UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA

(Creada por Ley N° 25265)

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA

CARRERA PROFESIONAL DE CIENCIAS SOCIALES Y DESARROLLO RURAL

TESIS

Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa de nivel secundaria de Huancavelica

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Psicología Educativa

PRESENTADO POR:

Bach. Andersen Kenide Boza Rivera
Bach. Danny Ramos Cusi

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN:

CIENCIAS SOCIALES Y DESARROLLO RURAL

HUANCAVELICA, PERÚ

2026

Acta de Sustentación

Certificado de similitud

Título

Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa de nivel secundaria de Huancavelica

Autores

Bach. Andersen Kenide Boza Rivera

DNI Nº. 47909253

Bach. Danny Ramos Cusi

DNI Nº.77671420

Asesor

Mg. José Agustín Sierra Matos

ORCID: 000-0001-6248-5531

DNI N°: 07250761

Dedicatoria

A todos los docentes de Huancavelica y el Perú por su ardua labor.

Agradecimiento

Al Mg. José Agustín Sierra Matos por darnos el apoyo solicitado, para el desarrollo del proyecto y la presente tesis.

A nuestros familiares que hicieron posible por apoyarnos en el logro de la presente investigación.

Tabla de contenidos

Portada i
Acta de Sustentación ii
Certificado de similitud iii
Título iv
Autores v
Asesor vi
Dedicatoria vii
Agradecimiento viii
Tabla de contenidos ix
Tabla de contenidos de tablas xii
Tabla de contenidos de figuras xiii
Resumen xiv
Abstract xv
Introducción xvi

CAPÍTULO I
PLANTEMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema 18
1.2. Formulación del problema 21
1.2.1. Problema general 21
1.2.2. Problemas específicos 21
1.3. Objetivos 21
1.3.1. Objetivo general 21
1.3.2. Objetivos específicos 22
1.4. Justificación 22
1.5. Limitaciones 23

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes 24
2.1.1. Internacionales 24
2.1.2. Nacionales 26
2.1.3. Locales 27
2.2. Bases teóricas 28
2.2.1. Síndrome de Burnout 28
2.2.1.1.Síndrome de Burnout 28
2.2.1.2.Dimensiones del Síndrome de Burnou 29
A. Agotamiento emocional 30
B. Despersonalización 30
C. Falta de realización personal 31
2.2.2. Satisfacción laboral 31
2.2.2.1.Definición de Satisfacción laboral 31
2.2.2.2.Dimensiones de la satisfacción laboral 32
A. Significancia de la tarea 33
B. Condiciones de trabajo 33
C. Reconocimiento personal y/o social 34

D. Beneficios económicos 34
2.3. Definición de términos 35
2.4. Hipótesis 38
2.3.1. Hipótesis general 38
2.3.2. Hipótesis específicas 38
2.5. Variables 39
2.6. Operacionalización de variables 40

CAPÍTULO III
MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Ámbito temporal y espacial 42
3.2. Tipo de investigación 42
3.3. Nivel de investigación 42
3.4. Métodos de investigación 43
3.5. Diseño de investigación 43
3.6. Población, muestra y muestreo 44
3.7. Técnicas e instrumentos para recolección de datos 45
3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos 45

CAPÍTULO IV
DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis de información 46
4.1.1. Descripción de las variables 46
4.1.2. Resultados inferenciales 49
4.1.2.1.Relación entre el Síndrome de Burnout y la dimensión significancia de la tarea en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica……..50
4.1.2.2.Relación entre el Síndrome de Burnout y la dimensión condiciones de trabajo en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica……...50
4.1.2.3.Relación entre el Síndrome de Burnout y la dimensión reconocimiento personal y/o social en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica……52
4.1.2.4.Relación entre el Síndrome de Burnout y la dimensión beneficios económicos en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica……53
4.1.2.5.Relación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica……54
4.2. Prueba de hipótesis 55
4.2.1. Prueba de hipótesis general ……...55
4.2.1.1.Formulación de hipótesis…… .55
4.2.1.2. Nivel de significancia……...55
4.2.1.3. Lectura del p valor…….…….....55
4.2.1.4.Prueba……...…….55
4.2.1.5.Toma de decisión……...56
4.2.2. Prueba de hipótesis especificas 56
4.2.2.1. Prueba de hipótesis especifica 1……..56
A. Formulación de hipótesis 56

B. Nivel de significancia 56
C. Lectura del p valor 56
D. Prueba 57
E. Toma de decisión 57
4.2.2.2.Prueba de hipótesis especifica 2 557
A. Formulación de hipótesis 57
B. Nivel de significancia 58
C. Lectura del p valor 58
D. Prueba 59
E. Toma de decisión 59
4.2.2.3.Prueba de hipótesis especifica 3 59
A. Formulación de hipótesis 59
B. Nivel de significancia 60
C. Lectura del p valor 60
D. Prueba 60
E. Toma de decisión 61
4.2.2.4.Prueba de hipótesis especifica 4 61
A. Formulación de hipótesis 61
B. Nivel de significancia 61
C. Lectura del p valor 61
D. Prueba 61
E. Toma de decisión 62
4.3. Discusión de los resultados 62
Conclusiones 66
Recomendaciones 67
Referencias bibliográficas 68
Anexos 69

Tabla de contenidos de tablas

Tabla 1. Población de docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado – Huancavelica ……. 44
Tabla 2. Nivel de Síndrome de Burnout en docentes de una institución educativa de nivel secundaria de Huancavelica 46
Tabla 3. Nivel de satisfacción laboral en docentes de una institución educativa de nivel secundaria de Huancavelica 48
Tabla 4. Relación entre el Síndrome de Burnout y la dimensión significancia de la tarea en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica 50
Tabla 5. Relación entre el Síndrome de Burnout y la dimensión condiciones de trabajo en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica 50
Tabla 6. Relación entre el Síndrome de Burnout y la dimensión reconocimiento personal y/o social en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica 52
Tabla 7. Relación entre el Síndrome de Burnout y la dimensión beneficios económicos en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica 53
Tabla 8. Relación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica 54
Tabla 9. Prueba de hipótesis general 55
Tabla 10. Prueba de hipótesis especifica con la dimensión 1 57
Tabla 11. Prueba de hipótesis especifica con la dimensión 2 59
Tabla 12. Prueba de hipótesis especifica con la dimensión 3 60
Tabla 13. Prueba de hipótesis especifica con la dimensión 4 62

Tabla de contenidos de figuras

Figura 1. Nivel de Síndrome de Burnout en docentes de una institución educativa de nivel secundaria de Huancavelica..... 47
Figura 2. Nivel de satisfacción laboral en docentes de una institución educativa de nivel secundaria de Huancavelica..... 49

Resumen

El objetivo fue determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica, siguiendo el problema: ¿cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los docentes mencionados la población y muestra fueron 30 docentes de secundaria. El tipo de investigación es básica, el nivel correlacional, el método general que se usó fue científico, la técnica que se ha utilizado fue la encuesta y los instrumentos que se usaron fueron dos cuestionarios. Los resultados muestran que entre el Síndrome de Burnout y la dimensión significancia de la tarea en los docentes existe una relación negativas de – 0.608, entre el Síndrome de Burnout y la dimensión condiciones de trabajo existe una relación negativa de – 0.611, se identificó que existe una relación negativa de - 0,609 entre el Síndrome de Burnout y la dimensión reconocimiento personal y/o social, entre el Síndrome de Burnout y la dimensión beneficios económicos existe una relación negativa de – 0.610. En las conclusiones se han encontrado con una p valor menor a 0.05 que entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral existe una relación negativa de – 0.609.

Palabras clave: Síndrome de Burnout, satisfacción laboral, docentes de secundaria.

Abstract

The objective was to determine the relationship between Burnout Syndrome and job satisfaction in teachers at the Ramón Castilla Marquesado Educational Institution of Huancavelica, following the problem: what is the relationship between Burnout Syndrome and job satisfaction in the aforementioned teachers? The population and sample were 30 secondary school teachers. The type of research is basic, the correlational level, the general method used was scientific, the technique used was the survey and the instruments used were two questionnaires. The results show that between Burnout Syndrome and the significance dimension of the task in teachers there is a negative relationship of - 0.608, between Burnout Syndrome and the working conditions dimension there is a negative relationship of - 0.611, it was identified that there is a negative relationship of - 0.609 between Burnout Syndrome and the personal and/or social recognition dimension, between Burnout Syndrome and the economic benefits dimension there is a negative relationship of - 0.610. In the conclusions, they have been found with a p value less than 0.05 that between Burnout Syndrome and job satisfaction there is a negative relationship of – 0.609.

Keywords: *Burnout syndrome, job satisfaction, secondary school teachers.*

Introducción

La investigación se realizó porque se ha observado algunos indicios de que en la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica los docentes demuestran agotamiento en el trabajo, falta de adaptación, agotamiento de la energía y desmotivación, indiferencia en el área laboral, insensibilidad en el área laboral, apatía en el desarrollo de la profesión, apartamiento de las actividades de la institución educativa, falta de superación profesional y desconfianza en sí mismo por ello es que se creía que presentan el síndrome de burnout, de la misma forma, en su satisfacción laboral no se sentían satisfechos.

Los antecedentes son: Alvarado y Arbildo (2021) y la investigación *Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en docentes: Una revisión sistemática*, Malander (2017) y el estudio *Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en docentes de Nivel Secundario*, Aldrete-Rodríguez et al. (2011) y la investigación *Satisfacción laboral y síndrome burnout en docentes de secundaria*, Huaman (2022) con la investigación expuso *Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de diversas I.E. públicas de la provincia de Yungay, 2022*.

El problema general fue: ¿cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica?, el objetivo se dirigió a determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica.

