



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA
EDUCATIVA**

Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en docentes que trabajan de
forma remota en instituciones educativas rurales, Ayacucho

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Psicología Educativa

AUTORA:

Garriazo Marcatinco, Mirella Madelaide (ORCID: 0000-0001-6501-8883)

ASESOR:

Dr. Vega Vilca, Carlos (ORCID: 0000-0002-1171-4768)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y Aprendizaje

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A nuestro Divino Señor por darme esa fortaleza espiritual para confiar en mí y luchar por mis sueños.

A mi madre Seferina Marcatinco Canales, mi hermana Reicht Livi Garriazo Marcatinco, a mi pareja Eladio Condori Malmaceda que son mi ejemplo y soporte en los momentos más difíciles, así como mi motivación para seguir adelante,

Agradecimiento

A la universidad Cesar Vallejo por darnos la oportunidad de crecer profesionalmente.

A los directores de las Instituciones Educativas por permitirme ser parte de esta investigación.

A los profesionales expertos que por su paciencia y profesionalismo nos guiaron en el proceso de enseñanza.

A mi amiga y colega Sandra Sánchez, María Avilés, Maruja Rojas y María Manchay quienes caminamos de la mano para poder realizar este objetivo y seguir avanzando profesionalmente.

Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	ivv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1 Tipo de estudio y diseño de investigación	12
3.2 Variables de Operacionalización	13
3.3 Población y muestra	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5 Procedimientos.....	16
3.6 Método de análisis de datos.....	17
3.7 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	19
4.1 Resultados descriptivos.....	19
4.2 Resultados inferenciales	23
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS.....	51

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Distribución de los docentes de las IIEE rurales de Ayacucho.....	14
Tabla 2 Ficha técnica del Inventario de Burnout.....	15
Tabla 3. Ficha técnica de la Escala de Satisfacción laboral.....	16
Tabla 4. Validación por expertos.....	16
Tabla 5. Fiabilidad de los instrumentos.....	17
Tabla 6. Prueba de Normalidad de Kolmogorof.....	19
Tabla 7. Frecuencia de la variable Síndrome de Burnout.....	20
Tabla 8. Frecuencia de las dimensiones del Síndrome de Burnout.....	21
Tabla 9. Frecuencia de la variable Satisfacción Laboral.....	22
Tabla 10. Frecuencia de las dimensiones del Satisfacción laboral.....	23
Tabla 11 Relación entre el Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral.....	24
Tabla 12 Relación entre las dimensiones del Burnout y Satisfacción Laboral.....	25

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Niveles de la variable Síndrome de Burnout.....	19
Figura 2. Niveles de las dimensiones de la variable Síndrome de Burnout.....	20
Figura 3. Niveles de la variable Satisfacción Laboral.....	21
Figura 4. Niveles de las dimensiones de la Satisfacción Laboral.....	22

RESUMEN

El presente estudio tuvo como finalidad establecer la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en docentes que trabajan de forma remota en instituciones educativas rurales, Ayacucho 2021. La metodología utilizada fue de tipo básica con un alcance descriptivo correlacional y un diseño no experimental de corte transversal, en la que participaron como muestra censal 75 docentes de nivel secundaria pertenecientes al distrito de Iguain, Huamanguilla y Manallasacc de la región de Ayacucho. En cuanto a los instrumentos aplicados en dicho estudio fue el Inventario del Síndrome de Burnout de Maslach (MBI) y la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) ambos debidamente validados y normalizados. La aplicación estadística fue la del coeficiente correlacional Rho de Spearman. Los resultados indican la existencia de una correlación inversa entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral, con respecto a las dimensiones se encontró que tanto el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal tienen relación inversa negativa con la satisfacción laboral. En tal sentido se llegó a la conclusión que, a mayor nivel de síndrome de Burnout, menor será la satisfacción laboral, es decir; que el profesional docente al encontrarse más desgastado emocionalmente y despersonalizado experimentara menor satisfacción por su trabajo.

Palabras clave: Síndrome de Burnout, Satisfacción laboral y docentes.

ABSTRACT

The present study aimed to establish the relationship between Burnout syndrome and job satisfaction in teachers who work remotely in rural educational institutions, Ayacucho 2021. The methodology used was of a basic type with a correlational descriptive scope and a non-experimental design cross-sectional, in which 75 secondary school teachers from the Iguain, Huamanguilla and Manallasacc districts of the Ayacucho region participated as a census sample. Regarding the instruments applied in this study, it was the Maslach Burnout Syndrome Inventory (MBI) and the Job Satisfaction Scale (SL-SPC), both duly validated and standardized. The statistical application was that of Spearman's Rho correlational coefficient. The results indicate the existence of an inverse correlation between the burnout syndrome and job satisfaction, with respect to the dimensions it was found that both emotional exhaustion, depersonalization and personal fulfillment are directly related to job satisfaction. In this sense, it was concluded that the higher the level of burnout syndrome, the lower the job satisfaction, that is; that the teaching professional, being more emotionally exhausted and depersonalized, will experience less satisfaction with their work.

