



UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA

“RELACIÓN ENTRE EL SÍNDROME DE
BURNOUT Y LA SATISFACCIÓN
LABORAL DE LOS DOCENTES DE
PERIODISMO DE UNA UNIVERSIDAD
PRIVADA DE LIMA”

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE
MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN
EN DOCENCIA E INVESTIGACIÓN EN
EDUCACIÓN SUPERIOR

KEYLA AIDA JOHANNA SANCHEZ

RASMUSSEN

LIMA – PERÚ

2024

ASESORA

Dra. Soledad Iris Cárdenas Sánchez

JURADO DE TESIS

DRA. ELISA SOCORRO ROBLES ROBLES

PRESIDENTE (A)

MG. MAURICIO ZEBALLOS VELARDE

VOCAL

DRA. MARIELLA MARGOT QUIPAS BELLIZZA

SECRETARIO (A)

DEDICATORIA.

A mis padres, Aida y Juan,
por motivarme y apoyarme
siempre en mi desarrollo
profesional y superación
personal.

AGRADECIMIENTOS.

Agradezco a Dios por todo lo que me brinda, sobre todo por las oportunidades en relación con el estudio y con mi desarrollo profesional.

A los asesores y profesores de esta prestigiosa universidad, quienes forjaron en mi persona una actitud crítica y reflexiva hacia la investigación, especialmente a la profesora Mahia Maurial por guiarme en este estudio.

FINANCIAMIENTO Tesis

autofinanciada.



“RELACIÓN ENTRE EL SÍNDROME DE
BURNOUT Y LA SATISFACCIÓN
LABORAL DE LOS DOCENTES DE
PERIODISMO DE UNA UNIVERSIDAD
PRIVADA DE LIMA”

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE
MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN
EN DOCENCIA E INVESTIGACIÓN EN
EDUCACIÓN SUPERIOR

KEYLA AIDA JOHANNA SANCHEZ

RASMUSSEN

150%



Informe estándar

Informe en inglés no disponible [Más información](#)

15% Similitud estándar

4 Exclusiones →

Fuentes

Mostrar las fuentes solapadas

1 Trabajos del estudiante

Universidad Peruana Los Andes

18 bloques de texto 299 palabra que coinciden

2 Internet

repositorio.usmp.edu.pe

12 bloques de texto 285 palabra que coinciden

3 Internet

dspace.unitru.edu.pe

5 bloques de texto 221 palabra que coinciden

4 Internet

repositorio.autonoma.edu.pe

8 bloques de texto 177 palabra que coinciden

5 Internet

TABLA DE CONTENIDOS

RESUMEN
ABSTRACT

I. INTRODUCCIÓN	1
II. OBJETIVOS	11
III. HIPÓTESIS	12
IV. MARCO TEÓRICO	13
V. METODOLOGÍA.....	30
VI. RESULTADOS	37
VII. DISCUSIONES	57
VIII. CONCLUSIONES	64
IX. RECOMENDACIONES.....	65
X. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	66
VIII. ANEXOS	76
ANEXO 1.....	76
ANEXO 2.....	77
ANEXO 3.....	81
ANEXO 4.....	83
ANEXO 5.....	83

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral de los docentes de Periodismo de una universidad privada de Lima. A su vez buscó identificar la relación entre las dimensiones de despersonalización, realización personal y agotamiento emocional del Burnout con la satisfacción laboral de dichos docentes. Y finalmente, estableció el grado de satisfacción laboral docente.

Este estudio fue del tipo no aplicado, de nivel correlacional, con un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y corte transversal. La población y la muestra fueron de 75 docentes de la carrera de Periodismo de una universidad privada de Lima durante el periodo 2020–1. Los instrumentos usados fueron los cuestionarios del Síndrome de Burnout (MBI-Ed) y de la Satisfacción Laboral Docente (ESLA) que obtuvieron un Alfa de Cronbach de 0,776 y 0,685 respectivamente.

Los datos estadísticos del estudio evidenciaron que no hay una relación significativa entre la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout en los docentes de la institución educativa analizada.

PALABRAS CLAVES

SATISFACCIÓN LABORAL, SÍNDROME DE BURNOUT, DOCENTES UNIVERSITARIOS, ESTRÉS DOCENTE, BIENESTAR DOCENTE.

ABSTRACT

The present research aimed to determine the relationship between the variables of Burnout syndrome and job satisfaction of journalism teachers at a private university in Lima. In turn, he sought to identify the relationship between the dimensions of depersonalization, personal fulfillment and emotional burnout with the job satisfaction of these teachers. Finally, it established the degree of satisfaction in the teaching profession.

This study was of the unapplied type, at a correlational level, with a quantitative approach, non-experimental design and cross-sectional. The population and sample were 75 professors of journalism from a private university in Lima during the period 2020-1. The instruments used were the Burnout Syndrome and Teacher Job Satisfaction questionnaires, which obtained a Cronbach Alpha of 0.776 and 0.685 respectively.

The statistical data of the study showed that there is no significant relationship between job satisfaction and Burnout syndrome in teachers of the educational institution analyzed.

KEYWORDS JOB SATISFACTION, BURNOUT SYNDROME, UNIVERSITY TEACHERS, TEACHER STRESS, TEACHER WELL-BEING.

I. INTRODUCCIÓN

En el proceso de enseñanza-aprendizaje hay dos individuos esenciales, el que aprende y el que enseña. Es indispensable que ambos tengan cierta salud física y psicológica para que el aprendizaje sea significativo y de calidad.

Como en todo trabajo, para que el trabajador realice su labor con eficiencia es indispensable que se sienta tranquilo y a gusto con el mismo y con su entorno laboral; esto no es ajeno a los docentes, quienes, debido a los constantes cambios en el sector educativo de nuestro país, sobre todo, con respecto a la educación superior, han recibido más funciones, obligaciones y exigencias, pero muy pocas medidas en favor a su bienestar y satisfacción laboral.

Estar dentro de un contexto social y laboral exigente, puede ocasionar en el docente desestabilidad emocional o malestar psicológico, al grado que afecte al profesor como individuo e incluso, estos cambios pueden perjudicar a sus propios estudiantes (Wilson, 2002).

Watzlawick (1983, citado en Selvini, 1987) explica que un sistema está compuesto por diferentes componentes o partes de un objeto, estos a su vez tienen atributos que mantienen unido al sistema por las relaciones que se establecen entre sí, bajo este concepto podemos inferir que todo cambio en los atributos de los docentes afectaría las relaciones con sus estudiantes y demás involucrados en el sistema educativo.

En la actualidad, muchos docentes universitarios realizan funciones administrativas y de gestión académica, además del trabajo de planificar, organizar y dictar clases. Sin tomar en cuenta que, en algunas universidades, incluso exigen responsabilidades relacionadas a la acreditación de carreras, actividades para la captación de alumnos, tutoría y asesorías de investigación; trabajo en el que se requiere conocimientos de otras áreas y que no necesariamente, un docente universitario está capacitado. El sector educativo es uno de los que

tiene profesionales con más riesgos de padecer el síndrome de Burnout, ya que perciben que sus condiciones de trabajo se están convirtiendo en un ambiente perjudicial para la salud. (Carranco et al, 2020).

Ilaja y Reyes (2016) indican que la normativa actual demanda un nivel de posgrado para el docente, a esto se suma las tareas que se han ido agregando como funciones administrativas, investigación, manejo de plataformas virtuales, etc. que conlleva a los docentes a fatigarse e incluso impacta en su salud y el descuido de sus necesidades personales y familiares, debido a las exigencias y largas jornadas de trabajo.

Asimismo, se suma a lo antes mencionado, que la mayoría de los docentes en el ámbito universitario trabajan en más de una institución educativa, generalmente por razones económicas. Esto puede ocasionar algunos casos de malestar, cansancio y presión laboral. Una de las comunes consecuencias del malestar en el docente es el síndrome de Burnout, que es explicado por Maslach y Jackson (1981) como la reacción a un estresor crónico derivado de las demandas profesionales, y que como característica tiene al agotamiento emocional extremo, la despersonalización en tratar a los demás y la ausencia de la realización personal en el ámbito profesional.

Para Oliveros y Ramos (2000) una de las razones relevantes del malestar en el profesor es la falta de autorrealización, que deriva del conflicto entre las funciones profesionales y las necesidades personales. Aspectos que se presentan comúnmente en el entorno académico.

Por otro lado, la Organización de las Naciones Unidas (2021) ha reconocido la importancia de la calidad de la educación y el bienestar del personal docente universitario como factores fundamentales para el desarrollo sostenible y la calidad de la educación. En los objetivos de desarrollo sostenible (ODS), específicamente en el ODS 4, se destaca la necesidad de garantizar una educación inclusiva y de calidad, además de promover la oportunidad de aprendizaje permanente. El bienestar de los docentes universitarios es importante porque

influye en la eficacia con la que pueden enseñar y en la calidad de la educación impartida. La ONU ha puesto en relieve este punto al elaborar estrategias para: Condiciones laborales justas en salarios justos, seguridad laboral y condiciones de trabajo que apoyen la creatividad y la innovación. Oportunidades de crecimiento profesional en la provisión de ocasiones para asistir a talleres y seminarios. Apoyo moral y psicológico, pues el bienestar psicológico y emocional de los docentes es vital para su productividad. Se pueden iniciar programas de asesoramiento para prevenir el agotamiento y mejorar la satisfacción laboral. Inclusión y diversidad, con la promoción de un clima en el que todos los docentes sean valorados por su individualidad y respetados en un entorno diverso. Participación en la toma de decisiones sobre formulación de políticas educativas para que se sientan motivados y contribuyan en mejorar la calidad de la educación.

También la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos [OCDE] (2009) subraya la importancia de la satisfacción del docente universitario como un factor clave para la calidad educativa, resaltando que el docente satisfecho y motivado tiende a ser más eficiente en su labor, aporta al rendimiento de sus alumnos y asegura una mayor estabilidad en las instituciones donde trabaja.

En definitiva, al mejorar el bienestar de los docentes universitarios no solo se benefician ellos, sino sus estudiantes y, a su vez, la sociedad en general, pues así se inicia un círculo positivo de aprendizaje y desarrollo.

Es así que para Torres et al (2019) es crucial tener en cuenta las necesidades y prioridades que los maestros deben tener en múltiples aspectos para alcanzar un estado de salud y una calidad de vida aceptable; esta no es una labor sencilla, considerando que la realidad del mundo contemporáneo es compleja; en este contexto, el sector educativo manifiesta en gran medida todas las dificultades y complejidades; siendo un caso representativo algunas de las siguientes problemáticas: las condiciones laborales deterioradas y la desigualdad.

Antecedentes internacionales

Distintas investigaciones internacionales han abordado el estudio, como el de Castañeda & Sánchez (2022) quienes realizaron una investigación cuantitativa, correlacional, transversal y no experimental en el estudio titulado “Satisfacción laboral y Burnout en personal docente”, bajo una muestra de 61 docentes de educación superior en una universidad pública de San Luis Potosí en México. Los instrumentos que se utilizaron fueron la Maslach Burnout Inventory y un cuestionario sociodemográfico. Se concluyó que la satisfacción laboral de los docentes se encontraba en un nivel medio, mientras que los indicadores del síndrome de Burnout estaban entre leves y moderados, no se pudo determinar una relación significativa entre las variables.

Otra investigación realizada en México brindó como resultado que existe una afectación significativa de los docentes en las dimensiones de estrés del rol y la falta de reconocimiento profesional, también se obtuvo una asociación con las categorías de análisis de preocupaciones profesionales. Esta relación afecta a los docentes, produciéndoles estrés y, por consiguiente, insatisfacción laboral, concluyen García et al. (2020), quienes tuvieron como objetivo analizar la satisfacción laboral de docentes de educación básica del sistema público y los factores estresores que afectan su desempeño. 415 docentes de educación básica fueron los participantes en este estudio con enfoque cuantitativo, no experimental. Se utilizó el Cuestionario Burnout de Profesores Revisado (CBPR), con un Alpha de Cronbach de 0.943. Para la obtención de resultados se desarrolló un análisis inferencial basado en pruebas de regresión lineal y correlación bivariada con una $p < 0.05$.

Asimismo, en un estudio descriptivo correlacional titulado Recursos psicosociales y manejo de estrés en profesores, realizado en Argentina por Menghi (2015) se tuvo como participantes a 300 profesores de educación inicial y primaria de instituciones públicas y particulares de las provincias de Buenos Aires y Entre Ríos. En esta investigación se utilizó la Encuesta de Satisfacción Laboral docente (ESLA) de Oros y Main (2004) y el Inventario de

Burnout (MBI) de Maslach y Jackson (1981). Dentro de los resultados se encontró que la dimensión realización personal del Burnout fue la más alta de las tres, luego se dio el cansancio emocional y al final los sentimientos de despersonalización (con valores menores). Con respecto a la satisfacción laboral se evidenció que el sentimiento de despersonalización es prevenido por la dimensión intrínseca y el cansancio emocional, siendo un factor promotor en la realización personal de un maestro.

En una investigación ecuatoriana titulada Síndrome de Burnout en docentes universitarios, basado en la revisión sistemática, durante el periodo 2005-2015, se evaluó la presencia del síndrome de Burnout en docentes de universidades de Latinoamérica y España, en el que se encontraron 152 artículos, 86 eran de estudios empíricos y 66 revisiones bibliográficas. Para la evaluación del síndrome de Burnout, la mayoría de los autores usó el Maslach Burnout Inventory (MBI). (Chávez, 2016).

Malander (2016) abordó el tema síndrome de Burnout y satisfacción laboral, mediante un censo efectuado a 133 profesores del nivel secundario en Misiones (Argentina), se aplicó la encuesta de Maslach Burnout (MBI) y la satisfacción laboral docente (ESLA). El estudio realizó el método hipotético–deductivo, no experimental, de nivel explicativo con regresión lineal. Los resultados probaron que los factores de la satisfacción laboral predicen significativamente el Burnout, $F(2,120) = 36,46$, $p = 0,000$, con una variancia explicada al 38 %, indicando que los factores intrínsecos predicen en mejor medida el Burnout ($\beta = -0,548$; $p = 0,000$). Además, son buenos predictores la autorrealización ($\beta = -0,345$; $p = 0,000$) y la motivación ($\beta = -0,289$; $p = 0,002$), seguido de la dimensión tarea ($\beta = -0,187$; $p = 0,023$), la socioorganizativa revela la realización personal ($\beta = -0,204$; $p = 0,037$), la motivación predice de la despersonalización ($\beta = -0,322$; $p = 0,002$), y la autorrealización a la realización personal ($\beta = 0,404$; $p = 0,000$).

Estudio realizado por García et al. (2017), acerca del síndrome de Burnout y autoeficacia en profesores universitarios de una institución privada en Barranquilla (Colombia), su objetivo

era establecer la relación de estas dos variables. El estudio fue de diseño no experimental, transeccional, de tipo empírica y analítica, de nivel correlacional descriptivo. Su población fue de 36 docentes del área de psicología. En su compilación de datos empleó una encuesta de Maslach y Jackson (MBI, 1981, 1986), de 22 ítems y de autoeficacia de Tschannen-Moran y Woolfolk, 2001, de 24 ítems (adaptados a 17). Su resultado indicó para el agotamiento emocional un nivel bajo de 83,3 %, medio de 8,3 % y alto de 8,3 %. Para la despersonalización un nivel bajo de 94,4 % y medio de 5,6 %. Para la realización personal un nivel bajo de 5,6 %, intermedio de 27,8 % y sensación de logro de 66,7 %. A la vez se obtuvieron los datos de correlación para autoeficacia con agotamiento emocional ($r = ,332$), despersonalización ($r = ,284$) y realización personal ($r = - ,194$), indicando una relación indirecta entre esta última variable.

Antecedentes Nacionales

Con respecto a los antecedentes a nivel nacional, en relación con las dos variables de la investigación, se encontró un estudio hecho por Chávez (2022), cuyo objetivo principal fue determinar la relación del síndrome del Burnout con la satisfacción laboral de 154 profesores del nivel primaria de instituciones estatales de Lima Sur. Para este estudio se utilizó el Inventario de Burnout de Maslach y Jackson y la escala de satisfacción laboral de Sonia Palma Carrillo. Como resultado no se encontró una relación significativa entre ambas variables. Sin embargo, en el nivel de satisfacción laboral, el 81.8% de los docentes presenta una alta insatisfacción laboral en la relación con las condiciones físicas de la infraestructura, beneficios laborales y el desenvolvimiento del docente como algo significativo y como desarrollo personal. Asimismo, en una investigación correlacional sobre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral de los docentes, de Rivera (2022), se evidenció que existe una correlación negativa media ($\rho = -,426$) y significativa ($p=0,024<0,05$) entre síndrome de Burnout y satisfacción laboral. Es decir, a mayor síndrome de Burnout, menor es la satisfacción laboral.

Para este estudio se utilizó el Inventario de Burnout para docentes (versión abreviada) y, la Escala de Satisfacción Laboral para docentes, creado por el investigador.

En la investigación sobre desempeño laboral docente, de Choy (2017), se evidenció que el 30.2% de los 53 docentes de una universidad particular, presentarían síntomas elevados de Burnout. Además, como conclusión se argumenta que la presencia de variables, que no fueron incluidas en dicho estudio, estarían regulando la relación entre el desempeño laboral y el Burnout.

Por su lado, Chagas de Meneses (2024) realizó un estudio para determinar de qué forma el estrés laboral está relacionado con la satisfacción de los profesores de una institución educativa en Lima. Para esto utilizó un diseño no experimental correlacional trasversal que corroboró que hay una correlación moderada inversa y significativa entre el estrés laboral y la satisfacción laboral del docente. Además, se conoció que un 59.2% de los docentes sentían estrés “a veces”, mientras que el 18.4% “siempre” lo sentía.

También se halló un estudio que tuvo como objetivo analizar el vínculo entre el apoyo a la autonomía, las necesidades psicológicas básicas, el engagement, las presiones de las autoridades y Burnout en 205 docentes de educación básica regular de distintos colegios de Lima Metropolitana. Cabe resaltar que uno de los resultados fue que las presiones que vienen de las autoridades educativas y el síndrome de Burnout en docentes estaban parcialmente mediadas por la frustración de las exigencias psicológicas primordiales (Koc, 2019).