Las hipótesis proveyeron las siguientes proposiciones: existe relación negativa entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica y como hipótesis específicas: a) Existe relación negativa entre el Síndrome de Burnout y la dimensión significancia de la tarea en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica, b) Existe relación negativa entre el Síndrome de Burnout y la dimensión condiciones de trabajo en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica, c) Existe relación negativa entre el Síndrome de

Burnout y la dimensión reconocimiento personal y/o social en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica, d) Existe relación negativa entre el Síndrome de Burnout y la dimensión beneficios económicos en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica.

La tesis que se ha realizado corresponde al tipo de investigación es básica, el nivel de investigación es correlacional, los pasos del método que se usó ha sido la metodología científica, la técnica que se ha utilizado en el estudio fue la encuesta y los instrumentos fueron empleados para cada una de las variables.

En el capítulo uno, se circunscriben el planteamiento del problema, en dicho capitulo se caracteriza el problema, la formulación del problema, objetivos, justificación y las limitaciones. En el capítulo dos, se presenta el marco teórico, ahí se tienen los antecedentes, bases teóricas, hipótesis, variables y la operacionalización de las variables. En el capítulo tres, se han presentado los materiales y métodos, ahí se entera sobre el ámbito temporal y espacial, tipo de investigación, nivel de investigación, métodos de investigación, diseño de investigación, entre otros aspectos de la metodología del estudio. Seguidamente en el capítulo cuatro se tienen a la presentación de los resultados, análisis de información, prueba de hipótesis y discusión de los resultados. Finalmente, en el estudio se tienen a las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y los anexos correspondientes.

Los autores.

CAPÍTULO I

PLANTEMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

En general, a nivel internacional, en el sector educativo se ha detectado que en los últimos tiempos los docentes de educación secundaria se encuentran sufriendo de estrés crónico, síndrome del quemado, del síndrome de burnout, entre otros malestares psicológicos que vienen afectando la salud mental de los profesores (Alvarado y Arbildo, 2021). Según Palomino (2022) el síndrome de burnout en diversos países, es que el 78% de los docentes de educación secundaria señalaron que existen muchos factores como económicos, institucionales y sociales que provocan que el desempeño laboral no sea buena, asociada a esa situación hay el riesgo de desarrollar el síndrome de burnout, el 32% informó tener agotamiento emocional, 44% cansancio físico.

En los docentes de educación secundaria el síndrome de burnout no permite que se sientan bien durante su trabajo y las interacciones con sus colegas y estudiantes se convierta en malas relaciones; los escases de medios, materiales y recursos en las instituciones educativas del Perú causa el cansancio y en general el estrés y el síndrome de burnout; en muchas instituciones educativas en los docentes es mínimo su motivación y mal estado de ánimo al no gozar de las recompensas necesarias por su labor, al no haber remuneración esperada, capacitación y estímulos (Carrillo, 2020).

A nivel de salud mental y física, en el Perú, el 55,8% de los profesores de educación secundaria indicaron padecer estrés, el 37,4% cuentan con una computadora, el 28% muestran indicadores de ansiedad, el 19% padecen depresión, situaciones que hacen que desarrollen el síndrome de burnout (Palomino, 2022). Huaman (2022) se refiere que en la actualidad el síndrome de burnout es uno de los problemas que van padeciendo los docentes, la problemática es muy poco menciona, el síndrome mencionado es el cansancio emocional, físico y mental, la causa es la sobre exigencia en el área del trabajo, los docentes exteriorizan pérdida de energía, desgaste emocional, realización personal y despersonalización.

La satisfacción laboral de los docentes se ha visto afectada por las nuevas formas de la administración educativa, instalaciones deterioradas, falta de medios para la movilización, etcétera, según una encuesta a nivel mundial se ha determinado que 6 de cada 10 países desarrollan estrategias para mejorar la situación psicosocial, laboral y emocional de los docentes; por otro lado, el 60.0% aproximadamente de las naciones no han capacitado a los profesores de secundaria en el uso de tecnologías ni cuentan con recursos tecnológicos por eso que la satisfacción laboral de los docentes es de nivel bajo, por ejemplo, en Estados Unidos el 55.0% de los profesores no se encuentran satisfechos en lo laboral, el 70.0% cree que su trabajo no es correctamente valorado, mientras que el 30.0% presentan estrés (Palomino, 2022).

De igual forma la satisfacción laboral es de nivel bajo, lo que va generando las capacidades de la calidad de la educación; el síndrome de burnout cuando se eleva el entorno social, académico, familiar, etc., se verán afectadas los resultados que se quieren lograrse, el compromiso, el desempeño del docente disminuyen (Alvarado y Arbildo, 2021). Como señala Palomino (2022) en las regiones de Loreto, Piura y Cajamarca aproximadamente el 50.0% de maestros de nivel secundaria manifestaron no tener el apoyo del estado, sufren de carencias de herramientas para su labor, no tienen internet y la sobrecarga de trabajos les está generando estrés, otro de los datos más alarmantes es que el 80.0% de los profesores cuentan con malas situaciones laborales lo que afecta la satisfacción laboral: significancia de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal, beneficios económicos.

En las regiones del centro del Perú, muchos docentes de educación secundaria sufren el estrés y el síndrome de síndrome de burnout (Palomino, 2022). Asimismo, el 60.0% de los profesores se encuentran poco satisfechos con el sistema educativo, porque la labor de los docentes no es suficientemente remunerada ni valorada como debería de ser (Palomino, 2022).

Se nos referimos a la región de Huancavelica se encuentra que, existen varios casos de estrés, ansiedad, violencia familiar, síndrome de síndrome de burnout, entre otros; la profesión de la docencia se encuentra más propenso al estrés y el síndrome de burnout; de acuerdo a organismos internacionales de salud se considera al síndrome burnout como enfermedad que trae el desgaste psíquico, desmotivación, desgaste físico y mental, a causa del estrés (Inga y Laza, 2021).

Pocos docentes de la región de Huancavelica se sienten satisfacción laboral, en la dimensión significancia de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social, beneficios económicos, por las experiencias negativas, como por la baja atención por el estado, uno de las evidencias más visibles de la insatisfacción laboral son las huelgas que los profesores suelen realizar para mejorar su condición laboral (Encinas, 2023).

Asimismo, el síndrome de burnout en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica se percibió que existe, por eso se realizó la presente investigación, de igual forma, la satisfacción laboral es regular ya que se ha visto que algunos docentes no se sienten identificados con la tarea que realizan, la condición de trabajo no es lo que esperan, no son reconocidos ni les dan beneficios económicos o remuneración justa por su labor, por esas observaciones se hizo la investigación.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica?

1.2.2. Problemas específicos

a) ¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y la dimensión significancia de la tarea en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica?

b) ¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y la dimensión condiciones de trabajo en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica?

c) ¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y la dimensión reconocimiento personal y/o social en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica?

d) ¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y la dimensión beneficios económicos en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica.

1.3.2. Objetivos específicos

a) Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y la dimensión significancia de la tarea en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica.

b) Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y la dimensión condiciones de trabajo en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica.

c) Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y la dimensión reconocimiento personal y/o social en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica.

d) Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y la dimensión beneficios económicos en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica.

1.4. Justificación

Se planificó investigar sobre el síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa de nivel secundaria de Huancavelica porque no se conocía la relación entre esas variables en la población mencionada.

En la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica se cree que los docentes sufren el síndrome de burnout ya que hay docentes que se sienten agotamiento emocional y no pretenden realizarse personalmente; la satisfacción no es en su totalidad de nivel alto ya que se ha visto que los profesores no se sienten identificados con la tarea que realizan, la condición de trabajo no es lo que esperan, no están satisfechos con la remuneración, según lo que se había observado.

Se realizó el estudio para que se determine la relación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica, los resultados serán un aporte para otras investigaciones.

1.5. Limitaciones

Las limitaciones que se pudo haber tenido en el control de las variables o bases teóricas se superó con la divida metodología empleada.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Avila y Carmen (2021) realizaron una investigación titulada *Síndrome de Burnout en los docentes a nivel de Latinoamérica: Una Revisión sistemática*, cuyo el objetivo general de revisar la presencia del síndrome de burnout en docentes mediante el análisis de artículos científicos publicados en Latinoamérica. El estudio se desarrolló bajo un enfoque teórico con un diseño de revisión sistemática, empleando una muestra de 30 artículos seleccionados de bases de datos de alto impacto como Scielo, Redalyc, Scopus y Science Direct, entre otras. Los resultados principales revelaron que el agotamiento emocional y la despersonalización son las dimensiones con mayor prevalencia en el profesorado. Asimismo, se identificaron factores determinantes como la sobrecarga laboral y las condiciones de trabajo a nivel institucional, junto con variables personales como la edad y la poca tolerancia a la frustración. Finalmente, la investigación concluyó que el burnout genera consecuencias críticas tanto en el plano laboral (manifestándose en insatisfacción, baja productividad y absentismo) como en el psicológico, donde predominan cuadros

de ansiedad, depresión y estrés crónico, lo que evidencia la necesidad de estrategias de intervención integral en el sector educativo latinoamericano.

Baldeón et al. (2023) realizaron una investigación titulada Síndrome de burnout: Una revisión sistemática en Hispanoamérica, cuyo objetivo fue analizar, sistematizar y comparar las publicaciones científicas en Hispanoamérica sobre el síndrome de burnout en docentes de diversos niveles educativos durante el periodo 2017–2022. El estudio fue de tipo descriptivo con enfoque cuantitativo, basándose en un diseño de revisión sistemática, con una muestra de 23 artículos científicos. Los resultados evidenciaron un incremento significativo en la producción investigativa sobre este síndrome, especialmente en educación básica y superior, con tendencia a asociar el burnout con la resiliencia, el compromiso organizacional y la autoeficacia. Se halló que el Inventario de Burnout de Maslach es el instrumento predominante. La investigación concluye que el burnout es un fenómeno de creciente interés académico en la región, consolidando el modelo de Maslach como estándar metodológico para su evaluación en el contexto pedagógico hispanoamericano.

