of Public Health Research*. <https://doi.org/10.17576/ijphr.1302.2023.02.01>
- Ali, B., & Anwar, G. (2021). An empirical study of employees' motivation and its influence job satisfaction. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(2), 21-30. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3822723
- Álvarez, A. (2020). *Clasificación de las investigaciones*. Universidad de Lima. <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10818>
- Blanco, Y. (2022). *Estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de una Institución educativa pública de Abancay, Apurímac – 2022* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/104720/Blanco_CY%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Buunk, B. & Schaufeli, W. (1993). Burnout: A perspective from social comparison theory. *Professional burnout: Recent developments in theory and research 1*, 53-66. <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781315227979-5/burnout-perspective-social-comparison-theory-bram-buunk-wilmar-schaufeli>
- Campiño, A. & Muñoz, V. (2020). *Relación entre satisfacción laboral y estrés laboral en docentes de bachillerato de una Institución Educativa Pública de la Ciudad de Pereira* [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Pereira].

<https://repositorio.ucp.edu.co/server/api/core/bitstreams/d157306d-7d43-4b02-bfe0-5e8ebc75dc3b/content>

Cárdenas, A. (2021). *Relación entre síndrome de burnout y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa San Juan Bautista de la Salle* [Tesis de pregrado, Universidad La Salle]

<http://190.119.187.254/bitstream/handle/20.500.12953/124/Relaci%c3%b3n%20S%20c%20adndrome%20de%20Burnout%20y%20Satisfaccion%20Laboral%20-%20Anthony%20C%c3%a1rdenas%20Mollo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Castañeda Espinoza, T. S., & Ttito Villacorta, Y. (2023). *Estrés laboral y calidad de vida de los docentes de la Institución Educativa sedes Sapientiae Apurímac, 2022* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma de Ica].

<http://www.repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/20.500.14441/2502>

Castañeda, T. & Ttito, Y. (2023). *Estrés laboral y calidad de vida de los docentes de la institución educativa Sedes Sapientiae Apurímac, 2022* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma de Ica]

<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/20.500.14441/2502/1/CASTA%c3%91EDA%20ESPINOZA%20TANIA%20SMITH%20-%20TTITO%20VILLACORTA%20YANET.pdf>

Castilla, S., Colihuil, R., Bruneau, J., & Lagos, R. (2021). Carga laboral y efectos en la calidad de vida de docentes universitarios y de enseñanza media. *Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades*, (15), 166- 179.

http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S2550-67222021000300166&script=sci_arttext

- Castro, W., Pereira, H., & Vera, G. (2021). Satisfacción laboral de los docentes: un análisis desde los factores extrínsecos e intrínsecos. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 26(5), 190-201. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890509>
- Coayla, M. & Juarez, J. (2023). *Relación entre estrés laboral y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa emblemática Simón Bolívar de la Región Moquegua, en el año 2022* [Tesis de pregrado, Universidad José Carlos Mariátegui]. <http://3.17.44.64/bitstream/handle/20.500.12819/2211/Jose->
- Cortez, D., Campana, N., Huayama, N., & Aranda, J. (2021). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes durante el confinamiento por la pandemia COVID-19. *Propósitos y representaciones*, 9(3). http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2307-79992021000300001&script=sci_abstract&tlng=en
- Espinoza, F. (2023). *El estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral en docentes de los colegios adventistas de la región metropolitana, Santiago de Chile 2022* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión]. http://200.121.226.32:8080/bitstream/handle/20.500.12840/6977/Flor_Tesis_Licenciatura_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Franciosi, A., Vieira, S., & Both, J. (2023). Satisfação no trabalho e Síndrome de Burnout em professores de Educação Física da Educação Básica. *Revista Ciências de la Actividad Física*, 24(1), 1-18. <https://www.redalyc.org/journal/5256/525674606002/525674606002.pdf>
- Freudenberger, H. (1974) Staff Burnout. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- García, M. (2020). Estrés laboral en docentes de enseñanza secundaria de una institución pública de la ciudad de Manta. *Revista San Gregorio*, 1(43), 140-154.

