



Ciencia Latina
Internacional

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), julio-agosto 2024,
Volumen 8, Número 4.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i4

MOBBING Y SATISFACCIÓN LABORAL COMO PREDICTORES DEL BURNOUT EN DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA REGULAR DE LAMBAYEQUE, 2024

**MOBBING AND JOB SATISFACTION AS PREDICTORS OF
BURNOUT IN REGULAR BASIC EDUCATION TEACHERS IN
LAMBAYEQUE, 2024**

Katherine Guissel Cabrera Mundaca

Universidad Señor de Sipá, Perú

Yuliana Natali Mera Cerna

Universidad Señor de Sipá, Perú

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i4.13454

Mobbing y Satisfacción Laboral como Predictores del Burnout en Docentes de Educación Básica Regular de Lambayeque, 2024

Katherine Guissel Cabrera Mundaca¹Cmundacakatheri@crece.uss.edu.pe<https://orcid.org/0009-0006-9008-1722>

Universidad Señor de Sipán

Perú

Yuliana Natali Mera CernaMcernayulianana@crece.uss.edu.pe<https://orcid.org/0009-0004-4934-6253>

Universidad Señor de Sipán

Perú

RESUMEN

El estudio radicó en determinar la influencia del mobbing y la satisfacción laboral como predictores del burnout en docentes de educación básica, para ello se empleó aspectos cuantitativos como enfoque cuantitativo de alcance correlacional y contó con la participación de 90 participantes que fueron evaluados mediante cuestionarios. En cuanto a los hallazgos se identificó rangos bajos de mobbing, satisfacción de trabajo y burnout con un 45.56%, 80% y 50% respectivamente. Por último, las investigadoras concluyeron que el mobbing es un predictor considerable del síndrome de burnout, además, se relaciona inversamente con el burnout.

Palabras clave: satisfacción laboral, burnout, mobbing

¹ Autor principal

Correspondencia: Cmundacakatheri@crece.uss.edu.pe

Mobbing and Job Satisfaction as Predictors of Burnout in Regular Basic Education Teachers in Lambayeque, 2024

ABSTRACT

The study aimed to determine the influence of mobbing and job satisfaction as predictors of burnout in basic education teachers, using quantitative aspects as a quantitative approach with a correlational scope and with the participation of 90 participants who were evaluated by means of questionnaires. The findings identified low levels of mobbing, job satisfaction and burnout with 45.56%, 80% and 50% respectively. Finally, the researchers concluded that mobbing is a significant predictor of burnout syndrome and is inversely related to burnout.

Keywords: job satisfaction, burnout, mobbing

Artículo recibido 08 julio 2024

Aceptado para publicación: 12 agosto 2024

INTRODUCCIÓN

Recientemente, las transformaciones observadas en el mundo laboral debido a los cambios en los conocimientos, las estructuras organizativas, las prácticas de gestión y las nuevas demandas y responsabilidades laborales también han provocado el aumento de problemas emocionales y sociales, como el acoso laboral y el burnout (Hernández, 2020). En consecuencia, en el entorno profesional, la docencia se reconoce como una de las carreras con más probabilidades de enfrentarse a problemas de salud mental, incluido el burnout.

Asimismo, las condiciones de trabajo, las tareas y las exigencias externas forman parte de los factores que pueden afectar negativamente a la salud mental de los empleados si no se gestionan adecuadamente. Esto puede dar lugar a problemas como el acoso laboral, el estrés relacionado con el trabajo y la ansiedad, ya que los empleados pueden tener dificultades para rendir eficazmente. En el ámbito profesional, se entiende por acoso laboral el abuso verbal y conductual continuado dirigido a un empleado, a menudo derivado de la competencia y la desconfianza percibidas por los agresores (Khan et al., 2020).

Además, varios factores pueden contribuir al riesgo de acoso en el trabajo, entre ellos las cuestiones organizativas, los estilos de gestión arbitrarios y la falta de preocupación por los empleados. También influyen factores personales como los rasgos psicológicos, los aspectos cognitivos, la personalidad y la baja autoestima. Para reconocer este tipo de incidentes, es crucial vigilar tanto el entorno económico y operativo como la comunidad en general, a fin de identificar y abordar los comportamientos nocivos en el lugar de trabajo (Pradip, 2023).

Es importante destacar diversos factores individuales como el género, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la estructura familiar, las habilidades sociales, las estrategias de afrontamiento del agotamiento y la resiliencia ante la decepción y la frustración. Además, los factores sociales dentro y fuera del trabajo, como el apoyo inadecuado de la comunidad, la elevada carga de trabajo, los espacios de trabajo inadecuados, la falta de seguridad laboral, los bajos salarios, el mal clima organizativo y las relaciones sociales débiles en el trabajo, también contribuyen al riesgo de burnout (Manandhar et al. 2021; Gomez y Tantiado, 2023).

