



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
CARRERA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**“Síndrome de burnout y satisfacción laboral en
docentes de nivel inicial de una Institución Educativa
Pública, Villa El Salvador - 2022”**

Tesis para optar el título profesional de:
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

Presentado por:

Valeria Sue Rojas Ampuero (0000-0003-3536-6937)
Milene Vanessa Zapata Magallanes (0000-0001-7919-
401X)

Asesor:

Julio César Castro García (0000-0003-0631-8979)

Lima - Perú

2023

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Lima, 01 de diciembre de 2023.

Los integrantes del Jurado de tesis:

Presidente:	Dr. Freddy Roberpierre Jaimes Alvarez	<input type="checkbox"/>
Miembro:	Mg. Javier Martin Paredes Vasconcellos	
Miembro:	Mg. Cesar Augusto Eguía Elías	

Se reúnen para evaluar la tesis titulada:

“Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de nivel inicial de una institución educativa pública, Villa el Salvador- 2022”

Presentada por la bachillera:

- Valeria Sue Rojas Ampuero
- Milene Vanessa Zapata Magallanes

Para optar el Título Profesional de Licenciadas en Psicología.

Asesorada por: Dr. Julio César Castro García

Luego de haber evaluado el informe final de tesis y evaluado el desempeño de la estudiante de la carrera de Psicología en la sustentación, concluyen de manera unánime () por mayoría simple () calificar a:

Tesis: Valeria Sue Rojas Ampuero			Nota: 14 (Catorce)
Aprobado (X)	Aprobado - Muy buena ()	Aprobado - Sobresaliente ()	Desaprobado ()
Tesis: Milene Vanessa Zapata Magallanes			Nota: 14 (Catorce)
Aprobado (X)	Aprobado - Muy buena ()	Aprobado - Sobresaliente ()	Desaprobado ()

Los miembros del jurado firman en señal de conformidad.

Dr. Freddy Roberpierre Jaimes Alvarez
Presidente (a) del Jurado

Dr. Julio César Castro García
Asesor(a)

Mg. Javier Martin Paredes Vasconcellos
Miembro 1

Mg. Cesar Augusto Eguía Elías
Miembro 2

ANEXO 21: DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DE INFORME FINAL DE TESIS

UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL SUR

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD DE CONTENIDO DE INFORME FINAL DE TESIS / TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Lima, 14 de diciembre del 2023

Señor,
Carlos Zavalaga Reyes

**Director General de Investigación, Desarrollo e Innovación
Universidad Científica del Sur
Presente. –**

De nuestra consideración,

Yo: Milene Vanessa Zapata Magallanes y Valeria Sue Rojas Ampuero; egresadas de la carrera de Psicología de la Universidad Científica del Sur, en conjunto con el asesor Julio César Castro García, declaramos que este informe final de tesis de investigación titulado: Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Inicial de Instituciones Educativas Públicas, Villa el Salvador- 2022, sustentado para obtener el Título Profesional de Licenciada en Psicología es original.

Es decir, no contiene plagio parcial ni total, cuando se utilizó información de fuentes externas se reconoció la autoría mediante la adecuada citación y los resultados obtenidos son producto entero de mi investigación y no han sido falseados ni fabricados. Todo esto en cumplimiento del Código de ética en la investigación, Reglamento del Comité de Integridad Científica, Reglamento de Propiedad Intelectual, Normas y procedimientos de los trabajos de investigación para la obtención de títulos profesionales y grados académicos¹⁴, que afirmamos conocer en su totalidad.

Por ello, en caso de identificarse alguna situación de plagio, falsificación o fabricación de resultados, nos allanamos al proceso de investigación que establezca la Universidad y las posibles sanciones que pudieran surgir.

Firmamos en conformidad con lo declarado,

Firma tesista
DNI: 73267072

Firma tesista
DNI: 76614692

Firma del asesor de tesis
DNI: 08031366

¹³ En conformidad con la Resolución del Consejo Directivo N° 084-2022-SUNEDU/CD

¹⁴ Los documentos están en: <https://investigacion.cientifica.edu.pe/reglamentos/>

INFORME DE REVISIÓN DE ORIGINALIDAD

Título del documento evaluado. Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de nivel inicial de una Institución Educativa Pública, Villa El Salvador - 2022

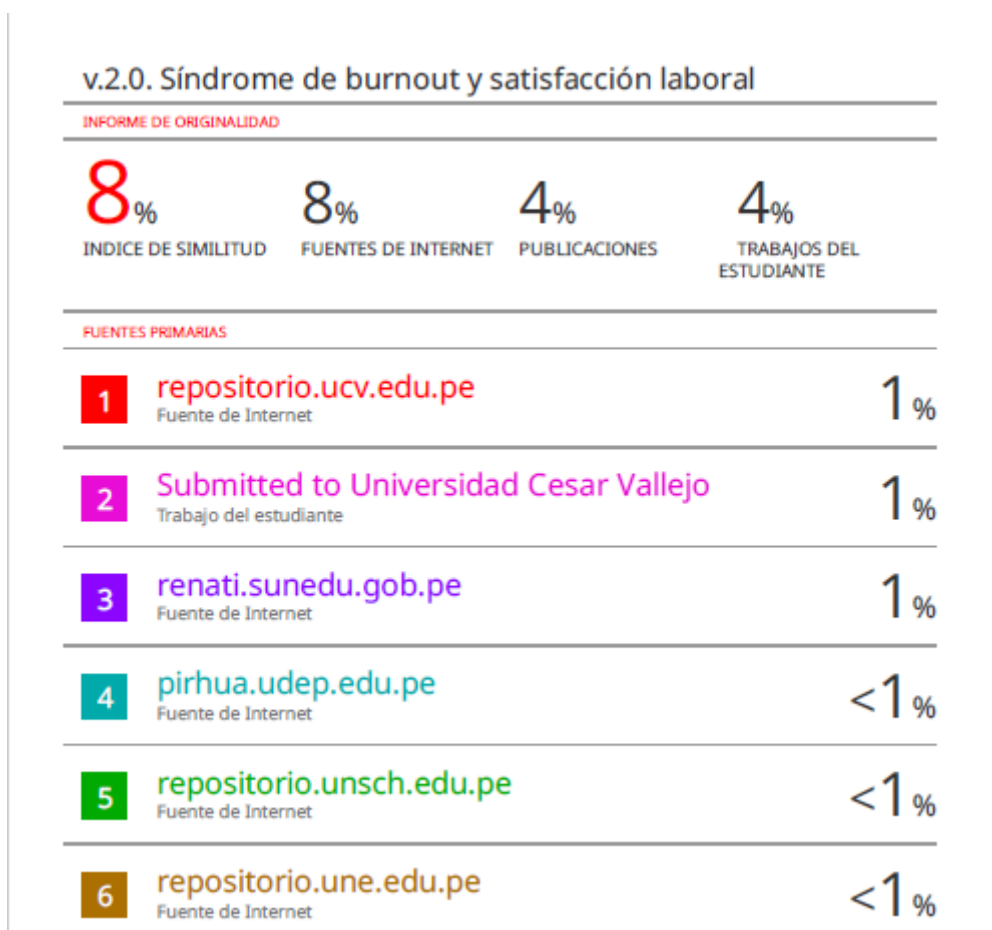
Autores. Valeria Sue Rojas Ampuero; Milene Vanessa Zapata Magallanes.

Mecanismo de revisión de originalidad. Evaluación con Turnitin (ID 2264242969).

Resultado de la evaluación. 8%

Revisado por. Magaly Kelly Guerrero Huaracallo.

Comentarios sobre la revisión. Filtros usados: excluir fuentes de menos de 12 palabras.



Dedicatorias:

A la Virgen de los Vásquez, por brindarme fortaleza

A Fernanda y Gian Franco, mis hermanos

que siempre me apoyaron.

A Diego, mi complemento.

Sue Rojas

A todas las personas que me brindaron su apoyo y sus

palabras de aliento para nunca darme por vencida.

Milene Zapata

Agradecimientos:

A mis amados padres, quienes fueron un pilar fundamental y apoyo constante a lo largo de esta etapa y de mi vida.

A Fernanda, por confiar y creer en mí y sobre todo nunca soltarme la mano.

A mis amigos, por la compañía en tiempos difíciles, los consejos y las palabras de aliento.

A Diego, por brindarme su amor incondicional y ser mi soporte hoy, mañana y siempre.

A mí misma, por no perder la fe en el camino, por afrontar las adversidades y superarlas con esta investigación y con la vida misma

A Milene, por ser tan valiente.

Sue Rojas

A mi familia, por su constante apoyo en este largo camino que es la vida.

A Dios, por ofrecerme un refugio seguro de fe y perseverancia.

A mis amigos, por sus inquebrantables palabras de aliento.

A Sue, por nunca rendirse.

Milene Zapata

INDICE

RESUMEN	11
INTRODUCCIÓN	13
CAPÍTULO I	15
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	15
1.Planteamiento del problema	15
1.1.Problema general	19
CAPÍTULO II ANTECEDENTES Y MARCO TEÓRICO	20
2.Antecedentes	20
2.1. <i>Antecedentes Internacionales</i>	20
2.2. <i>Antecedentes Nacionales</i>	21
3.Bases teóricas	22
3.1. <i>Síndrome de Burnout</i>	22
a. <i>Modelo Tridimensional de Maslach y Jackson (1981)</i>	23
b. <i>Modelo de Price y Murphy (1984)</i>	23
c. <i>Consecuencias en el ámbito laboral</i>	24
d. <i>Consecuencias en el ámbito personal</i>	24
e. <i>Consecuencias en el ámbito psicológico</i>	25
f. <i>Consecuencias en el ámbito físico</i>	26
3.2. <i>Satisfacción Laboral</i>	26
a. <i>Modelo Teórico de la Motivación de Maslow</i>	27
b. <i>Consecuencias positivas a nivel psicológico</i>	29

<i>c. Consecuencias positivas a nivel laboral</i>	29
<i>d. ... Consecuencias negativas a nivel psicológico en la insatisfacción laboral causada por el síndrome de burnout</i>	30
4. Objetivos e hipótesis	31
4.1. Objetivos.....	31
<i>a. Objetivo general</i>	31
<i>b. Objetivos específicos</i>	31
4.2. Hipótesis	31
<i>a. Hipótesis general</i>	31
<i>b. Hipótesis Específicas</i>	31
5. Justificación.....	32
6. Viabilidad de estudio.....	32
7. Limitaciones del estudio.....	33
CAPÍTULO III MATERIALES Y MÉTODOS	34
8. Tipos de investigaciones	34
9. Diseño de estudio	34
10. Población y muestra	35
10.1. Muestreo.....	35
10.2. Criterios de selección	36
11. Operacionalización de las variables	37
12. Técnica y recolección de datos.....	39
12.1. Instrumentos	39
<i>a. Maslach Burnout Inventory (MBI-ES)</i>	39
<i>b. Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral de Docentes (EMSLD)</i>	40

13.Procedimiento y análisis de datos.....	43
14.Aspectos éticos	44
CAPITULO IV RESULTADOS	46
15.Características sociodemográficas de la muestra	46
16.Análisis descriptivos de las variables	46
16.1.Análisis descriptivo del síndrome de burnout	47
16.2.Análisis descriptivo de la satisfacción Laboral.....	50
17.Prueba de Hipótesis	52
CAPÍTULO V.....	54
DISCUSIÓN.....	54
CONCLUSIONES	58
RECOMENDACIONES.....	59
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	61

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Definición y Operacionalización de las Variables</i>	36
Tabla 2 <i>Ficha Técnica de la prueba MBI-ES</i>	38
Tabla 3 <i>Ficha Técnica de la prueba EMSLD</i>	41
Tabla 4 <i>Características sociodemográficas de la muestra</i>	45
Tabla 5 <i>Estadísticos descriptivos del Síndrome de Burnout</i>	46
Tabla 6 <i>Niveles de Agotamiento Emocional</i>	47
Tabla 7 <i>Niveles de Despersonalización</i>	48
Tabla 8 <i>Niveles de Realización Personal</i>	49
Tabla 9 <i>Estadísticos descriptivos de la Satisfacción Laboral</i>	50
Tabla 10 <i>Niveles de Satisfacción Laboral</i>	50
Tabla 11 <i>Prueba de Normalidad</i>	51
Tabla 12 <i>Relación entre las variables Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral</i>	52
Tabla 13 <i>Relación entre las dimensiones del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en docentes de nivel inicial de instituciones educativas públicas del distrito de Villa el Salvador - 2022</i>	53
Tabla 14 <i>Relación entre las dimensiones del síndrome de burnout y las dimensiones de satisfacción laboral en los docentes de nivel inicial de instituciones educativas públicas del distrito de Villa El Salvador – 2022</i>	54

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Diseño de investigación	33
Figura 2 Niveles de agotamiento emocional	47
Figura 3 Niveles de despersonalización	48
Figura 4 Niveles de realización personal	49
Figura 5 Niveles de Satisfacción Laboral	58

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia	83
Anexo 2 Ficha de Datos Sociodemográficos	86
Anexo 3 Instrumento Maslach Inventory (MBI-ES)	88
Anexo 4 Escala Multidimensional de Satisfacción laboral de Docentes	89
Anexo 5 Autorización para el uso del instrumento Maslach Burnout Inventory Educators Survey (MBI-ES)	90
Anexo 6 Autorización para el uso del instrumento Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD)	90
Anexo 7 Consentimiento Informado	91
Anexo 8 CONSTANCIA N° 418-CIEI-CIENTÍFICA-2021	92
Anexo 9 Resolución Directoral Académica de Carrera N° 109 -DACPSI-DAFCS-- U.CIENTÍFICA-2021	93

RESUMEN

El estrés crónico se ha convertido en un componente relevante durante estos últimos años afectando la salud mental de miles de profesionales, entre ellos los docentes que han tenido que superar diferentes retos a lo largo del periodo pandémico desgastando su labor profesional, y, por ende, su satisfacción laboral. La finalidad del presente estudio fue analizar cuál es la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en docentes de nivel inicial en las instituciones educativas públicas, Villa el Salvador – 2022. **Métodos:** Este estudio fue tipo básica, no experimental de corte transversal, la población fue de 468 docentes de nivel inicial de instituciones públicas de Villa el Salvador con una muestra de 171. Se empleó la técnica tanto de encuesta y se utilizaron dos instrumentos: Maslach Burnout Inventory Educators Survey (MBI-ES) y la Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral de Docentes (EMSLD). **Resultados:** Se halló que un 92.4% de los docentes poseen niveles altos de agotamiento emocional, el 94.2% presentan niveles altos de despersonalización, el 59.1% presentan niveles moderados de realización personal, además, el 87.1% muestra un nivel algo satisfecho de satisfacción laboral. **Conclusiones:** Se concluye que existe una relación significativa entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en docentes de nivel inicial de instituciones educativas públicas de Villa el Salvador.

Palabras Clave: Síndrome de burnout, satisfacción laboral, docentes, inicial.

ABSTRACT

Chronic stress has become a relevant component in recent years, affecting the mental health of thousands of professionals, including teachers who have had to overcome different challenges throughout the pandemic period, wearing down their professional work and, therefore, their job satisfaction. The purpose of this study was to analyze the relationship between burnout syndrome and job satisfaction in early childhood teachers in public educational institutions, Villa El Salvador - 2022. **Methods:** This was a basic, non-experimental, cross-sectional study, with a population of 468 early childhood teachers from public institutions in Villa El Salvador and a sample of 171: Maslach Burnout Inventory Educators Survey (MBI-ES) and the Multidimensional Scale of Teachers' Job Satisfaction (EMSLD). **Results:** It was found that 92.4% of the teachers have high levels of emotional exhaustion, 94.2% have high levels of depersonalization, 59.1% have moderate levels of personal fulfillment. In addition, 87.1% show a somewhat satisfied level of job satisfaction. **Conclusions:** It is concluded that there is an indirect relationship between Burnout Syndrome and Job Satisfaction in initial level teachers of public educational institutions in Villa el Salvador.

Keywords: Burnout syndrome, job satisfaction, teachers, initial

INTRODUCCIÓN

Hace solo un tiempo atrás, la forma en la que se dictaban clases para el alumnado en general era de manera tradicional, debido a que se tenía contacto directo con los alumnos y se llevaba un seguimiento continuo del aprendizaje de los estudiantes, sin embargo, esta forma de enseñar dio un giro inesperado debido a los acontecimientos dados desde el año 2019, ya que, la población se ha visto afectada hasta la actualidad por un virus que ocasionó que la forma de interacción se limitara a pantallas de aparatos tecnológicos, lo cual afectó la manera de enseñanza de los profesores hacia los alumnos.

Esta dificultad no solo se ha presentado en niveles primarios o secundarios de la educación peruana, sino que en el nivel inicial también ha tenido repercusiones, recordando que este nivel guarda su importancia en que es considerado un soporte elemental para el desarrollo de los niños y el cultivo de habilidades personales necesarias en la sociedad, como la inteligencia emocional, la curiosidad por su entorno, autocontrol, comunicación y socialización (Licham y Valdivia, 2021).

Estas reformulaciones que tuvieron que llevarse a cabo por el personal docente para adaptarse a una educación virtual implican la inversión de una carga y tiempo extra de trabajo, sumado al acompañamiento que deben realizar de forma individual a cada alumno y familia.

