REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Universidad Católica de Santa María

Escuela de Postgrado

Maestría en Educación Superior

RELACIÓN ENTRE EL SÍNDROME DE BURNOUT Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DOCENTE DE LA FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍAS FÍSICAS Y FORMALES DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA, AREQUIPA – 2019

Tesis presentada por el Bachiller:

Hihuaña Hallasi, Juan Carlos

Para optar el Grado Académico de:

Maestro en Educación Superior

Asesora:

Dra. Siu Antezana, Rocío Jackeline

Arequipa – Perú

2021

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

ESCUELA DE POSTGRADO

DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR DE TESIS

Arequipa, 06 de Julio del 2021

Dictamen: 001485-C-EPG-2021

Visto el borrador del expediente 001485, presentado por:

2015000981 - **HIHUAÑA HALLASI JUAN CARLOS**

Titulado:

RELACIÓN ENTRE EL SÍNDROME DE BURNOUT Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DOCENTE DE LA FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERIAS FÍSICAS Y FORMALES DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA, AREQUIPA ? 2019

Nuestro dictamen es:

APROBADO

1065 - **ARIAS MESSA FRIGIA LUCILA**
DICTAMINADOR

6005 - **BELTRAN MOLINA ROSA PATRICIA**
DICTAMINADOR

6047 - **NIETO BOLAÑOS NICOLA VERONICA**
DICTAMINADOR

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

A mi esposa Milagros, mis hijas Joyce y Mileth

que me dan las fuerzas para poder seguir adelante, sobresalir

y aportar para el cambio de nuestra sociedad.

Juan Carlos

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

"Debes hacer las cosas que crees que no puedes"

Eleanor Roosevelt.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

RESUMEN

La presente investigación titulada "Relación ente el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en el personal docente de la Facultad de Ciencias e Ingenierías Físicas y Formales de la Universidad Católica de Santa María, Arequipa, 2019" tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en el personal docente de la Facultad de ciencias e Ingenierías Física y Formales de la UCSM, Arequipa, en el año 2019. El alcance de la investigación es correlacional y el enfoque es cuantitativo. Se estableció una muestra de 84 docentes, de un total de 107 cuyas características sociodemográficas precisan que el 50 por ciento sus edades oscilan entre 39 y 54 años; y el 85% pertenecen al sexo masculino y 31% son asociados; se les aplicó el instrumento: Cuestionario Maslack Burnout Inventory (MBI) con 22 ítems, con formato de respuesta de tipo Likert. Entre los principales resultados están: El síndrome de Burnout en los docentes de la Facultad de Ciencias e Ingenierías Físicas y formales de la UCSM de Arequipa, es de nivel medio con 85%. El nivel de agotamiento emocional es bajo con 66%, lo mismo que el nivel de despersonalización con 50%, y el nivel de realización personal es bajo 36%, y la satisfacción laboral en dichos docentes tiene un nivel alto con 51% y medio con 41%. Se concluye que no existe una relación estadísticamente significativa entre el síndrome de Burnout y satisfacción laboral en los docentes de la FCCFF de la UCSM, por el coeficiente de correlación de Pearson calculado (-0.042) y según la prueba estadística Chi – Cuadrado, se obtuvo un valor p de 0.704 mayor al valor considerado en la tesis de 0.05, aceptando la hipótesis nula.

Palabras claves: Síndrome de Burnout, agotamiento emocional, despersonalización, realización personal, satisfacción laboral.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

ABSTRACT

The present investigation entitled "Relationship between the Burnout Syndrome and job satisfaction in the teaching staff of the Faculty of Physical and Formal Sciences and Engineering of the Catholic University of Santa María, Arequipa, 2019" had the general objective of determining the relationship that exists between Burnout syndrome and job satisfaction len the teaching staff of the Faculty of Physical and Formal Sciences and Engineering of UCSM, Arequipa, in 2019. The scope of the research is correlational and the approach is quantitative. A sample of 84 teachers was established, out of a total of 107 whose sociodemographic characteristics require that 50 percent of their ages range between 39 and 54 years; and 85% are male and 31% are Associates; The instrument was applied: Maslack Burnout Inventory (MBI) questionnaire with 22 items, with a Likert-type response format. Among the main results are: The Burnout syndrome in teachers of the Faculty of Physical and Formal Sciences and Engineering of the UCSM of Arequipa, is of medium level with 85%. The level of emotional exhaustion is low with 66%, the same as the level of depersonalization with 50%, and the level of personal fulfillment is low 36%, and job satisfaction in these teachers has a high level with 51% and a half with 41%. It is concluded that there is no statistically significant relationship between the burnout syndrome and job satisfaction in the teachers of the FCCFF of the UCSM, by the calculated Pearson correlation coefficient (-0.042) and according to the Chi-Square statistical test, it was obtained a p-value of 0.704 greater than the value considered in the

Keywords: Burnout Syndrome, emotional exhaustion, depersonalization, personal fulfillment, job satisfactio.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

ÍNDICE

Pág.

RESUMEN

ABSTRACT

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN 1

HIPÓTESIS 3

OBJETIVOS 4

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO 5

1. El Síndrome de Burnout 5

1.1 Definición 5

1.2 Teoría 6

1.3 Dimensiones del síndrome de Burnout 7

1.3.1 Cansancio emocional 7

1.3.2 Despersonalización 8

1.3.3 Realización personal 9

1.4 Evaluación del síndrome de Burnout 9

1.4.1 Maslach Burnout Inventory (MBI) 10

1.4.2 Burnout Measure (BM); Pines y Aronson, 1988 10

1.5 Diferencias en Burnout 11

1.5.1 Burnout y sexo 11

1.5.2 Burnout y edad 11

1.5.3 Burnout y profesiones 11

1.5.4 Burnout en docentes 12

1.6 Consecuencias del síndrome de Burnout 14

2. Satisfacción laboral 15

2.1 Definición 15

2.2 Factores asociados 16

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

2.3 Teorías 16
2.4 Dimensiones 19
2.5 Satisfacción laboral y síndrome de Burnout 20
3. Análisis de antecedentes investigativos 21
3.1 Antecedentes internacionales 21
3.2 Antecedentes nacionales 24
3.3 Antecedentes locales 28
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA 30
1. Técnicas e instrumentos de verificación 30
1.1 Técnicas 30
1.2 Instrumentos 30
1.2.1 Para la Variable Independiente: Síndrome de Burnout 30
1.2.2 Para la Variable Dependiente: Satisfacción laboral 34
1.3 Cuadro de Coherencias 39
2. Campo de verificación 40
2.1 Ubicación espacial 40
2.2 Ubicación temporal 40
2.3 Unidades de estudio 40
3. Estrategia de recolección de datos 42
3.1 Organización 42
3.2 Recursos 43
3.3 Validación del instrumento 43
3.4 Manejo de resultados 44
CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN 45
1. Resultados 46
1.1 En cuanto a la variable síndrome de Burnout 46
1.2 En cuanto a la variable satisfacción laboral 54
1.3 Tablas cruzadas entre las dimensiones de la variable Síndrome de Burnout y la variable Satisfacción Laboral 60
1.4 Correlaciones de las variables en estudio 68

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

2. Discusión 76

CONCLUSIONES 81

RECOMENDACIONES 82

REFERENCIAS 90

ANEXOS 96

Anexo 1: Características sociodemográficas de la muestra

Anexo 2: Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)

Anexo 3: Escala general de Satisfacción laboral (Overall Job Satisfaction Scale)

Anexo 4: Matriz de sistematización de datos de la variable Síndrome del Burnout

Anexo 5: Matriz de sistematización de datos de la variable Satisfacción Laboral

Anexo 6: Data

Anexo 7: Solicitud de autorización

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Nivel de Síndrome de Burnout en docentes encuestados de la FCIFF de la UCSM 46
Tabla 2 Nivel de Agotamiento Emocional en los docentes encuestados de la FCIFF de la UCSM 48
Tabla 3 Nivel de Despersonalización en docentes encuestados de la FCIFF de la UCSM. 50
Tabla 4 Nivel de Realización Personal en docentes encuestados de la FCIFF de la UCSM 52
Tabla 5 Nivel de Satisfacción Laboral en docentes encuestados de la FCIFF de la UCSM 54
Tabla 6 Nivel de los Factores Intrínsecos en la Satisfacción Laboral en docentes encuestados de la FCIFF de la UCSM 56
Tabla 7 Nivel de los Factores Extrínsecos en la Satisfacción Laboral en docentes encuestados de la FCIFF de la UCSM 58
Tabla 8 Tabla cruzada entre el agotamiento emocional y la satisfacción laboral en docentes encuestados de la FCIFF de la UCSM 60
Tabla 9 Tabla cruzada entre la Despersonalización y la Satisfacción Laboral en docentes encuestados de la FCIFF de la UCSM 62
Tabla 10 Tabla cruzada entre la Realización Personal y la Satisfacción Laboral en docentes encuestados de la FCIFF de la UCSM 64
Tabla 11 Tabla cruzada entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en docentes encuestados de la FCIFF de la UCSM 66
Tabla 12 Cálculo del coeficiente de correlación entre la dimensión agotamiento emocional de la variable Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral 68
Tabla 13 Cálculo del coeficiente de correlación entre la dimensión despersonalización de la variable Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral 70
Tabla 14 Cálculo del coeficiente de correlación entre la dimensión realización personal de la variable Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral 72

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Tabla 15 Cálculo del coeficiente de correlación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral 74

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Nivel de Síndrome de Burnout en docentes encuestados de la FCIFF de la UCSM 46
Figura 2 Nivel de Agotamiento Emocional en docentes encuestados de la FCIFF de la UCSM 48
Figura 3 Nivel de despersonalización en docentes encuestados de la FCIFF de la UCSM 50
Figura 4 Nivel de Realización Personal en docentes encuestados de la FCIFF de la UCSM 52
Figura 5 Satisfacción Laboral en docentes encuestados de la FCIFF de la UCSM 54
Figura 6 Nivel de los Factores Intrínsecos en la Satisfacción Laboral en docentes encuestados de la FCIFF de la UCSM 56
Figura 7 Nivel de los Factores Extrínsecos en la Satisfacción Laboral en docentes encuestados de la FCIFF de la UCSM 58
Figura 8 Agotamiento Emocional y la Satisfacción Laboral en docentes encuestados de la FCIFF de la UCSM 60
Figura 9 Despersonalización y la Satisfacción Laboral en docentes encuestados de la FCIFF de la UCSM 62
Figura 10 Realización Personal y la Satisfacción Laboral en docentes encuestados de la FCIFF de la UCSM 64
Figura 11 Tabla cruzada entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en docentes encuestados de la FCIFF de la UCSM 66
Figura 12 Cálculo del coeficiente de correlación entre la dimensión despersonalización de la variable Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral 68
Figura 13 Cálculo del coeficiente de correlación entre la dimensión despersonalización de la variable Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral 70
Figura 14 Cálculo del coeficiente de correlación entre la dimensión despersonalización de la variable Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral 72

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Figura 15 Cálculo del coeficiente de correlación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral 74

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

LISTA DE ABREVIATURAS

UCSM: Universidad Católica de Santa María

FCIFF: Facultad de Ciencias e Ingenierías de Físicas y Formales

MBI: Maslach Burnout Inventory

AE: Agotamiento emocional

D: Despersonalización

RP: Realización personal

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

INTRODUCCIÓN

La salud laboral es un tema de interés para todos los gobiernos, ya que en todos los países se destina un presupuesto para el campo de la salud; el desgaste profesional resulta importante al tomar en consideración que las consecuencias que conlleva afectan no solo la vida de la persona que lo padece sino también resulta ser un factor influyente en los compañeros de trabajo y en las personas a quienes se les ofrece el servicio.

En ese sentido cabe mencionar que, con relación al tema de salud en el Perú, son pocas las investigaciones sobre salud de los docentes, y no se evidencia una preocupación por el tema, necesario para elevar la calidad educativa; por tanto, al no haber investigación al respecto no hay información fidedigna sobre la realidad y ello dificulta hacer un abordaje eficiente; son escasos los trabajos de investigación sobre salud laboral y, particularmente, sobre Burnout en docentes, y aún más escaso y casi nulo el registro de investigaciones en profesionales dedicados a la enseñanza en el ámbito universitario, donde muy a pesar de lo que se puede suponer las situaciones estresantes son cotidianas; por lo tanto, constituye un problema científico.

Siendo en nuestro país el síndrome de Burnout un problema, complicado en la actualidad, por haber aumentado los casos, en diferentes ámbitos laborales de los sectores empresarial, comercial, de salud y educativo, es necesario que los docentes y sobre todo las autoridades de la universidad Católica de Santa María conozcan tanto el aspecto teórico del síndrome de Burnout, como los resultados de la presente investigación y de esta manera propiciar acciones específicas encaminadas al fomento de la salud de los docentes, pues estos con buena salud, tendrán un mejor trato con sus alumnos y por ende, una mejor calidad educativa y desempeño en la atención de los jóvenes que se encuentran en una etapa decisiva en su formación como ciudadanos.

En ese sentido los resultados obtenidos en la investigación servirán para proponer estrategias de intervención que, basadas en las iniciativas que actualmente se están realizando,

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

se puedan aplicar en el ámbito universitario y ayuden a cumplir el objetivo de lograr una educación de calidad.

El síndrome de Burnout o síndrome del desgaste profesional, es un estado de fatiga o frustración que se produce por la dedicación a una tarea o actividad que no produce la esperada realización personal y la satisfacción laboral que es aquella cualidad o valor por medio de la cual una persona se siente bien y conforme en alguna situación, la misma que brinda alegría y comodidad y lleva a que la persona desee continuar por tanto se siente realizada, siendo el objetivo principal de este estudio determinar la relación existente entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en el personal docente de la Facultad de Ciencias e Ingenierías físicas y formales de la UCSM de Arequipa.

El interés por investigar este problema es porque los profesionales que pertenecen a la Facultad de Ciencias e Ingenierías Físicas y Formales de la UCSM - Arequipa, que se dedican a la enseñanza pueden llegar a desarrollar este síndrome que origina un menoscabo de su calidad de vida, lo cual se vería reflejado en una tendencia de insatisfacción laboral.

El trabajo de investigación consta de tres capítulos; en el primer capítulo, se desarrolla el marco teórico, donde se aborda las dimensiones, evaluación, diferencias y consecuencias del síndrome de Burnout; así, como también la satisfacción laboral. En el segundo capítulo, se desarrolla la metodología del trabajo de investigación. Y por último en el capítulo tercero se presenta los resultados y la discusión de la investigación.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

HIPÓTESIS

Dado que

El grupo de trabajadores más expuesto a padecer el síndrome de Burnout es el docente, el cual puede tener relación con su satisfacción laboral. Por lo tanto:

Es probable que:

H_1: Exista una relación significativa alta inversa entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Ciencias e Ingenierías Físicas y Formales de la UCSM.

H_0: No existe una relación significativa alta inversa entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Ciencias e Ingenierías Físicas y Formales de la UCSM.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

OBJETIVOS

Objetivo General

- Determinar la relación que existe entre el síndrome del Burnout y la satisfacción laboral en el personal docente de la Facultad de Ciencias e Ingenierías Físicas y Formales de la UCSM.

Objetivos Específicos

- Identificar qué nivel de Síndrome de Burnout presenta el personal docente de la Facultad de Ciencias e Ingenierías Físicas y Formales de la UCSM.
- Identificar el nivel de satisfacción laboral que presenta el personal docente de la Facultad de Ciencias e Ingenierías Físicas y Formales de la UCSM.
- Establecer la relación que existe entre el agotamiento emocional y la satisfacción laboral del personal docente de la Facultad de Ciencias e Ingenierías Físicas y Formales de la UCSM.
- Establecer la relación que existe entre la despersonalización y la satisfacción laboral del personal docente de la Facultad de Ciencias e Ingenierías Físicas y Formales de la UCSM.
- Establecer la relación que existe entre la realización personal y la satisfacción laboral del personal docente de la Facultad de Ciencias e Ingenierías Físicas y Formales de la UCSM.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

CAPÍTULO I. MARCO TEÓRICO

1. El Síndrome de Burnout

1.1 Definición

Dentro del contexto de la salud laboral surge el desarrollo del Síndrome de "Burnout", este síndrome también conocido como el "Síndrome de estar quemado por el trabajo", se produce como una respuesta prolongada a los estresores crónicos de naturaleza emocional e interpersonal y constituye un problema importante dentro de nuestra sociedad actual.

Según Martínez (2012), el síndrome de "Burnout" fue definido por primera vez por el psiquiatra Herbert Freudenberger 1974, como un estado de fatiga o frustración que se produce por la dedicación a una causa, forma de vida o relación que no produce el esperado refuerzo.

El Burnout está definido como un constructo que consta de tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, en tanto su presencia se halla definida por agotamiento emocional, despersonalización, y disminución de la realización personal, a su vez es más probable que ocurra en individuos que trabajan con personas. Este síndrome se halla relacionado con involucramiento crónico de trabajo en situaciones emocionalmente demandantes, en el cual la persona duda de su propia capacidad para llevar a cabo las tareas que se le requieren. Cabe señalar que no siempre es fácil determinar si una persona tiene o no el síndrome en mención, ya que como advierten algunos autores, se trata más de un proceso que de un estado o hecho (Arias y Castro, 2013).

A pesar de la dificultad para encontrar una definición precisa; entre las diferentes definiciones del Burnout existen algunas características similares; dentro de las cuales se puede mencionar:

Predominancia de los síntomas mentales o conductuales sobre los síntomas físicos.

Los síntomas se evidencias en aquellas personas que no padecieron de ninguna patología con anterioridad.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Está clasificado y se considera como un síndrome de tipo clínico-laboral.

Es desencadenado por una adaptación deficiente al trabajo, que a su vez repercute en una disminución del rendimiento que tiene el trabajador en su centro laboral.

1.2 Teoría

El inicio del estudio del síndrome de Burnout se le atribuye a Freudenberger que inicialmente se escribió en el trabajo psicoterapéutico, sin embargo, años más tarde se amplía hacia otros ámbitos de trabajo.

Según Montero et al. (2008), Faber es uno de los autores que profundizó la visión acerca de este síndrome, y amplia el panorama de este construyendo perfiles. Los perfiles que describe son:

El primer grupo, denominado frenético, estaría formado por individuos ambiciosos, que arriesgan su salud psíquica y descuidan su vida personal para maximizar la probabilidad de éxito profesional, hasta el punto de encontrarse abrumados y sobrecargados por su implicación ante las dificultades del trabajo.

El segundo tipo, llamado desgastado, estaría conformado por individuos menos dedicados a su trabajo, que piensan que el éxito y reconocimiento profesional no dependen del trabajo y del esfuerzo. Este tipo de creencias podrían ser resultado de una falta de control sobre los resultados del trabajo, así como de una ausencia de reconocimiento por los esfuerzos que le dedican.

El tercer grupo, o infraestimulado, estaría constituido por sujetos con unas condiciones de trabajo monótonas, que resultan deficientes a la hora de proveer suficiente recompensa y estímulo. En este caso se estaría tratando de personas que son indiferentes hacia su trabajo. El desarrollo del síndrome de Burnout tiene cuatro etapas en las profesiones de ayuda:

Etapa de idealismo y entusiasmo, es la fase inicial donde el individuo posee alto nivel de energía para trabajar, expectativas poco realistas sobre él y aún no tiene clara la idea de lo que puede realizar a través de ello. La persona se involucra excesivamente con la clientela y se

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

sobrecarga voluntariamente de trabajo, por tanto, la frustración de las expectativas de esta etapa lo lleva a experimentar desilusión, con lo cual avanzaría a la siguiente etapa.

Etapa de estancamiento, donde se aprecia una disminución en las actividades desarrolladas cuando la persona constata lo irreal de las expectativas que formo inicialmente, por lo que se pierde el idealismo y el entusiasmo, comenzando a percatarse de la necesidad de algunos cambios, pasando a repensar su vida profesional, si existen dificultades en esta etapa el probable que la situación se torne más grave.

Etapa de apatía: se considera ésta el núcleo central del síndrome de burnout, en tanto al producirse la frustración de las expectativas lleva al individuo a la paralización de sus actividades, por lo que manifiesta apatía y falta de interés., empiezan a surgir los problemas emocionales, comportamentales y físicos; una de las respuestas comunes en esta fase es el intento por retirada de la situación frustrante, estos comportamientos de evitación se tornan más constantes, lo cual va abriendo camino para entrar en la última etapa de Burnout.

Etapa de distanciamiento, en este momento la persona está crónicamente frustrada en su trabajo, lo cual le ocasiona sentimientos de vacío total que son manifestados a través de un notable distanciamiento emocional de las personas que atiende y con las que trabaja, así como la desvalorización profesional que hace acerca de sí mismo (Carlotto y Gobbi, 2001).

1.3 Dimensiones del síndrome de Burnout

Tomando en consideración la postura de Maslach y Jackson, el síndrome de Burnout genera una respuesta a partir de tres dimensiones:

1.3.1 Cansancio emocional

Esta dimensión describe los sentimientos de una persona emocionalmente exhausta por el propio trabajo. Conforme a esta definición esta dimensión se determina por el surgimiento de sentimientos de debilidad y agotamiento frente a las exigencias del trabajo, existe además dificultad en las personas para hallar alguna fuente de reposición.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Además, se caracteriza por una progresiva pérdida de energía vital y una desproporción creciente entre el trabajo realizado y el cansancio experimentado. Esta dimensión se describe por las constantes quejas que tienen los trabajadores sobre la cantidad de labores pendientes y por la incapacidad para realizarlas adecuadamente (Maslach y Jackson, 1982).

1.3.2 Despersonalización

Los elementos de esta dimensión describen una respuesta impersonal y fría hacia los receptores de los servicios y otros profesionales.

Esta dimensión se refiere a una respuesta negativa, insensible o excesivamente apática frente a diversos aspectos del trabajo. Se suele desarrollar en respuesta al cansancio emocional, si la gente está trabajando muy intensamente y haciendo demasiadas cosas, comenzarán a apartarse, a reducir lo que están haciendo, derivando en la pérdida de idealismo y un trato deshumanizado.

La despersonalización implica experimentar sentimientos y reacciones negativas hacia los estudiantes, lo cual es resultado de la reducción de recursos emocionales para afrontar estas situaciones. La despersonalización se caracteriza por un cambio negativo en las actitudes que conlleva a indiferencia y distanciamiento hacia los problemas, llegando a considerar a las personas con las que tratan, en este caso a los alumnos, como objetos; estas actitudes pueden reflejarse en el uso de peyorativos y distanciándose un marcado distanciamiento no solo a nivel psicológico sino también físico, evitando cercanía con las personas del entorno laboral.

En ese sentido esta dimensión se manifiesta con la excesiva separación hacia otras personas, silencio, uso de actitudes despectivas e intentos de culpar a otros de la propia frustración (Gil-Monte y Peiró, 1997).

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

1.3.3 Realización personal

Esta escala contiene elementos que describen sentimientos de competencia y éxito en el trabajo.

Esta dimensión se debe presentar de forma reducida, refiriéndose a una disminución de la autoeficacia percibida que se sabe actúa como factor protector ante el síndrome de Burnout, lo cual empeora por una carencia de recursos en el trabajo, así como, por una falta de apoyo social y de oportunidades para desarrollarse profesionalmente. De tal modo, los trabajadores llegan a tener una consideración negativa de ellos mismos y también de los demás.

La falta de realización se caracteriza por presentar disminución en la motivación para superarse profesionalmente, evitando las relaciones interpersonales en el entorno de trabajo, manifestándose incidencia en el ausentismo, evitación del trabajo, impuntualidad y la existencia de riesgo de conducta adictiva como mecanismo regulador para afrontar las emociones negativas experimentadas.

Se presencia la sensación de falta de progreso al mismo tiempo que cada nuevo proyecto es percibido como abrumador.

1.4 Evaluación del síndrome de Burnout

Para la evaluación del síndrome de Burnout se han utilizado distintas técnicas. Inicialmente eran más comunes las observaciones sistemáticas, entrevistas estructuradas y test proyectivos, pero con el transcurrir del tiempo se ha otorgado mayor énfasis a la evaluación mediante cuestionarios o autoinformes. Respecto a los autoinformes es aconsejable recabar datos de otras fuentes para confirmar y ampliar los resultados.

Al hablar de otras fuentes se hace referencia a la observación directa de la conducta, a la información que pueden dar terceras personas cercanas sobre el profesional o a la presencia de ciertos indicadores en el ámbito laboral. A pesar de estas limitaciones, los auto informes son los instrumentos más utilizados para la evaluación del burnout, y dentro de ellos los más

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

utilizados por los investigadores son el Maslach Burnout Inventory (MBI); y el Burnout Measure (BM) (Martinez, 2010).

1.4.1 Maslach Burnout Inventory (MBI)

El MBI es un cuestionario autoadministrado que consta de 22 ítems que obtienen respuestas del sujeto con relación a su trabajo sobre sus sentimientos, emociones, pensamientos y conductas.

Según Maslach y Jackson (1981) autores de este cuestionario, consideran al Burnout como un constructo tridimensional, y por ello la escala está dividida en tres subescalas: cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal. De cada uno de estos factores se obtienen resultados que encajan en las categorías de bajo-medio- alto, lo cual permite evaluar los niveles de Burnout.

Este cuestionario es el más utilizado internacionalmente y las dimensiones que plantean sus autores resultan de un arduo trabajo de investigación que es la base para la elaboración posterior de este instrumento.

Existe otra versión del MBI, llamado MBI-General Survey (MBI-GS). El MBI también tiene una versión específica para profesores. El MBI-GS se utiliza para todo tipo de profesionales y parte de las tres dimensiones iniciales, aunque se modificaron algunos aspectos. Esta escala a diferencia de la anterior consta de 16 ítems y está centrada en recaban más información sobre las relaciones con el trabajo que sobre los sentimientos en el trabajo. (Schaufeli et al., 1996)

1.4.2 Burnout Measure (BM); Pines y Aronson, 1988

Consta de 21 ítems, en tres subescalas, con formato tipo Likert, de siete puntos con rango de nunca a siempre a través de los cuales de expresan estados de agotamiento físico, emocional y mental. La fiabilidad test - pretest y la consistencia interna se han manifestado aceptables (Martinez, 2010).