Keywords: Burnout Syndrome, Job and teacher satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

La educación ha visto afectada a causa de la pandemia del covid-19 considerablemente, declarándose en estado de emergencia el 14 de marzo del año 2020, dicha medida fue tomada por el ex presidente Martín Vizcarra, hecho que afectó sobre todo al sector económico, político, social y educativo de nuestro país. No obstante los diferentes ministerios comenzaron a tomar medidas de acción para poder contrarrestar las consecuencias que se venían por venir, en ese sentido el sector educativo implementó la estrategia de Aprender en Casa, ello; involucraba hacer uso de las herramientas tecnológicas para el trabajo remoto de los docentes y las clases virtuales que recibirían a partir de entonces los estudiantes, sumado a esto los cambios de estilos de vida que se tenían que adoptar, el desconocimiento y la incertidumbre por todo lo que se venía, fueron uno de los factores desencadenantes de estrés, ansiedad, paranoia y depresión que se sigue viviendo en la actualidad.

Ante este panorama donde los factores de riesgo influyen directa e indirectamente sobre las organizaciones, Maslach (1977) conceptualizó por primera vez al síndrome de Burnout como el cansancio profesional, esto es; debido a una reacción extrema al estrés crónico, especialmente dado en personas que laboran en el contexto sanitario y educativo, afectando su desempeño laboral. A su vez la satisfacción laboral está estrechamente relacionado con la actitud de los trabajadores frente a su entorno laboral, como lo sostiene Palma (2005), no obstante el impacto que ha generado la pandemia en los docentes se ve reflejado en su salud física y psicológica. En Latinoamérica Gallup (2021) en su estudio sobre La pandemia y el impacto en el compromiso global, estrés y fuerza laboral, sostienen que el 45% de la población su vida ha sido afectada debido a la emergencia sanitaria, además de un descenso en cuanto al compromiso laboral con un 20% y que los niveles de estrés han tenido un impacto de un 43% en la población de América Latina. Siendo una cifra alarmante para todos los estados que deberían atender, con la finalidad de evitar mayores consecuencias en los trabajadores ya que son parte importante de una economía activa. A nivel nacional a diferencia de las empresas privadas, las instituciones públicas no manejan una política de asistencia psicosocial al trabajador,

a esto se suma que el MINEDU no exige las altas exigencias que el docente debe cumplir para obtener resultados favorables sobre su trabajo. En la región de Ayacucho también se vive esta realidad, lamentablemente en las zonas rurales el trabajo es aún más limitado por las múltiples barreras que impiden un trabajo eficiente, como la falta de herramientas tecnológicas, el acceso al internet por parte de docentes y estudiantes, la recarga laboral en cuanto a las documentaciones, informes, reuniones que tiene que realizar para justificar el trabajo, así como las saturadas capacitaciones en las que deben participar para el manejo y dominio de la globalización y por si fuera poco atender a toda la población estudiantil prácticamente durante todo el día, generando en ellos un desgaste laboral que influye no solo a nivel laboral sino también personal, familiar y hasta social.

Es así; que surge la necesidad de analizar la problemática descrita anteriormente: ¿Cómo se relaciona el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en docentes que trabajan de forma remota en IIEE rurales, Ayacucho 2021? Mientras que los problemas específicos responden a la siguiente interrogante: ¿Qué relación tiene la dimensión de Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal con la satisfacción laboral en docentes que trabajan de forma remota en IIEE rurales, Ayacucho 2021?. Por consiguiente la hipótesis general fue: Existe relación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en docente que trabajan de forma remota en IIEE rurales, Ayacucho 2021. A su vez las hipótesis específicas: Existe relación entre la dimensión Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal con y la satisfacción laboral en docentes que trabajan de forma remota en IIEE rurales, Ayacucho 2021. Finalmente se estableció como objetivo general de esta investigación: Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en docentes que trabajan de forma remota en IIEE rurales, Ayacucho 2021. De la misma forma los objetivos específicos son: Determinar la relación entre la dimensión Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal con la satisfacción laboral en docentes que trabajan de forma remota en IIEE rurales, Ayacucho 2021.