Si antes los docentes padecían de estrés debido a los bajos salarios, horarios de trabajos excesivos e inadecuado clima laboral en instituciones públicas (Espíritu y Yovera, 2021) las situaciones que han ido enfrentando a lo largo de la pandemia pueden agravar los niveles de éste hasta provocar un síndrome de burnout siendo conocido habitualmente como “síndrome de sobrecarga emocional”. Según Martínez (2010) el síndrome de burnout es la consecuencia donde el trabajador se encuentra predispuesto ante un suceso estresante y ante este, las herramientas de afrontamiento no son las adecuadas, en donde la persona no se adapta y no

responde adecuadamente a las demandas laborales provocando cambios negativos emocionales y fisiológicamente de manera crónica.

Calderón y Raymundo (2019) mencionó que en el año 2005 en Venezuela surgieron 10 casos de trabajadores que padecían enfermedades laborales por causas psicosociales, en donde 3 de ellos eran causados por estrés ocupacional que se relacionaba con la insatisfacción laboral. Lamentablemente, para el siguiente año los casos aumentaron a 38 trabajadores que reportaban como causa de enfermedades el estrés que se presentaba en sus lugares de trabajo. De esta manera, Cáceres (2018) la falta de satisfacción laboral es una variable que afecta la salud mental en el trabajador el cual puede relacionarse con el SB debido que el desenvolvimiento laboral está condicionado al bienestar de los trabajadores, y por consiguiente, al nivel de satisfacción laboral percibida.

Así nace el interés de muchos investigadores por indagar sobre la satisfacción laboral, y sobre todo, la presencia de este en maestros, dado los efectos perjudiciales en cuanto a la salud mental que puede traer la falta del mismo, que trae consigo actitudes negativas en el trabajador, pérdida de compromiso y enfermedades físicas (Alvarado y Arbildo, 2021)

Para finalizar, se puede decir que el SB muestra claras repercusiones en el ámbito laboral, personal y familiar, haciendo énfasis en el primero el cual puede impactar con la satisfacción laboral que deteriora el estado psicológico del docente. La satisfacción laboral para el docente representa un recurso psicosocial que le va a permitir afrontar las diversas situaciones que se le puedan presentar en su ámbito laboral diario. Demostrado en estudios en donde se ha relacionado positivamente con la autoeficacia de trabajadores de escuela, así como con el bienestar psicólogo (Cordero y Vargas, 2019) por lo cual, en esta investigación se busca comprobar la relación significativa del SB y la SL en docentes de nivel inicial.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1. Planteamiento del problema

Durante el 2020, la historia del mundo dio un giro brusco hacia un horizonte de incertidumbre causado por la presencia de un nuevo virus que puso en jaque todos los sistemas de una sociedad que no estaba preparada para recibir un evento de tal magnitud, y uno de esos sistemas que se vio afectado fue el educativo. Aún es un reto para el estado peruano sacar adelante un sistema que mantiene desigualdades educativas relacionado con el nivel socioeconómico, estudiado en una investigación que analizó las desigualdades educativas en el sistema de educación peruano (Benavides et al., 2014) como también se presentan deficiencias educativas las cuales son manifestadas en uno de sus organismos educativos como el Directorio de Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) encargado de actividades como supervisar, difundir y orientar tanto la normatividad educativa nacional como implementar políticas en las instituciones como el MINEDU que mantienen deficiencias repercutiendo en el sistema educativo, según Valdivia y Díaz (2008) debido a existe un déficit en los recursos que impide que se cumpla con las funciones y actividades programadas. Salir adelante referido al sistema educativo dentro de la nueva etapa de periodo de emergencia sanitaria fue aún más complicado, en la cual se necesitó de cambios innovadores y rápidos que ayudarán a la población educativa a poder adaptarse a esta nueva faceta causada por la Covid-19.

En esa misma línea, estos cambios debieron tomarse en cuenta para los tres niveles básicos de educación que existen en el Perú y que son obligatorios, se hace referencia al nivel inicial, primario y secundario.

Se comenzará por el nivel secundario que abarca a adolescentes desde los 12 a 16 años en el cual según estimaciones de la UNICEF (2021) sus logros de aprendizaje tanto en comprensión escrita como razonamiento matemático en 2do de grado de secundaria durante

el año 2020 se vieron afectados con la presencia adicional de 10,738 y 17,126 estudiantes que demostraron un deterioro en el nivel de aprendizaje, en aras de obtener una categoría satisfactoria, debido a la disminución de entradas económicas en el hogar por la COVID-19. Asimismo, estudiantes de entre 13 a 19 años se vieron afectados incrementando en 15,3% en el año 2020 la deserción escolar siendo más prominente en zonas rurales. Por otro lado, siguiendo este panorama la UNICEF (2021) propone que, para fortalecer el sistema educativo, se presenta el papel de los docentes y la capacitación en herramientas digitales para fortalecer y abrir la puerta a un aprendizaje y enseñanza más factible a los estudiantes. En segundo lugar, el nivel educativo primario conformado por niños de los 5 a 11 años que durante la pandemia supuso un reto para el estado porque era necesario llegar a toda la población a lo largo y ancho del país siguiendo las medidas protocolares que la pandemia exigía, debido a esto el gobierno puso en marcha el programa “Aprendo en casa” a través de aparatos de difusión como la TV y la radio, en el cual se trató de proporcionar de forma dinámica y autosuficiente la enseñanza correspondiente incrementando el uso de TICS (Tecnología de la información y la comunicación) en hogares peruanos en donde todavía se percibe debilidades ocasionadas por factores económicos, geográficos, infraestructurales, por el género del jefe de familia, etc. (Valencia, 2020).

En tercer lugar, el nivel inicial que abarca a niños entre los 3 a 5 años y que fue aún más complicado al poner en práctica una enseñanza remota o educación virtual siendo que un sector de la población aún no cuenta con los aparatos y accesibilidad a la red de internet necesarios para llevarla a cabo. Según la UNICEF (2021) aún existe la presencia de un nivel bajo de aprendizaje desde la etapa escolar más básica como la etapa inicial, más en hogares con niveles socioeconómicos considerados en situación de pobreza o pobreza extrema que representa un 57% de los niños, asimismo, solo el 27% de niños con edades entre 3 y 4 años gozan de competencias básicas de preparación en habilidades numéricas y alfabéticas

(Jaramillo, 2020). Asimismo, el Banco Mundial (2020) menciona que una de las raíces de los cambios radicales de los porcentajes en indicadores de hitos de aprendizaje y deserción escolar en relación a la pandemia en la educación básica regular como el nivel inicial es porque los padres priorizan la educación de hijos/as que estén a punto de culminar sus estudios, por lo tanto, hay una marcada reducción del aprendizaje, además de la inequidad existente debido al nivel socioeconómico en los diversos hogares alrededor del país.

Esta dura realidad muestra las dificultades en la enseñanza causadas por variables socioeconómicas durante la pandemia, afectando a los docentes que son los guías de esta difícil travesía en la cual han tenido que sortear una diversidad de obstáculos para poder mantener la educación a flote en los momentos más tormentosos de la humanidad, como son la dificultad para tener una interacción con los estudiantes, saturación de trabajo y agotamiento por las horas de trabajo frente a una pantalla, baja velocidad del internet, falta de equipos de conexión y la falta de preparación previa en los aspectos pedagógicos y tecnológicos para brindar clases virtuales (Uzcátegui y Albarrán, 2021).

Los docentes han sido afectados no solo profesional sino emocionalmente por la crisis sanitaria, a pesar de que su trabajo procedió de manera remota, esto involucró ciertos cambios que muchas veces aumentaban su carga de trabajo (Pujol y Arraigada, 2017).

La falta de adaptación para una enseñanza remota provocó según Hernández et al. (2021) que se presentara un aumento de horas de trabajo lo cual no corresponde con el curso biológico natural de la persona para respetar horarios de sueño y comidas del docente provocando irregularidades y hábitos de sedentarismo, que ha convertido la enseñanza desde casa en un gran reto que aunado a la situación coyuntural provocó la aparición de padecimientos a nivel psicológico como ansiedad o estrés.

Este último ha sido una enfermedad con mayor ocurrencia entre la población en los últimos años dejando secuelas físicas y psicológicas, como refiere la OMS el estrés laboral es

la nueva enfermedad de esta era. Además, la docencia está ubicada como una de las profesiones con mayor prevalencia a sufrir estrés y desgaste laboral, así como el llamado síndrome de Burnout, ya que el profesor tiene que aprender a ser flexible para poder sobrellevar los cambios educativos y ostentar de un proceso rápido de adaptación para enfrentar escenarios imprevistos como una pandemia (Rodríguez et al., 2017).

Según Malander (2016), la baja satisfacción laboral es una variable que abre el camino para predecir el síndrome de burnout, así como ayuda en la prevención del mismo. Por otro lado, está ligado al agotamiento emocional ya que, se ha encontrado que dentro de un contexto de bajos niveles de satisfacción laboral puede dar inicio a padecer el síndrome del quemado como un número excesivo de alumnos en una misma aula que ocasiona que el docente tenga que aumentar su carga laboral y los desfavorables entornos de trabajo que generan complicaciones a nivel físico, psicológico y social para los profesores (Rodríguez et al., 2017). Asimismo, se encuentra la presencia de baja productividad, ausentismo y renunciaciones.

Molero et al. (2019) mencionaron que al menos en los últimos 20 años el 30% de los docentes de diferentes países han sufrido de insatisfacción laboral, el cual repercute negativamente en su salud y en su economía afectando considerablemente su calidad y satisfacción con la vida, siendo consecuencia del síndrome de burnout.

Trabajando Perú en el año 2016 realizó un sondeo a nivel nacional el cual tenía la finalidad de conocer si los trabajadores se sentían felices o satisfechos con su trabajo. Del total de 2050 encuestados el 22% mencionó que no se encuentra en un trabajo estresante, el 20% no siente que está un clima laboral bueno, el 19% que su jefe próximo no los puede liderar como se espera, el 12% está en desacuerdo con el pago, el 10% la empresa no reconoce sus logros como trabajadores, 10% se siente limitado en poder aportar nuevas ideas que podrían ayudar a la empresa y finalmente, el 47% consideran que no existe alguna posibilidad de ascender en sus puestos de trabajo. Es así que el 24% se siente insatisfecho con su empleo

(Calderón y Raymundo, 2019)

Dentro de los síntomas causados por el síndrome de burnout en el área psicológica encontramos cambios de estado de ánimo, desmotivación, agotamiento mental, angustia, inestabilidad emocional hasta producir ataques de pánico. En el ámbito cognitivo se puede presentar desorientación cognitiva, pérdida de creatividad y mayor grado de distracción, en el ámbito conductual se puede manifestar por conductas autodestructivas y auto sabotaje, en el ámbito social se puede apreciar dificultad para comunicarse de forma eficiente debido a sentimientos negativos lo cual provoca evitación de contacto con los demás y aislamiento y por último, en un ámbito fisiológico se presenta a través de la presión arterial, cefaleas, dolores musculares, molestias gastrointestinales hasta insomnio (Lovo, 2020).

1.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en docentes de nivel inicial en las instituciones educativas públicas del distrito de Villa el Salvador-2022?

CAPÍTULO II

ANTECEDENTES Y MARCO TEÓRICO

2. Antecedentes

2.1. *Antecedentes Internacionales*

Bravo et al. (2021) en Filipinas estudian la relación entre el SB y la satisfacción percibida de los profesores, es así que indagaron sobre el agotamiento laboral causado por el burnout y la SL de los educadores de un colegio público en medio de la pandemia del COVID-19. Su muestra estuvo compuesta por 247 profesores, su estudio fue de diseño descriptivo correlacional. Los instrumentos que emplearon son: Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) y Minnesota Satisfaction Questionnaire. Sus resultados indicaron una correlación inversa entre el agotamiento laboral y la SL, concluyendo que el nivel percibido de SL de los empleados disminuye cuando aumenta su nivel de burnout laboral.

Cech et al. (2020), de la República Checa, se propusieron trazar un mapa de la forma en que los educadores de la primera infancia evalúan su satisfacción laboral e investigar la prevalencia del síndrome de burnout entre ellos. Su muestra estaba formada por 485 educadores de entre 25 y 65 años que trabajaban en la región de Moravia del Sur del país. Los instrumentos utilizados fueron el (MBI-ES) y el Teacher Satisfaction Inventory (HSU). Los resultados mostraron que existe una incidencia relativamente baja de burnout entre los educadores de la primera infancia, mientras que hay un alto nivel de SL.

Otro estudio realizado en Grecia por Anastasiou y Belios (2020) evaluó a 125 profesores de primaria y midió los elementos relacionados con la SL y el burnout utilizando el MBI y el nivel de SL. Encontraron una correlación negativa en las variables del estudio, y se encontró que los profesores tenían una probabilidad significativamente mayor de encontrarse en esta condición.

En Bolivia, Zapata (2018) se dió a la tarea de examinar la relación entre el SB Y SL. La muestra utilizada consistió en 104 docentes participantes, a quienes se les administró el IEM, IBM, y SL-SPC. Sus resultados sugirieron una correlación inversa de las variables de estudio, concluyendo que el SB es menor cuando existe una mayor SL.

Asimismo, Torkaman et al. (2017) realizaron un estudio descriptivo transversal en Irán con profesores de educación primaria, secundarias y preparatorias especiales de la provincia de Qazvin utilizando cuestionarios de información demográfica, cuestionarios del MBI y cuestionarios ejecutivos de salud y seguridad. Los resultados indicaron la existencia significativa entre las variables y que la falta de satisfacción de los profesores conduce a la insatisfacción con su entorno y proceso de trabajo.

2.2. Antecedentes Nacionales

A nivel nacional, Rodríguez (2022) con su investigación sobre correlación del SB y la SL en docentes que laboran a distancia en un colegio nacional en Socota durante la época del COVID-19, logró revelar una relación negativa entre las ambas variables, queriendo decir, que, si una organización emplea estrategias para disminuir el SB, la SL de los docentes aumentará. El Maslach Burnout Inventario (MBI) fue el instrumento utilizado. El estudio utilizó un diseño no experimental correlativo. 25 educadores de la institución educativa conformaron la muestra.

Inga y Laza (2021) estudiaron el SB y la SL en profesores de centros educativos estatales.. La muestra se construyó en torno a 234 profesores, tanto del nivel primario como secundario. Se usaron los siguientes instrumentos: MBI-Es y la SL-SPC. La conclusión del estudio radica en la relación de SB y SL.

Además, Cortez et al. (2021) realizaron un estudio utilizando una muestra de 205 profesores como tamaño de la muestra para precisar la correlación entre la SL y el SB durante

el COVID-19 de formación del profesorado. Utilizaron el MBI y ESLA-Educación. Al finalizar la investigación encontraron una correlación negativa estadísticamente significativa entre las variables, por lo que concluyeron que los profesores que muestran un agotamiento emocional extremo están insatisfechos con su trabajo.

El objetivo principal de Pardo (2021) fue conocer la relación entre los dos factores mencionados en el personal docente de una institución educativa de Lima. Los instrumentos usados en la investigación fueron los siguientes: Cuestionario de Burnout para Docentes de Maslach y el Cuestionario de Clima Laboral de Palma. La muestra estuvo compuesta por 50 profesores. El hallazgo principal del estudio es que existe una relación significativa entre el SB y la SL en la muestra estudiada.

Finalmente, Huamani (2019) investigó la relación entre la SL y el SB utilizando el Cuestionario de Burnout para Docentes de Maslach y la escala de opiniones profesores de primaria de un colegio en Cuzco. Según sus resultados, el 52% de su muestra tiene un nivel alto de SB, y un 48% tiene un nivel moderado. La conclusión de la investigación radica en la relación negativa entre el SB y la SL.

3. Bases teóricas

3.1. Síndrome de Burnout

Ha sido definido como fatiga emocional que incluye síntomas tanto físicos como psicológicos que van cambiando según la interacción de factores tanto externo como internos de la persona (Huamani, 2019). Desde el punto de Maslach y Jackson (1981) que fueron las pioneras en acuñar este término, el SB implica 3 componentes: agotamiento emocional, el cinismo y un descenso de realización personal que experimenta todo aquel profesional cuyo trabajo implica ayudar a otros seres humanos.

Por otra parte, como planten Schaufeli y Enzman (1998) este síndrome tiene que ver con un constante estado de negatividad aunado al trabajo y está caracterizado por sensaciones

de agotamiento, desconsuelo, competitividad reducida, así como bajos niveles de motivación y actitudes que dificultan el trabajo al ser disfuncionales.

Según Moreno et al. (citado en Gutiérrez et al., 2018) este síndrome consiste en la desaparición paulatina de la motivación y generosidad en profesionales que realizan trabajos de ayuda humanitaria, ocasionado por las malas condiciones de trabajo, de esta manera, es llamado también desgaste profesional.