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Cabe resaltar que sea cual sea el instrumento que se utilice es necesario tener información proveniente de otras fuentes pues es inevitable cierto nivel de subjetividad cuando el trabajador se evalúa a sí mismo y emite respuesta sobre determinado aspecto.

1.5 Diferencias en Burnout

1.5.1 Burnout y sexo

en la dimensión cansancio emocional, las mujeres presentaron mayor nivel, es decir, que la forma en que perciben el desgaste generado por el trabajo que realizan es mucho más negativo en el sexo femenino. En cuanto al área de enfermería, las mujeres son las más vulnerables a agotarse física y mentalmente. Respecto a los profesionales de educación universitaria, en las mujeres se evidencia mayor incidencia del Síndrome de Burnout. (Atance, 1997, p. 293)

1.5.2 Burnout y edad

Con relación a los grupos de edad también es la dimensión de cansancio emocional en los mayores de 44 años y la falta de realización personal los que evidencias diferencias significativas respecto a los más jóvenes. En los profesionales de enfermería es el grupo de mayor edad el que evidencia mayor cansancio emocional.

No obstante, en cuanto a la docencia universitaria específicamente son los docentes noveles en donde se aprecia mayor incidencia de este síndrome. (Sánchez y Clavería, 2005, pp. 1-16)

1.5.3 Burnout y profesiones

El grupo de trabajadores que se encuentra más susceptible de padecer el síndrome de Burnout es el de los que tienen una implicación personal o una relación constante y directa con otras personas. Por eso se utiliza el término con frecuencia para hacer referencia a los efectos

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

del estrés laboral en los profesionales de la salud, la educación y de los servicios públicos y sociales (Martinez, 2010).

1.5.4 Burnout en docentes

Existe una gran diferencia entre el trabajo que tiene el docente y el de cualquier otro profesional, pues en el caso de la educación no toda la tarea se realiza en la Institución y en el horario de clases, el docente continúa trabajando en su casa a diferencia de otros profesionales o empleados asalariados que al retirarse de su centro de labores no tienen mayor preocupación respecto a su trabajo.

Sin embargo, en un contexto laboral, el estrés relacionado con el trabajo puede definirse como el conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Asimismo, lo son algunos rasgos inherentes a la enseñanza: el contacto interactivo constante, el estar sometido a evaluación y el trabajar con individuos que pueden no estar dispuestos a aprender.

Las principales fuentes de estrés docente en las siguientes categorías:

Conducta perturbadora de los alumnos, que abarca alumnos ruidosos con problemas de conducta y por ende con indisciplina. Para cualquier docente percibir indisciplina en su salón de clases representa un factor de estrés por tanto significa la pérdida de autoridad.

Condiciones de trabajos poco satisfactorios, que incluyen estructura pobre de la carrera, pocas oportunidades de promoción, salario insuficiente que no responde a la calidad de trabajo que realiza el profesional, falta de reconocimiento y escasa participación en la toma de decisiones. Al respecto, a pesar de la Nueva Ley de la Carrera Pública Magisterial, en nuestro país, hace falta una línea de carrera para los docentes que favorezca la promoción sobre la base de méritos académicos y logros destacados, con la consecuente remuneración que ello supone.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Tiempo disponible escaso, porque tiene demasiadas actividades que realizar, demasiadas tareas administrativas, demasiados documentos por entregar y carencia de tiempo para preparar las sesiones de aprendizaje.

Pobre cultura escolar, que está caracterizada por un reglamento interno inadecuado, falta de acuerdos, actitudes y conductas negativas del director o jefe inmediato superior, falta de capacitaciones, etcétera (Nieto, 2006).

Todos estos factores son concebidos como obstáculos organizacionales tangibles del ambiente laboral que consiguen restringir el desempeño del profesor y se asocian con el surgimiento de los síntomas del síndrome de burnout. En contraste, los facilitadores organizacionales tienen un efecto contrario. Así entonces la satisfacción laboral se relaciona con el logro personal y el apoyo percibido de los compañeros de trabajo.

Sobre los datos de los estudios realizados en Lima se puede afirmar que los estresores a los cuales los docentes hacen referencia son las actitudes negativas de los alumnos, los problemas de disciplina en el aula, las malas condiciones de trabajo, la sobrecarga laboral, los conflictos entre profesores, los cambios rápidos en las demandas de currículo y la organización.

Cuanto más insatisfechos se encuentran los docentes en su trabajo, experimentan un nivel mayor de tensión psicológica más elevado (Marrau, 2004).

Durán et al. (2001), sostienen que “los profesores universitarios no están exentos de padecer este síndrome, destacando el hecho de que se manifiesta un grado de cansancio emocional alto y un número significativo no se siente realizado como profesional.” (p. 45)

En ese sentido Guerrero (2003), señala que “son los profesores ayudantes de cátedra son los más afectados; por el contrario, los profesores menos afectados serían los titulares de escuela universitaria.” (p. 145)

Los modos de afrontamiento al estrés guardan relación con el síndrome de Burnout, al respecto son las estrategias centradas en el problema las que mejor previenen el síndrome;

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

mientras que, por el contrario, el empleo de estrategias de evitación, de escape o centradas en la emoción favorecen la aparición de este y son justamente estas estrategias las que se emplean en las últimas etapas del síndrome de Burnout.

Sin embargo, en contraste con estos resultados Herranz et al. (2006), indican que se ha encontrado también que en una población de docentes universitarios el Burnout es un síndrome poco común y de baja significancia.

En el Perú, al estudiar en maestros de educación básica regular se evidencio nivel alto de síndrome de Burnout en cual es aún mayor en los docentes de secundaria, así mismo se encontró que la autoeficacia percibida es un factor protector ante la manifestación de este síndrome.

1.6 Consecuencias del síndrome de Burnout

Existe un problema en la diferenciación entre los síntomas del Burnout y las consecuencias como resultado de la confusión propia de la delimitación y definición del constructo.

Martinez (2010) señala que “La mayoría de las consecuencias del Burnout que se considera son de carácter emocional, esto se explica porque los estudios realizados se han basado en la definición operativa de Maslach” (p.60), la cual apunta al factor emocional, con lo relacionado a la depresión, sentimientos negativos, irritabilidad y agresividad.

Los síntomas cognitivos han sido menos estudiados, pero son de gran importancia por varias razones pues en el comienzo del desarrollo del síndrome hay incoherencia entre las expectativas laborales y la realidad, lo que lleva a desarrollar frustración, las manifestaciones más visibles giran en torno a las dificultades para concentrarse o para tomar decisiones.

El área conductual también ha sido poco estudiada, pero hace referencia a la despersonalización. Las consecuencias del síndrome en este aspecto consideran la pérdida de la actitud proactiva, y en muchas ocasiones las manifestaciones incluyen la práctica de hábitos

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

dañinos para la salud como el consumo de estimulantes para evitar continuar experimentando las consecuencias del síndrome.

Las consecuencias sociales hacen referencia a la organización donde el sujeto trabaja, ya que es probable que la persona quiera aislarse y evite la interacción social. La empresa paga un alto costo pues el problema manifestado por sus empleados trae como consecuencia disminución de productividad lo que ocasiona pérdidas significativas en las ganancias percibidas.

Las manifestaciones fisiológicas consideran la aparición y/o incremento en los trastornos psicosomáticos y la fatiga crónica.

También se ha observado que las personas con altos niveles de Burnout evidencian menos satisfacción con la pareja y las conductas en el hogar incrementan la tensión en las interacciones personales (Martinez, 2010).

2. Satisfacción laboral

2.1 Definición

Para Broncano (2014), “la satisfacción es aquella cualidad o valor por medio de la cual una persona se siente bien y conforme en alguna situación, la misma que brinda alegría y comodidad y lleva a que la persona desee continuar por tanto se siente realizada.”

Diversos autores coinciden en que al hablar de satisfacción se le podía entender al tener en consideración dos aspectos o perspectivas: cognitiva y afectiva. La perspectiva cognitiva considera la satisfacción desde un análisis o procesamiento cognitivo de la situación que uno vive sin considerar la intervención de las emociones. La perspectiva afectiva sostiene que existe un procesamiento de la información en donde se toma en cuenta las emociones y sentimiento que una persona experimenta. Posteriormente surge una propuesta que integra ambas perspectivas, la cual considera que la satisfacción se basa en constructos tanto afectivos como cognitivos.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

La satisfacción laboral es un estado emocional placentero o positivo que se da como resultado de una percepción subjetiva de toda la relación y experiencias laborales que tenga un trabajador; se analiza por la presencia de varias actitudes que tiene un trabajador con relación a su propio centro de trabajo.

Si una persona o trabajador encuentra que su trabajo le satisface se convierte en un buen predictor de calidad de vida, adhesión a la institución tanto dentro o fuera de la misma. Esto explica que un trabajador satisfecho pueda tener una tendencia menor a sufrir problemas de salud, depresión, estrés, o accidentes cerebrovasculares mayor.

2.2 Factores asociados

El bienestar que experimente una persona en su lugar de trabajo y que tiene relación con diversos factores que guardan relación entre sí, así mismo la satisfacción será mayor mientras el trabajo se realice en equipo más que de forma individual (Ruiz, 2014).

Dentro de la satisfacción laboral se tiene en cuenta la existencia de diferentes factores o agentes que generan la insatisfacción o satisfacción laboral. Los agentes internos se basan en las necesidades de cada persona relacionadas con el interés por su trabajo, la estimulación moral, el horario de trabajo, oportunidades de escalar jerárquicamente, comunicación, etc. Los agentes externos son aquellos que condicionan a la empresa como las oportunidades que da a los trabajadores, el material laboral y salarial.

La satisfacción laboral tiene una estrecha vinculación con el ambiente del trabajo va relacionado con las relaciones laborales, el nivel de la motivación. Dentro de esto se tiene diferentes teorías que hablan de la satisfacción laboral (Aguilar et al., 2010).

2.3 Teorías

En el año 1943, Abraham Maslow propone la teoría de la Jerarquía de las necesidades. Una persona obtiene la satisfacción laboral cuando las necesidades personales se han cubierto, las cuales se logran por medio del trabajo y la ayuda del entorno respecto a cinco categorías.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Para los trabajadores de una organización, resultará más satisfactorio ser capaces de cubrir una mayor cantidad de necesidades. El nivel de jerarquía de necesidades está en función a los requerimientos de cada individuo (Bonillo y Nieto, 2001).

Las necesidades fisiológicas se relacionan con las necesidades propias de supervivencia como la alimentación, vestido, etc.

Las necesidades de seguridad son aquellas mediante las cuales la persona busca protección contra diversas amenazas y un grado de estabilidad personal, laboral, familiar y social.

Las necesidades sociales están referidas al poder tener una adecuada relación de amistad, afecto, aceptación e interacción con los demás.

La necesidad de estima se entiende como aquel sentimiento que desea cubrir buscando un reconocimiento propio ya sea por alcanzar diversos logros, competencias en el trabajo, confianza, o el reconocimiento externo de prestigio, reputación, estatus, etc.

La última necesidad de la pirámide, la autorrealización es aquella que busca experimentar sentimientos de desarrollo del potencial propio que tiene cada persona.

Otra teoría es la del modelo de las determinantes de la Satisfacción en el Trabajo de Lawer. Este se basa en la relación existente entre las expectativas y las recompensas obtenidas y percibidas en todas las facetas del trabajo, el modelo toma en cuenta la percepción individual de cada trabajador (Ruiz, 2014).

Lawer basa su hipótesis en la idea que, la relación entre la expectativa de recompensa y la realidad de la misma produce satisfacción o insatisfacción laboral. Esto quiere decir que la satisfacción o insatisfacción que el trabajador pueda percibir depende de la brecha que exista entre la expectativa y la realidad de recompensa. Si ambas recompensas son equivalentes, se alcanzará un estado de satisfacción, si por el contrario la distancia entre ambas es grande se produce un estado de insatisfacción.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Existe también la teoría de los dos Factores de Herzberg, esta teoría dada en 1967 por Herzberg analiza la satisfacción e insatisfacción laboral como dos fenómenos distintos y separados por las conductas profesionales que las representan; para tal consideración si se desea aumentar la satisfacción en el trabajo se debe prestar atención a los factores motivacionales (Bonillo y Nieto, 2001).

Esta teoría afirma que una persona o trabajador tiene dos grupos de necesidades: unas que están referidas a un medio ambiente físico y psicológico y el otro va referido al trabajo mismo las cuales están relacionadas a la motivación. Por último, está la teoría del ajuste en el trabajo, esta teoría se basa en una discrepancia intrapersonal, la cual se centra en la interacción de la persona con su ambiente laboral (Ferrero, 2011).

Peiró (1996), citado por Ferrero (2011), expresa que el grado de ajuste entre el trabajador y su ambiente se analiza por medio de dos tipos de correspondencia: Se tiene en cuenta las habilidades y destrezas que posee una persona para poder cubrir las necesidades y demandas de su puesto de trabajo con un resultado satisfactorio, Por otro lado se analiza como el contexto laboral cumple y satisface las necesidades y valores de cada trabajador, lo que conduce a la satisfacción desde el punto de vista personal. Se puede decir de esto que la satisfacción deriva del grado en que el contexto laboral atiende, además de las necesidades, los valores de dichos trabajadores.

En esta teoría se tienen tres variables dependientes que son la satisfacción laboral del individuo, los resultados satisfactorios y la antigüedad laboral. Por tanto, las variables independientes serían: Las destrezas y habilidades personales, las destrezas y habilidades requeridas por una posición dada, la correspondencia entre ambos tipos de destrezas y habilidades, las necesidades y los valores de la persona, los refuerzos ocupacionales, la correspondencia entre las necesidades y los valores de la persona y los refuerzos ocupacionales.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

2.4 Dimensiones

La satisfacción laboral tiene cuatro dimensiones que influyen en la satisfacción laboral de cada persona. Ésta se relaciona con un factor intrínseco como extrínseco respectivamente que expresa la fuente de su satisfacción.

El primer factor, el factor motivacional intrínseco: Significación de la tarea, la significación de la tarea se relaciona con un factor motivacional intrínseco, es decir que su disposición al trabajo se encuentra en función a diversas atribuciones relacionadas con su trabajo personal como la realización personal, equidad, sentido de esfuerzo, etc.

Para el trabajador la actividad laboral tiene un significado de valor personal y social, efectúa su trabajo con mucha complacencia, por lo que recibe retroalimentación de parte de compañeros y superiores.

El segundo factor, factor higiénico intrínseco: Condiciones de trabajo, se define este factor como "la evaluación del trabajo en función de la existencia o disponibilidad de elementos físicos, materiales o disposiciones normativas y de relación con la autoridad que regulan la actividad laboral"

El tercer factor, el factor motivacional extrínseco: Reconocimiento personal y/o social, este factor manifiesta la tendencia del trabajador hacia un reconocimiento de los demás asociados al trabajo, sobre su trabajo mismo, el impacto que provoca en los demás los resultados que obtiene, el valor que representa para el jefe y para sí mismo cada acción realizada en el ámbito laboral.

El último factor, el factor higiénico extrínseco: Beneficios económicos, "Es la disposición al trabajo en función a aspectos remunerativos o incentivos económicos como producto del esfuerzo en la tarea asignada, el establecimiento objetivo de los planteamientos económicos acordes a las responsabilidades laborales de cada trabajador"

No obstante, existe otra postura que define y clasifica algunas dimensiones de la satisfacción laboral al intentar identificar ciertas características de este:

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Satisfacción con el salario: que se entiende como la valoración que tiene el trabajador hacia el aspecto cuantitativo del sueldo, la equidad respecto al método de distribución.

Satisfacción con las promociones: teniendo en cuenta las oportunidades de formación o la base a partir de la que se produce la promoción.

Satisfacción con el reconocimiento: la cual incluye los elogios hacia el trabajo realizado, las críticas hacia el mismo y la congruencia con la percepción propia.

Satisfacción con los beneficios: en el cual la empresa se encarga de brindarlos siendo estos las pensiones, seguros médicos, vacaciones, etc.

Satisfacción con las condiciones de trabajo: entre las que se toma en cuenta el horario de trabajo, los descansos, el diseño del puesto de trabajo, la temperatura y por último satisfacción con la supervisión, con los compañeros y con la empresa y la dirección. (Ferrero, 2011).

2.5 Satisfacción laboral y síndrome de Burnout

La relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout al ser estudiada en docentes de primaria y secundaria ha demostrado la existencia de correlaciones significativas entre las dimensiones del Burnout y la satisfacción laboral; además dicha correlación es positiva pero débil. Respecto la relación entre ambas cabe resaltar que existen notables diferencias entre la población femenina y masculina.

En relación con las mujeres, se evidencian altos indicadores de sentimientos de agotamiento emocional, que se explicarían por los bajos niveles de satisfacción intrínseca y satisfacción con la calidad del trabajo; así mismo los altos sentimientos de despersonalización se explicarían a través de la baja satisfacción intrínseca y los bajos niveles de satisfacción con el ambiente.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

En relación con los varones, se experimentan sentimientos de despersonalización los cuales podrían explicarse por la baja percepción de compromiso extrínseco que hace referencia a las deficiencias en cuanto a la vinculación de los compañeros con el trabajo (Martínez, 2012).

3. Análisis de antecedentes investigativos

3.1 Antecedentes internacionales

Bedoya et al. (2017) realizaron la investigación *"Síndrome de Quemado (Burnout) en docentes universitarios: El caso de un centro de estudios del Caribe Colombiano"* Se evaluó el síndrome de quemado (burnout) y factores asociados en docentes de una institución superior del caribe colombiano. El estudio es analítico de corte transversal. La población la constituyen 150 docentes de una institución superior pública. La recolección de información fue por medio de encuesta sociodemográfica y el instrumento Maslach Burnout Inventory (MBI). Para el análisis estadístico se utilizó el programa SPSS versión 20®, aplicando las pruebas no paramétricas U de Mann-Whitney y Kruskall Wallis para estimar asociaciones entre variables. Los resultados muestran que la realización personal y los síntomas de estrés se encuentran asociados al género. Los dos fueron más altos en el género femenino. Los docentes que cuentan con solo pregrado y con menor antigüedad reportan mayores puntajes en agotamiento emocional. Se concluye que el agotamiento emocional varía significativamente según área de desempeño de los profesores.

Ugalde, J. W., & Molestina, C. (2018). Con el trabajo de investigación titulado *"Burnout en docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad de Guayaquil-Ecuador"*. Analiza el burnout en los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad de Guayaquil-Ecuador, se escoge 43 de 151 docentes como muestra representativa. Se utiliza el cuestionario Maslach Burnout Inventory Educators Survey (MBI-ES) valorado con escala Likert de cinco opciones, otro cuestionario con

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

preguntas sociodemográficas. La escala de cansancio emocional presenta nivel alto en el 6.8% y realización personal el 77.3 % nivel bajo, determinando como vulnerable al grupo conformado por varones, casados, que trabajan en el día con edad entre 30 y 40 años. La organización debe generar programas de prevención contra el burnout.

Ruiz et al. (2017). En su trabajo titulado *"Síndrome de Burnout y evaluación de desempeño en docentes de la Fundación Universitaria del área andina sede Valledupar"*. Afirman que existen parámetros de riesgos que llevan a docentes universitarios a padecer del Síndrome de Bur-nout, estos factores determinantes a padecer estrés están asociados a la existencia de un excesivo desgaste emocional y físico que se verían reflejados en el desempeño que muestre el docente frente a sus alumnos, ocasionando consecuencias inesperadas. El estudio e interés en esta problemática llevó a la Fundación Universitaria del Área Andina apoyar la financiación de la investigación ini-ciada el 12 de febrero de 2016 y finalizada el 15 de Noviembre de 2016. Su objetivo fue identificar la correlación existente entre síndrome de burnout y evaluación de desempeño en docentes de la Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y Humanísticas de la Fundación Universitaria Área Andina sede Valledupar durante el periodo 2015-2, para ello se realizó una investigación de alcance corre-lacional - transversal con una población de 30 docentes de los programas de derecho y psicología, se aplicó la batería Maslach Burnout Inventory y la revisión de las puntuaciones obtenidas en la evaluación desempeño 2015-2, los resultados indicaron que existe una correlación significativa ne-gativa entre síndrome de Burnout y evaluación de desempeño, es decir, que los docentes que expe-rimentan menos síndrome de Burnout tienen mejores calificaciones en la evaluación de desempeño observándose además correlación significativa negativa entre despersonalización y evaluación de desempeño.

Rojas et al. (2009) en su artículo titulado "Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior, Medellín, 2008" y cuyo objetivo fue determinar la prevalencia del síndrome de burnout, su relación con diversas variables demográficas y laborales y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad Nacional de Salud Pública, durante el segundo semestre del 2008. Metodología: se llevó a cabo un estudio

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

de corte transversal en tres muestras independientes, aleatorias y representativas según el tipo de vinculación del profesor con la universidad. En total fueron encuestados 89 docentes. Para medir la prevalencia del burnout se tomó como referencia el Maslach Burnout Inventory (mbi) y para satisfacción laboral, la escala de satisfacción laboral docente de Durán. Resultados: la prevalencia de los casos probables de burnout fue de 19,1% (18); se resalta además que 49,4% (39) adicional estaba en posible riesgo de sufrirlo. Según tipo de vinculación, entre los profesores de planta se presentó la prevalencia más alta (25%). El promedio general de satisfacción laboral en los docentes fue de 123 puntos (puntaje posible: 22-154). Conclusiones: en general, los profesores reportaron bajos niveles de cansancio emocional, despersonalización y realización personal (este último es un indicador negativo). Por otro lado, no se encontraron diferencias en los puntajes de satisfacción laboral según sexo, edad o tipo de vinculación.

Barraca (2010), en su artículo *"Emociones negativas en el profesorado universitario: burnout, estrés laboral y mobbing"* presenta una síntesis de distintos trabajos empíricos que analizan la situación del profesorado universitario respecto a la aparición de emociones negativas durante el desarrollo de su labor docente e investigadora. La revisión revela que, en conjunto, los profesores universitarios españoles obtienen unos niveles medios de bournout, presentan síntomas de estrés laboral (sobre todo, en las figuras de profesores asociados y ayudantes) y manifiestan sufrir mobbing en su lugar de trabajo. Por tanto, los datos indican que este colectivo no están en absoluto exento de los problemas que, característicamente, se asocian a los docentes de niveles educativos inferiores (Primaria, Secundaria y Bachillerato). Estas situaciones redundan muy negativamente en su satisfacción laboral, su productividad y su salud física y emocional. No obstante, en el artículo se mencionan también las deficiencias de la investigación llevada a cabo hasta la fecha y las contradicciones entre los distintos trabajos, lo que invita a tomar con suma cautela los resultados. En general, se revela que el profesor universitario es un trabajador cuyas emociones negativas se han investigado aún muy poco y para el que no se han desarrollado intervenciones todavía bien contrastadas.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

3.2 Antecedentes nacionales

Limaymanta, C. y Turpo-Gebera, O. (2021). En su estudio titulado *"Factores asociados a la satisfacción laboral del profesorado universitario*". En su artículo se centró en analizar los factores asociados a la satisfacción laboral del profesorado de una universidad pública y de otra privada ubicadas en Lima, Perú. Se empleó la metodología cuantitativa con diseño no experimental de corte transversal y nivel de estudio correlacional. Los datos fueron recolectados en 2018 a través de un cuestionario adaptado sobre satisfacción laboral, que cumple con las propiedades de validez y confiabilidad. La muestra estuvo conformada por 98 docentes en la categoría de ordinarios. El tratamiento de los datos se basó en el uso de las técnicas de la estadística descriptiva e inferencial, como la prueba t, U de Mann-Whitney, ANOVA y la correlación de Spearman. Los resultados evidencian que el reconocimiento, las condiciones de trabajo, el logro, la compensación y las oportunidades de promoción se asocian con la satisfacción laboral, mientras que los factores sociodemográficos y académicos, como grupo etario, sexo, formación académica y categoría laboral no se asocian con ella. Además, se evidenció que no existe diferencia entre los niveles de satisfacción laboral del personal docente de ambas universidades. Por último, se presentan posibles alcances y propuestas para mejorar los niveles de satisfacción laboral del profesorado universitario.

Barrios J., & Alvarez-Calderón, M. (2020). En su tesis de Maestría titulada *"Relación entre la satisfacción laboral y el Síndrome de Burnout en los profesores de Psicología de una universidad privada de lima-2019"*, hace mención que la satisfacción laboral se referencia a la calidad de la vida laboral, conformada tanto por factores intrínsecos (motivaciones, sensación de logro, etc.) y extrínsecos (condiciones de trabajo, sueldo, entre otros). El síndrome de Burnout se considera como un desorden psicológico con tres componentes clave: realización personal, agotamiento emocional y despersonalización. Ambas variables han sido estudiadas en muchos países; la satisfacción laboral (positiva o negativa) cumple un rol concluyente en la aparición o prevención de desórdenes emocionales o hasta síndromes como el Burnout, en docentes. Es por ello que la actual pesquisa tiene como intención estudiar la correlación entre

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

la Satisfacción Laboral y el Síndrome de Burnout en profesores de Psicología de una universidad privada de Lima – 2019. Para conseguir dicho objetivo se aplicó la ESL y el MBI, obteniendo data que validó y aseguró confiabilidad en ambos casos. Los resultados arrojan que el 46.7% de la muestra tiene un alto índice de agotamiento emocional, el 33.3% un alto índice de despersonalización y el 60% un alto índice de realización personal. Dado ello, se indica que no hay síndrome de Burnout en la muestra. Por otro lado, el 53.3% de la muestra puntúa bajo en satisfacción laboral. Sobre las correlaciones, tanto el agotamiento emocional como la despersonalización puntúan positivamente y significativa con la satisfacción laboral, lo cual estaría relacionado con los puntajes descriptivos mencionados anteriormente. Es posible que los factores intrínsecos asociados a la realización personal estén actuando como factores protectores ante la baja satisfacción laboral y sus efectos negativos.