La investigación realizada por Fox (2018) cuyo fin fue analizar las percepciones de los pre-docentes (jefes de práctica, asistentes o ayudantes de docentes) de una universidad particular de Lima sobre su satisfacción laboral. Es así como se utilizó el enfoque cualitativo y el método fenomenológico a través de entrevistas semi estructuradas a 6 pre-docentes, en donde se tuvo como resultado que perciben a la satisfacción laboral a manera de un conjunto de sentimientos positivos que se desarrollan en algunas ocasiones cuando se desempeñan un

trabajo. Otro aporte es el de Carpio (2021) que indicó en su estudio que existe una relación significativa, negativa, débil y con tendencia moderada entre las variables: satisfacción laboral y síndrome de Burnout, que realizó en los docentes de la Institución Educativa San Juan Bautista de La Salle en Arequipa, Perú. Esto apunta que, si aumenta la satisfacción laboral de los docentes, el síndrome de Burnout disminuye. Sucede lo mismo con las tres dimensiones del síndrome de Burnout. Carpio utilizó el Inventario de Burnout de Maslach de 22 preguntas y sus dimensiones: cansancio emocional, despersonalización y realización personal. Y para determinar el grado de satisfacción aplicó la Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma.

Por su lado, Farfán (2009), mediante su investigación pretendió demostrar la relación que existe entre el síndrome de Burnout y el clima laboral en 367 docentes del nivel de secundaria de centros educativos públicos y privados de Lima Metropolitana. Para esto utilizó la metodología cuantitativa con un diseño correlacional, donde resultó que los profesores públicos y privados tuvieron niveles medios del Burnout. En relación con las dimensiones del Burnout, los docentes de escuelas públicas lograron un puntaje elevado en despersonalización y cansancio emocional, en comparación con los profesores de instituciones privadas. Además, obtuvieron un bajo valor en la dimensión de realización personal, contrario al resultado de los docentes de colegios particulares. Para cuantificar la variable de Burnout se utilizó el Inventario Burnout de Maslach.

Por lo expuesto, esta investigación busca determinar la relación que existe entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral de los docentes; así también, establecer el grado de satisfacción que tienen los docentes en el marco de una universidad privada de Lima.

El problema para investigar se podría sintetizar en la siguiente interrogante ¿Qué relación existe entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral de los docentes de periodismo de una universidad privada de Lima?, y a su vez se determinó los siguientes problemas específicos:

1. ¿Cuál es la relación entre el agotamiento emocional del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral de los docentes universitarios de periodismo?
2. ¿Cuál es la relación entre la despersonalización del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral de los docentes universitarios de periodismo?
3. ¿Cuál es la relación entre la realización personal del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral de los docentes universitarios de periodismo?

La justificación de la elección del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral de los docentes como tema de este estudio se centra en base a tres argumentos. El primero es que hay un déficit de estudios a nivel nacional sobre estos constructos dirigidos al docente universitario, esto se evidencia al hacer la búsqueda en la base de datos en el Registro Nacional de Trabajos de Investigación (RENATI) de la SUNEDU. Sobre todo, a docentes universitarios que, a la vez, ejercen el periodismo o tienen algún trabajo o responsabilidad relacionada al periodismo.

En segundo lugar, el docente universitario, como otros profesionales, trabaja directamente con personas y está en constante vulnerabilidad al estrés laboral, no solo por la sobre carga de trabajo y la responsabilidad familiar, sino además por la exigente demanda en el entorno universitario. Una de ellas es la necesidad de tener el grado de Maestro para el ejercicio de la docencia, como lo refiere el artículo 82° de la Ley Universitaria N°30220, que se publicó en el año 2014. Este es un factor determinante para la continuidad docente, esto lleva a muchos docentes que no contaban con dicho grado a iniciar sus estudios de Maestría o terminar la tesis para obtener el grado, esto conlleva esfuerzo, dinero y tiempo adicional para el docente; factores que podrían desencadenar el síndrome de Burnout al exigirse cada vez más a sí mismos. De acuerdo con Balcázar (2012), no se puede negar que estos cambios sociales traen consigo mayores presiones y exigencias que influyen en la vida personal y colectiva de los docentes, pudiendo dañar seriamente su salud.

Por último, se puede decir que a nivel normativo aún existen limitantes en la atención del bienestar y la satisfacción laboral del docente. En el artículo 56° de la Ley General de Educación N.º 28044, en ninguno de sus siete puntos se considera los términos “satisfacción” o “bienestar” del docente. Asimismo, el capítulo XIV de la Ley Universitaria N°30220 hace referencia al bienestar de los que integran la comunidad universitaria, sin embargo, se centra en el estudiante y no menciona nada sobre la promoción de la satisfacción laboral docente.

En este sentido, la investigación planteada contribuirá a generar información y conocimiento sobre las fuentes de mayor estrés y las situaciones que generarían satisfacción en la labor docente, con el fin de que las autoridades universitarias asuman políticas enfocadas a mejorar la administración de las universidades en relación con la presión profesional que enfrenta el docente, comprender sus necesidades para fomentar su desarrollo y satisfacción laboral. Además, el estudio propone algunos lineamientos orientados a fomentar los indicadores más elevados de la satisfacción laboral y reducir los indicadores negativos del síndrome de Burnout.

II. OBJETIVOS

Objetivo general

Determinar la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral de los docentes de periodismo de una universidad privada de Lima.

Objetivos específicos

1. Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el agotamiento emocional del síndrome de Burnout de los docentes universitarios de periodismo.
2. Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la despersonalización del síndrome de Burnout de los docentes universitarios de periodismo.
3. Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la realización personal del síndrome de Burnout de los docentes universitarios de periodismo.

III. HIPÓTESIS

El presente estudio tuvo como hipótesis general: Existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral de los docentes de periodismo de una universidad privada de Lima. Además, como hipótesis específicas se trabajaron:

1. Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el agotamiento emocional del síndrome de Burnout y en los docentes universitarios de periodismo.
2. Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la despersonalización del síndrome de Burnout y en los docentes universitarios de periodismo.
3. Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la realización personal del síndrome de Burnout y en los docentes universitarios de periodismo.

IV. MARCO TEÓRICO

Se describen y analizan los conceptos y estudios vinculados al objeto de estudio.

Síndrome de Burnout

Se define como la respuesta inapropiada a un estrés emocional crónico, cuyas principales características son: agotamiento físico y/o psicológico, actitud fría e impersonal hacia los demás y sentimiento de inadecuación en las tareas realizadas (Maslach y Jackson, 1986).

Este síndrome de Burnout se especifica a modo de un problema psicológico, que causa una caída de las metas personales y laborales, se caracteriza por el agotamiento emocional, a lo que se le llama despersonalización, y un decaimiento en la realización personal para lograr metas personales, y que generalmente se da en aquellos que prestan servicios a otras personas (Díaz y Gómez, 2016). Todo profesional está expuesto al síndrome por muchos factores, ya sea por el ámbito familiar, laboral, clima institucional, transporte, vecinal, económico, fracaso personal o laboral.

Los componentes psicosociales hallan vigencia en contextos laborales, originando efectos en el entorno del área de trabajo, el clima laboral, la organización, las competencias de trabajo y la continuación dinámica laboral, generando tensión psicológica, muscular, estrés y otras patologías como el síndrome de Burnout, ocasionada por la gran cantidad de trabajo y produciendo fuerte estrés en el entorno laboral (Aldrete et al., 2015).

Al síndrome de Burnout se le conoce como el menoscabo o deterioro laboral, actualmente ha cobrado gran interés en el campo investigativo en diferentes competencias profesionales en las que necesariamente se encuentran ligadas, en la docencia universitaria, la salud, derecho, ingeniería, se han presentado altos niveles de estrés y ansiedad, por estar expuestos a largos tiempos de jornadas laboral, la responsabilidades, la recarga de trabajo, la

toma de decisiones, llevando al profesional al abandono de su persona e incumplimiento de trabajo (Villavicencio, 2018).

El síndrome del “quemado” está íntimamente ligado con los procesos organizacionales y las funciones que se realizan en el trabajo. Este síndrome se distingue por el desgaste físico, agotamiento emocional, indolencia, indiferencia, cinismo, desgano laboral, baja motivación para desempeñarse, algunas veces puede generar sentimiento de culpa por las actitudes negativas y malas conductas. Es decir, el Burnout, es entendido como un acoso psicosocial en la organización, dando como consecuencia la sensación de desdoblamiento personal en los trabajadores y la incapacidad de vincularse con su entorno laboral (Gil-Monte, 2006).

La teoría interaccionista del estrés se refiere como la secuela de la interacción de las particularidades del individuo y las instancias del contexto. Se entiende que una persona que se encuentra en esta condición actúa de manera conductual ante la insatisfacción. Es decir, su conducta se siente alterada, haciendo actuar con ligereza, atropellador con las demás personas, poca empatía o nada.

La teoría de la indefensión aprendida, detalla que los individuos expuestos a altas tensiones o estímulos incontrolables, poco a poco, van dando respuesta a consecuencia de este, liberándose entre sí, es decir se genera un aprendizaje a razón de la existencia del déficit que se abrevian en tres campos del comportamiento: (a) motivacional; se observa cuando el deterioro inminente o amenaza se presenta, pero se actúa pasivamente sin reparar en alguna acción para afrontarlo, (b) cognitivo; se muestra en el hecho que el estudiante se puede preparar muy bien para una evaluación o presentar una tarea, pensando que la exigencia realizada no guarda relación con el resultado final, y (c) emocional; es cuando el estudiante se enfrenta a un alto estado de exaltación incontrolable que le puede causar algún deterioro físico o emocional. A colación de estos tres déficits ha aparecido uno más característico de los seres humanos, la

disminución de la autoestima, la cual es percibida como la falta de control de una respuesta, pero solo en su caso.

Barraza (2006) ha realizado estudio de mucho interés sobre este tema, modelando un sistema cognitivista del estrés académico, el cual inicia en tres elementos; el contexto donde se inicia la tensión, la persona en sí misma y volver al entorno mediante el afrontamiento que desarrolle. El ser humano es un ente sistémico y en constante adaptación, está expuesto a muchas reacciones tanto psicológicas como físicas, como sean estas, en consecuencia, cada persona prepara mecanismos para poder enfrentarlos y de esta manera manejar la situación.

El síndrome de Burnout está compuesto por tres dimensiones, según Maslach (2001), el cansancio emocional, la despersonalización y la ineficacia. El cansancio es un síntoma propio del Burnout, el agotamiento extremo, a lo que se le ha denominado “quemado”, debido a la alta carga laboral; mientras que la despersonalización, refiere a un desapego entre la persona y las otras que toman sus servicios, es lo que ocurre en el centro laboral entre el trabajador y los directivos, en algunos casos la persona se vuelve insolente, desfachatada. Finalmente, la ineficacia es la impresión de falta de logro profesional. Estudios realizados por Taris (2005) evidencian que el estrés laboral sigue una ruta evolutiva, haciendo que estos tres elementos se mantengan conectados, haciendo que elevados niveles de emociones se interconecten con altos porcentajes de despersonalización, en consecuencia, aumenta el cansancio y disminuye el logro laboral.

Estrés

Refiere Obando et al. (2017) es un estado de desequilibrio orgánico causado por un sin número de agentes externos, los cuales conllevan a un estado de extenuación y fragilidad de la salud en la persona. Por lo general estos síntomas se presentan por factores que, diariamente se está sometido, y desde un inicio se refleja en un decaimiento de las condiciones físicas, el estado

emocional y el sistema orgánico. Las causas se pueden presentar por la gran carga laboral, el contexto de desempleo, problemas económicos, familiares, la rutina, el aislamiento.

Al presentarse un estrés crónico en la persona es una clara evidencia de Burnout, Gil-Monte en el 2007, indica que este síndrome esta presenta en muchos profesionales que brindan servicios a otras personas. Aparece como un problema de deterioro cognitivo al disminuir la motivación por el trabajo, desánimo frente a las actividades organizacionales. Los autores también lo llaman *quemarse por el trabajo*, indicando que tienen dos complementos, el primero se refiere a la aparición de estados emocionales y comportamientos negativos en el contexto laboral, generando malestar, pero que aún no se siente incapacitado para realizarlo; en el segundo, ya se evidencia sentimiento de culpa y la incapacidad de poder desempeñar algún trabajo debido a los continuos errores en su competencia profesional (Díaz y Gómez, 2016).

Nágera y Fernández (2011) señalan que el estrés es una respuesta natural del organismo en relación con una acción que se percibe como amenazante. Cuando esta defensa del cuerpo es sobrecargada, redundando en el cuerpo provocando una alta tensión, dando como resultado la aparición de alguna enfermedad.

Estudios revelan que el estrés actúa sobre el mecanismo celular y molecular, llamados interacciones neuroendocrino-inmunológicas, las cuales se caracterizan por la interconexión compleja permanente entre el sistema nervioso, endocrino e inmunológico, citocinas y otras redes neurales de receptores (Pavón, et al., 2004).

En el proceso de estrés se producen las citocinas en respuesta a una situación de alta emoción o daño físico, estas son expuestas al cerebro incrementando la actividad nerviosa y produciendo noradrenalina (NA), incitando las glándulas suprarrenales, a la vez estos liberan adrenalina (A), activando al hipotálamo y produciendo cortisol (Sternberg, 2006).

El síndrome de Burnout en los docentes

El estrés académico se encuentra arraigado en una sociedad organizada, desde que se inicia la vida hasta que fenece, la vida está en constante contacto con un sistema estresante. Esta particularidad se refleja en una sociedad que tiene como eje a los estudiantes que se encuentran sumergidos en una contingencia, la coordinación de los patrones organizacionales y el comportamiento de sus miembros. En este sistema la persona se halla involucrada en largos periodos de tiempo, desde que inicia su etapa escolar hasta su término, contando con momentos estresantes de traslados o cambios de niveles. Al presentarse estos síntomas, ha de ver la necesidad de nivelar el equilibrio sistémico buscando alguna estrategia de afrontamiento (Barraza, 2006).

El estrés académico es la alteración del cuerpo producido por una alta tensión extenuante en los estudiantes o docentes, este es producido generalmente por la sobrecarga de tareas y desarrollo de actividades académicas. Este padecimiento se incrementa en las fechas de exámenes o en el fin de ciclos académicos (Barraza, 2005).

Además, Tabares et al. (2020) determinan que los profesores de diversos niveles educativos están expuestos y padecen el síndrome de Burnout.

En cuanto a las condiciones laborales de los docentes universitarios, sin distinción del sector o área de trabajo, es incuestionable la presencia de elementos y factores que fomentan el estrés cotidiano de estos profesionales. Por lo tanto, la labor de los docentes universitarios, que desempeñan un papel crucial en este campo de la enseñanza, debe estar en sintonía con las expectativas de la sociedad respecto al impacto en el crecimiento y desarrollo de los estudiantes. En su papel de educador profesional, los maestros pueden sentirse agobiados y a menudo estresados, al asumir esta enorme responsabilidad (Garbizo et al, 2020).

La Organización Mundial de la Salud (2022) ha tratado el estrés en el entorno de trabajo, incluyendo el de los maestros, en términos generales, admite que el estrés en el trabajo puede

impactar en la salud física y mental de los docentes. Señala, además, los posibles riesgos como exorbitantes cargas laborales, entornos poco saludables, exigencias emocionales y falta de respaldo social y laboral.

Historia del estrés

Apiquian (2007) sostiene que hay un consentimiento general cuando se habla de Burnout, por cuanto a que todo conlleva al cansancio laboral, en la que implica las emociones, las actitudes y los sentimientos, generando en la gente síntomas desfavorables para la salud y a la vez a las organizaciones, ya que trae como consecuencia complicaciones y desarraigos laborales.

Gil-Monte (2003) sostiene que hay diecisiete acepciones distintas en español y que en su mayoría reconocen que este síntoma ha ganado tanta fama que ha ido perdiendo rigurosidad científica por confusa e inespecífica, por lo que ha pasado a ser un cajón de sastre en donde se inserta los desajustes socio laborales.

La sintomatología que se produce el estrés ya era conocido desde mucho tiempo atrás, en 1974 el psiquiatra H. Freudenberger, lo nombró síndrome de Burnout, al observar ciertos estragos que se presentaban en la mayoría de sus coparticipantes de la clínica en la que prestaba servicios, notando decaimiento, cansancio físico, desmotivación, y en ciertas ocasiones irascibles, aislamiento, falta de ánimo para realizar sus labores, en consecuencia dedujo que la causa de estos malestares se debía a la sobrecarga de trabajo, horarios, atención (Castillo et al., 2015).

En 1980, Maslach y Leiter profundizaron sus investigaciones sobre el síndrome de Burnout, elaborando un recurso que dé algunas pistas para poder diagnosticarlo; este cuestionario de 22 ítems valora las tres etapas que establecen la existencia de este síndrome, concernientes a las emociones y actitud dentro de un contexto laboral (Castillo et al., 2015).

Síntomas del estrés

Físicos: Inapetencia o ganas de comer, gastritis, jaqueca, alteración de la presión sanguínea (taquicardia), calvicie, baja en el sistema inmune (García y Gil, 2016).

Psicológicos: Falta de concentración para realizar algún trabajo cometiendo errores constantes, ansiedad, falta de autoestima, alteración del estado anímico, falta de prestación a su persona, depresión, inapetencia sexual (García & Gil, 2016).

Díaz y Gómez (2016) consideran algunos signos de alarma cuando aparece el síndrome de Burnout, como es el cambio de la personalidad, culpabilidad, falta de higiene y arreglo personal, inapetencia o aumento del apetito. Existen 4 niveles del síndrome, estos son:

Leve: se evidencia desgano, debilidad, desánimo para realizar su trabajo.

Moderado: retraimiento y actitudes contrarias al contexto laboral.

Grave: lentitud en el trabajo, automedicación sin razón alguna, inasistencia injustificada al trabajo.

Extremo: Aparecen patologías psiquiátricas que podrían llevar a consecuencias fatales como el suicidio o actos lesivos a otras personas.

Existen factores condicionantes que podrían agravar los síntomas, como puede ser el género, la edad, la familia, la personalidad, el ámbito laboral, la carrera profesional, la vecindad, el salario, la sobrecarga laboral, el ambiente, estado civil, fallecimiento de un familiar, los hijos, aparición de una enfermedad grave desencadenando una serie de trastornos orgánicos (Saborío e Hidalgo, 2015).

En muchos casos los síntomas aparecen en el contexto laboral, por el arduo trabajo y las emociones dentro del espacio laboral. Marrau (2004) repara que toda persona que realiza algún trabajo no está exenta de este síntoma, pero pone en claro que hay un grupo en especial que generalmente padece este mal; son los trabajadores de los centros médicos, los que se dedican a la enseñanza, asistentes sociales, los que atienden al público.