http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2528-79072020000400140

Hernández, L., Castro, S., & García, J. (2020). Satisfacción laboral en docentes del sistema público en México: factores estresores que afectan la salud laboral. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 25(4), 235-246.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890412>

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill Education.
https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf

Hernández, S. & Duana, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9(17), 51-53.
<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/6019/7678>

Herzberg, F. (1987) One More Time: How Do You Motivate Employees? *Harvard Business Review*, 65, 109-120.
[https://www.scirp.org/\(S\(vtj3fa45qm1ean45wffcz5%205\)\)/reference/referencespapers.aspx?referenceid=2566358](https://www.scirp.org/(S(vtj3fa45qm1ean45wffcz5%205))/reference/referencespapers.aspx?referenceid=2566358)

Huamani Sanchez, Y. (2021). *Afrontamiento del estrés y bienestar psicológico en colaboradores de instituciones educativas Jornada Escolar Completa del distrito de Progreso Grau-Apurímac 2020* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71213>

Iglesias, A., Torres, J., & Mora, Y. (2020). Estudios de clima organizacional: revisión integrativa. *MediSur*, 18(6), 1189-1197. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1727-897X2020000601189&script=sci_arttext&tlng=en

Judge, T., Zhang, S., & Glerum, D. (2020). Job satisfaction. *Essentials of job attitudes and other workplace psychological constructs*, 207-241.

<https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9780429325755-11/jobsatisfaction-timothy-judge-shuxia-carrie-zhang-david-glerum>

Leo, C., Sabina, S., Tumolo, M. R., Bodini, A., Ponzini, G., Sabato, E., & Mincarone, P. (2021). Burnout among healthcare workers in the COVID 19 era: a review of the existing literature. *Frontiers in public health*, 9, 529-750. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpubh.2021.750529/full>

Manual_tesis_titulo_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y Comisión Económica para América Latina (CEPAL, 2020). *La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19*. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45904/1/S2000510_es.pdf

Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P., & García, N. (2019). Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *Revista médica clínica los condos*, 30(1), 36-49.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0716864019300057>

Maslach, C. (2003). Job Burnout: New Directions in Research and Intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12(5), 189–192. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.01258>

Maslach, C. & Jackson (2016). *Maslach Burnout Inventory (MBI)*. Mind Garden.

<https://www.mindgarden.com/117-maslach-burnout-inventory-mbi>

Maslach, C. & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113.

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

- Maslach, C., & Leiter, M. (2021). How to measure burnout accurately and ethically. *Harvard Business Review*, 7. <https://www.diocesi.torino.it/salute/wp-content/uploads/sites/9/2022/02/Maslach-Leiter-How-to-Measure-Burnout-Accurately-and-Ethically.pdf>
- Maslach, C., Jackson, S. & Leiter, M. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual* (3ra ed.). [https://www.scirp.org/\(S\(czeh2tfqyw2orz553k1w0r45\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1850026](https://www.scirp.org/(S(czeh2tfqyw2orz553k1w0r45))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1850026)
- Ministerio de Educación (MINEDU, 2020) *Encuesta nacional a docentes de instituciones públicas de educación básica regular*. <http://www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/pdf/endo-2020-resultadosregionales.pdf>
- Moro, S., Ramos, R. & Rita, P. (2021). What drives job satisfaction in IT companies? *International Journal of Productivity and Performance Management*, 70(2), 391-407. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJPPM-03-2019-0124/full/html>
- Mostacero, R. & Francesqui, M. (2021). *Relación entre el estrés y satisfacción laboral en una muestra de docentes peruanos de educación básica regular* [Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión]. <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/4543>
- Nadon, L., De Beer, L., & Morin, A. (2022). Should burnout be conceptualized as a mental disorder? *Behavioral Sciences*, 12(3), 82. <https://www.mdpi.com/2076-328X/12/3/82>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2021). *Teacher work conditions and satisfaction across school configuration and*

contexts. Global Education Monitoring Report.