Para esta investigación se tuvo que delimitar las variables, posterior a ello se plantearon las preguntas, objetivos e hipótesis generales y específicas que nos sirvieron como matriz operacional de este trabajo, con la intención de comprobar la correlación existente entre las mismas. Todo este proceso tiene como finalidad enriquecer y aportar la investigación en el ámbito educativo. El bienestar físico y psicológico de los profesionales de la educación tiene un rol importante para poder brindar un servicio de calidad en cuanto a la formación académica de nuestros adolescentes. Es en este sentido el estudio se justifica porque el trabajo de los docentes es muy demandante, agotador, y de significativa complejidad ya que la relación entre el docente y estudiante va más allá de la enseñanza y aprendizaje en aulas, sino; de un trabajo de acompañamiento y soporte psicopedagógico permanente que se da a todos los integrantes de la comunidad educativa.

A nivel teórico esta investigación tiene como base al modelo tridimensional de Maslach, Jackson y Leiter (1993) y al Modelo de Satisfacción laboral Palma (2005), el mismo que va permitir contrastar con otras teorías acerca del surgimiento y como es la dinámica del síndrome de Burnout frente al ámbito educativo, en efecto se pretende construir nuevos conocimientos, aportar a los modelos, enfoques y principios que fundamenten las variables de estudio. A nivel metodológico toda investigación requiere de un proceso psicométrico para ello se está tomando el Inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI) y la Escala de Satisfacción laboral (SL-SPC), estos instrumentos tienen la finalidad de medir ambas variables el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral, dichos hallazgos se contrastarán con otras muestras para poder hacer un análisis cualitativo y cuantitativo sobre la correlación existente entre las variables. A nivel práctico los resultados nos permitirán tener como base consistente y fiable de datos para que a partir de ello se puedan establecer programas de atención y estrategias de intervención oportunas que busquen aminorar los niveles de estrés crónico en nuestros docentes que vienen siendo afectando directa e indirectamente por la pandemia del covid-19.

II. MARCO TEÓRICO

Para la ejecución de esta investigación se ha tomado como sustento teórico antecedentes internacionales como nacionales, descritos a continuación:

Beltran, Vargas y Sarmiento (2016) En su tesis que tuvo como finalidad establecer la correlación entre agotamiento profesional y la satisfacción laboral en profesores. El estudio tuvo un diseño no experimental, enfoque cuantitativo de tipo transversal, cuya muestra fue 989 docentes. Los resultados demostraron que existen bajos niveles en la dimensión de agotamiento emocional y despersonalización, mientras que en la dimensión de satisfacción personal se relaciona favorablemente con la escala de realización personal y contrariamente con las dimensiones de despersonalización y agotamiento emocional. Por otro lado, Soto y Gonzales (2018), en su investigación pretendió establecer la correlación entre los niveles de satisfacción laboral y el burnout. La metodología empleada fue de tipo cuantitativo, descriptivo y transversal, 194 técnicos conformaron la muestra. Llegándose a la conclusión que solo el 7% de los encuestados tienen Burnout, así mismo presentaron altos niveles en la dimensión de realización personal y más bajo en agotamiento emocional. Respecto a la satisfacción laboral las valoraciones más bajas destacaron la dimensión de escasa competencia profesional y monotonía laboral. Mientras que Salazar, Ganga y Mendoza (2020) su estudio tuvo por objeto establecer la correlación existente entre la satisfacción laboral y el síndrome de burnout durante la pandemia en una institución financiera. El estudio fue cuantitativo, descriptivo correlacional, la muestra estuvo abarcada por 52 colaboradores. Los resultados muestran que existen altos niveles de satisfacción laboral, el 45.8% se encuentra en un nivel alto seguido del 41.7% con un nivel medio y solo el 15% tiene un bajo nivel de satisfacción, mientras que en el síndrome de burnout los resultados indican que no existe incidencia con el burnout; el 42% presenta un alto agotamiento emocional, el 31% una alta despersonalización y el 73% tiene una alta realización personal. Por su parte Cabeza (2021) en su estudio busco establecer la relación entre el síndrome del quemado y la satisfacción laboral en docentes de formación superior, el estudio tubo un enfoque cuantitativo de tipo transversal, descriptivo y correlacional, con 104 docentes como muestra. Obteniendo

como resultado una correlación negativa del 0.75 entre el síndrome del quemado y la satisfacción laboral. En cuanto a la dimensión de agotamiento emocional se tiene un 58% entre un nivel alto y medio, mientras que en la dimensión de despersonalización hay un 36% entre un nivel de alto a medio y finalmente la dimensión de realización personal el 72% tiene una baja y media satisfacción, se podría decir entonces que si hay la presencia de un número significativo de docentes que tienen un nivel alto a medio del síndrome del quemado influyendo relativamente en la satisfacción laboral.