En la primera dimensión por ejemplo, se refiere a cuando la persona o docentes tiene la sensación de que ya no puede dar más, lo cual viene aunado del agotamiento que causa manifestaciones tanto psicológicas como físicas, en segundo, tenemos la despersonalización que va creando actitudes perjudiciales en el trato a los demás, sean compañeros de trabajo o alumnos, por último, está la baja realización personal que es esa autopercepción que tiene el docente sobre sí mismo que en este caso es muy negativa que al final lo orilla a aislarse socialmente (Malandar, 2016).

a. Modelo Tridimensional de Maslach y Jackson (1981)

El SB fue caracterizado en 3 dimensiones empezando por el agotamiento emocional y físico que se especifica como esa ausencia de energía en donde se ve una mayor presencia de cansancio, falta de interés, nula creatividad y falta de voluntad, en segundo tenemos la deshumanización que encierra la pérdida de empatía en la persona con respecto a su labor ya sea con alumnos, compañeros de trabajo o la organización misma, se puede observar la presencia de cinismo y apatía, por último, vemos la baja realización personal que es esa tendencia de autopercepción negativa relacionada al rendimiento laboral, la poca fuerza para soportar la presión, se ve una disminución de la autoestima y la satisfacción con el desarrollo personal (Gutiérrez et al., 2018).

b. Modelo de Price y Murphy (1984)

Este modelo ve las etapas del SB como un duelo ya que en cada fase se percibe la pérdida de algo en todas las áreas de la persona. Se subdivide en seis fases que presentan síntomas, la primera es la desorientación ya que la persona debe darse cuenta de la realidad de su trabajo y que definitivamente, los esfuerzos que da no son suficientes para alcanzar sus objetivos, en segundo aparece la inestabilidad emocional, con alto de peligro de incrementarse si es que no se presenta un apoyo social emocional de parte del equipo de compañeros, se hace presente el aislamiento y distanciamiento emocional, en tercero están los sentimientos de culpa por sentirse un fracaso laboralmente que puede llevar a desarrollar estrategias poco adaptativas, en la cuarta fase se produce soledad y tristeza que si se logra sobrellevar y superar nos lleva a la fase cinco que es la fase de ayuda y la seis que indica el restablecimiento de una vuelta al equilibrio (Gil-Monte, 2005).

c. Consecuencias en el ámbito laboral

Las consecuencias laborales del síndrome burnout en docentes está relacionado con las bajas laborales, rotación, ausentismo y disminución de la productividad puesta en la enseñanza de los alumnos (Posada et al., 2019).

A nivel laboral también se puede percibir conflictos o peleas con compañeros de trabajo, una visible infracción a las normas, disminución del rendimiento y productividad, pérdida de calidad en los trabajos, ausentismo, abandono del puesto de trabajo u otros accidentes (Huamani, 2019).

Gil-Monte y Peiró (1999) ratifican la repercusión del síndrome de burnout en el sentido laboral al encontrar absentismo, una baja productividad, rotación de personal y muy importante la disminución en la calidad del trato o servicio.

d. Consecuencias en el ámbito personal

Los inconvenientes o situaciones problemáticas en el trabajo trae consecuencias para la persona en forma de malestar, agotamiento y el tan llamado burnout para los docentes sería causado por la carga excesiva de trabajo agotador, las complicaciones administrativas para realizar proyectos, la falta de reconocimiento dada por la máxima autoridad o jefe de la pirámide, también está la insatisfacción generada por no encontrar un sentimiento de pertenencia hacia la institución, la falta o nula existencia de oportunidades para llevar a cabo actividades que sean importantes y por último el sueldo percibido como insuficiente (Domich y Fairovich, 1994).

Por otro lado, se puede observar problemas de la vida de pareja, deterioro del aspecto familiar y un marcado aislamiento antes y después de desarrollar síndrome de burnout (Huamani, 2019). Por último, según Paine (1982, como se citó en Gil-Monte, 2005) hay presencia de un cambio en las relaciones con los otros, que se puede demostrar al haber aislamiento, falta de comunicación, conflictos, indiferencia y frialdad hacia los compañeros de trabajo.

e. Consecuencias en el ámbito psicológico

Al-Adwan y Al-Khayat (2017) refieren que el burnout puede causar dificultades psicológicas debido al estado de tensión prolongado en el cual se encuentran las docentes que se pueden observar trastornos del sueño, padecer ansiedad o depresión, sensación de cansancio, despersonalización, sarcasmo, pérdida de atención, reducción del compromiso, distanciamiento emocional, frustración y sentimientos de fracaso.

Asimismo, Cordero y Vargas (2019) mencionan que puede presentarse irritabilidad, ansiedad, manifestaciones de aburrimiento, depresión o una falta para controlar la expresión de las emociones, además de que la persona puede experimentar la disminución o anulación

de su autoestima, concentración y toma de decisiones, desaparición de la motivación, pérdida de realización y desempeño profesional.

Por último, Huamani (2019) relata las consecuencias a nivel emocional, entre las cuales se encuentra el sentimiento de vacío y fracaso, baja tolerancia a la frustración, impotencia, inquietud, olvidos frecuentes, tristeza, etc.

f. Consecuencias en el ámbito físico

Cordero y Vargas (2019) mencionan que los efectos físicos del SB se pueden observar con síntomas somáticos como los dolores de cuello, cabeza, músculos, úlceras, hipertensión, dificultades gastrointestinales, una respiración agitada, sensación de náuseas, problemas para descansar o mantener el sueño, etc.

Huamani (2019) menciona entre consecuencias físicas como problemas osteomusculares, ya sean dolores en la espalda, cervical o contracturas musculares, así mismo, se puede percibir alteraciones inmunológicas como el aumento de infecciones, alergias y problemas en la piel, a nivel sexual hay presencia de impotencia, frigidez, vaginismo, ausencia de eyaculación, también puede haber problemas cardíacos, respiratorios, digestivos, hormonales, trastornos de sueño y dolores de cabeza

3.2. Satisfacción Laboral

Salessi y Omar (2016) definieron a la satisfacción laboral como ese sentimiento grato que percibe el empleado al llevar a cabo aquella actividad en donde encuentra motivación, dentro de un escenario que brinda bienestar y recompensas psicológicas, sociales y económicas de acuerdo a la expectativa de la persona. Esto indica que el clima laboral percibido por el trabajador influenciará en su actitud dentro de su área de trabajo (Pedraza, 2020).

Es así que la satisfacción laboral dependerá de que, si la empresa u organización cubren las necesidades y expectativas de los trabajadores, creando así una relación afectiva. Pedraza, (2020) como lo menciona también Vargas y Flores (2019) la SL puede entenderse como un estado de emoción de respuestas afectivas que manifiestan una actitud general ante nuestro trabajo o ambiente laboral.

Según Duche et al. (2019), la "satisfacción en el lugar de trabajo" es el comportamiento de un trabajador puesto en su trabajo, que desempeña un papel importante, ya que afecta tanto a su crecimiento personal y profesional como al crecimiento de su empresa. Además, la satisfacción laboral estará influenciada por la realidad laboral que viva el trabajador, en las condiciones de trabajo que se encuentre, jornadas de trabajo y hasta del salario mensual que reciba el trabajador (Sánchez y García, 2017).

Sin embargo, no hay un término exacto para su definición a pesar de que es una de las variables más estudiadas en el ámbito laboral (Zayas et al., 2015).

a. Modelo Teórico de la Motivación de Maslow

A continuación, se introducirá en una teoría de la motivación, lo cual impulsa al trabajador en realizar sus funciones de manera productiva debido a la SL.

La teoría de la motivación de Maslow (1943) se basa en las motivaciones y deseos de las personas, así como en el hecho de que puede aplicarse a todas las esferas de la vida, incluidas la personal, la profesional y la familiar. El autor menciona que

Cada vez que se satisface las necesidades más bajas, deja de ser motivadora y las necesidades más altas toman el control del comportamiento humano, es decir, empiezan a motivar. Las necesidades humanas tienen una jerarquía que va de los niveles más bajos a los más altos. (p.45)

Propone que la base de la motivación es satisfacer las necesidades desde las fisiológicas que se encuentran en el primer nivel, hasta las necesidades más altas que se encuentran en el último nivel (Arrayás, 2019). En total se presentan 5 necesidades: fisiológicas, seguridad, sociales, reconocimiento y autorrealización, las cuales se presentan de manera ascendente y jerárquica en forma de pirámide, sin embargo, también menciona que una persona puede estar involucrado en varios niveles a la vez (Bardales y Diaz, 2019).

En el primer nivel, encontramos a las necesidades fisiológicas, las cuales su satisfacción es urgente e impostergable las cuales están constituidas por aquellos impulsos biológicos fundamentales como la comida, aire, agua y techo hambre, sed, cansancio, sueño y apetito sexual (Bardales y Diaz, 2019). En el segundo nivel, encontramos las necesidades de seguridad, nivel en donde se encuentra la estabilidad de la persona, la protección. En tercer lugar, encontramos a las necesidades sociales que se centran en asociarse con los demás, de tener amigos, de convivir con otros, de agradar, de ser aceptados, pertenecer a un grupo social (Bardales y Diaz, 2019). En el cuarto nivel, encontramos las necesidades de estima las cuales radica la necesidad del individuo para sentirse apreciado y poder destacar dentro su grupo (Bardales y Díaz, 2019) Finalmente, en el último nivel encontramos a las necesidades de autorrealización, la cual se refiere a la necesidad del crecimiento personal en donde se desarrolla el máximo potencial del individuo y de sus capacidades personales. Las necesidades están satisfechas en todos los niveles en donde todo ser humano debe llegar a alcanzar (Joya, 2019; Maslow, 1954).

Por lo mencionado anteriormente, podemos ver que esta teoría se centra en las necesidades del individuo y cómo es que debemos según prioridad darles satisfacción, desde lo más natural que es el tener hambre o tener sed hasta llegar al punto de trascender y llegar a ser reconocido, repercutiendo en el ámbito social, familiar y sobre todo laboral, debido que

dependiendo del nivel de motivación del individuo se encontrará satisfecho o no con su trabajo y con la vida.

b. Consecuencias positivas a nivel psicológico

El estado psicológico de las personas y de los trabajadores se ha marcado como de suma importancia ya que este influenciará tanto positivamente como negativamente en el desempeño del trabajador (Ramírez y Mapén, 2019). El empleador se conecta tanto a nivel emocional, como laboral con la empresa debido a las experiencias y vivencias dentro de la organización, es de esta manera que si el trabajador posee una baja satisfacción laboral esto influenciará negativamente en cómo actuará y se desenvolverá en su área de trabajo (Inga y Laza, 2021). Es de esta manera Quijano (2006) mencionó que los efectos positivos a nivel psicológico de la SL de los trabajadores era mayor nivel de autoestima (Shelley y Silvia, 2002), estabilidad emocional (Judge y Bono, 2001) debido a que existe una percepción de apoyo social (Quijano, 2006), elogios y comentarios positivos (Jiménez et al., 2012), reconocimiento de competencias y grado de autonomía percibido por los trabajadores (Walczak, 2020). Esto se demuestra en la investigación de Satuf et al., (2016) en donde ponen en evidencia que aquellas empresas que tienen una gestión de talento humano y se focalizan en la satisfacción laboral generan en ellos felicidad, bienestar subjetivo, autoestima y emociones positivas.

Además, que poseer un estado de salud mental óptimo previene de ciertas enfermedades y de riesgos laborales por lo cual se generará un bienestar tanto para el trabajador como también en su ámbito social (Moreta et al., 2018).

c. Consecuencias positivas a nivel laboral

La satisfacción laboral permite que el trabajador pueda desempeñarse de manera efectiva siendo productivo y con rendimiento positivo en la empresa (Pedraza, 2020). Además,

los trabajadores al tener una satisfacción laboral demuestran un compromiso con la empresa, sin embargo, no solamente es eso, sino que ellos mismos se consideran parte de la misma (Pedraza, 2020) lo cual va a garantizar su permanencia en la empresa, que exista un logro de objetivos constantes gracias al lazo emocional que se ha creado (Pedraza, 2020).

De la misma manera, un trabajador que se siente satisfecho en la empresa ofrecerá un resultado satisfactorio (Simbron y Sanabria, 2019) lo cual se puede demostrar en la investigación que realizó Chiang et al. (2010) y Chiang y San Martín (2015) en donde encontraron a mayor satisfacción con el ambiente y clima laboral, mayor será la productividad del trabajador.

d. Consecuencias negativas a nivel psicológico en la insatisfacción laboral causada por el síndrome de burnout

La deficiente satisfacción laboral provocada tanto por falta de recursos de los docentes para dar sus clases, por falta de autonomía, por cambios en los centros de estudio o por un sueldo injusto (Pedraza, 2020) afecta psicológicamente a los profesores elevando sus niveles estrés (Pujol, 2018) deterioro de su autoestima, provocar síntomas de depresión u otros trastornos emocionales, somáticos (Duche et al., 2019) provocando agotamiento laboral (Gavilanes y Moreta, 2020). Además, cuando el trabajador percibe que sus labores realizadas en el trabajo no son recompensadas ni satisface sus necesidades se produce la insatisfacción laboral (Yslado et al., 2019).

4. Objetivos e hipótesis

4.1. *Objetivos*

a. Objetivo general

Analizar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en docentes de nivel inicial en las instituciones educativas públicas del distrito de Villa el Salvador - 2022.

b. Objetivos específicos

Determinar el nivel del Síndrome de Burnout en docentes de nivel inicial de instituciones educativas públicas del distrito de Villa El Salvador – 2022.

Determinar el nivel de la Satisfacción Laboral en docentes de nivel inicial de instituciones educativas públicas del distrito de Villa El Salvador - 2022.

Analizar la relación entre las dimensiones del síndrome de burnout y las dimensiones de satisfacción laboral en los docentes de nivel inicial de instituciones educativas públicas del distrito de Villa El Salvador - 2022.

4.2. *Hipótesis*

a. Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de nivel inicial de instituciones educativas públicas del distrito de Villa el Salvador – 2022.

b. Hipótesis Específicas

Existe relación significativa entre las dimensiones del síndrome de burnout y las dimensiones de satisfacción laboral en los docentes de nivel inicial de instituciones educativas públicas del distrito de Villa El Salvador – 2022.

5. Justificación

La investigación aportará a los diversos estudios, dado que se enfoca en un contexto actual en donde los docentes presentan distintas características del síndrome de burnout, los cuales influyen en su satisfacción laboral, motivación y desempeño, el cual es muy importante poder analizar, debido a que el estado respecto a sus instituciones educativas públicas, no brindan las herramientas necesarias para poder ejercer una educación virtual del nivel educativo inicial efectiva, afectando así la satisfacción laboral percibida por los docentes.

Como aporte teórico, la investigación se realiza con el objetivo de contribuir en el conocimiento e información sobre las variables “Satisfacción laboral” “Síndrome de Burnout” en el contexto pandémico en el estado peruano, donde los resultados puedan incentivar a nuevos estudiosos a reflexionar y debatir dicha información realizando nuevas investigaciones y proyectos relacionados con las variables del estudio y la población a la cual está dirigida.

Dentro del aporte práctico, la investigación se diseña para describir y analizar un problema identificado durante el contexto pandémico, donde es necesario prevenir los efectos del síndrome de burnout. Asimismo, se plantea algunas sugerencias o recomendaciones para poder abordar la problemática y mejorar los niveles de SL en docentes de nivel inicial.

Utilizar estos conocimientos para poder generar proyectos y programas de intervención que puedan garantizar el bienestar psicológico de los profesores en sus centros de trabajo, ya que, como lo menciona Rodríguez et al. (2017), es necesario que los profesores puedan trabajar en un ambiente libre de inconvenientes o estresores que los ayude a aumentar su motivación, creatividad, pertenencia a la entidad y mejorar sus relaciones con los estudiantes.

6. Viabilidad de estudio

Se puede determinar que es viable efectuar los objetivos planeados en esta

investigación, ya que, tanto recursos materiales como humanos están al alcance y son accesibles a los investigadores para llevar a cabo un proceso de recolección de datos confiable. Asimismo, las investigadoras cuentan con el conocimiento teórico-práctico y el material adecuado para desarrollar el análisis de datos correspondiente en aras de alcanzar los objetivos del presente estudio.

7. Limitaciones del estudio

Se observa que los antecedentes en la muestra específica de nivel inicial en contexto nacional en los últimos 5 años sobre el SB son pocos o escasos para poder reflejar un panorama general en la población estudiada (Triay, 2021). Asimismo, podría generar dificultades el proceso administrativo del colegio para recibir la autorización correspondiente para aplicar los instrumentos a los docentes lo cual puede crear retrasos en las fechas establecidas para el progreso del presente trabajo.

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

8. Tipos de investigaciones

La investigación es de tipo de estudio básica que busca acrecentar el conocimiento científico (Muntané, 2010), de nivel correlacional, pues tiene por fin medir la relación de 2 variables, luego realizar el análisis y descripción de resultados. Para Hernández et al. (2010) las investigaciones de tipo correlacional tienen utilidad ya que se puede estudiar el comportamiento de dos variables.

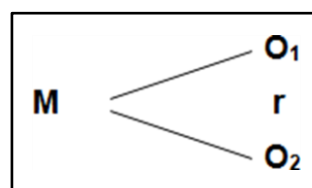
9. Diseño de estudio

Estudio que concierne a un diseño de investigación correlacional (Elías et al., 2020), que intenta medir dos variables y determinar una relación estadística, así como, no experimental de corte transversal, ya que, los sujetos a evaluar no fueron expuestos a estímulos que alteren su realidad como lo señala Hernández et al. (2010), la exploración es efectuada sin manipular intencionadamente las variables y se observa el fenómeno tal cual sucede en su escenario original. Asimismo, se intenta recoger datos sobre una variable en un determinado tiempo de estudio (Bernal, 2010).

Acata el diagrama presentado a continuación:

Figura 1

Diseño de investigación



Fuente: Hernández et al. (2010)

Donde:

O1: Medición del Síndrome de Burnout
O2: Medición de la Satisfacción Laboral
R: Relación

M: Docentes de nivel inicial de instituciones públicas de Villa el Salvador 2022.