Albarracín et al. (2019) con la tesis titulada "Síndrome de Burnout y su relación con la satisfacción laboral en docentes del área de inglés de pregrado en una universidad privada de lima 2019" cuyo objetivo fue determinar la correlación entre burnout y satisfacción laboral en docentes de pregrado del área de inglés de una universidad privada de Lima. La metodología aplicada es enfoque mixto, el alcance descriptivo correlacional y el diseño secuencial de tipo explicativo secuencial. La muestra consta de 46 docentes universitarios de ambos géneros, quienes provienen de la sede Lima centro. Los resultados demuestran que el 73.9% de participantes posee un nivel promedio o alto de burnout, lo cual expone que los docentes muestran un estado repetitivo de presión y cansancio emocional como respuesta a la exposición de continuos estresores que repercuten emocionalmente. Asimismo, el 28.3% de participantes muestra un nivel bajo de satisfacción laboral, denotando que los docentes de pregrado de inglés evalúan de manera negativa la experiencia laboral, repercutiendo en su estado emocional y actitud frente al trabajo al no ser reconocido. A pesar de que la relación encontrada no es estadísticamente significativa ($p > 0.05$), demuestra la existencia de una relación inversa ($r = -.217$) entre la variable burnout y la satisfacción laboral, lo que significa que los docentes que tienen un mayor grado de burnout presentan un menor índice de satisfacción laboral. Se concluye que existe una relación negativa entre SB y la SL docente (r=

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

-.217). Este hallazgo manifiesta que los docentes de inglés que participaron en el presente trabajo de investigación presentan indicadores de sentimiento de inadaptación y probable fracaso a futuro en las funciones que desempeñan, lo cual repercute de manera desfavorable en actitud frente al trabajo y su desempeño. Este hallazgo es sustentado por Maslach y colaboradores quienes refieren que la variable SL debe ser considerado en el estudio de SB, puesto que los efectos de este síndrome se reflejan en un bajo desempeño y la reducción de sensación de bienestar en el entorno laboral. Se determina la presencia de una correlación inversa entre la dimensión agotamiento emocional y la SL docente (r= -.163). Ello manifiesta que, a mayor desgaste, agotamiento y fatiga emocional en el trabajo, menos satisfacción laboral docente percibida. Asimismo, el modelo teórico de Maslach menciona que el cansancio emocional es uno de los factores que más incide en la actitud favorable o desfavorable a las actividades laborales y su desempeño. Se observa la existencia de una correlación negativa entre la dimensión despersonalización y la SL docente (r= -.127). Ello indica que, a mayor desmotivación y actitudes negativas en relación con los compañeros y autoridades del trabajo, existe una actitud negativa frente al trabajo y su desempeño laboral. En este sentido, el modelo teórico de Mingote refiere que las alteraciones de la conducta como, por ejemplo, el distanciamiento en el trato profesional y evasividad laboral, son uno de los principales desencadenantes de enfermedades psicosomáticas, lo cual trae consigo una percepción negativa de las funciones laborales y un desempeño en el trabajo decadente. Se determina la presencia de una correlación negativa entre la dimensión falta de realización personal y la SL docente (r= -.155). Ello indica que una predisposición negativa como persona hacia el trabajo, con la característica de una percepción desvalorizada de sí 76 mismo y de insuficiencia laboral, lo cual repercute de manera negativa en la satisfacción laboral docente.

Cerrón (2019). En su tesis titulada *"Síndrome de Burnout y satisfacción laboral docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú"*. Define al síndrome de Burnout, como un estado de estrés emocional. Se sabe que este síndrome tiene tres dimensiones que son: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal que derivan en frustración personal y en niveles de tensión en el ámbito laboral puede afectar el satisfacción en el trabajo, como sabemos se puede medir o dar a partir de los indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales, determinando estas tres dimensiones se

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

puede afirmar que el trabajo no está bajo control total y exclusivo del trabajador. El objetivo primordial es de establecer la relación existente entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral docentes en la Universidad Nacional del Centro del Perú; por el lado de la metodología se realizó un estudio descriptivo, de corte transaccional- causal. En cuanto a la población se realizó un muestreo estratificado con 263 docentes de una población de 830. Se utilizaron los instrumentos psicológicos: el Cuestionario de Síndrome de Burnout de Maslach y la Escala de Satisfacción Laboral SL –SPC. Se estableció que existe una relación significativa e inversa entre los niveles del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral docentes de la Universidad Nacional del Centro del Perú; con una correlación inversa al -0.126, lo cual nos permite ratificar que: El síndrome de Burnout tiene correlación con el satisfacción laboral y podemos decir que cuanto a los altos niveles de estrés laboral o síndrome de burnout y bajos niveles de satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Centro del Perú, se afirma que el nivel de correlación es negativo con un valor de = -0.1216, lo que indica que mientras el valor de puntuación del Síndrome aumenta, el valor de la puntuación del satisfacción disminuye.

Hurtado (2020) con la tesis titulada: *"Síndrome de Burnout y calidad de vida en satisfacción laboral de docentes universitarios, Chimbote -2019"* tuvo como objetivo determinar la influencia del síndrome de burnout y la calidad de vida en la satisfacción laboral en docentes universitarios de las Facultades de Ciencias de la salud de universidades privadas de Chimbote 2019. La investigación fue realizada bajo el enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, con un alcance descriptivo y explicativo, de diseño no experimental y trasversal. La muestra estuvo constituida por 210 docentes, a quienes se les administraron encuestas para cada una de las variables y como instrumentos cuestionarios. Los resultados obtenidos fueron analizados estadísticamente a través del ensayo de normalidad y considerando que las tres variables fueron medidas a través de la escala ordinal, se aplicó el análisis no paramétrico por medio de la Regresión Logística ordinal. Se encontró que de los 210 docentes que representaron el 100% de la muestra, el 55.2% indicaron la presencia de una categoría baja del Síndrome de Burnout y el 44.8% puntuaron una categoría media. Se determinó como factores de riesgo wald de 17.678 y 17.542 a las variables síndrome de burnout y calidad de vida respectivamente, es decir si los docentes presentan síndrome de burnout tiene la probabilidad

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

de 17.678 veces de que su satisfacción sea insatisfecha y si los docentes tienen un atributo malo de calidad de vida tendrán una probabilidad de 17.542 veces de presentar una categoría de insatisfacción laboral, asimismo son significativos ya que el p valor es < al nivel de significancia (0.00 < 0.05). Conclusión: El Síndrome de Burnout influye en la satisfacción laboral en docentes de universidades privadas de Chimbote 2019, donde la variabilidad de la satisfacción laboral en los docentes depende de un 7% del síndrome de Burnout que presentan los docentes.

3.3 Antecedentes locales

Valdivia (2016) con la tesis titulada *"Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de tres Academias Preuniversitarias Arequipa 2016"* El objetivo fue Determinar y cuantificar la frecuencia del síndrome de Burnout y la satisfacción Laboral en docentes de tres academias preuniversitarias, Arequipa del 2016. Es un estudio de tipo descriptivo y transversal, tomando como población a 96 docentes que laboraban en la Academia Preuniversitaria Fleming, Mendel, Joule. Se empleó como técnica la encuesta y los instrumentos empleados fueron: Cuestionario sociodemográfica, MBI-Inventario "Burnout" para docentes, que mide las tres dimensiones del Burnout: cansancio emocional, despersonalización y realización personal. Además, se aplicó el cuestionario General de Satisfacción Laboral de Sonia Palma. Los resultados obtenidos se sometieron a análisis estadístico. Los resultados muestran una mediana satisfacción laboral global con el 64,6%. En un mayor porcentaje los docentes manifiestan tendencia a padecer el síndrome de Burnout con el 89,6% encontrándose el 2% presentan síndrome de Burnout y en relación a las dimensiones, cansancio emocional, despersonalización, realización personal presentan niveles bajos, Las características de la población su edad está comprendida entre los 25 a 29 años (32,3%), masculinos (91,7%), solteros (63,5%),Laboran en la academia Mendel (36,5%), antigüedad laboral de 1 a 5 años (39,6%),trabajan menos de 6 horas al día (66,7%), remuneración mensual de S/.750 a S/.1500 soles(55,2%). Conclusión: En la población total al relacionar la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout presentan una mediana satisfacción laboral con el 64,6%; y mayor tendencia al síndrome de Burnout con el 89,6%

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Arias et al. (2019) con la tesis titulada: *"Síndrome de Burnout en profesores de escuela y universidad: un análisis psicométrico y comparativo en la ciudad de Arequipa"* cuyo objetivo fue analizar comparativamente las manifestaciones del síndrome de burnout en profesores de escuela y de universidad, radicados en la ciudad de Arequipa. Se evaluó a un total de 413 profesores, que fueron seleccionados de manera intencional, y se les aplicó el Inventario de Burnout de Maslach, que arrojó adecuados niveles de confiabilidad para nuestra muestra y tres factores obtenidos mediante análisis factorial confirmatorio, que confirman la teoría de Maslach y Jackson (1981). Se encontró que existen diferencias significativas en función del sexo, el estado civil y el nivel de enseñanza de los profesores, resultando en mayores niveles de agotamiento para las profesoras de nivel escolar y niveles moderados de despersonalización para los profesores universitarios, en quienes se obtuvieron correlaciones negativas con el número de hijos y el síndrome de burnout.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

1. Técnicas e instrumentos de verificación

1.1 Técnicas

La técnica que se utilizó para ambas variables es la encuesta, porque como procedimiento me sirvió para recopilar datos mediante la aplicación de cuestionarios prediseñados y obtener la información requerida de los docentes encuestados.

1.2 Instrumentos

1.2.1 Para la Variable Independiente: Síndrome de Burnout

El Maslach Burnout Inventory (MBI), fue creado por**:** Maslach, C. y Jackson, S.E. 1981; 1986. El Maslach Burnout Inventory (MBI) es un instrumento en el que se plantea al sujeto una serie de enunciados sobre los sentimientos y pensamientos con relación a su interacción con el trabajo.

Es el instrumento que ha generado un mayor volumen de estudios e investigaciones, formado por 22 ítems que se valoran con una escala tipo Likert. El sujeto valora, mediante un rango de 7 adjetivos que van de "nunca" a "diariamente", con qué frecuencia experimenta cada una de las situaciones descritas en los ítems (Martinez, 2010).

La factorización de los 22 ítems arroja en la mayoría de los trabajos 3 factores que son denominados agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en el trabajo.

Los tres factores han sido obtenidos con muestras de diferentes colectivos profesionales. Estos factores constituyen las tres subescalas del MBI.

La subescala de agotamiento emocional (AE) está formada por 9 ítems que refieren la disminución o pérdida de recursos emocionales o describen sentimientos de estar saturado y

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

cansado emocionalmente por el trabajo; la subescala de despersonalización (D) está formada por 5 ítems que describen una respuesta fría e impersonal y falta de sentimientos e insensibilidad hacia los sujetos objeto de atención; y la subescala de Realización Personal en el trabajo (RP) está compuesta por 8 ítems que describen sentimientos de competencia y eficacia en el trabajo. Tendencia a evaluar el propio trabajo de forma negativa y vivencia de insuficiencia profesional (Martinez, 2010).

Mientras que en las subescalas de agotamiento emocional y despersonalización puntuaciones altas corresponden a altos sentimientos de estar quemado, en la subescala de realización personal en el trabajo bajas puntuaciones corresponden a altos sentimientos de quemarse.

Se deben mantener separadas las puntuaciones de cada subescala y no combinarlas en una puntuación única porque no está claro si las tres pesan igual en esa puntuación única o en qué medida lo hacen.

En cuanto al resultado, tanto el constructo de quemarse como cada una de sus dimensiones son consideradas como variables continuas, y las puntuaciones de los sujetos son clasificadas mediante un sistema de percentiles para cada escala.

Los sujetos por encima del percentil 75 se incluyen en la categoría “alto”, entre el percentil 75 y el 25 en la categoría “medio” y por debajo del percentil 25 en la categoría “bajo” (Martinez, 2010).

Corrección de la prueba (MBI)

Subescala de Agotamiento Emocional. Consta de 9 preguntas. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Puntuación máxima 54.

La conforman los ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20. Su puntuación es directamente proporcional a la intensidad del síndrome. La puntuación máxima es de 54 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es el agotamiento emocional y el nivel de burnout experimentado por el sujeto (Jimenez et al., 2011).

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Subescala de Despersonalización. Está formada por 5 ítems, que son los ítems 5, 10, 11, 15 y 22. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. La puntuación máxima es de 30 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es la despersonalización y el nivel de burnout experimentado por el sujeto (Jimenez et al., 2011)

Subescala de Realización Personal. Se compone de 8 ítems. Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. La Realización Personal está conformada por los ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21. La puntuación máxima es de 48 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es la realización personal, porque en este caso la puntuación es inversamente proporcional al grado de Burnout. Es decir, a menor puntuación de realización o logro personal más afectado está el sujeto (Jimenez et al., 2011).

Estas tres escalas tienen una gran consistencia interna, considerándose el grado de agotamiento como una variable continua con diferentes grados de intensidad.

Se consideran que las puntuaciones del MBI son bajas entre 1 y 33, media entre 34 y 66 y alta entre 67 y 99. Aunque no hay puntaciones de corte a nivel clínico para medir la existencia o no de Burnout, puntuaciones altas en Agotamiento Emocional y Despersonalización y baja en Realización Personal definen el síndrome.

Aunque también el punto de corte puede establecerse según los siguientes criterios: En la subescala de Agotamiento Emocional (AE) puntuaciones de 27 o superiores serían indicativas de un alto nivel de Burnout, el intervalo entre 19 y 26 corresponderían a puntuaciones intermedias siendo las puntuaciones por debajo de 19 indicativas de niveles de Burnout bajos o muy bajo. En la subescala de Despersonalización (D) puntuaciones superiores a 10 serían nivel alto, de 6 a 9 medio y menor de 6 bajo grado de despersonalización. Y en la subescala de Realización Personal (RP) funciona en sentido contrario a las anteriores; y así de 0 a 30 puntos indicaría baja realización personal, de 31 a 39 intermedia y superior a 40 sensación de logro (Jimenez et al., 2011).

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Baremos de las dimensiones del Síndrome de Burnout

Agotamiento Emocional:	
27 a más	Nivel Alto
19 a 26	Nivel Medio
Menos de 19	Nivel Bajo.
Despersonalización	
10 a más	Nivel Alto.
06 a 09	Nivel Medio
Menos de 06	Nivel Bajo.
Realización Personal	
0 a 30	Nivel Bajo.
31 a 39	Nivel Medio
Más de 40	Nivel Alto

Fuente: *Tomado de Jiménez y García, 2016*

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

1.2.2 Para la Variable Dependiente: Satisfacción laboral

Escala general de satisfacción (Overall Job Satisfaction) creado por: Warr, Cook y Wall en 1979.Las características de esta escala son las siguientes:

Es una escala que operacionaliza el constructo de satisfacción laboral, reflejando la experiencia de los trabajadores de un empleo remunerado.

Recoge la respuesta afectiva al contenido del propio trabajo, esta escala fue creada a partir de detectarse la necesidad de escalas cortas y robustas que pudieran ser fácilmente completadas por todo tipo de trabajador con independencia de su formación. A partir de la literatura existente, de un estudio piloto y de dos investigaciones en trabajadores de la industria manufacturera de Reino Unido, se conformó la escala con los quince ítems finales

La escala se sitúa en la línea de quienes establecen una dicotomía de factores y está diseñada para abordar tanto los aspectos intrínsecos como los extrínsecos de las condiciones de trabajo. Está formada por dos subescalas:

Subescala de factores intrínsecos: aborda aspectos como el reconocimiento obtenido por el trabajo, responsabilidad, promoción, aspectos relativos al contenido de la tarea, etc., esta escala está formada por siete ítems (número 2, 4, 6, 8, 10, 12, 14)

Subescala de factores extrínsecos: indaga sobre la satisfacción del trabajador con aspectos relativos a la organización del trabajo como el horario, la remuneración, las condiciones físicas del trabajo, etc. Esta escala la constituyen ocho ítems (números 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15) (Pérez y Fidango, 1995).

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Corrección de la Prueba (Overal Job Satisfaccion Scale).

Aplicación

Esta escala puede ser administrada por un entrevistador, pero una de sus ventajas es la posibilidad de ser auto aplicada y de ser aplicada colectivamente.

Su brevedad, el tener las alternativas de respuesta especificadas, la posibilidad de una sencilla asignación de pesos numéricos a cada alternativa de respuesta y su vocabulario sencillo hacen de ella una escala de aplicación no restringida a nadie en concreto (siempre que tenga un nivel elemental de comprensión lectora y vocabulario) y para la que no es preciso administradores de prueba especialmente cualificados.

La posibilidad de garantizar el anonimato a los respondientes de la escala se constituye en un importante elemento determinante de la validez de las respuestas. Por ello, es recomendable garantizar el anonimato, especialmente en contextos laborales en que su ausencia puede preverse como importante generadora de perturbaciones en las respuestas.

Las instrucciones que el encuestador debe dar a quienes complementan la escala han de inscribirse en un tono de neutralidad que no favorezca los sesgos en las respuestas (Pérez y Fidalgo, 1995).

Descripción

Quienes desarrollen la escala han de indicar, para cada uno de los quince ítems, su grado de satisfacción o insatisfacción, posesionándose en una escala de siete puntos: muy insatisfecho, insatisfecho, moderadamente insatisfecho, ni satisfecho ni insatisfecho, moderadamente satisfecho, satisfecho, muy satisfecho.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Puntuación

Esta escala permite la obtención de tres puntuaciones, correspondientes a:

Satisfacción intrínseca: Consta de 7 preguntas (40%), la conforman los ítems 2, 4, 6, 8, 10, 12 y 14. Su puntuación es directamente proporcional a la intensidad de la variable. La puntuación máxima es de 49 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es la satisfacción laboral experimentada por el sujeto.

Satisfacción extrínseca: Consta de 8 preguntas (60%) y lo conforman los ítems 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15. Su puntuación es directamente proporcional a la intensidad de la variable. La puntuación máxima es de 56 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es la satisfacción laboral experimentada por el sujeto.

Satisfacción general: En esta escala aditiva, en la cual la puntuación total se obtiene de la suma de los posicionamientos del encuestado en cada uno de los quince ítems, asignando un valor de 1 a muy insatisfecho y correlativamente hasta asignar un valor de 7 a muy satisfecho. La puntuación total de la escala oscila entre 15 y 105, de manera que una mayor puntuación refleja una mayor satisfacción general.

Siempre que sea posible es recomendable el uso separado de las subescalas de satisfacción intrínseca y extrínseca. Su corrección es idéntica a la de la escala general si bien, debido a su menor longitud, sus valores oscilan entre 7 y 49 (satisfacción intrínseca) y 8 y 56 (satisfacción extrínseca) (Pérez y Fidalgo, 1995).

Valoración

Estas puntuaciones no suelen incorporar una gran precisión en cuanto que su base radica en juicios subjetivos y apreciaciones personales sobre un conjunto más o menos amplio de diferentes aspectos del entorno laboral y condicionado por las propias características de las personas.

Por tanto, esta escala no permite establecer análisis objetivos sobre la bondad o no de las condiciones de trabajo. Sin embargo, la escala es un buen instrumento para la

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

determinación de las vivencias personales que los trabajadores tienen de esas condiciones. Como ya se ha indicado la valoración puede hacerse a tres niveles: satisfacción general, satisfacción intrínseca y satisfacción extrínseca.

Es interesante la obtención de estos tres índices para cada área de una organización, por colectivos relativamente homogéneos, de forma que puedan detectarse de forma rápida posible aspectos problemáticos (Pérez y Fidalgo, 1995).

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Baremos de Satisfacción Laboral

Factores Intrínsecos (Autonomía)	
36 a 49	Nivel Alto.
22 a 35	Nivel Medio
07 a 21	Nivel Bajo.
Factores Extrínsecos (Condiciones de Trabajo)	
41 a 56	Nivel Alto.
25 a 40	Nivel Medio
08 a 24	Nivel Bajo.
Satisfacción Laboral General	
76 a 105	Nivel Alto
46 a 75	Nivel Medio
15 a 45	Nivel Bajo.

Fuente: *Tomado* de Pérez y Fidalgo, 1995

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

1.3 Cuadro de Coherencias

Variables	Indicador/Subindicador	Técnicas/instrumento	Items
V. Independiente Síndrome Burnout	Agotamiento emocional ✓ Cansancio ✓ Desgaste ✓ Fatiga ✓ Incumplimiento	Encuesta Maslach Burnout Inventory (MBI)	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20
	Despersonalización. ✓ Ansiedad ✓ Depresión ✓ Nerviosismo ✓ Frialdad		5, 10, 11, 15 y 22.
	Realización personal. ✓ Sentimientos de autoeficacia ✓ Realización personal en el trabajo		4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21
V. Dependiente Satisfacción Laboral	Factores intrínsecos ✓ Reconocimiento obtenido por el trabajo ✓ Responsabilidad ✓ Promoción ✓ Aspectos relativos al contenido de la tarea	Encuesta Escala general de satisfacción (Overall Job Satisfaction	2, 4, 6, 8, 10, 12, 14)
	Factores extrínsecos ✓ Horario ✓ Remuneración, ✓ Condiciones físicas del trabajo		1, 3, 5, 7, 9, 11, 13 y 15

Fuente: Maslach Burnout Inventory (MBI) y Escala general de satisfacción (Overall Job Satisfaction

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

2. Campo de verificación

2.1 Ubicación espacial

El estudio se realizó en el ámbito de la Facultad de Ciencias e Ingenierías Físicas y Formales de la Universidad Católica de Santa María, situada en Samuel Velarde N°320 Umacollo, Distrito de Yanahuara, Arequipa.

2.2 Ubicación temporal

El horizonte temporal del estudio está referido a los meses de agosto a diciembre del año 2019.

2.3 Unidades de estudio

Las unidades de estudio están constituidas por el personal docente de la Facultad de Ciencias e Ingenierías Físicas y Formales de la Universidad Católica de Santa María, Arequipa – 2019.

Población: Está formado por 107 docentes entre principales, asociados, auxiliares, jefes de práctica nombrados, docentes contratados y jefes de prácticas contratados.

Muestra: Se ha determinado una muestra de 84 docentes, aplicando el método de muestreo estratificado para variable cualitativa. Se utilizó el criterio del nivel de confianza al 95%, con un margen de error del 5%. La muestra es representativa del universo que es de 107 docentes por que se ha estratificado en las diferentes categorías, para ello se utilizó las siguientes fórmulas:

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Muestreo Aleatorio Estratificado

		Estimación de π (Proporción)
Afijación proporcional	Tamaño total de la muestra	$n = \dfrac{\sum_{i=1}^{l} N_i P_i Q_i}{ND + \dfrac{1}{N}\sum_{i=1}^{l} N_i P_i Q_i}$
	Tamaño de cada estrato	$n_i = n\left(\dfrac{N_i}{\sum_{i=1}^{l} N_i}\right) = n\left(\dfrac{N_i}{N}\right)$
	Error de Estimación	$D = \dfrac{E^2}{Z^2_{1-\alpha/2}} = \dfrac{(0.05)^2}{(1.96)^2} \approx 0.00065$

Dónde:

N = Tamaño de la población total

N_i = Tamaño de la población i

$N = N_1 + N_2 + N_3 ... + N_i$

n = Tamaño de la muestra total

n_i = Tamaño la muestra i

$n = n_1 + n_2 + n_3 + ... + n_i$

P_i = Proporción de la categoría en estudio

$Q_i = 1 - P_i$

D = Error de estimación

E = Precisión o magnitud del error que estamos dispuestos a aceptar

Se ha calculado la muestra proporcional al número total de cada una de las categorías, como se puede observar en el cuadro que se viene a continuación.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Población: Personal Docente FCIFF		Muestra: Personal Docente FCIFF	
Principal	17	Principal	13
Asociado	33	Asociado	26
Auxiliar	30	Auxiliar	24
Jefe de Práctica Nombrado	04	Jefe de Práctica Nombrado	03
Docente Contratado	08	Docente Contratado	06
Jefe de Práctica Contratado	15	Jefe de Práctica Contratado	12
TOTAL POBLACIÓN	107	**TOTAL MUESTRA**	84

Fuente: Elaboración Propia

3. Estrategia de recolección de datos

3.1 Organización

Para la recolección de datos se procederá de la siguiente manera:

Se solicitó autorización al decano de la FCIFF y jefe del departamento, explicándoles sobre el propósito del trabajo de investigación y los objetivos trazados por parte del investigador, con la finalidad de realizar la aplicación de los instrumentos de medición a las unidades de estudio que son los docentes pertenecientes a la FCIFF.

Luego se procedió a aplicar los instrumentos de medición a los docentes pertenecientes a la FCIFF, aprovechando las reuniones que tengan o en forma personal, entregándoles impreso el formato de preguntas e indicándoles las instrucciones para su correcto llenado.

Una vez recolectada, organizada y presentada la información obtenida se realizó el análisis e interpretación de los datos.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

3.2 Recursos

Para realizar el estudio se necesitó los siguientes recursos:

- Recursos Humanos:

✓ Asesor Estadístico.

✓ Asesor de investigación.

- Recursos de Oficina:

✓ 84 cuestionarios para la recolección de datos de la variable independiente Síndrome de Burnout y variable dependiente Satisfacción Laboral.

✓ Paquete estadístico de Excel avanzado y SPSS versión 25.

- Recursos Financieros:

✓ Autofinanciado por el investigador

3.3 Validación del instrumento

Para la investigación, los instrumentos utilizados son el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) (Maslach C., Jackson S.) en versión español que es un cuestionario que consta de 22 ítems cuyo formato de respuestas es de tipo Likert de 7 categorías.

Además del MBI existe una gran variedad de instrumentos para medir dichos fenómenos pese a ello, solamente el MBI cuenta con muestras amplias y diversas en cuanto a características ocupacionales y de su lugar de origen, por lo que este instrumento ha sido aceptado como un estándar para medir el Síndrome de Burnout, por lo tanto, diversos autores reconocen que el MBI es el instrumento que más ha aportado a la conceptualización del síndrome.