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380059>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco, 2020). *World Teachers' Day 2020 Fact Sheet.*

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374450/PDF/374450eng.pdf.multi>

Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2022). *Observatorio de la OIT sobre el mundo del trabajo. Décima edición La recuperación del mercado de trabajo a escala mundial se ve dificultada por múltiples crisis.*

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/---dcomm/---publ/documents/briefingnote/wcms_859264.pdf

Palma, S. (1999). Elaboración y validación de una escala de satisfacción laboral en trabajadores de Lima Metropolitana. *Revista Teoría e Investigación en Psicología.* <https://www.worldcat.org/title/elaboracion-y-validacion-de-una-escala-desatisfaccion-laboral-sl-spc-para-trabajadores-de-lima-metropolitana/oclc/780214530>

Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*

https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n

Pastor, B. (2019). Población y muestra. *Pueblo continente*, 30(1), 245-247.

<https://www.academia.edu/download/114036896/1099.pdf>

Pulso PUCP, Grupo de Investigación en Psicología Comunitaria PUCP y Ministerio de Educación (2021). *Salud mental en docentes durante la pandemia: Reflexiones en torno al género.* Instituto de Analítica Social e Inteligencia Estratégica - Pulso PUCP.

<https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/7699/Salud%20mental%20en%20docentes%20durante%20la%20pandemia%20reflexiones%20en%20torno%20al%20g%C3%A9nero.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ramos, C. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1-6.

<http://201.159.222.118/openjournal/index.php/uti/article/view/336>

Salazar, C., Muñoz, Y., Ganga, F., Arias, B. & Amaya, W. (2023). Relación entre las variables satisfacción laboral, burnout y actitud frente al cambio en docentes de establecimientos educacionales de Chile. *Interciencia*, 48(6), 315-322.

https://www.interciencia.net/wpcontent/uploads/2023/07/05_6993_Com_Ganga_v48n6_8.pdf

Sánchez, A. & Maucaylle, S. (2023). *Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de educación secundaria de una institución educativa de la ciudad de Andahuaylas, Perú-2022* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma de Ica].

<http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/20.500.14441/2517/1/S%c3%81NCHEZ%20CABALLERO%20ABIGAIL%20%20MAUCAYLLE%20LEANDRES%20SINDY.pdf>

Shoman, Y., El May, E., Marca, S., Wild, P., Bianchi, R., Bugge, M., & Guseva, I. (2021).

Predictors of occupational burnout: a systematic review. *International journal of environmental research and public health*, 18(17), 91-88.

<https://www.mdpi.com/1660-4601/18/17/9188>

Tabares, Y., Martínez, V., & Matabanchoy, S. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Universidad y Salud*, 22(3), 265-279.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-71072020000300265&script=sci_arttext

- Torres, J. & Paguay, W. (2021). Bienestar de los docentes. *Revista Boliviana de Educación*, 3(5), 108-113. <http://repositorio.redrele.org/handle/24251239/248>
- Valdiviezo, K. (2016). *Propiedades psicométricas de la Escala de Satisfacción laboral de Sonia Palma en docentes de una universidad Privada de Piura, 2016* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/10077/valdiviezo_zk.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Valverde, L., Ortega, J., & Romero, R. (2023). Cultura organizacional en institución educativa del Perú: análisis desde la perspectiva docente en post pandemia. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 25(2), 324-337.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8942849>
- Villalobos, L. (2019). Enfoques y diseños de investigación social: cuantitativos, cualitativos y mixtos. *Educación Superior*, 18(27), 96-99.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7023094>
- Winnubst, J. (1993). *Organizational structure, social support, and burnout*. Professional burnout: Recent developments in theory and research.
<https://psycnet.apa.org/record/1993-97794-009>
- Zamora, M. (2021). *Propiedades psicométricas del inventario de Burnout de Maslach (MBI) en docentes de instituciones educativas estatales de la Esperanza* [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego].
[https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/7715/REP_PSIC_MARLYN.ZAMORA_PROPIEDADES.PSICOM%
c3%89TRICAS.INVENTARIO.BURNOUT.MASLACH.DOCENTES.INSTITUCIONES.EDUCATIVAS.ESTATALES.LA.ESPERANZA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/7715/REP_PSIC_MARLYN.ZAMORA_PROPIEDADES.PSICOM%c3%89TRICAS.INVENTARIO.BURNOUT.MASLACH.DOCENTES.INSTITUCIONES.EDUCATIVAS.ESTATALES.LA.ESPERANZA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de cuatro distritos de la provincia de Andahuaylas, 2024

