

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de



**Influencia de síndrome de burnout sobre la satisfacción
laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Educación
de San Martín durante la pandemia COVID 19**

Tesis para obtener el Grado Académico de Maestra en Psicología Clínica y de
la Salud

Autor:

Erika Vegas Yangua

Asesor:

Mg. Jania Jaimes Soncco

Lima, 26 de octubre de 2023

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Jania Elizabeth Jaimes Soncco, docente de la Unidad de Posgrado de Psicología, Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **"Influencia de síndrome de burnout sobre la satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Educación de San Martín durante la pandemia COVID 19"**, con autora: Erika Vegas Yangua, tiene un índice de similitud de 15 % verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 26 días del mes de octubre del año 2023.



Jania Elizabeth Jaimes Soncco
Asesora

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS DE MAESTRO(A)

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a 26 días del mes de octubre del año 2023
siendo las 09:00 hrs, se reunieron en la modalidad online sincrónica, bajo la dirección del Señor
Presidente del Jurado: Dr. Arnulfo Chico Robles, el
secretario: Dra. Dámaris Susana Quinteros Zúñiga, los demás
miembros: Mg. Ruth Evelyn Quiroz Soto y el
asesor: Mg. Jania Elizabeth Jaimes Soncco, con el propósito de administrar el
acto académico de sustentación de Tesis de Maestro(a) titulada: Influencia de síndrome de burnout
sobre la satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Educación de San Martín durante
la pandemia COVID 19 el Bachiller/Licenciado(a) Erika Vegas Yangua
Conducente a la obtención del Grado Académico de Maestro(a) en: Psicología Clínica y de Salud

(Nomenclatura del Grado Académico)

con Mención en

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al candidato hacer uso del tiempo
determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del
Jurado a efectuar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes, los cuales fueron absueltos
por el candidato. Luego se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del Jurado.
Posteriormente, el Jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el
dictamen siguiente:


Bachiller/Licenciado (a): Erika Vegas Yangua

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	18	A-	Muy bueno	Sobresaliente

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del Jurado invitó al candidato a ponerse de pie, para recibir la evaluación final.
Además, el Presidente del Jurado concluyó el acto académico de sustentación, procediéndose a registrar las
firmas respectivas.

Presidente



Secretario

Asesor

Miembro

Miembro

Bachiller/Licenciado(a)

Dedicatoria:

A mis 3 grandes amores (mamá, papá y mi hermana) quienes son mis ejemplos de vida, perseverancia y formaron en mí una persona de bien. Es una ofrenda de gratitud hacia ustedes.

ÍNDICE

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS DE MAESTRO(A)	3
Dedicatoria:	4
ÍNDICE	5
Resumen	6
Abstract	8
1. Introducción	9
2. Metodología	13
2.1. Tipo de estudio.....	13
2.2. Instrumentos	14
2.3. Procedimiento	15
2.4. Análisis de datos	15
3. Resultados.....	16
4. Discusión	17
5. Conclusión	20
Tablas del manuscrito	21
Datos sociodemográficos	21
Análisis descriptivo de las variables.....	22
Correlaciones entre las variables de síndrome de burnout y satisfacción laboral	23
Coeficiente de regresión R, R ² , R ² corregida, EE y F.....	24
Coeficientes de regresión B (estandarizado), β (no estandarizado) y test t..	24
6. Referencias.....	25
Anexos	30

"Influencia de síndrome de burnout sobre la satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Educación de San Martín durante la pandemia COVID 19"

"Influence of burnout syndrome on job satisfaction in workers of the San Martín Regional Directorate of Education during the COVID 19 pandemic"

Erika Vegas Yangua¹, Ivan Echabaudes-Ilizarbe², Jania Jaimes-Soncco³

Clasificación JEL: J450 Public Sector Labor Markets

Línea temática: Administración y organizaciones

Resumen

El estrés es el agobio de los trabajadores a el exceso laboral que afecta el desenvolvimiento profesional, social y la percepción del ámbito laboral. El objetivo fue determinar si el síndrome de burnout influye sobre la satisfacción laboral en trabajadores administrativos durante la emergencia sanitaria por la COVID-19. La investigación fue de diseño predictivo transversal. Los participantes fueron 250 trabajadores que respondieron el Inventario de Burnout de Maslach (MBI-GS) y La Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC). Los resultados muestran que a mayor desgaste emocional (-0.880**) y cinismo (-0.916**), disminuye la satisfacción laboral; y que el estrés laboral explica el 85.8% de la variabilidad de la satisfacción laboral.

¹ Universidad Peruana Unión. Psicóloga, especialista de Convivencia Escolar Regional en la Dirección Regional de Educación San Martín. Con experiencia en gestión pública y educación. ORCID: 0009-0007-1950-0530

² Universidad Peruana Unión. Psicólogo. Maestrante en Psicología Clínica y de la Salud en la Universidad Peruana Unión. ORCID: 0000-0002-1746-2530

³ Universidad Peruana Unión. Magister en Educación, Coordinadora de la Escuela Profesional de Psicología en la Universidad Peruana Unión – Filial Tarapoto. Email: jani@upeu.edu.pe
ORCID: 0000-0002-7687-4797

Palabras clave: Síndrome de burnout, satisfacción laboral, trabajadores en educación y pandemia por COVID 19.

¹ Universidad Peruana Unión. Psicóloga, especialista de Convivencia Escolar Regional en la Dirección Regional de Educación San Martín. Con experiencia en gestión pública y educación. ORCID: 0009-0007-1950-0530

² Universidad Peruana Unión. Psicólogo. Maestrante en Psicología Clínica y de la Salud en la Universidad Peruana Unión. ORCID: 0000-0002-1746-2530

³ Universidad Peruana Unión. Magister en Educación, Coordinadora de la Escuela Profesional de Psicología en la Universidad Peruana Unión – Filial Tarapoto. Email: jani@upeu.edu.pe ORCID: 0000-0002-7687-4797

Abstract

Stress is the burden of workers due to excessive work that affects professional and social development and the perception of the work environment. The objective was to determine if burnout syndrome influences job satisfaction in administrative workers during the COVID-19 health emergency. The research had a cross-sectional predictive design. The participants were 250 workers who responded to the Maslach Burnout Inventory (MBI-GS) and the Job Satisfaction Scale (SL-SPC). The results show that the greater the emotional exhaustion (-0.880**) and cynicism (-0.916**), the lower job satisfaction; and that job stress explains 85.8% of the variability in job satisfaction.