Desde otra perspectiva, la satisfacción laboral de los empleados se está convirtiendo cada vez más en uno de los retos más importantes para las organizaciones. Esto se debe a sus amplias repercusiones, tanto positivas como negativas, en los empleados y en las propias instituciones. Estos impactos incluyen la competencia, la insatisfacción, el bienestar general, el absentismo, el compromiso, la productividad, la diligencia, la rotación, los problemas de salud y las quejas (Khan et al., 2020).

Del mismo modo, Zúñiga-Jara y Pizarro-León (2018) encontraron que el mayor problema que enfrentan los docentes es el agotamiento emocional (55,1%), que es causado por la excesiva carga de trabajo y las responsabilidades abrumadoras que conducen a la fatiga mental y física. Esto se alinea con los hallazgos de Rumschlag (2017), donde el 69% de los educadores informaron un bajo rendimiento personal y el 57% experimentaron altos niveles de fatiga emocional. El cambio a la educación a distancia durante la pandemia mundial obligó a profesores y estudiantes a adaptarse a un método de trabajo nuevo y desconocido (Petrović, 2020).

Por lo tanto, los efectos del estrés no sólo afectan al profesor individualmente, sino que también tienen consecuencias negativas para los alumnos, lo que lleva a una relación profesor-alumno debilitada. Los estudiantes pueden percibir a sus profesores como poco comprometidos, desinteresados y faltos de realización (Pinheiro y Cruz, 2020). Además, este siglo es reconocido como la era de la educación, lo que refleja la importancia del aprendizaje continuo y el crecimiento del conocimiento (Mukhambetkaliyeva y Mukhambetkali, 2019).

Es crucial identificar, estudiar y abordar estas cuestiones para garantizar la salud y el bienestar de los empleados. Las instituciones también se beneficiarán, ya que una intervención adecuada en estos ámbitos puede dar lugar a respuestas más productivas y eficaces por parte del personal, lo que se traducirá en un mejor rendimiento y en la realización satisfactoria de su trabajo. Esta investigación pretende analizar la relación entre el acoso psicológico y el estrés laboral. Considerando los retos actuales, la pregunta principal de investigación es: ¿Cuál es la predicción del mobbing y la satisfacción laboral sobre el burnout en docentes de educación básica regular de Lambayeque, año 2024?

En esta línea, el objetivo general radica en determinar la influencia del mobbing y la satisfacción laboral como predictores del burnout en docentes de educación básica regular de Lambayeque, año 2024.

Siendo así la teoría que sustenta el concepto de mobbing se basa en el «Enfoque Centrado en la Persona» de Rogers, que sugiere que el objetivo principal del aprendizaje es lograr el crecimiento personal. Este crecimiento se realiza a través de una filosofía de vida basada en la libertad, en la que los individuos se mueven en una dirección positiva cuando se encuentran en un entorno no amenazador y se sienten libres para tomar sus propias decisiones (Hernandez. 2020).

El mobbing se define como el acoso verbal deliberado y persistente dirigido a un trabajador que antes tenía un buen rendimiento. Este tipo de acciones por parte de los compañeros de trabajo pretenden perjudicar el bienestar social, profesional y emocional del individuo objetivo, socavando su independencia y sus capacidades y, en última instancia, empujándole fuera de su posición establecida dentro de la organización (Iñaki, 2001).

Por otro lado, la teoría de Palma de 2005, titulada «Clima laboral y satisfacción laboral», sugiere que el clima laboral es un concepto que describe cómo se sienten los empleados en su lugar de trabajo. También postula que la satisfacción laboral es una interpretación del ambiente de trabajo, particularmente en relación con la satisfacción de las necesidades básicas (Alfaro et al., 2012; Delgado, 2015).

Del mismo modo, la teoría de Herzberg de 1959, conocida como «Teoría de los dos factores», se centra en la comprensión del comportamiento de las personas en función de las condiciones del lugar de trabajo, con el objetivo de ayudar a los empleados a alcanzar la satisfacción laboral. Esta teoría identifica dos componentes: Factores higiénicos, que se refieren a las condiciones que rodean al empleado, como el espacio de trabajo, el salario, las políticas de la empresa, la supervisión, las oportunidades dentro de la organización y la relación entre el jefe y los empleados. El segundo componente, Factores motivacionales, está relacionado con los objetivos profesionales y los aspectos personales, como la autonomía en el trabajo, las responsabilidades, las oportunidades de crecimiento profesional y personal y el reconocimiento (Bohorquez et al., 2020).