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>General ¿Cuál es la relación entre satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de cuatro distritos de la provincia de Andahuaylas, 2024?</p> <p>Específicos PE1. ¿Cuál es la relación entre satisfacción laboral y cansancio emocional en docentes de cuatro distritos de la provincia de Andahuaylas, 2024? PE2. ¿Cuál es la relación entre satisfacción laboral y despersonalización en docentes de cuatro distritos de la provincia de Andahuaylas, 2024?</p>	<p>General Determinar la relación entre satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de cuatro distritos de la provincia de Andahuaylas, 2024</p> <p>Específicos OE1. Establecer la relación entre satisfacción laboral y cansancio emocional docentes de cuatro distritos de la provincia de Andahuaylas, 2024. OE2. Analizar la relación entre satisfacción laboral y despersonalización en</p>	<p>General Existe relación estadísticamente significativa entre satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de cuatro distritos de la provincia de Andahuaylas, 2024.</p> <p>Específicos HE1. Existe relación estadísticamente significativa entre satisfacción laboral y cansancio emocional en docentes de cuatro distritos de la provincia de Andahuaylas, 2024. HE2. Existe relación estadísticamente significativa entre las satisfacción laboral y despersonalización en docentes</p>	<p>Variable 1: Satisfacción laboral Dimensiones: D1: Significancia de la tarea D2: Condiciones de trabajo D3: Reconocimiento personal/social D4: Beneficios económicos</p> <p>Variable 2: Síndrome de burnout Dimensiones: D1: Agotamiento emocional D2: Despersonalización</p>	<p>Tipo: Básica Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental Nivel: Correlacional Población: Docentes de ambos sexos, que laboran en colegios de Andahuaylas. Muestra: 100 docentes Técnica de recolección de datos: Encuesta Instrumentos: 1) Escala de Satisfacción Laboral – SL- SPC de Palma (2005).</p>

<p>PE3. ¿Cuál es la relación entre satisfacción laboral y realización personal en docentes de cuatro distritos de la provincia de Andahuaylas, 2024?</p>	<p>docentes de cuatro distritos de la provincia de Andahuaylas, 2024.</p> <p>OE3. Identificar la relación entre satisfacción laboral y realización personal en docentes de cuatro distritos de la provincia de Andahuaylas, 2024.</p>	<p>de cuatro distritos de la provincia de Andahuaylas, 2024.</p> <p>HE3. Existe relación estadísticamente significativa entre las satisfacción laboral y realización personal en docentes de cuatro distritos de la provincia de Andahuaylas, 2024.</p>	<p>D3: Realización personal</p>	<p>2) Inventario de Burnout – MBI de Maslach y Jackson (1981).</p>
---	--	--	---------------------------------	--

Instrumentos de Medición SL-SPC: Escala de satisfacción laboral

A continuación, se presentará una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente desacuerdo
TA	A	I	D	TD

PREGUNTAS	TA	A	I	D	TD
1. La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.					
2. Mi sueldo no es suficiente para la labor que realizo.					
3. Siento que el trabajo que hago se adecua con mi manera de ser.					
4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5. Me siento mal con el sueldo que gano.					
6. Siento que recibo "mal trato" por parte de la institución.					
7. Me siento útil con la labor que realizo.					
8. El ambiente donde laboro es confortable.					
9. El sueldo que tengo es aceptable.					
10. Tengo la sensación de que en mi trabajo me están explotando.					
11. Prefiero tomar distancia con los docentes de la institución.					
12. Me disgusta mi horario.					