Keywords: Burnout Syndrome, Job Satisfaction, Education Workers and Pandemic by COVID 19.

Clasificación JEL: J450 Public Sector Labor Markets

Línea temática: Administración y organizaciones

1. Introducción

La pandemia generada por la COVID-19 provocó crisis sin precedentes en todos los ámbitos. En el sector educación, la emergencia sanitaria desencadenó el cierre masivo de las instituciones educativas en más de 190 países, con el fin de evitar la propagación del virus y mitigar su impacto (UNESCO, 2020). El cierre de los lugares de trabajo condicionó la adopción de nuevas formas de organizar el desempeño laboral y algunas actividades continuaron debido a que los colaboradores pudieron realizarlas desde su casa (De Los Heros et al., 2020). Sin embargo, este cambio inesperado dio lugar a situaciones de riesgo para la salud mental de los trabajadores que repentinamente asumieron el teletrabajo. Investigadores en diferentes países abocaron esfuerzos para explorar las interacciones entre el síndrome de burnout, clima y satisfacción laboral, secuelas post COVID y otros temas relacionados al ámbito emocional (Exposito y Marsollier, 2020; De Los Heros et al., 2020; UNESCO, 2020).

La adopción del trabajo remoto en el contexto de una emergencia sanitaria global significó para algunos trabajadores experimentar agotamiento por el excesivo trabajo; para algunos no hubo hora de inicio o final de jornada laboral por lo que se deterioró la salud, y se descuidó el autocuidado (Reis et al., 2021). Estudios realizados en España y Colombia durante la emergencia sanitaria identificaron que los trabajadores tenían dificultades para ejercer su labor desde casa por ejemplo frecuentes fallas de internet, no contar insumos o infraestructura adecuados en casa, la dinámica familiar se fusionaba con el trabajo y laborar más allá del horario laboral; fueron situaciones que complicaron la coordinación

con diferentes áreas de la empresa y se relacionaron sentimientos de estrés, aislamiento y desvinculación (Navia y Stefanu, 2020).

En el sector educación, se reportó que debido a la migración de una enseñanza-aprendizaje tradicional hacia la educación digital y tecnológica los trabajadores tuvieron que asumir nuevas estrategias didácticas y la incorporación de tecnologías en su práctica laboral, así como el uso de nuevas plataformas virtuales, la síntesis del proceso documentario, el aprendizaje de herramientas digitales y de acompañamiento, y otros tipos de cambios como los nuevos horarios de trabajo y formas de liderazgo (Navarrete y Flores, 2021; Inciarte González et al., 2020). Todos estos cambios podrían estar relacionados al estrés laboral puesto que en un estudio trabajadores del sector educación, tanto administrativos como docentes, reportaron experimentar miedo a morir, aislamiento, impotencia y desidia, que se sumaron a exposiciones hacia el burnout como experimentar fatiga física y mental, dolores de cabeza, alteración del sueño, irritabilidad, frustración, problemas estomacales y cardíacos, que podrían influir en la satisfacción laboral (Cervantes y Gutiérrez, 2020); y otros reportaron despersonalización, cansancio emocional y afectación en su realización personal (Salcedo et al., 2020).

Durante la pandemia de la COVID 19, la Organización Mundial de la Salud (OMS) afirmó que la afectación de la salud mental es extremadamente preocupante por las elevadas cargas de trabajo. Así mismo, la identificación del síndrome de burnout se ha tornado relevante, pues en la revisión de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) se le presenta como un fenómeno ocupacional cuyas características principales son: sentimientos de

agotamiento que implica la disminución de energía para realizar tareas laborales, cinismo que hace referencia a la actitud negativa y alejamiento mental del trabajo y reducción de la eficacia profesional (OMS, 2020).

El agotamiento en el trabajo tiene un impacto en la manera en que los trabajadores perciben las condiciones laborales. La satisfacción laboral implica una serie de aspectos que influyen en la salud física y mental del trabajador; por ejemplo, cuanto más reconocimiento reciba el trabajador, más confianza y compromiso tendrá con su institución (Arias et al., 2019).

Boada (2019) define la satisfacción laboral como la respuesta afectiva hacia el trabajo; así también otros autores indican que la satisfacción laboral es un estado emocional agradable como respuesta de la percepción intrínseca en el ámbito laboral, donde los empleados experimentan un conjunto de sentimientos, emociones y actitudes respecto a su organización y su labor en ella. Desde otra perspectiva, Palma (1999) define la satisfacción laboral como la predisposición hacia el trabajo, establecida en creencias y valores efectivos formados por la cotidianidad laboral. Además, propone que la satisfacción laboral abarca siete factores:

- Condiciones físicas y materiales: Alude a la infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo.
- Beneficios laborales y remunerativos: Es el grado de satisfacción en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por el trabajo que se realiza.

- Políticas administrativas: El nivel de acuerdo frente a las normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral asociada directamente con el trabajador.
- Relaciones sociales: El nivel de apreciación frente a la relación con otros miembros del trabajo cotidiano.
- Desarrollo personal: Oportunidades que tiene el colaborador para fortalecer su autorrealización profesional.
- Desempeño de tareas: La apreciación del trabajador hacia las tareas cotidianas que desempeña en la entidad laboral.
- Relación con la autoridad: La percepción valorativa hacia los directivos jerárquicos de la entidad.