10. Población y muestra

Pastor (2019) menciona que la población se describe por ser “el conjunto total de elementos de interés” (p.245). Entonces, la población determinada para el estudio presente está constituida por todos los profesores que enseñan los niveles educativos iniciales de 10 instituciones educativas públicos de Villa el Salvador en Lima-Perú: Inicial 7095 Perú Italia, Inicial Mi pequeño Mundo II 3233512, Inicial Niño Jesús, IE 6068 Manuel Gonzales Prada, IE 6071 República Federal De Alemania, IE 652-17 Capullito, IE 652 11 Pequeños Querubines, IE. 652, IE 652 02 Santa Rosa De Lima e IE 65203 San Martin De Porres. Según la base de datos del MINEDU (2020), actualmente hay 468 docentes registrados trabajando en instituciones de Villa el Salvador, no obstante, después de la aplicación de los instrumentos se alcanzó una muestra de 171 personas.

10.1. *Muestreo*

Se implementará el muestreo no probabilístico el cual Hernández et al. (2010) indica que es pieza clave cuando operamos con un grupo con características individuales optando por participantes de modo minucioso y controlada, además de no requerir una muestra representativa. Dentro de esta categoría se encuentra de forma específica el muestreo intencional que según Figueroa et al. (2019) “el investigador es quien determina la representatividad de la población” (p.258), muestreo que será puesto en práctica dentro de esta investigación. A través del cálculo realizado por la página Survey System para el tamaño de muestra, está conformada por un mínimo de 92 profesores de colegios de educación inicial en Villa el Salvador de instituciones educativas públicas: Inicial 7095 Perú Italia, Inicial Mi pequeño Mundo II 3233512, Inicial Niño Jesús, IE 6068 Manuel Gonzales Prada, IE 6071 República Federal De Alemania, IE 652-17 Capullito, IE 652

11 Pequeños Querubines, IE 652, IE 652 02 Santa Rosa De Lima e IE 652 03 San Martín

De Porres.

10.2. Criterios de selección

Criterios de inclusión:

- Docentes de educación inicial de una institución pública.
- Docentes entre 26 a 65 años de edad.
- Experiencia profesional de 3 años en adelante
- Docentes que hayan enseñado de manera remota durante la coyuntura de pandemia COVID-19

Criterios de exclusión

- Docentes que no enseñen en nivel inicial de instituciones públicas
- Docentes que presenten los instrumentos aplicados incompletos

11. Operacionalización de las variables

Tabla 1

Definición y Operacionalización de las Variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Síndrome de Burnout	Según Pines y Aronson (1988), la definición conceptual del SB es un estado de agotamiento total que incluye síntomas físicos y mentales como resultado de un trabajo que crea situaciones emocionalmente agotadoras.	La definición operativa del síndrome de burnout se evaluará mediante el Maslach Burnout Inventory Educators Survey (MBI-ES), que Langher et al. (2017) describen con tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y rendimiento personal	Agotamiento Emocional Despersonalización Realización personal	Sensación de agotamiento y cansancio Existencia de sentimientos de frustración Sensación de no poder dar más de sí mismo Sentir que los esfuerzos dados son en vano Ausencia de empatía Apatía Irritabilidad Automatización Culpabilidad Presencia de empatía Atención Concentración Presencia de Toma de decisiones Satisfacción con el desarrollo laboral Sensación de energía vitale Positividad Resolución de problemas	Escala ordinal
Satisfacción laboral	Jarufe (2017) define conceptualmente como el estado emocional de satisfacción que resulta de la	La presente variable se evaluará mediante la Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral (EMSLD), que "valora el grado de satisfacción	Relaciones Interpersonales	Compañeros docentes Alumnos Consejo Directivo Director inmediato superior	Escala Ordinal

evaluación
 subjetiva de un
 individuo de sus
 experiencias
 profesionales o
 laborales

Desempeño Profesional	Actividades realizadas Motivación Autonomía Libertad
Condiciones Laborales	Información Oportunidades de desarrollo Nivel laboral Aspecto económico Cantidad de trabajo
Valoración del Trabajo Desarrollado	Valoración de: La comunidad Padres de familia El Consejo Directivo El jefe inmediato superior Los compañeros docentes Los alumnos
Equipo Directivo	Equidad Monitoreo Trato Solución de conflictos Apoyo para el desarrollo profesional Apoyo para el desarrollo personal
Participación	Participación en la toma de decisiones Consideración de opiniones
Factores Organizacionales	Respeto a la normativa y derechos Información Organización Ambiente de trabajo
Ambiente Físico	Espacio físico Ventilación Iluminación

12. Técnica y recolección de datos

12.1. Instrumentos

a. *Maslach Burnout Inventory (MBI-ES)*

Se utilizará el MBI-ES el cual se elaboró por Maslach y Jackson durante 1981 y 1986, en este último año también construyeron la versión para profesores MBI Educator Survey conjuntamente con el autor Schwab (González et al. 2000). Originaria de Estados Unidos, su administración es de manera tanto individual como colectiva, en donde la aplicación es de 15 minutos aproximadamente en una población adulta. La prueba consta de 22 ítems que son valorados por una escala Likert repartida en siete puntos especificados en nunca, alguna vez al año o menos, una vez al mes o menos, algunas veces al mes, una vez por semana, algunas veces por semana y todos los días, así mismo, está estructurada con tres subescalas o dimensiones comenzando por el agotamiento emocional que tiene 9 ítems, la despersonalización con 5 ítems y la realización personal con 8 ítems (Albarracín et al. 2019). En el presente estudio se utiliza la versión validada al contexto peruano de Fernández (2002).

FICHA TÉCNICA:

Tabla 2

Ficha técnica de la prueba MBI-ES

Nombre:	Maslach Burnout Inventory Educators Survey (MBI-ES)
Autor:	Maslach C., Jackson S, Leiter M. Schaufeli, W., Schwab R.
Originaria	Estados Unidos
Grados de aplicación:	Población adulta
Administración	Puede ser tanto colectiva o individual
Duración	Varía entre 10 a 15 minutos

Características generales:	La prueba tiene de 22 ítems que son valorados por una escala Likert y consta de 3 dimensiones
Validez:	Realizado por Fernández (2002) en docentes peruanos

Nota. Aranguéz y Vásquez (2021). Inventario de Maslach Burnout Inventory Educators Survey (MBI-ES)

Validez

En el estudio hecho por Fernández (2002) con 264 docentes peruanos de nivel primario se comprobó la validez del instrumento dentro de una muestra peruana empezando por la validez de contenido con el coeficiente V de Aiken, corroborando que todos los ítems alcanzaron niveles estadísticos deseables para confirmar su validez, así como, una validez de constructo mediante un análisis factorial de los tres factores arrojados por la prueba original con un chi-cuadrado no significativo que encuadra a la prueba en valores estadísticos adecuados. Por último, se observa correlaciones ítem-test superiores a 0,22 lo cual denota su significancia.

Confiabilidad

Según el análisis de este estudio de los 171 participantes evaluados, por medio de la validez de confiabilidad se obtuvo un valor de coeficiente de correlación alta de 0.934 siendo confiable para su aplicación.

b. Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral de Docentes (EMSLD)

Así mismo, se trabajará con la EMSLD el cual fue creado por Barraza y Ortega (2009) originaria de México, la cual está compuesta de 34 ítems que son valorados por una escala likert repartida en 4 puntos especificados en totalmente insatisfecho, algo insatisfecho, algo satisfecho y totalmente satisfecho, está estructurada con 8 dimensiones comenzando por

relaciones interpersonales que tiene 3 ítems comprendido como como las interacciones entre una persona con otra sucedidas dentro de un contexto y tiempo en específico; desempeño profesional con 5 ítems entendido como el docente ejerce sus tareas establecidas según su puesto laboral las cuales generan en él una satisfacción a través del uso de la identidad y autonomía del mismo; condiciones laborales con 7 ítems comprendido por el bienestar del trabajador de manera positiva o negativa según el ambiente de trabajo; valoración del trabajo desarrollado con 4 ítems entendido como el valor que se le otorga al trabajo realizado del docente, participación con 2 ítems comprendido como el grado de identificación del docente con su área de trabajo logrando un desempeño laboral eficaz; factores organizacionales con 5 ítems comprendido por aspectos internos del centro educativo que incluye tanto con el respeto a las normas; ambiente físico con 3 ítems relacionado a el lugar que el docente realiza sus tareas y funciones teniendo las herramientas necesarias para realizarlas de manera productiva y la última dimensión equipo directivo con 5 ítems relacionado a las personas que influyen en la SL (Candela, 2019).

El instrumento original fue creado por Barraza y Ortega (2009) en el presente estudio se utilizará la versión validada al contexto peruano de Álvarez et al. (2020) la cual posee 30 ítems divididos en 8 dimensiones: relaciones interpersonales, desempeño profesional, condiciones laborales, factores organizacionales, ambiente físico, valoración de trabajo, consejo directivo y participación. Respecto a la valoración de los ítems a través de la escala ordinal tipo likert se aumenta a 5 puntos especificados agregando el punto “satisfecho” quedando en total totalmente insatisfecho con valor de 1, algo insatisfecho con valor de 2, algo satisfecho con valor de 3, satisfecho con valor de 4 y totalmente satisfecho con valor de 5”.

FICHA TÉCNICA

Tabla 3

Ficha técnica de la prueba EMSLD

Nombre:	Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD)
Autor:	Barraza y Ortega (2009)
Originaria	México
Grados de aplicación:	Población adulta docentes de educación básica regular pública y privada.
Administración	Puede ser tanto colectiva o individual
Duración	Varía entre 10 a 15 minutos
Características generales:	La prueba tiene 30 ítems que son valorados por una escala Likert y consta de 8 dimensiones como relaciones interpersonales, desempeño profesional, condiciones laborales, factores organizacionales, ambiente físico, valoración de trabajo, consejo directivo y participación
Validez:	Realizado por Álvarez et al. (2020)

Nota. fuente: Álvarez et al. (2020). Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD)

Validez y confiabilidad

Álvarez et al. (2020) en la investigación realizada dentro de una muestra peruana arroja una adecuada confiabilidad con un coeficiente alfa de Cronbach de 0.901 y confirman evidencias de validez en el cual se evidencia un nivel alto de consistencia y significancia. Se corroboró con el coeficiente V de Aiken que todos los ítems alcanzaron niveles estadísticos deseables para confirmar su validez de contenido Álvarez et al. (2020).

La ficha técnica de la EMSLD fue presentada por Patazca (2018) en donde señala que los autores de esta prueba son Barraza y Ortega (2009). La prueba se administra de manera individual. Su tiempo de aplicación es de 10 minutos.

Según el análisis de este estudio de los 171 participantes evaluados, por medio de la validez de confiabilidad se obtuvo un valor de coeficiente de correlación alta de 0.934 siendo válido y confiable para su aplicación.

13. Procedimiento y análisis de datos

En primera instancia, se pidieron los permisos correspondientes a través de la aprobación del comité de ética institucional de la Universidad Científica del Sur, asimismo, se redactó una carta de presentación para obtener la aprobación del equipo directivo de la institución educativa inicial de Villa el Salvador y así, poder llevar a cabo el estudio (Eguía, 2022).

Posteriormente, en la recolección de datos, en un primer momento se realizó una sensibilización a los docentes para informar sobre el propósito de la investigación y de esta manera obtener la apertura para participar en el proceso. Seguidamente, se le hizo alcance del formulario de forma virtual a través del Google Forms para que puedan desarrollar los instrumentos de la investigación. Dentro del formulario se dieron las instrucciones, se presentó el consentimiento informado confirmando su participación voluntaria de forma anónima.

A continuación, se completa las dos pruebas psicológicas: MBI-ES y la EMSLD, ambos para docentes. Ambas pruebas duran aproximadamente de 30 a 40 minutos y se administraron de forma individual. Una vez finalizado este proceso, se tardó aproximadamente entre uno y dos meses en completar la recogida de información y realizar el análisis correspondiente a nivel estadístico, y de esta manera, apoyar la redacción de las conclusiones de la investigación.

Posteriormente a este proceso se realizó el vaciado de datos correspondiente en las hojas de cálculo del programa Excel para su posterior tratamiento estadístico a través del software estadístico SPSS 27 en su última versión. Además, se redactó el análisis de estadística descriptiva en donde Hernández et al. (2010) mencionaron que toda la información hallada en la investigación es lo primero que relatan los investigadores para poder relacionar las variables luego de realizar el análisis estadístico. Se usa la estadística descriptiva para tener tablas, figuras y elaborar cuadros para tener un primer panorama de los datos estadísticos. Asimismo, en este estudio se utilizó estadísticos descriptivos, como la media, moda y mediana con la intención de establecer medidas de tendencia central, así como la prueba de normalidad del test estadístico Kolmogorov- Smirnov para determinar la distribución normal de los datos.

El resultado de estos datos, basándose en el nivel de significancia, nos ayudó a determinar el uso de pruebas paramétricas como el coeficiente R de Pearson y no paramétricas como el coeficiente Rho de Spearman.

14. Aspectos éticos

Este trabajo cumple durante todo el proceso con los principios éticos que “permiten darles poder, respeto, derecho y libertad a las personas” (Martínez y Mondragón, 2020, p.266), ya que, se respeta la integridad humana de la población estudiada, asegurando en el camino mantener los mínimos riesgos sociales a través del anonimato y confidencialidad de los datos extraídos para el estudio en aras de beneficiar a los participantes (American Psychological Association, 2020). Asimismo, se tuvo en cuenta la autonomía de los integrantes de la investigación mediante un consentimiento informado que aseguraba su participación voluntaria, así como lo menciona Richaud (2007) que es esencial en el proceso, y que los participantes deben poder comprender la información del estudio al recibirla para luego tener la facultad de concluir sobre su cooperación antes de poder realizar los

instrumentos escogidos para medir las variables de estudio. Esta investigación fue sometida a la aprobación del comité de ética institucional de la Universidad Científica del Sur, así como, de la dirección principal de las instituciones educativas nacionales del distrito de VES para su posterior desarrollo.

CAPITULO IV

RESULTADOS

15. Características sociodemográficas de la muestra

En la siguiente tabla 4, se enseñan las características de los participantes del estudio. Se presentó a un 89.5% correspondiente al sexo femenino y el 11.5% restante son docentes varones, en donde la mayoría oscila entre los 33 a 38 años de edad siendo el 39.2% casados. La totalidad de la muestra son docentes de instituciones educativas públicas que enseñan en el nivel inicial, siendo 100 % provenientes de Villa el Salvador. Por último, el 77.2% del total de docentes trabajan en otras instituciones y la mayoría tiene entre 5 a 10 años trabajando en docencia lo cual corresponde al 48%.

Tabla 4

Características sociodemográficas de la muestra

Variables	Categorías	fi	%
Sexo	Femenino	153	89.5
	Masculino	18	11.5
Grupo de Edad	27 al 32	24	14
	33 al 38	81	47.4
	39 al 44	39	22.8
	45 al 50	20	11.7
	51 al 56	6	3.5
	57 al 62	1	0.6
Estado Civil	Soltero	41	24
	Casado	67	39.2
	Viudo	10	5.8
	Divorciado	16	9.4
	Separado	25	14.6
	Conviviente	12	7
Distrito de procedencia	VES	171	100
Tipo de colegio donde trabaja	Estatal	171	100
Actualmente enseña en el nivel educativo de:	Inicial	171	100
¿Realiza actividad docente en otra institución?	Si	39	22.8
	No	132	77.2
Años trabajando en docencia	5 a 10 años	81	48.0
	10 a 15 años	67	39.2
	15 años a más	22	12.9
Total		171	100

Nota. Distribución de los datos según variables sociodemográficas

16. Análisis descriptivos de las variables

16.1. *Análisis descriptivo del síndrome de burnout*

A continuación, se presenta la tabla 5 en donde se señala los estadísticos descriptivos del SB en la muestra dando una media de 37,71 con una desviación estándar de 7,63; así mismo la distribución de la muestra es de manera anormal asimétrica.

Tabla 5
Estadísticos descriptivos del SB

	AE	DES	RP
N	171	171	171
Media	37,7135	20,2339	34,5146
Mediana	39,0000	21,0000	35,0000
Moda	41,00	21,00 ^a	36,00
Desv. Desviación	7,63466	4,75929	5,01803

Nota. Estadísticos descriptivos del Síndrome de Burnout

En la presente tabla 6 y figura 2 el 92.4% (N= 158) de los docentes poseen niveles altos de Agotamiento Emocional (AE), el 4.1% (N=7) son de nivel bajo y, el 3.5% (N=6) de nivel moderado. Lo que se interpreta es que los docentes demuestran mayores niveles de agotamiento emocional, en el cual se presenta sensación de agotamiento, cansancio y sentimientos de frustración.