De la misma manera para medir la variable satisfacción laboral se utilizó el instrumento escala de Satisfacción Laboral (Overall Job Satisfaction) cuyos autores son Warr

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

P., Cook J. y Wall T. que es un cuestionario que consta de 15 ítems cuyo formato de respuestas es de tipo Likert de 7 categorías.

Para la aplicabilidad del instrumento MBI se validó con profesionales expertos Dr. Cuentas Butrón Tito E. docente de Psicología de la UCSM y el docente investigador de la UCSP Psicólogo Dr. Huamaní Cahua Julio C. Ambos expertos opinan que los instrumentos poseen las características de validación de constructo teórico que lo sustenta y el muestreo de contenido que lo evalúa lo hace práctico y valioso.

3.4 Manejo de resultados

A nivel de recolección

Se realizó la encuesta al personal docente de la FCIFF de la UCSM – Arequipa utilizando cuestionarios, se remarcó el carácter personal y anónimo del cuestionario, así como la sinceridad de las respuestas emitidas para contribuir al éxito del estudio de investigación.

A nivel de sistematización

La información obtenida se trabajó primero en el programa Excel, para su posterior sistematización de la información estadísticamente en el programa estadístico SPSSS-25, con el correspondiente análisis, interpretación y conclusiones.

A nivel de estudio de datos

Se basa en los resultados obtenidos con el programa estadístico SPSS versión 25, análisis de las variables cualitativas y uso de pruebas estadísticas.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En el presente capítulo presentamos los resultados obtenidos en la investigación. Para ello hemos dividido dichos resultados en cuatro partes, en la primera los resultados obtenidos del análisis de la variable independiente, síndrome de Burnout con sus respectivos indicadores Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal; la segunda parte los resultados de la variable dependiente satisfacción laboral con las dimensiones factores intrínsecos y factores extrínsecos; la tercera parte corresponde a los resultados de las tablas cruzadas de cada uno de los indicadores de la variable independiente, con la variable dependiente y la cuarta parte presenta el análisis de correlación entre ambas variables. Todo el análisis estadístico de los datos, fueron realizados utilizando Excel 2019 y SPSS versión 25.

A partir de ello se realiza la discusión de los resultados

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

1. Resultados

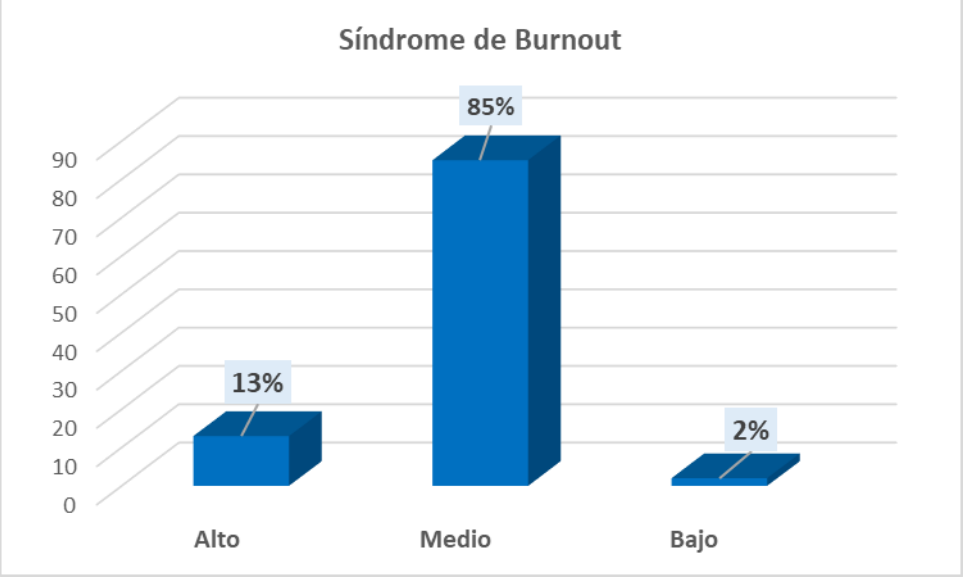
1.1 En cuanto a la variable síndrome de Burnout

Tabla 1 *Nivel de Síndrome de Burnout en docentes encuestados de la FCIFF de la UCSM*

Niveles	Síndrome de Burnout		
	Escala de	fi	%
Alto	67 a 99	11	13
Medio	34 a 66	71	85
Bajo	1 a 33	2	2
Total		84	100

Nota. Fuente: Elaboración propia (2019)

Figura 1 *Nivel de Síndrome de Burnout en docentes encuestados de la FCIFF de la UCSM*



Nota: Fuente: Elaboración propia (2019), Tabla 1

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Se aprecia en la Tabla y Figura 1 que el nivel de síndrome de Burnout en los docentes encuestados, es 85% en un nivel medio, mientras que el nivel bajo lo tiene el 2% de docentes y el nivel alto obtiene 13%.

De estos resultados se desprende que la mayoría de docentes de la FCIFF tienen un nivel medio de síndrome de Burnout, y aunque el nivel alto es 13% y el bajo no es significativo, hay que tomar en cuenta las consecuencias negativas de carácter emocional, relacionadas con la depresión, sentimientos negativos, irritabilidad y agresividad, entre otros; quiere decir que "*el nivel medio de síndrome de Burnout, es desencadenado por una adaptación deficiente al trabajo y que repercute en una disminución del rendimiento del docente*".

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

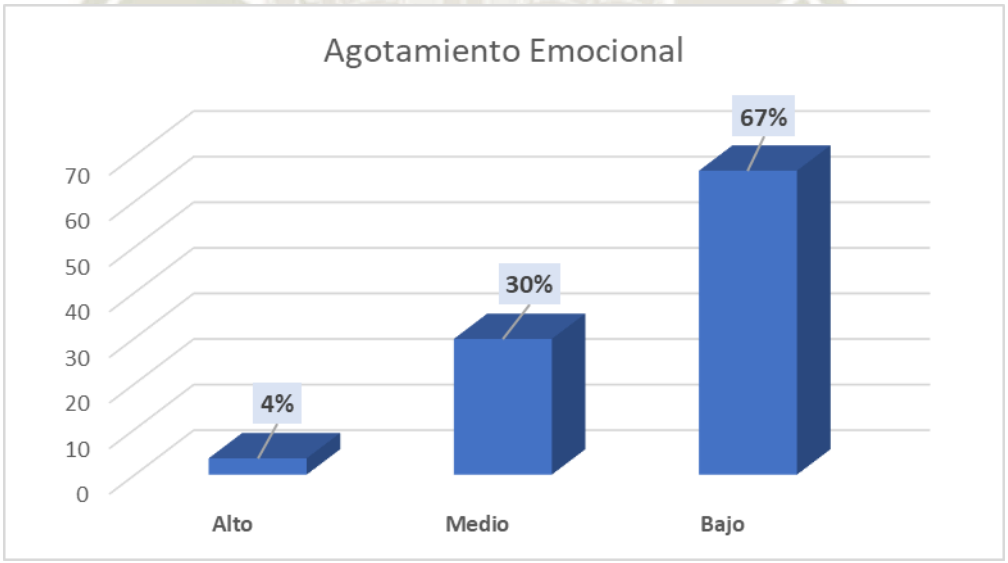
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Tabla 2 *Nivel de Agotamiento Emocional en los docentes encuestados de la FCIFF de la UCSM*

Niveles	Agotamiento Emocional		
	Escala de valor	fi	%
Alto	+ 27	3	4
Medio	19 a 26	25	30
Bajo	- 19	56	66
Total		84	100

Nota. Fuente: Elaboración propia (2019)

Figura 2 *Nivel de Agotamiento Emocional en docentes encuestados de la FCIFF de la UCSM*



Nota. Fuente: Elaboración propia (2019), Tabla 2

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Se aprecia en la Tabla y Figura 2, que el nivel de agotamiento emocional por la demanda del trabajo, en los docentes encuestados, es bajo en un 66%, el nivel es medio en un 30% y en un 4% el nivel es alto.

De estos datos se desprende que la mayoría de los docentes 66%, obtuvieron un puntaje menor a 19, lo cual indica que tienen un nivel de agotamiento emocional bajo, lo que podría significar que en esta dimensión los docentes pueden dar más de sí mismos a nivel afectivo, no se sienten agotados emocionalmente debido al contacto diario, no se sienten emocionalmente exhaustos por el propio trabajo. Además, el 30% de docentes tiene un nivel de agotamiento emocional "medio", los puntajes estuvieron entre 19 y 26.

Para medir el agotamiento emocional se toman 9 preguntas del cuestionario, en donde la puntuación máxima que es de 54 puntos es directamente proporcional a la intensidad del síndrome, lo que significa que a mayor puntaje mayor es el agotamiento emocional y por ende el nivel de Burnout. Así lo más resaltante de esta tabla es que el 66% tiene un nivel de agotamiento emocional Bajo, quiere decir "que el resultado es tranquilizador, que los docentes obtuvieron un puntaje mayor a 27 y por lo tanto tiene un nivel de agotamiento emocional alto, lo cual no es un buen indicador para el objetivo, pero un resultado tranquilizador para los docentes de la FCIFF de la UCSM; quiere decir que "*los docentes no han llegado a un nivel alto de agotamiento emocional porque la demanda de trabajo consideran que no ha sido excesiva, demostrado por el 4% que obtuvo un nivel alto del 4%, que es mínimo y poco significativo"*

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

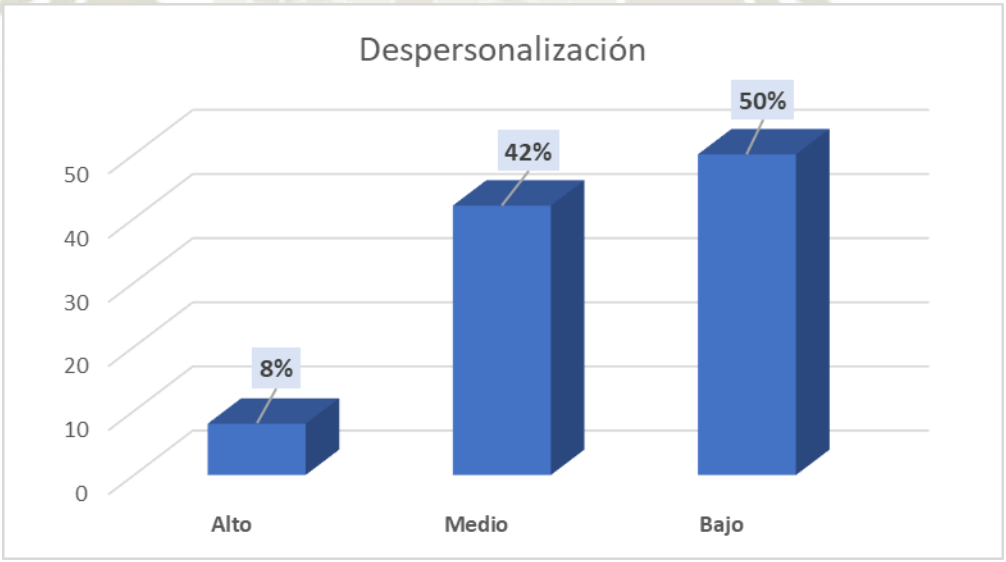
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Tabla 3 *Nivel de Despersonalización en docentes encuestados de la FCIFF de la UCSM*

Niveles	Despersonalización		
	Escala de valor	fi	%
Alto	+ 10	7	8
Medio	6 a 9	35	42
Bajo	- 6	42	50
Total		84	100

Nota. Fuente: Elaboración propia (2019)

Figura 3 *Nivel de despersonalización en docentes encuestados de la FCIFF de la UCSM*



Nota. Fuente: Elaboración propia (2019), Tabla 3

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

La Tabla y Figura 3, muestra que el nivel de despersonalización, por la demanda del trabajo en los docentes encuestados, es bajo con un 50%, en un 42% el nivel es medio y el nivel alto obtiene el 8%.

Para medir la despersonalización se toman 5 preguntas del cuestionario, en donde la puntuación máxima que es de 30 puntos es directamente proporcional a la intensidad del síndrome, lo que significa que a mayor puntaje mayor es la despersonalización y más cerca se está a padecer del síndrome. En esta perspectiva lo más resaltante de esta tabla es que solo el 8% tienen un nivel de despersonalización alto, y es comprensible este resultado, debido a que la despersonalización se desarrolla en respuesta al agotamiento emocional en el que se obtuvo 4% en un nivel alto, quiere decir *"que hay un porcentaje bajo de docentes que pueden experimentar sentimientos y reacciones negativas hacia los estudiantes"*

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

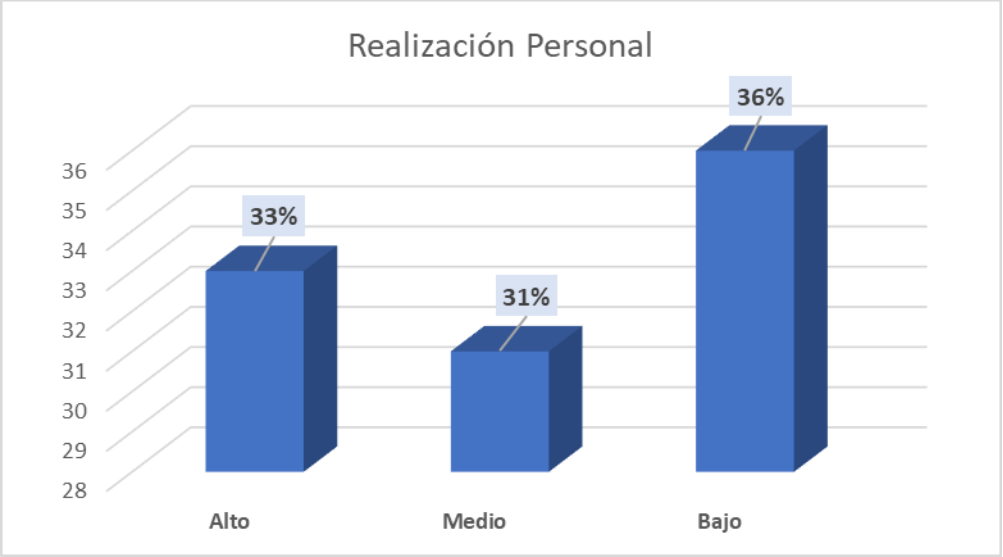
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Tabla 4 *Nivel de Realización Personal en docentes encuestados de la FCIFF de la UCSM*

Niveles	Realización Personal		
	Escala de valor	fi	%
Alto	+ 40	28	33
Medio	34 a 39	26	31
Bajo	0 a 33	30	36
Total		84	100

Nota. Fuente: Elaboración propia (2019)

Figura 4 *Nivel de Realización Personal en docentes encuestados de la FCIFF de la UCSM*



Nota. Fuente: Elaboración propia (2019), Tabla 4

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

En la Tabla y Figura 4 se observa que el nivel de Realización Personal por la demanda del trabajo en los docentes encuestados es bajo con un 36%, mientras que el nivel de Realización Personal alto, obtiene el 33% de docentes de la FCIFF y el nivel de realización personal medio es del 31%.

Lo más resaltante de esta tabla es que el nivel de Realización Personal con mayor porcentaje, el 36%, es bajo y el nivel medio alcanza el 31%, obteniendo entre ambos niveles 67%, lo cual no es un buen indicador, porque la falta de Realización Personal se caracteriza por presentar disminución en la motivación para superarse profesionalmente.

Estos datos revelan que la mayoría de los docentes no poseen un adecuado nivel de Realización Personal, quiere decir "*que contempla sentimientos de competencia y éxito en el trabajo, y que actúa como factor protector ante el síndrome de Burnout, y su carencia permite que los trabajadores lleguen a tener una consideración negativa de ellos mismos y también de los demás, lo cual debe evitarse con políticas laborales que motiven a los docentes".*

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

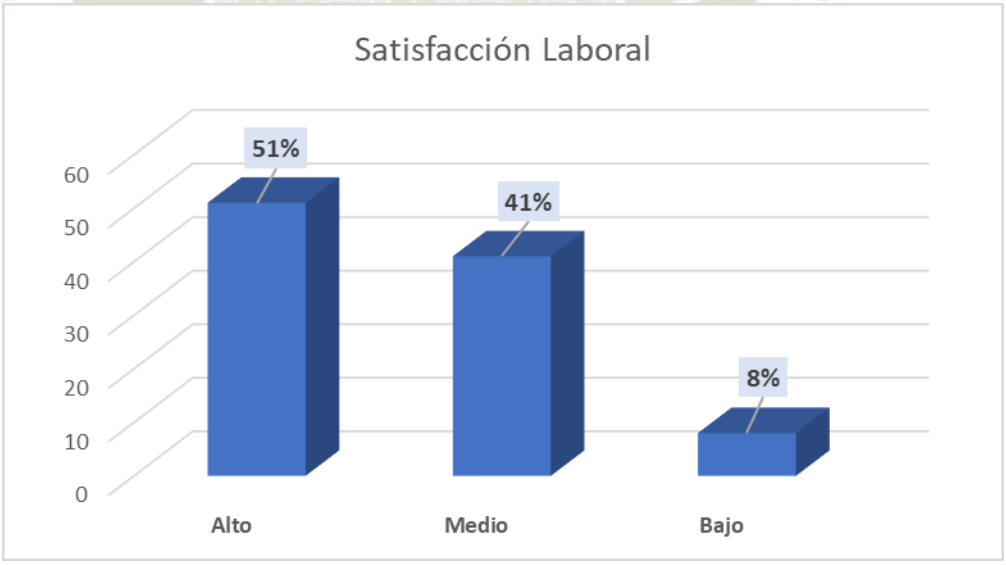
1.2 En cuanto a la variable satisfacción laboral

Tabla 5 Nivel de Satisfacción Laboral en docentes encuestados de la FCIFF de la *UCSM*

Niveles	Satisfacción Laboral		
	Escala de valor	fi	%
Alto	76 a 105	43	51
Medio	46 a 75	34	41
Bajo	15 a 45	7	8
Total		84	100

Nota. Fuente: Elaboración propia (2019)

Figura 5 *Satisfacción Laboral en docentes encuestados de la FCIFF de la UCSM*



Nota. Fuente: Elaboración propia (2019), Tabla 5

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Se aprecia en la Tabla y Figura 5 que el nivel de satisfacción laboral en los docentes encuestados es de nivel alto en un 51%, de nivel medio en 41% y en un 8% es de nivel bajo.

Estos resultados muestran que en general el nivel de satisfacción laboral es alto, seguido del nivel medio, lo cual es adecuado para los fines de la Universidad objeto de estudio.

Cabe destacar que este resultado y los obtenidos en la tabla 3 no guardan una relación para nuestro objetivo, en la que se aprecia que el nivel de síndrome de Burnout en los docentes encuestados es medio, con un alto porcentaje (85%) y síndrome de Burnout alto el 13%, y en esta tabla tenemos que la satisfacción laboral es media y alta en sus mayores porcentajes entonces tenemos a mayor síndrome de Burnout, mayor satisfacción laboral lo que no debería ser, se pretende buscar una relación inversa a más Burnout menos satisfacción laboral *"las personas con elevados niveles de Burnout evidencian menos satisfacción laboral, y un trabajador si está satisfecho puede tener una tendencia menor a sufrir problemas de salud, depresión, estrés y otros".*

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

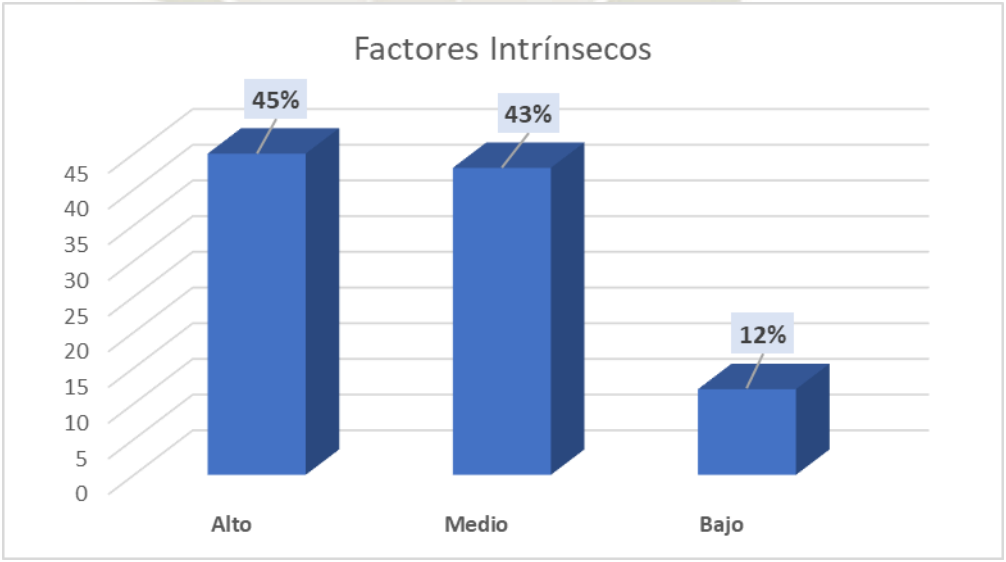
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Tabla 6 *Nivel de los Factores Intrínsecos en la Satisfacción Laboral en docentes encuestados de la FCIFF de la UCSM*

Niveles	Factores Intrínsecos		
	Escala de valor	fi	%
Alto	36 a 49	38	45
Medio	22 a 35	36	43
Bajo	7 a 21	10	12
Total		84	100

Nota. Fuente: Elaboración propia (2019)

Figura 6 *Nivel de los Factores Intrínsecos en la Satisfacción Laboral en docentes encuestados de la FCIFF de la UCSM*



Nota. Fuente: Elaboración propia (2019), Tabla 6

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

La Tabla y Figura 6 muestra que el nivel de satisfacción laboral asociado a los factores intrínsecos; significado de la tarea y condiciones de trabajo en los docentes encuestados, en un 45% es de nivel alto, en 43% es de nivel medio y en un 12% es de nivel bajo, quiere decir *"que los docentes encuestados, tienen un nivel de satisfacción laboral asociado a los factores intrínsecos, alto y medio, siendo necesario recalcar la importancia de la satisfacción laboral que es una cualidad por medio de la cual una persona se siente bien y conforme, en una situación que le brinda alegría y comodidad".*

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

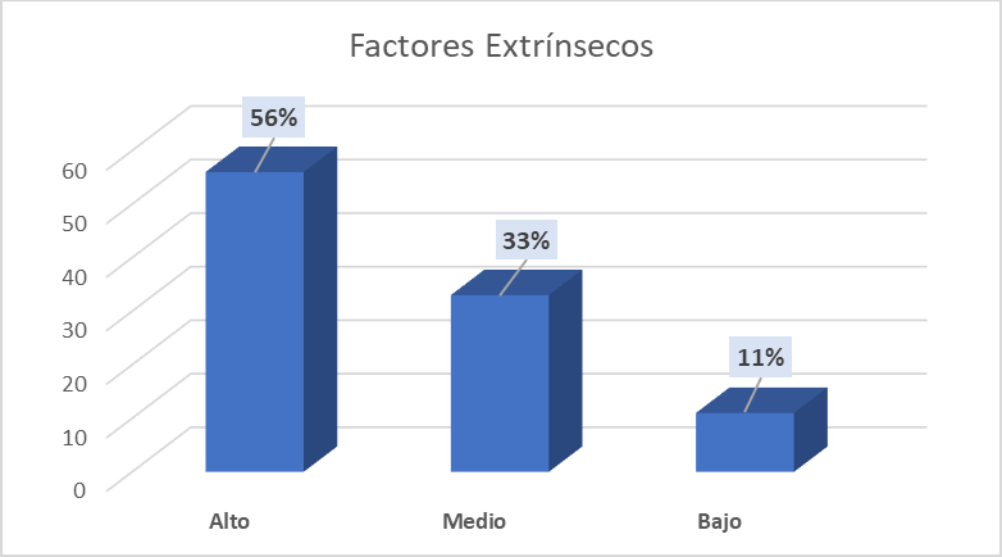
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Tabla 7 *Nivel de los Factores Extrínsecos en la Satisfacción Laboral en docentes encuestados de la FCIFF de la UCSM*

Niveles	Factores Extrínsecos		
	Escala de valor	fi	%
Alto	41 a 56	47	56
Medio	25 a 40	28	33
Bajo	8 a 24	9	11
Total		84	100

Nota. Fuente: Elaboración propia (2019)

Figura 7 *Nivel de los Factores Extrínsecos en la Satisfacción Laboral en docentes encuestados de la FCIFF de la UCSM*



Nota. Fuente: Elaboración propia (2019), Tabla 7

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

En la Tabla y Figura 7 se observa que el nivel de satisfacción laboral asociado a los factores extrínsecos (Reconocimiento personal y beneficios económicos), en los docentes encuestados, es de nivel alto en un 56%, de nivel medio en 33% y en un 11% de nivel bajo.