En la región San Martín, especialistas, directores y docentes también reportaron dificultades en la enseñanza - aprendizaje a distancia, en referencia al uso obligatorio de diversos formatos y plataformas propuestos por Ministerio de Educación (Aprendo en Casa). Sumado a esto, tuvieron dificultad de conectividad a internet, saturación de reuniones virtuales, horarios laborales con límites difusos y múltiples llamadas telefónicas dando reporte que estudiantes o padres de familia habían sido diagnosticados o fallecieron a causa de la COVID19.

Frente a esta situación, el síndrome de burnout se presenta como estrés crónico laboral y posible respuesta inicial de alguna afectación de la salud mental (Celio, 2021). Analizando la literatura, a la fecha no se ha reportado información actualizada respecto al estrés crónico y la satisfacción laboral en trabajadores administrativos del sector educación, siendo uno de los sectores en los que se

reportó más condiciones que deterioran la salud mental. En ese contexto, el presente estudio tuvo como objetivo identificar cómo influye el síndrome de burnout sobre la satisfacción laboral en tiempos de la COVID-19; estos resultados van a permitir tomar decisiones, con enfoque de mejoras en los planes regionales de gestión del talento humano; además es un precedente teórico para futuras investigaciones.

2. Metodología

2.1. Tipo de estudio

El presente estudio es una investigación empírica, de estrategia asociativa, que se denomina diseño predictivo transversal que busca analizar la influencia del síndrome de burnout sobre satisfacción laboral. Además, no se realizó algún control experimental de las variables intervinientes y los datos se obtuvieron en una sola ocasión (Ato et al., 2013).

Se llevó a cabo en la región San Martín-Perú, donde participaron 250 trabajadores de la Dirección Regional de Educación San Martín; profesionales de diversas carreras: especialistas de educación, pedagogos, psicólogos, contadores, arquitectos, secretarias/os, vigilantes, ingenieros de sistemas, abogados, etc. El tipo de muestra fue no probabilística, considerándose al 100% de los trabajadores, entre las edades de 18 a 65 años ($M=40.7$, $DS=10.6$); de ambos sexos (Mujeres:50.8, Hombres:49.2) que dieron el consentimiento informado. Además, los criterios de exclusión fueron la omisión de respuestas, ser menor de 18 años y no brindar el consentimiento informado.

(TABLA 1 DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS)

2.2. Instrumentos

El Inventario de Burnout de Maslach MBI- HSS, creado en inglés con el nombre de “Maslach Burnout Inventory; Human Services Survey” por (Maslach et al., 1996), que busca identificar el desgaste psicológico en el entorno laboral. Fue adaptado al español por Moreno et al. (2001). Está constituido por 16 preguntas distribuidos en 3 dimensiones (desgaste emocional, cinismo y eficacia profesional), con una valoración tipo Likert de siete puntos que va de 0 (Nunca) a 6 (Cada día). En cuanto a sus propiedades psicométricas; la validez fue evaluado a través de un Análisis Factorial Exploratorio, donde sus cargas factoriales son adecuadas (.473 - .936) y una varianza total de 67.8% que explican el Burnout; y una fiabilidad adecuada mediante el coeficiente Alfa (.849 - .894). Con el objetivo de utilizar en la presente investigación se realizó un proceso de evaluar la evidencia de validez basada en el contenido a través del juicio de expertos.

La Escala de Satisfacción Laboral - SL-SPC fue construida por Palma (1999) en la ciudad de Lima, Perú. Se aplica en adultos de 18 años a más, tanto en varones como en mujeres, su aplicación puede ser individual o colectiva, está conformada por 36 ítems asociados a 7 factores: condiciones físicas y/o materiales (5 ítems); beneficios laborales o remunerativos (4 ítems); políticas administrativas (5 ítems); relaciones sociales (4 ítems); desarrollo personal (6 ítems); desempeño de tareas (6 ítems); relación con la autoridad (6 ítems). El instrumento utiliza la escala de Likert de 5 opciones. La muestra que utilizó fueron 952 trabajadores de Lima, las correlaciones Alfa (ítem-puntaje total) permitió estimar la

confiabilidad, la cual fue de 0.79. Algunas preguntas muestran una calificación a la inversa, siendo la puntuación directa máxima 180 y la mínima 36. Estos puntajes posteriormente se convierten utilizando el baremo en puntuaciones normalizadas y se establece a la categoría respectiva, es decir: alta satisfacción laboral, parcial satisfacción laboral, regular, parcial insatisfacción laboral y alta insatisfacción laboral.

2.3. Procedimiento

Esta investigación fue aprobada por el Comité de ética de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión. Además, se contó con una carta de autorización de la entidad para la aplicación de los instrumentos. La recolección de datos se obtuvo de forma virtual a través de la plataforma de *Google forms*. Donde, previo a responder los cuestionarios se solicitó el consentimiento informado de cada participante; asimismo, se les comunicó del objetivo de estudio, que la información era anónima y exclusiva para la presente investigación; y que su participación era totalmente voluntaria.

2.4. Análisis de datos

Se analizó la distribución de los datos para lo cual se obtuvo los estadísticos descriptivos (Media, Desviación estándar, Asimetría y Curtosis), donde se utilizó el criterio de rango de ± 2 (asimetría) y ± 7 (curtosis) para inferir que los datos presentan una distribución normal. Se prosiguió con el análisis de correlación mediante el coeficiente de Pearson (r) en el que se consideró que un valor $> .20$ es adecuado y $> .80$ una correlación excelente (Akoglu, 2018). Finalmente, se procedió a plantear un modelo de regresión lineal. Todos los análisis estadísticos se realizaron con el programa SPSS versión 26.

3. Resultados

En la tabla 2 se puede observar los estadísticos descriptivos de las variables, donde la asimetría y curtosis en todas las variables están dentro del rango de ± 2 para asimetría y ± 7 para curtosis (Finney y DiStefano, 2013) lo que nos permite inferir que los datos presentan una distribución normal.

