



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

**Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes con
trabajo remoto de una Institución Educativa, Súcota**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en psicología educativa

AUTORA:

Rodriguez Delgado, Olga Mariela (ORCID: 0000-0001-7585-3495)

ASESOR:

Dr. Mírez Toro, Jamer Nórvil (ORCID: 0000-0001-7748-6560)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Innovaciones Pedagógicas

CHICLAYO- PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres, que me dieron la vida, me amaron y me otorgaron el legado de sus valores.

A mi esposo Miguel, compañero y siempre amigo, referente de excelencia y ejemplo de verdadera sabiduría y bondad.

A nuestro hijo Mateo fuente de inspiración y de vida. El amor que me une a él perdurará eternamente

Olga

Agradecimiento

En primer lugar a Dios por darme salud a mis padres que con su amor y confianza me dan la fuerza para cumplir mis objetivos, y a mi esposo e hijo por ser parte de este crecimiento tanto personal como en mi profesión.

Olga

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III.MÉTODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Métodos de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS	41

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel del síndrome de Burnout	20
Tabla 2. Nivel de satisfacción laboral	21
Tabla 3. Relación entre el síndrome de Burnout y satisfacción laboral	22
Tabla 4. Correlacional entre la variable síndrome de burnout y dimensiones ..	23
Tabla 5. Correlacional entre la variable satisfacción laboral y dimensiones.....	24
Tabla 6. Operacionalización de variables.....	41
Tabla 7. Matriz de consistencia	1

Índice de figuras

Figura 1. Nivel del síndrome de Burnout	20
Figura 2. Agrupación de niveles de la dimensión elementos tangibles	21
Figura 3. Rangos de confiabilidad por alfa de Cronbach.....	70
Figura 4. Análisis de confiabilidad de los instrumentos	70

Resumen

La presente investigación tuvo por objetivo. Determinar la relación entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes con trabajo remoto de una institución educativa nacional de Sócota, 2021, la metodología fue básica-descriptiva de diseño no experimental –correlacional; las poblaciones estudiadas fueron de 25 docentes de la institución educativa. Se encontraron como resultado que, existe un nivel medio y alto de síndrome de burnout con un 50% y 30% respectivamente, no obstante, existe un 20% que cuentan con un bajo síndrome de burnout, existiendo problemas relacionados con el agotamiento emocional, despersonalización, realización personal y apoyo institucional en los docentes de una institución educativa; por otro lado, un 45% cuentan con un bajo nivel de satisfacción laboral, seguido de un nivel regular con 40% respectivamente, no obstante, existe un 15% que cuentan con un alto de satisfacción laboral síndrome de burnout; por otro lado, Llegándose a concluir que, existe correlación entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral, obteniendo un p valor de 0.023 (inferior a 0.05), así mismo, la correlación es inversa con un coeficiente de Pearson de -0.310 lo cual es negativa, significando que, por medio de los esfuerzos que establezca la organización para disminuir el síndrome de burnout aumentará la satisfacción laboral en una institución educativa de Sócota

Palabras clave: Síndrome de Burnout, satisfacción laboral e institución educativa.

Abstract

The present investigation had as objective. To determine the relationship between burnout syndrome and job satisfaction in teachers with remote work from a national educational institution in Sócota, 2021, the methodology was basic-descriptive, non-experimental design -correlational; the populations studied were 25 teachers from the educational institution. As a result, it was found that there is a medium and high level of burnout syndrome with 50% and 30% respectively, however, there is 20% who have a low burnout syndrome, there are problems related to emotional exhaustion, depersonalization, personal fulfillment and institutional support in the teachers of an educational institution; on the other hand, 45% have a low level of job satisfaction, followed by a regular level with 40% respectively, however, there is 15% who have a high level of job satisfaction burnout syndrome; On the other hand, reaching the conclusion that there is a correlation between burnout syndrome and job satisfaction, obtaining a p value of 0.023 (less than 0.05), likewise, the correlation is inverse with a Pearson coefficient of -0.310 which is negative, meaning that, through the efforts established by the organization to reduce burnout syndrome, job satisfaction will increase in an educational institution in Sócota.

Keywords: Burnout syndrome, job satisfaction and educational institution.

I. INTRODUCCIÓN

En este mundo globalizado, se puede observar que la situación actual de las diversas entidades educativas se percibe un bajo nivel de satisfacción laboral, como es el caso en Ecuador donde según Espinel, Ruperti y Aguilar (2021) indica que las principales causas que lo originan es alto nivel de estrés de los docentes, esto se debe porque el 76.9 % presentó niveles bajos de realización personal en su ámbito laboral.

En Sicilia, Molero y otros (2019) por medio de su artículo relacionado con el síndrome de Burnout y la satisfacción de docentes de secundaria determinó que los docentes con síndrome de Burnout se caracterizan por tener agotamiento psicofísico, ineficacia profesional, desilusión, etc., donde, por lo menos el 32% de los profesores han experimentado altos niveles de burnout, no obstante, el 67% se encuentra con bajos niveles de una muestra de 400 personas.

Por medio de la investigación realizada por Pillica (2020) se pudo determinar que las nuevas formas de trabajo remoto han tenido un impacto positivo en la reducción de estrés conllevando a un nivel de satisfacción placentero, donde solo un 10% sintieron un alto nivel de agotamiento emocional; no obstante un 76% de docentes presentaron niveles bajos de despersonalización y altos niveles de realización personal; por otro lado, un contundente 30% de docentes se encontraron satisfechos con las clases virtuales y un 46% muy satisfechos.

En el estudio realizado por Arias, Huamaní y Ceballos (2019) se destaca que el 35% de docentes de educación básica experimentaron un alto nivel de estrés, acompañado de agotamiento emocional (25%), autorrealización (21%), etc., conllevando a un consumo excesivo de cigarrillos y alcohol, afectando de forma directa su salud.

Yslado y otros (2019) de acuerdo al artículo sobre el síndrome de burnout y satisfacción laboral, demostró que el síndrome de burnout es una problemática de salud mental que llega a afectar en el ámbito ocupacional; donde, en el Perú la prevalencia es del 19% y 27% con altos niveles, sobretodo en agotamiento emocional.

Asimismo, en el Perú como determinados países de la región, no se brinda adecuadamente una educación pertinente durante muchos años; así pues, se tiene que la educación se viene menoscabando por la idiosincrasia social, responsabilizándose directamente a los docentes y, según Cuenca y O'Hara citado por Sánchez (2020) en un estudio aplicando el inventario de Maslach se encontró que un 66% y 79% de profesores reportaron un nivel bajo respecto al cansancio emocional y despersonalización, no obstante, un 57% señalaron tener niveles altos de realización profesional.

Por lo tanto, el presente estudio brindará información relevante acerca de la satisfacción laboral, de igual forma se estudiará el contexto laboral educativo, asimismo, se comprobará la relación entre las variables de síndrome de Burnout y satisfacción laboral; de igual forma, se analizará los niveles de estrés que cuentan con profesores de Sócota, en especial de una institución educativa nacional ya que, los niveles de exigencias son superiores, por las exigencias de los apoderados como también por las exigencias del directorio de la institución.

A continuación, se planteó la formulación del problema a fin de tener un mayor análisis, siendo la siguiente interrogante:

¿Cuál es la relación entre el síndrome de Burnout y satisfacción laboral en los docentes con trabajo remoto de la Institución Educativa N° 10366 – Sócota 2021?

Para ello se desarrollaron los siguientes objetivos:

Como objetivo general: Determinar la relación entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes con trabajo remoto de una institución educativa nacional de Sócota, 2021

Como objetivos específicos se plantearon: Analizar el nivel del síndrome de Burnout en los docentes con trabajo remoto de una institución educativa Nacional de Sócota, 2021.

Determinar el grado de satisfacción laboral en los docentes con trabajo remoto de una institución educativa Nacional de Sócota, 2021

Precisar la relación entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes con trabajo remoto de una institución educativa nacional de Sócota, 2021.

El presente estudio se justifica debido a que el estrés es un problema que socava la integridad física y mental de los docentes, ya que existen diferentes factores que agravan este mal relacionadas con las funciones que realizan, perjudicando así la contribución intelectual en los alumnos. Así pues, en esta labor es de suma importancia tener requisitos especiales como es la entrega y vocación de servicio, generando estrés laboral, el cual si no se combate con técnicas de afrontamiento desencadenara en múltiples problemas como es el síndrome de Burnout. De igual forma, estos comportamientos se deben observar y tomar en cuenta por las personas encargadas de las instituciones para no perjudicar el desarrollo intelectual de los estudiantes, debido a que, el maestro suele bajar el rendimiento, producción en general; además, el estrés debilita las interacciones entre los docentes siendo el síndrome de Burnout el causante.

Finalmente va a permitir a la dirección y personas clave identificar las características y factores que involucran la causa del estrés en los docentes, a fin de implementar técnicas beneficiosas para el manejo adecuado del estrés y la insatisfacción laboral en general; permitiendo reconocer los niveles de estrés que se presentan y la existencia del síndrome de Burnout para tomar medidas necesarias para contrarrestarlo.

Como hipótesis se planteó la H1: si existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los docentes de Institución Educativa del distrito de Sócota- Cajamarca; mientras la H0: No existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los docentes de Institución Educativa del distrito de Sócota- Cajamarca

II. MARCO TEÓRICO

En el presente capítulo se describirán los antecedentes o trabajos previos relacionados a las variables de investigación; así pues, a nivel internacional, en Colombia, Barreto y Piamonte (2020) realizó su tesis acerca del “Estrés laboral en docentes de una comunidad educativa de Bucaramanga.”; en la cual estableció como objetivo general: determinar los factores que desencadenan e inciden en el estrés laboral de los docentes de una comunidad de Bucaramanga; el estudio fue básico-cuantitativo, diseño no experimental, en el cual se emplearon encuestas para una población de 50 docentes de la comunidad de Bucaramanga. El resultado fue que, el 82% de encuestados no muestran cansancio emocional, no obstante, un 18% se encuentra moderadamente afectado emocionalmente; en lo que respecta la despersonalización un 48% no se encuentra afectado, un 50% se encuentra medianamente afectado y solo un 2% son muy afectados.

La investigación descrita anteriormente da a conocer sobre las características relacionadas al estrés que experimentan los docentes en una institución educativa; asimismo, se pudo determinar que el trabajo remoto ha reducido en algunos casos los niveles de estrés, especialmente en la despersonalización y cansancio emocional.

En Argentina Malander (2016) investigó su tesis estableció el objetivo: Analizar la relación entre las variables síndrome de Burnout y satisfacción laboral en profesores de una institución de Buenos Aires; el estudio fue básico-cuantitativo-correlacional, diseño no experimental, en el cual se emplearon encuestas para una población conformada por 123 profesores. El resultado fue que, un 36% se encuentran con cansancio emocional, seguido de un 20% con despersonalización y por último un 27% cuentan con una baja realización personal. Concluyendo que, a pesar que los docentes jóvenes cuentan con un elevado nivel de estrés en las tres dimensiones estudiadas, se puntualizó que aquellos que oscilan entre 40 a 55 años se ven afectados por el agotamiento emocional. Asimismo, se encontró una correlación con una sig. 0.00 entre síndrome de burnout y satisfacción laboral, la cual fue negativa con un Rho de

Spearman = -0.667, determinando que al reducir los niveles de burnout se mejora a satisfacción laboral entre los colaboradores de la organización.