Castañeda y Sánchez (2022) realizaron un estudio titulado Satisfacción laboral y burnout en personal docente, publicado en la Revista Retos de Ciencias de la Administración y Economía de Ecuador, cuyo objetivo fue determinar la relación entre la satisfacción laboral y el burnout en docentes. El estudio empleó un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional. Los resultados revelaron que existe una relación negativa significativa entre la satisfacción laboral y el burnout, evidenciándose que los docentes con mayor satisfacción en sus condiciones laborales, reconocimiento y beneficios económicos presentaron niveles más bajos de agotamiento emocional y despersonalización. La investigación concluyó que la satisfacción laboral actúa como factor protector frente al desarrollo del burnout en el personal docente, por lo que resulta fundamental implementar políticas institucionales orientadas a mejorar el bienestar laboral de los profesores.

2.1.2. Nacionales

Encinas (2023) realizó un estudio titulado Afrontamiento al estrés y satisfacción laboral en Docentes de Instituciones Educativas Estatales de Trujillo, 2018, el objetivo de establecer la relación entre el afrontamiento al estrés y la satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas estatales en Trujillo. La investigación fue de tipo básica, cuantitativa y transversal, empleando un diseño no experimental de nivel descriptivo correlacional. La muestra, obtenida mediante muestreo aleatorio simple, consistió en 116 docentes a quienes se aplicaron el cuestionario de Modos de Afrontamiento del Estrés de Cooper y la Escala de Satisfacción Laboral de Palma. Los principales resultados revelaron una relación altamente significativa entre ambas variables ($r = .405$; $p < .01$). De manera específica, se halló que el afrontamiento enfocado en el problema se vincula con las políticas administrativas y la relación con la autoridad, mientras que el afrontamiento enfocado en la emoción se relaciona con las condiciones físicas, beneficios remunerativos y relaciones sociales. La investigación concluye que existe una relación sustancial entre el afrontamiento al estrés y la satisfacción laboral, así como en la mayoría de sus factores constituyentes, con excepción de otros tipos de afrontamiento no vinculados. Ante estos hallazgos, se recomienda la implementación de intervenciones psicoeducativas para fortalecer las capacidades de gestión emocional y organizacional del profesorado.

Huaman (2022) expuso Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de diversas I.E. públicas de la provincia de Yungay, 2022, en la parte de la formulación del problema se ubica la pregunta: ¿cuál es la correlación que existe entre síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas de Yungay?, se trabajó en una población de 1143 profesores de colegios de la provincia de Yungay; en el apartado de los resultados y al igual que en las conclusiones se ha encontrado que existe relación negativa, es decir, cuando haya más síndrome de burnout habrá menos satisfacción laboral, entre el agotamiento emocional y despersonalización hay

relación negativa, en la relación de la satisfacción laboral y las dimensiones del síndrome de burnout se vio una correlación.

Quipuscoa (2022) cristalizó la investigación Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada de Trujillo, 2022, el problema fue, ¿cómo es la correlación del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en los profesores de un colegio privado de Trujillo?, la población la conformaron 70 docentes, en los resultados se indica que el 52,7% de los profesores tiene burnout leve, el 43,6% de nivel moderado y el 3,6%, presentan burnout alto; el 67,27% han presentado satisfacción laboral moderado, el 27,27% elevado y el 5,45% de nivel baja; en las conclusiones determinó la existencia de relación inversa entre síndrome de burnout y la satisfacción laboral.

2.1.3. Locales

Inga y Laza (2021) llevaron al desarrollo la investigación Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de la provincia Huancavelica en tiempos de pandemia por el COVID-19, el problema que se plasmó fue, ¿cómo es la correlación entre síndrome de burnout y satisfacción laboral en los profesores de los colegios de la provincia Huancavelica en el año 2020?, en la población se identifica a 2470 profesores de las instituciones educativas de Huancavelica, en los resultados así como también en las conclusiones se identificó que existe correlación entre síndrome de burnout y satisfacción laboral, no existe correlación entre la tarea y el síndrome de burnout, de la misma forma, no existe correlación entre condiciones de trabajo y síndrome de burnout, luego se ha encontrado que existe correlación entre beneficios económicos y síndrome de burnout.

Palomino (2022) indagó sobre Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de educación secundaria de instituciones educativas del distrito de Puquio. Ayacucho, 2022, en el problema se preguntaron, ¿de qué manera se correlaciona la satisfacción laboral y el síndrome de burnout en los profesores de los colegios de Puquio - Ayacucho?, la población fueron 67

docentes de educación secundaria, en los resultados se encontró que, la satisfacción laboral de los maestros en el 53,7% es de nivel moderada, en el 23,9% nivel alto y en el 22,4% de nivel bajo, en cuanto al síndrome de burnout, el 56,7% de los docentes se encuentran en el nivel moderado, en el 22,4% un nivel bajo y en el 20,9% existe síntomas del burnout; en las conclusiones se determinaron la no existencia de correlación entre la satisfacción laboral y el síndrome de burnout en los profesores de nivel secundario de Puquio - Ayacucho.

Garriazo (2021) realizó sobre Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en docentes que trabajan de forma remota en instituciones educativas rurales, Ayacucho, que se realizó con el problema, ¿cuál es la relación entre Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en los profesores que desarrollan su labor a distancia en las instituciones educativas rurales de Ayacucho?, fueron 75 profesores quienes conformaron la población que pertenecen a la localidad de Huanta, Ayacucho; en los resultados encontró que, el 2% de los profesores experimentaron síndrome de Burnout baja, el 25% de nivel regular y el 73% de nivel alta, con respecto a la satisfacción laboral, el 61% se hallan en el nivel bajo, el 32% en el nivel medio y en el 7% es de nivel alto; en las conclusiones se ha determinado que existe correlación entre Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en los maestros de la población del estudio, existe correlación entre el agotamiento emocional y la satisfacción laboral, existe correlación entre la despersonalización y la satisfacción laboral y entre la baja realización personal y la satisfacción laboral, en todos los caos la relación es negativa.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Síndrome de Burnout

2.2.1.1. Síndrome de Burnout

El síndrome de burnout es la una sensación de agotamiento a consecuencia del estrés laboral, según Maslach (2016) presenta tres dimensiones. agotamiento emocional, despersonalización y falta de

realización personal, la primera de ellas se refiere a la frustración, cansancio emocional y físico, la segunda dimensión implica las respuestas negativas frente al trabajo que se encuentra a su cargo, y luego, la tercera dimensión se refiere a los sentimientos de incapacidad.

De acuerdo con lo que manifiesta Guevara (2018), la manera de identificar del síndrome de burnout se realiza por medio de la percepción del agotamiento emocional que se caracteriza por el decaimiento emocional, por las actitudes negativas, fracaso en el logro de las metas que fueron propuestos, los riesgos que trae el síndrome son la mala salud, sobre todo emocional del mismo modo las relaciones interpersonales no se pueden establecerse, resentimiento y demás situaciones parecidas.

Prosiguiendo según Trespalacios y Cuesta (2010) se dice que el síndrome de burnout se manifiesta a través de las sensaciones de malestar que sufren los individuos en un ambiente en que es hostil el buen desempeño en las actividades que son propios de la ocupación o puesto, existen factores personales y contextuales que afectan la frecuencia del síndrome de burnout, es decir, que si la persona en el hogar vive en un ambiente hostil o disfuncional, asimismo, hay insatisfacción con las relaciones interpersonales o sociales en la que interactúa se encontrará más propenso a adquirir los primeros síntomas de estrés laboral que desembocará en el síndrome de burnout.

2.2.1.2. Dimensiones del Síndrome de Burnout

Las dimensiones del síndrome de burnout según Maslach (2016), asi como también según Martínez (2010) son: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal.

A. Agotamiento emocional

Como agotamiento emocional Maslach (2016) y Martínez (2010) mencionan el agotamiento en el trabajo, falta de adaptación, y el agotamiento de la energía y desmotivación.

La dimensión por la que parte el síndrome de burnout es el agotamiento emocional dado que las personas que sufren el síndrome se sienten a nivel emocional extenuados, se sienten cansados al iniciar y durante el día, se frustran por problemas mínimos.

La sensación de cansancio es signo de la sobre carga laboral y actividades desmedidos que se establecen, los malestares ocasionan que se traten mal a los que recurren al servicio del encargado del trabajo, la atención se torna distante y flemático, la defectuosa entrega en el quehacer tiende que se califique a uno como ineficaz en lo profesional y personal (Vinaccia, 2017).

B. Despersonalización

Sobre despersonalización agotamiento Maslach (2016) y Martínez (2010) manifiestan que consiste en la indiferencia en el área laboral, insensibilidad en el área laboral, demostración de apatía en el desarrollo de la profesión y señala que consiste en el apartamiento de las actividades de la institución educativa.

La despersonalización laboral consiste en el cambio de los costumbres y hábitos personales, el uso de un lenguaje se vuelve deficiente, malas relaciones con sus colegas o compañeros de trabajo, indiferencia en el desarrollo de su labor; los que se despersonalizan se comportan irresponsablemente consigo mismo y con los demás; cuidados como la higiene personal se obvian por los que son víctimas del síndrome de burnout.

C. Falta de realización personal

Según Maslach (2016) y Martínez (2010) la falta de realización personal es cuando la persona que labora en alguna empresa o institución demuestra la falta de superación profesional y presenta desconfianza en sí mismo.

A causa de la baja motivación y energía que presentan se da paso a la falta de realización personal, el profesional que no se siente bien emocionalmente por las exigencias de su trabajo no llega a desear su superación; varios incluso renuncian el puesto porque no quieren seguir por la sensación de incapacidad; una institución que no hace nada para mejorar la atmósfera para aumentar el rendimiento el estado laboral hace que los trabajadores no afronten los retos y problemas que se le presentan.

La baja realización en lo personal y profesional se distingue por conceptuarse de ineficaz e incapaz para los afanes que corresponden a al rendimiento laboral, los que experimentan el síndrome de burnout no soportan la presión que trae algún proyecto, y rebaja la autoestima a la par reduce el normal funcionamiento de las habilidades profesionales (Borda, 2015).