Destaca en estos resultados que el nivel de satisfacción laboral asociado a los factores extrínsecos: Factor motivacional: Reconocimiento personal y/o social y factor higiénico: Beneficios económicos, sea de nivel alto en la mayoría de docentes, así como también de nivel medio; quiere decir *"que el nivel de satisfacción laboral asociado a los factores extrínsecos manifiesta la tendencia del trabajador hacia un reconocimiento de su trabajo, lo cual es adecuado para los fines de la universidad, observándose también cierta incongruencia con el resultado de la tabla 3, sobre el nivel del síndrome de Burnout que obtiene un nivel medio en la mayoría de los docentes estudiados".*

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

1.3 Tablas cruzadas entre las dimensiones de la variable Síndrome de Burnout y la variable Satisfacción Laboral

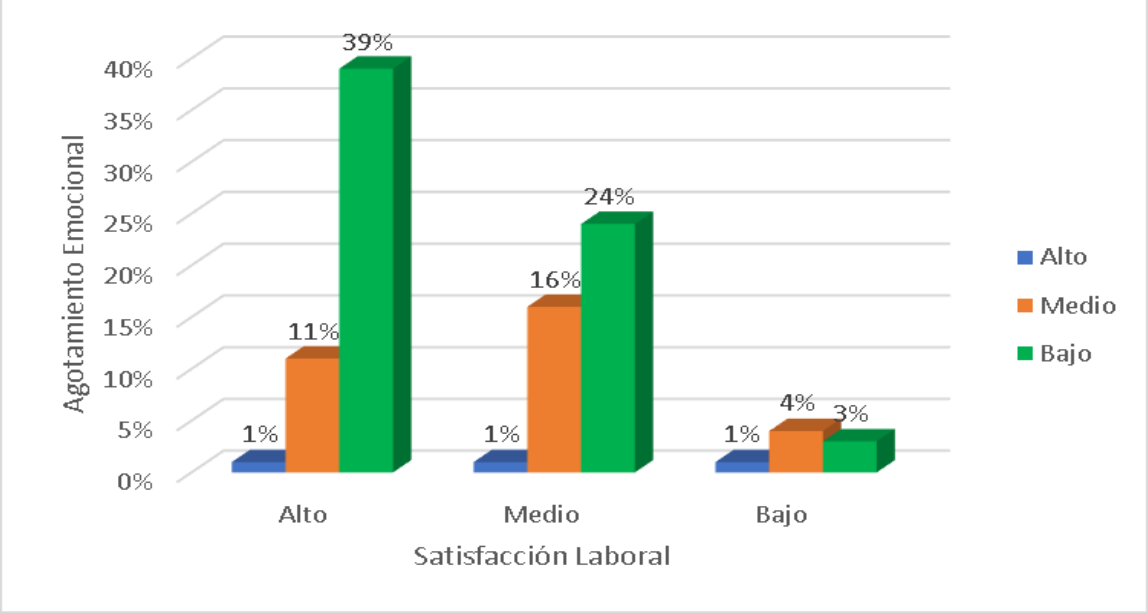
Tabla 8 *Tabla cruzada entre el agotamiento emocional y la satisfacción laboral en docentes encuestados de la FCIFF de la UCSM*

Agotamiento Emocional	Satisfacción Laboral						Total	
	Alto		Medio		Bajo			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Alto	1	1	1	1	1	1	3	4
Medio	9	11	13	16	3	4	25	30
Bajo	33	39	20	24	3	3	56	66
Total	43	51	34	41	7	8	84	100

Nota. Fuente: Elaboración propia (2019)

X^2=6,389 gl=4 p>0.05 p valor= 0,172

Figura 8 *Agotamiento Emocional y la Satisfacción Laboral en docentes encuestados de la FCIFF de la UCSM*



Nota: Fuente: Elaboración propia (2019), Tabla 8

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Se aprecia en la tabla y figura 8 que el 66% tiene niveles bajos de Agotamiento Emocional, de los cuales el 39% tiene niveles altos de satisfacción laboral; el 24% tiene niveles medios y el 3% niveles bajos de satisfacción laboral. Por lo que podemos inferir que no hay relación entre agotamiento emocional y satisfacción laboral en los docentes, según la prueba estadística Chi – Cuadrado (X^2=6,389); estadísticamente estamos demostrando que las variables no presentan relación significativa debido a que el valor de significancia obtenido (p=0,172) es mayor al valor de significancia (p=0.05), por lo que se acepta la hipótesis nula; quiere decir *"que el docente no presenta agotamiento o cansancio emocional frente a las exigencias del trabajo de la UCSM, y su satisfacción laboral es totalmente independiente, ya que para él, la actividad laboral tiene un significado de valor personal social, y lo realiza con mucha complacencia".*

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

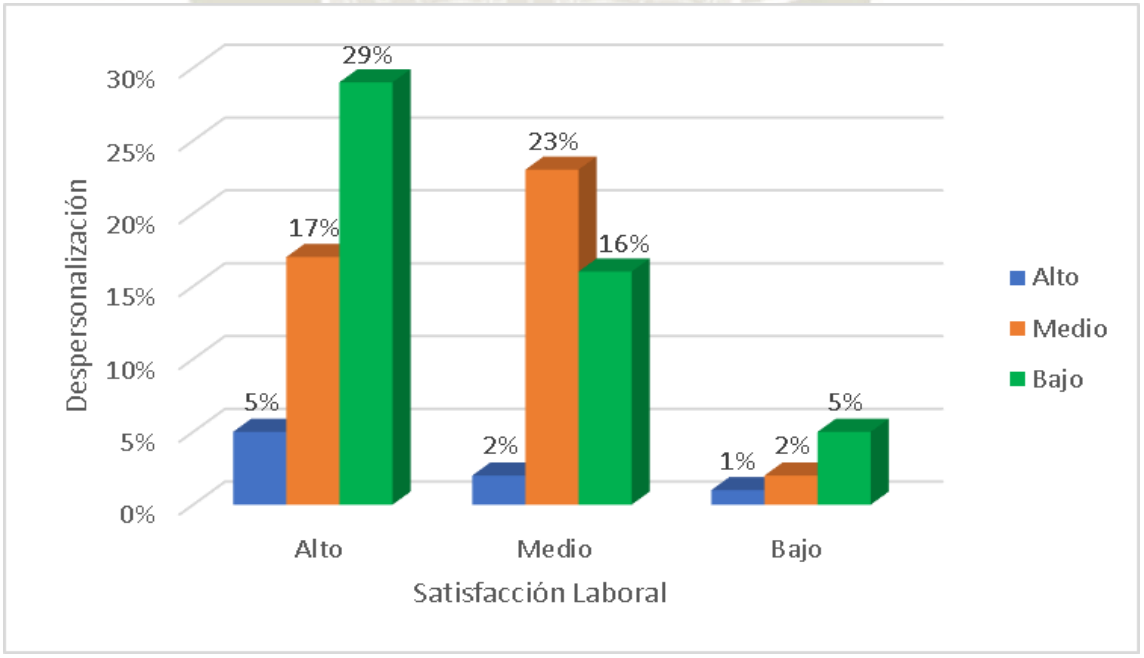
Tabla 9 *Tabla cruzada entre la Despersonalización y la Satisfacción Laboral en docentes encuestados de la FCIFF de la UCSM*

Despersonalización	Satisfacción Laboral						Total	
	Alto		Medio		Bajo			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Alto	4	5	2	2	1	1	7	8
Medio	14	17	19	23	2	2	35	42
Bajo	25	29	13	16	4	5	42	50
Total	43	51	34	41	7	8	84	100

Nota. Fuente: Elaboración propia (2019)

X^2=4,967 gl=4 p>0.05 p valor= 0,291

Figura 9 *Despersonalización y la Satisfacción Laboral en docentes encuestados de la FCIFF de la UCSM*



Nota. Fuente: Elaboración propia (2019), Tabla 9

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Se aprecia en la tabla y figura 9 que el 50% de docentes universitarios tiene niveles bajos de Despersonalización, de los cuales el 29% tiene niveles altos de satisfacción laboral; el 16% tiene niveles medios y el 5% niveles bajos de satisfacción laboral. Por lo que podemos inferir que no hay relación entre despersonalización y satisfacción laboral en los docentes, según la prueba estadística Chi – Cuadrado (X^2=4,967); estadísticamente estamos demostrando que las variables no presentan relación significativa debido a que el valor de significancia obtenido (p=0,291) es mayor al valor de significancia (p=0.05), por lo que se acepta la hipótesis nula; quiere decir *"que el docente tiene un bajo nivel de despersonalización frente a diversos aspectos del trabajo que desarrolla en la UCSM, no presenta actitudes negativas frente a sus estudiantes y su satisfacción laboral es totalmente independiente, ya que para él, la actividad laboral tiene un significado de valor personal social, y lo realiza con mucha complacencia"*.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

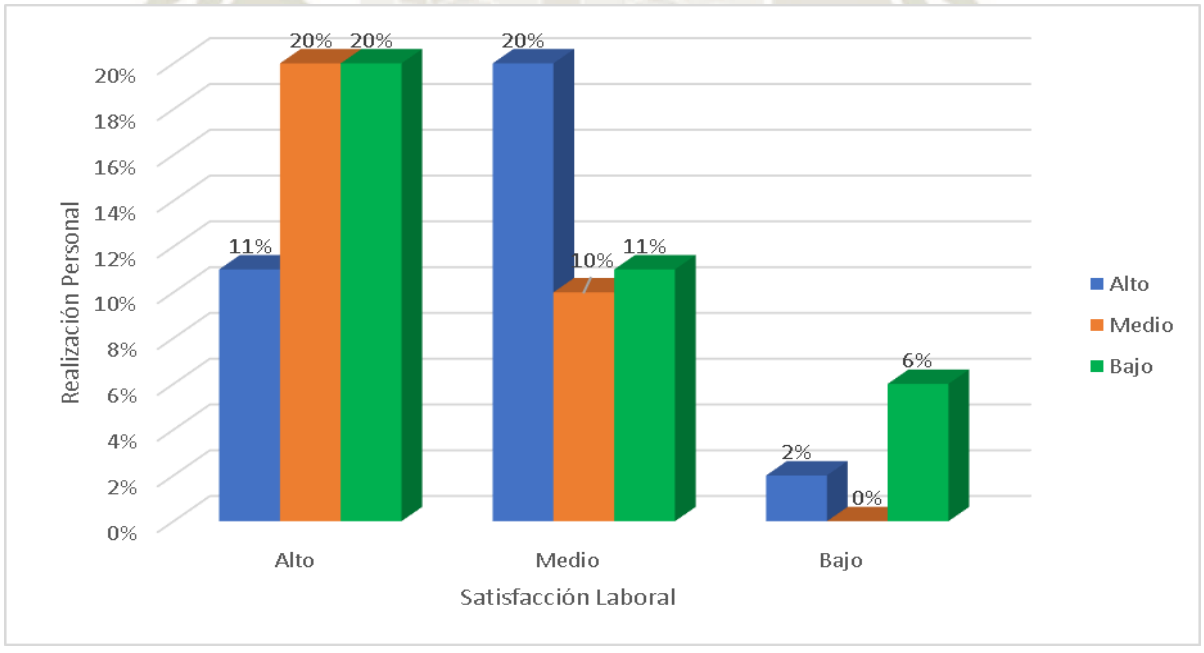
Tabla 10 *Tabla cruzada entre la Realización Personal y la Satisfacción Laboral en docentes encuestados de la FCIFF de la UCSM*

Realización Personal	Satisfacción Laboral						Total	
	Alto		Medio		Bajo			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Alto	9	11	17	20	2	2	28	33
Medio	17	20	8	10	0	0	25	30
Bajo	17	20	9	11	5	6	31	37
Total	43	51	34	41	7	8	84	100

Nota. Fuente: Elaboración propia (2019)

X^2=12,631 gl=4 p<0.05 p valor= 0,013

Figura 10 *Realización Personal y la Satisfacción Laboral en docentes encuestados de la FCIFF de la UCSM*



Nota. Fuente: Elaboración propia (2019), Tabla 10

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Se aprecia en la tabla y figura 10 que el 37% tiene niveles bajos de Realización Personal, de los cuales el 20% tiene niveles altos de satisfacción laboral; el 11% tiene niveles medios y el 6% niveles bajos de satisfacción laboral. Por lo que podemos inferir que si hay relación entre realización personal y satisfacción laboral en los docentes, según la prueba estadística Chi – Cuadrado (X^2=12,631); estadísticamente estamos demostrando *que*, si hay relación significativa entre ambas variables, debido a que el valor de significancia obtenido (p=0,013) es menor al valor de significancia (p=0.05), por lo que se acepta la hipótesis alterna, quiere decir *"que el docente tiene un bajo nivel de realización personal es decir que hay disminución en la motivación para superarse profesionalmente por carencia de recursos en el trabajo y apoyo, lo que incide en su satisfacción laboral que está en un nivel medio, ya que uno de los factores intrínsecos condiciones de trabajo referido a las disposiciones normativas regulan su actividad laboral y del factor extrínseco reconocimiento personal los resultados que obtiene no provoca en el jefe un reconocimiento a su actividad laboral".*

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

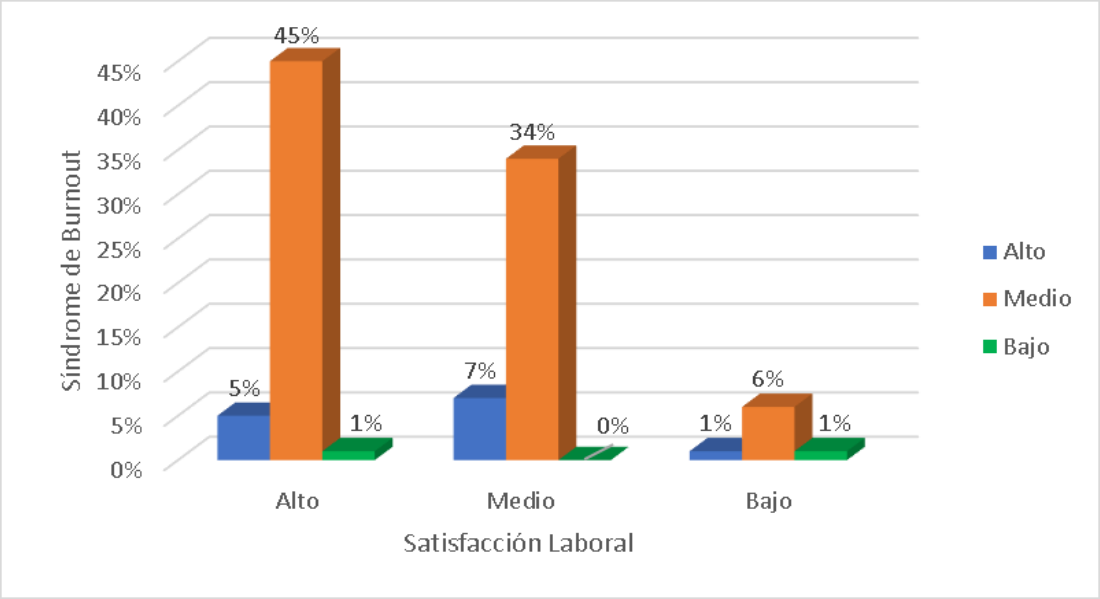
Tabla 11 *Tabla cruzada entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en docentes encuestados de la FCIFF de la UCSM*

Síndrome de Burnout	Satisfacción Laboral						Total	
	Alto		Medio		Bajo			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Alto	4	5	6	7	1	1	11	13
Medio	38	45	28	34	5	6	71	85
Bajo	1	1	0	0	1	1	2	2
Total	43	51	34	41	7	8	84	100

Nota. Fuente: Elaboración propia (2019)

X^2=4,848 gl=2 p>0.05 p valor= 0,089

Figura 11 *Tabla cruzada entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en docentes encuestados de la FCIFF de la UCSM*



Nota. Fuente: Elaboración propia (2019), Tabla 11

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Se aprecia en la tabla y figura 11 que el 85% tiene niveles Medios de Síndrome de Burnout, de los cuales el 45% tiene niveles altos de satisfacción laboral; el 34% tiene niveles medios y el 6% niveles bajos de satisfacción laboral. Por lo que podemos inferir que no hay relación entre Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en los docentes según la prueba estadística Chi – Cuadrado (X^2=4,848), estadísticamente estamos demostrando *que* no presentan relación estadísticamente significativa debido a que el valor de significancia obtenido (p=0,089) es mayor al valor de significancia (p=0.05), que si el docente tiene un nivel medio de estrés laboral es independiente de su satisfacción laboral que también está en un nivel medio", quiere decir "*que el docente emocionalmente se encuentra en un estado medio de estrés laboral, que el cansancio o agotamiento emocional experimentado es inherente al trabajo realizado y que su satisfacción laboral se encuentra también en un nivel medio como respuesta a las diversas situaciones que tiene que enfrentar como parte de su actividad laboral diaria y que son parte de su vida rutinaria".*

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

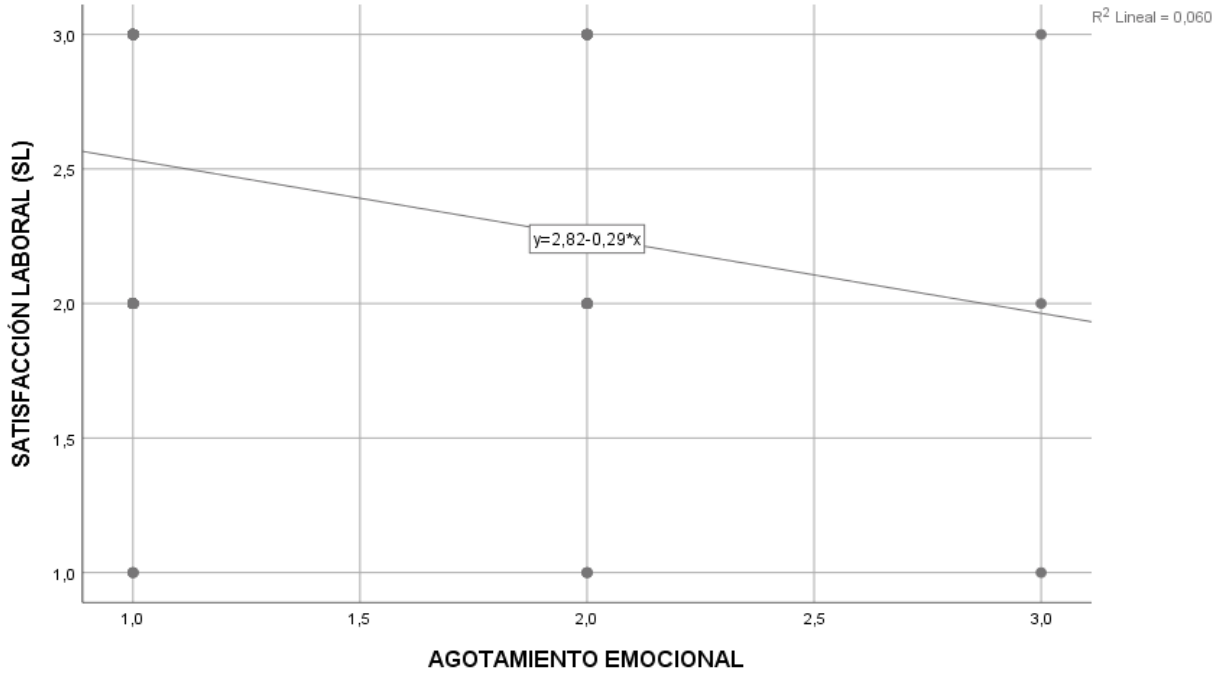
1.4 Correlaciones de las variables en estudio

Tabla 12 *Cálculo del coeficiente de correlación entre la dimensión agotamiento emocional de la variable Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral*

		Agotamiento Emocional	Satisfacción Laboral
Agotamiento Emocional	Correlación de Pearson	1	-,245*
	Sig. (bilateral)		,025
	N	84	84
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	-,245*	1
	Sig. (bilateral)	,025	
	N	84	84

Nota. *La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral). Fuente: Elaboración propia (2019)

Figura 12 *Cálculo del coeficiente de correlación entre la dimensión despersonalización de la variable Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral*



Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Al observar la tabla 12, Cálculo del coeficiente de correlación entre la dimensión agotamiento emocional de la variable síndrome de burnout y la satisfacción laboral, el p-valor es 0.025, cuyo valor es menor que el nivel de significancia considerado en la tesis de 0.05; por lo cual se entiende que si existe relación entre ambas variables.

BAREMO

Correlación de Pearson

Valor	Interpretación
-1,00	Correlación negativa perfecta: -1
-0,90	Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
-0,75	Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
-0,50	Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
-0,25	Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
-0,10	Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
0.00	No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
+0,10	Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
+0,25	Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
+0,50	Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
+0,75	Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
+0,90	Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
+0,10	Correlación positiva perfecta: +1

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2014)

Al tratarse de dos variables cuantitativas, el COEFICIENTE DE CORRELACION R DE PEARSON -0,245 que nos indica el grado de relación entre nuestras dos variables, descriptivamente hablando, indica que EXISTE CORRELACIÓN NEGATIVA MUY DÉBIL entre la dimensión agotamiento emocional y satisfacción laboral.

Al ver la figura 12, diagrama de dispersión, la ecuación y=2,82-0,29*x nos muestra la relación entre dichas variables, además que el valor R^2 lineal que es el COEFICIENTE DE DETERMINACIÓN cuyo valor es 0.060, nos indica que dicha ecuación obtenida por regresión lineal representa el 0.60% de los casos donde esta relación se cumple.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

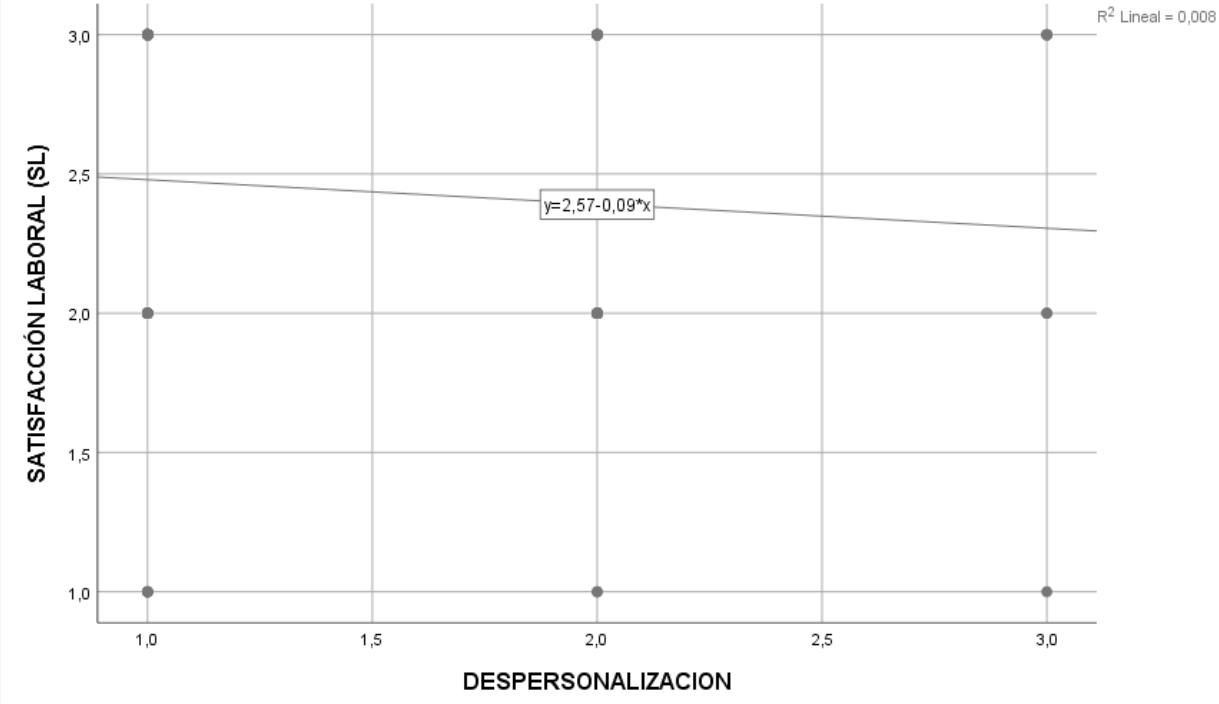
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Tabla 13 *Cálculo del coeficiente de correlación entre la dimensión despersonalización de la variable Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral*

		Despersonalización	Satisfacción Laboral
Despersonalización	Correlación de Pearson	1	-,087*
	Sig. (bilateral)		,431
	N	84	84
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	-,087*	1
	Sig. (bilateral)	,431	
	N	84	84

Nota. *La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral). Fuente: Elaboración propia (2019)

Figura 13 *Cálculo del coeficiente de correlación entre la dimensión despersonalización de la variable Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral*



Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Al observar la tabla 13, Cálculo del coeficiente de correlación entre la dimensión despersonalización de la variable síndrome de burnout y la satisfacción laboral, el p-valor es 0.431, cuyo valor es mayor que el nivel de significancia considerado en la tesis de 0.05; por lo cual se entiende que no existe relación entre ambas variables.

BAREMO

Correlación de Pearson

Valor	Interpretación
-1,00	Correlación negativa perfecta: -1
-0,90	Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
-0,75	Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
-0,50	Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
-0,25	Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
-0,10	Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
0.00	No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
+0,10	Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
+0,25	Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
+0,50	Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
+0,75	Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
+0,90	Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
+0,10	Correlación positiva perfecta: +1

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2014)

Al tratarse de dos variables cuantitativas, el COEFICIENTE DE CORRELACION R DE PEARSON -0,087 que nos indica el grado de relación entre nuestras dos variables, descriptivamente hablando, indica que NO EXISTE CORRELACIÓN ALGUNA entre la dimensión despersonalización y satisfacción laboral.