La presente investigación da a conocer que existen factores que intervienen en el estrés o síndrome de Burnout en los docentes, especialmente en los más jóvenes, por lo cual, se necesitan estrategias con contenidos que formen competencias de afrontamiento de estrés en los docentes.

En Bogotá Medina y Ospina (2020) investigó acerca del “Síndrome de Burnout en profesionales bajo las nuevas formas de trabajo de Bogotá”; en la cual estableció como objetivo general: Determinar el nivel de Síndrome de Burnout en profesionales bajo las nuevas formas de trabajo de Bogotá; el estudio fue básico-cuantitativo, diseño no experimental, en el cual se emplearon encuestas para una población conformada por profesionales de la salud. El resultado fue que, un 65% de encuestados muestran nerviosismo, inquietud, paranoia, tendencias depresivas, etc., a causa de las medidas para frenar la pandemia. Concluyendo que, las nuevas formas de trabajo tienen un impacto medianamente regular debido a que el trabajador en la nueva forma de trabajo llega a sentir confort y satisfacción ya que no se encuentra expuesto.

De acuerdo a la investigación se deben desarrollar programas que intervengan y mejoren el desarrollo y capacidades de los docentes con la finalidad de lograr una satisfacción laboral plena, con la ayuda de capacitaciones para mejorar las competencias individuales.

En el plano nacional, en Lima, Quispe (2020) investigó acerca del Síndrome de Burnout en docentes; en la cual propuso como objetivo: Evaluar el nivel de síndrome de burnout en docentes de una institución educativa de Villa el Salvador; el estudio fue básico-cuantitativo-descriptivo, diseño no experimental, en el cual se emplearon encuestas para una población de 45 profesores. El resultado fue que, un 26% de docentes tienen un nivel alto de síndrome de burnout, seguido de un 73% que cuentan con un nivel medio. Concluyendo que, los docentes que realizan trabajo remoto de una institución educativa de Villa El Salvador presentan con un nivel regular de síndrome de burnout, asimismo,

encontró niveles medios de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

Conforme al estudio se puede deducir que, existen características intrínsecas que constituyen una predicción para el síndrome, por lo tanto, se deben implementar acciones por medio de un programa que aumente la satisfacción en los colaboradores, disminuyendo así la insatisfacción extrínseca.

En Cajamarca, Becerra (2020) investigó acerca del Estrés laboral en profesores de Cajamarca; en la cual estableció el objetivo: analizar la relación entre estrés laboral y calidad de vida en docentes de Cajamarca en tiempos de Pandemia Covid-19; el estudio fue básico-cuantitativo-correlacional, diseño no experimental, en el cual se emplearon encuestas para una población de 175 profesores. El resultado fue que, los niveles generales de estrés fueron altos con 46% y moderados con un 18%, seguido de los niveles normales con 15%, bajo 5% y muy bajo con 14%. Concluyendo que, existe relación entre el estrés y calidad de vida dado que el nivel de significancia fue de 0.00 y la relación fue negativa con un $RHO = -0.509$, por lo tanto, se aceptó la hipótesis 1 y se rechazó la hipótesis nula.

De acuerdo con la investigación anterior se puede deducir lo importante que es medir el estrés y calidad de vida del docente en tiempos de pandemia ya que se pudo identificar niveles altos de estrés; asimismo, se encontró una relación entre las variables teniendo como significado que, disminuyendo el estrés laboral se incrementará la calidad de vida en los docentes.

En Chiclayo, Carrillo (2020) realizó su tesis estableciendo el objetivo: Analizar la relación de Síndrome de burnout y satisfacción de profesores en una institución educativa ejerciendo vía online de una I.E; el estudio fue básico-cuantitativo-correlacional, diseño no experimental, en el cual se emplearon encuestas para una población de 56 profesores. El resultado fue que, se encontraron niveles elevados de síndrome de burnout equivalentes al 55%; por otro lado, la satisfacción regular es de 67%. Concluyendo que, existe relación significativa entre ambas variables dado que el nivel de significancia fue de 0.00 y

la relación fue negativa débil con un $RHO=-0.271$, por lo tanto, se aceptó la hipótesis 1 y se rechazó la hipótesis nula.

En Chiclayo, Carlos (2018) realizó su tesis estableciendo el objetivo: Analizar la relación de Síndrome de burnout y satisfacción laboral en profesionales de la salud; el estudio fue básico-cuantitativo-correlacional, diseño no experimental, en el cual se emplearon encuestas para una población de 56 profesores. El resultado fue que, se encontró un nivel medio de síndrome de burnout equivalentes al 26%; por otro lado, la satisfacción regular es de 30%. Concluyendo que, existe relación significativa entre ambas variables dado que el nivel de significancia fue de 0.00 y la relación fue negativa débil con un $RHO=-0.397$, por lo tanto, se aceptó la hipótesis 1 y se rechazó la hipótesis nula.

De acuerdo al estudio, se halla un alto grado de síndrome de Burnout en los profesores de la I.E., por lo tanto, se requiere mejorar las competencias que le ayuden a enfrentar los desafíos cada profesor en sus tareas diarias, a fin de reducir el riesgo que los docentes tengan o desarrollen burnout.

Tomando en cuenta bases teóricas acerca de las variables como el síndrome de Burnout, Carlin (2014) señala que el síndrome de Burnout es manifestado como una respuesta al estrés permanente que se presenta en las situaciones laborales, donde participan comportamientos negativos, emociones y conocimientos del trabajador en función a sus labores y su relación con su entorno. Este síndrome se manifiesta por fases, y únicamente dependerá de las herramientas eficaces de afrontamiento y autoprotección de cada individuo que permita evitar su desarrollo.

Teórica de Burnout según Cherniss citado por Olivares (2017) postula que el Burnout se da en un proceso de adaptación psicológica entre el sujeto estresado y un trabajo estresante, en el cual el principal precursor es la pérdida de compromiso, el proceso lo describe en cuatro fases: fase de estrés, fase de agotamiento y fase de afrontamiento defensivo.

Por otro lado, expertos en salud laboral coinciden en que existe una variable que afecta directamente y de manera negativa en el bienestar laboral de los docentes, llamado Síndrome Burnout, el cual fue propuesto por Philippe

Rothlin y Peter R. Werder citado por Smetackova & otros (2019) opuesto al síndrome de Burnout, y caracterizado por el aburrimiento constante en el trabajo.

Por otra parte, Unda citado por Vidotti y otros (2019) sostienen que este síndrome desde la perspectiva clínica se da por la reacción del estrés laboral en la etapa final y conforme al aspecto psicosocial sostiene presentándose por la relación de caracteres del ambiente profesional y de aspectos subjetivos, con expresiones diferentes entre cada dimensión.

Por medio de lo que indica Martínez citado por Bambula & Gómez (2016) sostienen que, este síndrome se caracteriza por ser un estado de agotamiento mental, emocional y físico que se originan porque el individuo se encuentra implicado en circunstancias que le perturban emocionalmente durante largos periodos de tiempo. Es aquí donde se sostiene que este síndrome no solo afecta a los trabajadores que brindan servicios a otros individuos, sino que también para aquellos trabajadores no asistenciales.

Carlín (2014) menciona al síndrome de Burnout como experiencia personal sobre conocimientos, emociones y comportamientos con efecto negativo para la persona. Involucra alteraciones psicofisiológicas, problemas con efectos negativos tanto para el individuo y la institución. Los principales indicadores son: Cansancio físico y emocional, disminución de la ilusión del individuo por el trabajo, comportamientos negativos hacia sus colegas de labores y en ciertas oportunidades, afectaciones de culpa.

Maslach citado Guarate & otros (2020) manifiestan a este síndrome como situaciones de ansiedad profesional que sufre el trabajador y que se desarrolla ante el incremento de actividades y actitudes negativas en función a los colegas con quienes se trabaja. De tal manera, sostienen que se originan por indicadores como: Falta de autorrealización, Cansancio emocional y despersonalización. Leiter (2001), manifiesta que en consecuencia a estas situaciones se concibe un incremento en entre el burnout y el estrés laboral.

Según Martínez citado por Aguilar & otros (2021) manifiesta que conforme al modelo tridimensional del síndrome de Burnout desarrollado por Maslach, Jackson y Leiter, se describe como multidimensional y lo explica por medio de

tres componentes como lo son, la autoevaluación, la evaluación hacia otros y la experiencia de estrés. De esta manera, se manifiesta que el Burnout se establece por experiencias personales y radicada de estrés, complementado con un contexto social determinado.

Conforme al autor Maslach citado Guarate & otros (2020) manifiesta que este síndrome se encuentra originado por el cansancio emocional, ya que especifica el estrés en su máximo esplendor, presentando a la persona cansado, consumido y vacío. La despersonalización que está caracterizada por acoger comportamientos fríos e insensibles hacia aquellas personas que comparte labores ignorando sus capacidades y la reducción de autorrealización en el centro de labores, se manifiesta al momento que el sujeto presiente que no sirve de ayuda hacia otra persona o usuario que adquiere el servicio y se siente decepcionado, perdiendo la ilusión de su trabajo.

Desde una perspectiva clínica y psicosocial, se sostiene que este síndrome manifiesta diversos efectos negativos tanto para el individuo como para la organización donde labora. Es por ello que los autores Quinceno y Vinaccia citado por Aguilar & otros (2021) determinan que las causas que se reportan con frecuencia a nivel general por medio de la literatura son: A nivel Psicomático, conductual, emocional y cognitivo.

A nivel Psicomático: En este nivel se generan manifestaciones como cansancios crónicos, frecuente dolor de cuello, cabeza o muscular, insomnio, hipertensión, problema gastrointestinal, agitación al respirar, náusea, etc.

A nivel Conductual: Se manifiestan por medio del aislamiento, falta de concentración en sus labores, quejas frecuentes y sobretodo comportamientos agresivos hacia las personas y ausentismo a sus labores.

A nivel Emocional: Situaciones de irritabilidad, carencia de autocontrol, carencia de expresar emociones, ansiedad, reacción depresiva y aburrimiento.

A nivel Cognitivo: Situaciones relacionadas con pensamientos de reducción autorrealización profesional, disminución de autoestima e inexistencia de motivaciones para desenvolverse en sus actividades profesionales.

Desde la dimensión psicosocial para el síndrome Burnout, se manifiesta que es una reacción sensible ante elementos laborales que se producen gradualmente. Se originan debido al carácter profesional y por la relación de la persona con el condicionamiento hacia las labores, por la que se manifiesta en el análisis tres aspectos como lo son, el cansancio emocional, realización y despersonalización, se van relacionando con la satisfacción laboral.

Conforme como lo sostiene Maslach citado Guarate & otros (2020) sobre las dimensiones del Burnout, sostiene que el síndrome se encuentra compuesto por tres aspectos fundamentales.

Dimensión de agotamiento emocional: Está determinado a la circunstancia en donde los individuos tienen sensaciones que no pueden ofrecer o entregar de su apoyo en el plano afectivo; donde, se experimenta cansancio de los recursos emocionales personales, se perciben como personas cansadas emocionalmente a causa del constante contacto y sostenido con los individuos a los que se encargan de prestarles servicios.

Dimensión de despersonalización: Se manifiesta como el desenvolvimiento de comportamientos como el cinismo, de actitudes y sentimientos negativos hacia los demás miembros de la organización donde se labora o en un determinado contexto. Nace a partir de la carencia del recurso psicológico y emocional del individuo para poder afrontar las distintas pruebas o desafíos que se presentan día a día.