2.2.2. Satisfacción laboral

2.2.2.1. Definición de Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es el producto de la productividad profesional, como sensación genera bienestar en el sujeto que labora; los que se desenvuelve productivamente van tener reconocimientos, probabilidad de ascenso y mayor sueldo, como efecto se lograrán buena satisfacción laboral, las actitudes del profesional se adecúan con las exigencias y perfiles que se necesitan en el trabajo; en la satisfacción

laboral juega un papel el debería ser, rasgos personales, valores, etcétera (Vallejo, 2010).

En el ámbito educativo la satisfacción laboral en los docentes es la motivación y un positivismo en el estado emocional, aquella respuesta en cuanto a la experimentación de las emociones placenteros que se sienten en relación a las labores realizados en las instituciones educativas, el grado de la satisfacción varían de un docente a otro, a la vez, la buena o mala percepción que se tengan se asocian con los recursos internos con que cuentan la institución y la factibilidad de desarrollar las diferentes tareas que se hayan propuesto como objetivos en plan anual de trabajo, en el centro educativo (Paredes, 2014).

Los indicadores para la satisfacción general son de acuerdo a la comodidad y complacencia con las actividades que uno desarrolla en el cargo que desempeña; el grado de beneficios, reconocimiento, políticas del trabajo, entre otros influyen en el nivel de satisfacción laboral, de igual forma, el reto, condiciones laborales, la interrelación entre colegas, trae el placer y la satisfacción en el trabajo (Vallejo, 2010).

Con base a las afirmaciones Paredes (2014) y Vallejo (2010) se entiende que la remuneración laboral permite que los empleados satisfagan las insuficiencias o recursos que se necesitan en lo biológico, psicológico y social, la motivación que se origina en el ambiente es uno de los alicientes para reafirmar el compromiso que se tiene con la organización o institución, cuando conjugan el querer, deber y hacer se podrá aportar a la satisfacción laboral, otro de los aspectos es la actitud y las percepciones del quien trabaja.

2.2.2.2. Dimensiones de la satisfacción laboral

La satisfacción laboral en la población de docentes de educación secundaria es: significancia de la tarea, condiciones de trabajo,

reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos (Palma, 2005).

A. Significancia de la tarea

La significancia de la tarea según Palma (2005) y García (2016) sucede cuando el docente tiene la disposición cómoda frente al trabajo, demuestra esfuerzo en el trabajo y demuestra un compromiso con su labor.

Representa el sentido de satisfacción que se sienta con las maneras de desempeñarse, en el cumplimiento de las funciones, en la dimensión se encuentra la sensación de equidad y el trato que se reciben de la distribución de los roles en el trabajo; el normal desempeño en las funciones depende de los recursos para realizar la labor con eficiencia.

B. Condiciones de trabajo

Con condiciones de trabajo Palma (2005) y García (2016) se refieren a las condiciones materiales, normativas y a las condiciones del ambiente físico en donde se trabaja, de esas condiciones dependen la comodidad en el trabajo.

Es otra de las dimensiones de la satisfacción laboral, y significa la realidad y condiciones del ambiente laboral en donde se ejerce el desenvolvimiento en las actividades que fueron asignados, cada uno de los elementos y materiales antes, durante y después de cada tarea es muy necesaria; sin los materiales que son para el desarrollo de la profesión en el empleo no se podrá lograr los objetivos que se quieren alcanzar y en como efecto se tendrá una mala satisfacción laboral.

C. Reconocimiento personal y/o social

Palma (2005) y García (2016) dicen que el reconocimiento personal y/o social implica a la forma en que un profesional como un docente, administrador, gerente social u otros son valorados y premiados por el trabajo impartido y demostrado.

Implica el agradecimiento, distinción y reconocimiento de los que laboral en la organización o institución, dicho reconocimiento puede ser dado por la dirección, jefe o encargado de supervisar el área en la que uno se desempeña como profesional, de igual modo, el reconocimiento lo pueden realizar las personas de la sociedad, como padres de familia, en caso para los docentes de las instituciones educativas; los méritos por las que podría reconocer a los docentes son por ejemplo, los logros que ha alcanzado en el aprendizaje de sus estudiantes o en la mejora del rendimiento académico.

El reconocimiento a nivel del contexto personal y social quiere decir que, el docente que cumple con sus funciones en el cargo dentro de la institución educativa es apreciada, es la evaluación que se hacen considerando el reconocimiento de sí mismo y tomando en cuenta el aprecio de los demás, las metas obtenidas y resultados de la labor cristalizada influyen en la forma en que se califican (García, 2016).

D. Beneficios económicos

En primera instancia, los beneficios económicos para todo aquel quien trabaja, permiten que goce de los medios necesarios que satisfagan las necesidades, para el docente es un medio importante para cubrir sus gastos y las de su familia, Palma (2005) y García (2016) dicen que los beneficios económicos para la satisfacción laboral son el incentivo económico y la remuneración.

La dimensión beneficios económicos comprenden la parte esencial en la satisfacción laboral ya que se refiere a la remuneración y las diferentes recompensas económicas que el quien trabaja recibe en la institución por los logros y desempeños demostrados, dentro de los beneficios económicos se hallan el aumento de sueldo, gratificación, asensos, vacaciones, premios, entre otros beneficios que se relacionan con los incentivos económicos.

2.3. Definición de términos

Agotamiento emocional:

Dimensión del síndrome de burnout que se manifiesta como un estado de extenuación y vaciamiento de los recursos emocionales del trabajador, generado por el contacto continuo con personas que presentan problemas o necesidades (Maslach, 2016).

Autoeficacia.

Creencia del individuo sobre su capacidad para ejecutar las conductas necesarias que le permitan obtener los resultados deseados en una situación específica de su desempeño laboral o académico (Maslach, 2016).

Beneficios económicos.

Dimensión de la satisfacción laboral referida a la remuneración y las diferentes recompensas económicas que el trabajador recibe en la institución por los logros y desempeños demostrados, incluyendo aumentos de sueldo, gratificaciones y ascensos (Palma, 2005).

Burnout.

Estado de agotamiento mental, emocional y físico causado por el estrés crónico en el trabajo, que se caracteriza por la pérdida progresiva de energía, desmotivación e indiferencia frente a las tareas laborales (Maslach, 2016).

Condiciones de trabajo.

Dimensión de la satisfacción laboral que hace referencia a las condiciones materiales, normativas y ambientales del entorno en el que se ejerce la actividad profesional, de las cuales depende la comodidad y el rendimiento del trabajador (Palma, 2005).

Despersonalización.

Dimensión del síndrome de burnout caracterizada por el desarrollo de actitudes negativas, insensibilidad e indiferencia hacia las personas con las que se trabaja, así como distanciamiento emocional y cinismo frente a las responsabilidades laborales (Maslach, 2016).

Desempeño docente.

Conjunto de acciones, comportamientos y competencias que el docente pone en práctica en el ejercicio de su función pedagógica, incluyendo la planificación, ejecución y evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje (Martínez, 2010).

Estrés laboral.

Respuesta fisiológica y psicológica del organismo ante las demandas del entorno de trabajo que superan los recursos del individuo para afrontarlas, y que puede derivar en el síndrome de burnout cuando se presenta de forma sostenida (Trespalacios y Cuesta, 2010).

Falta de realización personal.

Dimensión del síndrome de burnout que se expresa como sentimientos de incapacidad, baja autoestima profesional y pérdida del sentido de logro y competencia en el trabajo, generando desconfianza en las propias habilidades (Maslach, 2016).

Insatisfacción laboral.

Estado afectivo negativo que experimenta el trabajador cuando percibe que su ambiente laboral no responde a sus expectativas, necesidades o valores, lo cual repercute directamente en su motivación y desempeño profesional (Vallejo, 2010).

Motivación.

Conjunto de procesos internos que impulsan, dirigen y mantienen la conducta del trabajador hacia el logro de sus metas y el cumplimiento de sus funciones laborales, constituyéndose en un factor protector frente al burnout (Guevara, 2018).

Realización personal.

Dimensión de la satisfacción laboral que se refiere al sentido de competencia, logro y crecimiento profesional que experimenta el trabajador a partir del cumplimiento de sus funciones y el alcance de los objetivos planteados (Palma, 2005).

Reconocimiento personal y/o social.

Dimensión de la satisfacción laboral que alude a la valoración y apreciación que recibe el trabajador por parte de sus superiores, colegas y de la sociedad en general, en reconocimiento a los logros alcanzados en su desempeño profesional (Palma, 2005).

Satisfacción laboral.

Estado emocional positivo o placentero que resulta de la percepción subjetiva del trabajador sobre su experiencia en el trabajo, determinada por la valoración que realiza de sus condiciones laborales, remuneración, reconocimiento y relaciones interpersonales (Palma, 2005).

Significancia de la tarea.

Dimensión de la satisfacción laboral que refiere a la disposición favorable del trabajador frente a las actividades que realiza, el esfuerzo que invierte y el compromiso

que asume con su labor profesional, valorando el impacto de su trabajo en los demás (Palma, 2005).

Síndrome de burnout.

Trastorno psicológico derivado del estrés crónico en el contexto laboral, que afecta principalmente a profesionales que trabajan con personas y que se manifiesta a través de tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal (Maslach, 2016).

2.4. Hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Existe relación negativa entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica.

2.3.2. Hipótesis específicas

a) Existe relación negativa entre el Síndrome de Burnout y la dimensión significancia de la tarea en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica.

b) Existe relación negativa entre el Síndrome de Burnout y la dimensión condiciones de trabajo en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica.

c) Existe relación negativa entre el Síndrome de Burnout y la dimensión reconocimiento personal y/o social en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica.

d) Existe relación negativa entre el Síndrome de Burnout y la dimensión beneficios económicos en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica.