Ostrosky (2010), estas tensiones del cuerpo causan decaimiento y deterioro en la calidad de vida del individuo, agravando su estado de salud, si el estado persiste podría causar violencia, irritabilidad, inclusive llegar al suicidio. En algunas ocasiones incita al temor, al pánico en todo momento.

Causas del estrés

El estrés está muy vinculado con el clima, carga de trabajo y el salario, causando deterioro físico y mental en el individuo y desgano por el trabajo (García y Gil, 2016). Las causas que lo generan son:

Carga laboral: La excesiva carga de trabajo, las exigencias, el riesgo, competencia, clima laboral, experiencias negativas, presión dentro del contexto de trabajo generan un alto estrés, que a la larga van deteriorando el cuerpo y la mente del individuo, la falta de motivación para el trabajo, el empeño y la dedicación van decayendo (García y Gil, 2016).

Los componentes más relacionados con la aparición del síndrome de Burnout son los llamados sociodemográficos, donde se encuentra la edad, la cual refiere al periodo de transición de vida que se encuentra la persona, por visualizar entre lo irreal o real, puede existir un periodo de sensibilización donde la persona es vulnerable. El género, donde se considera que el más vulnerable es la mujer por llevar una doble carga laboral, existiendo una relación con el trabajo y con las actividades del hogar, también llevando una interacción con los hijos, esto se considera un extra en la sobre carga laboral, el estado civil también es otro factor que afecta porque los solteros presentan mayores factores estresantes que las personas que están casadas o tienen pareja (Colmenares et al., 2018).

De la misma manera las personas que tienen hijos porque ellas suelen ser más maduras, mejorando su forma de afrontar o conllevar los problemas que se pueden dar en el ámbito laboral. La cantidad de hijos que tenga el profesional también hace referencia a la sobrecarga diaria que presenta. Otro factor son los turnos, ya que los horarios conllevan a la sobrecarga

laboral causando la presencia del síndrome de Burnout. El tiempo en la profesión es otro factor, los profesionales que lleven más años consideran mayores puntajes de estrés laboral. Condiciones del ambiente laboral, es decir un entorno en el que no exista una buena organización o apoyo. El no mantener una buena relación con el equipo de trabajo también es otro factor que puede llevar a presentar el síndrome de Burnout (Colmenares et al., 2018).

En el año 2004, los investigadores Leiter y Maslach redefinen el síndrome de Burnout sobre tres aspectos: El agotamiento extenuante, refiriéndose al cansancio extenuante y debilitamiento producido por la excesiva carga laboral. El sentimiento de desapego y cinismo por el trabajo, debido a la emoción negativa, como una persona desapacible e insensata, causando trastornos en el trabajo y con las personas de su entorno como resultado de una insensibilidad y la realización personal (Díaz y Gómez, 2016).

El estudio realizado por Nágera y Fernández (2011), refieren que el impacto del estrés en la formación de los docentes evoca una serie de acciones que se perciben como amenazantes en ese contexto laboral, y a la vez se crean altos niveles de incertidumbre para los trabajadores de ese rubro. No solo los maestros absorben estas consecuencias, sino también los estudiantes por lo abundante material que tienen que resolver y la realización de tareas académicas.

Al mismo tiempo Leiter y Maslach, establecen las tres subescalas (dimensiones) siguientes: El *agotamiento emocional*: haciendo mención del cansancio, alteración, desaliento, extenuación física y de manera psicológica. La *despersonalización*: esta se evidencia cuando hay cambio de actitud de la persona, actuando en forma negativa, desaprobatoria, censurable, deteriorando de alguna manera la imagen de respeto personal del docente. La *realización personal*: está referido al desgano e interés por el trabajo profesional, a consecuencia del menoscabo de la motivación o estimulación laboral (Saborío e Hidalgo, 2015).

Las puntuaciones se indican a continuación, para el agotamiento emocional, se tiene 9 ítems (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20.) teniendo un puntaje máximo de 54, está en proporción

directa a la intensidad del síndrome. La despersonalización tiene 5 ítems (5, 10, 11, 15 y 22) con una suma máxima de 30; también, está en relación directa al nivel de intensidad de Burnout. La realización personal tiene 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21), con un máximo de 48 puntos, está en relación inversa al grado de Burnout. Las puntuaciones bajas oscilan entre 1 y 33, media de 34 y 66 y alta de 67 y 99. Agotamiento emocional, un nivel alto puntuaciones de 27 a más, intermedia entre 19 y 26 y baja de 18 a menos. Despersonalización para un nivel alto de 10 a más, medio entre 6 a 9 y nivel bajo de 5 a menos. La realización personal de 0 a 30 puntos es baja, de 34 a 39 es intermedia y de 40 a más da una sensación de logro (Mirás, 2014).

Satisfacción laboral

Según Muñoz (1990) indica que la satisfacción laboral es una sensación de gusto por realizar un trabajo que le agrada e interesa, en una organización que le parece atractiva bajo un contexto donde tiene una serie de compensaciones psico-socioeconómicas gratificantes.

López, Casique y Ferrer (2007) la describen como un estado subjetivo de la persona, en el que mediante su experiencia en su trabajo desarrolla creencias, opiniones, pensamientos y sentimientos que se relacionan con distintos elementos que forman parte de su rutina de trabajo.

Asimismo, se puede definir que la satisfacción laboral tiene en cuenta la condición emocional de la persona en relación con su contexto físico en donde se desempeña, además, se ve afectada por los conocimientos que ha ido construyendo el individuo, a través de sus experiencias (Herzberg, 1980; citado en Oros y Main, 2004). Además, enfatiza que la aparición de los componentes intrínsecos y extrínsecos está relacionada a la satisfacción laboral. Es así como Oros y Main usan esta teoría para construir un instrumento de valorización de la satisfacción laboral en el contexto docente.

Teniendo en cuenta las publicaciones españolas, estas enfatizan los factores que originan la satisfacción laboral, la analizan y establecen el porcentaje de satisfacción de los

profesores, el rendimiento, el puesto que desempeña y la salud. Detallan que la satisfacción de los docentes en el nivel superior se debe a la naturaleza de su cargo, las experiencias que realiza en su quehacer laboral, la relación que existe con los estudiantes y finalmente la vocación profesional (Cantón y Téllez, 2016).

De acuerdo con Anaya y López (2015), la satisfacción laboral es una condición del estado emocional, a consecuencia de un juicio de valor de los trabajadores respecto a su puesto de trabajo, la labor que realiza, el cargo que desempeña, los estímulos que recibe, las expectativas según sus requerimientos, este estado afectivo está vinculado por el gusto de realizar su labor.

Satisfacción laboral docente

La calidad de la enseñanza se define por dos elementos: el desempeño docente y el rendimiento laboral, los cuales se ven afectados por el nivel de satisfacción laboral del docente (Cantón y Téllez 2017).

Para Oros y Main (2004) el estado de satisfacción laboral del docente se divide en cuatro dimensiones:

- 1) Tarea, en la que involucra la actitud que tiene frente a la jornada laboral y las características del lugar físico en donde se ejerce la jornada.
- 2) Socio-organizativa, comprende la eficacia y fluidez de la comunicación en relación con sus superiores y colegas. Además, refiere si el docente se siente aceptado e integrado con su medio de trabajo.
- 3) Motivacional, que se relaciona con el desganado que se traduce como un trabajo rutinario y aburrido. Incertidumbre, en relación con las percepciones y dudas sobre su papel en la institución.
- 4) Autorrealización, implica las fases de sentido del logro (sentirse realizado con la función que desempeña) y vocación (gusto por su trabajo). El factor extrínseco de la satisfacción

laboral docente lo definen las facetas socio-organizativa y la de tarea, mientras que la autorrealización y la motivación se incluyen en el factor intrínseco.

El reconocimiento y el logro personal son los aspectos motivadores más importantes del entorno de trabajo. Si los componentes extrínsecos no son satisfechos ocasionan efectos negativos laborales, sin embargo, con su satisfacción no se tiene seguridad que el trabajador cambie su comportamiento. Por su parte, los elementos intrínsecos cuando son satisfechos promueven en el trabajador esforzarse más (Herzberg, 1980 citado en Oros y Main, 2004).

Cabe resaltar que Frankl (1991) explica que la primera motivación del ser humano es la batalla por hallar un propósito en su propia existencia, es así como el individuo alcanza la felicidad personal al hallar este propósito, al entregarse a los demás. El trabajo docente conlleva grandes cantidades de entrega. Si un elemento crucial en la vida de las personas es sentirse útil y contenta en su labor, la satisfacción en el trabajo estará fuertemente relacionada con la búsqueda del propósito de la propia vida y, consecuentemente, con la búsqueda de la felicidad.

Asimismo, Anaya y Suárez (2010) sostienen que la satisfacción en el trabajo es un factor de importancia que debe ser evaluado y mejorado, pero especialmente en el ámbito educativo, ya que el trabajo del docente se enfoca en la formación de individuos y su meta es orientarlos para su crecimiento personal. Esto se consigue cuando el docente se siente laboralmente satisfecho ya que estará motivado a lograr las metas educativas propuestas en el centro educativo y con sus estudiantes, a innovar, probar con diferentes técnicas y recursos pedagógicos e involucrarse más para mejorar en su trabajo.

Basándonos en lo anterior, se puede inferir la relevancia de los profesores, ya que son ellos los responsables de planificar y dirigir el proceso de enseñanza-aprendizaje de los futuros expertos en los diferentes campos profesionales. Además, se destaca su contribución en el ámbito académico, por ejemplo, mediante su intensa participación en actividades de

investigación y la elaboración de artículos en revistas (Claverie, 2013). Esto ratifica la importancia de tener y mantener a los docentes universitarios satisfechos laboralmente.

Existen diversas teorías que definen y explican el concepto de la satisfacción laboral; no obstante, en este estudio ha de considerar las teorías más relevantes que brindan mayores aportes con respecto a la variable estudiada.

En principio se tiene a F. Taylor, calificado como el padre de la administración científica del trabajo. El autor explica que hay dos tipos de trabajadores; los pensantes que son reconocidos por trabajar pensando y los ejecutantes que agradecen por no pensar. Taylor es radical en pensar así, no obstante, hoy en día, hay un cambio de paradigmas acerca de la satisfacción laboral (Chiang et al., 2010).

Modelo escuela de relaciones humanas: Se inicia en la década del 1930, con el designio de conocer la satisfacción laboral; iniciando con la formación de la escuela por Elton Mayo en 1946, dando un nuevo diseño en el campo, en la que sostuvo que la comodidad física y social, dan lugar a la satisfacción de parte del trabajador, por consiguiente, aumenta su eficiencia y se vuelve más productivo. Además, sostiene que los incentivos económicos y la aceptación de parte de los compañeros de trabajo son importantes. Es decir, el salario compensado y los elementos sociales y psicológicos implican en un aumento en el rendimiento productivo y colaborativo, por consiguiente, mejora el modelo económico de la empresa (Chiang et al., 2010).

Teoría de la jerarquía de las necesidades: A. Maslow la inicia con sus estudios en 1954, sostuvo que existen muchos requerimientos que tienen que ser compensados en el trabajador y, por lo tanto, no solo son las razones sociales. Parte de la idea del crecimiento y desarrollo del hombre sano, y por lo tanto hay que cubrir otras necesidades como la vestimenta, alimentación, vivienda, estudios, felicitaciones. En 1991, El psicólogo estadounidense explicó cinco niveles de necesidades en forma escalonada para el trabajador de una empresa, detallando el

surgimiento de necesidades superiores, cuando una de menor nivel ha sido satisfecha (Maslow, 1991).

Señaló, además, que apenas se satisface un deseo, aparece otro y así sucesivamente, manifestando que es característico de los seres humanos, al respecto Maslow explica que la aparición de estos deseos depende del estado de satisfacción o insatisfacción de las motivaciones que el individuo puede tener, presentando como base para los deseos predominantes, un estado de satisfacción.

Es decir, no se puede satisfacer alguna necesidad superior, si antes no satisfacemos el hambre, la sed, el vestido, la vivienda, etc. En inicio, refiere dos situaciones notables, la primera es que el ser humano nunca se siente satisfecho, sino más bien de una manera relativa y la segunda es que estos requerimientos obedecen a patrones escalonados jerárquicos (Maslow, 1991).

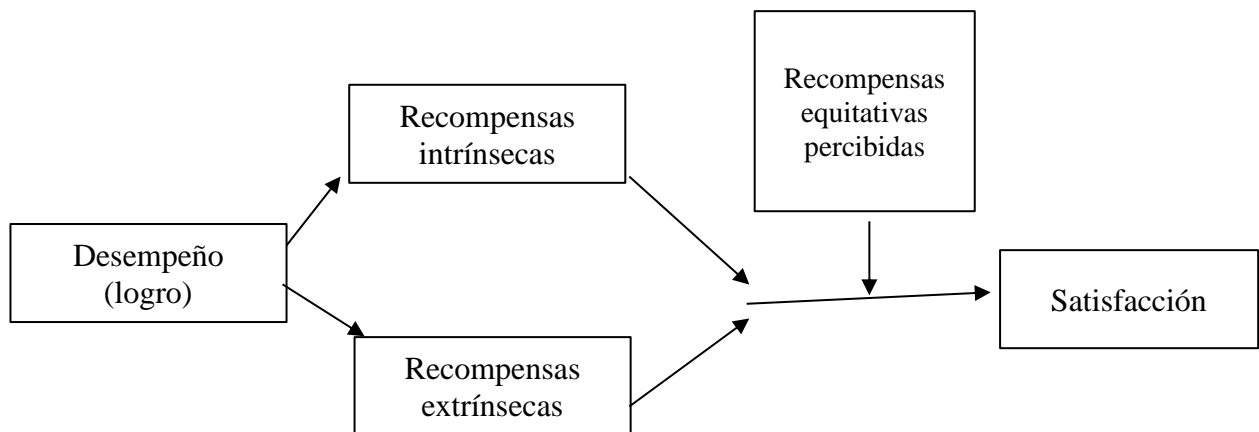
La teoría física-económica fue establecida por Taylor, luego de su publicación Principios de la Administración Científica, en 1911, en ella hace mención que el hombre básicamente es holgazán, gandul, vago, etc., de escasos sentimientos sociales, sin empatía, y por la necesidad de ganar dinero tiene que trabajar. En consecuencia, como trabajador solo reclama una compensación económica por su esfuerzo físico o el que fuera, sin mostrar interés por su éxito o desarrollo personal (Chiang et al., 2010).

Spector (2002), explica que la satisfacción es la manera de cómo las personas observan o brindan una impresión en relación con su trabajo o empleo, no es otra cosa que la apreciación de lo que ha vivido en su centro laboral a manera de juicio, en consecuencia, evalúa grados o niveles respecto a alguna variable. Wright y Davis (2003) detallan que es la interacción de los trabajadores en su contexto laboral, donde se sienten identificados y buscan similitudes con sus compañeros, y de lo que reciben o sienten en su labor.

Para Lawler y Porter (1967) hay un vínculo muy estrecho entre la satisfacción y el desempeño, de manera inversa, En donde el desempeño puede ser un elemento causante de la satisfacción laboral, de tal forma que, por este servicio, se recibe una recompensa intrínseca o extrínseca. Las primeras son los premios o galardones (recompensas) por el simple hecho de haber realizado algo útil, mientras que las segundas vienen a ser de manera monetaria como el salario, el pago económico por su labor o esfuerzo físico.

Figura 1

El modelo teórico de la satisfacción



Nota: Adaptado de The effect of performance on job satisfaction (Lawler y Porter, 1967, p. 23).

La teoría bifactorial, se dio en el año 1959, los investigadores Herzberg, Mausner y Snyderman, solicitaron a los trabajadores de diferentes empresas productivas que puntualiza en hechos o acontecimientos que ocurriesen en su trabajo que de alguna manera podrían estar satisfechos o no, a los que accedieron sin dificultad. El estudio reflejó que existen muchos factores que dan lugar a la satisfacción y otros que causan insatisfacción, además, los datos indicaron que estos factores son independientes uno del otro y por lo tanto son elementos separados. En consecuencia, refirieron que lo opuesto a la satisfacción viene a ser la no satisfacción y por consiguiente lo inverso a la insatisfacción es la no insatisfacción. Dando lugar

a la teoría bifactorial (satisfacción e insatisfacción), en esta teoría se circunscriben elementos como: las promociones, el logro, las ganas o gusto por el trabajo, la autoestima y por los demás, mientras que la insatisfacción contenía como elemento: las reglas o estatutos, el control o monitoreo, la paga y las condiciones laborales (Chiang et al., 2010).

Existen factores que podrían modificar los niveles de satisfacción o de no-satisfacción, como la productividad, George Gallup realizó una exploración de datos provenientes de la opinión pública con, aproximadamente, 105 mil trabajadores que laboraban en 2 500 empresa con la intención de conocer la existencia de satisfacción o no. El estudio dio a conocer que los niveles de rentabilidad y rendimiento se vinculan con la satisfacción de los clientes. Dando a conocer el vínculo que existe entre la rentabilidad y la opinión de los empleados de la empresa (Buckingham et al., 1999).

La rotación del personal es también un factor que repercute en la satisfacción, se tiene conocimiento que los trabajadores con niveles bajos de satisfacción o de falta identidad institucional tienden a dejar el trabajo, poner trabas en sus labores o constantemente faltan al trabajo, del mismo modo que si el trabajo que desempeñan en una entidad sin fines de ganar dinero, los trabajadores abandonan sus labores cuando le otorgan labores que no son de su gusto. (Chapman, 2011).

La satisfacción del trabajador se asocia mucho con la salud tanto corporal o emocional, en consecuencia, los que se sienten satisfechos gozan de una apremiante salud física y mental, mientras que los no satisfechos muestran dificultades en su salud, faltan con periodicidad, son menos productivos y cometen errores en su trabajo que podrían causar muchos accidentes y hasta pérdidas de vidas, que a la larga tienden a renunciar. También, se ha evidenciado que los problemas de entorno familiar, la autoestima, las amistades, el logro personal pueden mellar la salud mental de los trabajadores (Martín, 2008).

El aprendizaje social es la motivación que se tiene de los trabajadores y lo que se puede observar en ellos se puede advertir y por consiguiente puede ser extendida en la mayoría, el entusiasmo, la alegría, el buen humor da lugar a una buena aptitud y buena vibra en el clima laboral. Los empleados antiguos son los que pueden reflejar buena actitud hacia sus compañeros, son como modelos a seguir, en consecuencia, los demás trabajadores muestran su satisfacción en la productividad, mientras que los trabajadores que muestran una actitud negativa, los demás empleados tienen a copiar esa forma de actuar de manera antisocial (Robinson y O'Lary-Kelly 1998).