Dimensión de baja realización: Está determinada como la inclinación de los individuos a evaluarse de manera negativa, y tal autoevaluación negativa perjudica al desarrollo laboral, como también afecta la relación que se le brinda a las personas del entorno. Los empleados se sienten en desagrado consigo mismos y no sienten satisfacción con el fruto de su trabajo.

Por medio del análisis bibliográfico de la variable Satisfacción Laboral, se evaluó la teoría de la Jerarquía de Necesidades del autor Maslow citado Castro (2018), planteó la teoría Bifactorial donde se determina que satisfacción y motivación son variables en las que se relacionan entre sí, pero que manifiestan conceptos diferentes, sosteniendo que la primera es una percepción positiva que

el individuo presente después de haber realizado alguna actividad en específico, mientras que la segunda se determina en función a las voluntades, estímulos o impulsos que el individuo siente para poder lograr el objetivo.

Según el autor Fox (2018) manifiesta que es un campo con gran importancia para el entorno organizacional. Su percepción se manifiesta en entender el fenómeno de la satisfacción e insatisfacción en los entornos laborales. Esto se da con la finalidad de fomentar la productividad personal, la cultura de la entidad educativa y la calidad de la actividad en los organismos formativos.

Según Gargallo citado por Saavedra & Delgado (2020) señala que la satisfacción laboral es un conjunto de emociones de provecho de la apreciación profesional sobre las prácticas personales de la persona. En este caso participan aspectos psicológicos y propios del individuo. Asimismo, manifiesta que, es el nivel hasta donde el trabajo puede compensar en función a lo que podría ofrecerle otro centro de labores y de los propósitos que este tenga.

Por otra parte, Davis y Newstrom citado por Montoya & otros (2017) señalan a la satisfacción laboral como un grupo de sentimiento y emociones donde los individuos ven sus labores. Se manifiesta con una postura afectiva, un afecto de agrado o desagrado en relación a su puesto de labores. De tal manera el autor Muñoz, Gómez y Sánchez (2016) sostiene a la satisfacción laboral como la afección positiva que un individuo experimenta al momento de realizar labores que le interesan, en un entorno que le permita desenvolverse de manera gustosa, dentro de una organización donde es percibida de manera atractiva y por donde reciba una progresión de remuneraciones económicas en conformidad con sus expectativas.

Según Boluarte & Merino (2016) la satisfacción laboral viene a ser la actitud personal o conjunto de actitudes que son manifestadas por el individuo hacia una determinada situación laboral, comportamientos que pueden ir determinadas hacia el centro de labores en general o hacia aspectos específicos del mismo.

Según Robbins y Judge citados por Boluarte & Merino (2016) manifiestan que, aquellos individuos que manifiestan satisfacción en su centro de labores, suelen tener comportamientos y actitudes positivas hacia este, por otro lado,

quienes están insatisfechos en su centro de labores, manifiestan comportamientos negativos hacia este.

Conforme Palma citado por Huaita & Luza (2018) manifiesta que la satisfacción laboral se evalúa por medio de una Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC), donde facilita una evaluación del comportamiento hacia el centro de labores, determina cuan desagradable o agradable le parece al trabajador su trabajo. Está determinado por 27 ítems, tanto positivos y 27 negativos, por medio de que las evaluaciones de estos se determinan mediante la escala tipo Likert del 1 a 5, siendo el ítem positivo y a la inversa el ítem negativo.

Dimensión de significación de la tarea (ST), esta se compone por ocho preguntas, por medio de lo que sostiene Palma citado por Huaita & Luza (2018) como, la aptitud a las labores en función a las facultades alineadas a la labor personal, logrando un sentido de esfuerzo, realización y equidad. Es una disposición que tiene el colaborador con el trabajo asignado, la cual se relaciona con los esfuerzos, aportes, etc.

Dimensión de condiciones de trabajo (CT), son aquellas evaluaciones de trabajo de acuerdo a la disponibilidad y existencias de elementos o normativa que regule las actividades laborales, como las comodidades del ambiente del trabajo, personal asignado, etc.

Dimensión reconocimiento personal o social (RS), donde está determinado por cinco ítems, en donde el autor Palma citado por Huaita & Luza (2018) sostiene como, la inclinación de evaluación del trabajo en función al auto reconocimiento de los individuos relacionados al trabajo, con respecto a los logros en el trabajo o por el efecto de estos en consecuencias indirectas. Por lo tanto, viene a ser una tendencia de evaluación de trabajo de acuerdo a los reconocimientos propios o personal asociado al trabajo, respecto al logro laboral o la influencia de este en el resultado indirecto.

Dimensión de beneficios económicos (BE), está comprendido por cinco ítems, por medio del autor Huaita & Luza (2018) lo manifiesta como, la aptitud hacia el trabajo en relación a aspectos económicos como consecuencia al esfuerzo en la actividad asignada. Así pues, son las disposiciones a la labor de

acuerdo al aspecto remunerativo o incentivo económico, por un esfuerzo realizado.

Conforme a lo que indica Huaita & Luza (2018) sostiene que de tal manera que la calificación total que se puede obtener oscila entre un mínimo de 47 a menos puntuación, también de 117 o más puntuación. La calificación manifiesta superando el indicador de 117 a más quiere decir que los sujetos se encuentran totalmente satisfechos, los valores 116-103 manifiesta que los sujetos de estudio se encuentran satisfechos, rangos de 102-89 es un rango regular de satisfacción, de 88 a 75 se le considera como un rango de poca satisfacción e igual o menor a 47 es un rango de total insatisfacción. Por medio de esto se considera que las evaluaciones altas manifiestan una “satisfacción frente al centro de labores” y las evaluaciones bajas se le consideran como “una insatisfacción hacia el centro de labores”.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

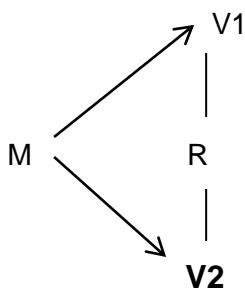
Esta investigación compete al tipo básica porque conforme a lo que indica el autor Hurtado (2014) por medio de los conceptos teóricos se realiza el análisis de las variables de investigación y que de esta manera se pueda diagnosticar la situación presente del contexto.

Según sostiene Hernández, Fernández y Babtista (2016) se determina el enfoque cuantitativo, en consecuencia, que los resultados que se adquirieron se manifestaron a través de cuantificaciones numéricas, lo que permitió en función a esto responder a los objetivos de la investigación y llegar a la contratación de la hipótesis proyectada.

De nivel, esta investigación es considerada como correlacional, porque, se precisó la relación entre las variables a estudiar; así pues, se determinó la relación entre Síndrome de Burnout y Satisfacción laboral. Por consiguiente, se le denomina como descriptiva debido a que se especificó la situación presente en la que se desarrolla la organización a investigar.

3.1.1. Diseño de investigación

Según lo que indica Bernal (2016) se precisa que, para esta investigación se utilizó un diseño no experimental, en la que no se realizaron modificaciones en las variables de estudio; esto significa que se analizaron los datos en su estado natural, sin poder realizar ninguna variación a la situación presente de la organización estudiada. Igualmente, también fue transversal, debido a que el levantamiento de la información se realizó por única vez al comienzo de la investigación, esto se refiere en un único momento. Este diseño se esquematiza de la siguiente forma:



Leyenda:

M: Muestra

V_1 : Síndrome de Burnout

V_2 : Satisfacción laboral

r: relación

3.2. Variables y operacionalización**3.2.1. Variables****Variable 1. Síndrome de Burnout:**

Definición conceptual: Maslach citado por Guarate & otros (2020) señala que el síndrome de Burnout es manifestado como una respuesta al estrés permanente que se presenta en las situaciones laborales, donde participan comportamientos negativos, emociones y conocimientos del trabajador en función a sus labores y su relación con su entorno. Este síndrome se manifiesta por fases, y únicamente dependerá de las herramientas eficaces de afrontamiento y autoprotección de cada individuo que permita evitar su desarrollo.

Definición operacional: este síndrome desde la perspectiva clínica como una reacción del estrés laboral en su etapa final y conforme al aspecto psicosocial sostiene que, se manifiesta por la relación de características del ambiente profesional y de aspectos subjetivos, con expresiones diferenciadas entre sus dimensiones.

Dimensiones: Agotamiento emocional, despersonalización, realización personal.

Variable 2. Satisfacción laboral:

Definición conceptual: Palma citado por Huaita & Luza (2018) detallan a la satisfacción laboral como, una actitud emocional de provecho de la apreciación profesional sobre las prácticas personales de la persona, asimismo, se describe como un grupo de sentimiento y emociones donde los individuos ven sus labores. Se manifiesta con una postura afectiva, un afecto de agrado o desagrado en relación a su puesto de labores.

Definición operacional: la satisfacción laboral es la afección positiva que un individuo experimenta al momento de realizar labores que le interesan, en un entorno que le permita desenvolverse de manera gustosa, dentro de una organización donde es percibida de manera atractiva y por donde reciba una progresión de remuneraciones económicas en conformidad con sus expectativas.

Dimensiones: Significación de la tarea, condición del trabajo, reconocimiento personal, beneficio económico.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Por medio de lo que indica el autor Hernández y otros (2016) señala que es un conjunto de sujetos que comparten características comunes entre sí, por lo tanto, delimita los sujetos en una investigación; en consecuencia, se determina a 25 docentes de una institución educativa del distrito Sócola, Cutervo – Cajamarca como población de estudio.

Por motivos burocráticos aún no se puede acceder a la planilla de docentes que laboran en las distintas áreas de la organización, la autora se encuentra a la espera de la respuesta de la I.E. sobre el documento presentado solicitando lo mencionado.

Para la muestra de esta investigación de estudio, conforme como lo indica el autor Hernández y otros (2016) determina que es finita, en consecuencia, a que se clasificó el total de la población investigada, colaborando a poder determinar que la técnica de estudio que se empleará será la Censal, esto quiere decir que será el mismo número que la población.

Se ha tomado una muestra a 25 docentes de una Institución educativa del distrito de Sócola, Cutervo – Cajamarca.

Como lo indica Bernal (2016) para esta clase de investigación se realizará la metodología del muestreo no probabilístico, por conveniencia, debido a que la delimitación de los sujetos de estudio fue realizada de forma criterio conforme al que realiza la investigación y no echa al azar. Es denominada también convencional ya que es a través del que realiza la investigación el que determina

los sujetos de estudio, debido a que estos son los que conocen a la perfección la situación de la realidad de estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para esta investigación, la técnica que se empleó es la encuesta, ya que por medio de esta se recopiló información de manera cuantificable, esto se refiere a que se precisó obtener datos porcentuales sobre las respuestas de los sujetos a estudiar referido al síndrome de Burnout y Satisfacción laboral; permitiendo la relación de forma directa con los sujetos en estudio (Hurtado, 2014).

3.4.1. Instrumentos

Para esta investigación el instrumento que se empleará es el cuestionario el cual se conformó por preguntas, las que pasarán por una evaluación a través de la escala de Likert, lo que permitirá identificar el grado de las variables a estudiar y esto ayudará a brindar respuesta a los objetivos de la investigación.