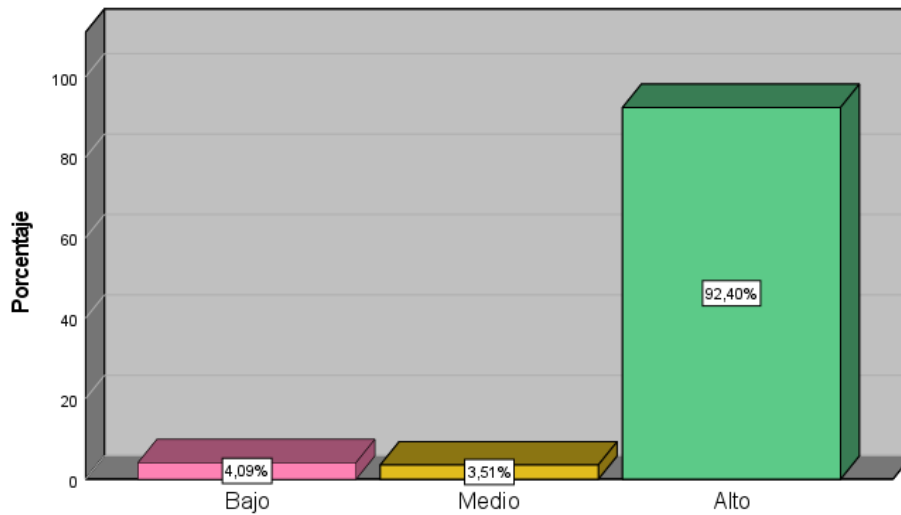
Tabla 6
Niveles de Agotamiento Emocional

Niveles	<i>f</i>	Porcentaje
Bajo	7	4,1
Medio	6	3,5
Alto	158	92,4
Total	171	100,0

Nota. Niveles de Agotamiento emocional, *f*: frecuencia

Figura 2

Niveles de Agotamiento emocional



En la presenta tabla 7 y la figura 3 se demuestran los niveles de la dimensión Despersonalización (DES) en los docentes. Se evidencia que el 94.2% (N=161) fue alto, el 4,1% (N= 7) fue nivel moderado y finalmente el 1,8% (N=3) fue de nivel muy bajo. Analizando los datos se puede considerar que los docentes presentan constantemente una respuesta hacia los acontecimientos del entorno de manera insensible y despreocupada, generando menor interés por las actividades académicas con los alumnos.

Tabla 7

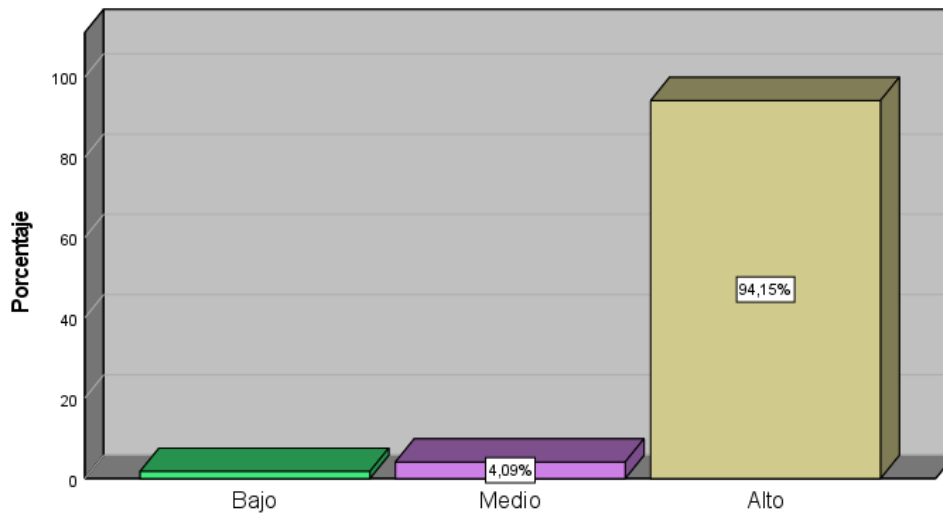
Niveles de Despersonalización

Niveles	<i>f</i>	Porcentaje
Bajo	3	1,8
Medio	7	4,1
Alto	161	94,2
Total	171	100,0

Nota. Niveles de Despersonalización, *f*: frecuencia

Figura 3

Niveles de Despersonalización



En la presente tabla 8 y figura 4 se presentan los niveles de la dimensión de realización personal en los docentes. Se evidencia que el 59.1% (N= 101) del total de docentes poseen un nivel moderado de realización personal, el 31% (N= 53) es de nivel bajo, y sólo el 9.9% (N= 17) es de nivel alto. Lo cual se considera que la minoría de los docentes preserva una satisfacción con el desarrollo laboral, toma de decisiones, resolución hacia los problema y sensación de positividad frente a la jornada laboral.

Tabla 8

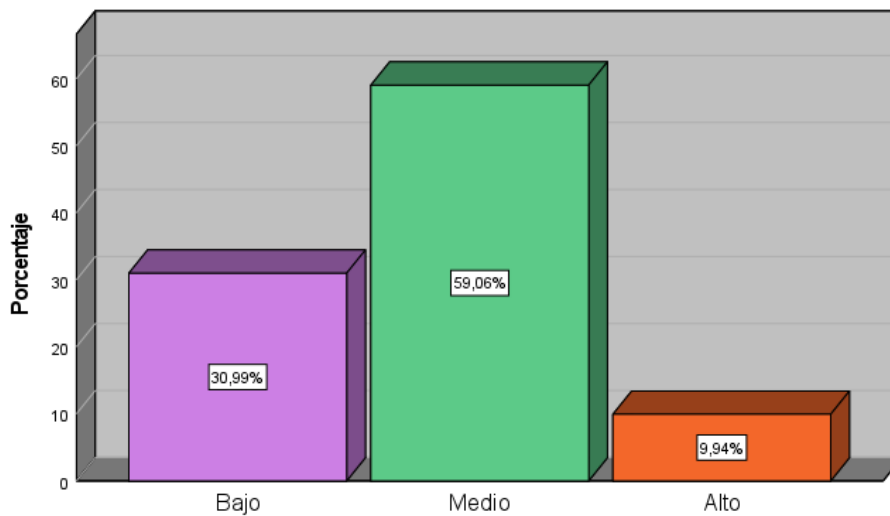
Niveles de Realización Personal

Niveles	<i>f</i>	Porcentaje
Bajo	53	31
Medio	101	59,1
Alto	17	9,9
Total	171	100,0

Nota. Niveles de Realización Personal, *f*: frecuencia

Figura 4

Niveles de Realización Personal



16.2. Análisis descriptivo de la satisfacción Laboral

Se examina la segunda variable. Los estadísticos descriptivos de la Satisfacción Laboral (SL) general entre los docentes de nivel inicial se muestran en la Tabla 9. La media de satisfacción laboral es de 12,78 con una desviación típica de valor 2,787; en consecuencia, la distribución de la muestra es atípicamente asimétrica.

Tabla 9
Estadísticos descriptivos de la Satisfacción Laboral

	Relaciones Interpersonales	Desempeño Profesional	Condiciones Laborales	Valoración Del Trabajo	Consejo Directivo	Participación	Factores Organizacionales	Ambiente Físico
N	171	171	171	171	171	171	171	171
Media	10,03	10,15	15,29	10,25	12,78	5,09	7,64	5,09
Mediana	10,00	10,00	15,00	10,00	13,00	5,00	7,00	5,00
Desv. Desviación	2,317	1,990	2,784	2,148	2,443	1,005	1,601	1,226

Nota: Estadísticos descriptivos de la Satisfacción Laboral

En la tabla presente tabla 10 y figura 5 se presentan los niveles de satisfacción laboral en los docentes. Se evidencia que el 87.1% (N= 149) de los docentes evaluados se encuentran algo satisfechos, el 5,3% (N= 9) en el nivel satisfecho, el 4,7% (N=8) en el nivel algo insatisfecho y el 2,9% (N=5) en el nivel totalmente satisfecho. Lo cual se

considera que no se encuentran totalmente cómodos respecto al consejo directivo, oportunidades de desarrollo, aspectos económicos, compañeros docentes, los alumnos, la equidad, el trato, el apoyo para el desarrollo profesional, la participación en la toma de decisiones y el ambiente de trabajo espacio físico.

Tabla 10

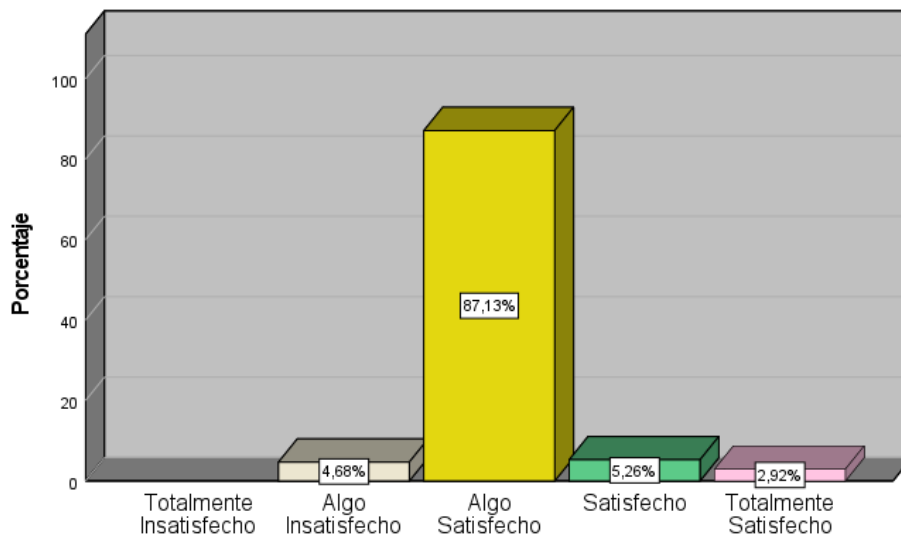
Niveles de Satisfacción Laboral

Niveles	<i>f</i>	%
Algo Insatisfecho	8	4,7
Algo Satisfecho	149	87,1
Satisfecho	9	5,3
Totalmente Satisfecho	5	2,9
Total	127	100,0

Nota. Niveles de Satisfacción Laboral, *f*: frecuencia

Figura 5

Niveles de Satisfacción Laboral



Prueba de Normalidad

Tabla 11

Prueba de normalidad

Prueba de normalidad	
Estadístico	Kolmogorov-Smirnov ^a

		gl	Sig.
Satisfacción Laboral	,244	171	,001
Síndrome de Burnout	,136	171	,001

Nota. Prueba de Normalidad

En la presente tabla de prueba de normalidad de los instrumentos utilizados se vislumbra un nivel de significancia menor a 0,001 lo que no solo determina la distribución no normal de los datos, sino que nos proporciona los alcances para determinar el contraste de hipótesis a través de la prueba de Rho Spearman.

17. Prueba de Hipótesis

Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en docentes de nivel inicial de instituciones educativas públicas del distrito de Villa el Salvador – 2022.

Regla de decisión:

Basado en la regla de p valor, si el resultado del nivel de significancia es menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula; y si es mayor a 0.05 se acepta la hipótesis nula.

En la tabla 12, se muestran los hallazgos del análisis de relación de las variables de estudio para SB y SL utilizando la rho de Spearman en función de los puntajes docentes de nivel inicial que laboran en instituciones públicas de Villa El Salvador en el año 2022. La rho de Spearman muestra un valor de -,490, lo que indica el rechazo de la hipótesis nula y aceptación de la hipótesis alterna señalando que existe relación significativa entre las dimensiones del SB y la SL, mostrando una correlación indirecta de magnitud moderada. Es decir, a nivel inferencial, a menor satisfacción laboral, mayor agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

Tabla 12
Relación entre las variables SB y SL

		Correlaciones		
		SB	SL	
Rho de Spearman	SB	Coeficiente de correlación	1,000	-,490**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	171	171
SL		Coeficiente de correlación	-,490**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	171	171

Nota. Relación entre las variables Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral

Hipótesis Específicas

Existe relación significativa entre las dimensiones del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en docentes de nivel inicial de instituciones educativas públicas del distrito de Villa El Salvador – 2022.

En la tabla 13, se muestran los hallazgos del análisis de relación entre las dimensiones del SB y la SL utilizando la rho de Spearman en función de los puntajes docentes de nivel inicial que laboran en instituciones públicas de Villa El Salvador en el año 2022. La rho de Spearman muestra un valor de -,461 entre la Dimensión Agotamiento Emocional y Satisfacción Laboral; un valor de -,444 entre la dimensión de Despersonalización y Satisfacción Laboral y un valor de -,293 entre la dimensión Realización Personal y Satisfacción Laboral, lo cual indica el rechazo de la hipótesis nula y aceptación de la hipótesis alterna señalando que existe una relación significativa entre las dimensiones del SB y la SL, mostrando una correlación indirecta de magnitud moderada entre la primera y segunda dimensión del SB, y una correlación indirecta de magnitud leve en la última dimensión del SB. Es decir, a nivel inferencial, a menor satisfacción laboral, mayor riesgo de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

Tabla 13

Relación entre las dimensiones del SB y la SL en los docentes de nivel inicial de instituciones educativas públicas del distrito de Villa El Salvador – 2022.

		SL	
Rho de Spearman	AE	Coefficiente de correlación	-,461**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	171
	DES	Coefficiente de correlación	-,444**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	171
	RP	Coefficiente de correlación	-,293**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	171

Nota. Relación entre las dimensiones del SB y SL.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

Dentro de las limitaciones del estudio, la muestra utilizada fue específica, por lo tanto, los resultados obtenidos no pueden ser generalizados a la población de docentes de nivel inicial de Instituciones educativas públicas de Lima Metropolitana. Asimismo, hubo una complicación para acceder a la muestra de la presente investigación debido a que la

aplicación de los instrumentos tuvo que realizarse de manera virtual ya que el país se encontraba en estado de emergencia debido a la pandemia del COVID-19.

En el presente estudio indicó la hipótesis general, sobre la posible relación entre las variables de estudio en los docentes de nivel inicial de instituciones educativas públicas de Villa el Salvador. Consecuentemente, el estudio confirmó la aceptación de la hipótesis alterna, lo cual afirma una relación significativa entre la SL y el SB. Esto podría indicar que a menor satisfacción laboral, se puede percibir mayor SB en los docentes. Por otro lado, estos resultados se asemejan a los de Torkaman et al. (2017), que encontraron una relación entre la SL y SB en profesores de un colegio en Sókota. Sin embargo, es importante señalar que, si bien pueden existir similitudes estadísticas entre las variables, Torkaman et al. (2022) evaluó a todos los docentes de la institución, no solo a los que se encontraban en un nivel inicial. De la misma manera, Pardo (2021) encontró que las dimensiones de la SL se correlacionaron negativamente con el SB, queriendo decir, que los profesores que muestran un bajo nivel de SL, exhiben un nivel alto de SB.

El primer objetivo específico planteado fue determinar el nivel del SB en docentes de nivel inicial de instituciones educativas públicas del distrito de Villa El Salvador – 2022, los resultados nos manifiestan niveles altos de Síndrome de burnout, que confirman el estado desfavorable en el que se encuentran muchos profesores, ya que, pueden estar experimentando cansancio y agotamiento emocional, lo cual conlleva síntomas como sentimientos de frustración y disminución de la concentración. También se denota poca positividad, empatía e interés por las actividades académicas con alumnos. Asimismo, las estadísticas de esta variable están relacionadas con un estudio de Inga y Laza (2021), que determinaron los niveles medios de burnout entre los profesionales de la enseñanza primaria y secundaria.

En cuanto al segundo objetivo, determinar el nivel de la SL se identifica que los docentes en su mayoría manifiestan un nivel algo satisfecho con su labor dentro de la

institución educativa, no obstante, este valor aún es insuficiente para determinar una completa satisfacción laboral que se puede traducir en baja motivación, autonomía percibida, actividades realizadas con el centro laboral, el trato recibido, remuneración, oportunidades de desarrollo, libertad en el trabajo, ambiente de trabajo, apoyo percibido para el desarrollo personal como profesional, equidad y la comunicación con el jefe inmediato superior.

En cuanto al tercer objetivo, analizar la relación entre las dimensiones del SB y las dimensiones de SL en los docentes de nivel inicial de instituciones educativas públicas del distrito de Villa El Salvador – 2022, se identificó que todas las dimensiones de la variable SL con las dimensiones de la variable SB manifiestan la existencia de una relación negativa, lo cual indica que mientras haya un adecuado ambiente laboral que involucre todos estos factores de la satisfacción laboral, habrán menos posibilidades de que los docentes desarrollen algún indicador del síndrome de burnout. Por ejemplo, algunos de los indicadores del síndrome de burnout son la falta de autonomía y libertad por parte de los profesionales, la falta de oportunidades y valoración del trabajo desarrollado por parte de los padres de familia hacia los docentes, la ausencia de participación en la toma de decisiones ejercidas en el centro laboral, lo cual repercute una vez más en su bienestar emocional, psicológico y satisfacción laboral. Todo lo presentado en este apartado no guarda diferencia con muchos de los estudios en donde se encontró una relación indirecta entre ambas variables con relación a los docentes, la percepción de sus trabajos y su satisfacción laboral que impacta de forma directa con su bienestar psicológico y físico, tal como lo demuestra Carrillo (2020) y Garriazo (2021) en sus investigaciones.z

Los hallazgos de este estudio nos otorgan mayor información sobre la relación indirecta que existe entre el SB y la SL en docentes de nivel inicial, ya que, no hay muchos estudios que trabajen con una muestra de docentes de este nivel educativo que demuestren

altos niveles de síndrome de burnout; eso quiere decir que, los docentes cuentan con una deficiencia en sus recursos emocionales propios, tienen una respuesta excesivamente negativa, insensible y despreocupada, como también el deterioro en los sentimientos de competencia, evaluándose a sí mismos de manera negativa afectando la relación con los demás, con lo cual se ve en riesgo su desarrollo de Satisfacción Laboral con su trabajo.

Por último, resaltar que esta investigación ha logrado clarificar con más evidencia concisa un panorama que parece aún pasarse por alto, ya que las instituciones educativas estatales carecen de una guía psicológica que los ayude a proporcionar un ambiente no solo saludable mentalmente para el personal docente, sino que para sus estudiantes. Ya que, muchos de los docentes refieren la necesidad que tienen por conocer los procesos de desarrollo de los niños que los ayuden a superar obstáculos o barreras para su crecimiento exitoso, así como generar una campaña de prevención en los padres de familia que los ayude a ellos a identificar los hitos que sus niños deben lograr a ciertas edades, dándoles mayor seguridad para realizar su labor y aminorar la carga de estrés que supone trabajar en un ambiente faltó de información necesaria para lograr un mejor desarrollo global. Por lo tanto, está investigación abre muchos caminos no solo de investigación, sino que de intervención para mejorar la calidad de vida de no solo docentes, sino que de niños y padres de familia.

CONCLUSIONES

- Se encontró una relación significativa entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral, confirmando la hipótesis general planteada en la investigación.
- Se estableció niveles altos en el SB en los docentes de nivel inicial en la Institución educativa (94.2%).
- Se halló niveles algo insatisfecho e insatisfecho respecto a la SL en los docentes de nivel inicial en la Institución educativa % (91.8%).
- Se encontró relación significativa entre las dimensiones del SB con los componentes de la SL
- Por último, he de mencionar que los resultados obtenidos en esta investigación nos brindan claridad de la necesidad que existe dentro del sistema de educación inicial, respecto a la guía psicológica complementaria para sus planteles y como sus docentes están intentando, después de una etapa pandémica, gestionar las diferentes problemáticas de los estudiantes con las herramientas que tienen.

RECOMENDACIONES

- Plantear programas abocados a proporcionar herramientas de soporte emocional y actividades recreativas que puedan motivar a los docentes en su labor profesional dentro de los planteles educativos, de esta manera, alentamos un ambiente laboral saludable que ayude a los profesores a sentirse más apreciados y aumentar su satisfacción con su trabajo.
- Generar talleres psicológicos en técnicas conductuales para ayudar a los profesores a manejar las diversas dificultades conductuales de cada niño en las instituciones que generan un desgaste físico y mental en los docentes.
- Realizar más investigaciones en el campo de la psicología positiva dentro de la población docente del nivel educativo inicial de instituciones estatales para proporcionar información relevante que podrá ayudar en la prevención y promoción de la salud mental de profesores.
- Ejecutar proyectos psicológico (charlas, talleres, programas de intervención, investigaciones, alianzas, prácticas pre-profesionales, etc.) en el sistema educativo inicial con docentes no solo para para recolectar información sobre las necesidades

inmediatas a tratar, ya que, sus instituciones carecen de profesionales en la salud mental que puedan dar guía a todo su personal involucrado, sino para promover las habilidades de los docentes y el desarrollo saludable de los niños mediante la divulgación de información basada en registros científicos.

- Para investigaciones posteriores se recomienda relacionar Síndrome Burnout y la Satisfacción Laboral en relación con género, edad, años de servicio y trabajo en más de un plantel educativo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Al-Adwan, F. y Al-Khayat, M. (2017). Psychological Burnout in Early Childhood Teachers: Levels and Reasons. *International Education Studies*, 10(1), 179-189. <https://doi.org/10.5539/ies.v10n1p179>
- Albarracín, C., Castro, E. y Quevedo, J. (2019). *Síndrome de burnout y su relación con la satisfacción laboral en docentes del área de inglés de pregrado en una universidad privada de Lima 2019-I* [Tesis de grado, Universidad Tecnológica del Perú] Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12867/2319>
- Alvarado, D. y Arbildo, C. (2021). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes: Una revisión sistemática* [Tesis de grado, Universidad César Vallejo] Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/71447>
- Alvarez, M., Avellaneda, G., y Del Águila, K. (2020). *Satisfacción laboral y educación a distancia en docentes de la I EI N°424 Jesus Maria, 2020* [Tesis de grado, Universidad Nacional de Ucayali] Repositorio Institucional. <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/4537>
- American Psychological Association (2020). *Manual de Publicaciones de la American Psychological Association*. (7ta. Edición). Editorial Moderno.
- Anastasiou, S. y Belios, E. (2020). Efecto de la edad sobre la satisfacción laboral y el agotamiento emocional de los maestros de escuela primaria en Grecia. *Revista Europea de Investigación en Salud, Psicología y Educación*. 10(2), 644-655. <https://doi.org/10.3390/ejihpe10020047>
- Aranguez, M. y Vásquez, A. (2021). *Propiedades psicométricas del Inventario de Burnout (MBI-ES) en profesores de Lima Metropolitana, 2021* [Tesis de grado,

Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/69908>

Arias, J. Villasís, M. y Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: La población de estudio. *Revista Alergia México*. 63 (2), 201-206.

<https://doi.org/10.29262/ram.v63i2.181>

Arrayás, N. (2019). *Causas y consecuencias de la Satisfacción laboral* [Tesis de grado, Universidad de Sevilla] Depósito de Investigación, Universidad de Sevilla.

<https://hdl.handle.net/11441/88974>

Banco Mundial. (2020). *COVID-19: Impacto en la Educación y Respuesta de la Política Pública*.

<https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/33696/148198SP.pdf>

Bardales, Y. y Diaz, C. (2019). *Diseño de estrategias motivadoras sustentadas en la teoría de A. Maslow y de D. Ausubel para desarrollar el pensamiento creativo en la enseñanza de la historia en los alumnos del 1 grado de educación secundaria de la I.E “Carlos Augusto Salaverry” del distrito La Victoria - Chiclayo, año 2015* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]

Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12893/3292>

Barraza, A. y Ortega, F. (2009). Satisfacción laboral en instituciones formadoras de docentes. Un primer acercamiento. *Revista electrónica diálogos educativos*,

9(17), 4-17. http://www.umce.cl/~dialogos/n17_2009/barraza.swf

Benavides, M., León, J. y Etesse, M. (Eds). (2014). *Desigualdades educativas y segregación en el sistema educativo peruano. Una mirada comparativa de las*

pruebas PISA 2000 y 2009. GRADE, Grupo de análisis para el desarrollo.

<https://hdl.handle.net/20.500.12820/295>

Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación, administración, economía, humanidades y ciencias sociales.* PEARSON EDUCACIÓN.

<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

Bravo, A., BuenaFlor, N., Baloloy, J., Guarte, L., Osinaga, A. y Salartin, A. (2021).

Amidst the Covid-19 Pandemic: The job burnout and job satisfaction of public school teachers in the Philippines. *International journal of advanced research and innovative ideas in education*, 7(3), 2979- 2293.

<http://dx.doi.org/10.6084/m9.figshare.16968541.v1>

Cáceres, Y. (2018). *Satisfacción laboral y el clima organizacional: Un estudio de la correlación en la emoresa ISELCON S.A.C Arequipa, 2018* [Tesis de grado,

Universidad Católica San Pablo] Repositorio Institucional.

<http://repositorio.ucsp.edu.pe/handle/UCSP/16047>

Calderón, E y Raymundo, G. (2019). *Satisfacción laboral y síndrome de burnout en*

docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo- 2019 [Tesis de

Grado, Universidad Peruana de los Andes] Repositorio Institucional.

<https://hdl.handle.net/20.500.12848/1233>

Carrillo, J. (2020). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes con trabajo*

remoto en una institución educativa privada de Moquegua 2020 [Tesis de

Grado, Universidad Señor de Sipán] Repositorio Institucional.

<https://hdl.handle.net/20.500.12802/7297>

Candela, M. (2019). *Nivel de satisfacción laboral de los docentes de inglés del centro de Idiomas de una universidad privada de Piura, 2018* [Tesis de Magíster, Universidad de Piura] Repositorio Institucional.

<https://hdl.handle.net/11042/4173>

Cech, T., Gillová, A. y Cakirpaloglu, S. (2020). The incidence of burnout syndrome related to job satisfaction among kindergarten teachers in the Czech Republic. *Proceedings of conference, 1911- 1917.*

<https://dx.doi.org/10.21125/iceri.2020.0474>

Cordero, P. y Vargas, A. (2019). *Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en docentes de instituciones educativas estatales y privadas del distrito de San Martín de Porres* [Tesis de pregrado, Universidad Ricardo Palma] Repositorio de la Universidad Ricardo Palma.

[https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/2796/T030_72921690_T%20%20%20VARGAS%20S%c3%81NCHEZ%20ANNETT%20SHEYLA.p](https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/2796/T030_72921690_T%20%20%20VARGAS%20S%c3%81NCHEZ%20ANNETT%20SHEYLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
[df?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/2796/T030_72921690_T%20%20%20VARGAS%20S%c3%81NCHEZ%20ANNETT%20SHEYLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Chiang, M. y San Martín, N. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia y trabajo, 17(54).*

[https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=s0718-](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=s0718-24492015000300001&script=sci_arttext)

[24492015000300001&script=sci_arttext](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=s0718-24492015000300001&script=sci_arttext)

Chiang, M., Méndez, G. y Sánchez, G. (2010). Cómo influye la satisfacción la satisfacción laboral sobre el desempeño: Caso empresa de Retail. *Theoria, 19(2), 21-36.*

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29918523003>Cortez, D.,

- Campana, N., Huayama, N. y Aranda, J. (2021). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes durante el confinamiento por la pandemia COVID-19. *Propósitos y representaciones*, 9(3), 1-11. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n3.812>
- Domich, C., Faivovich, M. (1994). Diagnóstico de la salud mental en profesores de ocho escuelas básicas municipalizadas de la comuna de Santiago. *Revista chilena de Psicología*, 15(2), 15-21.
- Duche, A., Gutiérrez, O. y Paredes, F. (2019). Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos. *Revista Conrado*, 15(70), 15-25. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500015&lng=es&tlng=es.
- Eguía, C. (2022). Guía de Investigación. Carrera de Psicología de la Universidad Científica del Sur.
- Elias, C. E., Villalva, O. R., & Abatte, G. V. (2020). Ideación Suicida y Estilos Parentales Disfuncionales en Adolescentes con o sin Autolesiones en Lima Metropolitana. *Revista Liminales. Escritos sobre Psicología y Sociedad*, 9(18), 67-91. <http://revistafacso.ucentral.cl/index.php/liminales/article/view/471/538>
- Espíritu, N. y Yovera, E. (2021). *Nivel de estrés en docentes de educación primaria de instituciones públicas* [Tesis de Grado, Universidad de Ciencias y Humanidades] Repositorio Institucional. <http://hdl.handle.net/20.500.12872/643>
- Fernández, J. y Valarezo, M. (2019). *Relación entre el síndrome de burnout y las estrategias de afrontamiento. Estudio realizado desde la teoría cognitiva-*

conductual en estudiantes que hacen sus prácticas pre-profesionales en la carrera de odontología, en el periodo Febrero-Marzo, 2018 [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador] Repositorio de Tesis de Grado y Posgrado. <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/17553>

Fernández, M. (2002). Desgaste psíquico (burnout) en profesores de educación primaria de Lima metropolitana. *Persona*, (5), 27-66. <https://doi.org/10.26439/persona2002.n005.842>

Ferrero, J. (2011). *Estudio de la Satisfacción Laboral de los Yeseros* [Tesis de grado, Universidad Politécnica de Valencia] Repositorio de la Universidad Politécnica de Valencia. <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/12333/PFG%2520Javier%2520Ferrero%2520Berlanga.pdf?sequence=1>

Figueroa, M., Borja, E., Plúas, R., Castro, G., Tovar, G. y Estupiñan, J. (2019). Estudio situacional para determinar estrategias formativas en la atención a escolares con necesidades educativas especiales en la zona 5 del Ecuador. *Investigación Operacional*, 40(2), 255-266. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7239603>

Garriazo, M. (2021). *Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en docentes que trabajan de forma remota en instituciones educativas rurales, Ayacucho* [Tesis de grado, Universidad César Vallejo] Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/72676>

Gavilanes, J. y Moreta, R. (2020). Satisfacción laboral, salud mental y burnout. Análisis de mediación parcial en una muestra de conductores del Ecuador. *Psicodébate*, 20(2), 7-19. <http://dx.doi.org/10.18682/pd.v20i2.1875>

Gil Monte, P. R. y Peiró, J. M. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 15(2), 261-268.

Gil-Monte, P. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout) Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Piramide.
[https://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/0385.%20El%20s%C3%ADndrome%20de%20quemarse%20por%20el%20trabajo%20\(Burnout\)%20%20Una%20enfermedad%20laboral%20en%20la%20sociedad%20del%20bienestar.pdf](https://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/0385.%20El%20s%C3%ADndrome%20de%20quemarse%20por%20el%20trabajo%20(Burnout)%20%20Una%20enfermedad%20laboral%20en%20la%20sociedad%20del%20bienestar.pdf)

González, J., Garrosa, E. y Moreno, B. (2000). La evaluación del estrés y el burnout del profesorado el CBP-R. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16(2).
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=620217>

Gutiérrez, O., Loba, N. y Martínez, J. (2018). Prevalencia del síndrome de burnout en profesionales de enfermería de la Orinoquia colombiana, 2016. *Universidad y salud*, 20(1).
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072018000100037

Hernández, C, Gamboa, A. y Prada, R. (2021). Síndrome de Burnout en docentes de educación básica y media en tiempos de crisis. *Boletín Redipe*, 10(9), 472-88.
<https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/1455>

Hernández, R., Fernández, C. y Batista, M. (2010). *Metodología de la Investigación* (5ta ed.). McGraw-Hill. <https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>

- Huamani, L. (2019). *Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en los profesores de educación primaria de la I.E. N° 57001-792 del distrito de Sicuani. Canchis-2018* [Tesis de maestría] Repositorio de la universidad de San Agustín de Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9273>
- Inga, K. y Laza, A. (2021). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de la provincia Huancavelica en tiempos de pandemia por el COVID-19* [Tesis de Grado, Universidad Continental] Repositorio Institucional Continental. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/10651>
- Jaramillo, S. (2020, agosto). *COVID-19 y educación primaria y secundaria: repercusiones de la crisis e implicaciones de política pública para América Latina y el Caribe*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. <https://www.unicef.org/lac/media/16851/file/CD19-PDS-Number19-UNICEF-Educacion-ES.pdf>
- Jarufe, S. (2017). *Relación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral: Estudio para cecinas fanda* [Tesis de grado, Universidad de Concepción] Repositorio Dspace. <http://repositorio.udec.cl/jspui/handle/11594/2502>
- Jiménez, A., Jara, M. y Miranda, E. (2012) Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes. *Revista Semestral da Associação Brasileira de Psicologia e Educacional*, 16(1), 125-134
<https://www.scielo.br/j/pee/a/5WW9BHj5Zc7RR9c5scP3pWN/?format=pdf&lang=es>
- Joya, B. (2019). *El liderazgo y su relación entre las necesidades y motivaciones de las personas* [Tesis de grado, Universidad militar de Nueva Granada] Repositorio Institucional.

<https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/21307?show=full>

Judge, T. y Bono, J. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, Vol 86(1), Feb 2001, 80-92.

<https://www.sciencegate.app/app/redirect#aHR0cHM6Ly9keC5kb2kub3JnLzEwLjM2NjM2L2RpYWxla3Rpa2EudjRpMi4zNDY>

Langher, V. Caputo, A. y Rici, M. (2017). The Potential Role of Perceived Support for Reduction of Special Education Teachers' Burnout. *International Journal of Educational Psychology*, 6(2), 120-147.

https://www.researchgate.net/publication/317900320_The_potential_role_of_perceived_support_for_reduction_of_special_education_teachers'_burnout

Licham, A. y Valdivia, S. (2021). Retos de la Educación inicial peruana ante un contexto de aislamiento social obligatorio. *Revista Científica Eco ciencia*.

<https://doi.org/10.21855/ecociencia.82.537>

Locke, E. (1976). The nature of causes of job satisfaction. En M. Dunnette. (Ed.). *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349). Rand McNally.

Lovo, J. (2020). Síndrome de burnout: Un problema moderno. *Revista entorno*, 70, 110-120. <https://doi.org/10.5377/entorno.v0i70.10371>

Malander N. (2016). Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario. *Ciencia y Trabajo*, 18(57), 177-182.

<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000300177>

- Manterola, C., Grande, L., Otzen, T., García, N., Salazar, P., y Quiroz, G. (2018). Confiabilidad, precisión o reproducibilidad de las mediciones. Métodos de valoración, utilidad y aplicaciones en la práctica clínica. *Revista chilena de infectología*, 35(6), 680-688. <https://dx.doi.org/10.4067/S0716-10182018000600680>
- Mártinez, A. (2010). El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, (112). <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>
- Martínez, M. y Mondragón, L. (2020). Ética y bioética en Psicología. Bermeo de Rubio, M. y Pardo Herrera, I. (eds. científicas). *De la ética a la bioética en las ciencias de la salud*. (pp. 259-276). Editorial Universidad Santiago de Cali.
- Maslach, C. y Jackson, S. (1981). *MBI: Maslach Burnout Inventory*. Consulting Psychologists Press.
- Maslow, A. (1943). *A theory of human motivation*. *Psychological Review*. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Maslow, A. (1954). *Motivation and Personality*. Harper & Now. <https://www.holybooks.com/wp-content/uploads/Motivation-and-Personality-Maslow.pdf>
- MINEDU. (2022). Servicios Educativos. *ESCALE*. <https://escale.minedu.gob.pe/padron-de-iiiee>
- Molero, M., Pérez, M., Atria, L., Oropesa, N. y Gázquez, J. (2019). Burnout, Perceived Efficacy, and job Satisfaction: Perception of the educational context in high School teachers. *Hindawi*, <https://doi.org/10.1155/2019/1021408>
- Moreta, R., López, C., Gordón, P., Ortiz, W. y Gaibor, I. (2018). Satisfacción con la

vida, bienestar psicológico y social como predictores de la salud mental en ecuatorianos. *Actualidades en Psicología*, 32(124), 111-125.