(TABLA 2 ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LAS VARIABLES)

El análisis de correlación presentado en la tabla 3 muestra que entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral existe una correlación fuerte en sentido inverso ($r=-.927$ y $p < 0.001$); es decir, a mayor síndrome de burnout presente en los trabajadores, menor fue el grado de satisfacción laboral. Además, se observó que el síndrome de burnout y sus tres dimensiones -desgaste emocional, cinismo y eficacia profesional- presentaron la correlación inversa con mayor fuerza con la dimensión satisfacción de las relaciones laborales ($r=-.932$ y $p < 0.001$, $r=-.863$ y $p < 0.001$, $r=-.932$ y $p < 0.001$, $r=-.841$ y $p < 0.001$). Eso quiere decir cuando se incrementa el agotamiento a causa del burnout, disminuye principalmente el agrado respecto a las relaciones interpersonales con los colegas de labor.

(TABLA 3 CORRELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES DE SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL)

La Tabla 4 muestra el análisis de regresión múltiple, donde se analizaron las variables síndrome de burnout y satisfacción laboral y como resultado se encontró que la variable predictora es síndrome de burnout. Es decir, que la variable del síndrome de burnout predice la satisfacción laboral de los

trabajadores de la Dirección Regional de Educación San Martín. Por otro lado, dentro de la misma tabla se registran los resultados del análisis de regresión simple (coeficientes de correlación simple R, R², R² corregido, error estándar de la estimación (EE) y el valor F de ANOVA). El coeficiente de determinación R² (0.858) muestra que la variable síndrome de burnout, explica el 85.8% de la variabilidad de la satisfacción laboral. El valor F de ANOVA (F= 1503,661, p =.000) revela que existe una relación lineal significativa entre la variable síndrome de burnout (predictora) y la variable satisfacción laboral (criterio).

(TABLA 4 Coeficiente de regresión R, R², R² corregida, EE y F)

En la Tabla 5: Se procesa el coeficiente de regresión (B= -0,853) donde demuestra que, por cada punto que se incremente la variable síndrome de burnout, la variable satisfacción laboral disminuye 0.853 puntos, en un modelo de regresión lineal. Así mismo, el coeficiente β (-,927) indica que el Síndrome de Burnout predice significativamente en la satisfacción laboral. Finalmente, los valores t de los coeficientes de regresión beta de la variable predictora son altamente significativos ($p < 0.000$).

(TABLA 5 Coeficientes de regresión B (estandarizado), β (no estandarizado) y test t)

4. Discusión

El objetivo de esta investigación fue analizar el nivel de influencia del síndrome de burnout sobre la satisfacción laboral durante la pandemia COVID-19. Los

resultados mostraron que el síndrome de burnout fue una condición presente en los trabajadores del sector educación de la selva peruana. Datos similares se hallaron en docentes de diversos departamentos del Perú durante la pandemia (Celio, 2021; Camacho et al., 2021), lo que revela la complejidad de la adaptación a la nueva modalidad de teletrabajo. Puesto que durante la emergencia sanitaria estuvieron expuestos al riesgo de contagiarse con el virus, a la incertidumbre sobre el aumento o sece de la pandemia, el cansancio, la pérdida de libertad por el encierro, y al apartamiento de los compañeros de labores (Salazar et al., 2021).

Los resultados también señalaron que a mayor presencia del síndrome de burnout la satisfacción laboral disminuyó en todas sus dimensiones; y un análisis más específico mostró que la satisfacción con relaciones sociales entre compañeros de trabajo es la dimensión más afectada por esta relación negativa. Al respecto, otros investigadores también han identificado la relación negativa entre el burnout y las relaciones sociales positivas (Marenco-Escudero y Ávila-Toscano, 2016).

Al realizar el proceso de análisis de regresión múltiple se encontró que la variable predictora es el síndrome de burnout. Estudios pre pandémicos ya sugerían el vínculo entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral, detallando que el Síndrome de burnout predice consecuencias negativas experimentando malestar físico y agotamiento frente a la percepción intrínseca de las vivencias laborales (Rojas et al., 2009; Menghi & Oros, 2014).

El coeficiente de correlación de síndrome de burnout y la satisfacción laboral, demuestran que existen una correlación significativa inversa y fuerte; es decir, a mayor síndrome de burnout presentados por los docentes y administrativos, menor fue el grado de satisfacción laboral, así también se encontró que la dimensión de eficacia profesional y la satisfacción laboral, demuestran que existen una correlación significativa directa de grado fuerte; es decir, a mayor eficacia profesional mayor grado de satisfacción laboral. Datos similares encontraron Barral y Albán (2021) en trabajadores administrativos de Colombia y Boljat et al. (2021) en docentes de Croacia. Esto significa que el síndrome de burnout que experimentaron los trabajadores en el contexto de la pandemia por COVID 19, ocasionó alto nivel de angustia ante la aparición de nuevas tecnologías educativas, la falta de estructura física, carencia de espacios de entretenimiento, el desinterés de los estudiantes, cansancio emocional, violencia, desvalorización profesional y continuas reuniones de teletrabajo (Valverde, 2021; Astudillo et al., 2021). Todo lo descrito repercute negativamente en el estado emocional satisfactorio proveniente de la percepción intrínseca de las experiencias laborales, que puede convertirse en un predictor significativo de conductas disfuncionales como el ausentismo, el rotación de puesto y hasta renuncia del lugar de trabajo (Salazar et al., 2021).

Respecto a las limitaciones de la investigación, se encuentra escasez de trabajos predictivos de síndrome de burnout sobre satisfacción laboral en trabajadores administrativos de educación dentro del contexto del COVID 19. Así también, no existió aleatoriedad en la convocatoria de los participantes; ya que mostraron voluntad para participar de forma virtual. Por último, la difusión de los resultados

está exclusiva a los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de San Martín; en ese contexto, en estudios posteriores podrían ejecutar estudios en muestreos probabilísticos que admitan la generalización de resultados.

Se sugiere ampliar la comprensión de interacción de las variables en trabajadores administrativos de educación de otras regiones peruanas y de Latinoamérica a fin de lograr un mayor contraste con los hallazgos que se van surgiendo en otros países del mundo. Para futuras investigaciones se podría analizar el efecto de otros constructos como los efectos post COVID 19, frente al trabajo mixto (remoto y presencial).

5. Conclusión

En conclusión, el síndrome de burnout predijo significativamente la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación San Martín, durante la pandemia de la COVID 19. Por lo tanto, es importante mantener en vigilancia las afectaciones en la salud mental, cansancio y desgaste emocional en los trabajadores debido a que puede impactar de manera negativa la forma como estos perciben su ambiente laboral.

Tablas del manuscrito

Tabla 1

Datos sociodemográficos

Variables	n	%
Sexo		
Mujer	127	50.8
Hombre	123	49.2
Edad		
18-30	61	24.4
31-50	134	53.6
51-más	55	22.0
Estado civil		
Soltero(a)	89	35.6
Conviviente	49	19.6
Casado(a)	101	40.4
Divorciado(a)	7	2.8
Viudo(a)	4	1.6
Situación laboral		
D. Leg. 276	15	6.0
D. Leg. 1057-CAS	22	8.8
Locación de servicios	12	4.8
Ley Reforma Magisterial N° 29944	201	80.4
Años de trabajo		
1-10	189	75.6
11-20	21	8.4
21-30	29	11.6
31-40	11	4.4

Nota: n=número de participantes, %=porcentaje.

Fuente: elaboración propia

Tabla 2**Análisis descriptivo de las variables**

Variables	M	DS	S	K
Satisfacción laboral	106.98	23.72	0.79857	-0.985
Condiciones físicas y/o materiales	14.36	3.57	0.73873	-0.933
Beneficios laborales o remunerativos	8.64	4.02	1.23263	0.409
Políticas administrativas	15.74	4.49	1.17832	-0.140
Relaciones sociales	11.46	4.64	0.75319	-1.179
Desarrollo personal	16.84	4.35	0.66347	-0.583
Desempeño de tareas	19.77	2.42	-0.09731	3.738
Relación con la autoridad	20.18	3.84	0.00423	-0.605
Burnout	56.12	25.76	-0.64900	-1.386
Desgaste emocional	24.48	9.18	-0.80654	-1.101
Cinismo	17.28	10.07	-0.62661	-1.489
Eficacia personal	14.36	7.97	-0.90500	-0.943

Note: M = media, DS = desviación estándar, S = coeficiente asimetría, K = coeficiente de curtosis

Fuente: elaboración propia

Tabla 3

Correlaciones entre las variables de síndrome de burnout y satisfacción laboral

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	-											
2	.942***	-										
3	.983***	.918***	-									
4	.905***	.733***	.857***	-								
5	.927***	.880***	-.916***	-.823***	-							
6	.850***	.836***	-.864***	-.693***	.908***	-						
7	.820***	.773***	-.789***	-.763***	.861***	.746***	-					
8	.786***	.731***	-.751***	-.751***	.824***	.671***	.773***	-				
9	.932***	.863***	-.932***	-.841***	.961***	.862***	.821***	.800***	-			
10	.872***	.815***	-.862***	-.791***	.947***	.834***	.748***	.700***	.910***	-		
11	.557***	.557***	-.559***	-.429***	.654***	.621***	.385***	.315***	.564***	.713***	-	
12	.688***	.663***	-.698***	-.579***	.820***	.733***	.590***	.531***	.740***	.786***	.570***	-

Nota: 1=Burnout, 2=Desgaste emocional, 3=Cinismo, 4=Eficacia profesional, 5=Satisfacción laboral, 6=Condiciones físicas, 7=Beneficios laborales, 8=Políticas laborales, 9=Relaciones laborales, 10= Desarrollo personal, 11=Desempeño en tareas, 12=Relación con autoridad. ***= p<.001.

Fuente: elaboración propia

Tabla 4Coeficiente de regresión R, R², R² corregida, EE y F

Modelo	R	R ²	R ² corregida	EE	F	Sig.
1	.927	.858	.858	8.943	1504	.000

Fuente: elaboración propia

Tabla 5Coeficientes de regresión B (estandarizado), β (no estandarizado) y test t

Modelo	B	EE	β	t	Sig.
(constante)	154.854	1358		114.0	.000
Burnout	-.853	.022	-.927	-38.8	.000

Fuente: elaboración propia

6. Referencias

- Akoglu, H. (2018). User's guide to correlation coefficients. *Turkish Journal of Emergency Medicine*, 18(3), 91–93. <https://doi.org/10.1016/j.tjem.2018.08.001>
- Arias, W., Huamani, J., & Ceballos, K. (2019). Síndrome de burnout en profesores de escuela y universidad: un análisis psicométrico y comparativo en la ciudad de Arequipa. *Revista de Psicología Educativa*, 7(3), 72–91. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.390>
- Astudillo, K., Mesa, I., & Ramírez, A. (2021). Job Satisfaction, Anxiety and Fear of Covid-19 in Telecommuters. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 6(3), 816–837. <https://ijisrt.com/assets/upload/files/IJISRT21MAR596.pdf>
- Ato, M., López, J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038–1059. <https://www.redalyc.org/pdf/167/16728244043.pdf>
- Barral, S., & Albán, G. (2021). Impacto de los factores de riesgo psicosociales, estrés y síndrome de burnout sobre la satisfacción laboral en personal administrativo de nivel técnico-gerencial en saludfile.STRESSORS_AND_BURNOUT_SYMPTOMS_OF_MATH_TEACH. *Uda Akadem*, 8, 268–293. <https://doi.org/10.33324/udaakadem.vi8.444>
- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics Finance and International Business*, 3(1), 75–103.

<https://doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>

Boljat, I., Bubica, N., & Matana, A. (2021). Stressors and Burnout Symptoms of Math Teachers in Croatian Primary and High Schools. *EDULEARN21 Proceedings*, 1(July), 9307–9315.
<https://doi.org/10.21125/edulearn.2021.1876>

Camacho, R., Gaspar, M., & Rivas, C. (2021). Síndrome de burnout y estrés laboral por COVID en docentes universitarios Ecuatorianos. *Revista Del Grupo de Investigación En Comunidad y Salud*, 6 (4), 166–170.
https://www.researchgate.net/profile/Jorge-Salas-Hernandez/publication/262739291_Prevalence_of_burnout_syndrome_and_coping_strategies_during_an_epidemiology_because_of_AH1N1_influenza/links/545cec5f0cf2c1a63bfa59da/Prevalence-of-burnout-syndrome-and-copin

Celio, J. (2021). Burnout y satisfacción con la vida en docentes que realizan clases virtuales en un contexto de pandemia por covid-19. *Puriq*, 3(1), 185–212. <https://doi.org/10.37073/puriq.3.1.142>

Cervantes, E., y Gutiérrez, P. (2020). Resistir la Covid-19. Intersecciones en la Educación de Ciudad Juárez, México. *Revista Internacional de Educación Para La Justicia Social*, 9(3), 7–23.
https://revistas.uam.es/riejs/article/view/riejs2020_9_3_001/12013

De Los Heros, M., Murillo, S., & Solana, N. (2020). Job satisfaction in times of pandemic: the case of university professors in the health area. *Revista de Economía Del Caribe*, 26, 1–21.

http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/economia/article/viewFile/13820/pdf_690

Expósito, C., y Marsollier, R. (2020). Virtualidad y educación en tiempos de COVID-19. Un estudio empírico en Argentina. *Educación y Humanismo*, 22, 39–40. <https://doi.org/10.17081/eduhum.22.39.4214>

Finney SJ, DiStefano C. (2013). Nonnormal and categorical data in structural equation modeling. In Hancock GR, Mueller RO, editors. *Structural equation modeling: A second course*. IAP Information Age Publishing.

Inciarte González, A., Paredes-Chacín, A. J. y Zambrano Villada, L. M. (2020). Docencia y tecnologías en tiempos de pandemia covid-19. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25(8), 195–215. <https://doi.org/10.5281/zenodo.4087411>

Marenco-Escuderos, A. & Ávila-Toscano, J. (2016). Dimensiones de apoyo social asociadas con síndrome de burnout en docentes de media académica. *Pensamiento Psicológico*, 14(2), 7-18
<http://www.scielo.org.co/pdf/pepsi/v14n2/v14n2a01.pdf>

Maslach, C., Jackson, S., & Michael, L. (1996). *The Maslach Burnout Inventory Manual*. Third Edition, 1–28.
<https://www.researchgate.net/publication/277816643>

Menghi, M., & Oros, L. (2014). Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en docentes de nivel primario. *Revista de Psicología*, 10(20), 47–59.
<https://erevistas.uca.edu.ar/index.php/RPSI/article/view/2292/2123>

Moreno, B., Rodríguez, R., & Escobar, E. (2001). La evaluación del burnout

profesional factorización del mbi-gs. un análisis preliminar. *Universidad Autónoma-Madrid*, 7, 69–78. <http://www.integraorg.com/wp-content/docs/La Evaluacion del Burnout Profesional.pdf>

Navarrete, C., y Flores, M. (2021). Retos de la educación a distancia para las instituciones de Educación Media Superior Tecnológica en tiempos de COVID-19. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 2(1996), 1–21. <http://www.scielo.org.mx/pdf/dilemas/v8nspe1/2007-7890-dilemas-8-spe1-00002.pdf>

Navia, M., y Stefanu, Y. (2020). Cambios esperados en las funciones administrativas después de la emergencia sanitaria: estudio en directivos de España y Colombia. *Contabilidad y Negocios*, 15(30), 6–23. <https://doi.org/10.18800/contabilidad.202002.001>

OMS. (2020). Undécima revisión de la Clasificación Internacional de Enfermedades y Problemas de Salud Conexos (CIE-11). *Organización Mundial de La Salud*, 1–5. <https://icd.who.int/es>

Palma, S. (1999) Elaboración y validación de una Escala de Satisfacción Laboral SLSPC para trabajadores de Lima metropolitana. Editor El Cid.

Reis, K., Borges, G., Dos Santos, A., Guimarães, E., Gomes, L., Da Rocha, G., Macedo, R., Silva, F., & Bezerra, R. (2021). Trabalho remoto, saúde docente e greve virtual em cenário de pandemia. *SCIELO*, 19, 1–14. <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00309>

Rojas, M., Zapata, J., & Grisales, H. (2009). Síndrome de burnout y satisfacción

laboral en docentes de una institución de educación superior, Medellín, 2008. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 27(2), 198–210.
<https://erevistas.uca.edu.ar/index.php/RPSI/article/view/2292/2123>

Salazar, C., Ganga, F., Mendoza, R., Muñoz, Y., & Jara, M. (2021). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en la pandemia COVID-19: el caso de una institución financiera de la zona central de Chile. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, respondieron 48, 1–23.
<https://emea.mitsubishielectric.com/ar/products-solutions/factory-automation/index.html>

Salcedo, H., Cárdenas, Y., Carita, L., & Ledesma, M. (2020). Síndrome de Burnout en docentes en un contexto de emergencia sanitaria, Lima. *Alpha Centauri*, 1(3), 44–56. <https://doi.org/10.47422/ac.v1i3.18>

UNESCO. (2020). La educación en tiempos de la pandemia de COVID-19. Agosto, 1–21.
https://www.siteal.iiep.unesco.org/respuestas_educativas_covid_19.

Valverde, M. (2021). Síndrome de burnout y estilos de vida en docentes de la facultad de salud de una Universidad Privada de Perú en tiempos de pandemia. *Revista Científica de Ciencias de La Salud*, 14(1), 19–26.
<https://doi.org/10.17162/rccs.v14i1.1478>

Anexos

1. Evidencia de sumisión o publicación del artículo en una revista de prestigio

The screenshot shows an Outlook email interface. The main pane displays an email from 'Programa Editorial <sisistemas.revistas@correounivalle.edu.co>' dated 'Mar 03/10/2023 20:36'. The subject is '[CdeA] Acuse de recibo del envío'. The body of the email reads: 'Gracias por enviar el manuscrito "Síndrome de burnout y Satisfacción laboral en personal educativo durante el COVID-19" a Cuadernos de Administración. Con el sistema de gestión de publicaciones en línea que utilizamos podrá seguir el progreso a través del proceso editorial tras iniciar sesión en el sitio web de la publicación: URL del manuscrito: https://cuadernosdeadministracion.univalle.edu.co/index.php/cuadernos_de_administracion/autorDashboard/submission/13264 Nombre de usuario: jania. Si tiene alguna duda puede ponerse en contacto conmigo. Gracias por elegir esta editorial para mostrar su trabajo. Revista Cuadernos de Administración. Este es un mensaje automático de la revista Cuadernos de administración por favor, no responda a esta cuenta. En caso de alguna duda o inquietud, comuníquese al siguiente correo electrónico: cuadernosadm@correounivalle.edu.co.' Below the text are buttons for 'Responder' and 'Reenviar'.

The screenshot shows the 'Enviar un artículo' page on the website 'cuadernosdeadministracion.univalle.edu.co'. The page is titled 'Enviar un artículo' and has a progress bar with five steps: 1. Inicio, 2. Cargar el envío, 3. Introducir los metadatos, 4. Confirmación, and 5. Sigüientes pasos. The current step is '5. Sigüientes pasos', which is highlighted. The main content area displays a confirmation message: 'Envío completo. Gracias por su interés por publicar con Cuadernos de Administración. ¿Y ahora qué? La revista ha sido notificada acerca de su envío y se le enviará un correo electrónico de confirmación para sus registros. Cuando el editor haya revisado el envío, se contactará con usted. Por ahora, usted puede: • Revisar este envío • Crear un nuevo envío • Volver al escritorio'.

2. Copia de la inscripción del perfil de proyecto de tesis en formato artículo probado por el Consejo de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión



UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN ESCUELA DE POSGRADO

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

RESOLUCIÓN N° 765-2021/UPeU-EPG-CEPG-D

Ñaña, Lima, 18 de agosto de 2021

VISTO:

El expediente de **ERIKA VEGAS YANGUA**, con código universitario N° 201011880 de la Maestría en Ciencias de la Familia con mención en Terapia Familiar de la Unidad de Posgrado de Psicología;

CONSIDERANDO:

Que la Universidad Peruana Unión tiene autonomía académica, administrativa y normativa, dentro del ámbito establecido por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad;

Que la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la aprobación e inscripción del perfil del proyecto de tesis y la designación o nombramiento del asesor para la obtención del grado de Maestra;

Que Erika Vegas Yangua, ha solicitado la inscripción de su perfil de proyecto de tesis en formato artículo, titulado *“Influencia de síndrome de burnout sobre la satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Educación de San Martín durante la pandemia COVID 19”* y la designación de Asesor, encargado de orientar y asesorar la ejecución del perfil de proyecto de tesis en formato artículo;

Estando a lo acordado en la sesión del Consejo de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 18 de agosto de 2021 y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad;

SE RESUELVE:

Aprobar el perfil de proyecto de tesis en formato artículo titulado *“Influencia de síndrome de burnout sobre la satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Educación de San Martín durante la pandemia COVID 19”* y disponer su inscripción en el registro correspondiente, nombrar a la Mg. Jania Elizabeth Jaimes Soncco, asesor para que oriente y asesore la ejecución del perfil de proyecto de tesis en formato artículo el cual fue dictaminado por: Dra. Dámaris Susana Quinteros Zúñiga y Mg. Ruth Evelyn Quiroz Soto, otorgándoles un plazo máximo de doce (12) meses para la ejecución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dra. Lili Albertina Fernández Molocho
DIRECTORA GENERAL



Mg. Jesús Hanco Torres
SECRETARIO ACADÉMICO

3. Carta de aprobación de comité de ética



Una Institución Adventista

Ñaña, Lima, 02 de setiembre de 2021

EL COMITÉ DE ÉTICA DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

CONSTA

Que el proyecto de investigación del investigador Erika Vegas Yangua, identificada con DNI N° 45128853, y su asesora Mg. Jania Elizabeth Jaimes Soncco, identificada con DNI N° 41507632 con título "Influencia del síndrome de burnout sobre la satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Educación en San Martín, durante la pandemia COVID-19" fue evaluado y aprobado por el Comité de Ética de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión, considerando su calidad científica, el bienestar de sus participantes y la conformidad en función de los estándares establecidos en el Código de Ética para la Investigación de la Universidad Peruana Unión. Para mantener la aprobación del Comité de Ética, se tiene que cumplir con los siguientes requisitos:

- 1) Cada participante debe dar consentimiento informado. En el caso de menores de edad, por lo menos uno de sus padres o guardianes debe registrar su consentimiento informado y el menor de edad debe registrar su asentimiento informado.

Los resultados de este proyecto puedan ser publicados con referencia a aprobación Número **2021-CE-EPG-000046**.

Dr. Josué Edison Turpo Chaparro
Presidente
Comité de Ética de Escuela de Posgrado

Mg. Dennis Frank Curza Aranzábal
Secretario
Comité de Ética de Escuela de Posgrado

4. Instrumento(s) de recolección de datos

Instrumentos de Recolección de Datos: Síndrome de Burnout

Inventario de Burnout de Maslach MBI-GS

Estimado trabajador, con la finalidad de conocer el síndrome de burnout en el contexto COVID-19. A continuación te presentamos una serie de opiniones a las cuales le agradeceremos nos responda con sinceridad marcando con un aspa (✓) la alternativa que considere exprese mejor su punto de vista. Recuerde que este cuestionario es anónimo y no hay respuestas buenas ni malas.

Marque con un aspa (✓) las siguientes características que se ajusten a su persona y complete los datos que se pide:

Edad:.....

Sexo: Hombre () Mujer ()

Estado Civil: Soltero/a () Casado/a () Viudo/a () Divorciado/a () Conviviente ()

Situación Laboral: D.Leg.276 () D.Leg.1057 – CAS () Locación de Servicios ()

Ley Reforma Magisterial N° 29944 ()

Años de puesto en el trabajo:....

Opciones de respuesta:

- | | |
|--|--------------------------------------|
| 0) Nunca | 4) Frecuentemente a lo largo del año |
| 1) Muy raras veces a lo largo del año | 5) Casi cada día |
| 2) En algunas ocasiones a lo largo del año | 6) Cada día |
| 3) En bastantes ocasiones a lo largo del año | |

N°	ÍTEMS	0	1	2	3	4	5	6
1.	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.							
2.	Me siento acabado al final de la jornada.							
3.	Me siento fatigado al levantarme por la mañana y tener que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4.	Trabajar todo el día realmente es estresante para mí.							
5.	Soy capaz de resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo.							
6.	Me siento quemado por mi trabajo.							
7.	Siento que estoy haciendo una contribución eficaz a la actividad de mi organización.							
8.	Desde que comencé el empleo, he ido perdiendo interés en mi trabajo.							
9.	He ido perdiendo el entusiasmo en mi trabajo.							
10.	En mi opinión, soy muy bueno haciendo mi trabajo.							
11.	Me siento realizado cuando llevo a cabo algo en mi trabajo.							
12.	He realizado muchas cosas que valen la pena en mi trabajo.							
13.	Sólo quiero hacer mi trabajo y que no me molesten.							
14.	Me he vuelto más cínico acerca de si mi trabajo vale para algo.							
15.	Dudo sobre el valor de mi trabajo.							
16.	En mi trabajo estoy seguro de que soy eficaz haciendo las cosas.							

Instrumentos de Recolección de Datos: Satisfacción Laboral

Cuestionario de Satisfacción Laboral SL - SPC

Estimado trabajador, con la finalidad de conocer cuál es su opinión acerca de su ambiente laboral en el contexto COVID-19. A continuación te presentamos una serie de opiniones a las cuales le agradeceremos nos responda con sinceridad marcando con un aspa (✓) la alternativa que considere exprese mejor su punto de vista. Recuerde que este cuestionario es anónimo y no hay respuestas buenas ni malas.

Marque con un aspa (✓) las siguientes características que se ajusten a su persona y complete los datos que se pide:

Edad: _____

Género: M () F ()

Estado Civil: Soltero/a () Casado/a () Viudo/a () Divorciado/a () Conviviente ()

Grado de Instrucción: Primaria () Secundaria () Técnico () Superior ()

Situación Laboral: D.Leg.276 () D.Leg.1057 – CAS () Locación de Servicios ()

Ley Reforma Magisterial N° 29944 ()

- Opciones de respuesta:
- Total Acuerdo: **TA**
 - Acuerdo: **A**
 - Indeciso: **I**
 - En Desacuerdo: **D**
 - Total Desacuerdo: **TD**

N°	ÍTEMS	TA	A	I	D	TD
1.	La distribución física del ambiente facilita la realización de las actividades laborales.					
2.	La remuneración económica es muy baja en relación a la labor que realizo.					
3.	El ambiente creado por mis compañeros es ideal para desempeñar mis funciones.					
4.	Siento que el trabajo es justo para mi manera de ser.					
5.	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
6.	Mi jefe es comprensivo.					
7.	Me siento mal con lo que percibo.					
8.	Siento que recibo de parte de la empresa maltrato.					
9.	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10.	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
11.	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12.	Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13.	El ambiente donde se trabaja es agradable.					

N°	ÍTEMS	TA	A	I	D	TD
14.	Siento que el sueldo que percibo es bastante aceptable.					
15.	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16.	Prefiero tomar distancia con las personas que trabajo.					
17.	Me disgusta mi horario.					
18.	Disfruto en cada labor que realizo de mi trabajo.					
19.	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20.	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
21.	El ambiente laboral me ofrece una comodidad inigualable.					
22.	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23.	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24.	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25.	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26.	Mi trabajo me aburre.					
27.	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28.	El ambiente donde laboro es incómodo.					
29.	Mi trabajo me hace sentir realizado.					
30.	Me gusta el trabajo que realizo.					
31.	No me siento a gusto con mi jefe.					
32.	Existen las comodidades para un buen desempeño en mis labores diarias.					
33.	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34.	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
35.	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36.	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo					

5. Permiso de la entidad para aplicación de instrumentos



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN

DIRECCIÓN DE GESTIÓN PEDAGÓGICA

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

TRAMITE N° 019-2021615831

Moyobamba, 26 de abril de 2021.

OFICIO N° 120 -2021-GRSM-DRE/DO-RR.HH.

SEÑORA:

JANINA ELIZABETH JAIMES SONCCO,
DIRECTORA DE LA UPG DE PSICOLOGÍA-UPeU.

ASUNTO : Se otorga permiso para la aplicación de los instrumentos de investigación: Inventario de Burnout de Maslach MBI-GS y Escala de Satisfacción Laboral - SL-SPC.

REF : Carta, recibido el 20 de abril de 2021.

Por medio del presente recorro al despacho de su digno cargo, para saludarle cordialmente; y a la vez; desearles que se encuentre con bienestar en estos tiempos de aislamiento e invocar a continuar protegiéndonos.

Dando atención al documento de referencia se otorga el permiso a la estudiante de la Maestría en Psicología Clínica y de la Salud, Erika Vegas Yangua, para la aplicación de los instrumentos de investigación: Inventario de Burnout de Maslach MBI-GS y Escala de Satisfacción Laboral - SL-SPC, y pueda desarrollar el proyecto de investigación titulado: "Influencia del síndrome de burnout sobre la satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Educación en San Martín, durante la pandemia COVID-19"

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,



GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN
Dirección Regional de Educación


Lic. Juan Orlando Vargas Rojas
Director Regional de Educación

JOVR/DRESM
J/RR.HH