Así pues, se aplicó el instrumento denominado “inventario del Síndrome de Burnout de Maslach (1993) – MBI” la cual fue adaptado según Fernández (2002) bajo el estudio de las 3 dimensiones como agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, constando de 22 preguntas en escala Likert. Asimismo, se utilizó la escala de satisfacción laboral SL-SPC creada por Palma (2005) el cual estudio las dimensiones de condiciones de trabajo, significación, beneficios y reconocimiento personal, el presente instrumento contó con 27 ítems en escala Likert.

Validez: De tal manera, para definir la validez de los instrumentos utilizados para esta investigación se utilizó el juicio de expertos, esto significa que fueron evaluados por expertos al tema que facilitaron a precisar la factibilidad del cuestionario y ayudó a realizar el recogimiento de los datos necesarios para medir las variables permitiendo dar respuesta a los objetivos de esta investigación.

Es por ello, que se precisó determinar que el instrumento para el estudio sea validado por 3 expertos, entre estos se encontraron un estadístico, un especialista que se encuentre capacitado en conocimiento sobre el síndrome de Burnout y Satisfacción laboral.

Para precisar la confiabilidad de esta investigación de estudio se realizó un cálculo estadístico del coeficiente alfa o también denominado alfa de Cronbach, que se manifiesta deber ser mayor a 0.5, en consecuencia, a que por medio del puntaje se podrá precisar la promoción interna del instrumento que se empleará para este estudio.

3.5. Procedimientos

Para el recogimiento de los datos para esta investigación de estudio se procedió a realizar una secuencia de pasos que permitan preservar la continuidad del estudio, generando como primer paso, la elaboración y el diseño de los instrumentos que facilitaron recoger los datos de una forma concisa y clara. Se precedió a la validación del instrumento por medio de un juicio de expertos, a los que están relacionados a las variables a estudiar como lo son el Síndrome de Burnout y Satisfacción laboral que facilitaron adquirir datos importantes para alcanzar los objetivos planteados.

3.6. Métodos de análisis de datos

Para este proceso se utilizó el software llamado SPSS que permite facilitar el ordenamiento de la base de datos y verificar si los datos utilizados son válidos para realizar y continuar con la investigación. Por medio de esto, se ejecutaron una secuencia de tablas y figuras, conforme a las dimensiones e ítems establecidos, sobre todo para realizar la medición y el nivel de conexión entre las variables a estudiar.

3.7. Aspectos éticos

Para la realización de esta investigación de estudio se precisaron los siguientes aspectos éticos:

Confiabilidad: Esta dimensión fue desarrollada en función a los datos teóricos, metodología y diversos aspectos que facilitan la justificación acerca de la solidez de la investigación.

Respeto: Para esta dimensión se desarrolló por medio de la utilización de los instrumentos en las variables de estudio, donde se ejecutaron a través de un

trato decente y sin alguna distinción en específica, generando y buscando siempre la confianza e igualdad.

Veracidad: Fue empleado en el instante de realizar la descripción de los resultados alcanzados por medio de la aplicación de los instrumentos, donde se interpretó la realidad actual en la que se desarrollan las variables de estudio, sin que se realice ninguna modificación para proteger el desarrollo de la investigación de estudio.

IV. RESULTADOS

a) Análisis del nivel del síndrome de Burnout en los docentes con trabajo remoto de una institución educativa Nacional de Sócota, 2021.

Tabla 1

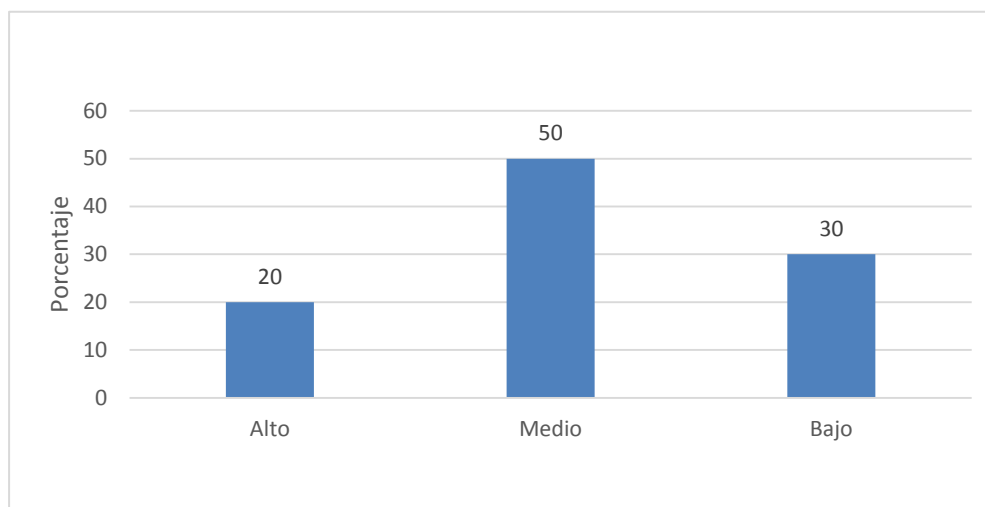
Nivel del síndrome de Burnout

CALCULO DE LA VARIABLE IMPLEMENTACIÓN DE NORMATIVA					
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	BAJO	4	20,0	20,0	20,0
	MEDIO	10	50,0	50,0	70,0
	ALTO	6	30,0	30,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Nota. Base de datos del instrumento implementación de normativa

Figura 1

Nivel del síndrome de Burnout



Fuente. Data del instrumento síndrome de burnout

Interpretación: Considerando la información de la figura 1 se demuestra que existe un nivel medio y alto de síndrome de burnout con un 50% y 30% respectivamente, no obstante, existe un 20% que cuentan con un bajo síndrome de burnout; por lo tanto, existen problemas relacionados con el agotamiento emocional, despersonalización, realización personal y apoyo institucional en los docentes de una institución educativa.

b) Identificación del nivel de satisfacción laboral en los docentes con trabajo remoto de una institución educativa Nacional de Sócota, 2021

Tabla 2

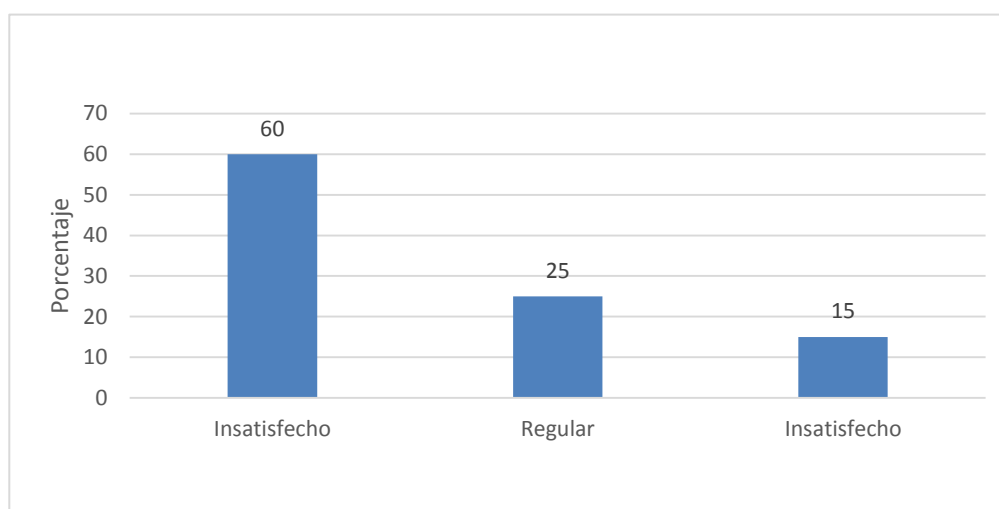
Nivel de satisfacción laboral en docentes con trabajo remoto

CALCULO DE LA VARIABLE IMPLEMENTACIÓN DE NORMATIVA					
Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Insatisfecho	9	45,0	45,0	45,0
	Regular	8	40,0	40,0	85,0
	Satisfecho	3	15,0	15,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

Nota. Base de datos del instrumento implementación de normativa

Figura 2

Agrupación de niveles de la dimensión elementos tangibles



Fuente. Base de datos del instrumento implementación de normativa

Interpretación: Considerando la información de la figura 2 se demuestra que existe un nivel alto de insatisfacción laboral con un 45%, seguido de un nivel regular con 40% respectivamente, no obstante, existe un 15% que cuentan con un alto de satisfacción laboral síndrome de burnout; por lo tanto, existen problemas relacionados con la satisfacción de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y beneficios económicos en una institución educativa de Sócota.

Análisis de la hipótesis general

H0: Si existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los docentes de Institución Educativa del distrito de Sócota- Cajamarca.

H0: No existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los docentes de Institución Educativa del distrito de Sócota- Cajamarca.

Nivel de significancia: $\alpha=0,05$ (5%).

Cálculo estadista:

Tabla 3

Análisis de la relación entre el síndrome de Burnout y satisfacción laboral en los docentes de Institución Educativa del distrito de Sócota- Cajamarca.

		Síndrome de burnout		de Satisfacción laboral	
Síndrome burnout	de	Correlación Pearson	de	1	-,310
		Sig. (bilateral)		.	,023
		N		20	20
Satisfacción laboral	de	Correlación Pearson	de	-,310	1
		Sig. (bilateral)		,023	.
		N		20	20

Fuente: elaboración propia.

Considerando la información de la tabla 3 se demuestra que existe correlación entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral, obteniendo un p valor de 0.023 (inferior a 0.05), así mismo, la correlación es inversa con un coeficiente de Pearson de -0.310 lo cual es negativa, significando que, por medio de los esfuerzos que establezca la organización para disminuir el síndrome de burnout aumentará la satisfacción laboral en una institución educativa de Sócota.

Tabla 4

Análisis correlacional entre la variable síndrome de burnout y dimensiones de satisfacción laboral.

			Síndrome de burnout
Satisfacción de la tarea	Correlación de		-,350
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		,020
	N		20
Condición del trabajo	Correlación de		-,440
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		,018
	N		20
Reconocimiento personal	Correlación de		-,490
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		,000
	N		20
Beneficio económico	Correlación de		-,210
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		,019
	N		20

Fuente: elaboración propia.

Considerando la información de la tabla 4 se demuestra que existe correlación entre el síndrome de burnout y la dimensión de satisfacción de la tarea, obteniendo un p valor de 0.020 (inferior a 0.05), así mismo, la correlación es inversa con un coeficiente de Pearson de -0.350, por otro lado, existe correlación con la dimensión de condiciones de trabajo con un coeficiente de Pearson =-0.440, seguido de la correlación con la dimensión de reconocimiento personal con un coeficiente de Pearson =-0.490, finalmente, existe correlación con la dimensión de beneficio económico con un coeficiente de Pearson= -0.210.

Tabla 5

Análisis correlacional entre la variable satisfacción laboral y dimensiones de síndrome de burnout

		Satisfacción laboral	
Agotamiento emocional	Correlación de		-,308
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		,020
	N		50
Despersonalización	Correlación de		-,320
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		,008
	N		20
Realización personal	Correlación de		-,280
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		,020
	N		20
Apoyo institucional	Correlación de		-,400
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		,008
	N		20

Fuente: elaboración propia.

Considerando la información de la tabla 5 se demuestra que existe correlación entre la satisfacción laboral y la dimensión de agotamiento emocional, obteniendo un p valor de 0.02 (inferior a 0.05), así mismo, la correlación es inversa con un coeficiente de Pearson de -0.308, por otro lado, existe correlación con la dimensión de despersonalización con un coeficiente de Pearson =-0.320, seguido de la correlación con la dimensión de realización personal con un coeficiente de Pearson =-0.280, finalmente, existe correlación con la dimensión de apoyo institucional con un coeficiente de Pearson= -0.400.