13. Las tareas que realizo no son importantes.					
14. Llevarse bien con el director, beneficia la calidad del trabajo.					
15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17. El horario de mi trabajo es incómodo.					
18. Me complace los resultados de mi trabajo.					
19. Compartir el trabajo con otros colegas me resulta aburrido.					
20. Me siento cómodo en el ambiente donde laboro.					
21. Mi trabajo me hace sentir auto-realizado como persona.					
22. Aprecio el trabajo que realizo.					
23. La institución cuenta con las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25. Me siento bien conmigo mismo cuando realizo mi jornada laboral.					
26. Me gusta la actividad que realizo.					
27. El director valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

MBI: Inventario de Burnout

Instrucciones: A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. No existen respuestas mejores o peores, todas son válidas. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesible a otras personas. Su trabajo es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar el nivel de satisfacción laboral. A cada una de las frases que se muestran a continuación debe responder expresando la frecuencia con la cual tiene ese sentimiento, poniendo una cruz en la casilla correspondiente

Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Diariamente
A	B	C	D	E	F	G

N°	Enunciados	A	B	C	D	E	F	G
1	Me siento cansado emocionalmente en mi trabajo.							
2	Cuando termino mi jornada laboral me siento agotado.							
3	Cuando despierto por la mañana para realizar otra jornada laboral, me siento cansado(a).							
4	Siento que puedo atender con facilidad a los estudiantes.							
5	Siento que soy indiferente con algunos beneficios de la institución.							
6	Siento que trabajar todo el día con los estudiantes me cansa.							
7	Trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.							
8	Siento que mi trabajo me está desgastando.							
9	Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.							
10	Siento que estoy siendo estricto con mis estudiantes.							
11	Me preocupa que mi trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							

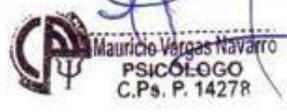
12	Me siento muy enérgico en mi trabajo.							
13	Siento frustración en mi trabajo.							
14	Siento que estoy demasiado tiempo en la institución.							
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis estudiantes.							
16	Siento que trabajar en contacto directo con los estudiantes me cansa.							
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo							
18	Me siento apreciado por los estudiantes después de haberlos atendido.							
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.							
21	Siento que los problemas emocionales son tratados de forma adecuada y no interfiere en mi jornada laboral.							
22	Me parece que los estudiantes me culpan por sus problemas.							

Validez de Contenido de los jueces expertos

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Inventario de Burnout de Maslach (MBI)
Autor	Maslach y Jackson (1981)
Objetivo del instrumento	Hallar si el sujeto presenta síntomas emocionales, cognitivas y/o físicos producto del estrés en la actividad laboral.
Nombres y apellidos del experto	Gustavo Adolfo Salomón Oballe Bardeles
Documento de identidad	44669773
Años de experiencia en el área	13a
Máximo grado académico	Maestro
Nacionalidad	Peruana
Institución	C.S. Talavera
Cargo	Psicólogo Clínico (Equipo de trabajo)
Número telefónico	990305595
Firma	 Mr. Gustavo Adolfo S. Oballe Bardeles PSICÓLOGO CLÍNICO C.P.S.P. 16795
Fecha	15/11/2024

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Inventario de Burnout de Maslach (MBI)
Autor	Maslach y Jackson (1981)
Objetivo del instrumento	Hallar si el sujeto presenta síntomas emocionales, cognitivas y/o físicos producto del estrés en la actividad laboral.
Nombres y apellidos del experto	Mauricio Vargas Navarro
Documento de identidad	40549873
Años de experiencia en el área	14 años
Máximo grado académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	C. Salud de San Jerónimo.
Cargo	Psicólogo Asistente Clínico.
Número telefónico	982519048
Firma	 
Fecha	15/11/2024

FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

Nombre del instrumento	Inventario de Burnout de Maslach (MBI)
Autor	Maslach y Jackson (1981)
Objetivo del instrumento	Hallar si el sujeto presenta síntomas emocionales, cognitivas y/o físicos producto del estrés en la actividad laboral.
Nombres y apellidos del experto	Maribell Xiomara Bejar Alegria
Documento de identidad	31039904
Años de experiencia en el área	18
Máximo grado académico	Doctora
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Nacional José María Arguedas
Cargo	Psicóloga
Número telefónico	922166369
Firma	
Fecha	15/11/2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Institución :

Investigadoras : Bautista Ccoycca Ana Flor
: Coaquira Flores Greace
: Palomino Orihuela Mirian Leydy

Título: SATISFACCIÓN LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE CUATRO DISTRITOS DE LA PROVINCIA DE ANDAHUAYLAS, 2024

PRESENTACION: Por medio del presente, tenga el cordial saludo, este documento se emite a usted con la finalidad de solicitar el permiso respectivo para la participación de su persona en la investigación titulada: SATISFACCIÓN LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE CUATRO DISTRITOS DE LA PROVINCIA DE ANDAHUAYLAS, 2024

Propósito del Estudio:

La investigación esta conducido por: Bautista Ccoycca Ana Flor, Coaquira Flores Greace y Palomino

Orihuela Mirian Leydy, Bachilleres en Psicología: le estamos invitando a participar en un Proyecto de Investigación titulado: "SATISFACCIÓN LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE CUATRO DISTRITOS DE LA PROVINCIA DE ANDAHUAYLAS, 2024

. Esta investigación tiene como propósito **recolectar información para la planificación y ejecución de tratamientos e iniciativas preventivas como programas de formación, servicios apoyo familiar, para fomentar prácticas parentales positivas y aborden las causas fundamentales del comportamiento antisocial, en este contexto, todos estos aspectos pueden efectivamente contribuir al desarrollo de políticas concretas que permitan mejores prácticas preventivas de conductas antisociales, incluyendo la violencia de género.**

(presentar de acuerdo al propósito de la investigación)

. Antes de decidir si desea participar o no, le brindaré la información necesaria, para que pueda tomar una decisión informada, puede usted realizar todas las preguntas que desee y las responderé gustosamente. Este proceso se denomina **Consentimiento Informado.**

Procedimientos:

Si acepta participar en este estudio se le solicitará completar los instrumentos de recolección de datos con un (X)

1. **Cuestionario de Escala de Satisfacción laboral (SL-SPC)**
2. **Cuestionario de Inventario de Burnout de Maslach (MBI)**

Asimismo, el tiempo de aplicación de cada instrumento será: **Cuestionario de Escala de Satisfacción laboral - (SL-SPC)** de 20 min y **cuestionario de Inventario de Burnout de Maslach - (MBI) 15 a 20** minutos aproximadamente, la evaluación de las variables de investigación se dará de manera concisa y sencilla, donde usted tendrá que responder con toda honestidad las preguntas que consigne el cuestionario, así mismo, podrá retirarse en cualquier momento si usted lo decide.

Beneficios:

Esta investigación tiene como beneficio una evaluación clínica, la información y los resultados obtenidos serán tratados de manera confidencial, siendo estrictamente de carácter académico. Los costos y análisis serán cubiertos por las investigadoras lo cual no generara gasto alguno en el participante.

Costos y Compensación:

La investigación realizada no generará gasto alguno en el participante, de igual manera no se otorgará incentivos económicos ni de otra índole.

Riesgos:

No se contemplan riesgos físicos o psicológicos en esta etapa de la investigación. El llenado de los instrumentos de recolección de datos no implica un esfuerzo que pueda repercutir sobre la integridad de su salud.

Confidencialidad:

Se asignará códigos aleatorios a los instrumentos de recolección de datos que usted llene, evitando la exposición de sus nombres y apellidos; así mismo, si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participaron.

La información documentada y grabada no se mostrará a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

Uso futuro de la información obtenida:

La información será almacenada para la posterior publicación de los hallazgos relevantes en formato de artículo original en una revista científica indexada.