De este modo, la satisfacción laboral es una perspectiva común sobre el propio trabajo, que implica la evaluación por parte de los empleados de las condiciones en las que trabajan (Mali et al., 2022). Del mismo modo, la satisfacción laboral es la perspectiva general hacia el propio trabajo, por lo que los empleados con una alta satisfacción laboral mantienen una perspectiva positiva (Lee et al., 2022). En

consecuencia, los empleados satisfechos tienden a permanecer en la organización, mientras que los descontentos son más propensos a abandonarla (Muwanguzi et al., 2022).

Según el modelo teórico de Pines (1993) denominado «competencia social», introduce la idea de que sólo los empleados que encuentran un significado existencial en su lugar de trabajo son propensos a desarrollar el síndrome de burnout. En otras palabras, tales síntomas surgirían únicamente en aquellos trabajadores que perciben su realidad en función del papel altruista que desempeñan y de las contribuciones que realizan a través de su trabajo. Este marco permite a los empleados encontrar un propósito en sus vidas identificando lo que hace que su trabajo sea eficaz y significativo.

METODOLOGÍA

Esta investigación siguió un enfoque cuantitativo, centrándose en las correlaciones. El estudio utilizó un diseño no experimental porque las variables no fueron manipuladas y se evaluaron en su ambiente natural (Arias y Covinos, 2021). Además, fue transversal, lo que significa que los datos se recolectaron en un momento específico y de manera prospectiva, con base en los objetivos variables del estudio (Arispe et al., 2020). La recolección de datos se realizó mediante encuestas, que son documentos estructurados con preguntas diseñadas para recabar información relevante de una muestra objetivo (Cabezas et al., 2018).

Se utilizaron tres instrumentos: dos para la variable independiente y uno para la variable dependiente. Se aplicaron la Escala de Mobbing EALM, la Escala de Satisfacción Laboral Sonia Palma Carrillo (SL-SPC) y el Inventario de Burnout de Maslach (MBI). La escala EALM, desarrollada por Leymann en 1996 y adaptada al contexto peruano por Vásquez en 2015, incluye 17 ítems respondidos en una escala Likert de 5 puntos. En términos de validez y confiabilidad, la escala mostró puntajes superiores a 0,80 y un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,89, indicando una fuerte validez y confiabilidad. La Escala de Satisfacción Laboral Sonia Palma Carrillo, adaptada por Arévalo en 2012, consta de 27 preguntas divididas en cuatro apartados, con una fiabilidad aceptable de 0,84.

El Maslach Burnout Inventory (MBI), adaptado para su uso en Perú por Llaja en 2007, incluye 22 ítems calificados en una escala Likert de siete puntos y tiene tres dimensiones. La validez y confiabilidad del MBI fueron evaluadas utilizando valores de V de Aiken entre 0.97 y 1.00 y coeficientes omega entre 0.814 y 0.874, mostrando una excelente validez y confiabilidad. La validez de contenido de este estudio

se garantizó mediante una revisión y crítica exhaustivas de los instrumentos por parte de cinco expertos académicos, que realizaron ajustes para garantizar que los ítems fueran precisos y pertinentes. Los datos recogidos se organizaron en Excel y se analizaron con el programa informático SPSS versión 29.0. Se utilizó una muestra de conveniencia no probabilística, seleccionando a 90 profesores regulares de primaria.

Los datos recogidos se organizaron en Excel y se analizaron con el programa SPSS versión 29.0. Se utilizó una muestra de conveniencia no aleatoria, seleccionando 90 profesores ordinarios de enseñanza primaria.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Tabla 1 Regresión Lineal

	F	R²	ΔR²	B	Error estándar de la estimación	B	Sig.
Modelo 1							
Mobbing	16,208	,156	,146	0,968	,220	0,394	,000
Modelo 2	9,964	,186	,168	,802			,000
Mobbing				,317	,131	,280	,013
Satisfacción Laboral				,307	,169	,210	,072

El modelo de regresión es importante porque el valor p (Sig.) es inferior al umbral comúnmente utilizado de 0,05, lo que indica que el modelo en su conjunto es estadísticamente significativo. En el Modelo 1, los resultados muestran que el Mobbing es un predictor significativo de la variable de resultado, lo que sugiere que a medida que aumenta el Mobbing, se produce un efecto significativo en el resultado.

En el modelo 2, se añade la satisfacción laboral a la regresión. Aunque el modelo global sigue siendo significativo, lo que significa que la combinación de Mobbing y Satisfacción laboral sigue prediciendo significativamente el resultado, las contribuciones individuales de Mobbing y Satisfacción laboral no son estadísticamente significativas. Esto significa que cuando se consideran ambos predictores juntos, ni el Mobbing ni la Satisfacción Laboral tienen por sí solos un efecto único significativo sobre el resultado. Esto podría indicar que existe cierto solapamiento o interacción entre los dos predictores en su relación con la variable de resultado.

Tabla 2 Periodicidad estadística de la variable Mobbing

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	41	45.56%
Medio	36	40.00%
Alto	13	14.44%
Total	90	100%

Nota: Datos obtenidos del SPSS

En la tabla 2, se observó que, según las respuestas de 90 docentes de dos escuelas públicas en Lambayeque, el 14.44% mencionó un nivel alto de satisfacción laboral, el 40% indicó un nivel medio, y el 45.56% reportó un nivel bajo. Estos resultados reflejan una distribución en la percepción de satisfacción laboral entre los docentes, con una mayoría que se siente insatisfecha, una proporción significativa con satisfacción moderada, y una minoría que se siente altamente satisfecha con su trabajo.

Tabla 3 Periodicidad estadística de la variable Satisfacción laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	72	80.00%
Medio	13	14.44%
Alto	5	5.56%
Total	90	100%

Nota: Datos obtenidos del SPSS

En la tabla 3, se encontró que, de acuerdo a la retroalimentación de 90 educadores de dos colegios públicos de Lambayeque, el 80% manifestó sentirse insatisfecho con su trabajo. Mientras tanto, el 14,44% indicó un nivel moderado de satisfacción, y el 5,56% dijo que su satisfacción era muy baja. Esto revela que la mayoría de los profesores de Lambayeque están en general descontentos con su trabajo, lo que pone de relieve un problema importante en el entorno laboral de estas escuelas.

Tabla 4 Periodicidad estadística de la variable Burnout

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	45	50.00%
Medio	25	27.78%
Alto	20	22.22%
Total	90	100%

Nota. Datos obtenidos del SPSS

En la tabla 4, se encontró que, de acuerdo a la retroalimentación de 90 docentes de dos colegios públicos de Lambayeque, el 50% reportó un nivel bajo, el 27,78% indicó un nivel medio y el 22,22% mencionó un nivel muy bajo.

Tabla 5 Correlaciones de las dimensiones del mobbing en el burnout

		BURNOUT
Desprestigio laboral	Correlación de Pearson	,323**
	Sig. (bilateral)	,002
	N	90
Entorpecimiento del progreso	Correlación de Pearson	,330**
	Sig. (bilateral)	,001
	N	90
Ataques a las relaciones sociales	Correlación de Pearson	,072
	Sig. (bilateral)	,500
	N	90

Nota. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)

El entorno de progreso muestra la mayor correlación (0.330) y la significancia más alta ($p = 0.001$) con la variable de agotamiento profesional, conocida como burnout. Esto indica que el entorno de progreso es el factor más fuertemente asociado y significativamente relacionado con el burnout entre todas las dimensiones evaluadas. En otras palabras, los cambios y el ambiente de progreso dentro del entorno laboral influyen notablemente en el nivel de agotamiento que experimentan los empleados. Este hallazgo subraya la importancia de prestar atención al entorno de progreso en las estrategias de prevención y manejo del burnout en el lugar de trabajo.

Tabla 6 Correlaciones de las dimensiones de la satisfacción laboral en el burnout

		BURNOUT
Significación Tarea	Correlación de Pearson	,254*
	Sig. (bilateral)	,016
	N	90
Condiciones de Trabajo	Correlación de Pearson	,326**
	Sig. (bilateral)	,002
	N	90
Reconocimiento	Correlación de Pearson	,296**

Personal y/o Social	Sig. (bilateral)	,005
	N	90
	Correlación de Pearson	,270*
Beneficios Económicos	Sig. (bilateral)	,010
	N	90

El factor de las condiciones de trabajo tiene la conexión más fuerte (0,326) y la mayor importancia ($p = 0,002$) con el tema del burnout. Esto indica que, en este estudio, las condiciones de trabajo son las que están más estrecha y significativamente relacionadas con el burnout.

CONCLUSIONES

Se concluye que el acoso laboral es un predictor significativo del burnout, con un valor de relación de 0,000, lo que indica una conexión muy fuerte. Del mismo modo, la satisfacción laboral está negativamente relacionada con el burnout, con un valor de correlación de -0,363, lo que significa que a medida que aumenta la satisfacción laboral, disminuye el burnout.

Los datos muestran que el 45,56% de los profesores informaron de niveles bajos de acoso, el 40% de niveles medios y el 14,44% de niveles altos, lo que indica que un número significativo de profesores experimentan niveles altos de acoso. Además, el 80% de los profesores expresaron una baja satisfacción laboral, el 14,44% una satisfacción media y sólo el 5,56% una alta satisfacción, lo que pone de manifiesto un grave problema en su entorno laboral. En cuanto al agotamiento, el 50% declaró niveles bajos, el 27,78% niveles medios y el 22,22% niveles altos, lo que sugiere que muchos profesores experimentan niveles preocupantes de agotamiento. El aspecto de la obstaculización del progreso y de las condiciones de trabajo muestra la relación más fuerte con el burnout..

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A., & Saénz, I. (2012). Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipales. Lima: Repositorio de la Universidad Católica del Perú [Tesis de magister].

https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/4593/ALFARO_LEYTON_MEZA_SAENZ_SATISFACCION_LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Arias, J., & Covinos, M. (2021). Diseño y Metodología de la Investigación. Arequipa: ENFOQUES



CONSULTING EIRL.

- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L., & Arellano, C. (2020). La investigación científica, una aproximación para los estudios de posgrado (Primera ed.). Guayaquil, Ecuador: Departamento de Investigación y Postgrados, Universidad Internacional del Ecuador.
<https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACI%C3%93N%20CIENT%C3%8DFICA.pdf>
- Bohorquez, E., Perez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Scielo*, 12(3), 1 - 6.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>
- Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). Introducción a la metodología de la investigación científica. Sangolquí: Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.
<http://repositorio.espe.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/21000/15424/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Delgado, A. (2015). Clima y satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de rubro naviero de Lima Metropolitana. Lima: Repositorio de la Universidad Ricardo Palma [Tesis de pregrado].
[https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/4136/PSIC-T030_47455412_T%20%20%20CORAL%20SANCHEZ%20SCARLETT%20MILAGROS.p
df?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/4136/PSIC-T030_47455412_T%20%20%20CORAL%20SANCHEZ%20SCARLETT%20MILAGROS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gomez, J., & Tantiado, R. (2023). Work Environment and Job Satisfaction of Teachers. *International Journal of Research Publications*, 126(1), 1 - 78.
<https://doi.org/https://doi.org/10.47119/IJRP1001261620224971>
- Hernandez, A. (2020). Relación entre mobbing laboral, satisfacción laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una universidad privada de Perú - Lima 2017. Lima: Repositorio de la Universidad San Martín de Porres [Tesis de pregrado].
<https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/7653>
- Iñaki, Z. (2001). Mobbing: como sobrevivir al acoso psicologico en el trabajo. New York: Sal Terrae.
https://books.google.com.ec/books/about/Mobbing.html?id=VOAowGU4CfEC&redir_esc=y
- Khan, A., Waqar, H., & Raham, Z. (2022). RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS' JOB



SATISFACTION, TEACHERS' DISPOSITION, AND THEIR STUDENTS' ACADEMIC ACHIEVEMENT. *Palarchs journal of archaeology of Egypt*, 19(3), 1 - 18.

<https://archives.palarch.nl/index.php/jae/article/view/11398>

Lee, B., Lee, C., Choi, I., & Kim, J. (2022). Analyzing determinants of job satisfaction based on two-factor theory. *Sustainability*, 14(19), 1-19. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/su141912557>

Mali, P., Kuzmanović, B., Mitić, S., Terek-Stojanović, E., & Nikolić, M. (2022). The effects of organizational culture on job satisfaction and financial performance. *Journal of Engineering Management and Competitiveness*, 12(1), 44-56.

<https://doi.org/https://doi.org/10.5937/jemc2201044m>

Manandhar, P., Manandhar, N., & Joshi, S. (2021). Job Satisfaction among School Teachers in Duwakot, Bhaktapur District, Nepal. *International Journal of Occupational Safety and Health*, 11(3), 165 - 169. <https://www.nepjol.info/index.php/IJOSH/article/view/39769/30581>

Muwanguzi, E., Ezati, E., & Mugimu, C. (2022). Job Satisfaction among Employees: A Review of Theories. *Journal of Research in Humanities and Social Science*, 10(3), 78-84.

<https://www.questjournals.org/jrhss/papers/vol10-issue3/Ser-3/J10037884.pdf>

Pradip, B. (2023). Job Satisfaction of the teachers in Kathmandu Metropolitan City. *Shanti Journal*, 2(3), 1 - 14. <https://doi.org/https://doi.org/10.3126/shantij.v3i1-2.60815>