V. DISCUSIÓN

En el presente acápite se discuten los resultados de los objetivos específicos planteados en la investigación, teniendo en cuenta antecedentes y teorías relacionadas con los mismos.

Según los resultados acerca del Nivel del Síndrome de Burnout en los docentes con trabajo remoto en una institución educativa nacional de Sócota, se puede precisar que existen complicaciones asociadas con el agotamiento emocional, despersonalización, realización personal y apoyo institucional en los docentes de una institución educativa, manifestándose que entre el 50% y 30% presentan un nivel medio y alto de síndrome de burnout en relación al trabajo remoto en una institución educativa nacional de Sócota.

En consecuencia, la autora se encuentra una relación con los resultados obtenidos por el autor Quispe (2020) el cual investigó acerca del “Síndrome de Burnout en docentes”, el cual determinó que, un 26% de los docentes manifiestan un nivel alto de síndrome de burnout, mientras tanto que un 73% cuenta con un nivel medio, esto manifiesta una relación con lo manifestado anteriormente en función a los niveles medios de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

Ante ello, se precisa que esta problemática no es ajena a la institución educativa de Sócota, sino más bien en la mayoría de instituciones educativas a nivel nacional como es el caso de Villa El Salvador, por lo tanto, es necesario de implementar acciones por medio de una planificación para reducir los niveles de burnout.

Contrastando lo mencionado, Guarate & otros (2020) señala que el síndrome de burnout se encuentra originado por el cansancio emocional, ya que especifica el estrés en su máximo esplendor, presentando a la persona cansado, consumido y vacío. La despersonalización que está caracterizada por acoger comportamientos fríos e insensibles hacia aquellas personas que

comparte labores ignorando sus capacidades y la reducción de autorrealización en el centro de labores, se manifiesta al momento que el sujeto presiente que no sirve de ayuda hacia otra persona o usuario que adquiere el servicio y se siente decepcionado, perdiendo la ilusión de su trabajo.

Desde una perspectiva clínica y psicosocial, se sostiene que este síndrome manifiesta diversos efectos negativos tanto para el individuo como para la organización donde labora. Es por ello que los autores Quinceno y Vinaccia citados por Aguilar & otros (2021) determinan que las causas que se reportan con frecuencia a nivel general por medio de la literatura son: A nivel Psicomático, conductual, emocional y cognitivo.

Bambula & Gómez (2016) sostienen que, este síndrome se caracteriza por ser un estado de agotamiento mental, emocional y físico que se originan porque el individuo se encuentra implicado en circunstancias que le perturban emocionalmente durante largos periodos de tiempo. Es aquí donde se sostiene que este síndrome no solo afecta a los trabajadores que brindan servicios a otros individuos, sino que también para aquellos trabajadores no asistenciales.

De acuerdo al análisis del nivel de satisfacción laboral en los docentes con trabajo remoto, en la que se determina que existen problemas relacionados con la satisfacción de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y beneficios económicos en una institución educativa de Sókota, donde se manifiesta que en un 45% existe un nivel alto de insatisfacción laboral en los docentes que realizan trabajo remoto en dicha institución.

En consecuencia, la autora se encuentra de acuerdo con los resultados obtenidos por el autor Carrillo (2020) por medio de su investigación, donde se realizó una encuesta de satisfacción hacia los docentes, donde se determinó el elevado nivel existente de síndrome de burnout equivalente al 55%, y por

otra parte la satisfacción regular del 67%, donde nos permite relacionar con el presente estudio en función al nivel de satisfacción laboral que existe en los docentes con trabajo remoto.

Montoya & otros (2017) lo señalan que la satisfacción laboral es un grupo de sentimiento y emociones donde los individuos ven sus labores. Se manifiesta con una postura afectiva, un afecto de agrado o desagrado en relación a su puesto de labores. De tal manera el autor Muñoz, Gómez y Sánchez (2016) sostiene a la satisfacción laboral como la afección positiva que un individuo experimenta al momento de realizar labores que le interesan, en un entorno que le permita desenvolverse de manera gustosa, dentro de una organización donde es percibida de manera atractiva y por donde reciba una progresión de remuneraciones económicas en conformidad con sus expectativas.

Al contrastar los resultados con la teoría sobre satisfacción laboral se encontró que según Fox (2018) es un campo con gran importancia para el entorno organizacional. Su percepción se manifiesta en entender el fenómeno de la satisfacción e insatisfacción en los entornos laborales. Esto se da con la finalidad de fomentar la productividad personal, la cultura de la entidad educativa y la calidad de la actividad en los organismos formativos.

Por lo tanto, es de vital importancia establecer estrategias por parte de las personas clave de la organización a fin de mejorar la satisfacción laboral, la cual se encuentra relacionado con factores como motivación, incentivos económicos, reconocimientos, horarios flexibles, etc.

Según la tabla 3 se demuestra que existe correlación entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral, obteniendo un p valor de 0.023 (inferior a 0.05), así mismo, la correlación es inversa con un coeficiente de Pearson de -0.310 lo cual es negativa, significando que, por medio de los esfuerzos que establezca la organización para disminuir el síndrome de burnout aumentará la satisfacción laboral en una institución educativa de Sócola.

Por lo que se encontró una coincidencia con los resultados obtenidos por Carrillo (2020) el cual por medio de su estudio “síndrome de burnout y satisfacción de profesores en una institución educativa”, encontró que existe relación significativa entre ambas variables dado que el nivel de significancia fue de 0.00 y la relación fue negativa débil con un $RHO=-0.271$, por lo tanto, se aceptó la hipótesis 1 y se rechazó la hipótesis nula.

Por su parte, Carlin (2014) señala que el síndrome de Burnout es manifestado como una respuesta al estrés permanente que se presenta en las situaciones laborales, donde participan comportamientos negativos, emociones y conocimientos del trabajador en función a sus labores y su relación con su entorno. Este síndrome se manifiesta por fases, y únicamente dependerá de las herramientas eficaces de afrontamiento y autoprotección de cada individuo que permita evitar su desarrollo.

Olivares (2017) postula que el Burnout se da en un proceso de adaptación psicológica entre el sujeto estresado y un trabajo estresante, en el cual el principal precursor es la pérdida de compromiso, el proceso lo describe en cuatro fases: fase de estrés, fase de agotamiento y fase de afrontamiento defensivo.

Asimismo, se encontró una coincidencia con los datos obtenido por Becerra (2020) el cual encontró que existe relación entre el estrés y calidad de vida del docente, dado que el nivel de significancia fue de 0.00 y la relación fue negativa con un $RHO=-0.509$

Por último, según los datos obtenidos en los resultados se conoció que, existe correlación entre el síndrome de burnout y la dimensión de satisfacción de la tarea, obteniendo un p valor de 0.020 (inferior a 0.05), así mismo, la correlación es inversa con un coeficiente de Pearson de -0.350, por otro lado, existe correlación con la dimensión de condiciones de trabajo con un coeficiente de Pearson =-0.440, seguido de la correlación con la dimensión de reconocimiento personal con un coeficiente de Pearson =-0.490, finalmente,

existe correlación con la dimensión de beneficio económico con un coeficiente de Pearson= -0.210.

La autora encontró una ligera relación con Malander (2016) el cual estudio “síndrome de Burnout y satisfacción laboral en profesores de una institución de Buenos Aires”, por el cual se encontró una correlación con una sig. 0.00 entre síndrome de burnout y satisfacción laboral, la cual fue negativa con un Rho de Spearman = -0.667, determinando que al reducir los niveles de burnout se mejora a satisfacción laboral entre los colaboradores de la organización.

Por su parte, Huaita & Luza (2018) señala que la dimensión de significación de la tarea (ST) se conforma por la aptitud a las labores en función a las facultades alineadas a la labor personal, logrando un sentido de esfuerzo, realización y equidad. Es una disposición que tiene el colaborador con el trabajo asignado, la cual se relaciona con los esfuerzos, aportes, etc.

Así mismo, de acuerdo a Huaita & Luza (2018) la dimensión de condiciones de trabajo (CT), son aquellas evaluaciones de trabajo de acuerdo a la disponibilidad y existencias de elementos o normativa que regule las actividades laborales, como las comodidades del ambiente del trabajo, personal asignado, etc.

Respecto al reconocimiento personal o social Huaita & Luza (2018) sostiene como, la inclinación de evaluación del trabajo en función al auto reconocimiento de los individuos relacionados al trabajo, con respecto a los logros en el trabajo o por el efecto de estos en consecuencias indirectas. Por lo tanto, viene a ser una tendencia de evaluación de trabajo de acuerdo a los reconocimientos propios o personal asociado al trabajo, respecto al logro laboral o la influencia de este en el resultado indirecto.

Conforme a los beneficios económicos (BE) Huaita & Luza (2018) lo manifiestan como, la aptitud hacia el trabajo en relación a aspectos

económicos como consecuencia al esfuerzo en la actividad asignada. Así pues, son las disposiciones a la labor de acuerdo al aspecto remunerativo o incentivo económico, por un esfuerzo realizado.

VI. CONCLUSIONES

1. Se demostró que, existe un nivel medio y alto de síndrome de burnout con un 50% y 30% respectivamente, no obstante, existe un 20% que cuentan con un bajo síndrome de burnout; por lo tanto, existen problemas relacionados con el agotamiento emocional, despersonalización, realización personal y apoyo institucional en los docentes de una institución educativa.
2. Se determinó que, existe un nivel alto de insatisfacción laboral con un 45%, seguido de un nivel regular con 40% respectivamente, no obstante, existe un 15% que cuentan con un alto de satisfacción laboral síndrome de burnout; por lo tanto, existen problemas relacionados con la satisfacción de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y beneficios económicos en una institución educativa de Sócota.
3. Se concluye que, existe correlación entre el síndrome de burnout y la dimensión de satisfacción de la tarea, obteniendo un p valor de 0.020 (inferior a 0.05), así mismo, la correlación es inversa con un coeficiente de Pearson de -0.350, por otro lado, existe correlación con la dimensión de condiciones de trabajo con un coeficiente de Pearson =-0.440, seguido de la correlación con la dimensión de reconocimiento personal con un coeficiente de Pearson =-0.490, finalmente, existe correlación con la dimensión de beneficio económico con un coeficiente de Pearson= -0.210.
4. Se concluyó que, existe correlación entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral, obteniendo un p valor de 0.023 (inferior a 0.05), así mismo, la correlación es inversa con un coeficiente de Pearson de -0.310 lo cual es negativa, significando que, por medio de los esfuerzos que establezca la organización para disminuir el síndrome de burnout aumentará la satisfacción laboral en una institución educativa de Sócota

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al área de recursos humanos de la institución educativa en Sócota implementar un plan que contenga estrategias de afrontamiento y asertividad para que los docentes disminuyan el nivel de esta patología ya que es una variable clave para lograr un desempeño y productividad deseada en la organización.
2. Se recomienda al área de planificación de la institución educativa en Sócota realizar planes de acción y modificar su plan estratégico institucional con nuevas normativas y políticas institucionales que involucren un trato digno, horarios flexibles, premiaciones al trabajador, etc. a fin de motivarlos y lograr así incrementar la satisfacción laboral.
3. Se recomienda a investigaciones futuras realizar estudios causales, ya que se debe conocer a detalle la realidad problemática de una determinada organización para poder plantear e implementar acciones de mejora, comprobando así la hipótesis propuesta.
4. Se recomienda al ministerio de educación destinar más fondos económicos para poder tratar profesionalmente temas relacionados con el síndrome de burnout a fin de maximizar el desempeño laboral y capacidades de cada alumno informado.