Derechos del participante:

Si usted decide ser partícipe del estudio, podrá retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional acerca del estudio, por favor pregunte al personal investigador: Bautista Ccoycca Ana Flor, N° celular 955768095, Coaquira Flores Greace, N° celular 930764162 y Palomino Orihuela Mirian Leydy N° celular 901207388

Si usted tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Comité de Ética de la Universidad Continental.

DECLARACIÓN Y CONSENTIMIENTO DEL PARTICIPANTE

Manifiesto que he leído y me ha sido explicado la hoja de información que se me ha entregado. He hecho las preguntas que me surgieron sobre el proyecto y he recibido

información suficiente sobre el mismo. Si luego tengo más preguntas acerca del estudio, puedo comunicarme con la investigadora, al teléfono arriba mencionado

Comprendo que mi participación es totalmente voluntaria, que puedo retirarme del estudio cuando quiera sin tener que dar explicaciones.

Presto libremente mi conformidad para participar en el Proyecto de Investigación titulado "SATISFACCIÓN LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE CUATRO DISTRITOS DE LA PROVINCIA DE ANDAHUAYLAS, 2024".

Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante Nombre: DNI:

Fecha

Investigador

Fecha

Nombre: Bautista Ccoycca Ana Flor DNI:
77236698

23/09/2024

Nombre: Coaquira Flores Greace DNI:
77209190

Nombre: Palomino Orihuela Mirian Leydy DNI:
70667953



UNIVERSIDAD CONTINENTAL
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA

"Año Del Bicentenario, De La Consolidación De Nuestra Independencia, y De
La Conmemoración De Las Heroicas Batallas De Junín Y Ayacucho"

"Institución Educativa Emblemática" - Talavera
Gregorio Martinelli - Talavera
MESA DE PARTES
Pag. N° 2/24
Fecha 19.09.24
Firma Recorrida SENOR
AMILCAR FIGUEROA RIVERA

ANDAHUAYLAS 19 DE SEPTIEMBRE DEL 2024

DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA " GREGORIO
MARTINELLI" - TALAVERA

PRESENTE:

SOLICITO: AUTORIZACION PARA APLICAR A LOS DOCENTES DE SU CENTRO
EDUCATIVO LOS SIGUIENTES INSTRUMENTOS.

- INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH (MBI)
- ESCALA DE SATISFACCION LABORAL (SL-SPC)

Bachilleres ANA FLOR BAUTISTA CCOYCCA DNI N° 77236698, GREACE COAQUIRA FLORES
DNI N° 77209190, MIRIAN LEYDY PALOMINO ORIHUELA DNI N° 70667953, en proceso de
la titulación nos Dirigimos a su digna persona con la finalidad de solicitarle la
autorización para aplicar mi trabajo de investigación en la
institución que Usted dignamente dirige. Seguro de contar con la autorización,
permítanos agradecerle de antemano. Es propicia la oportunidad para reiterarle
las muestras de nuestra estima personal.

ANA FLOR BAUTISTA CCOYCCA
77236698

GREACE COAQUIRA FLORES
77209190

MIRIAN LEYDY PALOMINO
ORIHUELA
70667953



Autorizado
Fecha a concordar



UNIVERSIDAD CONTINENTAL
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA

"Año Del Bicentenario, De La Consolidación De Nuestra Independencia, y De La Conmemoración De Las Heroicas Batallas De Junín Y Ayacucho"

ANDAHUAYLAS 19 DE SEPTIEMBRE DEL 2024

SEÑOR:

Mg. Fortunato Huamán Chiclla

DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA SECUNDARIA "AGROPECUARIO N° 8" - SAN JERONIMO

PRESENTE:

SOLICITO: AUTORIZACION PARA APLICAR A LOS DOCENTES DE SU CENTRO EDUCATIVO LOS SIGUIENTES INSTRUMENTOS.

- INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH (MBI)
- ESCALA DE SATISFACCION LABORAL (SL-SPC)

Bachilleres ANA FLOR BAUTISTA CCOYCCA DNI N° 77236698, GREACE COAQUIRA FLORES DNI N° 77209190, MIRIAN LEYDY PALOMINO ORIHUELA DNI N° 70667953, en proceso de la titulación nos Dirigimos a su digna persona con la finalidad de solicitarle la autorización para aplicar mi trabajo de investigación en la institución que Usted dignamente dirige. Seguro de contar con la autorización, permitanos agradecerle de antemano. Es propicia la oportunidad para reiterarle las muestras de nuestra estima personal.

ANA FLOR BAUTISTA CCOYCCA
77236698

GREACE COAQUIRA FLORES
77209190

MIRIAN LEYDY PALOMINO
ORIHUELA
70667953



A sus efectos para su aplicación, pido
coordinación la fecha,
19-09-24



Fortunato Huamán Chiclla
DIRECTOR
C. DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CONTINENTAL
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA

"Año del Bicentenario, de la Consolidación de nuestra Independencia, y de la Conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"

ANDAHUAYLAS 19 DE SEPTIEMBRE DEL 2024

SEÑOR:

FRICH ORTIZ CCORAHUA

DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA SECUNDARIA "JOSE MARIA ARGUEDAS" - KAQUIABAMBA

PRESENTE:

SOLICITO: AUTORIZACION PARA APLICAR A LOS DOCENTES DE SU CENTRO EDUCATIVO LOS SIGUIENTES INSTRUMENTOS.

- INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH (MBI)
- ESCALA DE SATISFACCION LABORAL (SL-SPC)

Bachilleres ANA FLOR BAUTISTA CCOYCCA CON DNI N° 77236698, GREACE COAQUIRA FLORES CON DNI N° 77209190, MIRIAM LEYDY PALOMINO ORIHUELA CON DNI N° 70667953, en proceso de titulación nos Dirigimos a su digna persona con la finalidad de solicitarle la autorización para aplicar mi trabajo de investigación en la institución que Usted dignamente dirige. Seguro de contar con la autorización, permitamos agradecerle de antemano. Es propicia la oportunidad para reiterarle las muestras de nuestra estima personal.

ANA FLOR BAUTISTA CCOYCCA
77236698

GREACE COAQUIRA FLORES
77209190

MIRIAM LEYDY PALOMINO
ORIHUELA
70667953



Recibido y
aprobado para
su ejecución e



UNIVERSIDAD CONTINENTAL
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA

"Año Del Bicentenario, De La Consolidación De Nuestra Independencia, y De
La Conmemoración De Las Heroicas Batallas De Junín Y Ayacucho"

ANDAHUAYLAS 19 DE SEPTIEMBRE DEL 2024

SEÑOR:

Lorenzo Vega Contreras

DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA SECUNDARIA "VALIENTE AGROPECUARIO
SAN JUAN DE AYAPAMPA" - AYAPAMPA

PRESENTE:

SOLICITO: AUTORIZACION PARA APLICAR A LOS DOCENTES DE SU CENTRO
EDUCATIVO LOS SIGUIENTES INSTRUMENTOS.

- INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH (MBI)
- ESCALA DE SATISFACCION LABORAL (SL-SPC)

Bachilleres ANA FLOR BAUTISTA CCOYCCA DNI N° 77236698, GREACE COAQUIRA FLORES
DNI N° 77209190, MIRIAN LEYDY PALOMINO ORIHUELA DNI N° 70667953, en proceso de
la titulación nos Dirigimos a su digna persona con la finalidad de solicitarle la
autorización para aplicar mi trabajo de investigación en la
institución que Usted dignamente dirige. Seguro de contar con la autorización,
permitanos agradecerle de antemano. Es propicia la oportunidad para reiterarle
las muestras de nuestra estima personal.

ANA FLOR BAUTISTA CCOYCCA
77236698

GREACE COAQUIRA FLORES
77209190

MIRIAN LEYDY PALOMINO
ORIHUELA
70667953

BASE DE DATOS