2.5. Variables

La investigación cuenta con las siguientes variables:

Variable 1: Síndrome de Burnout

Dimensiones:

- Agotamiento emocional
- Despersonalización
- Falta de realización personal

Variable 2: Satisfacción laboral

Dimensiones:

- Significancia de la tarea
- Condiciones de trabajo
- Reconocimiento personal y/o social
- Beneficios económicos

2.6. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento/Rango
V1 Síndrome de Burnout	Estado de agotamiento emocional, físico y mental derivado del estrés crónico en el trabajo, que afecta principalmente a profesionales que trabajan con personas; se manifiesta en tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal. (Maslach, Leiter & Jackson, 2016)	La variable se mide a través del Maslach Burnout Inventory (MBI), compuesto por 19 ítems distribuidos en tres dimensiones, con escala de Likert del 1 al 5. Adaptación: [Autor, año – citar fuente de adaptación]	Agotamiento emocional	Agotamiento en el trabajo	1 al 3	Escala ordinal Likert: 1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre
				Falta de adaptación	4 al 6	
				Agotamiento de la energía y desmotivación	7 al 8	
			Despersonalización	Indiferencia en el área laboral	9 al 10	
				Insensibilidad en el área laboral	11	
				Apatía en el desarrollo de la profesión	12	
				Apartamiento de las actividades de la institución educativa	13 al 14	
			Falta de realización personal	Falta de superación profesional	15 al 17	Rango Bajo Medio Alto
				Desconfianza en sí mismo	18 al 19	

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento/Rango
V2 Satisfacción laboral	Estado emocional positivo que resulta de la percepción subjetiva del trabajador sobre su experiencia en el trabajo, determinada por la valoración de sus condiciones laborales, remuneración, reconocimiento y relaciones interpersonales (Palma, 2005).	La variable se mide a través del Cuestionario de Satisfacción Laboral, compuesto por 22 ítems distribuidos en cuatro dimensiones, con escala de Likert del 1 al 5. Adaptación: [Autor, año – citar fuente si aplica]	Significancia de la tarea	Disposición cómoda frente al trabajo	1 al 4	Escala Ordinal Likert: 1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre
				Esfuerzo en el trabajo	5 al 6	
				Compromiso con la labor	7	
			Condiciones de trabajo	Condiciones materiales	8 al 9	
				Condiciones normativas	10 al 11	
				Condiciones del ambiente físico	12 al 13	
			Reconocimiento personal y/o social	Valoración por la labor	14 al 15	
				Premiación por los logros	16 al 17	
			Beneficios económicos	Incentivo económico	18 al 19	Rango Bajo Medio Alto
				Remuneración económica	20 al 22	

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Ámbito temporal y espacial

La investigación se desarrolló en el año del 2024, en la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado del barrio de Santa Ana del distrito, provincia y región de Huancavelica.

3.2. Tipo de investigación

La investigación desarrollada fue de tipo básico, al respecto Santiesteban (2014) se refiere que la investigación de tipo básica o teórica amplia y enriquece lo que se conoce sobre una serie de variables, los que se investigan temas sin la intervención experimental, en el estudio solo se enfoca a resolver problemas con procedimientos descriptivos de una realidad.

3.3. Nivel de investigación

La investigación buscó determinar la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de la provincia y región de Huancavelica, por lo que el estudio es de nivel correlacional. Hernández-Sampiere y Mendoza (2018) dicen que las investigaciones

de nivel correlacional conocen la relación o correlación entre las variables; se miden la realidad desde el punto de vista de los términos de la estadística.

3.4. Métodos de investigación

El método científico fue el método general que se usó en la investigación. El método científico es el conjunto de pasos que sirven para alcanzar el objetivo en un estudio, por medio del cual se responde las inquietudes que han hecho surgir el propósito de la investigación.

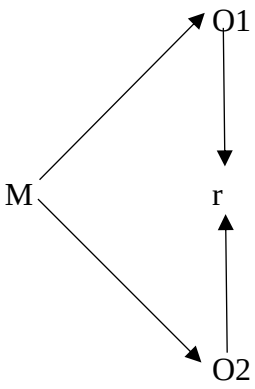
Gomez (2012) pudo señalar que toda investigación de carácter confiable se realiza por medio del método científico que son pasos para lograr los conocimientos que se desean obtener, los resultados que se alcanzan tienden a ser racionales, ordenados y estructurados.

Asimismo, específicamente, se usó el método descriptivo, que comprenden procedimientos para describir la manera en que se comporta o demuestra sus cualidades dos o más variables; uno de los primeros pasos es la observación de un problema o acontecimiento que necesita ser investigado, luego viene la formulación de objetivos e hipótesis para de ese modo llegar a las conclusiones.

3.5. Diseño de investigación

El diseño es no experimental

El diseño fue el diseño descriptivo correlacional, y es el siguiente:



Donde:

M = muestra

O1 = Observación de la primera variable

O2 = Observación de la segunda variable

r = relación

3.6. Población, muestra y muestreo

La población para el proceso de la recolección de los datos fueron los docentes, en quienes se quiso analizar las informaciones para determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y la variable satisfacción laboral en los profesores de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica; la suma total de los docentes se observa en la siguiente tabla:

Tabla 1

Población de docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado – Huancavelica

Género		Cantidad
Varón	Mujer	
		30

Nota. Datos tomados de la relación de docentes de la I.E. Ramón Castilla Marquesado – Huancavelica (2024).

La muestra la conformaron los 30 docentes, entre varones y mujeres de una institución educativa de nivel secundaria del barrio de Santa Ana del distrito y región de Huancavelica.

El muestreo al que se recurrió fue al muestreo no probabilístico, el tipo de muestreo se eligió para logar determinar la relación entre las variables, que son, la variable síndrome de Burnout y satisfacción laboral.

3.7. Técnicas e instrumentos para recolección de datos

La técnica que servieron para estudiar ambas variables fueron la encuesta. Explicando nos enteramos de que la encuesta es una de las técnicas que permiten la recolección de datos por medio de la distribución de recursos o instrumentos con las que podrán caracterizar variables a relacionar.

Los instrumentos que se usaron fueron dos cuestionarios, uno de los cuestionarios fue con respecto al síndrome de Burnout y el otro cuestionario fue para la satisfacción laboral, empleándose ambos recursos se pudo identificar y determinar la relación entre las variables que se mencionaron. La cantidad de ítems y tipo de escalas se decidieron de acuerdo a la operacionalización de las variables.

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Se manejó la estadística como herramienta y técnica para identificar la relación entre la variable síndrome de Burnout y las dimensiones de la variable satisfacción laboral en la población de la plana docente de la Institución Educativa Ramón Castilla de Huancavelica, y como objetivo general se ha podido determinar la relación entre las variables.

Los estadígrafos como la media aritmética y la prueba de hipótesis rho de Spearman se usaron con el fin de arribar a las conclusiones, según los objetivos de capítulo uno.

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis de información

En lo que corresponde al presente capitulo la presentación de los resultados se han hecho según los objetivos de la investigación, para lo cual se han medido cada una de las variables.

4.1.1. Descripción de las variables

Tabla 2

Nivel de Síndrome de Burnout en docentes de una institución educativa de nivel secundaria de Huancavelica

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	0	0.0%
Medio	8	26.7%
Bajo	22	73.3%
Total	30	100.0%

En la tabla anterior se ha identificado que en un 26.7% el nivel de Síndrome de Burnout en docentes de una institución educativa de nivel secundaria de Huancavelica es de nivel medio, mientras que en un 73.3% es de nivel bajo, lo que quiere decir que en gran medida el Síndrome de Burnout lo sufren el 26.7% de forma regular, docentes que corresponden a la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de la localidad de Huancavelica.

Lo expresado se grafica en el siguiente diagrama:

Figura 1

Nivel de Síndrome de Burnout en docentes de una institución educativa de nivel secundaria de Huancavelica

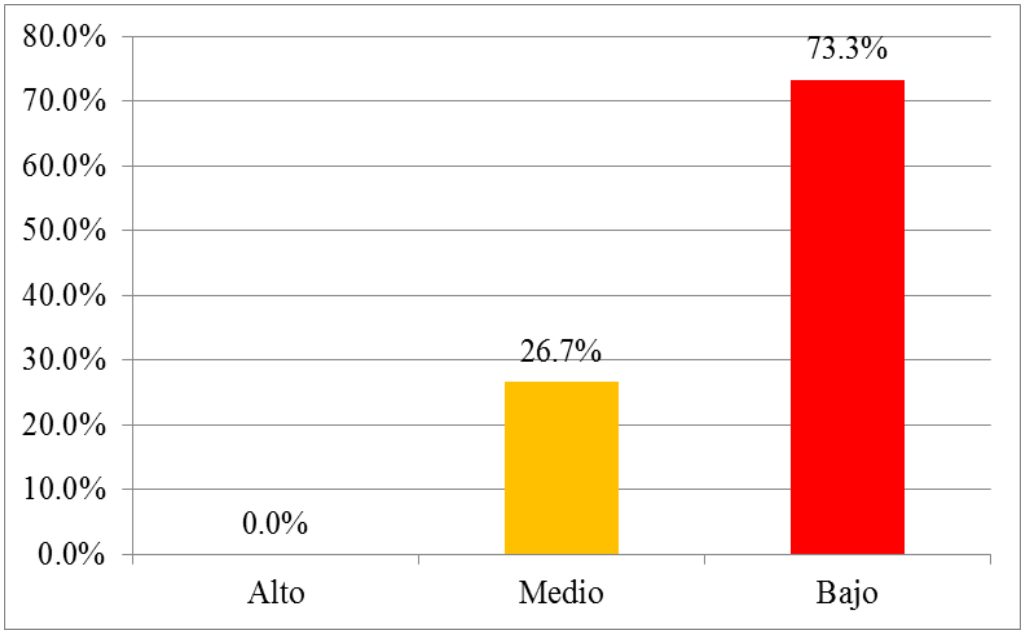


Tabla 3

Nivel de satisfacción laboral en docentes de una institución educativa de nivel secundaria de Huancavelica