Congo (1986) refiere a la satisfacción laboral como una aprobación verdadera para el crecimiento organizacional, es un elemento que mantiene a los trabajadores contentos y, por lo tanto, están ávidos de aumentar su rendimiento y por ende la productividad.

La satisfacción laboral puede ser entendida mediante dos miradas distintas: como una actitud general o de manera emocional. Cavalcante (2004) refiere la primera acepción y da la generalización relacionándolo con el trabajo, es decir lo considera como la actitud que tiene el trabajador en torno a su trabajo, y aborda dos niveles, la general refleja un indicador que muestra al trabajador frente a las diferentes fases en su vida laboral (abordaje global), y la específica que muestra un indicador de menor o mayor nivel de satisfacción ante situaciones de su trabajo, en cuanto al reconocimiento, beneficios, condiciones del trabajo, compañeros, clima organizacional (abordaje multidimensional)

La calidad de la educación y su satisfacción es un tema prioritario en todo nivel y ámbito en muchos países, también lo es el bienestar económico y social de los empleados de la educación, priorizar los recursos económicos, logísticos es un interés de muchos países enlazados con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). Hacer una reforma educativa iniciando desde lo político hasta las grandes empresas, las escuelas que aprenden, enfrentando los retos educacionales, haciendo que los egresados se vuelvan más

competitivos. La idea de reestructurar la educación nace del reto que las instituciones deben enfrentar para suscitar la idea de la reforma educativa en varios países (González, 2003).

La satisfacción por recibir una educación al igual que la salud, genera arduos debates a nivel internacional y local, debido a que constituyen un reto en la económica para cualquier país, indicadores refieren que los países que más invierten en estos rubros, la gente se siente satisfecha, tanto los que trabajan en estas instalaciones como también la gente que lo percibe (López et al., 2005).

La OCDE (2009) sostiene que a más nivel de preparación mayor será la tasa de ocupación en profesionales de entre 24 a 64 años, en consecuencia, se tendrá mejor remuneración. Es decir, a mayor nivel de capacitaciones mejor será los ingresos económicos por su trabajo, disminuyendo la tasa de desempleo, lo que trae consigo reducir la brecha de ingreso económico tanto para hombres y mujeres. A la vez cuanto menos preparación se tenga, menor serán los ingresos por su labor y, en consecuencia, mayor desempleo.

V. METODOLOGÍA

1. Tipo de la investigación

La presente investigación tuvo un enfoque cuantitativo. El enfoque cuantitativo se basó en la evaluación de las características de los fenómenos sociales. Esto implica la creación de una serie de postulados que describen de manera deductiva las relaciones entre las variables estudiadas en un marco conceptual adecuado. Los resultados de este método suelen ser comunes y uniformes. (Bernal, 2010). Asimismo, el tipo de investigación, según su propósito fue básica o fundamental, pues tuvo como fin ampliar al fundamento teórico del tema abordado, como lo subrayó Bunge (1972), la investigación básica es una actividad esencial para el progreso del

conocimiento y el desarrollo de la ciencia, pues sobre esta se construye todo el cuerpo del conocimiento científico, agregó también, que este estudio no se ocupa de aplicaciones inmediatas, sino intenta desarrollar los principios y las normas generales que rigen los fenómenos naturales y sociales.

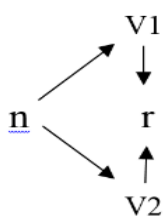
Además, debido a que, se interpretaron tablas figuras estadísticas. Valderrama (2015) sostuvo que los estudios cuantitativos realizan cálculos numéricos mediante datos estadísticos.

Fue de nivel correlacional, debido a que, su intención fue determinar la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral docente. Carrasco (2017) sostuvo que el nivel correlacional tiene como intención verificar el grado de vínculo entre varias variables.

2. Diseño

De diseño no experimental de corte transversal, se refiere a que no se realizó manipulación de alguna variable. Sánchez y Reyes (2015) sostuvieron que, estos estudios no realizan manipulación de la variable, es decir, no se aplican planes ni sesiones para maniobrar la variable y los instrumentos fueron aplicados una única vez.

Esquema, diseño correlacional (Sánchez y Reyes, 2015, p. 120).



Dónde:

M = Muestra

O1= Síndrome de Burnout

O2= Satisfacción laboral

r = Correlación

4.3 Población y muestra

3. Población y muestra

La población estuvo compuesta por 75 docentes universitarios de la carrera profesional de periodismo de una universidad privada de Lima Metropolitana. Ñaupas et al. (2014) sostienen que la población estuvo conformada por el total de integrantes que conformaron un estudio en una determinada área geográfica.

Se realizó un censo, es decir, se consideró a toda la población, los 75 profesores de nivel universitario, ya que la población indicada es pequeña y permite trabajar con todas las unidades, tal como Arias (2006) propone que el objetivo de la muestra censal es obtener datos sobre la totalidad de una población específica. También Hernández et al. (2014) refieren que, hay casos que la muestra emplea todos los integrantes de la población, debido a que, no son lo suficiente, en este caso la muestra se le concederá censal.

Se establecieron los siguientes criterios de inclusión y de exclusión con el fin de garantizar la calidad de la información recopilada y que guarden coherencia con los objetivos de investigación.

Los criterios de inclusión fueron:

Todos los docentes en el semestre 2020 – I, que tienen vínculo laboral con la universidad.

Todos los profesores que son periodistas o comunicadores especializados en periodismo.

Todos los profesores que voluntariamente deseen participar en el estudio.

El estudio tuvo un enfoque inclusivo, en cuanto al sexo, raza, etnia, clero, etc.

Y los criterios de exclusión:

Todos los docentes que no tienen vínculo laboral con la universidad.

Todos los profesores que no deseen participar en el estudio.

Todos los docentes menos los que enseñan inglés o estadística.

Todos los docentes que no son periodistas o comunicadores especializados en periodismo.

4. **Procedimiento y técnicas**

La aplicación de los instrumentos se realizó a través de encuestas, en consecuencia, se aplicaron los cuestionarios: Síndrome de Burnout (MBI-Ed) y Satisfacción Laboral Docente (ESLA). Se eligieron estos instrumentos porque ya están adaptados al docente. Sánchez y Reyes (2015) sostienen que la encuesta se emplea para compilar información de manera rápida y segura a grandes poblaciones. Ambos instrumentos están enfocados en los docentes, quiénes son el foco de la investigación.

El cuestionario MBI-Ed constó de 22 ítems, mediante escala Likert, para comprobar la presencia del síndrome de Burnout, se evidencia niveles altos en las dos primeras subescalas y valor bajo en la tercera subescala. Su categoría de valoración tiene siete opciones, que van desde, 0 = Nunca; 1 = Pocas veces al año o menos; 2 = Una vez al mes o menos; 3 = Unas pocas veces al mes o menos; 4 = Una vez a la semana; 5 = Pocas veces a la semana y 6 = Todos los días (Mirás, 2014).

Asimismo, el cuestionario ESLA constó de 33 ítems mediante la escala de Likert. Se evidencia alta satisfacción laboral cuando el puntaje es mayor a 128, satisfacción moderada con un puntaje de 106 a 128 y satisfacción baja menos de 106 puntos. Su categoría de valoración tiene 5 opciones, que van desde TA = totalmente de acuerdo; A = acuerdo; N = neutro; D = desacuerdo y TD = totalmente en desacuerdo y se puntúan de 5 a 1, de manera creciente y decreciente, según los ítems (Oros y Main, 2004).

Asimismo, los instrumentos fueron validados por 10 expertos, entre ellos 6 temáticos y 4 metodológicos que dieron su consentimiento para la aplicación de este a la muestra. Supo (2013) indicó que la validez de experto es un método que se emplea para que un grupo de

especialistas den su visto bueno para la aplicación de un instrumento en particular, debido a que, mide lo que la variable requiere.

Previo a la aplicación de los instrumentos, se hizo una prueba piloto con 20 profesores obteniendo un Alfa de Cronbach de 0,776 y 0,685 respectivamente. Según Ñaupas et al. (2014), un instrumento es fiable siempre y cuando se pueda aplicar varias veces sin que varíe su valor de fiabilidad.

3. Definición y operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable Síndrome de Burnout

Variable	Definición teórica	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Ítems
Síndrome de Burnout	Es un estrés crónico caracterizado por tres dimensiones: cansancio emocional, despersonalización y realización personal en el trabajo (Maslach y Jackson, 1981).	La variable se mide a través del Test de Maslach para docentes. Cuestionario de 22 ítems que emplea una escala Likert con 7 opciones de respuesta, desde 0 que significa nunca y hasta 6, que indica todos los días.	D1: Agotamiento emocional es la falta de motivación para hacer actividades, representa a un individuo emocionalmente cansado por el trabajo por causa de distintos factores. (consta de 9 ítems). D2: Despersonalización es una modificación en la percepción o la experiencia de uno mismo, en el que se experimenta una separación mental y corporal. Describe las probables respuestas frías e impersonales a otras personas del espacio laboral. (consta de 5 ítems).	Vivencias de estar cansado emocionalmente por las exigencias del trabajo Actitudes de frialdad Distanciamiento	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 5, 10, 11, 15, 22

D3: Realización personal es un proceso en el que una persona logra desarrollar todo su potencial, También se le conoce como autorrealización, Dependerá de uno mismo y no de las circunstancias. La falta de ella originará sentimientos de fracaso e incompetencia en el trabajo. (consta de 8 ítems).	Autoeficacia Realización personal en el trabajo	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21
---	--	-----------------------------

Tabla 2

Operacionalización de la variable Satisfacción laboral de los docentes

Variable	Definición teórica	Definición operacional	Factores	Dimensiones	Indicador	Ítems
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral tiene en cuenta la condición emocional de la persona en relación con su contexto físico en donde se desempeña, además, se	La variable se mide a través del Test de Satisfacción Laboral docente – ESLA, que consta de 33 ítems y usa una escala de tipo Likert con 5 opciones de respuesta: (5) Totalmente de acuerdo, neutro, en desacuerdo y (1) totalmente en	Factores extrínsecos	D1: De la tarea	Jornada laboral Ambiente físico	1, 2, 8, 12, 14, 20, 26
				D2: Socio-organizativa	Comunicación Integración	3, 5, 9, 11, 13, 15, 17, 19, 25, 27, 30, 33
			Factores intrínsecos	D3: Motivacional	Desgano Incertidumbre	6, 10, 22, 23, 24, 28, 32

<p>ve afectada por los conocimientos que ha ido construyendo o el individuo a través de sus experiencias. Además, enfatiza que la aparición de los componentes intrínsecos y extrínsecos está relacionada a la satisfacción laboral. Oros y Main (2004).</p>	<p>desacuerdo. La escala se divide en: factores extrínsecos e intrínsecos.</p>	<p>D4: autorrealización</p>	<p>De Vocación Sentido del logro</p>	<p>4, 7, 16, 18, 21, 29, 31</p>
--	--	-----------------------------	--------------------------------------	---------------------------------

Consideraciones éticas

Se establecieron las siguientes consideraciones éticas:

Código de ética de la Universidad Peruana Cayetano Heredia, utilizados para el presente estudio, dado que se investigará algunos aspectos de la persona sobre su experiencia en su entorno de aprendizaje.

Un aspecto importante que considerar es otorgarles, un consentimiento informado a los encuestados de la presente investigación, en donde se señala la información en detalle del proceso de la encuesta, los riesgos y la confidencialidad que se tendrá en cuenta durante el

proceso de la investigación. Además, se señala que los docentes podrán decidir libremente participar de la investigación y en cualquier momento pueden retirarse de la misma.

Con respecto a los riesgos, la participación en la presente investigación no involucra riesgos para los participantes. Sin embargo, ciertas preguntas que le puedan causar incomodidad son libres de responderlas o no. Asimismo, se hará referencia a un psicólogo a todos los participantes que presenten el síndrome de Burnout.

Para proteger la confidencialidad podemos destacar las siguientes acciones:

Todas las encuestas se ingresaron utilizando un código de dos dígitos, una letra y un número de manera secuencial, no incluirán datos personales.

Se cuenta con el permiso de la institución para realizar las encuestas a sus docentes.

VI. RESULTADOS

Variables demográficas de la muestra

La muestra estuvo compuesta por 75 docentes, de ellos 20 fueron de sexo femenino y 55 masculino. La edad media del grupo de docentes resultó en 45 años, en un rango de 28 a 73 años (véase Tabla 3).

Tabla 3

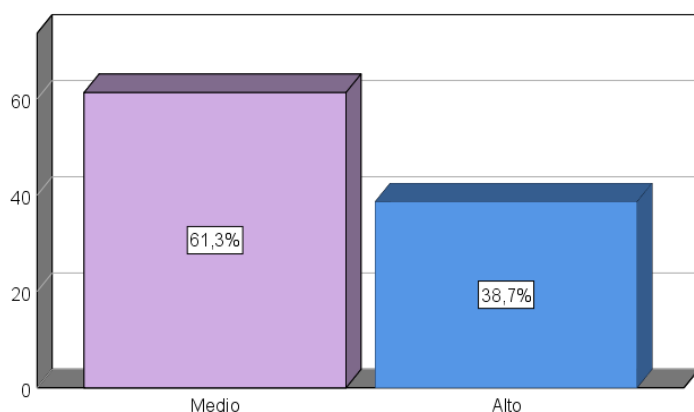
Variables demográficas de los docentes

Sexo			%
	Femenino	20	27
	Masculino	55	73
Edad			
	28-35 años	8	11
	36-45 años	37	49
	46-55 años	22	29
	56-65 años	7	9
	de 66 años a más	1	1

Síndrome de Burnout

Figura 2

Gráfica de barras de los niveles de síndrome de Burnout



La figura 2 refiere los datos registrados del síndrome de Burnout de una población compuesta por 75 docentes universitarios de periodismo de una universidad privada de Lima Metropolitana. Se tiene que el 61,3 % indicaron un nivel medio y 38,7 % un nivel alto de síndrome de Burnout. Además, se visualiza un alto porcentaje para el nivel medio; esto se debe a las exigencias profesionales y académicas que demanda el mercado educativo superior, como labores administrativas, manejo de entornos virtuales y grados académicos. Cabe resaltar que no se obtuvo como resultado ningún porcentaje de bajo Burnout en la población analizada.

Tabla 4

Síndrome de Burnout			
	Bajo	Medio	Alto
Sexo	%	%	%

Total	0	0	46	61	29	38.7
Femenino	0	0	10	13	10	13
Masculino	0	0	36	48	19	26
Edad	<hr/>					
28-35 años	0	0	7	9,3	1	1,3
36-45 años	0	0	16	21,3	21	28,0
46-55 años	0	0	16	21,3	7	9,3
56-65 años	0	0	6	8.0	0	0
de 66 años a más	0	0	1	1,3	0	0

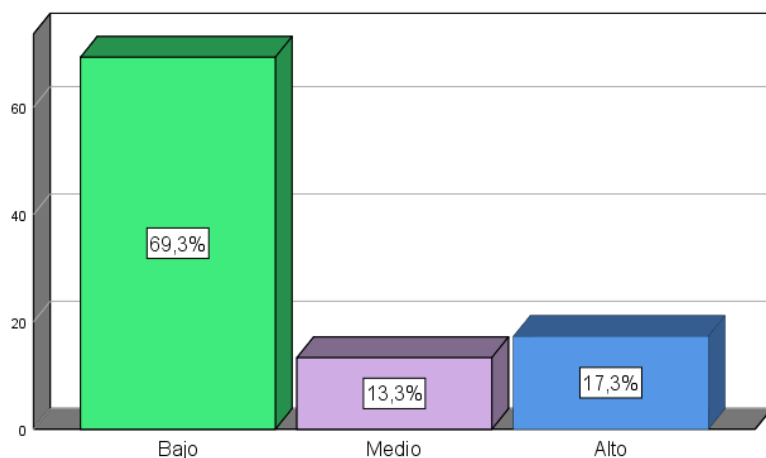
La tabla 4 refiere que 10 docentes de sexo femenino y 36 docentes de sexo masculino presentaron un nivel medio del síndrome de Burnout, mientras que 10 docentes de sexo femenino y 19 de sexo masculino presentaron un nivel alto del síndrome de Burnout.

Con respecto a las edades, en el rango de edad de 36 a 45 años y de 46 a 55 años presentaron la mayor parte de docentes en el nivel medio del síndrome de Burnout. A su vez en el nivel alto del síndrome de Burnout, el rango de 36 a 45 años es el que tiene más docentes con 21 de ellos, 7 docentes en el rango de 46 a 55 años y solo 1 en el rango de 28 a 35 años.

Agotamiento emocional del Síndrome de Burnout

Figura 3

Gráfica de barras de los niveles de agotamiento emocional

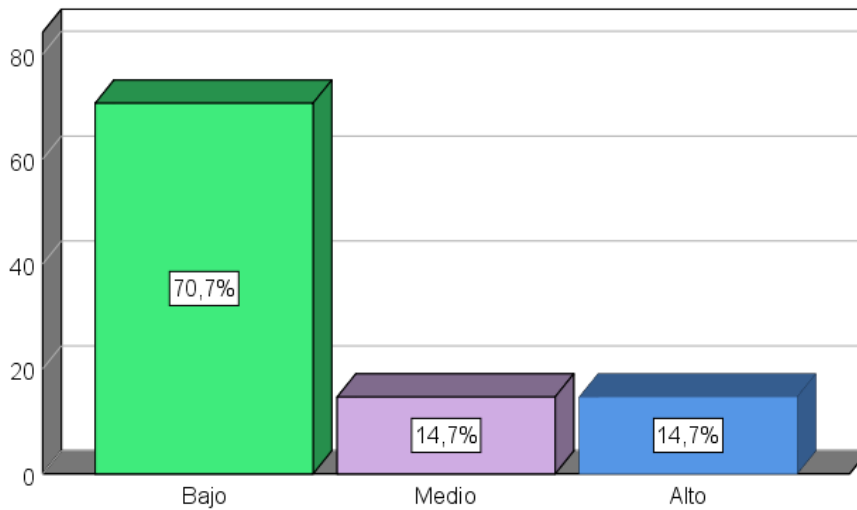


La figura 3 refiere los datos registrados del agotamiento emocional del síndrome de Burnout de una población compuesta por 75 docentes de periodismo de una universidad privada de Lima Metropolitana. Se tiene que el 69,3 % sostuvieron un nivel bajo, el 13,3 % un nivel medio y 17,3 % refirieron un nivel alto en agotamiento emocional. Además, se visualiza un alto porcentaje para el nivel bajo; esto se debe que a pesar de las demandas en el campo académico el docente no se siente cansado ni desalentado para el ejercicio de su labor.