REFERENCIAS

- Acosta (2019). Te explicamos en qué consiste el síndrome de Boreout. Prevint - Prevención integral en riesgos laborales en la empresa. Recuperado de: <https://www.prevint.com/es/te-explicamos-en-que-consiste-el-sindrome-de-boreout>
- Álvarez, M., Franco, A. y Núñez, A. (2010). Educación a distancia y el modelo instruccional del IMPM. Venezuela: UPEL-IMPM
- Bazan, Z. (2018). Satisfacción Laboral y síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas privadas de los Olivos, 2017. Lima: Perú. Universidad Cesar Vallejo. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3182/Bazan_AZJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aguilar, M., Luna, J., Tovar, A., & Blancarte, E. (2021). Síndrome de burnout. Biodesarrollo y reversión de impactos en el sector de la salud del estado de Guanajuato, México. *Scielo - Región y sociedad*, 32(2), 27-38. doi:<https://doi.org/10.22198/rys2020/32/1308>
- Ahola, K., Toppinen, S., & Seppanen, J. (2017). Interventions to alleviate burnout symptoms and to support return to work among employees with burnout: Systematic review and meta-analysis. *ScienceDirect*, 4(7), 1-11. doi:<https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.02.001>
- Andagua, A., Beas, R., Maticorena, J., & Mayta, P. (2019). Association Between Burnout and Intention to Emigrate in Peruvian health-care Workers. *ScienceDirect*, 10(1), 80-86. doi:<https://doi.org/10.1016/j.shaw.2018.08.004>
- Arias, W., Huamani, J., & Ceballos, K. (2019). Burnout Syndrome in School teachers and University Professors: A Psychometrical and Comparative Analysis from Arequipa City. *Scielo*, 7(3), 72-110. doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.390>

- Bambula, F., & Gómez, I. (2016). La investigación sobre el síndrome de burnout en latinoamérica. *Scielo - Psicología desde el Caribe*, 33(1), 12-42. doi:<http://dx.doi.org/10.14482/psdc.33.1.8065>
- Barreto, M., & Piamonte, J. (2020). *Estrés laboral en comunidad docente*. Bucaramanga: Universidad Cooperativa de Colombia. Obtenido de https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/17678/3/2020_estres_laboral.pdf
- Becerra, T. (2020). *Estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de escuelas con Quintil 1- Cajamarca*. Cajamarca: Universidad de Cajamarca. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1388/Becerra%2C%20T.%20Y.%20%282020%29.%20Estres%20laboral%20y%20calidad%20de%20vida%20en%20tiempos%20de%20pandemia%20en%20docentes%20de.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bernal, A. (2016). *Metodología de la investigación*. . México: Prentice Hall.
- Boluarte, A., & Merino, C. (2016). Versión breve de la escala de satisfacción laboral: evaluación estructural y distribucional de sus puntajes. *Scielo*, 21(2). Obtenido de <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v21n2/a06v21n2.pdf>
- Carlín, M. (2014). *El síndrome de burnout: comprensión del pasado, análisis del presente y perspectivas de futuro*. España, Sevilla: Wanceulen Editorial Deportiva, S.L.
- Carlos, M. (2018). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en el profesional de enfermería del hospital Belén Lambayeque*. Chiclayo: Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22102/carlos_cm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carrillo, J. (2020). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes con trabajo remoto de una institución educativa privada de Moquegua 2020*. Chiclayo: Universidad Señor de Sipán. Obtenido de

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7297/Carrillo%20B%C3%A9jar%2C%20Jorge%20Lucio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Castro, F. (2018). Abraham Maslow, las necesidades humanas y su relación con los cuidadores profesionales. *Dialnet*, 52(5), 102-108. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6747396>

Chiang, M., Salazar, C., & Núñez, A. (2007). *Clima y satisfacción laboral en instituciones públicas: Adaptación y ampliación del instrumento*. España: Dialnet - Universidad de la Rioja. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2234840>

Davis, K., & Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw-Hill.

Espinel, J., Ruperti, E., & Aguilar, D. (2021). El compromiso como rasgo de personalidad y su relación con el burnout en docentes ecuatorianos. 4(1). Obtenido de <https://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=cfaac725-4f93-469b-acbb-265359b7a7b7%40pdc-v-sessmgr03>

Fox, E. (2018). *Percepciones sobre satisfacción laboral en pre-docentes de dos facultades de una Universidad Privada de Lima*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/12078/FOX_LLERENA_PERCEPCIONES_SOBRE_SATISFACCION_LABORAL_EN_PRE_DOCENTES_DE_DOS_FACULTADES_.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gargallo, A. (2008). *La satisfacción laboral y sus determinantes en las cooperativas*. España: Dialnet. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2774951.pdf>

Guarate, Y., Gutierrez, G., Naranjo, E., & Tenecota, G. (2020). Síndrome de Burnout en el personal docente de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Técnica de Ambato. *Revista Enfermería Investiga*, 5(3), 33-52. doi:<http://dx.doi.org/10.31243/ei.uta.v5i3.905.2020>

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2016). *Metodología de la investigación científica*. México: Mc Graw Hill. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Huaita, D., & Luza, F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *Innova Research Journal*, 3(8), 300-312. doi:<https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.1.2018.801>
- Hurtado, J. (2014). *Metodología de la investigación*. Sypal, México. Obtenido de <https://dariososafoula.files.wordpress.com/2017/01/hurtado-de-barrera-metodologicc81a-de-la-investigaciocc81n-guicc81a-para-la-comprensiocc81n-holicc81stica-de-la-ciencia.pdf>
- Hyun, J., Ryoung, A., Gwan, K., & Hyun, K. (2020). Burnout Syndrome and Work-Related Stress in Physical and Occupational Therapists Working in Different Types of Hospitals: Which Group Is the Most Vulnerable? *Pubmed*, 17(14), 44. doi:<https://doi.org/10.3390/ijerph17145001>
- Kirwin, D., Moore, H., Ottesen, T., Moushey, A., Justen, M., & Grauer, J. (2021). Factors associated with burnout amongst medical students, residents, and attendings in Orthopaedics. *ScienceDirect*, 7(17), 1-7. doi:<https://doi.org/10.1016/j.xnsj.2021.100074>
- Lu, Y., Hu, X., Huang, X., Zhuang, X., & Gui, P. (2017). The relationship between job satisfaction, work stress, work–family conflict, and turnover intention among physicians in Guangdong, China: a cross-sectional study. *BMJ OPEN*, 7(14), 1-12. doi:<http://dx.doi.org/10.1136/bmjopen-2016-014894>
- Malander, N. (2016). Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de nivel secundario. *Ciencia & Trabajo*, 18(57), 177-182. Obtenido de <https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v18n57/0718-2449-cyt-18-57-00177.pdf>

- Maricutoiu, L., & Sulea, C. A. (2017). Work engagement or burnout: Which comes first? A meta-analysis of longitudinal evidence. *ScienceDirect*, 35-43. doi:<https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.05.001>
- Martínez, A. (2010). *El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión*. España, Madrid: Vivat Academia. Obtenido de <Http://www.ucm.es/info/vivataca/numeros/n112/DATOSS.htm>
- Maslach, C., Jackson, S., & Leiter, M. (2010). *Maslach Burnout Inventory Manual. California*. Estados Unidos: Mind Garden, Inc. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Christina_Maslach/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Inventory_Manual/links/5574dbd708aeb6d8c01946d7.pdf
- Medina, J., & Ospina, T. (2020). *Consecuencias del síndrome de Burnout en profesionales del a salud con las nuevas formas de trabajo*. Bogotá: Universidad Cooperativa de Colombia. Obtenido de https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/32648/2/2020-Consecuencias_Sindrome_Burnout.pdf
- Molero, M., Pérez, M., Oropesa, N., & Gázquez, J. (2019). Burnout, Perceived Efficacy, and Job Satisfaction: Perception of the Educational Context in High School Teachers. *BioMed Reserach International*, 13(19), 1-10. Obtenido de <https://doi.org/10.1155/2019/1021408>
- Montoya, P., Beiiio, N., Bermúdez, N., & Burgos, F. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Scielo*, 19(58). doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100007>
- Muñoz, T., Gómez, A., & Sánchez, B. (2016). *Satisfacción laboral en los docentes de educación infantil, primaria y secundaria*. España: Dialnet- Rev. Gestión de la Educación. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/5763278.pdf>
- Nisha, K., Bushra, E., Nahid, E., Majid, A., & Samer, H. (2021). Burnout and job satisfaction among psychiatrists in the Mental Health Service, Hamad

Medical Corporation, Qatar. *ScienceDirect*, 58(14).
doi:<https://doi.org/10.1016/j.ajp.2021.102619>

Nursalam, N., Rizeki, D., Slamet, R., Muhammad, H., & Ferry, E. (2018). Development of an empowerment model for burnout syndrome and quality of nursing work life in Indonesia. *ScienceDirect*, 5(4), 390-395.
doi:<https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2018.05.001>

Olivares, V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Scielo - Ciencia y trabajo*, 44-52. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100059>

Palma, S. (2005). *Escala satisfacción laboral SL-SPC*. Lima: Cartolan E.I.R.L.

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

Quiceno, J., & Vinaccia, S. (2007). *Burnout: "Síndrome de quemarse en el trabajo (SQT)*. Colombia: Redalyc. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/798/79810212.pdf>

Quispe, A. (2020). *Síndrome de burnout en docentes de una institución educativa pública en Villa El Salvador*. Lima: Universidad Ricardo Palma. Obtenido de https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/3582/TEZZ-T030_46268827_T%20%20%20QUISPE%20HINOJO%20ANA%20MAR%C3%8DA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Robbins, S., & Judge, D. (2013). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson.

Saavedra, J., & Delgado, J. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina*, 4(2), 17-25.
doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176

Sánchez, P. (2020). *Síndrome de Burnout en docentes de una institución educativa nacional de La Victoria, Setiembre a diciembre, 2019*. Chiclayo:

Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Obtenido de https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2680/1/TL_SanchezCastroPedro.pdf

Santi, L., Trevizani, M., & Godoy, I. (2017). Síndrome de burnout em profissionais de enfermagem de uma unidade de terapia intensiva. *Redalyc*, 9(2), 551-557. doi:<http://dx.doi.org/10.9789/2175-5361.2017>

Seyed, I., Javad, L., Goli, S., Fakhreddin, C., & Saeede, K. (2021). The prevalence of burnout and its relationship with capital types among university staff in Tehran, Iran: A cross-sectional study. *ScienceDirect*, 7(1), 10-16. doi:<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e06055>

Silva, F., & Paulo, A. (2018). Burnout Syndrome in Bank Employees: A Literature Review. *Scielo*, 26(1), 31-46. doi:<http://dx.doi.org/10.9788/TP2018.1-02En>

Smetackova, I., Viktorava, I., Pavlas, V., Pachova, A., & F. (2019). Teachers Between Job Satisfaction and Burnout Syndrome: What Makes Difference in Czech Elementary Schools. *Frontiers in Psychology*, 10(22), 1-8. Obtenido de <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02287>

Sousa, C., Tolentino, T., Borges, D., Magallanes, G., & Araújo, L. (2018). Association between burnout syndrome and anxiety in residents and anesthesiologists of the Federal District. *ScienceDirect*, 68(5), 442-446. doi:<https://doi.org/10.1016/j.bjane.2018.02.006>

Suárez, A. (2017). Subjective Well-being (Sb) and Burnout Syndrome (BnS): Correlational Analysis Teleworkers Education Sector. *ScienceDirect*, 237(21), 1012-1018. doi:<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2017.02.144>

Unda, S.; Sandoval, J.; Gil-Monte, P. (2008). *Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) (burnout) en maestros mexicanos*. México: Dialnet. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2551798>

Vidotti, V., Trevisan, J., Quina, M., Perfeito, R., & Carmo, M. (2019). Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería.