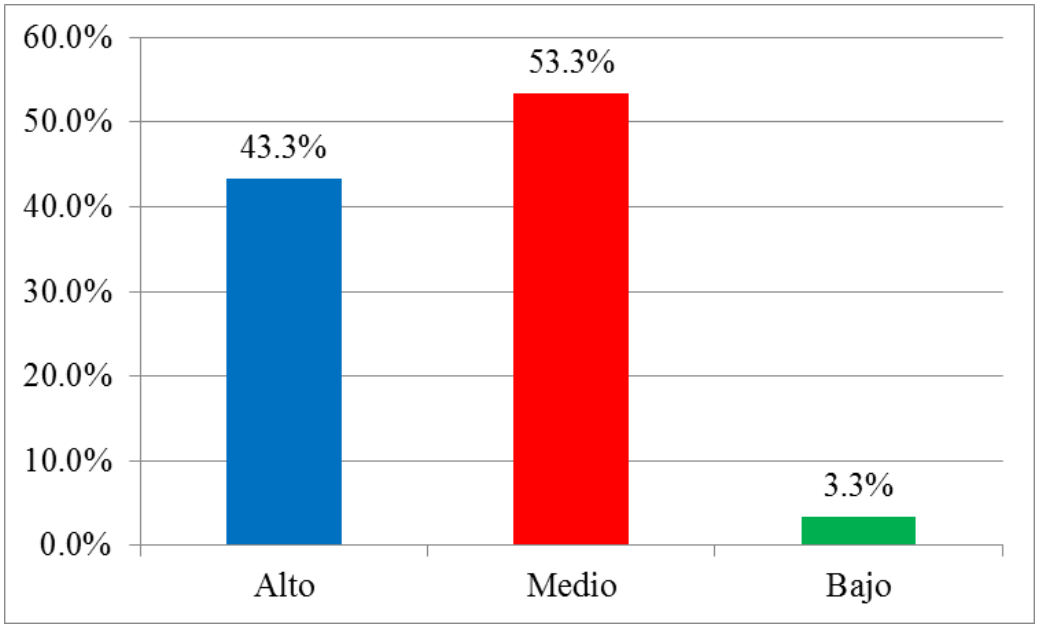
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	13	43.3%
Medio	16	53.3%
Bajo	1	3.3%
Total	30	100.0%

En la tabla se ha observado que en un 43.3% el nivel de satisfacción laboral en docentes de una institución educativa de nivel secundaria de Huancavelica es de nivel alto, en un 53.3% es de nivel medio y en un 3.3% es de nivel bajo, en suma, quiere decir que el nivel de satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado es de nivel medio, es decir, que la mencionada satisfacción es regular.

Los anteriores resultados se han representado en la siguiente figura:

Figura 2

Nivel de satisfacción laboral en docentes de una institución educativa de nivel secundaria de Huancavelica



4.1.2. Resultados inferenciales

A continuación, se han presentado las correlaciones de la variable uno con las dimensiones de la variable dos, luego, entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica.

4.1.2.1. Relación entre el Síndrome de Burnout y la dimensión significancia de la tarea en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica

Tabla 4

Relación entre el Síndrome de Burnout y la dimensión significancia de la tarea en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica

			Síndrome de Burnout	Dimensión significancia de la tarea
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	1,000	- 0,608
		Muestra	30	30
	Dimensión significancia de la tarea	Coeficiente de correlación	- 0,608	1,000
		Muestra	30	30

En la relación entre el Síndrome de Burnout y la dimensión significancia de la tarea en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica se ha encontrado un coeficiente de correlación de - 0,608 lo que informa que la relación es negativa y regular entre la variable uno y la dimensión uno de la variable dos.

4.1.2.2. Relación entre el Síndrome de Burnout y la dimensión condiciones de trabajo en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica

Tabla 5

Relación entre el Síndrome de Burnout y la dimensión condiciones de trabajo en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica

			Síndrome de Burnout	Dimensión condiciones de trabajo
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	1,000	- 0,611
		Muestra	30	30
	Dimensión condiciones de trabajo	Coeficiente de correlación	- 0,611	1,000
		Muestra	30	30

En la tabla sobre la relación entre el Síndrome de Burnout y la dimensión condiciones de trabajo en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica, se ha identificado un coeficiente de correlación de - 0,611 lo que quiere decir, que existe relación negativa y regular entre la variable uno y la dimensión dos de la variable dos.

4.1.2.3. Relación entre el Síndrome de Burnout y la dimensión reconocimiento personal y/o social en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica

Tabla 6

Relación entre el Síndrome de Burnout y la dimensión reconocimiento personal y/o social en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica

			Síndrome de Burnout	Dimensión reconocimiento personal y/o social
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	1,000	- 0,609
		Muestra	30	30
	Dimensión reconocimiento personal y/o social	Coeficiente de correlación	- 0,609	1,000
		Muestra	30	30

Según una rho de Spearman de - 0,609 entre el Síndrome de Burnout y la dimensión reconocimiento personal y/o social en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica se pudo identificar una relación negativa entre dicha variable uno y la dimensión tres de la variable dos.

El coeficiente encontrado expresa que existe una relación negativa y regular.

4.1.2.4. Relación entre el Síndrome de Burnout y la dimensión beneficios económicos en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica

Tabla 7

Relación entre el Síndrome de Burnout y la dimensión beneficios económicos en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica

			Síndrome de Burnout	Dimensión beneficios económicos
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	1,000	- 0,610
		Muestra	30	30
	Dimensión beneficios económicos	Coeficiente de correlación	- 0,610	1,000
		Muestra	30	30

En la tabla el coeficiente encontrado expresa que existe una relación negativa y regular de - 0,610, por lo que se reconoce que existe relación negativa entre el Síndrome de Burnout y la dimensión beneficios económicos en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica.

4.1.2.5. Relación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica

Tabla 8

Relación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica

			Síndrome de Burnout	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	1,000	- 0,609
		Muestra	30	30
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	- 0,609	1,000
		Muestra	30	30

En la tabla se observa la relación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral se tiene un coeficiente de - 0,609 que en efecto, muestra que entre las variables existe una relación negativa y regular.

Ello indica que cuando el Síndrome de Burnout en mayor medida es de nivel bajo la satisfacción laboral tiende a ser de nivel medio o alto, como lo encontrado en la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de la localidad de Huancavelica.

4.2. Prueba de hipótesis

4.2.1. Prueba de hipótesis general

4.2.1.1. Formulación de hipótesis

H_1: Existe relación negativa entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica.

H_0: No existe relación negativa entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica.

4.2.1.2. Nivel de significancia

El nivel de significancia es 0.05 por tipo, nivel y población de la investigación.

4.2.1.3. Lectura del p valor

Se tiene que cuando el p valor es menor al nivel de significancia se acepta la hipótesis alterna.

4.2.1.4. Prueba

Tabla 9

Prueba de hipótesis general

			Síndrome de Burnout	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	1,000	- 0,609
		P valor	.	0,000
		Muestra	30	30

	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	- 0,609	1,000
		P valor	0,000	.
		Muestra	30	30

4.2.1.5. Toma de decisión

A causa de que el p valor es menor al nivel de significancia se acepta la hipótesis alterna, el que se confirma, entonces existe relación negativa entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica, además la relación es significativa.

4.2.2. Prueba de hipótesis especificas

4.2.2.1. Prueba de hipótesis especifica 1

A. Formulación de hipótesis

H_1: Existe relación negativa entre el Síndrome de Burnout y la dimensión significancia de la tarea en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica.

H_0: No existe relación negativa entre el Síndrome de Burnout y la dimensión significancia de la tarea en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica.

B. Nivel de significancia

De igual forma, el nivel de significancia es 0.05.

C. Lectura del p valor

Cuando el p valor es menor al nivel de significancia es menor se acepta la hipótesis alterna.

D. Prueba

Tabla 10

Prueba de hipótesis especifica con la dimensión 1

			Síndrome de Burnout	Dimensión significancia de la tarea
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	1,000	- 0,608
		P valor	.	0,000
		Muestra	30	30
	Dimensión significancia de la tarea	Coeficiente de correlación	- 0,608	1,000
		P valor	0,000	.
		Muestra	30	30

E. Toma de decisión

Se llega a decidir que, entre el Síndrome de Burnout y la dimensión significancia de la tarea en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica existe relación negativa y significativa porque el p valor es 0,000.

4.2.2.2. Prueba de hipótesis especifica 2

A. Formulación de hipótesis

H_1: Existe relación negativa entre el Síndrome de Burnout y la dimensión condiciones de trabajo en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica.

H_0: No existe relación negativa entre el Síndrome de Burnout y la dimensión condiciones de trabajo en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica.

B. Nivel de significancia

Para el nivel de significancia se tiene un valor de 0.05.

C. Lectura del p valor

El p valor respalda a que se conforme la hipótesis alterna si es menor a 0.05.

D. Prueba

Tabla 11

Prueba de hipótesis especifica con la dimensión 2

			Síndrome de Burnout	Dimensión condiciones de trabajo
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	1,000	- 0,611
		P valor	.	0,000
		Muestra	30	30
	Dimensión condiciones de trabajo	Coeficiente de correlación	- 0,611	1,000
		P valor	0,000	.
		Muestra	30	30

E. Toma de decisión

Se ha tenido un p valor de 0.000 que es menor al nivel de significancia de 0.05 por esa razón que se asume que existe una relación negativa y significativa entre el Síndrome de Burnout y la dimensión condiciones de trabajo en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica.

4.2.2.3. Prueba de hipótesis especifica 3

A. Formulación de hipótesis

H_1: Existe relación negativa entre el Síndrome de Burnout y la dimensión reconocimiento personal y/o social en los docentes de

la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica.

H_0: No existe relación negativa entre el Síndrome de Burnout y la dimensión reconocimiento personal y/o social en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica.

B. Nivel de significancia

El nivel de significancia es 0.05.

C. Lectura del p valor

Para ello se cuenta que si el p valor es menor a 0.05 se acepta la hipótesis alterna.