<https://doi.org/10.15517/ap.v32i124.31989>

Muntané, J. (2020). Introducción a la investigación básica. *Rapd online*, 33(3).

[https://www.researchgate.net/profile/Jordi-](https://www.researchgate.net/profile/Jordi-Muntane/publication/341343398_Introduccion_a_la_Investigacion_basica/links/5ebb9e7d92851c11a8650cf9/Introduccion-a-la-Investigacion-basica.pdf)

[Muntane/publication/341343398_Introduccion_a_la_Investigacion_basica/lin](https://www.researchgate.net/profile/Jordi-Muntane/publication/341343398_Introduccion_a_la_Investigacion_basica/links/5ebb9e7d92851c11a8650cf9/Introduccion-a-la-Investigacion-basica.pdf)

[ks/5ebb9e7d92851c11a8650cf9/Introduccion-a-la-Investigacion-basica.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Jordi-Muntane/publication/341343398_Introduccion_a_la_Investigacion_basica/links/5ebb9e7d92851c11a8650cf9/Introduccion-a-la-Investigacion-basica.pdf)

Pardo, F. (2021). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de una Institución educativa pública de Lima Este, 2021* [Tesis de grado, Universidad

César Vallejo] Repositorio Institucional Digital.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/80884>

Patazca, C. (2018). *Comparación de la satisfacción laboral en docentes de dos instituciones educativas de Lima Sur* [Tesis de Grado, Universidad San Ignacio

de Loyola] Repositorio.

[https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/e29d6ea4-3583-4022-](https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/e29d6ea4-3583-4022-a829-abccba29ce6a/content)

[a829-abccba29ce6a/content](https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/e29d6ea4-3583-4022-a829-abccba29ce6a/content)

Pedraza, N. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación. *Revista*

Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo, 10(20), 1-29.

<https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>

Pines, A. y Aronson, E. (1988). *Carrer burnout: causes and cures*. The Free Press

Posada, J., Molano, P., Parra, R., Brito, Y. y Rubio, E. (2019) Prevalencia del síndrome

de burnout en docentes: factores asociados al estatuto de vinculación laboral en

Colombia. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 37(2), 119-133.

<http://dx.doi.org/10.21772/ripo.v37n2a04>

Price, M. y Murphy, A. (1984). Staff burnout in the perspective of grief theory. *Death Education*, 8 (1) 47-58.

<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/07481188408251381>

Pujol, L. (2018). Work engagement, satisfacción laboral, salud física y salud mental en académicos de una universidad pública argentina. *Revista salud de los trabajadores*, 26(1), 6-19.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6634224>

Pujol, L. y Arraigada, M. (2017). Propiedades Psicométricas del Cuestionario de Riesgos Psicosociales Copsoq-Istas 21 y aplicación en docentes universitarios argentinos. *Revista cuadernos de administración*, 30(55), 97-125.

<http://dx.doi.org/10.11144/javeriana.cao30-55.ppcr>

Quijano, S. (2006). *Dirección de Recursos Humanos y Consultoría*. Editorial Icaria.

<https://books.google.co.ve/books?id=HqA67bef-VcC>

Ramirez, V. y Mapén, F. (2019). Evaluación del Compromiso organizacional de Servidores públicos en México. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 4(2), 166-189. <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v4i8.263>

Richaud, M. (2007). Reflexión acerca de ética e investigación psicológica. *Revista Enfoques*, 19(1-2), 5-18.

https://www.researchgate.net/publication/277263224_La_etica_en_la_investigacion_psicologica

- Rodríguez, J., Guevara, A. y Viramontes, E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. *IE Revista de investigación educativa de la REDIECH*, 8(14), 45-67. https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v8i14.39
- Rodríguez, O. (2022). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes con trabajo remoto de una Institución Educativa, Sócota* [Tesis de grado, Universidad César Vallejo] Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/79349>
- Salas, S. (2021). *Satisfacción laboral y compromiso en docentes de educación básica en la ciudad de Huaraz 2020* [Tesis de grado, Universidad César Vallejo] Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/70687>
- Salessi, S. y Omar, A. (2016). Satisfacción Laboral Genérica. Propiedades psicométricas de una escala para medirla. *Alternativas En Psicología*, (34),93-108. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/53885>
- Sánchez, M. y García, M. (2017). Satisfacción laboral en los entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia et Technica*, 22(2), 162-166. <https://doi.org/10.22517/23447214.11471>
- Satuf, C., Monteiro, S., Pereira, H., Esgalhado, G., Afonso, R. y Loureiro, M. (2016). The protective effect of job satisfaction in health, happiness, well-being and self- esteem. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 24(2) 181-189. <https://doi.org/10.1080/10803548.2016.1216365>
- Schaufeli, W. y Enzmann, D. (1988). *El compañero del burnout para estudiar y practicar: Un análisis crítico nombre*. Taylor y Francis. [https://scholar.google.com.pe/scholar?q=Schaufeli+y+Enzmann+\(1998\)&hl=e](https://scholar.google.com.pe/scholar?q=Schaufeli+y+Enzmann+(1998)&hl=e)

[s&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart](#)

Shelley, T. y Silvia, P. (2002). Autoconciencia, probabilidad de mejora y sesgo de autoservicio. *Revista de Personalidad y Psicología social*, 82(1), 49-61.

Simbron, S. y Sanabria, F. (2019). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, educación, ciencia y tecnología*, 7(1), 59-83.

<https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>

Torkaman, F., Farhang, S., Abolfazl, S., Torkaman, M. y Keramati, H. (2017). A study on the effect of job and stress on job satisfaction among teachers of exceptional schools. *Pharmacophore*, 8(5), 18-24.

https://pharmacophorejournal.com/storage/models/article/vNQjkPAuCJFOSd_eRZEoVt9HYlrsRoQtmZkxgnPAOUncw68MmIJqLK3azxP9p/a-study-on-the-effect-of-job-burnout-and-stress-on-job-satisfaction-among-teachers-of-exceptional-.pdf

Triay, R. (2021). *Revisión sistemática sobre estudios del síndrome de burnout en el Perú en los años 2015 al 2020* [Tesis de grado, Universidad César Vallejo] Repositorio. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/61941>

UNICEF. (2021). *COVID-19: Impacto de la caída de los ingresos de los hogares en indicadores de salud y educación de las niñas, niños y adolescentes en el Perú*.

<https://www.unicef.org/peru/media/9941/file/Reporte%20t%C3%A9cnico.pdf>

Uzcátegui, K y Albarrán, J. (2021). Desafíos y dificultades de los docentes de educación primaria ante la adopción de la tele-educación. *Revista Andina de Educación*, 4(1), 43-54. <https://doi.org/10.32719/26312816.2021.4.1.6>

- Valdivia, N. y Díaz, H. (2008). Diagnóstico de los organismos intermedios del sistema educativo peruano: un estudio de casos de las Unidades de Gestión Educativa Local- UGEL. GRADE. <https://hdl.handle.net/20.500.12820/134>
- Valencia, D. (2020). *La educación primaria en tiempos de la pandemia del COVID-19. El caso de Chile y Perú durante el 2020* [Tesis de bachillerato, Universidad San Ignacio de Loyola] Repositorio de la Universidad San Ignacio de Loyola. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/ed309bc9-8863-4406-bfa1-3b6c4f3d49f4/content>
- Vargas, S. y Flores, G. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Investigación bibliotecológica*, 33(79), 149-176. <https://doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2019.79.57913>
- Walczak, R. (2020). Perspectivas psicológicas seleccionadas sobre trabajo digno y satisfacción laboral. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del empleo*, 8(3),83-94. http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/891
- Yslado, R., Norabuena, R., Loli, T., Zarzosa, E., Padilla, L., Pinto, I. y Rojas, A. (2019). Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Horizonte Médico*, 19(4), 41-49. <http://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2019.v19n4.06>
- Zapata, C. (2018). *Relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal docente de la U.E “Hernando Siles Reyes” de la Ciudad de la paz* [Tesis de grado, Universidad Mayor de San Andrés]. Repositorio Institucional.

<http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/22525>

Zayas, P., Baéz, R., Zayas, J. y Hernández, M. (2015). Causas de la satisfacción laboral en una organización comercializadora mayorista. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 23(2), 35-51.
<https://doi.org/10.18359/rfce.1606>

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de consistencia

PROBLEMA	JUSTIFICACIÓN	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	MÉTODO
<p>1.Pregunta General: ¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en docentes de nivel inicial en las instituciones educativas públicas del distrito de Villa el Salvador – 2022?</p>	<p>La presente investigación será de gran aporte, dado que se enfoca en un contexto actual en donde los docentes presentan distintas características del síndrome de burnout, los cuales influyen en su satisfacción laboral, motivación y desempeño, el cual es muy importante poder analizar, debido a que el estado respecto a sus instituciones educativas públicas, no brindan las herramientas necesarias para poder ejercer una educación virtual del nivel educativo inicial efectiva, afectando así la satisfacción laboral percibida por los docentes.</p> <p>Como aporte teórico, la investigación se realiza con el objetivo de contribuir en el conocimiento e información sobre las variables “Satisfacción laboral” y “Síndrome de Burnout” en el contexto de la pandemia en el estado peruano, donde los resultados puedan incentivar a nuevos estudiosos a reflexionar y debatir dicha información realizando</p>	<p>1.Objetivo General: - Analizar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en docentes de nivel inicial de instituciones educativas públicas del distrito de villa el salvador - 2022.</p> <p>2.Objetivos Específicos A. Determinar el nivel del Síndrome de Burnout en docentes de nivel inicial de instituciones educativas públicas del distrito de Villa El Salvador – 2022. B. Determinar el nivel de la Satisfacción Laboral en docentes de nivel inicial de instituciones educativas públicas del distrito de</p>	<p>1.Hipótesis General: Existe relación significativa entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de nivel inicial de instituciones educativas públicas del distrito de Villa el Salvador – 2022.</p> <p>2.Hipótesis Específicas A. Existe relación significativa entre las dimensiones del síndrome de burnout y las dimensiones de la satisfacción laboral en los docentes de nivel inicial de instituciones educativas públicas del distrito de Villa el Salvador - 2022.</p>	<p>Variable de estudio: V1: SÍNDROME DE BURNOUT <i>Estado completo de agotamiento no solamente físico, sino que mental debido al desarrollo de un trabajo que causa situaciones que son altamente demandantes de forma emocional.</i></p> <p>- Dimensión 1 Agotamiento Emocional</p> <p>- Dimensión 2 Despersonalización</p> <p>- Dimensión 3 Realización personal</p> <p>V2: SATISFACCIÓN LABORAL <i>Estado emocional satisfactorio consecuencia de una apreciación subjetiva del individuo respecto a sus experiencias profesionales o laborales.</i></p>	<p>Tipo de estudio: Es una investigación básica llamada también pura o fundamental de Metodología Cuantitativa.</p> <p>Diseño: No experimental de corte transversal. Ox: Observaciones de la variable Síndrome de burnout Oy: Observaciones de la variable Satisfacción laboral R: Correlación entre la variable síndrome de burnout y satisfacción laboral.</p> <p>Población: Docentes de Instituciones educativas públicas nivel Inicial del distrito de Villa el Salvador.</p> <p>Muestra: No probabilístico, de tipo intencional. N=171</p> <p>Instrumento: -Instrumento Maslach Inventory Burnout (MBI-ES) -Instrumento Escala Multidimensional de Satisfacción laboral de Docentes.</p>

	<p>nuevas investigaciones y proyectos relacionados con las variables del estudio y la población a la cual está dirigida.</p> <p>Dentro del aporte práctico, la investigación se diseña para describir y analizar un problema identificado durante el contexto pandémico, donde es necesario prevenir los efectos del síndrome de burnout. Asimismo, se plantea algunas sugerencias o recomendaciones para poder abordar la problemática y mejorar el nivel de satisfacción laboral en docentes de nivel inicial, contribuyendo así a la calidad de vida en las instituciones educativas públicas.</p> <p>Utilizar estos conocimientos para poder generar proyectos y programas de intervención que puedan garantizar el bienestar psicológico de los profesores en sus centros de trabajo, ya que, como lo menciona Rodríguez et al. (2017), es necesario que los profesores puedan trabajar en un ambiente libre de inconvenientes o estresores que los ayude a aumentar su motivación, creatividad, pertenencia a la entidad y mejor sus relaciones con los estudiantes.</p>	<p>Villa El Salvador – 2022.</p> <p>C. Analizar la relación entre las dimensiones del síndrome de burnout y las dimensiones de satisfacción laboral en los docentes de nivel inicial de instituciones educativas públicas del distrito de Villa el Salvador – 2022.</p>		<p>-Dimensión 1 Relaciones Interpersonales</p> <p>- Dimensión 2 Desempeño profesional</p> <p>- Dimensión 3 Condiciones Laborales</p> <p>- Dimensión 4 Valoración del Trabajo Desarrollado</p> <p>- Dimensión 5 Equipo directivo</p> <p>- Dimensión 6 Participación</p> <p>- Dimensión 7 Factores Organizacionales</p> <p>- Dimensión 8 Ambiente Físico</p> <p><u>Variable Sociodemográfica:</u></p> <p>Variables de Control: Edad: 26 a 65 años Grado de Instrucción: Formación profesional</p>	<p>Procedimiento: Esta investigación realizará, en primera instancia, los permisos correspondientes a través de la aprobación del comité de ética institucional de la Universidad Científica del Sur, asimismo, se redactará una carta de presentación para obtener la aprobación del equipo directivo de la institución educativa inicial de Villa el Salvador para llevar a cabo el estudio.</p> <p>Posteriormente, en la recolección de datos se realizará en un primer momento realizando una sensibilización a los docentes para informar sobre el propósito de la investigación y de esta manera obtener la apertura para participar en el proceso. Seguidamente, se le alcanzará el formulario de forma virtual a través del Google Forms para que puedan desarrollar los instrumentos de la investigación. Dentro del formulario se darán las instrucciones, se presentará el consentimiento informado confirmando su participación voluntaria de forma anónima. Los participantes procederán a llenar el cuestionario de datos demográficos que tiene un tiempo estimado de desarrollo de 5 minutos aproximadamente. Después, completarán los dos instrumentos psicológicos la Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral de docentes que sirve para medir la satisfacción laboral y el Maslach</p>
--	--	---	--	---	--

					<p>Burnout Inventory destinado al síndrome de burnout para profesores. Ambas pruebas tienen un tiempo aproximado de la culminación de la encuesta de 30 a 40 minutos, siendo auto administradas de forma individual, sin condiciones previas y de forma anónima. Terminado este proceso se dispondrá de un tiempo aproximado de un mes y medio a dos para realizar la recolección de datos y análisis estadístico a fin de sustentar la redacción de conclusiones de la investigación.</p> <p>Análisis estadístico: Se realizará el vaciado de datos correspondiente en las hojas de cálculo del programa Excel para su posterior tratamiento estadístico a través del software estadístico SPSS 27 en su última versión.</p>
--	--	--	--	--	--

Anexo 2

Ficha de Datos Sociodemográficos

Encuesta Docente

1. Edad: _____
2. Sexo:
 - a. Masculino
 - b. Femenino
3. Distrito de procedencia: _____
4. Tipo de colegio donde trabaja:
 - a. Estatal _____
 - b. Privado _____
5. ¿Realiza actividad docente en otra institución?
 - a. Si
 - b. No
6. ¿Realiza actividad docente en otra institución?
 - a. Si
 - b. No
7. Años trabajando en docencia
 - a. 1 a 5 años
 - b. 5 a 10 años
 - c. 10 a 15 años
 - d. 15 años a más
8. Estado civil
 - a. Soltero
 - b. Casado
 - c. Viudo
 - d. Divorciado
 - e. Separado
 - f. Conviviente

Anexo 3

Instrumento Maslach Inventory (MBI-ES)

Instrumento Maslach Inventory Burnout (MBI-ES)

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

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

Elaborado por: Maslach y Jackson (1981) / *Adaptación al contexto peruano por:* Fernandez(2002)

Fuente: Fernández, M. (2002). Desgaste psíquico (burnout) en profesores de educación primaria de Lima metropolitana. *Persona*, (5), 27-66.

<https://doi.org/10.26439/persona2002.n005.842>

Anexo 4

Escala Multidimensional de Satisfacción laboral de Docentes

Estimada docente

El presente cuestionario tiene por objetivo recopilar información sobre la satisfacción laboral. Los resultados de esta investigación son enteramente con fines académicos y sus respuestas serán totalmente anónimas. De esta manera se solicita que siga las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas
2. No deje preguntas sin contestar
3. Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta

Totalmente insatisfecho	Algo insatisfecho	Algo satisfecho	Satisfecho	Totalmente satisfecho
1	2	3	4	5

N°	ITEMS	PUNTUACIÓN				
		1	2	3	4	5
RELACIONES INTERPERSONALES						
1	¿Qué tan satisfecho estoy con las relaciones que tengo con mis colegas de trabajo?					
2	¿Qué tan satisfecho estoy con las relaciones que tengo con la directora?					
3	¿Qué tan satisfecho estoy con las relaciones que tengo con los estudiantes de la institución?					
4	¿Qué tan satisfecho estoy con las relaciones que tengo con los PFFF? de la institución?					
DESEMPEÑO PROFESIONAL						
5	¿Qué tan satisfecho estoy con las actividades docentes que desempeño a través del trabajo remoto?					
6	¿Qué tan satisfecho estoy con el nivel de motivación que tengo en este momento hacia mi trabajo remoto?					
7	¿Qué tan satisfecho estoy con la plataforma de Aprendo en Casa y su implementación con las actividades para el trabajo con los niños?					
8	¿Qué tan satisfecho estoy con lo motivador que es el trabajo remoto?					
CONDICIONES LABORALES						
9	¿Qué tan satisfecho estoy con la información que me brinda la institución en relación a mis condiciones o problemas laborales?					
10	¿Qué tan satisfecho estoy con las oportunidades que me brinda la institución para desarrollarme profesionalmente?					

11	¿Qué tan satisfecho estoy con el nivel laboral que tengo?					
12	¿Qué tan satisfecho estoy con la remuneración económica que percibo?					
13	¿Qué tan satisfecho estoy con la cantidad de horas de trabajo que se me asigna?					
14	¿Qué tan satisfecho estoy con la forma en que puedo ascender de nivel salarial?					
VALORACIÓN DEL TRABAJO						
15	¿Qué tan satisfecho estoy con la opinión que tienen mis colegas de la institución respecto a mi trabajo en este tiempo de aislamiento?					
16	¿Qué tan satisfecho estoy con la forma en que valora mi trabajo remoto la directora de la institución?					
17	¿Qué tan satisfecho estoy con la forma en que valoran mi trabajo remoto los niños y niñas ?					
18	¿Qué tan satisfecho estoy con la forma en que valoran mi trabajo remoto los padres de familia?					
CONSEJO DIRECTIVO						
19	¿Qué tan satisfecho estoy con el trato y equidad por parte de la directora de la institución?					
20	¿Qué tan satisfecho estoy con la forma en que la directora acompaña y/o monitorea mi trabajo remoto?					
21	¿Qué tan satisfecho estoy con el modo en que la directora resuelve los conflictos que se suscitan?					
22	¿Qué tan satisfecho estoy con el apoyo y las facilidades que me brinda la directora para desarrollarme profesionalmente?					
23	¿Qué tan satisfecho estoy con el apoyo y las facilidades que me brinda la directora para desarrollarme personalmente?					
PARTICIPACIÓN						
24	¿Qué tan satisfecho estoy con mi forma de participar en la toma de decisiones en la institución?					
25	¿Qué tan satisfecho estoy con la forma en que la Directora y colegas consideran mis opiniones?					
FACTORES ORGANIZACIONALES						
26	¿Qué tan satisfecho estoy con la forma en que la directora respeta las normas del MED dictaminadas en este trabajo remoto?					
27	¿Qué tan satisfecho estoy con el modo en que el la directora respeta mis derechos laborales?					
28	¿Qué tan satisfecho estoy con la forma en que se ha organizado la labor docente y el ambiente de trabajo remoto en la IE?					
AMBIENTE FÍSICO						
29	¿Qué tan satisfecho estoy con el espacio físico de mi hogar desde donde realizo mi trabajo remoto?					
30	¿Qué tan satisfecho estoy con la ventilación e iluminación del espacio físico de mi hogar desde donde realizo el trabajo remoto?					

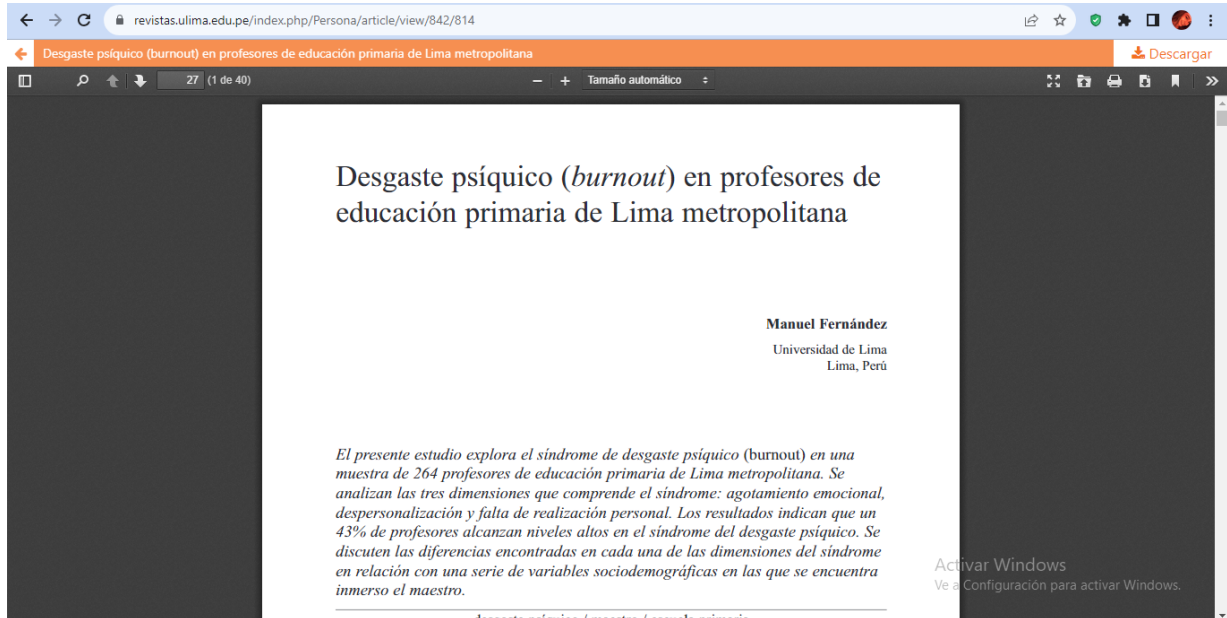
Elaborado por: Barraza y Ortega (2009) / Adaptación al contexto peruano por: Álvarez et al. (2020)

Fuente: Alvarez, M., Avellaneda, G., y Del Águila, K. (2020). *Satisfacción laboral y educación a distancia en docentes de la I EI N°424 Jesus Maria, 2020* [Tesis de grado, Universidad Nacional de Ucayali] Repositorio Institucional. <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/4537>

Anexo 5

Autorización para el uso del instrumento Maslach Burnout Inventory Educators Survey (MBI-ES)

Instrumento de libre acceso



Anexo 6

Autorización para el uso del instrumento Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD)

Instrumento de libre acceso



Anexo 7

Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA SER PARTICIPANTE EN LA ENCUESTA DEL ESTUDIO

TÍTULO DEL ESTUDIO: “SÍNDROME DE BURNOUT Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL DE DOCENTES DE NIVEL INICIAL DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA NACIONAL DE VILLA EL SALVADOR - 2022”

INTRODUCCIÓN

Reciba nuestros cordiales saludos de parte de Valeria Sue Rojas Ampuero y Milene Zapata Magallanes, somos alumnas de la carrera de Psicología de la Facultad de Ciencias de la Salud. Nosotras estamos realizando una investigación sobre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en docentes, que ha tenido desde hace mucho tiempo una creciente presencia en nuestra sociedad. A continuación, vamos a brindar información e invitarte a que seas parte de este estudio. Asimismo, puedes conversar con nosotras si tienes alguna duda sobre la investigación, estamos a disposición para resolver las interrogantes sobre el estudio.

PROPÓSITO DEL ESTUDIO

En primer lugar, hemos de aclarar que este estudio abarca dos constructos que son el Síndrome de Burnout que es una respuesta al estrés laboral crónico que tiene síntomas físicos y emocionales que perturban la vida diaria de las personas y su trabajo, por otro lado, tenemos la satisfacción laboral que se define como la sensación de bienestar que experimenta la persona con su trabajo, en donde también se involucra la motivación para realizarlo. La razón por la cual estamos realizando esta investigación es para determinar la influencia del síndrome de burnout en la satisfacción laboral de docentes de nivel inicial de instituciones educativas nacionales después de un período de aislamiento causado por la pandemia de COVID-19.

PROCEDIMIENTOS

Para llevar a cabo la investigación correspondiente, primero procederemos a realizar la explicación de los procedimientos y, en segundo lugar, la descripción de estos procesos. Empezaremos por pedir la autorización de la Dirección Académica de Instituciones educativas públicas e invitar a todos los docentes del nivel inicial que hayan dado clases durante el aislamiento por COVID-19 a participar en el proceso de investigación, debido a que deseamos saber las consecuencias ocasionadas por la coyuntura de la pandemia en la población de docentes en el nivel inicial.

PARTICIPACIÓN VOLUNTARIA

Debemos dejar en claro que su participación en este estudio es totalmente voluntaria, por lo cual, usted puede decidir participar o no. En caso de que decida participar, se le proporcionará toda la información necesaria sobre el estudio y se responderá las preguntas que tenga al respecto.

PROCEDIMIENTOS DEL ESTUDIO

Lo primero que se le pedirá será llenar el consentimiento informado que deja clara su participación voluntaria en la investigación, asimismo, de manera presencial en la institución educativa se pedirá su información de contacto para poder hacerle llegar, a través de un correo electrónico, los cuestionarios correspondientes de la investigación debido a la facilidad del envío a los colaboradores y así ser contestados y llenados mediante ese medio, que serán auto aplicado el mismo día del envío de los cuestionarios acompañando a los participantes en la institución educativa presencialmente. De existir alguna duda o complicación para llenar los cuestionarios puede solicitar nuestra ayuda. El primero será una encuesta de datos generales sobre los

participantes como edad, sexo, distrito, estado civil, etc. El segundo cuestionario está dirigido hacia la recolección de datos sobre el síndrome de burnout y el tercero a la satisfacción laboral.

Duración

El proceso completo de estos cuestionarios tendrá un tiempo aproximado de 10 minutos. El estudio se llevará a cabo durante los meses de Marzo y Abril en los cuales nos reuniremos con los participantes y haremos el seguimiento para corroborar la finalización de los cuestionarios.

Efectos secundarios

A los posibles participantes se les debe de informar que no hay ningún efecto secundario conocido o previsto antes durante y después de la participación del presente estudio.

Riesgos

Por otro lado, al participar en esta investigación no hay posibilidad de correr ningún riesgo o lesión mayor o efecto secundario posterior.

Beneficios

La presente investigación estaría contribuyendo a la comunidad científica y a la sociedad en general al proporcionar datos que ayuden a tener un mejor panorama de estas dos variables en la población docente de nivel inicial.

Reembolsos o compensaciones

No se proporcionará ningún incentivo económico.

Confidencialidad

La información que se recolecte de esta investigación es totalmente confidencial, se hará uso sólo para fines académicos. En ningún momento en las encuestas se le pedirá que usted ponga su nombre.

Resultados

Los resultados que se obtengan de este estudio serán difundidos y compartidos con el jurado institucional de la universidad durante una ponencia pública con el fin de exponer los conocimientos adquiridos de la investigación.

Derecho a negarse o retirarse

También debemos aclarar que la decisión de participar es completamente suya y si en algún momento del proceso deseara dejar de participar puede hacerlo sin ninguna complicación y no habrá ninguna consecuencia desfavorable.

Persona(s) de contacto

Si desea realizar alguna pregunta ya sea antes, durante o después del proceso puede ponerse en contacto con cualquiera de las dos personas siguientes: Milene Zapata Magallanes/969450269/milenezapata0@gmail.com o Valeria Sue Rojas Ampuero/935377009/valeriasuer@gmail.com.

Este proyecto ha sido revisado y aprobado por el Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Científica del Sur, entidad cuya tarea es asegurar que los participantes en la investigación estén protegidos durante el desarrollo de la investigación. Puede comunicarse con ellos al correo: ciei_cientifica@cientifica.edu.pe.

PARTE II: Certificado de consentimiento

He recibido información necesaria de forma clara confidencial, clara, comprensible y

satisfactoria sobre el objetivo de esta investigación. Asimismo, he tenido la oportunidad de hacer preguntas sobre ella y las preguntas que he realizado han sido respondidas a mi satisfacción. Doy consentimiento voluntario para participar en esta investigación.

Por tanto, yo, _____, con DNI _____ de nombre _____ manifiesto que he sido debidamente informado(a) de los objetivos de investigación y procedimiento de la entrevista para la investigación de “Síndrome De Burnout Y Satisfacción Laboral En Docentes De Nivel Inicial De Una Institución Educativa Pública, Villa El Salvador - 2022”. Estoy de acuerdo en la participación de este estudio.

Nombre del participante: _____

Firma del participante: _____

Fecha: / /

Declaración del investigador

He leído con precisión la hoja de información al posible participante y, en la medida de mis posibilidades, me he asegurado de que el participante entienda que se hará lo siguiente:

1. Un estudio con uso estrictamente académico.
2. La información del participante es confidencial.
3. Su participación es totalmente voluntario.

Confirmando que se le dio al participante la oportunidad de hacer preguntas sobre el estudio, y todas las preguntas hechas por el participante han sido contestadas correctamente y lo mejor que puedo. Confirmando que el individuo no ha sido coaccionado para dar su consentimiento, y que el consentimiento ha sido dado libre y voluntariamente.

Así mismo, se ha proporcionado una copia de este FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO al participante

Nombre del investigador/persona que ha tomado el consentimiento:

Firma del investigador/persona que ha tomado el consentimiento:

Fecha (Día/Mes/Años): / /

Anexo 8

CONSTANCIA N° 418-CIEI-CIENTÍFICA-2021

**COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN
INVESTIGACIÓN**



CONSTANCIA N° 356-CIEI-CIENTÍFICA-2022

El presidente del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Científica del Sur (CIEI-CIENTÍFICA) da constancia que el proyecto de investigación, cuyos datos se registran a continuación, ha sido **aprobado** por el CIEI-CIENTÍFICA.

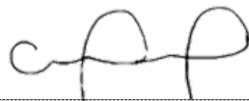
Código de registro: **PRE-18-2022-00165**
 Título: **SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE NIVEL INICIAL DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA, VILLA EL SALVADOR - 2022**
 Investigador(a): **Valeria Sue Rojas Ampuero; Milene Vanessa Zapata Magallanes**

La aprobación del proyecto de investigación implica que el documento presentado evaluación cumple con los lineamientos de Universidad en materia de investigación y ética, los cuales se sustentan en la normativa internacional vigente. Adicionalmente, en el contexto de la pandemia de enfermedad por COVID-19, le recomendamos cumplir con las normas publicadas por el estado peruano (accesos, medidas de bioseguridad, etc.) y tener los permisos de las instituciones en las que realizará el estudio antes de ejecutarlo.

En tal sentido, esta aprobación carecerá de valor si es que el proyecto de investigación arriba indicado es modificado de cualquier forma. Toda enmienda, añadido, eliminación o eventualidad (eventos adversos, etc.) posterior a la fecha de aprobación debe ser reportado al CIEI-CIENTÍFICA.

La vigencia de la aprobación de este documento es de dieciocho (18) meses (**hasta el 28 de mayo del 2024**), periodo en el que puede desarrollarse el proyecto. Cualquier trámite para su renovación deberá ser enviado antes del término de la vigencia de este documento, debiendo suspenderse todo desarrollo hasta que la renovación sea aprobada.

Villa El Salvador, 29 de noviembre de 2022



Mg. Cinthya Ruth Chipana Herquinio
 Presidente
 Comité Institucional de Ética en Investigación

Asesoría al postulante
 T // (51) 610 6738 | • Campus Villa 2 - Panamericana Sur km 19
 informes@cientifica.edu.pe | • Calle Cantuarias 398, Miraflores

Anexo 9

Resolución Directoral Académica de Carrera N° 109 -DACPSI-DAFCS-- U.CIENTÍFICA-2021



Resolución Directoral Académica de Carrera N° 142--DACPSI-DAFCS-U.CIENTÍFICA-2022

Lima, 05 de Diciembre del 2022

VISTO:

El informe de revisión independiente académica y la aprobación de un Comité de Ética del proyecto de tesis titulado: **“Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de nivel inicial de una institución educativa pública, Villa el Salvador - 2022”** presentado por las egresadas:

- Valeria Sue Rojas Ampuero
- Milene Vanessa Zapata Magallanes

CONSIDERANDO:

Que, de acuerdo con el Reglamento General de la Universidad Científica del Sur y los reglamentos de pregrado para obtener el título profesional de Licenciado (a) en Psicología de la Facultad de Ciencias de la Salud, se debe desarrollar un trabajo de investigación.

Que, de acuerdo a la normativa vigente de la Universidad Científica del Sur, en uso de las atribuciones conferidas al Director Académico de la Carrera.

SE RESUELVE:

Art. 1° APROBAR e inscribir el proyecto de tesis titulado **“Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de nivel inicial de una institución educativa pública, Villa el Salvador - 2022”**, con N° de registro PRE18-18-2022-00165 y establecer el inicio del período de ejecución del mencionado proyecto: **05/12/2022** y el plazo máximo de entrega de la tesis hasta: **05/12/2023**.

Art. 2° NOMBRAR al Dr. Julio Cesar Castro García, como asesor para el desarrollo de la tesis en cuestión.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Mg. Liseth Paulett Fernandez
Directora
Carrera de Psicología