Al ver la figura 13, diagrama de dispersión, la ecuación y=2,57-0,09*x nos muestra la relación entre dichas variables, además que el valor R_2 lineal que es el COEFICIENTE DE DETERMINACIÓN cuyo valor es 0.008, nos indica que dicha ecuación obtenida por regresión lineal representa el 0.00% de los casos donde esta relación se cumple.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

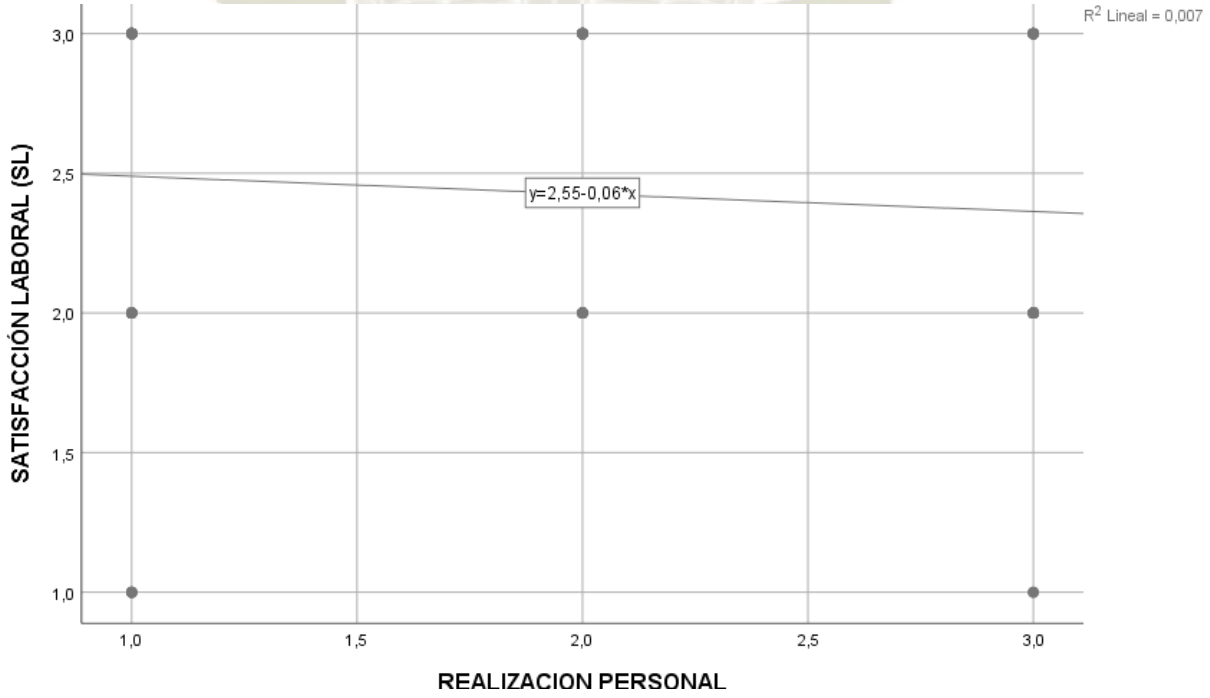
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Tabla 14 *Cálculo del coeficiente de correlación entre la dimensión realización personal de la variable Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral*

		Realización Personal	Satisfacción Laboral
Realización Personal	Correlación de Pearson	1	-,082
	Sig. (bilateral)		,457
	N	84	84
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	-,082	1
	Sig. (bilateral)	,457	
	N	84	84

Nota. *La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral). Fuente: Elaboración propia (2019)

Figura 14 *Cálculo del coeficiente de correlación entre la dimensión despersonalización de la variable Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral*



Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Al observar la tabla 14, Cálculo del coeficiente de correlación entre la dimensión realización personal de la variable síndrome de burnout y la satisfacción laboral, el p-valor es 0.457, cuyo valor es mayor que el nivel de significancia considerado en la tesis de 0.05; por lo cual se entiende que no existe relación entre ambas variables.

BAREMO

Correlación de Pearson

Valor	Interpretación
-1,00	Correlación negativa perfecta: -1
-0,90	Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
-0,75	Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
-0,50	Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
-0,25	Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
-0,10	Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
0.00	No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
+0,10	Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
+0,25	Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
+0,50	Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
+0,75	Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
+0,90	Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
+0,10	Correlación positiva perfecta: +1

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2014)

Al tratarse de dos variables cuantitativas, el COEFICIENTE DE CORRELACION R DE PEARSON -0,082 que nos indica el grado de relación entre nuestras dos variables, descriptivamente hablando, indica que NO EXISTE CORRELACIÓN ALGUNA entre la dimensión realización personal y satisfacción laboral.

Al ver la figura 14, diagrama de dispersión, la ecuación y=2,55-0,06*x nos muestra la relación entre dichas variables, además que el valor R_2 lineal que es el COEFICIENTE DE DETERMINACIÓN cuyo valor es 0.005, nos indica que dicha ecuación obtenida por regresión lineal representa el 0.00% de los casos donde esta relación se cumple.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

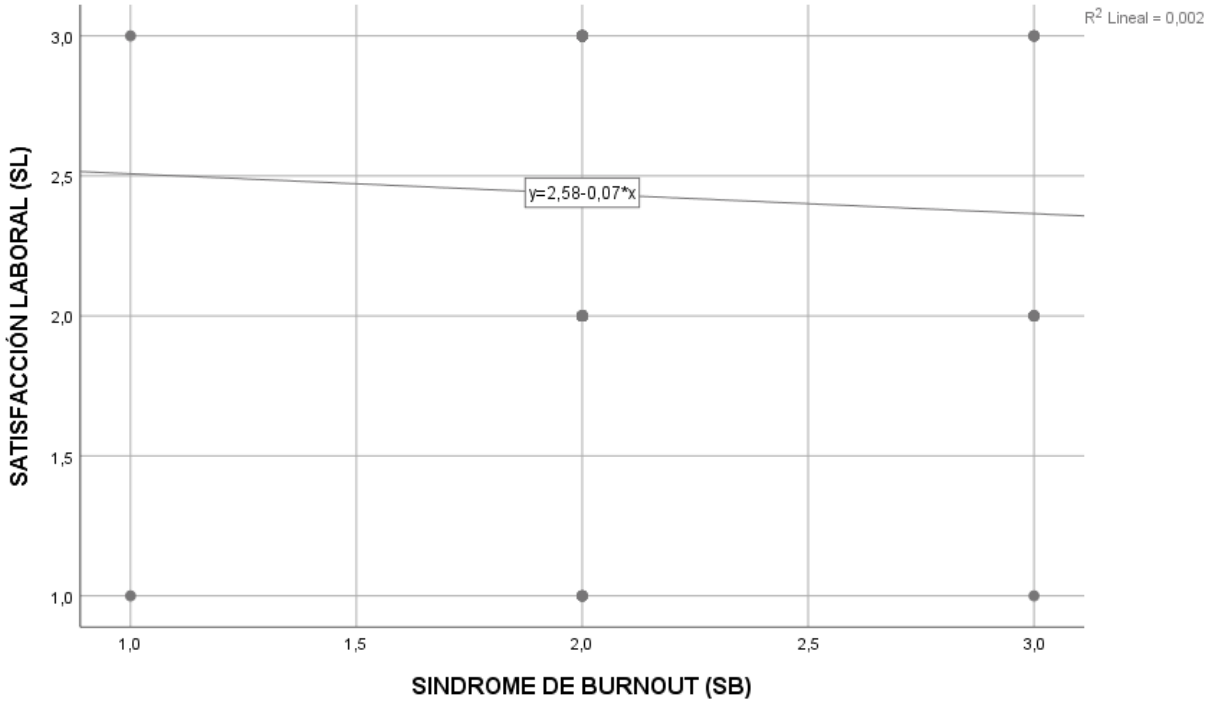
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Tabla 15 *Cálculo del coeficiente de correlación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral*

		Síndrome de Burnout	Satisfacción Laboral
Síndrome De Burnout	Correlación de Pearson	1	-,042
	Sig. (bilateral)		,704
	N	84	84
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	-,042	1
	Sig. (bilateral)	,704	
	N	84	84

Nota. *La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral). Fuente: Elaboración propia (2019)

Figura 15 *Cálculo del coeficiente de correlación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral*



Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Al observar la tabla 15, Cálculo del coeficiente de correlación entre la variable síndrome de Burnout y la variable satisfacción laboral, donde p-valor es 0.704, cuyo valor es mayor que el nivel de significancia considerado en la tesis de 0.05; por lo cual se entiende que no existe relación entre ambas variables.

BAREMO

Correlación de Pearson

Valor	Interpretación
-1,00	Correlación negativa perfecta: -1
-0,90	Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
-0,75	Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
-0,50	Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
-0,25	Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
-0,10	Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
0.00	No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
+0,10	Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
+0,25	Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
+0,50	Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
+0,75	Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
+0,90	Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
+0,10	Correlación positiva perfecta: +1

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2014)

Al tratarse de dos variables cuantitativas, el COEFICIENTE DE CORRELACION R DE PEARSON -,042 que nos indica el grado de relación entre nuestras dos variables, descriptivamente hablando, indica que NO EXISTE CORRELACIÓN ALGUNA entre ambas variables.

Al ver la figura 15, diagrama de dispersión, la ecuación y=2,58-0,07*x nos muestra la relación entre dichas variables, además que el valor R_2 lineal que es el COEFICIENTE DE DETERMINACIÓN cuyo valor es 0.005, nos indica que dicha ecuación obtenida por regresión lineal representa el 0.00% de los casos donde esta relación se cumple.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

PRUEBA DE HIPÓTESIS:

Con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, no existe relación la variable síndrome de Burnout y la variable satisfacción laboral, donde p-valor es 0.704, cuyo valor es mayor que el nivel de significancia considerado en la tesis de 0.05; por lo cual se entiende que no existe relación entre ambas variables.

2. Discusión

El objetivo general del presente trabajo es determinar la relación que existe entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en el personal docente de la Facultad de Ciencias e Ingenierías Físicas y Formales de la UCSM.

En esta investigación la relación hallada entre el síndrome de Burnout que se trabajó como una variable tridimensional y la variable satisfacción laboral como una variable bidimensional, el coeficiente de correlación de Pearson fue de -0.042 que indica que no existe una relación estadísticamente significativa, quedando comprobado la hipótesis nula que indica que: Es probable que no exista una relación significativa alta inversa entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Ciencias e Ingenierías Físicas y Formales de la UCSM. Cuando la correlación es igual a cero significa que no es posible determinar algún sentido de covariación.

Estos resultados se contrastan con los obtenidos por Albarracín, Castro y Quevedo (2019) quienes en su investigación titulada “Síndrome de Burnout y su relación con la satisfacción laboral en docentes del área de inglés de pregrado en una universidad privada de lima 2019”, los resultados demuestran que los docentes poseen un nivel promedio o alto de burnout, cansancio emocional como respuesta a la exposición de continuos estresores. Asimismo, muestran un nivel bajo de satisfacción laboral, denotando que los docentes de pregrado de inglés evalúan de manera negativa la experiencia laboral, repercutiendo en su estado emocional y actitud frente al trabajo al no ser reconocido. Este hallazgo es sustentado por Maslach y colaboradores quienes refieren que la variable SL debe ser considerado en el

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

estudio de SB, puesto que los efectos de este síndrome se reflejan en un bajo desempeño y la reducción de sensación de bienestar en el entorno laboral. Se determina la presencia de una correlación inversa entre la dimensión agotamiento emocional y la SL docente (r= -.245). Ello manifiesta que, a mayor desgaste, agotamiento y fatiga emocional en el trabajo, menos satisfacción laboral docente percibida; resaltando que en nuestra investigación los resultados no tienen similitud con la investigación citada, ni con la teoría de Maslach.

Respecto del objetivo específico 1 de identificar el nivel de síndrome de Burnout del personal docente de la Facultad de Ciencias e Ingenierías Físicas y Formales; es Medio, quiere decir que la presencia de este síndrome en los docentes varones de 40 años es promedio en la mayoría de ellos; destacando que ninguno de ellos expresa sentimientos negativos relacionados con la depresión, irritabilidad y agresividad etc.

En cuanto a las dimensiones; la primera referida al agotamiento emocional, es “Bajo” en más del cincuenta por ciento; pero también existe un nivel de agotamiento emocional “medio” menor al cincuenta por ciento, lo cual implica que, si bien aún no han llegado a un nivel “alto”, sería importante poder tomar medidas dirigidas tanto a la prevención como a ayudar a disminuir el presente nivel de agotamiento emocional. Y en cuanto a la segunda dimensión de la variable Síndrome de Burnout referido a la despersonalización, la muestra presenta un nivel “Bajo” en un cincuenta por ciento, pero también una cantidad considerable con un nivel “medio” menor al cincuenta por ciento, que no es un buen indicador, por lo que se puede inferir que hay un porcentaje de docentes que pueden experimentar sentimientos y reacciones negativas hacia los estudiantes. Finalmente, respecto a la tercera dimensión de la variable Síndrome de Burnout, referido a la realización personal, en la muestra el nivel es “Bajo” menor al cincuenta por ciento, podría considerarse un buen indicador.

Estos resultados se contrastan con la investigación de Aldrete, Pando y Aranda (2003), en la investigación “La prevalencia del síndrome de Burnout y su relación con las actividades que realizan los maestros, Guadalajara”, que indica en los resultados que una cuarta parte de los maestros presentan agotamiento emocional alto y poco menos de la cuarta parte, baja realización en el trabajo; mientras que en la presente investigación, el nivel de agotamiento

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

emocional es bajo en los docentes de la Facultad de Ciencias e Ingenierías Físicas y Formales de la UCSM y el nivel de realización personal es bajo, alto y medio, respectivamente.

Respecto del objetivo específico 2 de identificar el nivel de satisfacción laboral, que es la otra variable en estudio, se pudo observar que el nivel de satisfacción laboral general es "Alto" con puntajes de 76 a 105 puntos; lo cual es adecuado para los fines de la Universidad.

En cuanto a las dimensiones, en la subescala de factores intrínsecos, el nivel de satisfacción es "alto" con tendencia a "medio", lo cual es positivo; sin embargo, no existe una relación directa con el nivel de síndrome de Burnout, que arroja un nivel medio en la mejoría de los docentes objeto de estudio. Y en la subescala de factores extrínsecos el nivel de satisfacción es "Alto", con tendencia a "medio", lo cual es adecuado para los fines de la universidad, observándose también cierta incongruencia con el resultado del nivel del síndrome de Burnout que obtiene un nivel medio en la mayoría de los docentes estudiados.

Estos resultados se relacionan con lo hallado por Salazar (2001), sobre los factores predictores de la satisfacción laboral en 1360 educadores beliceños de 269 centros educativos, los factores internos, nivel de agrado del trabajo docente, involucramiento en roles familiares y hogareños, y los factores externos: nivel de reconocimiento de logros, percepción del grado de equidad, condiciones laborales, supervisión docente; la mayoría de educadores beliceños indicaron estar totalmente satisfechos en su trabajo debido al amor por sus alumnos y su profesión; en la presente investigación se aprecia en los resultados que la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Ciencias e ingenierías Físicas y Formales de la UCSM tienen también un nivel alto y medio en cuanto a los factores intrínsecos en la satisfacción laboral el nivel es alto y medio y respecto a los factores extrínsecos en la satisfacción laboral el nivel es alto en la mayoría de docentes y medio en una tercera parte.

Respecto del objetivo específico 3 de establecer la relación que existe entre el agotamiento emocional y la satisfacción laboral del personal docente de la Facultad de Ciencias e Ingenierías Físicas y Formales de la UCSM; el COEFICIENTE DE CORRELACION R DE PEARSON -0,245, indica que EXISTE CORRELACIÓN NEGATIVA MUY DÉBIL entre la dimensión agotamiento emocional y satisfacción laboral,

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

quiere decir que el docente en un nivel mínimo casi nada presenta agotamiento o cansancio emocional frente a las exigencias del trabajo de la UCSM, y su satisfacción laboral **es** totalmente independiente, ya que para él, la actividad laboral tiene un significado de valor personal social, y lo realiza con mucha complacencia.

Respecto del objetivo específico 4 de establecer la relación que existe entre la despersonalización y la satisfacción laboral del personal docente de la Facultad de Ciencias e Ingenierías Físicas y Formales de la UCSM; el COEFICIENTE DE CORRELACION R DE PEARSON -0,087, indica que NO EXISTE CORRELACIÓN ALGUNA entre la dimensión despersonalización y satisfacción laboral; quiere decir, que el docente tiene un bajo nivel de despersonalización frente a diversos aspectos del trabajo que desarrolla en la UCSM, no presenta actitudes negativas frente a sus estudiantes y su satisfacción laboral es totalmente independiente, ya que para él, la actividad laboral tiene un significado de valor personal social, y lo realiza con mucha complacencia.

Respecto del objetivo específico 5 de establecer la relación que existe entre la realización personal y la satisfacción laboral del personal docente de la Facultad de Ciencias e Ingenierías Físicas y Formales de la UCSM; el COEFICIENTE DE CORRELACION R DE PEARSON -0,082, indica que NO EXISTE CORRELACIÓN ALGUNA entre la dimensión realización personal y satisfacción laboral quiere decir que el docente tiene un bajo nivel de realización personal es decir que hay disminución en la motivación para superarse profesionalmente por carencia de recursos en el trabajo y apoyo, lo que incide en su satisfacción laboral que está en un nivel medio, ya que uno de los factores intrínsecos condiciones de trabajo referido a las disposiciones normativas regulan su actividad laboral y del factor extrínseco reconocimiento personal los resultados que obtiene no provoca en el jefe un reconocimiento a su actividad laboral.

Estos resultados se contrastan con los hallados por Hurtado (2020) en la investigación titulada *"Síndrome de Burnout y calidad de vida en satisfacción laboral de docentes universitarios, Chimbote -2019"* cuyos resultados mostraron que el Síndrome de Burnout influye en la satisfacción laboral de los docentes de universidades privadas de Chimbote 2019, donde la variabilidad de la satisfacción laboral en los docentes depende del síndrome de

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Burnout que presentan los docentes. Por tanto, queda comprobada la Hipótesis Nula que postula lo siguiente: Es probable que en la Facultad de Ciencias e Ingenierías Físicas y Formales de la UCSM, no exista relación significativa entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en el personal docente.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

CONCLUSIONES

PRIMERA No existe una relación estadísticamente significativa entre el síndrome de Burnout y satisfacción laboral en los docentes de la FCCFF de la UCSM, aceptando la hipótesis nula.

SEGUNDA El nivel de síndrome de Burnout de los docentes de la FCIFF de la UCSM, está en un nivel medio, donde los factores agotamiento emocional, y la despersonalización es bajo y la realización personal entre ambos niveles bajo y medio.

TERCERA El nivel de satisfacción laboral de los docentes de la FCIFF de la UCSM, está en un nivel de satisfacción alto, donde los factores intrínsecos y extrínsecos son altos.

CUARTA Existe una correlación negativa muy débil entre el agotamiento emocional y satisfacción laboral en los docentes de la FCCFF de la UCSM, aceptando la hipótesis alterna.

QUINTA No existe correlación entre la despersonalización y satisfacción laboral en los docentes de la FCCFF de la UCSM, aceptando la hipótesis nula.

SEXTA No existe correlación entre la realización personal y satisfacción laboral en los docentes de la FCCFF de la UCSM, aceptando la hipótesis nula.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

RECOMENDACIONES

Primera: Que las Universidades, tomen medidas dirigidas tanto a la prevención como a ayudar a disminuir el nivel de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, en los docentes universitarios; lo que evitará que surja el síndrome de Burnout, que se produce como una respuesta prolongada a los estresores crónicos de naturaleza emocional e interpersonal y constituye un problema laboral actual.

Segunda: Aplicar el instrumento Maslach Burnout Inventory (MBI) al inicio del semestre a todos los docentes universitarios nombrados y contratados por Facultades y posteriormente al finalizar el semestre volverles a aplicar dicho instrumento y evaluar los resultados por carreras, haciendo un análisis comparativo inicio y fin para diseñar estrategias de mejora en caso de detecte altos niveles del síndrome de Burnout en alguna Escuela Profesional.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

PROPUESTA

PLAN DE TRABAJO DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA

DENOMINACIÓN: "ACCIONES DE PREVENCIÓN PARA EVITAR EL SURGIMIENTO DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA DE AREQUIPA

1. Ámbito

Lugar : Arequipa

Responsable : Universidad Privada

Población : Docentes

2. Justificación

El presente plan de trabajo tiene la finalidad de promover acciones de prevención para evitar el surgimiento del síndrome de Burnout.

Se estima que el profesional dedicado a la enseñanza en el ejercicio cotidiano de su labor docente puede llegar a desarrollar una respuesta de estrés prolongado conocida como síndrome de Burnout, que va en menoscabo de su calidad de vida y se refleja en una tendencia a estar insatisfecho con su trabajo.

Siendo en nuestro país el Síndrome de Burnout uno de los problemas más complicados en la actualidad, aumentando los casos, en los diferentes sectores empresarial, comercial y sobre todo en el sector salud y educativo, por estar en mayor contacto con las personas que son receptoras de su trabajo profesional y que la maestría en Educación Superior, está encaminada a brindar conocimientos que permitan formar profesionales especializados comprometidos con la investigación científica.

Por lo tanto es necesario que los maestros y sobre todo las autoridades educativas conozcan tanto el aspecto teórico del Síndrome de Burnout como los resultados de

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

investigaciones, lo que permitirá que puedan proponer estrategias y acciones de prevención específicas encaminadas al cuidado de la salud de los profesores, pues un profesor con buen nivel de salud, brindará un mejor trato y una mejor calidad educativa a sus alumnos que se encuentran en una etapa decisiva en su formación como ciudadanos.

Considerando que los docentes presentan un nivel medio de Síndrome de Burnout es de suma importancia adoptar medidas para prevenir o recuperar a los docentes que presentan un nivel alto del síndrome de Burnout, con la finalidad de mejorar la calidad de vida y el desempeño laboral de estos profesionales.

3. Objetivo

Proponer acciones de prevención para evitar el surgimiento del síndrome de Burnout en los docentes de una Universidad privada de Arequipa.

4. Organización de las actividades propuestas

Las actividades propuestas se pretenden trabajar desde dos aspectos fundamentales: emocional y organizacional.

ASPECTO	TEMARIO	ACTIVIDADES
Emocional	• Evaluación del Síndrome de Burnout: Diagnóstico de Docentes de la FCIFF-UCSM afectados por el Síndrome de Burnout o en riesgo de tenerlo.	- Observaciones sistemáticas. - Entrevistas estructuradas. - Test o proyectos. - Cuestionarios y auto informe.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

	• Terapias ocupacionales de relajación	- Espacios de relajación. - Enseñanza de técnicas de relajación. - Manejo de tiempo.
	• Capacitación y talleres sobre alimentación, ejercicio y descanso.	- Nutrición adecuada. - Ejercicios físicos - Técnicas de pausas en el trabajo.
Organizacional	• Sistemas de comunicación que socialice medidas de prevención para evitar Síndrome de Burnout.	- Folletos. - Videos. - Redes Sociales.
	• Sistema de incentivos para fomentar la realización personal de los docentes, premiando su alto rendimiento y acciones destacadas.	- Página institucional.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

5. Recursos

a. Humanos

- Personal responsable: Departamento de Recursos Humanos
- Personal de apoyo: Psicólogo, médicos especialistas, abogados

b. Material y financiamiento

Los recursos humanos, materiales y el costo del proyecto deben ser asumido por el patronato de la Universidad privada.

Recursos Financieros/Difusión, prevención Síndrome de Burnout

Bienes	Cantidad
Impresión de folletos	300
Impresión de volantes	300
Producción videos y difusión redes	4

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

6. Cronograma de actividades

La duración del proyecto es cada semestre del año.

Tiempo / Actividad	Marzo				Abril				Mayo				Junio			
	Agosto				Setiembre				Octubre				Noviembre			
- Evaluación - Observaciones sistemáticas																
- Entrevistas estructuradas																
- Test Proyectivos																
- Cuestionarios o autoinformes.																
- Terapias ocupacionales de relajación. - Espacios de relajación																
- Enseñanza de técnicas de relajación																
- Manejo de tiempo																
- Capacitación y talleres sobre alimentación,																

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

ejercicios y descanso. - Nutrición adecuada.															
- Ejercicios físicos.															
- Técnicas de pausas en el trabajo.															
- Sistema de comunicación que socialice medidas de prevención del Síndrome de Burnout. - Folletos /volantes															
- Videos: Redes sociales															
- Sistema de incentivos para fomentar la realización personal de los docentes premiando su alto rendimiento y acciones destacadas: aprobación e implementación.															

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

7. Evaluación del proyecto

- Evaluación inicial. Se realiza al inicio del proyecto o programa con una ficha de autoevaluación para comprobar la consecución de los objetivos.

- Evaluación formativa. Se efectúa a lo largo del programa o proyecto para revisar como van las actividades durante el proceso para retroalimentar y orientar la toma de decisiones.

- Evaluación final o sumativa. Se lleva a cabo al finalizar la intervención para valorar los resultados y valorar los costos totales del proyecto.

Lic. Juan Carlos Hihuaña Hallasi

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

REFERENCIAS

Acosta, M. (2006). *Síndrome de Burnout en los maestros del C Ch*. [Tesis de Maestría no publicada]. Universidad pedagógica de Durango.

Aguilar, N., Magaña, D. y Surdez, E. (2010). Importancia de la Satisfacción Laboral. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. Tabasco, México.

Albarracín, C., Castro, E. y Quevedo, J. (2019). *Síndrome de Burnout y su relación con la satisfacción laboral en docentes del área de inglés de pregrado de una universidad privada de Lima 2019-I* [Tesis de Maestría no publicada]. Universidad Tecnológica del Perú.

Aldrete Rodríguez, María Guadalupe y Pando Moreno, Manuel y Aranda Beltrán, Carolina y Balcázar Partida, Nidia (2003). Síndrome de Burnout en maestros de educación básica, nivel primario de Guadalajara. *Investigación en Salud, V* (1), 0. ISSN: 1405-7980. Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14200103

Arias Gallegos, Walter L, Huamani Cahua, Julio Cesar, & Ceballos Canaza, Karla D. (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), 72-91. https://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.390

Arias, P. y Castro, M. (2013). *Prevalencia del síndrome de Burnout y factores sociodemográficos y laborales asociados en enfermeros (as) profesionales del Hospital Nacional de Niños durante el mes de Setiembre 2012*. [Tesis de licenciatura]. Universidad de Costa Rica.

Atance, M. (1997). Aspectos Epidemiológicos del Síndrome de Burnout en personal sanitario. *Revista Española de Salud Pública*. *71*(3).

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Barraca, J. (2010). Emociones negativas en el profesorado universitario: burnout, estrés laboral y mobbing. *REVISTA DE PSICOLOGÍA Y EDUCACIÓN eduPsykhé 9(1)*, 85-100.

Barrios Jacobs, J., & Alvarez-Calderón Barreda, M. (2020). Relación entre la satisfacción laboral y el Síndrome de Burnout en los profesores de Psicología de una universidad privada de lima-2019. [Tesis de Maestría]. Universidad Tecnológica del Perú.

Bedoya, E. A., Vega, N. E., Severiche, C. A., & Meza, M. J. (2017). Síndrome de Quemado (Burnout) en docentes universitarios: El caso de un centro de estudios del Caribe Colombiano. *Formación universitaria, 10(6)*, 51-58. http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062017000600006

Bonillo Muñoz, D., & Nieto Gonzáles, F. (2001). La Satisfacción laboral como elemento motivador del empleado. *Revista Iberoamericana de relaciones laborales* (11), 189-200.

Broncano, Y. (2014). Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en enfermeras del Servicio de Emergencia y Cuidados Críticos del Hospital San Bartolomé, 2010. Hospital Docente Madre Niño "San Bartolomé". Lima, Perú. *Revista Científica de Ciencias de la Salud 7*(2), 53-63.

Carlotto, M., Gobbi, M. (2001). Desempleo y Síndrome de Burnout. *Revista de psicología de la universidad de Chile 10*(1), 131-139.

Carrillo, J. (2020). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes con trabajo remoto de una institución educativa privada de Moquegua 2020* [Tesis de licenciatura no publicada]. Universidad Señor de Sipán.

Cerrón Valdéz, M. M. (2019). *Síndrome de Burnout y satisfacción laboral docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú*. [Tesis de licenciatura no publicada]. Universidad Continental.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Cordeiro, J (2001). *Prevalencia del Síndrome de Burnout en el profesorado de Primaria de la zona educativa de la Bahía de Cádiz* [Tesis]. Universidad de Cádiz.

Durán, A., Extremera, N. y Rey, L. (2001). Burnout en profesionales de la enseñanza: un estudio en educación primaria, secundaria y superior. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones 17*(1), 45-62.

Ferrero, J. (2011). *Estudio de la Satisfacción laboral de los Yeseros.* [Tesis de Grado en Ingeniería de Edificación]. Universidad Politécnica de Valencia.

Gil-Monte, P. (2003). Burnout syndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, *19*(2), 181-197.

Gil-Monte, P. y Peiró, J. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: El síndrome de quemarse*. Síntesis.

Guerrero, E. (2003). Análisis pormenorizado de los grados de Burnout y técnicas de afrontamiento del estrés docente en profesorado universitario. *Revista Anales de Psicología*, *19*(1), 145-158.

Hermosa Rodríguez, Angélica Ma. (2006). Satisfacción laboral y síndrome de "Burnout" en profesores de educación primaria y secundaria. *Revista Colombiana de Psicología*, (15), 81-89.

Hernandez R., Fernandez C., Baptista P. (2014). *Metodología de la Investigación Científica* (6ª ed.). McGRAW-HILL

Herranz, J., Reig, A. y Cabrero, J. (2006). La prevalencia del mobbing y sus determinantes laborales en profesores universitarios. *Análisis y Modificación de Conducta*, *32*(142), 145-164.

Herruzo, J. y Moriana, J. (2004). Estrés y burnout en profesores. *Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud*, *4*(3), 597-621.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Hurtado, V. (2020). *Síndrome de Burnout y calidad de vida en satisfacción laboral de docentes universitarios, Chimbote -2019*. [Tesis de Doctorado]. Universidad César Vallejo.

Jiménez Maldonado, Á., & García Millán, S. (2016). Valoración de ansiedad y burnout en los profesionales de enfermería de un servicio de Nefrología. *Revista Enfermería Nefrológica, 19*(2), 118-124. Obtenido de https://doi.org/10.4321/S2254-28842016000200003

Jimenez, S., Frutos, R., & Blanco, L. (2011). Síndrome de Burnout: Estudio de la Prevalencia y Factores de Riesgo en los Profesionales de Enfermería de Atención Primaria de Ávila. *EnfermeríaCyL, 3*(2), 13-24.

Limaymanta, Cesar H. y Turpo-Gebera, Osbaldo. (2021). Factores asociados a la satisfacción laboral del profesorado universitario. *Revista Actualidades Investigativas en Educación, 21(1)*, 1-24. Doi. 10.15517/aie.v21i1.42494

Marrau, M. (2004). El síndrome de burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente. *Fundamentos en humanidades*, (10), 53-68.

Martínez, A. (2012). *Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería del Servicio de Urgencias Generales del área IV del Principado de Asturias.* [Trabajo fin de Máster]. Universidad de Oviedo.

Martinez, A. (2010). El Síndrome de Burnout. Evolución Conceptual y Estado Actual de la Cuestión. *Vivat Academia, 1*(112), 42-80.

Maslach, C. (2009). Comprendiendo el Burnout. *Revista Ciencia y Trabajo,11*(32), 37-43.

Maslach, C.& Jackson, S. 1981. The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour, 2*(2), 99-113. https://doi.org/10.1002/job.4030020205

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Montero, J., García, J. y Andrés, E. (2008). Análisis exploratorio de un modelo clínico basado en tres tipos de Burnout. *Cuadernos de medicina psicosomática y psiquiatría de enlace*, (88), 41.

Nieto, Jesús María (2006). *Cómo evitar o superar el estrés docente.* Madrid: Editorial CSS.

Pérez Bilbao, J., & Fidalgo Vega, M. (1995). NTP 394: Satisfacción laboral: escala general de satisfacción. *Job satisfaction: Overall Job Satisfaction Scale*. Barcelona: Centro Nacional de Condiciones de de Trabajo.

Pillaca, J., (2020). Burnout y Satisfacción con la vida en docentes que realizan clases virtuales en un contexto de pandemia por covid-19. *Revista PURIQ, 3*(1), 185-212. https://doi.org/10.37073/puriq.3.1.142

Ruiz, N. (2014). *Satisfacción Laboral y las Dimensiones de asertividad en operarios de una organización privada de Hidrocarburos, Talara – Piura, 2012.* [Tesis de pregrado]. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

Ruiz, L. K. J., Carmona, M. J. A., & Fabra, K. L. Q. (2017). Síndrome de Burnout y evaluación de desempeño en docentes de la Fundación Universitaria del área andina sede Valledupar. *Escenarios, 15(1),* 36-46. https://doi.org/10.15665/esc.v15i1.1120

Rojas B., Maylén L. y Zapata H., Johana A. y Grisales R., Hugo (2009). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior, Medellín, 2008. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública, 27 (2),* 198-210. ISSN: 0120-386X. Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12011791011

Salazar (2001). Factores predictores de la Satisfacción Laboral de las educadoras en Belice. *Revista Internacional de Estudios en Educación 2*(1), 23-59. https://doi.org/10.37354/riee.2002.015

Sánchez Fernández, M., & Clavería Señis, M. (2005). PROFESORADO UNIVERSITARIO: ESTRÉS LABORAL. FACTOR DE RIESGO DE SALUD. *Enfermería Global*, *4*(1). https://doi.org/10.6018/eglobal.4.1.512

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Ugalde, J. W., & Molestina, C. (2018). Burnout en docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad de Guayaquil-Ecuador. *Revista Espacios, 39(52)*.

Valdivia, R. (2006). *Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en docentes de tres Academias Preuniversitarias Arequipa 2016*. [Tesis de Maestría no publicada]. Universidad Nacional de San Agustín.

Velandia, F., Ardón, N. & Jara, M. (2007). Satisfacción y Calidad: Análisis de la equivalencia o no de los términos. *Revista Gerencia, Política y Salud.* 6 (13). 139-168.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

ANEXOS

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

ANEXO N°1

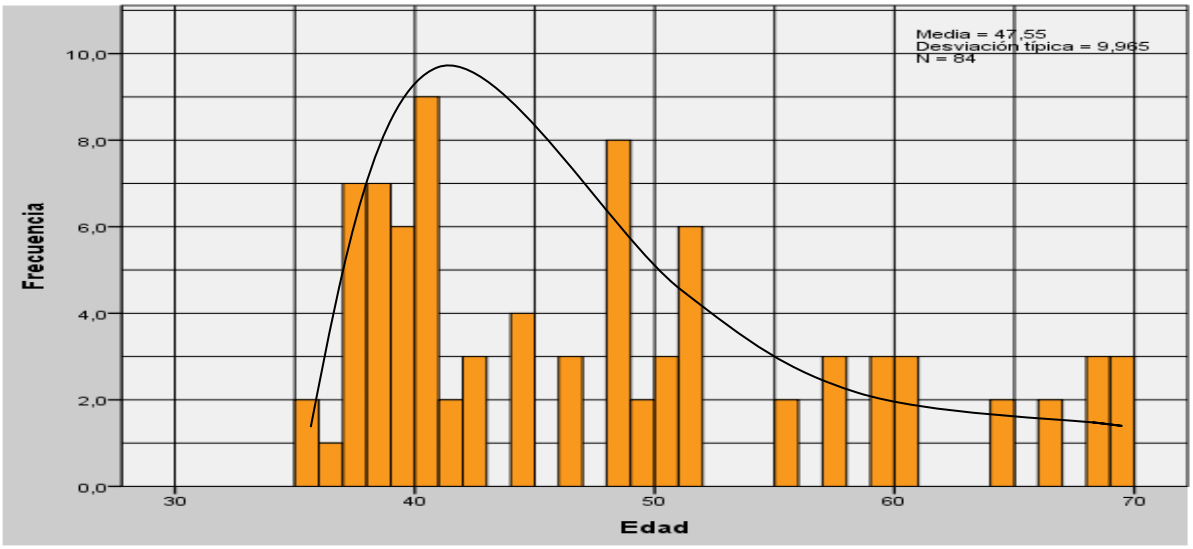
Características sociodemográficas de la muestra

Tabla 1 Resumen de medidas descriptivas de la variable cuantitativa edad aplicado a los docentes de la FCIFF de la UCSM

Edad		
N		84
Media		47.55
Mediana		46.00
Moda		40
Desv. típ.		9.965
Asimetría		.774
Curtosis		-.519
Mínimo		35
Máximo		69
Percentiles	25	39.00
	75	54.00

Nota. Fuente: Elaboración propia (2019)

Figura 1 Histograma de la variable Edad aplicado a los Docentes de la FCIFF de la UCSM



Nota. Fuente: Elaboración propia (2019), Tabla 1

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

En la Tabla y Figura 1 se observa que en la muestra de docentes encuestados, la edad promedio es aproximadamente 48 años, el 50% de los docentes encuestados tienen una edad inferior a 46 años, mientras que el otro 50% su edad es superior a los 46 años, la edad con mayor frecuencia en los docentes encuestados es de 40 años, la desviación típica de 9.965 lo que indica que los datos (edades) están muy dispersos, esto también se corrobora con la curtosis (-.519) la cual revela que la curva es platicúrtica o achatada esto es, existe una baja concentración de los valores en relación con la media. El valor máximo de 69 años y el mínimo de 35 años, que da un rango de (dispersión) de 34 años.

Debido a que en la Media>Mediana>Moda existe una asimetría positiva (positivamente asimétrica) que se corrobora con el valor de 0.774 y cuya tendencia de sesgo es hacia la derecha lo que significa que las edades de los docentes se dispersan al valor máximo.

En relación con los percentiles 25 y 75, el rango intercuartil o sea la diferencia entre el tercer y primer cuartil es de 15 años obtenido de 54 – 39 años, esto indica que el 50% de los encuestados sus edades oscilan entre 39 y 54 años. Cabe resaltar que, según Sánchez Fernández, M y Clavería, M (2005), el Síndrome de Burnout en un nivel moderado o intermedio se presenta en profesores noveles; quiere decir *"que tener más edad es un factor de riesgo para el desarrollo del síndrome"*

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

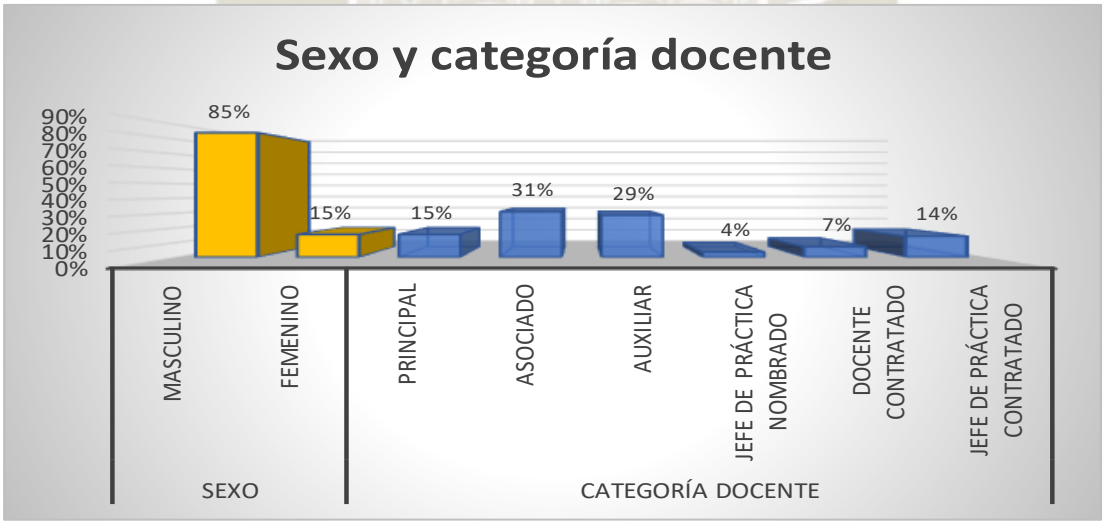
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Tabla 2 Sexo y categoría de los docentes encuestados de la FCIFF de la UCSM

	Datos Generales	fi	%
Sexo	Masculino	71	85
	Femenino	13	15
Categoría docente	Principal	13	15
	Asociado	26	31
	Auxiliar	24	29
	Jefe de Práctica Nombrado	3	4
	Docente Contratado	6	7
	Jefe de Práctica Contratado	12	14

Nota. Fuente: Elaboración propia (2019)

Figura 2 Sexo y categoría de los docentes encuestados de la FCIFF de la UCSM



Nota. Fuente: Elaboración propia (2019), Tabla 2

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

En la Tabla y Figura 2, se observa en relación con la variable cualitativa sexo que los encuestados son de sexo masculino en un 85% y del sexo femenino son el 15%. Según Sánchez Fernández, M y Clavería, M (2005), el síndrome de Burnout en un nivel moderado o intermedio se presenta mayormente en mujeres.

En relación con la categoría docente, los docentes encuestados con la categoría de principal son el 15% los docentes con la categoría de asociado son el 31%, los docentes encuestados con la categoría de auxiliar son el 29%, los docentes encuestados con categoría de jefe de práctica nombrado son el 4%, los docentes encuestados con la categoría de contratados son el 7% y finalmente la categoría de jefe de práctica contratado son un 14%.

La mayoría de docentes encuestados son de categoría asociado y auxiliar con un 31% y 29% respectivamente; mientras que la minoría pertenece a la categoría de jefe de práctica nombrado, con un 4%; quiere decir *"que los docentes en la categoría asociado y auxiliar son la mayoría, de sexo masculino, lo que debe ser considerado en los análisis pertinentes".*

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

ANEXO N°2

MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)

Sexo:……_Edad: …….Categoría: …….. Fecha de aplicación: _....._

LEA CON ATENCIÓN LAS SIGUIENTES INSTRUCCIONES:

A continuación, hay una lista de frases sobre aspectos relacionadas con su estado anímico en su labor como docente. Si una frase describe cómo te has sentido o cómo te sientes generalmente, responde marcando con una "X" en el casillero correspondiente.

			Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Diariamente
			0	1	2	3	4	5	6
1	AE	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado							
2	AE	Al final de la jornada me siento agotado.							
3	AE	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4	RP	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis estudiantes.							
5	D	Creo que trato a algunos estudiantes como si fueran objetos.							
6	AE	Trabajar con estudiantes todos los días es una tensión para mí.							
7	RP	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis estudiantes.							
8	AE	Me siento "quemado" por el trabajo.							
9	RP	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de							

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

		otros.							
10	D	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							
11	D	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	RP	Me encuentro con mucha vitalidad.							
13	AE	Me siento frustrado por mi trabajo.							
14	AE	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
15	D	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los estudiantes a los que tengo que atender.							
16	AE	Trabajar en contacto directo con los estudiantes me produce bastante estrés.							
17	RP	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis estudiantes.							
18	RP	Me encuentro animado después de trabajar junto con los estudiantes.							
19	RP	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.							
20	AE	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.							
21	RP	Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.							
22	D	Siento que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas.							

¡Muchas gracias!

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

ANEXO N°3

ESCALA GENERAL DE SATISFACCIÓN LABORAL

(Overall Job Satisfaction Scale)

Sexo:……Edad:……Categoría:……Fecha de aplicación: ……..

LEA CON ATENCIÓN LAS SIGUIENTES INSTRUCCIONES:

A continuación, hay una lista de frases sobre aspectos relacionadas con su labor como docente en su Institución. Si una frase describe cómo te has sentido o cómo te sientes generalmente, responde marcando con una x en el casillero correspondiente

	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Moderadamente insatisfecho	Ni satisfecho Ni insatisfecho	Moderadamente satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho
1. Condiciones físicas del trabajo							
2. Libertad para elegir tu propio método de trabajo							
3. Tus compañeros de trabajo							
4. Reconocimiento que obtienes por el trabajo bien hecho							
5. Tu superior inmediato							

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

6. Responsabilidad que se te ha asignado							
7. Tu salario							
8. La posibilidad de utilizar tus capacidades							
9. Relación entre dirección y trabajadores en tu empresa							
10. Tus posibilidades de promocionar							
11. El modo en que tu empresa está gestionada							
12. La atención que se presta a las sugerencias que haces							
13. Tu horario de trabajo							
14. La variedad de tareas que realizas en tu trabajo							
15. Tu estabilidad en el empleo							

¡Muchas Gracias!

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

ANEXO N°4

MATRIZ DE SISTEMATIZACIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE SÍNDROME DEL BOURNOT

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS				AGOTAMIENTO EMOCIONAL												DESPERSONALIZACIÓN							REALIZACIÓN PERSONAL										Suma SB	NIVEL SB
Id	Edad	Sexo	Categoría	B1	B2	B3	B6	B8	B13	B14	B16	B20	PJE	NIVEL	B5	B10	B11	B15	B22	PJE	NIVEL	B4	B7	B9	B12	B17	B18	B19	B21	PJE	NIVEL		
1	69	Masculino	1	3	4	1	1	0	1	3	1	1	15	Bajo	1	1	2	1	2	7	Medio	5	5	5	6	5	6	5	4	41	Alto	63	Medio
2	48	Masculino	1	3	4	1	1	0	1	3	1	1	15	Bajo	1	1	2	1	1	6	Medio	6	6	5	6	6	6	6	4	45	Alto	66	Medio
3	51	Masculino	2	4	4	1	2	1	1	3	2	1	19	Medio	2	1	3	2	3	11	Alto	6	6	5	6	6	6	6	5	46	Alto	76	Alto
4	35	Masculino	5	4	5	1	2	1	1	3	2	1	20	Medio	0	0	0	0	1	1	Bajo	4	4	5	5	4	5	5	3	35	Medio	56	Medio
5	46	Masculino	3	3	2	1	0	0	1	3	1	1	12	Bajo	2	1	2	0	2	7	Medio	5	4	5	5	5	5	5	3	37	Medio	56	Medio
6	40	Masculino	3	3	2	1	0	0	0	2	1	1	10	Bajo	0	1	0	0	1	2	Bajo	3	2	4	4	3	4	4	2	26	Bajo	38	Medio
7	37	Masculino	3	3	4	1	1	0	1	3	1	1	15	Bajo	0	0	2	0	2	4	Bajo	6	6	6	6	6	6	6	5	47	Alto	66	Medio
8	60	Masculino	1	5	5	1	2	1	1	4	2	1	22	Medio	0	0	2	1	2	5	Bajo	3	1	3	4	3	4	6	3	27	Bajo	54	Medio
9	40	Masculino	3	3	2	1	0	0	1	2	1	1	11	Bajo	0	0	0	0	1	1	Bajo	3	2	4	4	3	4	4	2	26	Bajo	38	Medio
10	68	Masculino	1	5	5	1	2	1	1	4	2	2	23	Medio	1	1	2	1	2	7	Medio	4	3	4	4	3	5	5	2	30	Bajo	60	Medio
11	51	Masculino	2	3	4	1	1	0	1	3	1	1	15	Bajo	1	0	2	1	2	6	Medio	4	3	4	4	3	5	5	2	30	Bajo	51	Medio
12	59	Masculino	2	2	1	0	0	0	0	1	0	0	4	Bajo	2	1	2	1	2	8	Medio	4	4	5	4	4	5	5	3	34	Medio	46	Medio
13	39	Masculino	3	5	5	2	2	2	2	4	2	2	26	Medio	1	0	2	1	2	6	Medio	3	1	4	3	3	4	4	1	23	Bajo	55	Medio
14	48	Masculino	2	5	5	2	2	2	2	4	2	2	26	Medio	1	0	3	1	2	7	Medio	3	1	3	3	2	4	6	3	25	Bajo	58	Medio
15	39	Femenino	5	3	1	1	0	0	0	2	1	0	8	Bajo	1	1	3	1	2	8	Medio	5	5	5	6	5	6	5	4	41	Alto	57	Medio
16	44	Masculino	3	3	2	1	0	0	1	2	1	1	11	Bajo	1	1	2	1	2	7	Medio	6	6	5	6	6	6	6	4	45	Alto	63	Medio
17	57	Masculino	2	4	4	1	1	1	1	3	2	1	18	Bajo	0	0	0	0	1	1	Bajo	6	6	6	6	6	6	6	5	47	Alto	66	Medio
18	38	Masculino	5	6	5	2	3	2	2	5	2	2	29	Alto	0	1	2	0	2	5	Bajo	5	1	4	3	3	4	3	1	24	Bajo	58	Medio
19	48	Femenino	2	4	4	1	2	1	1	3	2	1	19	Medio	0	0	2	0	2	4	Bajo	4	4	5	4	4	5	5	3	34	Bajo	57	Medio
20	50	Femenino	1	5	5	1	2	1	1	4	2	2	23	Medio	0	0	2	0	2	4	Bajo	3	2	4	4	3	4	4	2	26	Bajo	53	Medio
21	64	Masculino	1	5	5	1	2	1	1	4	2	1	22	Medio	2	1	3	3	3	12	Alto	3	2	4	4	3	4	4	4	28	Bajo	62	Medio
22	66	Masculino	4	2	1	0	0	0	0	2	0	0	5	Bajo	1	0	2	1	2	6	Medio	3	3	4	4	3	5	4	2	28	Bajo	39	Medio
23	55	Masculino	2	6	5	2	3	2	2	5	2	2	29	Alto	0	0	0	0	1	1	Bajo	5	1	3	4	3	4	3	1	24	Bajo	54	Medio
24	44	Femenino	2	5	5	1	2	1	2	4	2	2	24	Medio	0	0	2	0	1	3	Bajo	4	4	5	5	4	5	5	3	35	Medio	62	Medio

25	37	Masculino	5	4	4	1	1	0	1	3	1	1	16	Bajo	0	0	1	0	1	2	Bajo	5	1	4	3	3	4	3	1	24	Bajo	42	Medio
26	42	Femenino	3	5	5	1	2	1	1	4	2	2	23	Medio	0	3	4	3	3	13	Alto	4	3	4	4	4	5	5	3	32	Medio	68	Alto
27	36	Femenino	6	3	4	1	1	0	1	3	1	1	15	Bajo	1	0	2	1	2	6	Medio	4	4	5	5	4	5	5	3	35	Medio	56	Medio
28	40	Masculino	3	1	0	0	0	0	0	1	0	0	2	Bajo	0	1	0	0	1	2	Bajo	4	4	5	5	4	5	5	3	35	Medio	39	Medio
29	49	Masculino	3	3	4	1	1	0	1	3	1	1	15	Bajo	1	2	3	2	2	10	Alto	5	4	5	6	5	5	5	3	38	Medio	63	Medio
30	41	Masculino	2	5	5	1	2	1	1	4	2	1	22	Medio	0	0	2	0	2	4	Bajo	6	6	6	6	6	6	6	5	47	Alto	73	Alto
31	37	Masculino	6	5	5	1	2	1	1	4	2	2	23	Medio	0	0	1	0	1	2	Bajo	4	4	5	4	4	5	5	3	34	Medio	59	Medio
32	38	Masculino	6	3	2	1	1	0	1	3	1	1	13	Bajo	0	0	2	0	2	4	Bajo	5	4	5	5	5	5	5	3	37	Medio	54	Medio
33	69	Masculino	2	3	4	1	1	0	1	3	1	1	15	Bajo	0	0	1	0	1	2	Bajo	3	2	4	4	3	4	4	2	26	Bajo	43	Medio
34	48	Masculino	2	4	4	1	2	1	1	3	2	1	19	Medio	1	1	3	1	2	8	Medio	6	6	6	6	6	6	6	6	48	Alto	75	Alto
35	51	Masculino	2	3	1	0	0	0	0	2	0	0	6	Bajo	2	1	3	2	1	9	Medio	5	6	5	6	5	6	5	4	42	Alto	57	Medio
36	42	Masculino	6	2	1	0	0	0	0	2	0	0	5	Bajo	1	1	2	1	2	7	Medio	6	6	6	6	6	6	6	5	47	Alto	59	Medio
37	46	Masculino	3	2	1	0	0	0	0	2	0	0	5	Bajo	0	0	0	0	1	1	Bajo	4	4	5	4	4	5	5	3	34	Medio	40	Medio
38	40	Masculino	3	3	4	1	1	0	1	3	1	1	15	Bajo	0	0	1	0	1	2	Bajo	5	5	5	6	5	5	5	4	40	Alto	57	Medio
39	37	Masculino	3	2	0	0	0	0	0	1	0	0	3	Bajo	2	0	1	0	1	4	Bajo	4	3	5	4	4	5	5	3	33	Medio	40	Medio
40	60	Masculino	1	5	5	1	2	1	2	4	2	2	24	Medio	1	0	2	1	2	6	Medio	5	1	3	4	2	4	6	0	25	Bajo	55	Medio
41	40	Masculino	3	4	4	1	1	0	1	3	1	1	16	Bajo	0	0	0	0	1	1	Bajo	4	3	5	4	4	5	5	3	33	Medio	50	Medio
42	68	Masculino	1	4	4	1	1	1	1	3	1	1	17	Bajo	1	1	2	1	2	7	Medio	3	2	4	4	3	4	4	2	26	Bajo	50	Medio
43	51	Masculino	2	5	5	1	2	1	1	4	2	1	22	Medio	0	0	1	0	1	2	Bajo	3	3	4	4	3	5	4	2	28	Bajo	52	Medio
44	59	Masculino	2	2	1	0	0	0	0	2	0	0	5	Bajo	0	0	1	0	1	2	Bajo	3	3	4	4	3	5	4	2	28	Bajo	35	Medio
45	39	Masculino	3	6	5	2	3	2	2	5	3	3	31	Alto	1	0	2	1	2	6	Medio	4	4	5	4	4	5	5	3	34	Medio	71	Alto
46	48	Masculino	2	5	5	2	2	2	2	4	2	2	26	Medio	1	1	3	1	2	8	Medio	3	2	4	4	3	4	4	2	26	Bajo	60	Medio
47	39	Femenino	6	3	4	1	1	0	1	3	1	1	15	Bajo	0	1	1	0	1	3	Bajo	4	4	5	5	5	5	5	3	36	Medio	54	Medio
48	44	Masculino	4	2	1	0	0	0	0	1	0	0	4	Bajo	1	0	2	0	2	5	Bajo	4	4	5	5	4	5	5	3	35	Medio	44	Medio
49	57	Masculino	2	3	2	1	0	0	1	3	1	1	12	Bajo	1	1	2	1	2	7	Medio	5	4	5	6	5	5	5	3	38	Medio	57	Medio
50	38	Masculino	6	4	4	1	1	1	1	3	1	1	17	Bajo	1	0	2	0	2	5	Bajo	5	5	5	6	5	6	5	4	41	Alto	63	Medio
51	42	Femenino	2	2	0	0	0	0	0	1	0	0	3	Bajo	1	0	2	1	2	6	Medio	6	6	6	6	6	6	6	6	48	Alto	57	Medio
52	50	Femenino	1	3	4	1	1	0	1	3	1	1	15	Bajo	0	1	1	0	1	3	Bajo	3	2	4	4	3	5	4	2	27	Bajo	45	Medio
53	64	Masculino	1	3	2	1	1	0	1	3	1	1	13	Bajo	2	2	3	2	3	12	Alto	3	2	4	4	3	4	4	1	25	Bajo	50	Medio
54	66	Masculino	5	3	2	1	0	0	1	3	1	1	12	Bajo	1	0	2	1	2	6	Medio	4	4	5	4	4	5	5	3	34	Medio	52	Medio

55	55	Masculino	2	5	5	1	2	2	2	4	2	2	25	Medio	1	0	2	0	1	4	Bajo	5	1	3	3	3	4	3	0	22	Bajo	51	Medio
56	38	Femenino	2	3	2	1	0	0	1	3	1	1	12	Bajo	0	0	1	0	1	2	Bajo	5	6	5	6	5	6	5	4	42	Alto	56	Medio
57	37	Masculino	5	3	4	1	1	0	1	3	1	1	15	Bajo	1	1	2	1	2	7	Medio	4	3	4	4	4	5	5	2	31	Medio	53	Medio
58	38	Femenino	3	4	4	1	2	1	1	3	2	1	19	Medio	1	3	3	3	1	11	Alto	5	6	5	6	5	5	5	3	40	Alto	70	Alto
59	40	Masculino	6	3	2	1	0	0	1	2	1	1	11	Bajo	0	0	1	0	1	2	Bajo	5	5	5	6	5	6	5	4	41	Alto	54	Medio
60	40	Masculino	3	1	0	0	0	0	0	1	0	0	2	Bajo	1	0	2	0	2	5	Bajo	5	4	5	5	5	5	5	3	37	Medio	44	Medio
61	49	Masculino	3	3	1	0	0	0	0	2	1	0	7	Bajo	1	1	3	2	2	9	Medio	4	4	5	5	4	5	5	3	35	Medio	51	Medio
62	41	Masculino	2	3	1	1	0	0	0	2	1	1	9	Bajo	0	1	1	0	2	4	Bajo	6	6	6	6	6	6	6	5	47	Alto	60	Medio
63	37	Masculino	6	4	5	1	2	1	1	3	2	1	20	Medio	1	1	3	1	1	7	Medio	6	6	5	6	6	6	6	5	46	Alto	73	Alto
64	38	Masculino	6	3	2	1	0	0	1	2	1	1	11	Bajo	2	1	2	1	1	7	Medio	5	5	5	6	5	6	5	4	41	Alto	59	Medio
65	69	Masculino	2	3	1	0	0	0	0	2	0	0	6	Bajo	0	0	0	0	1	1	Bajo	4	1	3	3	3	4	3	3	24	Bajo	31	Bajo
66	48	Masculino	2	4	4	1	1	1	1	3	2	1	18	Bajo	1	2	3	2	1	9	Medio	6	6	6	6	6	6	6	6	48	Alto	75	Alto
67	51	Masculino	2	3	1	1	0	0	0	2	1	1	9	Bajo	1	1	2	1	2	7	Medio	6	6	5	6	5	6	6	4	44	Alto	60	Medio
68	35	Masculino	6	3	4	1	1	0	1	3	1	1	15	Bajo	0	0	2	0	2	4	Bajo	6	6	5	6	5	6	6	4	44	Alto	63	Medio
69	46	Masculino	3	3	2	1	0	0	1	2	1	1	11	Bajo	0	1	1	0	1	3	Bajo	5	5	5	6	5	5	5	3	39	Medio	53	Medio
70	40	Masculino	3	3	2	1	0	0	1	3	1	1	12	Bajo	0	0	1	1	1	3	Bajo	5	6	5	6	5	6	5	4	42	Alto	57	Medio
71	37	Masculino	3	2	0	0	0	0	0	1	0	0	3	Bajo	1	1	2	1	2	7	Medio	6	6	6	6	6	6	6	6	48	Alto	58	Medio
72	60	Masculino	1	3	1	1	0	0	0	2	1	0	8	Bajo	0	0	1	0	1	2	Bajo	3	1	3	3	1	4	6	0	21	Bajo	31	Bajo
73	40	Masculino	3	4	4	1	1	1	1	3	2	1	18	Bajo	0	0	1	0	1	2	Bajo	3	2	4	4	3	5	4	2	27	Bajo	47	Medio
74	68	Masculino	1	4	4	1	2	1	1	3	2	1	19	Medio	0	1	1	0	1	3	Bajo	3	1	3	4	3	4	3	1	22	Bajo	44	Medio
75	51	Masculino	2	4	4	1	2	1	1	3	2	1	19	Medio	0	0	1	0	1	2	Bajo	3	1	4	3	3	4	5	1	24	Bajo	45	Medio
76	59	Masculino	2	1	0	0	0	0	0	1	0	0	2	Bajo	1	2	3	1	1	8	Medio	4	4	5	4	4	5	5	3	34	Medio	44	Medio
77	39	Masculino	3	5	5	1	2	2	2	4	2	2	25	Medio	2	1	3	1	2	9	Medio	4	3	4	4	4	5	5	3	32	Medio	66	Medio
78	48	Masculino	2	5	5	1	2	1	1	4	2	1	22	Medio	2	0	3	2	1	8	Medio	3	1	3	3	2	4	3	1	20	Bajo	50	Medio
79	39	Femenino	6	2	0	0	0	0	0	1	0	0	3	Bajo	2	1	3	1	2	9	Medio	4	4	5	5	4	5	5	3	35	Medio	47	Medio
80	44	Masculino	4	3	4	1	1	0	1	3	1	1	15	Bajo	1	0	2	1	1	5	Bajo	6	6	6	6	6	6	6	5	47	Alto	67	Alto
81	57	Masculino	3	3	4	1	1	0	1	3	1	1	15	Bajo	2	2	3	2	2	11	Alto	5	6	5	6	5	6	5	4	42	Alto	68	Alto
82	38	Masculino	6	5	5	1	2	1	1	4	2	1	22	Medio	1	0	3	1	2	7	Medio	6	6	6	6	6	6	6	5	47	Alto	76	Alto
83	48	Femenino	3	3	4	1	1	0	1	3	1	1	15	Bajo	1	1	2	0	2	6	Medio	3	2	4	4	3	4	4	2	26	Bajo	47	Medio
84	50	Masculino	1	3	2	1	1	0	1	3	1	1	13	Bajo	0	0	2	0	2	4	Bajo	3	1	3	3	3	4	6	1	24	Bajo	41	Medio

LEYENDA

Nunca = 0

Alguna vez al año o menos = 1

Una vez al mes o menos = 2

Algunas veces al mes = 3

Una vez a la semana = 4

Varias veces a la semana= 5

Diariamente= 6

ESCALAS

Agotamiento Emocional:

27 a más	Nivel Alto
19 a 26	Nivel Medio
Menos de 19	Nivel Bajo.

Despersonalización/

10 a más	Nivel Alto.
06 a 09	Nivel Medio
Menos de 06	Nivel Bajo.

Realización Personal

0 a 30	Nivel Bajo.
31 a 39	Nivel Medio
Más de 40	Nivel Alto

ANEXO N°5

MATRIZ DE SISTEMATIZACIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS				FACTORES INTRÍNSECOS							PJE	NIVEL	FACTORES EXTRÍNSECOS								PJE	NIVEL	Suma SL	NIVEL SB
Id	Edad	Sexo	Categoría	SL2	SL4	SL6	SL8	SL10	SL12	SL14			SL1	SL3	SL5	SL7	SL9	SL11	SL13	SL15				
1	69	Masculino	1	4	2	4	3	3	2	4	22	Medio	5	6	6	5	5	5	6	7	45	Alto	67	Medio
2	48	Masculino	1	6	4	5	6	5	3	5	34	Medio	6	2	5	4	5	5	5	5	37	Medio	71	Medio
3	51	Masculino	2	6	3	5	6	4	3	5	32	Medio	6	6	5	4	5	5	6	6	43	Alto	75	Medio
4	35	Masculino	5	6	5	5	6	5	4	5	36	Alto	6	5	6	5	6	5	6	7	46	Alto	82	Alto
5	46	Masculino	3	6	5	5	6	5	5	6	38	Alto	6	6	5	5	5	5	6	6	44	Alto	82	Alto
6	40	Masculino	3	6	5	6	6	5	5	5	38	Alto	6	6	6	6	6	6	6	7	49	Alto	87	Alto
7	37	Masculino	3	7	7	7	7	7	6	7	48	Alto	7	6	7	6	7	6	7	7	53	Alto	101	Alto
8	60	Masculino	1	4	1	3	2	2	1	3	16	Bajo	3	3	2	2	2	2	4	3	21	Bajo	37	Bajo
9	40	Masculino	3	7	6	6	6	6	5	6	42	Alto	7	6	7	6	7	6	7	6	52	Alto	94	Alto
10	68	Masculino	1	5	3	5	5	3	3	5	29	Medio	6	3	5	4	5	5	5	5	38	Medio	67	Medio
11	51	Masculino	2	6	4	5	6	5	4	5	35	Medio	6	6	5	5	6	5	6	7	46	Alto	81	Alto
12	59	Masculino	2	7	6	6	7	5	5	6	42	Alto	7	6	6	7	6	5	7	7	51	Alto	93	Alto
13	39	Masculino	3	6	4	5	6	5	4	5	35	Medio	3	3	2	2	1	1	3	3	18	Bajo	53	Medio
14	48	Masculino	2	4	2	3	2	3	1	4	19	Bajo	4	5	3	2	3	2	4	5	28	Medio	47	Medio
15	39	Femenino	5	7	6	6	7	6	6	6	44	Alto	7	6	6	6	6	6	7	6	50	Alto	94	Alto
16	44	Masculino	3	4	1	3	1	2	1	2	14	Bajo	4	5	3	2	3	2	4	5	28	Medio	42	Bajo
17	57	Masculino	2	5	3	5	5	4	3	5	30	Medio	5	5	4	4	5	5	5	5	38	Medio	68	Medio
18	38	Masculino	5	4	1	3	1	3	1	4	17	Bajo	4	3	1	1	2	2	3	3	19	Bajo	36	Bajo
19	48	Femenino	2	7	5	6	7	5	5	5	40	Alto	6	5	5	4	5	4	5	5	39	Medio	79	Alto
20	50	Femenino	1	7	6	6	7	7	6	6	45	Alto	7	6	7	6	7	6	7	6	52	Alto	97	Alto
21	64	Masculino	1	4	2	3	1	3	1	4	18	Bajo	4	4	3	3	2	2	3	4	25	Medio	43	Bajo
22	66	Masculino	4	6	4	5	6	5	4	6	36	Alto	6	7	6	6	6	6	6	4	47	Alto	83	Alto
23	55	Masculino	2	7	6	6	7	6	3	6	41	Alto	7	5	6	5	5	5	6	6	45	Alto	86	Alto
24	44	Femenino	2	5	3	5	5	4	3	5	30	Medio	5	5	4	3	4	3	5	5	34	Medio	64	Medio

25	37	Masculino	5	7	5	6	6	5	5	6	40	Alto	6	5	5	4	5	5	6	6	42	Alto	82	Alto
26	42	Femenino	3	6	5	5	6	5	4	5	36	Alto	6	6	7	6	6	6	6	7	50	Alto	86	Alto
27	36	Femenino	6	4	2	4	3	3	2	5	23	Medio	4	4	3	2	2	2	3	4	24	Medio	47	Medio
28	40	Masculino	3	6	5	5	6	5	4	6	37	Alto	6	6	6	6	6	5	6	6	47	Alto	84	Alto
29	49	Masculino	3	6	4	5	6	5	3	6	35	Medio	6	6	5	5	5	5	6	6	44	Alto	79	Alto
30	41	Masculino	2	5	3	5	5	4	3	5	30	Medio	5	4	4	3	3	3	4	4	30	Medio	60	Medio
31	37	Masculino	6	6	4	5	6	5	4	5	35	Medio	6	5	5	4	5	5	5	4	39	Medio	74	Medio
32	38	Masculino	6	6	5	5	6	5	4	6	37	Alto	4	4	4	3	4	2	4	4	29	Medio	66	Medio
33	69	Masculino	2	5	2	4	4	3	2	5	25	Medio	5	6	6	5	5	5	6	7	45	Alto	70	Medio
34	48	Masculino	2	6	5	5	6	5	4	5	36	Alto	6	2	5	4	5	5	6	6	39	Medio	75	Medio
35	51	Masculino	2	6	4	5	6	5	3	5	34	Medio	6	6	5	4	5	5	5	6	42	Alto	76	Alto
36	42	Masculino	6	6	3	5	6	5	3	5	33	Medio	6	5	6	4	5	5	5	5	41	Alto	74	Medio
37	46	Masculino	3	6	5	5	6	5	4	6	37	Alto	6	6	6	5	5	5	6	6	45	Alto	82	Alto
38	40	Masculino	3	6	5	6	6	5	5	5	38	Alto	6	6	6	6	6	6	6	6	48	Alto	86	Alto
39	37	Masculino	3	7	7	7	7	7	6	7	48	Alto	7	5	7	6	6	6	6	7	50	Alto	98	Alto
40	60	Masculino	1	4	1	3	2	2	1	3	16	Bajo	3	3	2	2	2	1	3	2	18	Bajo	34	Bajo
41	40	Masculino	3	7	5	6	7	6	5	6	42	Alto	6	6	7	6	6	6	6	6	49	Alto	91	Alto
42	68	Masculino	1	5	3	5	5	3	3	6	30	Medio	6	3	5	4	5	4	5	5	37	Medio	67	Medio
43	51	Masculino	2	6	4	5	6	5	4	5	35	Medio	6	6	6	5	6	5	6	7	47	Alto	82	Alto
44	59	Masculino	2	7	6	6	7	5	5	6	42	Alto	7	6	6	6	6	6	6	7	50	Alto	92	Alto
45	39	Masculino	3	6	5	5	6	5	4	5	36	Alto	3	4	2	2	2	2	3	4	22	Bajo	58	Medio
46	48	Masculino	2	4	2	3	2	2	1	4	18	Bajo	5	5	4	4	5	4	5	5	37	Medio	55	Medio
47	39	Femenino	6	7	6	6	6	6	5	6	42	Alto	4	5	4	3	4	4	5	5	34	Medio	76	Alto
48	44	Masculino	4	4	2	3	1	2	1	3	16	Bajo	5	5	4	3	3	3	4	5	32	Medio	48	Medio
49	57	Masculino	2	5	3	5	5	4	3	5	30	Medio	5	5	4	5	6	5	6	6	42	Alto	72	Medio
50	38	Masculino	6	5	2	4	4	2	2	5	24	Medio	3	4	2	2	3	2	3	4	23	Bajo	47	Medio
51	42	Femenino	2	6	5	5	6	5	4	5	36	Alto	6	5	5	4	5	4	5	3	37	Medio	73	Medio
52	50	Femenino	1	5	3	5	6	4	3	5	31	Medio	6	6	6	5	6	5	6	6	46	Alto	77	Alto
53	64	Masculino	1	5	2	4	3	3	2	5	24	Medio	4	4	3	3	2	5	3	4	28	Medio	52	Medio
54	66	Masculino	5	6	4	5	6	5	4	6	36	Alto	6	6	6	6	6	6	6	6	48	Alto	84	Alto

55	55	Masculino	2	7	5	6	7	5	3	6	39	Alto	4	5	5	4	5	5	6	6	40	Medio	79	Alto
56	38	Femenino	2	6	3	5	6	4	3	5	32	Alto	4	5	4	3	4	3	5	5	33	Medio	65	Medio
57	37	Masculino	5	7	5	6	6	5	5	6	40	Alto	6	5	5	5	5	5	6	6	43	Alto	83	Alto
58	38	Femenino	3	6	4	5	6	5	3	5	34	Medio	6	6	7	6	6	6	6	7	50	Alto	84	Alto
59	40	Masculino	6	5	2	4	4	3	2	5	25	Medio	4	4	4	2	3	2	4	5	28	Medio	53	Medio
60	40	Masculino	3	6	5	6	6	5	5	6	39	Alto	6	6	6	6	6	6	6	6	48	Alto	87	Alto
61	49	Masculino	3	6	4	5	6	5	4	6	36	Alto	6	5	5	5	6	5	6	6	44	Alto	80	Alto
62	41	Masculino	2	5	3	4	5	3	3	6	29	Medio	5	4	4	2	3	2	4	5	29	Medio	58	Medio
63	37	Masculino	6	6	4	5	6	5	4	5	35	Medio	6	6	5	4	5	5	6	6	43	Alto	78	Alto
64	38	Masculino	6	6	3	5	6	4	3	5	32	Medio	5	4	4	3	4	3	4	5	32	Medio	64	Medio
65	69	Masculino	2	5	3	5	5	3	3	5	29	Medio	6	6	6	5	6	5	6	7	47	Alto	76	Alto
66	48	Masculino	2	6	4	5	6	5	4	5	35	Medio	5	5	4	3	4	4	5	5	35	Medio	70	Medio
67	51	Masculino	2	5	2	4	4	2	3	6	26	Medio	5	6	5	4	5	5	6	6	42	Alto	68	Medio
68	35	Masculino	6	6	4	5	6	5	4	5	35	Medio	6	5	5	4	5	4	5	5	39	Medio	74	Medio
69	46	Masculino	3	6	5	5	6	5	5	6	38	Alto	6	6	5	5	5	5	6	6	44	Alto	82	Alto
70	40	Masculino	3	6	5	6	6	5	5	5	38	Alto	6	6	6	6	6	6	6	7	49	Alto	87	Alto
71	37	Masculino	3	7	6	6	7	7	6	6	45	Alto	7	6	7	6	7	6	7	6	52	Alto	97	Alto
72	60	Masculino	1	4	1	3	1	2	1	2	14	Bajo	3	3	2	2	2	2	3	2	19	Bajo	33	Bajo
73	40	Masculino	3	7	6	6	7	6	5	6	43	Alto	7	5	5	6	6	6	6	7	48	Alto	91	Alto
74	68	Masculino	1	5	3	5	5	4	3	5	30	Medio	6	3	5	4	6	5	6	6	41	Alto	71	Medio
75	51	Masculino	2	6	5	5	6	5	4	7	38	Alto	6	6	6	5	6	5	6	6	46	Alto	84	Alto
76	59	Masculino	2	7	6	6	7	5	5	6	42	Alto	7	6	6	7	7	5	7	7	52	Alto	94	Alto
77	39	Masculino	3	6	4	5	6	5	3	5	34	Medio	4	4	4	2	3	2	3	4	26	Medio	60	Medio
78	48	Masculino	2	5	2	4	3	3	2	4	23	Medio	5	5	4	3	4	3	5	5	34	Medio	57	Medio
79	39	Femenino	6	7	6	6	6	6	5	6	42	Alto	6	6	5	5	5	5	6	6	44	Alto	86	Alto
80	44	Masculino	4	4	1	3	1	2	1	2	14	Bajo	4	4	3	3	3	2	4	5	28	Medio	42	Bajo
81	57	Masculino	3	6	4	5	6	6	3	5	35	Medio	6	5	5	5	5	5	6	6	43	Alto	78	Alto
82	38	Masculino	6	5	2	4	4	3	2	5	25	Medio	4	4	2	2	2	2	4	3	23	Medio	48	Medio
83	48	Femenino	3	7	5	6	7	5	5	5	40	Alto	6	5	6	5	6	5	6	7	46	Alto	86	Alto
84	50	Masculino	1	7	6	7	7	7	6	6	46	Alto	6	6	7	6	6	6	6	5	48	Alto	94	Alto

LEYENDA

Muy insatisfecho= 7

Insatisfecho = 6

Moderadamente insatisfecho = 5

Ni satisfecho, ni insatisfecho = 4

Moderadamente satisfecho = 3

Satisfecho= 2

Muy satisfecho= 1

ESCALAS

Factores Intrínsecos (Autonomía)

36 a 49 Nivel Alto.
22 a 35 Nivel Medio
07 a 21 Nivel Bajo.

Factores Extrínsecos (Condiciones de Trabajo)

41 a 56 Nivel Alto.
25 a 40 Nivel Medio
08 a 24 Nivel Bajo.

Satisfacción Laboral General

76 a 105 Nivel Alto
46 a 75 Nivel Medio
15 a 45 Nivel Bajo.

ANEXO 6

DATA

.

	A	B	C	D	E	F
1	CÁLCULO DE MUESTRA ESTRATIFICADA PARA VARIABLE CUALITATIVA					
2	AFIJACION PROPORCIONAL					
3						
4	ESTRATO	Ni	Pi	Qi	NiPiQi	
5	I	17	0.5	0.5	4.25	
6	II	33	0.5	0.5	8.25	
7	III	30	0.5	0.5	7.50	
8	IV	4	0.5	0.5	1.00	
9	V	8	0.5	0.5	2.00	
10	VI	15	0.5	0.5	3.75	
11	N	107			26.75	
12	Error de presición	0.00065				
13						
14						
15	Tamaño total de la muestra=		84			
16	Tamaño I=		13.3			
17	Tamaño II=		25.8			
18	Tamaño III=		23.5			
19	Tamaño IV=		3.1			
20	Tamaño V=		6.3			
21	Tamaño VI=		11.7			
22						

ANEXO 7

SOLICITO: Autorización para realizar encuestas

SEÑOR: *DR. MÁXIMO O. M. RONDÓN RONDÓN.*

DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍAS FÍSICAS Y FORMALES DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Presente.

Juan Carlos Hihuaña Hallasi, jefe de práctica contratado con código 2828, identificado con DNI N° 40306767, domiciliado en Av. Ricardo Palma N°206 Urb. California – Paucarpata. Ante usted con el debido respeto me presento y digo:

Que soy estudiante de la Maestría en Educación Superior en la Universidad Católica de Santa María y como requisito para poder graduarme, es realizar un trabajo de investigación el cual lleva por título: **RELACIÓN ENTRE EL SÍNDROME DE BURNOUT Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DOCENTE DE LA FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERIAS FÍSICAS Y FORMALES DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA, AREQUIPA – 2016.**
Para lo cual debo aplicar unas encuestas a los docentes de las Escuelas Profesionales pertenecientes a la FCIFF, y así poder cumplir con el desarrollo de mi trabajo de investigación motivo por el cual, solicito a usted autorizar la aplicación de estas encuestas.
Se adjunta dos copias del instrumento de medición.

POR EXPUESTO

Ruego a usted acceder a mi solicitud por ser de justicia.

Arequipa, 14 de Noviembre del 2016

Juan Carlos Hihuaña Hallasi
Código 2828

Escaneado con CamScanner

SOLICITO: Autorización para realizar encuestas

SEÑOR: *DR. MÁNUEL M. ZÚÑIGA CARNERO*

JEFE DEL DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍAS FÍSICAS Y FORMALES DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Presente.

Juan Carlos Hihuaña Hallasi, jefe de práctica contratado con código 2828, identificado con DNI N° 40306767, domiciliado en Av. Ricardo Palma N°206 Urb. California – Paucarpata. Ante usted con el debido respeto me presento y digo:

Que soy estudiante de la Maestría en Educación Superior en la Universidad Católica de Santa María y como requisito para poder graduarme, es realizar un trabajo de investigación el cual lleva por título: **RELACIÓN ENTRE EL SÍNDROME DE BURNOUT Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DOCENTE DE LA FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERIAS FÍSICAS Y FORMALES DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA, AREQUIPA – 2016.**
Para lo cual debo aplicar unas encuestas a los docentes de las Escuelas Profesionales pertenecientes a la FCIFF, y así poder cumplir con el desarrollo de mi trabajo de investigación motivo por el cual, solicito a usted autorizar la aplicación de estas encuestas.
Se adjunta dos copias del instrumento de medición.

POR EXPUESTO

Ruego a usted acceder a mi solicitud por ser de justicia.

Arequipa, 14 de Noviembre del 2016

Juan Carlos Hihuaña Hallasi
Código 2828

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
18 NOV. 2016
DPTO. ACADÉMICO FAC. DE CIENCIAS E INGENIERÍAS FÍSICAS Y FORMALES

Escaneado con CamScanner