Despersonalización del Síndrome de Burnout

Figura 4

Gráfica de barras de los niveles de despersonalización

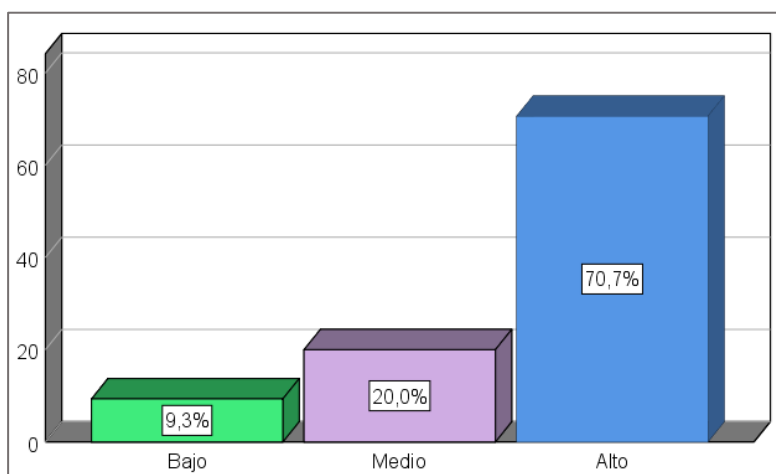


La figura 4 refiere los datos registrados de la despersonalización del síndrome de Burnout de una población compuesta por 75 docentes de periodismo de una universidad privada de Lima Metropolitana. Se tiene el 70,7 % refirieron un nivel bajo, el 14,7% sostuvieron un nivel medio y 14,7 % un nivel alto en despersonalización. Como se observa, existe un alto porcentaje para el nivel bajo, esto se debe a que no hay un cambio negativo en la actitud del docente frente a su actuar académico y profesional.

Realización personal del Síndrome de Burnout

Figura 5

Gráfica de barras de los niveles de realización personal

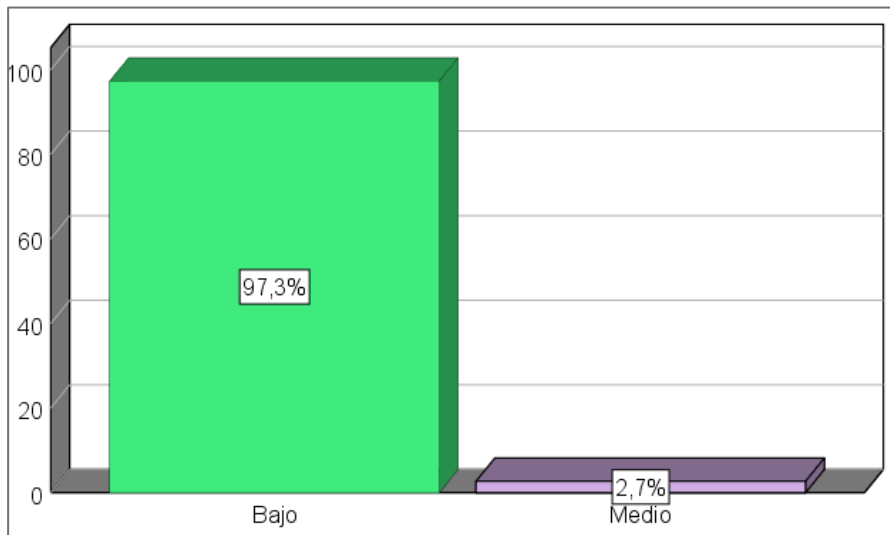


La figura 5 refiere los datos registrados de la realización personal del síndrome de Burnout de una población compuesta por 75 docentes de periodismo de una universidad privada de Lima Metropolitana. Se tiene el 9,3 % refirieron un nivel bajo, el 20,0 % sostuvieron un nivel medio y 70,7 % un nivel alto en realización personal. Por consiguiente, esto es consecuencia de que el docente recibe motivación en su centro laboral y ayuda para su desarrollo profesional, que en un gran porcentaje lo hace sentirse realizado.

Satisfacción laboral de los docentes

Figura 6

Gráfica de barras de los niveles de la satisfacción laboral de los docentes



La figura 6 refiere los datos registrados de la satisfacción laboral de los docentes de una población compuesta por 75 docentes de periodismo de una universidad privada de Lima Metropolitana. Se tiene que el 97,3 % sostuvieron un nivel bajo y el 2,7 % indicaron un nivel medio de satisfacción laboral. Cabe resaltar que se visualiza un alto porcentaje para el nivel bajo; esto se debe a que el docente no se siente complacido con las experiencias en los ambientes físicos y emocionales que le brinda su centro de trabajo, además, no le resultan agradables o suficientes las compensaciones que recibe. El logro personal y reconocimiento son esenciales para obtener satisfacción. El nivel alto no es representado bajo ningún porcentaje.

Tabla 5**Satisfacción laboral docente**

Sexo	Bajo		Medio		Alto	
		%		%		%
Total	73	97,3	2	2,7	0	0
Femenino	20	26,7	0	0	0	0
Masculino	53	70,7	2	2,7	0	0
Edad						
28-35 años	8	10,7	0	0	0	0
36-45 años	35	46,7	2	2,7	0	0
46-55 años	22	29,3	0	0	0	0
56-65 años	7	9,3	0	0	0	0
de 66 años a más	1	1,3	0	0	0	0

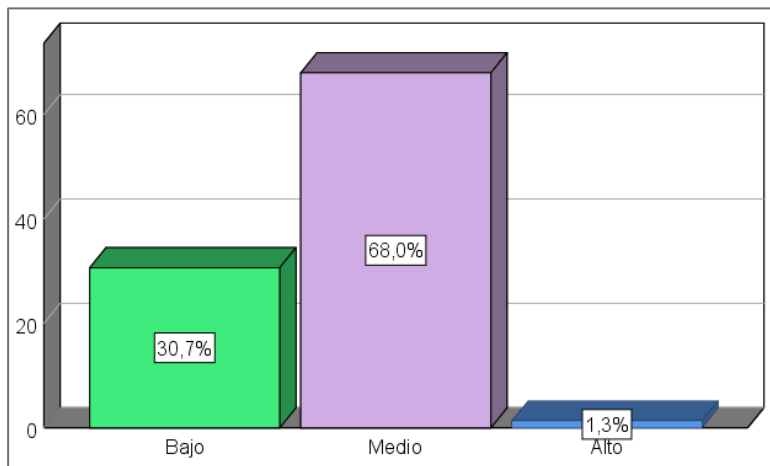
La tabla 5 refiere que

solo 2 (2,7%) docentes de sexo masculino se encontraron en el nivel medio de satisfacción laboral. Además, 53 docentes de sexo masculino y 20 de sexo femenino refirieron un nivel bajo de satisfacción laboral. Mientras que, por el rango de edad, los 2 (2,7%) docentes del nivel medio se encontraron entre los 36 y 45 años. En el nivel bajo de la satisfacción laboral, en el rango de 36 a 45 años se presentaron 35 docentes y 22 docentes en el rango de 46 a 55 años.

De la tarea de la Satisfacción laboral

Figura 7

Gráfica de barras de los niveles de la tarea

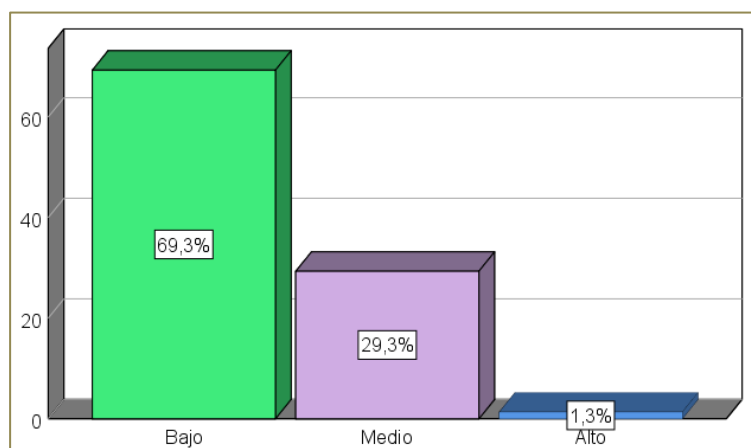


La figura 7 refiere los datos registrados de los niveles de la tarea de satisfacción laboral de los docentes de una población compuesta por 75 docentes de periodismo de una universidad privada de Lima Metropolitana. Se tiene el 30,7 % refirieron un nivel bajo, el 68,0 % un nivel medio y 1,3 % un nivel alto. Además, se visualiza un alto porcentaje para el nivel bajo y medio; esto se debe a las grandes cantidades de trabajo que recibe el docente frente a su jornada laboral, teniendo en cuenta que los trabajos encargados están divididos en distintas funciones y obligaciones.

Socio-organizativa de la Satisfacción laboral

Figura 8

Gráfica de barras de los niveles socio-organizativa

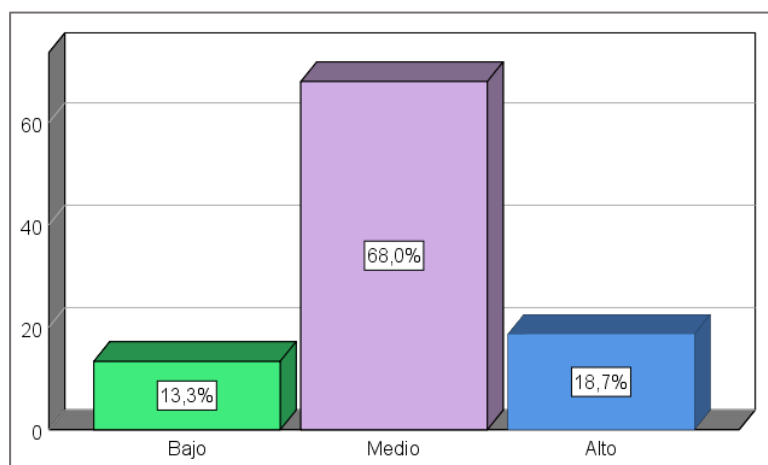


La figura 8 refiere los datos registrados de los niveles socio-organizativa de la satisfacción laboral de los docentes de una población compuesta por 75 docentes de periodismo de una universidad privada de Lima Metropolitana. Se tiene el 69.3 % indicaron un nivel bajo, 29,3 % refirieron un nivel medio y el 1,3 % sostuvieron un nivel alto. Además, se visualiza un alto porcentaje para el nivel bajo, esto se debe a que el docente no se siente integrado en su centro de trabajo y no tiene una eficiente comunicación con sus colegas y superiores, en algunos casos, podrían no sentirse cómodos con la organización y sus lineamientos al no tenerlos en cuenta.

Motivacional de la Satisfacción laboral

Figura 9

Gráfica de barras de los niveles motivacional

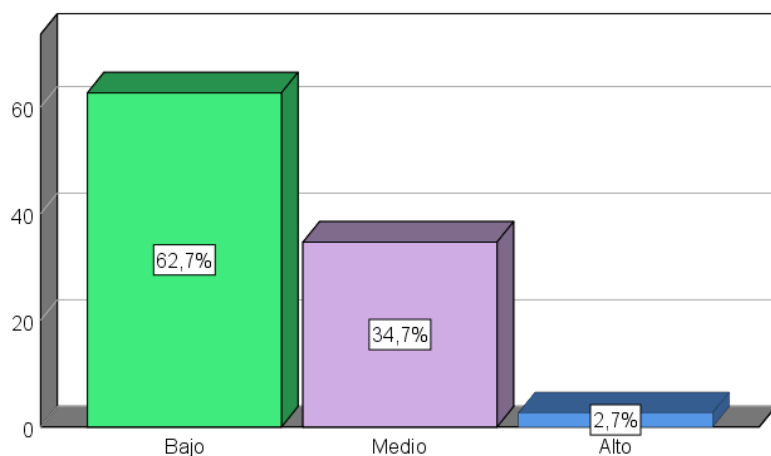


La figura 9 refiere los datos registrados del nivel motivacional de la satisfacción laboral de los docentes de una población compuesta por 75 docentes de periodismo de una universidad privada de Lima Metropolitana. Se tiene el 13,3 % indicaron un nivel bajo, 68,0 % refirieron un nivel moderado y el 18,7 % sostuvieron un nivel alto. Además, se visualiza un alto porcentaje para el nivel medio, esto se debe a que de alguna manera el docente se siente un poco desganado y no suficientemente motivado, además, ve su trabajo rutinario. También podría sentir cierta incertidumbre sobre el rol que cumple en la institución.

De autorrealización de la Satisfacción laboral

Figura 10

Gráfica de barras de los niveles de autorrealización

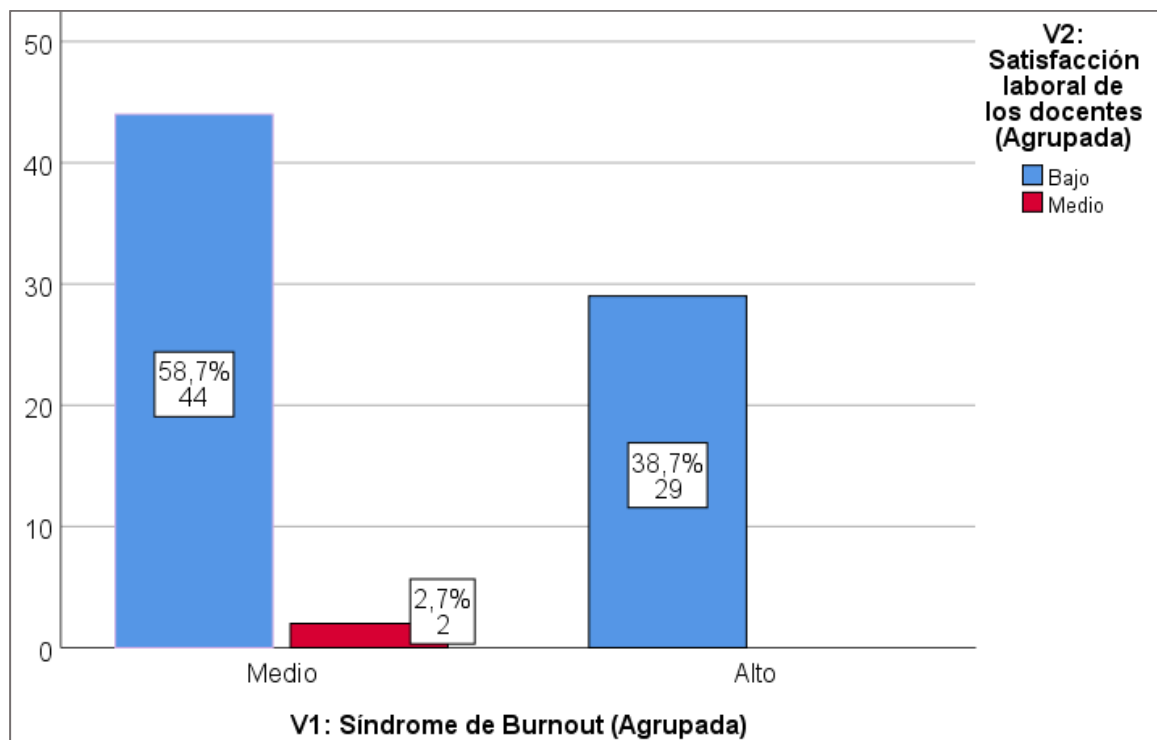


La figura 10 refiere los datos registrados de los niveles de autorrealización de la satisfacción laboral de los docentes de una población compuesta por 75 docentes de periodismo de una universidad privada de Lima Metropolitana. Se tiene que el 62,7 % indicaron un nivel bajo, el 34,7 % refirieron un nivel moderado y el 2,7 % sostuvieron un nivel alto. Además, se visualiza un alto porcentaje para los niveles bajo y medio, esto se debe a que la mayoría de los profesores no se sienten realizados, en relación con sus logros y su vocación. Este es un factor intrínseco, lo cual a mayor satisfacción motiva a un mayor esfuerzo del trabajador y es un elemento importante para la satisfacción laboral del docente.

*Tabla de contingencia de los niveles de Síndrome de Burnout * Satisfacción laboral de los docentes*

Figura 11

*Niveles de Síndrome de Burnout * Satisfacción laboral de los docentes*

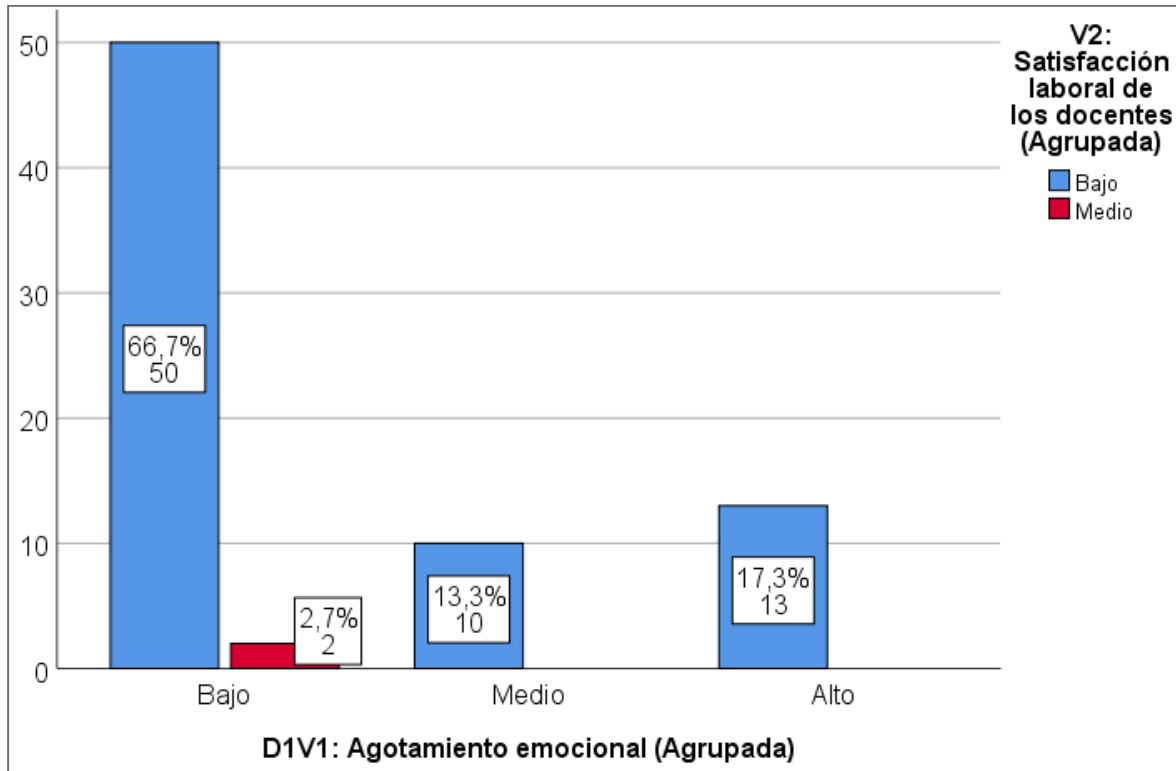


La figura 11 registra los datos porcentuales de los docentes de una población de 75 docentes de periodismo de una universidad privada de Lima Metropolitana, para el síndrome de Burnout, el 58,7 % (44) refirió un nivel medio y 38,7 % (29) un nivel alto. Mientras para la satisfacción laboral solo se indica un nivel medio de 2,7 % (2). Se observó que la mayoría de encuestados presentaron un nivel medio en cuanto al agotamiento, despersonalización y realización personal. Es decir, falta de motivación, alteración de la percepción de uno mismo, respuestas impersonales, falta de autorrealización y sentimiento de culpa.

Tabla de contingencia de los niveles de Agotamiento emocional *Satisfacción laboral de los docentes.

Figura 12

*Niveles de Agotamiento emocional *Satisfacción laboral de los docentes*

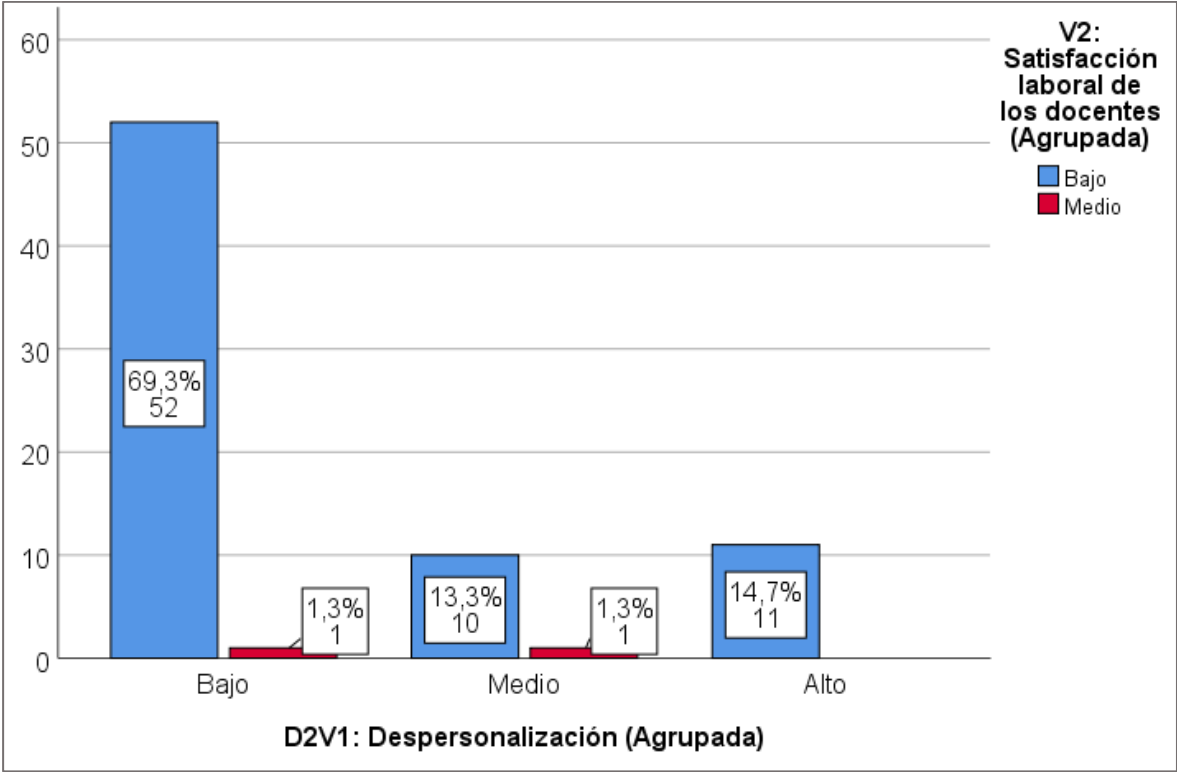


La figura 12 registra los datos porcentuales de los docentes de una población de 75 docentes de periodismo de una universidad privada de Lima Metropolitana, para el síndrome de Burnout, el 66,7 % (50) indicó un nivel bajo, el 13,3 % (10) refirió un nivel medio y 17,3 % (13) un nivel alto. Mientras para la satisfacción laboral solo se registró un nivel bajo de 2,7 % (2). Se evidenció que la mayoría de encuestados mostraron un nivel bajo en cuanto al agotamiento emocional. Es decir, se describe una persona, emocionalmente exhausta por diversos factores y con falta de motivación personal.

Tabla de contingencia de los niveles de Despersonalización *Satisfacción laboral de los docentes.

Figura 13

*Niveles de Despersonalización *Satisfacción laboral de los docentes*

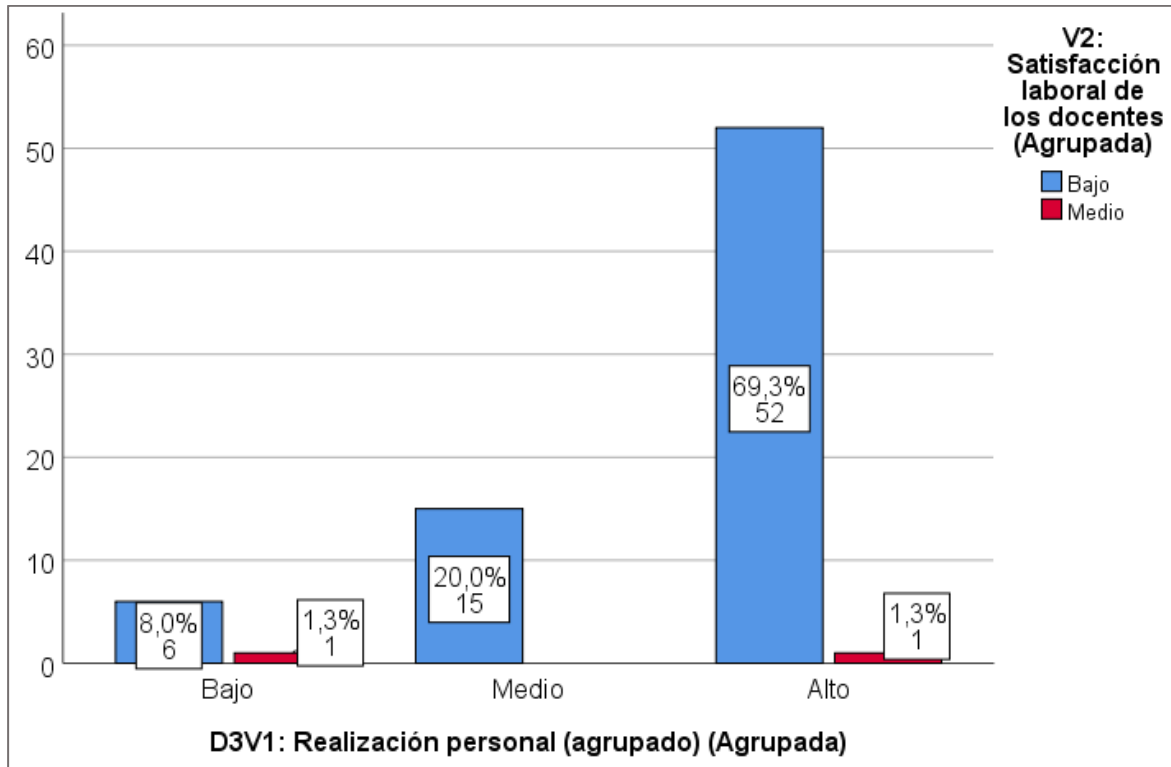


La figura 13 registra los datos porcentuales de los docentes de una población de 75 docentes de periodismo de una universidad privada de Lima Metropolitana, para el síndrome de Burnout, el 69,3% (52) indicó un nivel bajo, el 13,3 % (10) refirió un nivel medio y 14,7 % (11) un nivel alto. Mientras para la satisfacción laboral el 1,3 % (1) indicó un nivel bajo y el 1,3 % (1) para el nivel medio. Se observó que la mayoría de encuestados mostraron un nivel bajo en cuanto a la despersonalización. Es decir, no percibe de una manera alterada el medio contextual, no responde de manera impersonal o de mala forma.

Tabla de contingencia de los niveles de niveles de Realización personal *Satisfacción laboral de los docentes.

Figura 14

*Niveles de Realización personal *Satisfacción laboral de los docentes*



La figura 14 registra los datos porcentuales de los docentes de una población de 75 docentes de periodismo de una universidad privada de Lima Metropolitana, para el síndrome de Burnout, el 8,0 % (8) indicó un nivel bajo, el 20,0 % (15) refirió un nivel medio y 69,3 % (52) un nivel alto. Mientras para la satisfacción laboral solo 1,3 % (1) refirió un nivel bajo y 1,3 % (1) indicó un nivel alto. Se evidenció que la mayoría de encuestados presentaron un nivel alto en cuanto a la realización personal. Es decir, tiene sentimiento de competencia y autorrealización profesional, pudiendo llegar a alcanzar su potencial de sus capacidades.

Estadística inferencial

Tabla 6

Prueba de normalidad de los datos

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
V1: Síndrome de Burnout	,166	75	,000
V2: Satisfacción laboral de los docentes	,133	75	,002
D1V1: Agotamiento emocional	,135	75	,002
D2V1: Despersonali zación	,223	75	,000
D3V1: Realización personal (agrupado)	,148	75	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

La tabla 6 evidencia la prueba de normalidad de las variables de estudio, en la cual se evidenció para el p-valor inferior a 0,05, indicando que presencia de distribución no normal. En consecuencia, para el contraste de la prueba de hipótesis se aplicó el estadístico Rho de Spearman.

Nivel de significancia y regla de decisión

Nivel de confianza: 95 %, Molina (2012), es la posibilidad de que la hipótesis definida convenga con lo proyectado.

Regla de decisión:

Ho: Presenta distribución normal

H1: Presenta distribución no normal

Sig.> 0,05; no se rechaza la Ho

Sig.< 0,05; se rechaza la Ho

Consideraciones para la prueba de hipótesis

Según Anderson et al. (2008), la prueba de hipótesis tiende a considerar en forma tentativa las posibilidades para la población. A esta suposición tentativa se le llama hipótesis nula (H_0) la cual contradice a la hipótesis alterna (H_a).

Decisión estadística

Según Anderson et al. (2008) sostuvieron que, para rechazar una hipótesis, se emplea el método del p-valor.

Rechazar H_0 si $\text{valor}-p \leq \alpha$.

Donde α representa el nivel de significancia.

Regla de decisión para la prueba de hipótesis

Sig. > 0,05; no se rechaza la H_0

Sig. < 0,05; se rechaza la H_0

Hipótesis nula (H_0)

La H_0 es la que hipótesis que refuta la relación entre dos variables (Hernández et al., 2018)

Bisquerra (2010) sostuvo que la escala siguiente de interpretaciones y valores de la prueba de Rho de Spearman, el cual puede variar de -1.00 a $+1.00$, dando el consiguiente esquema.

Valor	Lectura
De -0.91 a -1	Correlación muy alta
De -0.71 a -0.90	Correlación alta
De -0.41 a -0.70	Correlación moderada
De -0.21 a -0.40	Correlación baja
De 0 a -0.20	Correlación prácticamente nula
De 0 a 0.20	Correlación prácticamente nula
De $+0.21$ a 0.40	Correlación baja
De $+0.41$ a 0.70	Correlación moderada
De $+0.71$ a 0.90	Correlación alta
De $+0.91$ a 1	Correlación muy alta

Hipótesis general

HG: Existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral de los docentes de periodismo de una universidad privada de Lima.

Ho: No existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral de los docentes de periodismo de una universidad privada de Lima.

Tabla 7

Prueba de correlación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral de los docentes

		Síndrome de Burnout	Satisfacción laboral de los docentes	
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	1,000	-,144
		Sig. (bilateral)	.	,217
		N	75	75
Satisfacción laboral de los docentes	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	-,144	1,000
		Sig. (bilateral)	,217	.
		N	75	75

La tabla 7 evidencia el valor de correlación de Rho de Spearman de $r_s = -0,144$ con margen de error mayor al 5 % ($p\text{-valor} > 0,05$), los datos refieren que la correlación es prácticamente nula, esto brinda suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis nula. Por lo que se concluye que no existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral de los docentes de periodismo de una universidad privada de Lima.

Hipótesis específica 1

HE1: Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el agotamiento emocional del síndrome de Burnout en los docentes de periodismo de una universidad privada de Lima.

Ho1: No existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el agotamiento emocional del síndrome de Burnout en los docentes de periodismo de una universidad privada de Lima.

Tabla 8*Prueba de correlación entre el agotamiento emocional y la satisfacción laboral de los docentes*

			Agotamiento emocional	Satisfacción laboral de los docentes
Rho de Spearman	Agotamiento emocional	Coefficiente de correlación	1,000	-,086
		Sig. (bilateral)	.	,461
		N	75	75
	Satisfacción laboral de los docentes	Coefficiente de correlación	-,086	1,000
		Sig. (bilateral)	,461	.
		N	75	75

La tabla 8 evidencia el valor de correlación de Rho de Spearman de $r_s = -0,086$ con margen de error mayor al 5 % ($p\text{-valor} > 0,05$), los datos refieren suficiente evidencia estadística para no rechazar la hipótesis nula. Por lo que se concluye que no existe relación significativa entre el agotamiento emocional del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los docentes universitarios.

Hipótesis específica 2

HE2: 2. Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la despersonalización del síndrome de Burnout en los docentes de periodismo de una universidad privada de Lima.

Ho2: 2. No existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la despersonalización del síndrome de Burnout en los docentes de periodismo de una universidad privada de Lima.

Tabla 9*Prueba de correlación entre la despersonalización y la satisfacción laboral de los docentes*

			Despersonalización	Satisfacción laboral de los docentes
Rho de Spearman	Despersonalización	Coefficiente de correlación	1,000	,091
		Sig. (bilateral)	.	,438
		N	75	75
	Satisfacción laboral de los docentes	Coefficiente de correlación	,091	1,000
		Sig. (bilateral)	,438	.
		N	75	75

La tabla 9 evidencia el valor de correlación de Rho de Spearman de $r_s = 0,091$ con margen de error mayor al 5 % ($p\text{-valor} = ,005 < 0,05$), los datos refieren suficiente evidencia estadística

para no rechazar la hipótesis nula. Por lo que se concluye que no existe relación significativa entre la despersonalización del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los docentes universitarios.

Hipótesis específica 3

HE3: Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la realización personal del síndrome de Burnout en los docentes de periodismo de una universidad privada de Lima.

Ho3: No existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la realización personal del síndrome de Burnout en los docentes de periodismo de una universidad privada de Lima.

Tabla 10

Prueba de correlación entre la realización personal y la satisfacción laboral de los docentes

		Realización personal (agrupado)	Satisfacción laboral de los docentes
Rho de Spearman	Realización personal (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	-,114
		N	,331
Satisfacción laboral de los docentes		Coeficiente de correlación	75
		Sig. (bilateral)	-,114
		N	,331
			75

La tabla 10 evidencia el valor de correlación de Rho de Spearman de $r_s = -0,114$ con margen de error mayor al 5 % ($p\text{-valor} > 0,05$), los datos refieren suficiente evidencia estadística para no rechazar la hipótesis nula. Por lo que se concluye que no existe relación significativa entre la realización personal del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los docentes universitarios.

VII. DISCUSIONES

El presente estudio se ha ejecutado con el objeto de determinar la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral de los docentes de periodismo de una universidad privada de Lima. A su vez, busca identificar la relación entre las dimensiones de agotamiento emocional, realización personal y despersonalización del Burnout con la satisfacción laboral de dichos profesores.

En relación con la hipótesis general, se concluyó que no existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral de los profesores; el estudio refleja una correlación de Rho de Spearman de $r_s = -0,114$ con margen de error mayor al 5 % ($p\text{-valor} > 0,05$), lo que permite afirmar que la población analizada fue pequeña para poder establecer un vínculo significativo entre las variables. Este hallazgo coincide con Castañeda & Sánchez (2022), quienes en su investigación cuantitativa correlacional, transversal y no experimental a 61 docentes de educación superior de México, concluyeron que la satisfacción laboral de los docentes se encontraba en un nivel medio, mientras que el síndrome de Burnout entre leve y moderado, por ende, no se pudo determinar relación significativa entre las variables. Lo mismo sucedió en el estudio de Chávez (2022), cuyo objetivo principal fue determinar la relación del síndrome de Burnout con la satisfacción laboral de 154 profesores del nivel primaria de Lima y como resultado no se encontró una relación significativa entre ambas variables. Sin embargo, en el nivel de satisfacción laboral, el 81.8 % de los docentes presenta una alta insatisfacción laboral que coincide con los hallazgos de este estudio, en donde la satisfacción laboral de los docentes alcanzó un 97.3 % en el nivel bajo, quiere decir que los profesores no se sienten satisfechos debido a las condiciones de la infraestructura, los beneficios laborales y sobre todo en su autorrealización.

Por su parte, el estudio realizado por Malander (2016) contradice los hallazgos, pues mediante un censo aplicado a 133 docentes, sus resultados indicaron que los factores de

satisfacción laboral revelan significativamente el síndrome de Burnout, cuando los sujetos presentan mayores niveles de satisfacción laboral, la incidencia del síndrome de Burnout baja.

Tomando en cuenta a Villavicencio (2018) que refirió al síndrome de Burnout como el menoscabo o deterioro laboral en donde se llega a presentar altos niveles de estrés y ansiedad, por largas jornadas laborales, responsabilidades, la recarga de trabajo y la toma de decisiones. Asimismo, García y Gil (2016) indicaron que la excesiva carga de trabajo, las exigencias, el riesgo, la competencia, el clima laboral, las experiencias negativas y la presión en el trabajo generan un alto estrés. Se puede decir que estos factores que contribuyen al síndrome de Burnout se presentan en las dimensiones extrínsecas (tarea y socio-organizativas) e intrínsecas (motivación y autorrealización) de la satisfacción laboral. Si los componentes extrínsecos no son satisfechos ocasionan efectos negativos laborales, sin embargo, con su satisfacción no se asegura que el empleado cambie su conducta. En cambio, los factores intrínsecos cuando son satisfechos promueven en el empleado más esfuerzo (Herzberg, 1980, citado en Oros y Main, 2004).

Con relación a lo anterior Maslach (2001) refirió que el cansancio es un síntoma propio del Burnout, el agotamiento extremado, denominándolo “quemado”, a consecuencia de mucha carga de trabajo, iniciándose en algunos casos un desapego entre el individuo y los demás que posiblemente reciben sus servicios, lo cual se vuelve recurrente en el clima laboral organizacional entre el trabajador y los administradores, pudiendo llegar al cinismo y la desfachatez. Los estudios de Taris (2005) probaron que el estrés laboral sigue una secuencia progresiva, desde su inicio al recibir altas cargas de emociones, en secuela aumenta el cansancio y disminuye el logro laboral.

Otro punto que cabe resaltar es que la muestra del presente estudio ha sido especializada, pues solo se tomó en cuenta a los docentes universitarios periodistas y en los antecedentes revisados no se ha encontrado una muestra similar, sino más general como docentes de

educación básica o docentes universitarios de distintas carreras o profesores especializados en docencia o en carreras de salud. Esto podría justificar que no existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los profesores de periodismo. Además, podría ser un tema interesante para estudiar con profundidad en futuros estudios.

En relación con la primera hipótesis específica del estudio, se evidenció el valor de correlación de Rho de Spearman de $r_s = -0,086$ con margen de error mayor al 5 % ($p\text{-valor} > 0,05$); las cifras refieren suficiente evidencia estadística para no rechazar la hipótesis nula. Por lo que se determina que no existe relación significativa entre el agotamiento emocional del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los docentes universitarios. Este resultado se puede presentar debido a que el docente, por lo general, tiene una labor demandante y agotadora, que con el tiempo ha ido adaptando y sobre llevando estas demandas intelectuales y emocionales, sobre todo, en su trabajo diario, sin que influya en su satisfacción laboral.

Adicionalmente, Díaz y Gómez (2016), consideran que existen cuatro niveles del síndrome de Burnout, estos son: leve, moderado, grave y extremo. En el caso de los profesores estudiados presentaron un nivel bajo de agotamiento emocional, esto se podría considerar como una característica de un estrés leve y, por ende, no tendría mucho efecto en la satisfacción laboral que este tiene con respecto a su labor docente.

Considerando este hallazgo se tiene los estudios realizados por Farfán (2009), en el cual se indicó que los profesores de colegios públicos presentaron un mayor puntaje en referencia al cansancio emocional en comparación con los profesores de instituciones particulares. Teniendo en cuenta esto, en el presente estudio la población la conforman profesores de una universidad privada, quienes presentaron un nivel bajo de agotamiento emocional. Otro de los hallazgos de la investigación en la segunda hipótesis específica, se pudo evidenciar el valor de correlación de Rho de Spearman de $r_s = 0,091$ con margen de error mayor al 5 % ($p\text{-valor} = ,005 < 0,05$); los datos indicaron suficiente evidencia estadística para no rechazar la hipótesis nula. Por ende,

se concluye que no existe relación significativa entre la despersonalización del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los profesores universitarios. Se puede resaltar que en el estudio de nivel correlacional descriptivo realizado por García et al. (2017), acerca del síndrome de Burnout y autoeficacia en 36 profesores de Colombia, se encontró a la despersonalización en un nivel bajo de 94,4 % y medio de 5,6 %; resultado que coincide con esta investigación, en donde la despersonalización obtuvo un 73.3% en el nivel bajo y 9.3% en el medio. También se empleó para la compilación de datos, la encuesta de Maslach y Jackson (MBI, 1981).

Cabe resaltar que Díaz y Gómez (2016) afirmaron que el síndrome de Burnout se da, generalmente, en individuos que prestan servicios a otras personas, debido a la carga mental y emocional en el que se está sometido, es el caso de la mayoría de los docentes de nuestro estudio, ellos realizan labor docente, adicionalmente, a la de su trabajo como periodistas o comunicadores, teniendo jornadas extensas, sin pausas y pocas flexibles, produciendo agotamiento de energías y haciendo su trabajo rutinario, aspectos que podrían verse reflejados en la despersonalización, sobre todo con sus colegas y autoridades.

Asimismo, se puede encontrar una relación con Koc (2019), quien realizó un estudio a 205 docentes de educación básica regular de Lima Metropolitana, con el objetivo de analizar la relación entre el apoyo a la autonomía, las presiones de las autoridades, las necesidades psicológicas, el engagement y el Burnout en profesores. Bajo esta premisa señaló en uno de sus resultados que las presiones que vienen de las autoridades educativas y el síndrome de Burnout en docentes estaban parcialmente intervenidas por la frustración de las exigencias psicológicas básicas. Esto se relaciona con el posible desapego entre la persona y los otros que toman sus servicios, que ocurre comúnmente, en el centro laboral entre el trabajador y los directivos, así es como explica Maslach (2001) a la despersonalización.

Por otro lado, las actitudes negativas e insensibilidad que son efectos de la despersonalización permiten recomendar la presencia de variables no consideradas en este

estudio como el tiempo de experiencia/antigüedad docente, como se evidenció en los resultados del estudio de Menghi (2015), donde la dimensión de despersonalización presentó diferencias entre los profesores de más y menos antigüedad, observándose una mayor despersonalización en los profesores con más cantidad de años en servicio.

En relación con la tercera hipótesis específica, reflejó el valor de correlación de Rho de Spearman de $r_s = -0,114$ con margen de error mayor al 5 % ($p\text{-valor} > 0,05$); los datos refieren suficiente evidencia estadística para no rechazar la hipótesis nula. Por lo que se concluye que no existe una relación significativa entre la realización personal del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los docentes universitarios. Este hallazgo es discutible pues la dimensión de realización personal del síndrome de Burnout se refiere al desgano e interés por el trabajo profesional, como lo afirman Saborío e Hidalgo (2015) teniendo relación con el concepto de satisfacción laboral que indica Muñoz (1990) en el que la satisfacción laboral es una sensación de agrado que experimenta una persona al hacer un trabajo que le interesa. En base a estos dos conceptos podemos reconocer que el grado de interés en la realización de una labor profesional está implicada en ambas variables, por ende, sí se relacionan. Además, la población del presente estudio son profesionales que forman profesionales, contribuyendo, en muchos casos, a que sus estudiantes obtengan logros que, de alguna manera, el docente los vea como propios y así sentirse realizado.

Asimismo, García et al. (2020), en su investigación realizada en México, brindaron como resultado que existe un vínculo significativo de los docentes en las dimensiones de estrés del rol y la falta de reconocimiento profesional, este nexo afecta a los docentes, produciéndoles estrés y, por consiguiente, insatisfacción laboral que coincide con el resultado del 97.3 % en el nivel bajo de satisfacción laboral de los 75 docentes de este estudio.

Según Colmenares et al. (2018), los componentes más relacionados a la presencia del síndrome de Burnout son los sociodemográficos, como la edad, el género y el estado civil. Con

respecto a la edad, en este estudio se presentaron niveles medios y altos del síndrome de Burnout entre los rangos de edades de 36 a 55 años, edad adulta en la que se tiene mayores responsabilidades. Además, la muestra analizada evidenció que un mayor número de docentes de sexo masculino obtuvieron un nivel medio del síndrome de Burnout que los docentes de sexo femenino. La variable de estado civil no ha sido estudiada en esta investigación, por ende, podría ser que guarde relación con una diferente visión de realización personal, distintas perspectivas y necesidades en relación con la satisfacción laboral.

Por otro lado, la teoría física-económica, establecida por Taylor, hace mención que el hombre básicamente es holgazán, gandul, vago, etc., de escasos sentimientos sociales, sin empatía, y por la necesidad de ganar dinero tiene que trabajar (Chiang et al., 2010). Este concepto se relaciona claramente con el hallazgo que indica que no hay una relación entre la satisfacción laboral y la realización personal de los profesores, pues ellos esperan y reclaman una compensación económica por su trabajo realizado y si esto se cumple están satisfechos.

La satisfacción por estar en el campo de la educación es preferente en muchos países, también lo es el bienestar social y financiero en docentes y muchos estudiantes; priorizar los recursos económicos y logísticos es un interés de muchos países de la OCDE, reformas en la educación desde lo político hasta las grandes sociedades, afrontando retos educacionales (González, 2003).

Estudios realizados por la OCDE (2009) indicaron que a mayor nivel perfil de capacitación que tiene un profesional mejor será su salario, y en consecuencia menos desempleo, además genera una mayor gama de oportunidades para mujeres y hombres. En tanto que los que son menos competitivos por falta de formación, recibían menos sueldo y menos oportunidades de trabajo, en consecuencia, menos ingreso económico.

Cabe señalar que el estudio tuvo ciertas limitaciones, la principal fue la falta de teorías y estudios previos sobre el docente universitario de periodismo (perfil de la muestra de la

investigación), quien es un profesional de periodismo o ciencias de la comunicación, además, posee experiencia en el campo comunicacional y cuenta con características propias que no fueron abordadas en su totalidad debido a la falta de literatura al respecto. Otra limitación fue el tamaño reducido de la muestra, la cual puede resultar complicado para hallar relaciones relevantes en los datos, un incremento del tamaño de la muestra podría dejar un resultado más claro, asimismo, se puede agregar al estudio otras variables demográficas como el tiempo de servicio en docencia universitaria y la carga familiar con la que cuenta el profesor, serían ideales para tener una mirada más completa.

VIII. CONCLUSIONES

Se probó que existe evidencia estadística para indicar que no existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral de los docentes de periodismo de una universidad privada de Lima, con un margen de error del 5 % (p-valor > 0,05).

Se probó que existe evidencia estadística para indicar que no existe relación significativa entre el agotamiento emocional del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los docentes universitarios, con un margen de error del 5 % (p-valor > 0,05).

Se probó que existe evidencia estadística para indicar que no existe relación significativa entre la despersonalización del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los docentes universitarios, con un margen de error del 5 % (p-valor > 0,05).

Se probó que existe evidencia estadística para indicar que no existe relación significativa entre la realización personal del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los docentes universitarios, con un margen de error del 5 % (p-valor > 0,05).

IX. RECOMENDACIONES

- 1.** A los directivos de la universidad privada de Lima, organizar capacitaciones y/o eventos respecto a los problemas que podrían causar la falta de motivación, la despersonalización, la pérdida de la percepción de uno mismo, los procesos para desarrollar el potencial personal. A la vez, la relevancia de la satisfacción laboral en el emprendimiento de los profesores.

- 2.** A los coordinadores y/o jefes académicos de periodismo de la universidad privada de Lima, poner énfasis en la preparación de su personal respecto a los problemas que podrían generar el agotamiento emocional, el cansancio, el desaliento, la extenuación física, los cambios de actitud de la persona. A la vez, considerando la satisfacción laboral como un efecto de lo anterior para contrarrestar el exceso de trabajo y el estrés.

- 3.** A los docentes de la universidad privada de Lima, tomar conciencia de las complicaciones de la transformación de la personalidad y de las posibles respuestas impersonales en el ambiente laboral.

- 4.** A todo investigador, tomar conocimiento del presente estudio acerca del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral, para que le sirva como referencia en futuras exploraciones o investigaciones, con diferente población o usando un enfoque metodológico distinto. Asimismo, se puede abordar investigaciones relacionadas con el síndrome de Burnout y a la satisfacción laboral desde una mirada distinta en torno a las variables a investigar como: años de servicio, experiencia, condición familiar, profesión, etc.

X. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aldetre, M., Navarro, C., González, R, Contreras, M., y Pérez, J. (2015). Factores psicosociales y síndrome de Burnout en personal de enfermería de una unidad de tercer nivel de atención a la salud. *Ciencia y trabajo*, 32-36. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S071824492015000100007&script=sci_arttext&tlng=en
- Anaya, D., y López, E. (2015). *Satisfacción laboral del profesorado de educación secundaria*. *Investigación Educativa*, 33(2), 435-452. <https://doi.org/10.6018/rie.33.2.202841>
- Anaya, D. y Suárez, J. M. (2010). *Evaluación de la satisfacción laboral del profesorado y aportaciones a su mejora en orden a la calidad de la educación*. *Revista española de orientación y psicopedagogía*, Vol 21, N° 2, 283-294.
- Apiquian, G. A. (2007). El síndrome del Burnout en las empresas. Universidad Anáhuac México Norte. Presentación realizada en el Tercer Congreso de Escuelas de Psicología de las Universidades Red Anáhuac. Mérida, Yucatán 26 y 27 de abril.
- Arias F. (2006) *El proyecto de investigación a la metodología de la investigación*. Venezuela. Epísteme.
- Balcazar, J. (2012). Influencia del estrés laboral en el desempeño académico del docente de educación secundaria. *Logos*, 33-35.
- Barraza, A. (2005). Características del estrés académico de los alumnos de educación media superior. *Revista Electrónica de Psicología Científica.com*, s/d. Recuperado el 28 de octubre de 2010 de <http://www.Psicologiacientifica.com/bul/psicología-167-6>
- Barraza, A. (2006). Un modelo conceptual para el estudio del estrés académico. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 9. (3), 110-129.
- Barraza M., A. (2011). Indefensión aprendida y su relación con el nivel de estrés autopercebido en alumnos de licenciatura. *Red Durango de Investigadores Educativos A. C.*, (1)1, 34-50. https://redie.mx/librosyrevistas/libros/estres_burnout_y_bienestar_sujetivo.pdf

- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación, Colombia. Pearson.
- Buckingham, M. y Curt C. (1999). First, Break All the Rules: What the Worl's Greatest Managers Do Differently. New York: Simon & Schuster.
- Bunge, M. (1972). La Ciencia, su Método y su Filosofía. Buenos Aires. Ed. Siglo XX
- Buzzetti, M. (2005). *Validación del Maslach Burnout Inventory, en dirigentes del colegio de profesores A.G. de Chile*. Santiago: Chile. Universidad de Chile. Recuperado en <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/137677/Memoria%20Titulo%20Validaci%C3%B3n%20MBI%20Burnout%20ver%20SISIB.pdf?sequence=1>
- Cavalcante, J. J. (2004), Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas de la región de Jacobina (Bahía- Brasil), Tesis Doctoral de la Universidad Autónoma de Barcelona (on line).
- Cantón, I., y Téllez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Lasallista de Investigación*, 13(1), 214-226. <https://www.redalyc.org/pdf/695/69545978019.pdf>
- Cantón, I., y Téllez, S. (2017). La satisfacción en el desempeño profesional de los docentes de educación infantil y educación primaria. Un estudio de caso. *Profesorado: Revista de currículum y formación del profesorado*, 21(1), 279-292. Recuperado de <https://www.recyt.fecyt.es/index.php/profesorado/article/view/62505>
- Carrasco, S. D. (2017). Metodología de la Investigación Científica (8 ed.). Lima: San Marcos.
- Castañeda-Santillán, L. L. y Sánchez-Macías, A. (2022). Satisfacción laboral y burnout en personal docente. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 12(24), pp. 230-246. <https://doi.org/10.17163/ret.n24.2022.03>
- Castillo, L, Orozco, L, y Alvis, L. (2015). Síndrome de Burnout en el personal médico de una institución prestadora de servicios de salud de Cartagena de Indias. *Revista de la Universidad Industrial de Santander.*, 47(2), 187-192.

- Chagas de Meneses do Nascimento, A. (2024). *El estrés laboral y su relación con la satisfacción laboral de los profesores de las I.E.P.C. Francisco Penzotte*. [Tesis de Maestría, Universidad de San Martín de Porres]. Repositorio de la Universidad de San Martín de Porres. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/14037>.
- Chapman, Gary, Paul White. 2011. Los 5 lenguajes del aprecio en el trabajo, Cómo motivar al personal para mejorar su empresa. Michigan: Portavoz.
- Chávez Mendizábal, F. (2020). *Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de nivel primaria de instituciones educativas estatales de Lima Sur* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú. <https://hdl.handle.net/20.500.13067/2119>.
- Chávez Orozco, C. A. (2016). Síndrome de Burnout en docentes universitarios. *Innova Research Journal*, 1(9), 77-95. doi: 10.33890/innova.v1.n9.2016.55
- Chiang, M., Martín J. y Nuñez A. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Madrid: Universidad Pontificia Comillas.
- Choy, R (2017). Burnout y desempeño laboral en docentes universitarios de una carrera en una universidad privada de Lima Metropolitana (Tesis de maestría). Recuperada de <http://repositorio.upch.edu.pe/handle/upch/1011>
- Claverie, J. (2013). *La universidad como organización: tres enfoques para el análisis de sus problemas de gestión*. *Gestión y Gerencia*, 7(1), 4-27. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5289659>
- Colmenares, J., Acosta, R, Cárdenas, E., Carvajal, C., Guzmán, O., Hernández, M., Cordero, I. (2018). Prevalencia del síndrome de Burnout en personal de enfermería de México. *Revista de Salud y Trabajo*, 14-15.
- Congo, C. (1986). A Study of Job Factos as Satisfiers and Dissatisfiers of Members of the National Association of Directos of Christian Education. Oregon State University

Congreso de la República del Perú. (28 de julio de 2003). Ley General de Educación N° 28044.

Recuperada de http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf

Congreso de la República del Perú (9 de julio de 2014). Ley Universitaria N° 30220.

Recuperada de <https://www.sunedu.gob.pe/nueva-ley-universitaria-30220-2014/>

Díaz, F., y Górniz, I. (2016). La investigación sobre el síndrome de Burnout en Latinoamérica.

Psicología desde el caribe, 33(1), 113-131.

<http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v33n1/v33n1a09.pdf>

Farfán Manrique, M. E. (2009). *Relación del clima laboral y síndrome de Burnout en docentes de educación secundaria en centros educativos estatales y particulares* [Tesis de Maestría,

Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Institucional UNMSM.

<https://hdl.handle.net/20.500.12672/614>

Frankl, V. (1991). *El hombre en busca de sentido*. Duodécima edición. Barcelona: Editorial Herder.

Fox Llerena, E.C. (2018). *Percepciones sobre satisfacción laboral en pre-docentes de dos facultades de una Universidad Privada de Lima*. [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad

Católica del Perú]. Repositorio de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

<http://hdl.handle.net/20.500.12404/12078>

Garbizo, N., Ordaz, M. y Lezcano, A. (2020). El profesor universitario ante el reto de educar:

Su formación integral desde la Responsabilidad Social Universitaria. *Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, 19(40), 151 –

168. <https://doi.org/10.21703/rexe.20201940garbizo8>

García, A., Escorcía, C., & Pérez, B. (2017). Síndrome de Burnout y sentimiento de autoeficacia en profesores universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 5(2), 65 - 126.

<http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v5n2/a03v5n2.pdf>

- García Hernández, L.F., Fulquez Castro, S.C., Vázquez García, J. (2020). Satisfacción laboral en docentes del sistema público en México: factores estresores que afectan la salud laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(4), 235-246.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890412>
- García, M., y Gil, M. (2016). El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. *Redalyc*, 11-30
- González, M. (2003). Claves para favorecer la motivación de los profesores ante los retos educativos actuales. *Education Research*.
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=ehh&AN=26304164&loginpage=Login.asp&lang=es&site=ehost-live>
- Gil Monte, P. (2002). Validez Factorial de la adaptación al español del Maslach Burnout Inventory- General Survey. *Salud Pública de México*, 44(1), 33-40.
- Gil-Monte, P. R. (2005). El síndrome de quemarse por el trabajo. (Burnout). España: Pirámide.
- Hernández, R. Fernández, G. y Baptista, P. (2018). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill.
- Illaja, B. y Reyes, C. (2016). Burnout y estrategias de inteligencia emocional en profesores universitarios: implicaciones en la salud laboral educativa. *Psicología desde el Caribe*, 33(1): 32.
- Koc Chukuong, A. (2019). *El apoyo a la autonomía, las presiones de las autoridades, las necesidades psicológicas básicas, el engagement y Burnout en profesores*. [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio de la Pontificia Universidad Católica del Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/15002>
- Lawler, E., Porter, L. (1967). The effect of performance on job satisfaction, *Industrial Relations*.
https://www.academia.edu/1404855/The_effect_of_performance_on_job_satisfaction

- López, S. A., Morales, H. I. & Silva, B. E. (2005). El sostenimiento de la educación en México. Papeles de población. (044), 239-254.
<http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=1120441>
- López, F., Casique, A. y Ferrer, J. (2007). La satisfacción hacia el trabajo. Un análisis basado en las teorías de las expectativas y de equidad, Entelequia. Revista Interdisciplinar, (3), 219-234.
https://www.academia.edu/20144982/La_satisfacci%C3%B3n_hacia_el_trabajo._Un_an%C3%A1lisis_basado_en_las_teorias_de_las_expectativas_y_de_equidad
- Malander, N. (2016). Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de nivel secundario. Ciencia & Trabajo, 18(57), 177-182. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000300177>
- Martín, Pilar. 2008. Estudio comparativo de la satisfacción laboral en el personal de administración. Madrid: Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.
- Marrau, C. M. (2004). El síndrome de burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente. Fundamentos en Humanidades. <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=18401004> ISSN 1515-4467
- Maslach, C. (1982). SDE: The cost of caring. Nueva York: Prentice-Hall Press.
- Maslach, C. y Jackson, S. (1981). Manual del inventario Burnout de Maslach. Madrid: Ediciones TEA
- Maslach, C. y Jackson, S. (1986). Maslach Burnout Inventory. California: Editorial Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. & Leiter, M. (2001). Job Burnout. Annual Review of Psychology, 52, 397-422.

- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid: Díaz de Santos.
https://www.academia.edu/31182848/Abraham_H_Maslow_Motivaci%C3%B3n_y_personalidad
- Menghi, M. S. (2015). *Recursos psicosociales y manejo del estrés en docentes*. [Tesis de Doctorado, Universidad Católica Argentina]. Biblioteca digital de la Universidad Católica Argentina.
<http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/greenstone/cgi-bin/library.cgi?a=d&c=tesis&d=recursos-psicosociales-manejo-estres>
- Mirás, S. (2014). Evaluación del síndrome de Burnout en un centro de salud. *Revista enfermería*, 6(2), 67-70.
<http://www.revistaenfermeriacyl.com/index.php/revistaenfermeriacyl/article/view/133>
- Molina, H. Q. (2012). *Métodos estadísticos*. Lima, Lima, Perú: Universidad César Vallejo.
- Muñoz, A. (1990). *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo* (Tesis doctoral), Universidad Complutense de Madrid.
- Nágera, R., F. y Fernández C., T. (2011). El Estrés Académico y sus tensiones en la escuela normal; equilibrio entre demanda y resistencia. *Red Durango de Investigadores Educativos A. C.*, (1)1, 10-33.
https://redie.mx/librosyrevistas/libros/estres_burnout_y_bienestar_sujetivo.pdf
- Obando, I., Calero, S., Carpio, P., y Fernández, A (2017). Efecto de las actividades físicas en la disminución del estrés laboral. *Medicina General Integral*, 33.
- OCDE. (2009). *Panorama de la Educación: Indicadores de la OCDE. Resumen en español*.
<http://www.oecd.org/dataoecd/31/31/37393626.pdf>. OCDE. (2009) *Panorama de la Educación: Indicadores de la OCDE 2009*.
- Oliveros, R. y Ramos, M. (1999). *Educación y desarrollo Personal* Lima: Facultad de educación de la Universidad Mayor de San Marcos.

- Organización de las Naciones Unidas (2021). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Naciones Unidas. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>
- Organización Mundial de la Salud (2022). *Directrices sobre la salud mental en el trabajo*. <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/363173/9789240058309-spa.pdf>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2009). *Los docentes son importantes*. OCDE publishing.
- Oros, L. y Main, V. (2004). ESLA-educación: una escala para evaluar la satisfacción laboral de los docentes. *Revista Internacional de Estudios en Educación*. (4), 20-34.
- Ostrosky, F. (2010). Daña salud mental obras y delincuencia; afecta estrés calidad de vida y deriva en enojo. *Periódico Reforma*. 15 de octubre, p. 17.
- Pavón, L., Hernández, M. E., Loría, F. & Sandoval, G. (2004). Interacciones neuroendocrino-inmunológicas. *Salud Mental*. 27(3),19-25
- Quezada, N. L. (2015). *Metodología de la investigación*. Lima: Macro.
- Rivera Capcha, L. (2022). *Síndrome de Burnout y satisfacción laboral de los docentes del nivel secundario en el Consorcio educativo "El buen saber"*. [Tesis de Maestría, Universidad de San Martín de Porres]. Repositorio de la Universidad de San Martín de Porres. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/9805>.
- Robinson, Sandra, y Anne O'Lary-Kelly (1998). *Monkey See, Monkey Do: The Influence Of Work Groups On The Antisocial Behavior Of Employees*: University of British Columbia, University of Arkansas.
- Saborio, L., y Hidalgo, L. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*. 32(1): 1-6. Obtenido de https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S140900152015000100014
- Sánchez, H. C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. (Quinta ed.). Lima: Business Support Aneth SRL.

- Selvini, M. (1987). El Mago sin magia. Como cambiar la situación paradójica del psicólogo en la escuela. Buenos Aires: Editorial Paidós.
- Spector, Paul. 2002. Psicología industrial y organizacional, Investigación y Práctica. México: El Manual Moderno.
- Sternberg, E. M. (2006). Neural regulation of innate immunity: a coordinated nonspecific host response to pathogens. *Nature Review of Immunology*, 6(3),18-28.
- Supo, J. (2013). Cómo validar un instrumento. Lima, Perú: Bioestadístico EIRL.
- Tabares-Díaz, Y. A., Martínez-Daza, V. A. y Matabanchoy-Tulcán, S. M. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Universidad y Salud*, 22(3), 265-279. <https://dx.doi.org/10.22267/rus.202203.199>
- Taris, T. W., Le Blanc, P. M., Schaufeli, W.B. & Schreurs, J. G. (2005). Are there causal relationships between the dimensions of the Maslach Burnout Inventory? A review and two longitudinal tests. *Work and Stress*, 19(3), 238-255.
- Torres, E., El-Sahili, L. y Gutiérrez, V. (2019). Análisis del burnout y sus escalas de medición. *Praxis Investigativa, REDIE*, 11(20), 106-124. <https://www.studocu.com/co/document/servicio-nacional-de-aprendizaje/salud/dialnet-analisis-del-burnout-ysus-escalas-de-medicion-6951593/40196511>
- Valderrama, S. M. (2015). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Lima, Perú: San Marcos.
- Villavicencio, C. (2018). Síndrome de Burnout en cuidadores de adultos mayores con enfermedades crónicas. Machala: UTMACH.
- Wilson, V. (2002). Feeling the strain: An overview of the literature on teachers' stress. <http://217.35.77.12/research/scotland/education/109.pdf>

Wright y Davis. (2003). Job Satisfaction in the Public Sector, The Role of the Work Environment. New York, North Carolina: Sage Publications.

VIII. ANEXOS

ANEXO 1

Matriz de consistencia

Título: Relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral de los docentes de Periodismo de una universidad privada de Lima.						
Autora: Keyla Sánchez Rasmussen						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES			
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral de los docentes de Periodismo de una universidad privada de Lima?</p> <p>Problemas específicos 1. ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el agotamiento emocional del Síndrome de Burnout de los docentes universitarios? 2. ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la despersonalización del Síndrome de Burnout de los docentes universitarios? 3. ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la realización personal del Síndrome de Burnout de los docentes universitarios?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral de los docentes de Periodismo de una universidad privada de Lima.</p> <p>Objetivos específicos 1. Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el agotamiento emocional del Síndrome de Burnout de los docentes universitarios. 2. Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la despersonalización del Síndrome de Burnout de los docentes universitarios. 3. Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la realización personal del Síndrome de Burnout de los docentes universitarios.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral de los docentes de Periodismo de una universidad privada de Lima.</p> <p>Hipótesis específicas 1. Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el agotamiento emocional del Síndrome de Burnout en los docentes universitarios. 2. Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la despersonalización del Síndrome de Burnout en los docentes universitarios. 3. Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la realización personal del Síndrome de Burnout en los docentes universitarios.</p>	Variable 1: Síndrome de Burnout.			
			Dimensiones		Indicadores	
			D1: Agotamiento emocional			
			D2: Despersonalización			
			D3: Realización personal			
						Variable 2: Satisfacción laboral
Dimensiones		Indicadores				
D1: Extrínsecos		Dimensión de la tarea Jornada laboral Ambiente físico				
D2: Intrínsecos		Dimensión socio-organizativa Comunicación Integración				
Metodología						
Tipo de estudio: Básico o fundamental Nivel: Correlacional Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental, transeccional. Técnica: Encuesta Instrumento 1: Cuestionario de Síndrome de Burnout (Cuestionario de Burnout de Maslach (MBI-Ed)). Instrumento 2: Cuestionario de Satisfacción laboral docente (Escala de Satisfacción Docente – ESLA)						

ANEXO 2

Instrumentos

CUESTIONARIO SOBRE EL SÍNDROME DE BURNOUT

Datos del participante:

Edad: _____ Sexo: _____

A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de los sentimientos relacionados a él. No existen respuestas mejores o peores.

A cada una de las frases debe responder expresando con qué frecuencia tiene ese sentimiento, colocando un aspa (X) en la casilla y número correspondiente a su opinión.

0	1	2	3	4	5	6
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	Todos los días

N°	Enunciado	0	1	2	3	4	5	6
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							
2	Al final de la jornada me siento agotado.							
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.							
5	Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.							
6	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.							
7	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.							
8	Me siento “quemado” por el trabajo.							
9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros							
10	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo							

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

CUESTIONARIO SOBRE LA SATISFACCIÓN LABORAL

A cada una de las frases debe responder expresando con que el nivel de acuerdo que tenga con el enunciado, colocando un aspa (X) en la casilla correspondiente a su opinión.

Totalmente de acuerdo	Acuerdo	Neutro	Desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
TA	A	N	D	TD

N°	Enunciado	TA	A	N	D	TD
1	La jornada laboral es tan extensa que no me permite dedicarme a otra cosa.					
2	Pienso que me sentiría mejor trabajando en un lugar más iluminado.					
3	Frecuentemente los superiores transmiten mensajes contradictorios.					
4	Gozo de la libertad suficiente para decidir cómo realizar mi trabajo.					
5	Se comunican claramente las reglas y planes de trabajo.					
6	Mi tarea se ha transformado en una actividad rutinaria.					
7	Creo que a través de este trabajo puedo ver concretadas mis metas personales.					
8	Dispongo del tiempo necesario para realizar pausas durante mi trabajo.					
9	La institución nos informa constantemente acerca de los riesgos laborales.					
10	Lo único que hago es obedecer órdenes.					
11	Me siento integrado y aceptado por la institución.					
12	Mi trabajo es lo suficientemente variado y flexible.					
13	Se me ha brindado toda la información necesaria para realizar adecuadamente mi tarea.					
14	Siento que mi jornada de trabajo es excesiva.					
15	Tengo pleno conocimiento de lo que la institución espera de mi trabajo.					
16	Me resulta gratificante compartir las tareas con otros profesionales.					
17	Los superiores manifiestan interés en mi desempeño.					
18	Siempre supe que mi verdadera profesión era enseñar.					
19	La institución intenta satisfacer las necesidades de todos por igual.					
20	No tengo suficiente tiempo para descansar entre los períodos de clase.					
21	El ambiente donde trabajo no me permite desarrollar a pleno mis habilidades.					
22	Lo único que espero de mi trabajo es alcanzar una situación económicamente estable.					
23	Me siento un poco inseguro con respecto a las actividades que debo realizar.					

24	Me interesa producir constantemente ideas nuevas y productivas.					
25	Los directivos no están preparados para delegar funciones.					
26	Mi lugar de trabajo tiene una ventilación adecuada.					
27	No me siento acompañado por la institución cuando surgen inconvenientes laborales.					
28	Suelo aburrirme cuando estoy dictando clases.					
29	Siento que mi tarea me permite obtener importantes logros.					
30	La dirección anima a los docentes a participar de las actividades.					
31	Si tuviera que elegir nuevamente mi profesión me gustaría que estuviera relacionada con la docencia.					
32	Muchas veces no estoy seguro si cumplo con las expectativas de la institución.					
33	Los superiores me consultan con frecuencia acerca de la ejecución de mis tareas.					

Se garantiza total confidencialidad de los datos proporcionados.
 ¡Muchas gracias por su colaboración!

ANEXO 3

Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

(Docentes)

Título del estudio	Relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral de los docentes de Periodismo de una universidad privada de Lima
Investigador (a)	Keyla Sánchez Rasmussen
Institución	Universidad Peruana Cayetano Heredia

Propósito del estudio

Lo estamos invitando a participar en un estudio para analizar la relación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral docente. Este es un estudio desarrollado por una investigadora de la Universidad Peruana Cayetano Heredia.

El docente universitario, como otros profesionales, trabaja directamente con personas y está en constante vulnerabilidad al estrés laboral, no solo por la sobrecarga de trabajo al planificar, organizar y dictar clases, sino además, por otras funciones administrativas. A esto se le suma la responsabilidad familiar y la exigente demanda en el entorno universitario (una de ellas es tener el grado de Maestro para el ejercicio de la docencia). Esto implica esfuerzo, dinero y tiempo adicional para el docente, factores que podrían desencadenar el síndrome de Burnout, por este motivo este estudio busca determinar la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral de los docentes universitarios.

Procedimientos

Si decide participar en este estudio realizará lo siguiente

1. Una encuesta donde se tomarán algunos datos personales y preguntas sobre el síndrome de Burnout y la satisfacción docente.
2. Esta encuesta tomará un tiempo aproximado de 20 minutos.

Riesgos

No existe ningún riesgo al participar de este trabajo de investigación. Sin embargo, algunas preguntas le pueden causar incomodidad. Usted es libre de responderlas o no. Asimismo, se hará referencia a un psicólogo a todos los participantes que presenten el síndrome de Burnout.

Beneficios

Con relación a la beneficencia, al culminar la investigación se brindarán recomendaciones a la institución, tomando en cuenta los resultados de la misma. Además, se brindará a todos los participantes un folleto sobre recomendaciones para combatir el estrés laboral, elaborado por la Organización Iberoamericana de Seguridad Social.

Costos y compensación

No deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole, solo una compensación por gastos de transporte y/o un refrigerio por el tiempo brindado.

Confidencialidad

Nosotros guardaremos su información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este seguimiento son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participaron en este estudio.

Derechos del participante

Si decide participar en el estudio, puedes retirarte de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin daño alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al personal del estudio o llame Keyla Sánchez Rasmussen, al teléfono [REDACTED].

Si tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar a la Dra. Frine Samalvides Cuba, presidenta del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Peruana Cayetano Heredia al teléfono 01-3190000 anexo 201355 o al correo electrónico: duict.cieh@oficinas-upch.pe

Una copia de este consentimiento informado le será entregada.

DECLARACIÓN Y/O CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo las actividades en las que participaré si decido ingresar al estudio, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

Nombres y apellidos
Participante

Fecha y hora: _____

Nombres y apellidos
Investigador

Fecha y hora: _____

ANEXO 4

Confiabilidad

Tabla 8

Confiabilidad de las variables

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Síndrome de Burnout	,849	22
Satisfacción laboral de los docentes	,685	33

Ñaupas et al. (2014, p. 217), considerando la siguiente escala:

Por debajo de 0,60 es inaceptable

De ,53 a menos : nula confiabilidad

De ,54 a ,59 : baja confiabilidad

De ,60 a ,65 : confiable

De ,66 a ,71 : muy confiable

De ,72 a ,99 : excelente confiabilidad

ANEXO 5

Validez de expertos

Tabla 9

Validez de expertos

	Experto	Área	Validez
1	Mg. Néstor Rivera-Gutiérrez Merino	Temático	Aplicable
2	Dra. Kenia Casiano Valdivieso	Temático	Aplicable
3	Mg. George Sotomayor Albites	Temático	Aplicable
4	Mg. María Isabel Achancaray Bazán	Temático	Aplicable
5	Mg. Robert Caballero Montañez	Temático	Aplicable
6	Mg. Himmel Salinas Coronado	Temático	Aplicable
7	Dr. Carlos Carbajal León	Metodológico	Aplicable
8	Mg. Emilio Rosario Pacahuala	Metodológico	Aplicable
9	Dr. Renzo Martínez Munive	Metodológico	Aplicable
10	Mg. Carmen Silva Velásquez	Metodológico	Aplicable