Con respecto Heredia (2020). En su investigación *pretendió plantear la correlación entre* el agotamiento profesional y la satisfacción laboral en los trabajadores del CEM. El estudio fue de tipo básica descriptivo correlacional con un corte transversal, constituido por 51 profesionales. Dando como resultado que el 94.1% de la muestra se sienten relativamente agotados por el trabajo, mientras que el 88.2% se encuentran medianamente satisfechos con la labor que realizan. En definitiva los profesionales se encuentran agotados emocionalmente, por ende la satisfacción laboral se verá afectada negativamente. A su vez Celio (2020) estudio la correlación entre el síndrome *Burnout y la Satisfacción con la vida en docentes, esta investigación fue* de tipo cuantitativo, con un diseño descriptivo correlacional, 56 docentes integraron la muestra, se pudo concluir que los docentes presentan niveles altos de agotamiento emocional y realización personal a diferencia de la dimensión despersonalización, además el 77% de los maestros se sienten satisfechos con la vida. Mientras que Carrillo (2020) en su tesis tuvo como objetivo analizar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en docentes que trabajan de forma remota. La muestra estuvo constituida por 56 docentes, se caracterizó por una metodología cuantitativa, con un diseño descriptivo correlacional. Determinándose que existe correlación relativamente significativa entre las variables del síndrome de Burnout y satisfacción laboral, cabe señalar que el 55.4% de los docentes tienen un alto nivel de burnout y el 67.9% de los mismos presentaban una mediana satisfacción laboral. Al igual que Cortes (2020) en su estudio pretendió establecer una correlación entre la satisfacción laboral y el síndrome del desgaste profesional durante la pandemia, el mismo que estuvo conformado por 205 docentes como muestra, la

investigación fue de un tipo de diseño correlacional de corte transversal. Llegándose a la conclusión que hay una relación inversa estadísticamente significativa entre ambas variables. Así mismo Arias (2021) en su tesis *Satisfacción laboral y trabajo remoto docente de secundaria*, pretendió correlacionar ambas variables. La metodología fue de tipo descriptivo correlacional de corte transversal, se determinó una muestra de 104 docentes de nivel secundario. Llegándose a la conclusión que las dos variables tienen una correlación positiva moderada, esto es, que a elevada satisfacción laboral se producirá un buen trabajo remoto. Por su parte Quispe (2021) realizó una tesis con el objetivo de establecer la correlación de la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout, con 35 trabajadores sin fines de lucro de muestra. Cuyos resultados determinaron que existe una relación positiva débil. Con respecto a las dimensiones en cuanto a la variable de satisfacción laboral; la significación de la tarea, las condiciones de trabajo, el reconocimiento y los beneficios económicos no se relacionan de manera significativa con el Burnout.

El término de Burnout igualmente conocido como “El síndrome de quemarse por el trabajo” fue planteado a inicios de los 70 por el Dr. Freudenberg (1974), debido a diversos factores desencadenantes, a raíz de ello muchos autores han estudiado a este síndrome con la finalidad de aportar y delimitar dicha conceptualización: Maslach y Jackson (1981) consideran al burnout como el resultado progresivo y recurrente frente al estrés crónico en consecuencia de las demandas de atención que tienen trato directo con otras personas. Mientras que Gil-Monte y Piero (1999) sostienen que este síndrome es una reacción laboral crónica donde la persona experimenta el fracaso profesional, agotamiento emocional y actitudes negativas hacia otras personas de su entorno. Y por último Shiron (2003) concretiza al Burnout como una reacción afectiva frente a un estrés prolongado, el cual desencadena una pérdida gradual de la energía, fatiga física y cansancio cognitivo. En síntesis podríamos decir que el síndrome de burnout afecta a diferentes grupos sociales desde directivos hasta amas de casa, debido al desgaste que genera las constantes demandas y presiones laborales, donde el afrontamiento no es eficaz para contrarrestar dichas consecuencias.

Con la finalidad de describir las causas y entender el proceso del desarrollo del síndrome han surgido diversos modelos, de los cuales para esta investigación se toman los siguientes modelos: Cherniss (1993) en su *Modelo de la autoeficacia*, asevera que las características del ambiente laboral se relacionan con los aspectos propios del individuo y con factores correspondiente al entorno laboral como es el caso del apoyo social, las demandas externas, entre otros. Hay que mencionar además que la Autoeficacia será un determinante para desarrollar este síndrome, es decir; que las personas que puedan afrontar de manera positiva y exitosa tendrán menos posibilidades de padecer a burnout a diferencia de las personas que no desarrollan estrategias de manejo y afrontamiento. