

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Escuela Profesional de Psicología



Una Institución Adventista

**Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de
Instituciones Educativas Nacionales de Moyobamba durante el
confinamiento por la pandemia COVID-19**

Trabajo de Investigación para obtener el Grado Académico de
Bachiller en Psicología

Autor:

Daisy Mily Cortez Silva

Nila Campana Mendoza

Noely Huayama Tocto

Asesor:

Psic. Jessica Aranda Turpo

Tarapoto, diciembre de 2020

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Jessica Aranda Turpo, de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Profesional de Psicología, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de Instituciones Educativas Nacionales de Moyobamba durante el confinamiento por la pandemia COVID -19”** constituye la memoria que presenta las estudiantes Daisy Mily Cortez Silva, Nila Campana Mendoza, Noely Huayama Tocto para aspirar al Grado Académico de Bachiller en Psicología, cuyo trabajo de investigación ha sido realizado en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Tarapoto, a los 16 días del mes de diciembre del año 2020.



Psic. Jessica Aranda Turpo

PRUEBA DE SUMISIÓN

Revista de Psicología Educativa Propósitos y Representaciones

ISSN: 2310-4635

Fecha de sumisión: 14/12/2020

The image is a screenshot of a Gmail interface. The top bar shows the Gmail logo, a search bar with the text 'Buscar correo', and various settings icons. The left sidebar contains navigation options: 'Redactar', 'Recibidos' (611), 'Destacados', 'Pospuestos', 'Enviados', 'Borradores' (13), 'Más', 'Meet' (Nueva reunión, Mis reuniones), and 'Hangouts' (Daisy). The main content area displays an email from 'Jorge Rodríguez Sosa' (propositosyrepresentaciones@usil.edu.pe) sent on 'lun, 14 dic 20:09 (hace 21 horas)'. The subject is '[pyr] [pyr] Acuse de recibo de envío | Propósitos y Representaciones'. The email body contains the following text: 'El siguiente mensaje es enviado de parte de Propósitos y Representaciones. Daisy Mily Cortez Silva. Apreciado/a investigadora, Gracias por someter su manuscrito intitulado "Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes durante el confinamiento por la pandemia COVID -19" a Propósitos y Representaciones, revista de psicología educativa. A través de nuestro sistema de gestión editorial en línea, Ud. podrá iniciar sesión en el sitio web de la revista en cualquier momento y realizar un seguimiento del estado y progreso de su manuscrito durante el proceso editorial. URL del manuscrito: <http://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/author/submission/812> Nombre de usuario/a: daisycortez Le recordamos incluir en ID de sumisión de tres dígitos que aparece al final del URL de manuscrito en toda correspondencia con nosotros. En caso de dudas, contacte al correo de la revista o al contacto de soporte. Gracias por elegir esta revista para publicar su investigación. Jorge Rodríguez Sosa Propósitos y Representaciones'.

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos a Dios por el cuidado, protección y bendiciones recibidas durante el desarrollo del proyecto de investigación.

A nuestra asesora, Psic. Jessica Aranda Turpo, por su apoyo incondicional, paciencia, confianza y conocimientos en el desarrollo de la investigación.

A nuestras familias quienes con sus oraciones, consejos y palabras de aliento que hicieron de esta investigación una realidad.

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación está dedicado a nuestros padres por su amor, paciencia, confianza y su apoyo incondicional. Y a nuestros docentes del curso quienes compartieron sus conocimientos y brindaron un apoyo constante

ÍNDICE

Agradecimientos.....	iv
Dedicatoria	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de anexos	viii
Resumen	x
Abstract	xi
1. Introducción	1
2. Metodología	3
2.1 Diseño Metodológico	3
2.2 Participantes	3
2.3 Instrumentos	4
2.4 Procedimientos	5
3. Resultados	7
3.1 Análisis descriptivo	7
3.2 Prueba de normalidad.....	10
3.3 Análisis de correlación	11
4. Discusión	11
Referencias	14

Índice de tablas

Tabla 1. Características sociodemográficas de los participantes	4
Tabla 2. Niveles de satisfacción laboral y sus dimensiones en los docentes.....	8
Tabla 3. Nivel de satisfacción laboral según datos sociolaborales.....	8
Tabla 4. Niveles de los componentes del síndrome de burnout en los docentes....	9
Tabla 5. Niveles de los componentes del síndrome de burnout y datos sociolaborales en docentes.....	10
Tabla 6. Análisis descriptivo de la escala multidimensional de satisfacción laboral y síndrome de burnout.....	10
Tabla 7. Correlaciones entre satisfacción laboral y componentes de síndrome de burnout.....	11

Índice de anexos

Anexos 1. Copia de la inscripción del perfil de proyecto de investigación aprobado por el Consejo de Facultad correspondiente	18
Anexo 2. Cartas de aprobación de instituciones educativas	21
Anexo 3. Consentimiento informado	25
Anexo 4. Instrumentos de Recolección de Datos	26
Anexo 5. Propiedades psicométricas de la Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD)	32
Anexo 6. Propiedades psicométricas del Inventario de Burnout de Maslach ...	36

**Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de Instituciones
Educativas Nacionales de Moyobamba durante el confinamiento por la
pandemia COVID-19**

**Job satisfaction and burnout syndrome in teachers of National Educational
Institutions of Moyobamba during confinement due to the Covid-19
pandemic**

Daisy M. Cortez¹

Universidad Peruana Unión, Tarapoto, Perú
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9186-2604>

Nila Campana²

Universidad Peruana Unión, Tarapoto, Perú
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2425-8124>

Noely Huayama³

Universidad Peruana Unión, Tarapoto, Perú
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1245-0351>

Jessica Aranda⁴

Universidad Peruana Unión, Tarapoto, Perú
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9976-1560>

1 Estudiante de psicología, daisy.cortez@upeu.edu.pe

2 Estudiante de psicología, nila.campana@upeu.edu.pe

3 Estudiante de psicología, noely.huayama@upeu.edu.pe

4 Psicóloga en Universidad Peruana Unión, jessicaaranda@upeu.edu.pe

Resumen

La sobrecarga laboral que presentan los docentes en el contexto actual es una situación de riesgo, ya que podría generar estados prolongados de estrés causando un síndrome de burnout y afectando a su satisfacción laboral. El objetivo fue determinar la relación significativa entre satisfacción laboral y los componentes de síndrome de burnout durante el confinamiento por la pandemia COVID-19. El estudio fue de diseño correlacional de corte trasversal. Participaron 205 docentes quienes respondieron la escala de Satisfacción Laboral para Docentes (ESLA-Educación) y el Inventario de Burnout de Maslach (MBI). Los resultados indican una correlación inversa estadísticamente significativa entre satisfacción laboral y los componentes del síndrome de burnout: agotamiento emocional ($\rho=-.315$; $p=.000$), despersonalización ($\rho=-.252$; $p=.000$) y realización personal ($\rho=-.254$; $p=.000$). Por lo cual, se ve la necesidad de contar con factores protectores para prevenir el desgaste emocional en los docentes.

Palabras clave: satisfacción en el trabajo, estrés ocupacional, trabajo docente.

Abstract

The work overload that teachers present in the current context is a risky situation, since it could generate prolonged states of stress causing a burnout syndrome and affecting their job satisfaction. The objective was to determine the significant relationship between job satisfaction and the components of burnout syndrome during confinement due to the COVID-19 pandemic. The study was of a cross-sectional correlational design. 205 teachers participated who answered the Scale of Job Satisfaction for Teachers (ESLA-Education) and the Maslach Burnout Inventory (MBI). The results indicate a statistically significant inverse correlation between job satisfaction and the components of burnout syndrome: emotional exhaustion ($\rho = -.315$; $p = .000$), depersonalization ($\rho = -.252$, $p = .000$) and personal fulfillment ($\rho = -.254$, $p = .000$). Therefore, the need to have protective factors to prevent emotional exhaustion in teachers is seen.

Keywords: job satisfaction, occupational stress, teaching job.

1. Introducción

La pandemia mundial por la COVID-19 ha trastocado la educación, los estudiantes y los docentes, pues se están enfrentando distintos cambios y retos tanto a nivel personal como académico-laboral, esto se debe a que el Ministerio de Educación a dispuesto realizar un servicio educativo no presencial o remoto (MINEDU, 2020), tal disposición ha obligado a los docentes a adaptarse a nuevas plataformas, modificar sus métodos de enseñanza y retroalimentación y tener la necesidad de contar con mayor capacitación y apoyo (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, 2020) generando en los docentes sobrecarga e insatisfacción de su trabajo pues algunos no se sienten preparados para realizarlo. La labor docente desde ya no es una labor fácil, ya que su trabajo no solo implica la elaboración y el dictado de clases, sino la realización de distintas actividades como; el atender las dificultades de los alumnos (Malandar, 2016; Arias y Jiménez, 2013), lidiar con la presión de los padres (Jiménez, Jara y Miranda, 2012), establecer un ambiente motivador para el aprendizaje (Martínez, Berthel y Vergara., 2017), coordinar actividades académicas, participar de programas de capacitación docente, así como la elaboración y presentación de informes (Anaya y López-Martín, 2015; Hermosa, 2006; Fernández, 2002; Menghi y Oros, 2014). La sobrecarga laboral que presentan los docentes es una situación de riesgo, siendo un predictor del síndrome de burnout (Moreno et al., 2010). Smetackova et al. (2019) afirman que es relevante realizar más estudios en este campo pues tiene una gran relevancia a fin de apoyar el bienestar de los docentes. La Organización Mundial de la Salud considera al estrés laboral como una epidemia global, ya que es el único riesgo ocupacional que puede afectar 100% de trabajadores (Leka et al., 2004). En un estudio realizado por Robalino y Körner, (2005) encontró que el 36,6% de docentes peruanos padecen estrés laboral y un alarmante 12,7% tienen altos

niveles de desgaste emocional uno de los componentes del síndrome de burnout. Así mismo, el estudio de Fernández (2002) menciona que, en 10 estudios realizados en Lima, el 43,2% de los profesores experimentan altos niveles de burnout.

El síndrome de burnout es una respuesta duradera frente a estresores emocionales e interpersonales crónicos en el trabajo. Maslach plantea el modelo trifactorial, caracterizado por tres manifestaciones principales, agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal (Maslach y Jackson, 1981). Siendo el agotamiento una de las características centrales del burnout, aquí la persona siente fastidio, agobio y cansancio por las funciones del trabajo, provocándole una disminución de interés y satisfacción laboral, como también sentimientos de fracaso, abatimiento, irritabilidad y ansiedad por haber intentado modificar la situación sin un resultado satisfactorio (Jiménez et al., 2012; García et al., 2017).

La satisfacción laboral es definida como la actitud que el sujeto tiene hacia su trabajo (Barraza y Ortega, 2009). Esta actitud está compuesta por tres componentes los cuales son; cognitivo, afectivo y actitudinal. El cognitivo está relacionado con la creencia, los pensamientos y las opiniones que tiene el trabajador hacia su labor (Menghi y Oros, 2014; Clemente et al., 2000). El afectivo tiene que ver con las emociones y los sentimientos positivos o negativos que producen los diferentes rasgos de su trabajo (De Frutos et al., 2007). Y el actitudinal es la acción que el sujeto realiza con relación a los diferentes aspectos de su trabajo (Torres y Equipo de Investigación, 2010). Es decir, al evaluar cómo es la vida laboral, se generarán emociones positivas o negativas y en función a eso se representará una conducta u otra en lugar de trabajo (Cantón y Téllez, 2016; Salazar, 2002; Anaya y Suárez, 2006; Arias et al., 2019).

Duche et al. (2019) recalcan que los docentes se enfrentan distintos cambios y retos a nivel institucional, llegando a convertirse en el eje central tanto para la educación como la formación de nuevas generaciones.

Por lo cual, se pretende determinar la relación significativa entre satisfacción laboral y los componentes de síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas de la ciudad de Moyobamba durante el confinamiento por la pandemia COVID-19.

2. Metodología

2.1 Diseño Metodológico

La presente investigación fue de un diseño correlacional de corte trasversal la cual tuvo como finalidad determinar si las dimensiones de satisfacción laboral (Barraza y Ortega, 2009) se relacionan con los componentes del síndrome de burnout (Fernández, 2002) de los docentes de instituciones educativas nacionales.

2.2 Participantes

A partir de un muestreo no probabilístico intencional, participaron voluntariamente 205 docentes (60 % de mujeres y 40 % de varones) que laboraban en instituciones educativas nacionales de la ciudad de Moyobamba, en San Martín, Perú. La edad promedio de los participantes fue de 42.49 años ($M= 42.49$, $\sigma=9.38$), de los cuales un 51.7% es personal nombrado y 48.3% contratado. El 42 % de los docentes enseña en el nivel primaria, el 40% en el nivel secundaria y el 18 % en el nivel inicial. Finalmente, el 36.6% son titulados (véase **Tabla 1**).

Tabla 2.*Características sociodemográficas de los participantes*

Variable	Categoría	f	%
Edad	23 - 30	22	10.7%
	31 - 40	65	31.7%
	41 - 50	72	35.1%
	51 - 65	46	22.4%
Género	Femenino	123	60 %
	Masculino	82	40 %
Nivel de enseñanza	Inicial	37	18 %
	Primaria	82	40 %
	Secundaria	86	42 %
Grado de instrucción	Técnico	11	5.4%
	Bachiller	92	44.9%
	Licenciado	75	36.6%
	Magister	27	13.2%
Situación laboral	Contratado	99	48.3%
	Nombrado	106	51.7%

Nota: n = 205

2.3 Instrumentos

Para la recolección de datos se utilizó La Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD) fue diseñada por Barraza y Ortega (2009), para evaluar la satisfacción laboral en los docentes a través de 34 ítems que se agrupan en ocho dimensiones; relaciones interpersonales, desempeño profesional, condiciones laborales, valoración del trabajo desarrollado, equipo directivo, participación, factores organizacionales y ambiente físico. Con opciones de respuesta tipo Likert (1= totalmente insatisfecho a 4= totalmente satisfecho).

En el presente estudio se analizó la validez y confiabilidad del instrumento obteniendo coeficientes satisfactorios. La validez de contenido fue estudiado por criterio de jueces y el estadístico V de Aiken (Ventura-León, 2019) obteniendo valores superiores a 0.70 (véase Tabla 2). Así mismo los índices de consistencia interna medidos a través del coeficiente de alfa de Crombrach presentan una adecuada fiabilidad para la escala de satisfacción laboral ($\alpha = .96$) y sus dimensiones relaciones interpersonales ($\alpha = .63$), desempeño profesional ($\alpha = .77$), condiciones laborales ($\alpha = .85$), valoración del trabajo desarrollado ($\alpha = .71$), equipo directivo ($\alpha = .85$), participación ($\alpha = .72$), factores organizacionales ($\alpha = .88$) y ambiente físico ($\alpha = .84$) (ver **tabla 6**).

El síndrome de burnout fue evaluado a través del inventario de burnout de Maslach (MBI) (Maslach y Jackson, 1981). Se utilizó la versión adaptada y validada por Fernández (2002), consta de 22 ítems. Este inventario permite medir el síndrome a través de sus tres dimensiones; agotamiento emocional (9 ítems), despersonalización (5 ítems) y realización personal (8 ítems). Con opciones de respuesta tipo Likert (0= nunca, 1= alguna vez al año o menos, 2= una vez al mes o menos, 3= algunas veces al mes, 4= una vez por semana, 5= algunas veces a la semana, 6=todos los días). En cuanto a su validez, el instrumento fue estudiado por Fernández (2002), a través de la validez de contenido por criterio de jueces y el estadístico V de Aiken obteniendo valores superiores a .70 (.89 a 1). El análisis de confiabilidad en este estudio fue a través del coeficiente de alfa de Cronbach obteniendo resultados confiables para agotamiento emocional ($\alpha = .86$), despersonalización ($\alpha = .63$) y ($\alpha = .70$) para realización personal (ver **tabla 7**).

2.4 Procedimientos

Para la recolección de datos, se gestionó los permisos con las autoridades respectivas de las instituciones educativas nacionales de la ciudad de Moyobamba.

Una vez obtenido el permiso, se envió un ejemplar de los instrumentos a través de un link google formularios, donde se explicó los fines de la investigación y se brindaron las orientaciones sobre el contenido y las intrusiones para responder a cada pregunta. El tiempo estimado para responder fue de 25 minutos y finalmente se dio el uso de estadístico SPSS, para el análisis de los datos.

Se solicitó la aceptación voluntaria del consentimiento informado por parte de los participantes bajo las condiciones de respetar su privacidad y la confidencialidad de la información brinda, respetando así los principios éticos. Así mismo de utilizar la información solo con propósitos académicos e investigación.

3. Resultados

3.1 Análisis descriptivo

En primer lugar, se realizó el análisis descriptivo para describir los niveles de las variables en los docentes. Los resultados muestran en la **Tabla 2**, que el 35.1% de los participantes tienen un nivel alto de satisfacción laboral. Respecto a las dimensiones, se aprecia que la mayoría de docentes se encuentran en un nivel alto en las dimensiones de relaciones interpersonales (52.7%) y participación (50.7%). En cuanto al factor organizacional el 49.3% de los docentes se encuentra en un nivel promedio. Además, en la **tabla 3** se observa que el 37.4% de docentes mujeres presentan alta satisfacción laboral, a diferencia del 40.2% de docentes varones que muestran una satisfacción laboral promedio. En relación al nivel enseñanza, el 45.9% de los docentes que enseñan al nivel inicial y el 40.7% que enseñan al nivel secundario presentan una alta satisfacción laboral, en contraste del 40.2% de docentes que enseñan al nivel primario que se ubican en un nivel promedio. Por último, el 39.4% de docentes contratados presentan alta satisfacción laboral, por su parte el 38.7% de docentes nombrados muestran un nivel promedio.

Tabla 2.*Niveles de satisfacción laboral y sus dimensiones en los docentes*

Variables	Bajo		Promedio		Alto	
	f	%	f	%	f	%
Satisfacción laboral	63	30.7%	70	34.1%	72	35.1%
Relaciones interpersonales	15	7.3%	82	40%	108	52.7%
Desarrollo personal	58	28.3%	63	30.7%	84	41.%
Condiciones laborales	57	27.8%	71	34.6%	77	37.6%
Valor del trabajo	23	11.2%	80	39.%	102	49.8%
Equipo directivo	59	28.8%	59	28.8%	87	42.4%
Participación	5	2.4%	96	46.8%	104	50.7%
Factor organizacional	30	14.6%	101	49.3%	74	36.1%
Ambiente físico	38	18.5%	77	37.6%	90	43.9%

Tabla 3.*Nivel de satisfacción laboral según datos sociolaborales*

		Satisfacción laboral		
		Bajo	Promedio	Alto
		%	%	%
Genero	Masculino	28.0%	40.2%	31.7%
	Femenino	32.5%	30.1%	37.4%
Nivel enseñanza	Inicial	16.2%	37.8%	45.9%
	Primaria	35.4%	40.2%	24.4%
	Secundaria	32.6%	26.7%	40.7%
Situación laboral	Contratado	31.3%	29.3%	39.4%
	Nombrado	30.2%	38.7%	31.1%

En relación a la **tabla 4**, se aprecia que el 37.6% de los docentes presentan un alto nivel de agotamiento emocional y un 30.2% presentan un nivel moderado. Respecto a la dimensión despersonalización, se aprecia que el 48.3% de los encuestados se encuentran en el nivel bajo mientras que el 39.5% en el nivel alto. Además, se observa

que el 36.1% de los participantes tienen niveles bajos de realización personal y un 27.3% se ubica en el nivel promedio.

Tabla 4.

Niveles de los componentes del síndrome de burnout en los docentes

Variables	Bajo		Promedio		Alto	
	f	%	f	%	f	%
Agotamiento emocional	66	32.2%	62	30.2%	77	37.6%
Despersonalización	99	48.3%	25	12.2%	81	39.5%
Realización personal	74	36.1%	56	27.3%	75	36.6%

En la **tabla 5**, se aprecia que el 45.5% de docentes mujeres tienen un alto agotamiento emocional, sin embargo, el 41.5% presentan altos niveles de realización personal. Por el contrario, el 39% y el 46.3% de docentes varones tienen un bajo agotamiento emocional y realización personal respectivamente. Con respecto a la dimensión de despersonalización tanto el 46.3% de varones y el 49.6% de mujeres docentes se ubican en un nivel bajo.

Respecto al nivel de enseñanza el 50% de docentes que enseñan al nivel secundario tienen una baja realización personal. Además, el 54.1% de docentes que enseñan al nivel inicial, el 45.1% que enseñan al nivel primario y el 48.8% que enseñan al nivel secundario tienen bajos niveles de despersonalización.

Finalmente, el 47.5% de los docentes contratados presentan un nivel alto de despersonalización a diferencia del 53.8% de docentes nombrados que presentan un nivel bajo. Además, el 38.4% de docentes contratados presentan baja realización personal a diferencia del 37.7% de docentes nombrados que tienen alta realización personal.

Tabla 5.

Niveles de los componentes del síndrome de burnout y datos sociolaborales en docentes

	Agotamiento emocional			Despersonalización			Realización personal		
	Bajo %	Promedio %	Alto %	Bajo %	Promedio %	Alto %	Bajo %	Promedio %	Alto %
Genero									
Masculino	39	35.4	25.6	46.3	15.9	37.8	46.3	25.6	28
Femenino	27.6	26.8	45.5	49.6	9.8	40.7	30.1	28.5	41.5
Nivel enseñanza									
Inicial	37.8	18.9	43.2	54.1	2.7	43.2	29.7	21.6	48.6
Primaria	30.5	32.9	36.6	45.1	13.4	41.5	25.6	31.7	42.7
Secundaria	31.4	32.6	36	48.8	15.1	36	50	25.6	24.4
Situación Laboral									
Contratado	29.3	29.3	41.4	42.4	10.1	47.5	38.4	27.3	34.3
Nombrado	34.9	31.1	34	53.8	14.2	32.1	34.9	27.4	37.7

3.2 Prueba de normalidad

Respecto a los análisis descriptivos de las escalas administradas, se obtuvo la media (M), la desviación estándar (DE), la asimetría y la curtosis (**Tabla 6**). Los valores de asimetría y curtosis indican que siguen una distribución asimétrica, dado que se encuentran por encima del rango +/- 1.5 (Pérez y Medrano, 2010). Estos indicadores permitieron el uso de la rho de Spearman para la contratación de hipótesis.

Tabla 6.

Análisis descriptivo de la escala multidimensional de satisfacción laboral y síndrome de burnout

Variables	Media	D.E.	Asimetría	Curtosis
Satisfacción laboral	103.3	14.4	-.912	1.56
Agotamiento emocional	17.5	10.9	.464	-.542
Despersonalización	4.49	5.46	1.41	1.55
Realización personal	5.59	5.72	.996	.165

3.3 Análisis de correlación

En la **tabla 7** se aprecia una relación significativa inversa y moderada entre satisfacción laboral y agotamiento emocional ($\rho = -.315$, $p = .000$), es decir los docentes que presentan un elevado cansancio emocional, muestran niveles bajos niveles de interés y motivación laboral. Por otro lado, se aprecia que existe una relación significativa inversa y débil entre despersonalización y satisfacción laboral ($r = -.252$, $p = .000$), es decir los docentes que presentan pérdida de sensibilidad y empatía expresaran una evaluación negativa hacia su trabajo. Finalmente se aprecia que existe una relación significativa inversa y débil entre el grado de realización personal y el nivel de satisfacción laboral ($r = -.254$, $p = .000$), es decir los docentes que presentan niveles alto de deterioro de sus capacidades y éxito en la realización de su trabajo, a su vez presentaran una actitud negativa hacia su labor.

Tabla 7.

Correlaciones entre satisfacción laboral y componentes de síndrome de burnout

Síndrome de Burnout	Satisfacción laboral	
	rho	p
Agotamiento emocional	-.315**	0.00
Despersonalización	-.252**	0.00
Realización personal	-.254**	0.00

4. Discusión

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y los componentes del síndrome de burnout en los docentes que laboraban en instituciones educativas nacionales de la ciudad de Moyobamba durante el confinamiento por la pandemia COVID-19.

De acuerdo a los resultados, se encontró que existe una relación significativa inversa y moderada entre satisfacción laboral y agotamiento emocional, es decir los docentes que presentan un elevado cansancio emocional, muestran niveles bajos de interés y motivación laboral. Estos hallazgos coinciden con los resultados de Atmaca et al. (2020), Kamneva, et al. (2019), Soto-Rosales y González-Losada (2018) y Jiménez, et al. (2012).

Asimismo, Malander (2016) y Menghi y Oros, (2014) coinciden que el cansancio emocional, la debilidad y la fatiga son predispuestos por una insatisfacción laboral, tanto extrínseca como intrínseca en los docentes, siendo los factores extrínsecos como la disconformidad con el salario, una jornada laboral extensa, escasas pausas para descansar y trabajo poco flexible, los que predicen niveles altos de agotamiento emocional y los factores intrínsecos como la motivación y autorrealización los que reducen tales síntomas en los docentes. Así mismo, Aldrete-Rodríguez et al. (2011) encontraron que el agotamiento emocional fue una de las dimensiones que más se relacionó con los diferentes elementos de satisfacción laboral. En las mujeres se asoció con insatisfacción con la supervisión, ambiente de trabajo, prestaciones y aspectos intrínsecos de la tarea. En los hombres se relacionó con supervisión, prestaciones y participación. Por su parte, Smetackova et al. (2019) encontraron que los docentes que tuvieron niveles bajos de agotamiento emocional presentaron no sólo niveles altos de satisfacción laboral, sino también mayor autoeficacia y uso frecuente de estrategias de afrontamiento positivas, evidenciando éstos últimos como factores protectores contra el agotamiento. Además, añaden que el apoyo social promueve la satisfacción laboral y previene el síndrome de burnout, en especial, según Soto-Rosales y González-Losada (2018), reduce los síntomas del agotamiento emocional.

Por otro lado, se aprecia que existe una relación significativa inversa y débil entre despersonalización y satisfacción laboral, es decir los docentes que presentan pérdida de sensibilidad y empatía expresarán una evaluación negativa hacia su trabajo, de la misma forma, Hermosa (2006); Malander (2016) y Jiménez, et al. (2012) coinciden con tales resultados. Frente a esto, Arias et al. (2017) encontraron que los docentes que sienten que su trabajo les satisface personalmente, ya sea porque les permite desarrollarse y alcanzar sus metas o porque disfrutan de su trabajo tienen menos probabilidad de desarrollar síntomas de despersonalización. Además, Aldrete-Rodríguez et al. (2011) hallaron que la dimensión de despersonalización se relacionó negativamente con diferentes aspectos de satisfacción laboral como la supervisión, el ambiente de trabajo, la insatisfacción con las prestaciones y con la participación.

Respecto a la relación entre realización personal y satisfacción laboral, los datos recogidos y analizados permiten concluir que existe una relación significativa inversa y débil entre realización personal y el nivel de satisfacción laboral ($\rho = -.254, p = .0$), es decir los docentes que presentan niveles altos de deterioro de sus capacidades y sentimiento de fracaso en la realización de su trabajo, a su vez presentaran una actitud negativa hacia su labor. De manera similar, Malander, (2016) y Menghi Y Oros (2014) encontraron que los docentes con insatisfacción laboral presentan una baja realización personal, sobre todo aquellos docentes que presentan insatisfacción en aspectos intrínsecos como posibilidad de logro, reconocimiento de los superiores y colegas por el desempeño, motivación y autonomía. Por lo contrario, Jiménez, et al., (2012) Jiménez et al. (2012) refieren que los docentes que muestren competencia y éxito en su labor también presentarán satisfacción laboral en aspectos como la supervisión, las prestaciones, la participación y el ambiente físico.

Referencias

- Aldrete-Rodríguez, M., Aranda-Beltrán, C., Valencia-Abundiz, S., & Salazar-Estrada, J. (2011). Satisfacción laboral y síndrome burnout en docentes de secundaria. *Revista de Educación y Desarrollo*, 15–22.
http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/17/017_Aldrete.pdf
- Anaya, D., & López-Martín, E. (2015). Satisfacción laboral del profesorado de educación secundaria. *Revista de Investigación Educativa*, 33(2), 435–452.
<https://doi.org/10.6018/rie.33.2.202841>
- Anaya, D., & Suárez, J. (2006). La satisfacción laboral de los profesores en función de la etapa educativa, del género y de la antigüedad profesional. *Revista de Investigación Educativa*, 24(2), 541–556.
- 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. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 72.
<https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.390>
- Arias, W., & Jiménez, N. (2013). Síndrome de Burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa. *Educación*, XXII, 53–76.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5056905.pdf>
- Arias, W., Sanchez, M., & Ceballos, K. (2017). Síndrome De Burnout , Satisfacción Laboral Y Relaciones Interpersonales En Profesores De Una Institucion Educativa De Arequipa. *Acta Psicológica Peruana*, 2(1), 118–139.
<http://revistas.autonoma.edu.pe/index.php/ACPP/article/view/72>
- Barraza, A., & Ortega, F. (2009). Satisfacción Laboral en Instituciones Formadoras Docentes. *Diálogos Educativos*, 17(January), 4–17. file:///C:/Users/Daisy Cortes/Downloads/Dialnet-SatisfaccionLaboralEnInstitucionesFormadorasDeDoce-3039065.pdf
- Cantón, I., & Téllez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación*, 13(1), 214–226.
<https://www.redalyc.org/pdf/695/69545978019.pdf>
- Clemente, A., Molero, R., & González, F. (2000). Estudio de la satisfacción personal

- según la edad de las personas. *Anales. Psicología*, 16(2), 189–198.
https://www.um.es/analesps/v16/v16_2/08-16_2.pdf
- De Frutos, J. A., González, P., Maíllo, A., Peña, J., & Riesco, M. (2007). Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de los docentes en las escuelas católicas de Madrid. *Educación y Futuro*, 17, 9–42. <file:///C:/Users/Daisy Cortes/Downloads/Dialnet- CondicionesDeTrabajoYSatisfaccionLaboralDeLosDocen-2392447.pdf>
- Duche, A. B., Gutiérrez, O. A., & Paredes, F. M. (2019). Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos. *Conrado*, 15(70), 15–24. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500015&lng=es&tlng=es.
- Fernández, M. (2002). Desgaste psíquico (burnout) en profesore de educación primaria de Lima metropolitana. *Persona: Revista de La Facultad de Psicología*, 5, 27–66. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2881042>
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia. (2020). *Educación en pausa: Una generación de niños y niñas en América Latina y el Caribe está perdiendo la escolarización debido al COVID-19*.
[https://www.unicef.org/peru/media/9111/file/Educación en pausa.pdf](https://www.unicef.org/peru/media/9111/file/Educación%20en%20pausa.pdf)
- Hermosa, A. (2006). Satisfacción laboral y síndrome de “Burnout” en profesores de educación primaria y secundaria. *Revista Colombiana de Psicología*, unknown(15), 81–89.
- Jiménez, A., Gutiérrez, M., & Miranda, E. (2012). Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes. *Psicología Escolar e Educativa*, 16(1), 125–134. <https://doi.org/10.1590/S1413-85572012000100013>
- Jiménez, A., Jara, M., & Miranda, E. (2012). Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes. *Psicología Escolar e Educativa*, 16(1), 125–134. <https://doi.org/10.1590/S1413-85572012000100013>
- Leka, S., Griffiths, A., & COX, T. (2004). La organización del trabajo y el estrés. *Organización Mundial de La Salud*, 3, 1–27.
https://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/

- Malander, N. (2016). Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario. *Ciencia & Trabajo*, 18(57), 177–182.
<https://doi.org/10.4067/S0718-24492016000300177>
- Martínez, J., Berthel, Y., & Vergara, M. (2017). Síndrome de Burnout en profesores y su relación con el aprendizaje de los estudiantes de básica primaria de una institución educativa oficial de Sincelejo (Colombia), 2016. *Salud Uninorte*, 33(2), 118–128. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.14482/sun.33.2.10538>
 Síndrome
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113.
<https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Menghi, M., & Oros, L. (2014). Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en docentes de nivel primario. *Revista de Psicología*, 10(20), 47–59.
[file:///C:/Users/Dell/Desktop/Artículo 2020/Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de nivel primario.pdf](file:///C:/Users/Dell/Desktop/Artículo%202020/Satisfacción%20laboral%20y%20síndrome%20de%20burnout%20en%20docentes%20de%20nivel%20primario.pdf)
- MINEDU. (2020). Resolución Ministerial 088-2020-MINEDU. In *Gobierno del Perú* (p. 27). https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/574993/RVM_N__088-2020-MINEDU.pdf
- Moreno, B., Carso, S., Sanz-vergal, A., Rodriguez-Muñoz, A., & Boada, M. (2010). El “ Burnout ” Y El “ Engagement ” En Profesores De Perú . Aplicación Del modelo de demandas-recursos laborales. *Ansiedad y Estrés*, 16(October), 293–307.
<https://doi.org/10.13140/RG.2.1.2796.5602>
- Pérez, E., & Medrano, L. (2010). Análisis factorial exploratorio : Bases conceptuales y metodológicas. *Revista Argentina de Ciencias Del Comportamiento*, 2(1889), 58–66.
http://www.academia.edu/12607324/Revista_Argentina_de_Ciencias_del_Comp_ortamiento_RACC_Análisis_Factorial_Exploratorio_Bases_Conceptuales_y_Metodológicas_Artículo_de_Revisión
- Robalino, M., & Körner, A. (2005). *Condiciones de trabajo y salud docente: estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay* (Issue October 2015). <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000142551>

- Salazar, A. (2002). Factores predictores de la satisfacción laboral de las educadoras en Belice. *RIEE | Revista Internacional de Estudios En Educación*, 2(1), 23–59. <https://doi.org/10.37354/riee.2002.015>
- Smetackova, I., Viktorova, I., Pavlas Martanova, V., Pachova, A., Francova, V., & Stech, S. (2019). Teachers between job satisfaction and burnout syndrome: What makes difference in Czech elementary schools. *Frontiers in Psychology*, 10(OCT), 1–8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02287>
- Torres, J., & Equipo de Investigación, G. D. I. E. . (2010). Análisis del grado de satisfacción del profesorado de educación secundaria en el desarrollo de su labor docente. *Contextos Educativos. Revista de Educación*, 0(13), 27–41. <https://doi.org/10.18172/con.624>
- Ventura-León, J. (2019). De regreso a la validez basada en el contenido. *Adicciones*, 20(March), 2–5. <https://doi.org/10.20882/adicciones.1213>

Anexos 1

Copia de la inscripción del perfil de proyecto de investigación aprobado por el Consejo de Facultad correspondiente



Una Institución Adventista

"Año de la Universalización de la Salud"

RESOLUCIÓN N° 1103-2020/UPEU-FCS-CF

Lima, Ñaña, 09 de junio de 2020

VISTO:

El expediente de **DAISY MILY CORTEZ SILVA**, identificada con Código Universitario N° 201610491 de la Escuela Profesional de Psicología de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión;

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 Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la aprobación e inscripción del perfil de proyecto de trabajo de investigación y la designación o nombramiento del asesor para la obtención del grado de Bachiller;

Que **DAISY MILY CORTEZ SILVA**, ha solicitado la inscripción de su perfil de proyecto de trabajo de investigación titulado "Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de educación básica; durante el confinamiento por la pandemia Covid-19, Moyobamba 2020" y la designación de Asesor, encargado de orientar y asesorar la ejecución del trabajo de investigación para la obtención del grado de Bachiller.

Estando a lo acordado en la sesión del Consejo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 09 de junio de 2020 y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad;

SE RESUELVE:

Aprobar e inscribir el perfil del proyecto del trabajo de investigación titulado "**Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de educación básica; durante el confinamiento por la pandemia Covid-19, Moyobamba 2020**", y disponer su inscripción en el registro correspondiente; designar a la **PSIC. JESSICA ARANDA TURPO** como **ASESORA** para que oriente y asesore la ejecución del perfil de proyecto de trabajo de investigación.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Mtro. Roger Albornoz Esteban
DECANO

- Interesado
- Asesor
- Archivo



Msc. Mary Luz Solorzano Aparicio
SECRETARIA ACADEMICA



Una Institución Adventista

"Año de la Universalización de la Salud"

RESOLUCIÓN N° 1104-2020/UPEU-FCS-CF

Lima, Ñaña, 09 de junio de 2020

VISTO:

El expediente de **NILA CAMPANA MENDOZA**, identificada con Código Universitario N° 201610600 de la Escuela Profesional de Psicología de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión;

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 Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la aprobación e inscripción del perfil de proyecto de trabajo de investigación y la designación o nombramiento del asesor para la obtención del grado de Bachiller;

Que **NILA CAMPANA MENDOZA**, ha solicitado la inscripción de su perfil de proyecto de trabajo de investigación titulado "Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de educación básica; durante el confinamiento por la pandemia Covid-19, Moyobamba 2020" y la designación de Asesor, encargado de orientar y asesorar la ejecución del trabajo de investigación para la obtención del grado de Bachiller.

Estando a lo acordado en la sesión del Consejo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 09 de junio de 2020 y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad;

SE RESUELVE:

Aprobar e inscribir el perfil del proyecto del trabajo de investigación titulado "**Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de educación básica; durante el confinamiento por la pandemia Covid-19, Moyobamba 2020**", y disponer su inscripción en el registro correspondiente; designar a la **PSIC. JESSICA ARANDA TURPO** como **ASESORA** para que oriente y asesore la ejecución del perfil de proyecto de trabajo de investigación.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Mtro. Roger Albornoz Esteban
DECANO

- Interesado
- Asesor
- Archivo



Msc. Mary Luz Solorzano Aparicio
SECRETARIA ACADÉMICA



Una Institución Adventista

"Año de la Universalización de la Salud"

RESOLUCIÓN N° 1105-2020/UPEU-FCS-CF

Lima, Ñaña, 09 de junio de 2020

VISTO:

El expediente de **NOELY HUAYAMA TOCTO**, identificada con Código Universitario N° 201612596 de la Escuela Profesional de Psicología de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión;

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 Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la aprobación e inscripción del perfil de proyecto de trabajo de investigación y la designación o nombramiento del asesor para la obtención del grado de Bachiller;

Que **NOELY HUAYAMA TOCTO**, ha solicitado la inscripción de su perfil de proyecto de trabajo de investigación titulado "Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de educación básica; durante el confinamiento por la pandemia Covid-19, Moyobamba 2020" y la designación de Asesor, encargado de orientar y asesorar la ejecución del trabajo de investigación para la obtención del grado de Bachiller.

Estando a lo acordado en la sesión del Consejo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 09 de junio de 2020 y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad;

SE RESUELVE:

Aprobar e inscribir el perfil del proyecto del trabajo de investigación titulado "**Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de educación básica; durante el confinamiento por la pandemia Covid-19, Moyobamba 2020**", y disponer su inscripción en el registro correspondiente; designar a la **PSIC. JESSICA ARANDA TURPO** como **ASESORA** para que oriente y asesore la ejecución del perfil de proyecto de trabajo de investigación.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Mtro. Roger Albornoz Esteban
DECANO

- Interesado
- Asesor
- Archivo



Msc. Mary Luz Solorzano Aparicio
SECRETARIA ACADÉMICA

Anexo 2. Cartas de aprobación de instituciones educativas



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 01012 "NUEVA YORK"



ESTUDIO- TRABAJO- DISCIPLINA

CÓDIGO NIVEL INICIAL: 1557018

CÓDIGO PRIMARIO: 1298619

CÓDIGO SECUNDARIO: 1659556

TELÉFONO: 973441622

AUTORIZACIÓN PARA DESARROLLAR LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL Y SINDROME DE BURNOUT

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "01012 - NUEVA YORK" COMPRENSIÓN DE LA UGEL MOYOBAMBA - DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN- SAN MARTIN QUE TAL FINAL SUSCRIBE:

AUTORIZA

A los bachilleres en Psicología CAMPANA MENDOZA, NILA con DNI N° 46709989, CORTEZ SILVA, DAISY MILY con DNI N° 47555107 y HUAYAMA TOCTO, NOELY con DNI N° 71886979, para que desarrollen "LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL Y SINDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES de primaria y secundaria DE LA I.E. "01012 - NUEVA YORK", debiendo emitir informe al termino de dicha investigación.

Atentamente



[Handwritten Signature]
 Sr. Dr. Edwin A. Amachi Becerra
 Director de la Educación
 A. N. R. N° 0051017
 DIRECTOR (e)



INSTITUCIÓN EDUCATIVA
"JOSÉ ANTONIO ENCINAS FRANCO"
 CENTRO DE APLICACIÓN IESPP · GJSM"
 MOYOBAMBA



**AUTORIZACIÓN PARA DESARROLLAR LA ESCALA DE SATISFACCIÓN
 LABORAL Y SINDROME DE BURNOUT**

El Director de la Institución Educativa "José Antonio Encinas Franco", del distrito y provincia de Moyobamba, región San Martín, que suscribe;

AUTORIZA:

A los bachilleres en Psicología CAMPANA MENDOZA, NILA con DNI N° 46709989, CORTEZ SILVA, DAISY MILY con DNI N° 47555107 y HUAYAMA TOCTO, NOELY con DNI N° 71886979, para que desarrollen "LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL Y SINDROME DE BURNOUT en los docentes de Primaria y Secundaria de esta institución, debiendo emitir informe al término de dicha investigación.

Para mayor constancia se firma la presente en señal de conformidad para los fines necesarios.

Moyobamba, 03 de julio del 2020.


 Prof. Edilberto Ramírez Cruzado
 DIRECTOR



INSTITUCIÓN EDUCATIVA I.E. 00474 "GERMAN TEJADA VELA"
Nivel Primaria código 0274993 y Secundaria código 1242569
Jr. Pedro Canga 222 – Moyobamba Teléfono 942110327

AUTORIZACIÓN PARA DESARROLLAR LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "00474 GERMAN TEJADA VELA" COMPRESIÓN DE
LA UEL MOYOBAMBA - DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN- SAN MARTIN QUE TAL FINAL

SUSCRIBE:

AUTORIZA

A los bachilleres en Psicología CAMPANA MENDOZA, NILA con DNI N° 46709989, CORTEZ SILVA,
DAISY MILY con DNI N° 47555107 y HUAYAMA TOCTO, NOELY con DNI N° 71886979, para que
desarrollen "LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES
de primaria y secundaria DE LA I.E. "00474 GERMAN TEJADA VELA", debiendo emitir informe al
termino de dicha investigación.

Atentamente,





INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 00531 "CESAR VALLEJO MENDOZA"

Nivel Primaria código 0299925 y Secundaria código 1118736

Jirón Buenos Aires – Moyobamba Teléfono 942049808

AUTORIZACIÓN PARA DESARROLLAR LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL Y SINDROME DE BURNOUT

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "00531 - CESAR VALLEJO MENDOZA" COMPRENSIÓN
DE LA UEL MOYOBAMBA - DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN- SAN MARTIN QUE TAL FINAL

SUSCRIBE:

AUTORIZA

A los bachilleres en Psicología CAMPANA MENDOZA, NILA con DNI N° 46709989, CORTEZ SILVA, DAISY MILY con DNI N° 47555107 y HUAYAMA TOCTO, NOELY con DNI N° 71886979, para que desarrollen "LA ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL Y SINDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES de primaria y secundaria DE LA I.E. "00531 - Cesar Vallejo Mendoza", debiendo emitir informe al termino de dicha investigación.

Atentamente,

I.E. "CESAR VALLEJO MENDOZA"
BUNOS AIRES - MOYOBAMBA
Prof. David Urzúa Cevallos
DIRECTOR

Anexo 3. Consentimiento informado

Estimado (a) amigo (a) somos: Nila Campana Mendoza, Daisy Mily Cortez Silva y Noely Huayama Tocto estudiantes de la carrera profesional de Psicología. Este cuestionario tiene como propósito recopilar información para comparar la relación entre Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de Instituciones Educativas Nacionales de Moyobamba durante el confinamiento por la pandemia COVID-19. Su participación es totalmente voluntaria y no será obligatoria llenar dicha encuesta si es que no lo deseas. Si decide participar en este estudio por favor responda el cuestionario.

Cualquier duda o consulta que usted tenga posteriormente puede escribirme a:

Nombres de los investigadores:

Nila Campana Mendoza

Daisy Mily cortez Silva

Noely Huayama Tocto

Dirección:

Pj. Villa Unión sin #

Celular

925549419

Email

nila.campana @upeu.edu.pe

daisy.cortez@upeu.edu.pe

noely.huayama@upeu.edu.pe

He leído el consentimiento del investigador y como prueba de consentimiento voluntario para participar en este estudio, firmo a continuación.

Firma

Nombre:

DNI:

Anexo 4. Instrumentos de Recolección de Datos

Ficha de características sociodemográficas

1. Sexo

Masculino

Femenino

2. ¿Cuál es su edad?

.....

3. ¿En qué nivel enseña?

Inicial

Primaria

Secundaria

4. ¿Cuál es su situación laboral?

Contratado

Nombrado

5. ¿Cuál es su grado de instrucción en Educación?

Bachiller

Licenciado

Diplomado

Magister

ESCALA MULTIDIMENSIONAL DE SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE (EMSLD)

El propósito de esta encuesta es recoger información acerca de cuan satisfecho se encuentra en la institución la cual trabaja. Esta información es anónima y los resultados será procesados y su finalidad es contribuir con la mejora de una mejor calidad de enseñanza.

N°	Cuestionario	Totalmente insatisfecho	Algo insatisfecho	Algo satisfecho	Totalmente satisfecho
1	¿Qué tan satisfecho estoy con las relaciones interpersonales que tengo con mis colegas?				
2	¿Qué tan satisfecho estoy con las actividades docentes que desempeño en este momento?				
3	¿Qué tan satisfecho estoy con la información que me brinda la institución en relación a mis condiciones o problemas laborales?				
4	¿Qué tan satisfecho estoy con la forma en que valoran mi trabajo los estudiantes?				
5	¿Qué tan satisfecho estoy con el nivel de motivación que tengo en este momento hacia mi trabajo?				
6	¿Qué tan satisfecho estoy con las oportunidades que me brinda la Institución para desarrollarme profesionalmente?				
7	¿Qué tan satisfecho estoy con la autonomía que tengo para realizar mi trabajo?				
8	¿Qué tan satisfecho estoy con la equidad con que nos trata el equipo directivo de la institución?				
9	¿Qué tan satisfecho estoy con la opinión que tiene la comunidad sobre los profesores de la Institución?				

10	¿Qué tan satisfecho estoy con mi forma de participar en la toma de decisiones en la institución?				
11	¿Qué tan satisfecho estoy con las relaciones interpersonales que tengo con los estudiantes de la Institución?				
12	¿Qué tan satisfecho estoy con la forma en que el equipo directivo de la Institución acompaña y/o supervisa mi trabajo?				
13	¿Qué tan satisfecho estoy con la forma como el equipo directivo respeta la normatividad de la institución?				
14	¿Qué tan satisfecho estoy con el ambiente de trabajo que existe en la institución?				
15	¿Qué tan satisfecho estoy con la forma en que me trata el equipo de directivo de la Institución?				
16	¿Qué tan satisfecho estoy con la ventilación del espacio físico donde trabajo?				
17	¿Qué tan satisfecho estoy con el modo en que el equipo de directivo resuelve los conflictos que se suscitan en la institución?				
18	¿Qué tan satisfecho estoy con la forma en que valoran mi trabajo los padres de familia de los estudiantes?				
19	¿Qué tan satisfecho estoy con el modo en que el equipo de directivo de la institución respeta mis derechos laborales?				
20	¿Qué tan satisfecho estoy con la información que me brindan las distintas instancias de la institución para llevar a cabo mi trabajo?				
21	¿Qué tan satisfecho estoy con el apoyo y las facilidades que me brinda el equipo de directivo de la Institución para desarrollarme profesionalmente?				
22	¿Qué tan satisfecho estoy con la libertad que tengo para el diseño e implementación de mis actividades de trabajo?				

23	¿Qué tan satisfecho estoy con las relaciones interpersonales que tengo con el equipo directivo de la institución?				
24	¿Qué tan satisfecho estoy con la iluminación del espacio físico donde trabajo?				
25	¿Qué tan satisfecho estoy con el nivel laboral que tengo?				
26	¿Qué tan satisfecho estoy con lo motivador que es mi trabajo?				
27	¿Qué tan satisfecho estoy con la forma en que valora mi trabajo el equipo de directivo de la institución?				
28	¿Qué tan satisfecho estoy con la remuneración económica que percibo?				
29	¿Qué tan satisfecho estoy con la cantidad de trabajo que se me asigna?				
30	¿Qué tan satisfecho estoy con la forma en que está organizada la institución?				
31	¿Qué tan satisfecho estoy con la forma que toman en cuenta mis opiniones el equipo de directivo de la institución?				
32	¿Qué tan satisfecho estoy con la forma en que valoran mi trabajo mis compañeros docentes?				
33	¿Qué tan satisfecho estoy con el espacio físico donde realizo mi trabajo?				
34	¿Qué tan satisfecho estoy con la forma en que puedo ascender de nivel salarial?				

INVENTARIO DE MASLACH (MBI)

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

Nunca	0
Alguna vez al año o menos	1
Una vez al mes o menos	2
Algunas veces al mes	3
Una vez por semana	4
Algunas veces por semana	5
Todos los días	6

1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado	0	1	2	3	4	5	6
2	Al final de la jornada me siento agotado	0	1	2	3	4	5	6
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo	0	1	2	3	4	5	6
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos	0	1	2	3	4	5	6
5	Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia	0	1	2	3	4	5	6
6	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí	0	1	2	3	4	5	6
7	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos	0	1	2	3	4	5	6
8	Me siento agotado por el trabajo	0	1	2	3	4	5	6
9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros	0	1	2	3	4	5	6
10	Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo	0	1	2	3	4	5	6
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	0	1	2	3	4	5	6
12	Me encuentro con mucha vitalidad	0	1	2	3	4	5	6

13	Me siento frustrado por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro	0	1	2	3	4	5	6
15	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los alumnos a los que tengo a mi cargo en el colegio	0	1	2	3	4	5	6
16	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés	0	1	2	3	4	5	6
17	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis alumnos	0	1	2	3	4	5	6
18	Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos	0	1	2	3	4	5	6
19	He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo	0	1	2	3	4	5	6
20	En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades	0	1	2	3	4	5	6
21	Siento que sé tratar de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo	0	1	2	3	4	5	6
22	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas	0	1	2	3	4	5	6

Anexo 5

Propiedades psicométricas de la Escala Multidimensional de Satisfacción

Laboral Docente (EMSLD)

Consistencia interna

En la tabla 1 la Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD), obtiene un coeficiente Alpha de Cronbach de .96, indicando una alta fiabilidad. Del mismo modo sus dimensiones relaciones interpersonales ($\alpha=.63$), desempeño profesional ($\alpha=.77$), condiciones laborales ($\alpha=.85$), valoración del trabajo desarrollado ($\alpha=.71$), equipo directivo ($\alpha=.85$), participación ($\alpha=.72$), factores organizacionales ($\alpha=.88$) y ambiente físico ($\alpha=.84$), mostrando una alta fiabilidad. De este modo indica la existencia de una muy buena consistencia interna.

Tabla 6

Índice de consistencia interna mediante el coeficiente Alpha de Cronbach

Variables	Alfa de Cronbach	N de elementos
Escala Multidimensional de satisfacción Laboral Docente (EMSLD)	.96	34
Relaciones Interpersonales	.63	3
Desempeño profesional	.77	5
Condiciones laborales	.85	7
Valoración del trabajo desarrollado	.71	4
Equipo directivo	.85	5
Participación	.72	2
Factores organizacionales	.88	5
Ambiente físico	.84	3

Validez del constructo

Validación del contenido por medio del coeficiente V Aiken de Escala

Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD)

Para obtener la validación del contenido mediante el coeficiente V de Aiken de la Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD), se contó con la revisión de los siguientes profesionales en psicología: Mg. Celina Ramírez Vega especialista en educativa, Dra. Katia Alejandra Dávalos La Torre especialista en psicología educativa y organizacional, Lic. Mardy Milagritos Malaver Morales especialista en psicología educativa, Mg. Susan Mirela Ríos Campos especialista en psicología educativa y Mg. Gerson Volney Arévalo Castro especialista en organizacional. Llegando a obtener los resultados de los instrumentos que es válido para su administración.

Ventura considera lo siguiente, se puede medir mediante el coeficiente V de Aiken ya que analiza cuán representativos y relevantes son los contenidos de la prueba para interpretar los puntajes del cuestionario de calidad de vida (Ventura-León, 2019).

Validación de contenido de la Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD) mediante el coeficiente V Aiken.

Ítem		Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	Media	DE	V de Aiken	Interpretación V	Intervalo de Confianza	
											Inferior	Superior
Ítem1	Relevancia	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.89	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.89	1.00
	Claridad	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.89	1.00
Ítem2	Relevancia	3	3	3	2	3	2.80	0.45	0.93	VALIDO	0.79	0.98
	Representatividad	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.89	1.00
	Claridad	3	3	3	2	3	2.80	0.45	0.93	VALIDO	0.79	0.98
Ítem3	Relevancia	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.89	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.89	1.00
	Claridad	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.89	1.00
Ítem4	Relevancia	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.89	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.89	1.00
	Claridad	3	3	2	3	3	2.80	0.45	0.93	VALIDO	0.79	0.98
Ítem5	Relevancia	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.89	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	2	2.80	0.45	0.93	VALIDO	0.79	0.98
	Claridad	3	3	1	3	3	2.60	0.89	0.87	VALIDO	0.70	0.95
Ítem6	Relevancia	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.89	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.89	1.00
	Claridad	3	3	2	3	3	2.80	0.45	0.93	VALIDO	0.79	0.98
Ítem7	Relevancia	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.89	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.89	1.00
	Claridad	3	3	1	3	3	2.60	0.89	0.87	VALIDO	0.70	0.95
Ítem8	Relevancia	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.89	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.89	1.00
	Claridad	2	3	2	3	3	2.60	0.55	0.87	VALIDO	0.70	0.95
Ítem9	Relevancia	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.89	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.89	1.00
	Claridad	3	3	2	3	3	2.80	0.45	0.93	VALIDO	0.79	0.98
Ítem10	Relevancia	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.89	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.89	1.00
	Claridad	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.89	1.00
Ítem11	Relevancia	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.89	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.89	1.00
	Claridad	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.89	1.00
Ítem12	Relevancia	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.89	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.89	1.00
	Claridad	2	3	2	2	3	2.40	0.55	0.80	VALIDO	0.63	0.90
Ítem13	Relevancia	3	3	3	2	3	2.80	0.45	0.93	VALIDO	0.79	0.98
	Representatividad	3	3	3	2	3	2.80	0.45	0.93	VALIDO	0.79	0.98
	Claridad	3	3	3	2	3	2.80	0.45	0.93	VALIDO	0.79	0.98
Ítem14	Relevancia	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.89	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.89	1.00
	Claridad	2	3	3	3	3	2.80	0.45	0.93	VALIDO	0.79	0.98
Ítem15	Relevancia	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.89	1.00
	Representatividad	3	3	3	2	3	2.80	0.45	0.93	VALIDO	0.79	0.98
	Claridad	2	3	2	3	3	2.60	0.55	0.87	VALIDO	0.70	0.95
Ítem16	Relevancia	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.89	1.00
	Representatividad	2	3	3	3	3	2.80	0.45	0.93	VALIDO	0.79	0.98
	Claridad	2	3	3	3	3	2.80	0.45	0.93	VALIDO	0.79	0.98
Ítem17	Relevancia	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.89	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.89	1.00
	Claridad	2	3	2	3	2	2.40	0.55	0.80	VALIDO	0.63	0.90

Ítem		Intervalo de Confianza										
		Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	Media	DE	V de Aiken	Interpretacion V	Inferior	Superior
Ítem18	Relevancia	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.89	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.89	1.00
	Claridad	3	3	2	2	3	2.60	0.55	0.87	VALIDO	0.70	0.95
Ítem19	Relevancia	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.89	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.89	1.00
	Claridad	2	3	3	3	3	2.80	0.45	0.93	VALIDO	0.79	0.98
Ítem20	Relevancia	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.89	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.89	1.00
	Claridad	2	3	3	3	3	2.80	0.45	0.93	VALIDO	0.79	0.98
Ítem21	Relevancia	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.89	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.89	1.00
	Claridad	2	3	2	3	3	2.60	0.55	0.87	VALIDO	0.70	0.95
Ítem22	Relevancia	3	3	2	3	3	2.80	0.45	0.93	VALIDO	0.79	0.98
	Representatividad	3	3	2	3	3	2.80	0.45	0.93	VALIDO	0.79	0.98
	Claridad	3	3	2	3	3	2.80	0.45	0.93	VALIDO	0.79	0.98
Ítem23	Relevancia	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.89	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.89	1.00
	Claridad	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.89	1.00
Ítem24	Relevancia	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.89	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.89	1.00
	Claridad	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.89	1.00
Ítem25	Relevancia	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.89	1.00
	Representatividad	3	3	3	2	3	2.80	0.45	0.93	VALIDO	0.79	0.98
	Claridad	3	3	2	3	3	2.80	0.45	0.93	VALIDO	0.79	0.98
Ítem26	Relevancia	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.89	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.89	1.00
	Claridad	3	2	2	3	3	2.60	0.55	0.87	VALIDO	0.70	0.95
Ítem27	Relevancia	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.89	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.89	1.00
	Claridad	3	3	2	2	3	2.60	0.55	0.87	VALIDO	0.70	0.95
Ítem28	Relevancia	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.89	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.89	1.00
	Claridad	3	3	2	3	3	2.80	0.45	0.93	VALIDO	0.79	0.98
Ítem29	Relevancia	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.89	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.89	1.00
	Claridad	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.89	1.00
Ítem30	Relevancia	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.89	1.00
	Representatividad	3	3	3	2	3	2.80	0.45	0.93	VALIDO	0.79	0.98
	Claridad	2	3	3	3	3	2.80	0.45	0.93	VALIDO	0.79	0.98
Ítem31	Relevancia	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.89	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.89	1.00
	Claridad	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.89	1.00
Ítem32	Relevancia	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.89	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.89	1.00
	Claridad	3	3	2	3	3	2.80	0.45	0.93	VALIDO	0.79	0.98
Ítem33	Relevancia	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.89	1.00
	Representatividad	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.89	1.00
	Claridad	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.89	1.00
Ítem34	Relevancia	3	3	3	3	3	3.00	0.00	1.00	VALIDO	0.89	1.00
	Claridad	3	3	2	2	3	2.60	0.55	0.87	VALIDO	0.70	0.95

Anexo 6. Propiedades psicométricas del Inventario de Burnout de Maslach (MBI)

Consistencia interna

En la tabla 2 los componentes del Inventario de Burnout de Maslach (MBI), obtienen un coeficiente Alpha de Cronbach para agotamiento emocional .86, despersonalización .63 y para realización personal .70 Mostrando una fiabilidad. De este modo indica la existencia de una muy buena consistencia interna.

Tabla 7

Índice de consistencia interna mediante el coeficiente Alpha de Cronbach

Variables	Alfa de Cronbach	N de elementos
Agotamiento emocional	.86	9
Despersonalización	.63	8
Realización personal	.86	5