D. Prueba

Tabla 12

Prueba de hipótesis especifica con la dimensión 3

			Síndrome de Burnout	Dimensión reconocimiento personal y/o social
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	1,000	- 0,609
		P valor	.	0,000
		Muestra	30	30
	Dimensión reconocimiento personal y/o social	Coeficiente de correlación	- 0,609	1,000
		P valor	0,000	.
		Muestra	30	30

E. Toma de decisión

En la tabla se ha visto que el p valor es de 0,000 que es menor al nivel de significancia de 0.05, por eso que se contrasta que entre el Síndrome de Burnout y la dimensión reconocimiento personal y/o social en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica existe una relación negativa.

La relación es significativa porque como se ha identificado en la comparación se obtiene que el p valor del coeficiente es menor a 0.05.

4.2.2.4. Prueba de hipótesis especifica 4

A. Formulación de hipótesis

H_1: Existe relación negativa entre el Síndrome de Burnout y la dimensión beneficios económicos en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica.

H_0: No existe relación negativa entre el Síndrome de Burnout y la dimensión beneficios económicos en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica.

B. Nivel de significancia

El nivel de significancia para la investigación es 0.05.

C. Lectura del p valor

El p valor trabaja en los siguientes términos: si el p valor es menor a 0.05 se comprueba la hipótesis alterna.

D. Prueba

Tabla 13

Prueba de hipótesis especifica con la dimensión 4

			Síndrome de Burnout	Dimensión beneficios económicos
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	1,000	- 0,610
		P valor	.	0,000
		Muestra	30	30
	Dimensión beneficios económicos	Coeficiente de correlación	- 0,610	1,000
		P valor	0,000	.
		Muestra	30	30

E. Toma de decisión

De lo observado se tiene que el p valor es 0,000 lo que es menor al nivel de significancia, por lo que se confirma la hipótesis alterna, o sea que, existe relación negativa entre el Síndrome de Burnout y la dimensión beneficios económicos en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica, la mencionada relación significativa.

4.3. Discusión de los resultados

En la parte de la presentación de los resultados se ha tenido que entre el Síndrome de Burnout y la variable satisfacción laboral existe una relación negativa con un coeficiente de – 0.609, a lo que ha respaldado un p valor menor a 0.05, por lo que cuando el Síndrome de Burnout es de nivel bajo la satisfacción laboral en los docentes será mejor en la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica; Alvarado y Arbildo (2021) en la investigación *Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en docentes: Una revisión*

sistemática, encontraron que existe una relación homogénea entre las variables, las causas del síndrome de burnout se encuentran en el estrés prolongado lo que tienen influencia en la satisfacción laboral de los profesores; Quipuscoa (2022) en la investigación *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución educativa privada de Trujillo, 2022,* determinó la existencia de relación inversa entre síndrome de burnout y la satisfacción laboral.

En los resultados se obtuvo un coeficiente de - 0,608 entre el Síndrome de Burnout y la dimensión significancia de la tarea, la relación es negativa en consecuencia representa que mientras que el síndrome en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica es de nivel bajo los resultados en la dimensión significancia de la tarea sean los más óptimos posibles; Malander (2017) en *Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario,* se demostraron que la deficiente satisfacción laboral puede predecir el síndrome de burnout con sus dimensiones, los profesores que son más jóvenes han manifestado que poseen una predisposición a sufrir el síndrome de Burnout; Garriazo (2021) en *Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en docentes que trabajan de forma remota en instituciones educativas rurales, Ayacucho,* se pudo encontrar que existe correlación entre Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en los maestros de la población del estudio.

Se ha identificado que entre el Síndrome de Burnout y la dimensión condiciones de trabajo en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica existe una relación negativa de – 0.611 y el p valor, al igual, que en los resultados anteriores fue menor a 0.05 por lo que se llega a conocer que el Síndrome de Burnout al estar en los niveles bajos la dimensión condiciones de trabajo en los docentes es lo esperado; Carrillo (2020), por su parte, en la indagación *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes con trabajo remoto de una institución educativa privada de Moquegua 2020,* se logró determinar que existe correlación entre el síndrome de Burnout y satisfacción laboral; Aldrete-Rodríguez et al. (2011) en el estudio *Satisfacción*

laboral y síndrome burnout en docentes de secundaria, se identificó que no posee relación con la satisfacción laboral en el tema de la asociación de la satisfacción laboral y el síndrome burnout.

Hay una relación negativa de - 0,609 entre el Síndrome de Burnout y la dimensión reconocimiento personal y/o social en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica, el coeficiente indica que al estar el Síndrome de Burnout en el nivel bajo la dimensión reconocimiento personal y/o social viene en aumento; Alvarado y Arbildo (2021) en la investigación *Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en docentes: Una revisión sistemática,* encontraron que existe una relación homogénea entre las variables, las causas del síndrome de burnout se encuentran en el estrés prolongado lo que tienen influencia en la satisfacción laboral de los profesores; Huaman (2022) en la investigación *Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de diversas I.E. públicas de la provincia de Yungay, 2022,* ha encontrado de que hay relación negativa entre síndrome de burnout y satisfacción laboral.

En los resultados también se tuvo que entre el Síndrome de Burnout y la dimensión beneficios económicos existe una relación negativa y significativa de – 0.610, hace entender que cuando el Síndrome de Burnout es de nivel bajo la dimensión beneficios económicos se encuentra en el nivel alto orientado a la mejora; Encinas (2023) en la investigación *Afrontamiento al estrés y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas estatales de Trujillo, 2018,* en relación a la segunda variable se halló que existe un dominio del nivel regular de satisfacción laboral; Palomino (2022) en *Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de educación secundaria de instituciones educativas del distrito de Puquio. Ayacucho, 2022,* halló no existe correlación entre la satisfacción laboral y el síndrome de burnout en los profesores de nivel secundario de Puquio; Inga y Laza (2021) en la investigación *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de la provincia Huancavelica en*

tiempos de pandemia por el COVID-19, han podido encontrar que existe correlación entre síndrome de burnout y satisfacción laboral.

Conclusiones

Se determina que entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral existe una relación negativa de – 0.609, y se respalda aquella afirmación por un p valor menor a 0.05, en otros términos, cuando el Síndrome de Burnout tiende a ser de nivel bajo la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica, se orientará a aumentar.

Se llega a la conclusión de que entre el Síndrome de Burnout y la dimensión significancia de la tarea en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica existe una relación negativa de - 0,608 acompañado de un p valor de 0,000 que es menor a 0.05 por lo que se entiende que cuando el Síndrome de Burnout disminuye la dimensión significancia de la tarea en los docentes aumenta.

Identificándose se tuvo que entre el Síndrome de Burnout y la dimensión condiciones de trabajo en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica existe una relación negativa de – 0.611 y el p valor llegó a 0.000, entonces, ello indica que cuando el Síndrome de Burnout es de nivel bajo la dimensión condiciones de trabajo se orienta a mejorar.

Siguiendo otro de los objetivos se identificó que existe una relación negativa de - 0,609 entre el Síndrome de Burnout y la dimensión reconocimiento personal y/o social en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica, el mencionado coeficiente quiere decir que cuando el Síndrome de Burnout baja la dimensión reconocimiento personal y/o social aumenta o se muestra en los niveles esperados.

Entre el Síndrome de Burnout y la dimensión beneficios económicos existe una relación negativa y significativa de – 0.610 y su p valor ha sido menor a 0.05, razón por lo que se ha asumido que cuando el Síndrome de Burnout es de nivel bajo la dimensión beneficios económicos se encuentra en algunos casos en el nivel alto, como lo que se vio en la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de la localidad de Huancavelica.

Recomendaciones

Los encargados de la Dirección Regional de Educación y de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huancavelica deben de tomar acciones para proponer algunas medidas para que se evite y afronte el Síndrome de Burnout para de esa forma aportar en la mejora de la satisfacción laboral de los docentes.

Se hace la recomendación a los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica a que desarrollen espacios grupales para que allí puedan realizar talleres con el fin de afrontar los casos de Síndrome de Burnout que existe en la plana docente y mejorar el desempeño en las tareas profesional de los docentes.

Se debería de reorientar las políticas de inversión a favor del sector educativo para que como en algunos países desarrollados se les dé mayor importancia a la formación integral de los estudiantes y a la revaloración económica de las condiciones de trabajo en los docentes de país.

Los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica deberían de ser reconocidos por su ardua labor imprescindible, dicho reconocimiento puede ser con aumento salarial, estimulación con premios, entre otros.

Se debe de desarrollar investigaciones con respecto a la relación que podría haber entre los beneficios económicos y el Síndrome de Burnout para de esa forma identificar el tipo de relación, asimismo, se debe de abordar estudios con entrevistas para conocer las percepciones de los docentes sobre su satisfacción laboral.

Referencias bibliográficas

Alvarado Dávila, D. L., & Arbildo Paredes, C. M. (2021). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en los docentes: Una revisión sistemática.* Universidad César Vallejo. Obtenido de https://hdl.handle.net/20.500.12692/71447

Avila Pozo, Y. A., & Carmen Alva, Y. A. (2021). *Síndrome de Burnout en los docentes a nivel de Latinoamérica: Una Revisión sistemática.* Universidad César Vallejo. Obtenido de https://hdl.handle.net/20.500.12692/72565

Baldeón Dávila, M. R., Janampa López, L. R., Rivera Lucas, J. A., & Santivañez Meza, L. M. (2023). Síndrome de burnout: Una revisión sistemática en Hispanoamérica:e: A systematic review in Latin America. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades, 4*(1), 41809–1831. doi:https://doi.org/10.56712/latam.v4i1.378

Encinas Orbegoso, M. J. (2023). *Afrontamiento al estrés y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas estatales de Trujillo.* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Obtenido de https://hdl.handle.net/20.500.12802/11636

Anexos

Matriz de consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Metodología
PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica? PROBLEMAS ESPECÍFICOS a) ¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y la dimensión significancia de la tarea en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica? b) ¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y la dimensión condiciones de trabajo en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica? c) ¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y la dimensión reconocimiento personal y/o social en los docentes de la	OBJETIVO GENERAL Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica. OBJETIVOS ESPECÍFICOS a) Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y la dimensión significancia de la tarea en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica. b) Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y la dimensión condiciones de trabajo en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica.	HIPÓTESIS GENERAL Existe relación negativa entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS a) Existe relación negativa entre el Síndrome de Burnout y la dimensión significancia de la tarea en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica. b) Existe relación negativa entre el Síndrome de Burnout y la dimensión condiciones de trabajo en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica. c) Existe relación negativa entre el Síndrome de Burnout y la dimensión reconocimiento personal y/o social en los docentes	TIPO DE INVESTIGACIÓN Básica NIVEL DE INVESTIGACIÓN Correlacional MÉTODO DE INVESTIGACIÓN Científico y descriptivo MUESTRA 30 docentes TÉCNICA Encuesta

Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica? d) ¿Cuál es la relación entre el Síndrome de Burnout y la dimensión beneficios económicos en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica?	c) Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y la dimensión reconocimiento personal y/o social en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica. d) Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y la dimensión beneficios económicos en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica.	de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica. d) Existe relación negativa entre el Síndrome de Burnout y la dimensión beneficios económicos en los docentes de la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica.	INSTRUMENTO Cuestionarios

Instrumentos

CÓDIGO: …….

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA PROFESIONAL DE CIENCIAS SOCIALES Y DESARROLLO RURAL

CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL

I. Presentación:

Estimado(a) docente, este cuestionario tiene por objetivo identificar la satisfacción laboral en la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica. Le suplico que responda de forma sincera. El cuestionario es anónimo.

II. Datos generales:

Condición laboral: ……..……
Edad: ……...……..
Género: ...……...
Área a su cargo: …….

III. Instrucciones:

1. Se debe marcar con sinceridad las respuestas.
2. Marque con una equis (X) una sola respuesta ante cada una de las preguntas.
3. Consulte su duda(s), que tenga, al encuestador(es).

N°	PREGUNTAS	RESPUESTAS				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	Significancia de la tarea					
1	¿Le agrada trabajar como docente en la institución educativa?					
2	¿Opina que la labor del docente es muy importante al igual que otras profesiones?					
3	¿Se siente valioso en el trabajo que realiza como docente?					
4	¿Le contenta los resultados que logra en su trabajo?					

5	¿Demuestra dedicación a su trabajo de docente?
6	¿Se desempeña adecuadamente en el ejercicio de su profesión?
7	¿Se compromete con cada actividad que se realiza en la institución educativa?

Condiciones de trabajo

8	¿La institución educativa cuenta con los materiales necesarios para que se desempeñe en su trabajo?
9	¿El salón de clases tiene los materiales necesarios para que se desempeñe en su área curricular?
10	¿Cumple con las tareas que le designa desde la dirección?
11	¿Concuerda con las normativas que se dictan desde el ministerio?
12	¿El ambiente de la institución educativa es confortable?
13	¿Tiene buenas relaciones interpersonales con su colegas y otros que laboran en la institución educativa?

Reconocimiento personal y/o social

14	¿Los padres de familia valoran su trabajo de docente?
15	¿Los estudiantes valoran su trabajo de docente?
16	¿El encargado de la dirección le reconoce los logros importantes que alcanza?
17	¿En su localidad alguna autoridad le otorga premios por sus logros?

Beneficios económicos

18	¿Le otorgan algún beneficio económico por su desempeño en su trabajo?

19	¿El sueldo que recibe cada mes recompensa al esfuerzo que realiza?
20	¿Se siente satisfecho con el sueldo que gana como docente?
21	¿El sueldo de docente le alcanza para satisfacer sus necesidades?
22	¿El sueldo de docente le permite cubrir los gastos mensuales?

Muchas gracias por su apoyo brindado.

CÓDIGO: …….

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CARRERA PROFESIONAL DE CIENCIAS SOCIALES Y DESARROLLO RURAL

CUESTIONARIO SOBRE SÍNDROME DE BURNOUT

IV. Presentación:

Estimado(a) docente, este cuestionario tiene por objetivo identificar la presencia del síndrome de Burnout en la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica. Le suplico que responda de forma sincera. El cuestionario es anónimo.

V. Datos generales:

Condición laboral: ……..……
Edad: ……...……..
Género: ...……...
Área a su cargo: …….

VI. Instrucciones:

4. Se debe marcar con sinceridad las respuestas.
5. Marque con una equis (X) una sola respuesta ante cada una de las preguntas.
6. Consulte su duda(s), que tenga, al encuestador(es).

N°	PREGUNTAS	RESPUESTAS				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	Agotamiento emocional					
1	¿Se siente emocionalmente agotado en el ambiente laboral?					
2	¿Por las mañanas, antes de realizar su trabajo, se siente fatigado?					
3	¿Cree que laborar con estudiantes requiere un gran esfuerzo?					

4	¿Los problemas que se generan en el aula le produce cansancio o incapacidad para afrontar?
5	¿Siente que el trabajo en la institución educativa le desgasta?
6	¿Cree que trabajar con los estudiantes le genera estrés?
7	¿Siente que su trabajo como docente le exige más allá de sus posibilidades y le agota sus energías?
8	¿Siente que su trabajo como docente le causa desmotivación?

Despersonalización

9	¿Considera que trata a los estudiantes indiferentemente?
10	¿Considera que hay desinteres sobre el logro de aprendizajes de los estudiantes?
11	¿Considera que trata a los estudiantes insensiblemente?
12	¿Siente que lo que pasa en la institución educativa no le afecta o no le importa?
13	¿Se aparta de participar en las actividades institucionales (deporte, danza, paseo, entre otros)?
14	¿Le desagrada estar pendiente del progreso académico de los estudiantes?

Falta de realización personal

15	¿Cree que aún le falta desarrollarse más profesionalmente?
16	¿Evita estar en capacitaciones que organiza el estado para los docentes?
17	¿Cree que con el grado profesional que tiene ya es suficiente para su desempeño laboral?

18	¿Siente desconfianza al momento de participar en un concurso (de deportes, culturales, de ascenso, entre otros?
19	¿Desconfía de sus capacidades cuando emprende un plan de desarrollo profesional (tomar diplomado, especialización, actualización, etcétera)?

Gracias.

Certificado de similitud

Ficha de validación

Evidencias

PANEL FOTOGRÁFICO DE LA APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS


IEGRAMON CAS
QUESADO HVCA
SECUNDARIA
2x1










BIENVENIDOS AL ÁREA FUNCIONAL DE
DESARROLLO PERSONAL
CIUDADANÍA Y CÍVICA








BIENVENIDOS AL ÁREA FUNCIONAL DE
DESARROLLO PERSONAL
CIUDADANÍA Y CÍVICA

BASE DEDATOS

3	3	4	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	2	2
2	1	5	2	2	3	1	1	1	3	1	1	1	1	5	3	1	2	2
3	3	4	3	3	2	2	2	1	1	1	3	1	1	3	2	3	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	1	4	4	1	1	2	2
3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2
2	3	5	3	2	5	1	1	1	1	1	1	5	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	2
3	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	2	5	2	1	3	1
2	2	2	2	3	2	2	3	2	4	1	1	2	1	4	3	2	3	2
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3
2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	5	2	2	2	2	2
3	2	5	1	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2

2	1	3	1	2	2	2	1	1	3	1	1	1	5	3	2	1	2	3
2	3	4	2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	1	2	2
3	4	5	2	1	2	3	3	1	2	4	2	4	2	1	3	2	5	3
3	3	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	2	1	5	3	1	1	1
3	2	5	3	3	3	3	3	1	3	1	2	3	1	5	3	1	3	1
1	2	5	2	2	1	2	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	5	2	2	2	2	2
3	2	5	1	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	3	1	1	3	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	5	1	3	1	1
3	2	5	3	4	3	4	1	1	3	1	2	3	5	4	3	1	4	3
1	1	1	1	3	2	2	1	1	2	1	1	1	1	5	1	1	1	1
2	1	2	2	2	1	2	1	1	3	2	3	2	1	3	3	1	3	2
3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	3	2	1
1	3	5	5	3	3	3	1	1	1	1	2	1	1	4	1	2	2	2

5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	2	1	2	2	2	1
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	2	3	5	2	2	1
3	4	5	2	3	2	4	3	1	2	4	2	4	4	5	2	1	3	3	4	4	5
5	5	5	4	5	5	4	2	3	5	3	4	5	4	5	3	2	5	3	1	3	3
5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	2	3	5	2	5	3	1	1	1	1	1	1
5	5	5	4	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5	4	1	1	2	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	3	5	4	1	1	4	4	2	2
5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	4	5	4	5	2	1	4	5	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	2	3	5	2	2	1
3	4	5	2	3	2	4	3	1	2	4	2	4	4	5	2	1	3	3	4	4	5
5	5	5	4	5	5	4	2	3	5	3	4	5	4	5	3	2	5	3	1	3	3
5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	2	3	5	2	5	3	1	1	1	1	1	1
5	5	5	4	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5	4	1	1	2	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	3	5	4	1	1	4	4	2	2
5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	4	5	4	5	2	1	4	5	4	3	4

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
5	5	5	4	5	4	5	2	2	5	3	3	5	1	2	2	3	1	1	1	1	1
5	5	5	4	5	5	5	3	3	5	3	4	5	3	4	3	2	1	3	2	3	3
5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	2	3	4	5	1	4	3	3	3
4	5	5	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	1	2	3	3	3
4	4	4	5	5	5	5	3	3	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	3	3	3
1	1	1	2	2	2	1	5	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1
5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	3	5	5	3	3	3	1	1	3	1	3	3
5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	2	3	5	3	1	2	1	2	2
5	5	5	5	5	5	5	3	1	5	5	3	4	2	4	2	3	1	1	1	1	1
5	5	5	5	5	5	5	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	2	1	3	2	2	2	1	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	4	2	2	4	3	3	5	5	4	2	1	1	1	1	1	1