Scielo - *Enfermería global*, 18(55), 21-32.
doi:<https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.18.3.325961>

Yslado, R., Norabuna, R., Loli, T., Zarzosa, E., Padilla, L., Pinto, I., & Rojas, A. (2019). Burnout syndrome and job satisfaction in health professionals. *Scielo*, 19(4), 41-49. doi:<http://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2019.v19n4.06>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización

Tabla 6

Operacionalización de variables.

Variables	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Escala De Medición	Técnica E Instrumento
Síndrome de Burnout	Maslach y otros (2010) señala que el síndrome de Burnout es manifestado como una respuesta al estrés permanente que se presenta en las situaciones laborales, donde participan comportamientos negativos, emociones y conocimientos del trabajador en función a sus labores y su relación con su entorno. Este síndrome se manifiesta por fases, y únicamente dependerá de las herramientas eficaces de afrontamiento y autoprotección de cada individuo que permita evitar su desarrollo.	Este síndrome desde la perspectiva clínica como una reacción del estrés laboral en su etapa final y conforme al aspecto psicosocial sostiene que, se manifiesta por la relación de características del ambiente profesional y de aspectos subjetivos, con expresiones diferenciadas entre sus dimensiones.	Agotamiento emocional	Emocionalmente agotado Cansancio al final de la jornada Fatiga antes de ir a trabajar Cansancio al trabajar con alumnos Desgaste por el trabajo Frustración en el trabajo Trabajar demasiado Estrés al trabajar Posibilidades al límite	Likert	Encuesta – Cuestionario
			Despersonalización	Trato al alumnado como objetos impersonales. Insensibilidad con la gente Disminución del esfuerzo Falta de motivación, enojo, tensión, agotamiento, evasión. Dureza emocional Despreocupación por el alumnado		

				<p>Crear que los alumnos lo culpan</p>		
			Realización personal	<p>Insatisfacción por las condiciones laborales.</p> <p>Insatisfacción por el reconocimiento.</p> <p>Frustración respecto de las expectativas de crecimiento laboral.</p>		
			Apoyo institucional	<p>Facilidad de comprensión</p> <p>Tratar problemas con eficacia Influir Positivamente</p> <p>Sentir mucha energía</p> <p>Crear clima agradable</p> <p>Motivado después de trabajar</p> <p>Conseguir cosas valiosas</p> <p>Tratar problemas emocionalmente con calma</p>		
Satisfacción laboral	Palma (2005) detalla a la satisfacción laboral como, una actitud emocional de provecho de	La satisfacción laboral es la afección positiva que un individuo experimenta al momento de realizar	Satisfacción de la tarea	<p>Esfuerzo</p> <p>Realización</p> <p>Equidad</p>		

	<p>la apreciación profesional sobre las prácticas personales de la persona, asimismo, se describe como un grupo de sentimiento y emociones donde los individuos ven sus labores. Se manifiesta con una postura afectiva, un afecto de agrado o desagrado en relación a su puesto de labores.</p>	<p>labores que le interesan, en un entorno que le permita desenvolverse de manera gustosa, dentro de una organización donde es percibida de manera atractiva y por donde reciba una progresión de remuneraciones económicas en conformidad con sus expectativas.</p>	Condición del trabajo	<p>Estructura</p> <p>Materiales</p> <p>Relación con la autoridad</p>	Likert	Encuesta – Cuestionario
			Reconocimiento personal	<p>Trato con el jefe</p> <p>Trato con los compañeros</p>		
			Beneficio económico	Remuneraciones		

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL SINDROME DE BURNOUT

Inventario del Síndrome de Burnout de Maslach (Adaptado por Fernández 2002)

Encuesta al Personal MBI-ED								
<u>Sexo</u>	M	F	<u>Edad</u>					
<u>Nivel de enseñanza</u>	Inicial ()		Primaria ()	Secundaria ()				
<u>Condición laboral</u>	Contratado ()		Nombrado ()					
<p>A continuación, se presenta un conjunto de enunciados sobre diferentes ideas, pensamientos y situaciones relacionadas con su trabajo, usted debe indicar la frecuencia con que se presentan. Por favor indique el grado de su acuerdo o desacuerdo con cada afirmación con un aspa (X) en un número del 1 al 5 con la siguiente escala.</p>								
<p>1. = Nunca 2. = Casi nunca 3. = Algunas veces 4. = Casi siempre 5. = Siempre</p>								
Nº	Ítems			1	2	3	4	5
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 con indiferencia.							
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 agotado por el trabajo.							
9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente							

	en la vida de otros.					
10	Creo que me comporto de manera 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 los alumnos a los que tengo a mi cargo en el colegio.					
16	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.					
17	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis alumnos.					
18	Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos.					
19	He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.					
20	En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades.					
21	Siento que se tratar de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo.					
22	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.					

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL

Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC de Sonia Palma Carrillo, (2005)

ESCALA SL-SPC

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda su opinión marcando con un aspa (X) en la que considere expresa mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones.

- 1. = Nunca
- 2. = Casi nunca
- 3. = Algunas veces
- 4. = Casi siempre
- 5. = Siempre

N°	Ítems	1	2	3	4	5
1	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5	Me siento mal con lo que gano.					
6	Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa.					
7	Me siento útil con la labor que realizo.					
8	El ambiente donde trabajo es confortable.					
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12	Me disgusta mi horario.					
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					

17	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18	Me complacen los resultados de mi trabajo.					
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido					
20	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.					
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22	Me gusta el trabajo que realizo.					
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26	Me gusta la actividad que realizo.					
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

FICHA DE EVALUACIÓN INSTRUMENTO 1

COEFICIENTE DE VALIDEZ DE CONTENIDO (CVC).
FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO. CRITERIOS GENERALES.
 (Hernández-Nieto, 2011)

Apellidos y nombres: Torres Nuñez Susan Pamela

Fecha: 26 de octubre del 2021

Título de la investigación: Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes con trabajo remoto de la Institución Educativa Primaria N° 10366, Sócota

Escala Evaluativa

1= Inaceptable 2= Deficiente 3= Regular 4= Bueno 5= Excelente

Contenido			Evaluación				
Ítem	Criterios Generales	Observaciones	1	2	3	4	5
1	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
2	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
3	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
4	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
5	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
6	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
7	Pertinencia						X

	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
8	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
9	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						x
10	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
11	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
12	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
13	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
14	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
15	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
16	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X

17	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
18	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
19	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
20	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
21	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						x

<https://www.connectedpapers.com/> ver este link

FICHA DE EVALUACIÓN INSTRUMENTO 2

COEFICIENTE DE VALIDEZ DE CONTENIDO (CVC).
FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO. CRITERIOS GENERALES.
 (Hernández-Nieto, 2011)

Apellidos y nombres: Torres Núñez Susan Pamela

Fecha: 26 de octubre del 2021

Título de la investigación: Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes con trabajo remoto de la Institución Educativa Primaria N° 10366, Sókota

Escala Evaluativa

1= Inaceptable 2= Deficiente 3= Regular 4= Bueno 5= Excelente

Contenido			Evaluación				
Ítem	Criterios Generales	Observaciones	1	2	3	4	5
1	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
2	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
3	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
4	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
5	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
6	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
7	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X

	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
8	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
9	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
10	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
11	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
12	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
13	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
14	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
15	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
16	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
17	Pertinencia						X

	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
18	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
19	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
20	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
21	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
22	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
23	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
24	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
25	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
26	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes con trabajo remoto de la Institución Educativa Primaria N° 10366, Súcota

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

- Inventario del Síndrome de Burnout de Maslach (Adaptado por Fernández 2002)
- Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC de Sonia Palma Carrillo, (2005)

TESISTA: Olga Mariela Rodriguez Delgado

DECISIÓN:

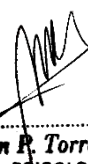
Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 26. De octubre de 2021


Ψ
Susan R. Torres Nuñez
PSICOLOGA
C. Ps. P. 20914

TORRES NUÑEZ SUSAN PAMELA

DNI 46486215

FICHA DE EVALUACIÓN INSTRUMENTO 1

COEFICIENTE DE VALIDEZ DE CONTENIDO (CVC).
FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO. CRITERIOS GENERALES.
 (Hernández-Nieto, 2011)

Apellidos y nombres: Roberto Dante Olazabal Boggio

Fecha: 26 de octubre del 2021

Título de la investigación: Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes con trabajo remoto de la Institución Educativa Primaria N° 10366, Súcota

Escala Evaluativa
1= Inaceptable 2= Deficiente 3= Regular 4= Bueno 5= Excelente

Contenido			Evaluación				
Ítem	Criterios Generales	Observaciones	1	2	3	4	5
1	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
2	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
3	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
4	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
5	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
6	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
7	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X

	Formato							X
8	Pertinencia							X
	Claridad Conceptual							X
	Redacción y Terminología							X
	Escalamiento y Codificación							X
	Formato							X
9	Pertinencia							X
	Claridad Conceptual							X
	Redacción y Terminología							X
	Escalamiento y Codificación							X
	Formato							x
10	Pertinencia							X
	Claridad Conceptual							X
	Redacción y Terminología							X
	Escalamiento y Codificación							X
	Formato							X
11	Pertinencia							X
	Claridad Conceptual							X
	Redacción y Terminología							X
	Escalamiento y Codificación							X
	Formato							X
12	Pertinencia							X
	Claridad Conceptual							X
	Redacción y Terminología							X
	Escalamiento y Codificación							X
	Formato							X
13	Pertinencia							X
	Claridad Conceptual							X
	Redacción y Terminología							X
	Escalamiento y Codificación							X
	Formato							X
14	Pertinencia							X
	Claridad Conceptual							X
	Redacción y Terminología							X
	Escalamiento y Codificación							X
	Formato							X
15	Pertinencia							X
	Claridad Conceptual							X
	Redacción y Terminología							X
	Escalamiento y Codificación							X
	Formato							X
16	Pertinencia							X
	Claridad Conceptual							X
	Redacción y Terminología							X
	Escalamiento y Codificación							X
	Formato							X
17	Pertinencia							X
	Claridad Conceptual							X
	Redacción y Terminología							X

	Escalamiento y Codificación							X
	Formato							X
18	Pertinencia							X
	Claridad Conceptual							X
	Redacción y Terminología							X
	Escalamiento y Codificación							X
	Formato							X
19	Pertinencia							X
	Claridad Conceptual							X
	Redacción y Terminología							X
	Escalamiento y Codificación							X
	Formato							X
20	Pertinencia							X
	Claridad Conceptual							X
	Redacción y Terminología							X
	Escalamiento y Codificación							X
	Formato							X
21	Pertinencia							X
	Claridad Conceptual							X
	Redacción y Terminología							X
	Escalamiento y Codificación							X
	Formato							x

<https://www.connectedpapers.com/> ver este link

FICHA DE EVALUACIÓN INSTRUMENTO 2

COEFICIENTE DE VALIDEZ DE CONTENIDO (CVC).
FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO. CRITERIOS GENERALES.
 (Hernández-Nieto, 2011)

Apellidos y nombres: Roberto Dante Olazabal Boggio

Fecha: 26 de octubre del 2021

Título de la investigación: Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes con trabajo remoto de la Institución Educativa Primaria N° 10366, Súcota

Escala Evaluativa

1= Inaceptable 2= Deficiente 3= Regular 4= Bueno 5= Excelente

Contenido			Evaluación				
Ítem	Criterios Generales	Observaciones	1	2	3	4	5
1	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
2	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
3	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
4	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
5	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
6	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
7	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X

	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
8	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
9	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
10	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
11	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
12	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
13	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
14	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
15	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
16	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
17	Pertinencia						X

	Claridad Conceptual							X
	Redacción y Terminología							X
	Escalamiento y Codificación							X
	Formato							X
18	Pertinencia							X
	Claridad Conceptual							X
	Redacción y Terminología							X
	Escalamiento y Codificación							X
	Formato							X
19	Pertinencia							X
	Claridad Conceptual							X
	Redacción y Terminología							X
	Escalamiento y Codificación							X
	Formato							X
20	Pertinencia							X
	Claridad Conceptual							X
	Redacción y Terminología							X
	Escalamiento y Codificación							X
	Formato							X
21	Pertinencia							X
	Claridad Conceptual							X
	Redacción y Terminología							X
	Escalamiento y Codificación							X
	Formato							X
22	Pertinencia							X
	Claridad Conceptual							X
	Redacción y Terminología							X
	Escalamiento y Codificación							X
	Formato							X
23	Pertinencia							X
	Claridad Conceptual							X
	Redacción y Terminología							X
	Escalamiento y Codificación							X
	Formato							X
24	Pertinencia							X
	Claridad Conceptual							X
	Redacción y Terminología							X
	Escalamiento y Codificación							X
	Formato							X
25	Pertinencia							X
	Claridad Conceptual							X
	Redacción y Terminología							X
	Escalamiento y Codificación							X
	Formato							X
26	Pertinencia							X
	Claridad Conceptual							X
	Redacción y Terminología							X
	Escalamiento y Codificación							X
	Formato							X

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes con trabajo remoto de la Institución Educativa Primaria N° 10366, Súcota

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

- Inventario del Síndrome de Burnout de Maslach (Adaptado por Fernández 2002)
- Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC de Sonia Palma Carrillo, (2005)

TESISTA: Olga Mariela Rodriguez Delgado

DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 26. De octubre de 2021



Roberto Dante Olazabal Boggio

DNI 16798697

FICHA DE EVALUACIÓN INSTRUMENTO 1

COEFICIENTE DE VALIDEZ DE CONTENIDO (CVC).
FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO. CRITERIOS GENERALES.
 (Hernández-Nieto, 2011)

Apellidos y nombres: Mg. Edelmina Luciana Irigoín Mendoza

Fecha: 26 de octubre del 2021

Título de la investigación: Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes con trabajo remoto de la Institución Educativa Primaria N° 10366, Sócota

Escala Evaluativa

1= Inaceptable 2= Deficiente 3= Regular 4= Bueno 5= Excelente

Contenido			Evaluación				
Ítem	Criterios Generales	Observaciones	1	2	3	4	5
1	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
2	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
3	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
4	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
5	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
6	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X

7	Pertinencia							X
	Claridad Conceptual							X
	Redacción y Terminología							X
	Escalamiento y Codificación							X
	Formato							X
8	Pertinencia							X
	Claridad Conceptual							X
	Redacción y Terminología							X
	Escalamiento y Codificación							X
	Formato							X
9	Pertinencia							X
	Claridad Conceptual							X
	Redacción y Terminología							X
	Escalamiento y Codificación							X
	Formato							x
10	Pertinencia							X
	Claridad Conceptual							X
	Redacción y Terminología							X
	Escalamiento y Codificación							X
	Formato							X
11	Pertinencia							X
	Claridad Conceptual							X
	Redacción y Terminología							X
	Escalamiento y Codificación							X
	Formato							X
12	Pertinencia							X
	Claridad Conceptual							X
	Redacción y Terminología							X
	Escalamiento y Codificación							X
	Formato							X
13	Pertinencia							X
	Claridad Conceptual							X
	Redacción y Terminología							X
	Escalamiento y Codificación							X
	Formato							X
14	Pertinencia							X
	Claridad Conceptual							X
	Redacción y Terminología							X
	Escalamiento y Codificación							X
	Formato							X
15	Pertinencia							X
	Claridad Conceptual							X
	Redacción y Terminología							X
	Escalamiento y Codificación							X
	Formato							X
16	Pertinencia							X
	Claridad Conceptual							X

	Redacción y Terminología								X
	Escalamiento y Codificación								X
	Formato								X
17	Pertinencia								X
	Claridad Conceptual								X
	Redacción y Terminología								X
	Escalamiento y Codificación								X
	Formato								X
18	Pertinencia								X
	Claridad Conceptual								X
	Redacción y Terminología								X
	Escalamiento y Codificación								X
	Formato								X
19	Pertinencia								X
	Claridad Conceptual								X
	Redacción y Terminología								X
	Escalamiento y Codificación								X
	Formato								X
20	Pertinencia								X
	Claridad Conceptual								X
	Redacción y Terminología								X
	Escalamiento y Codificación								X
	Formato								X
21	Pertinencia								X
	Claridad Conceptual								X
	Redacción y Terminología								X
	Escalamiento y Codificación								X
	Formato								x

<https://www.connectedpapers.com/> ver este link

FICHA DE EVALUACIÓN INSTRUMENTO 2

COEFICIENTE DE VALIDEZ DE CONTENIDO (CVC).
FORMATO DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO. CRITERIOS GENERALES.
 (Hernández-Nieto, 2011)

Apellidos y nombres: Mg. Edelmina Luciana Irigoín Mendoza

Fecha: 26 de octubre del 2021

Título de la investigación: Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes con trabajo remoto de la Institución Educativa Primaria N° 10366, Sócata

Escala Evaluativa

1= Inaceptable 2= Deficiente 3= Regular 4= Bueno 5= Excelente

Contenido			Evaluación				
Ítem	Criterios Generales	Observaciones	1	2	3	4	5
1	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
2	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
3	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
4	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
5	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
6	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X

	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X
26	Pertinencia						X
	Claridad Conceptual						X
	Redacción y Terminología						X
	Escalamiento y Codificación						X
	Formato						X

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes con trabajo remoto de la Institución Educativa Primaria N° 10366, Súcota

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

- Inventario del Síndrome de Burnout de Maslach (Adaptado por Fernández 2002)
- Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC de Sonia Palma Carrillo, (2005)

TESISTA: Olga Mariela Rodriguez Delgado

DECISIÓN:

Los instrumentos cuentan con ítems que responden a los indicadores y dimensiones de cada variable, por lo tanto, se pueden aplicar a la muestra de estudio.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 26. De octubre de 2021


FIRMA DEL EXPERTO
DNI: 33593161

Mg. Edelmira Luciana Irigoín Mendoza

Rangos de α	Magnitud
> 0,90	Excelente
0,80 - 0,89	Bueno
0,70 - 0,79	Aceptable
0,60 - 0,69	Cuestionable
0,50 - 0,59	Pobre
< 0,50	Inaceptable

Figura 3: Rangos de confiabilidad por alfa de Cronbach

Fuente: Adaptado de George y Mallery (2020)

→ **Fiabilidad**

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100
	Excluido ^a	0	0
	Total	20	100

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,910	49

Figura 4: Análisis de confiabilidad de los instrumentos

Fuente: SPSS v.25

Anexo 5: Autorización de aplicación del instrumento



PERÚ

Ministerio
de Educación

Dirección Regional de Educación Cajamarca
Unidad de Gestión Educativa Local de Cutervo
Institución Educativa N° 10366 Sócota



“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Calle Jaén N°116 – Jr. Carlos Fischer S/N Sócota

Telf: 976292329 CM.0446955

Sócota, 22 de octubre del 2021

Oficio No.32/D/I.E.10366/S/2021.

Dra. Mercedes Alejandrina Collazos Alarcón
DIRECTORA EPG-UCV-CH

ASUNTO: ACEPTACIÓN PARA REALIZAR PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

De mi Consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarla y expresarle que la Dirección de I.E.Nº 10366 del distrito de Sócota, provincia de Cutervo, región Cajamarca, **ACEPTAMOS**, que la estudiante Olga Mariela Rodríguez Delgado, del III ciclo del programa de estudios Maestría- mención Psicología Educativa realice la Aplicación del Proyecto de tesis cuyo título es **“Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes con Trabajo Remoto de la Institución Educativa N° 10366 Sócota”**

Sin otro particular
Atentamente.

UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL CUTERVO
I.E. N° 10366
Mg. Emilia R. Rodríguez Podrara
DIRECTORA

Anexo 6: Matriz de consistencia

Tabla 7

Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
¿Cuál es la relación entre el síndrome de Burnout y satisfacción laboral en los docentes con trabajo remoto de la Institución Educativa N° 10366 – Sócota	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes con trabajo remoto de una institución educativa nacional de Sócota, 2021.</p> <p>Objetivos específicos: Analizar el nivel del síndrome de Burnout en los docentes con trabajo remoto de una institución</p>	<p>H1: si existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los docentes de Institución Educativa del distrito de Sócota-Cajamarca;</p> <p>mientras la H0: no existe relación significativa entre el Síndrome de</p>	Síndrome de Burnout	<p>Agotamiento emocional (AE)</p> <p>Despersonalización (DP)</p> <p>Realización personal (RP)</p>	<p>Enfoque: cuantitativo</p> <p>Alcance: descriptiva</p> <p>Según el fin que persigue: básica</p> <p>Diseño de investigación: no experimental - correlacional.</p>

<p>2021?</p>	<p>educativa Nacional de Súcota, 2021.</p> <p>Determinar el grado de satisfacción laboral en los docentes con trabajo remoto de una institución educativa Nacional de Súcota, 2021</p> <p>Precisar la relación entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes con trabajo remoto de una institución educativa nacional de Súcota, 2021.</p>	<p>Burnout y la satisfacción laboral en los docentes de Institución Educativa del distrito de Súcota-Cajamarca.</p>	<p>Satisfacción laboral</p>	<p>Satisfacción de la tarea (ST)</p> <p>Condiciones de trabajo (CT)</p> <p>Reconocimiento personal o social (RS)</p> <p>Beneficios económicos (BE)</p>	<p>Población: 25 docentes.</p> <p>Muestra: 25 docentes.</p>
--------------	--	---	-----------------------------	--	---



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MIREZ TORO JAMER NORVIL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES CON TRABAJO REMOTO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 10366, SÓCOTA", cuyo autor es RODRIGUEZ DELGADO OLGA MARIELA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 18 de Enero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MIREZ TORO JAMER NORVIL DNI: 27416178 ORCID 0000-0001-7746-6560	Firmado digitalmente por: MTOROJ el 18-01-2022 17:38:22

Código documento Trilce: TRI - 0279348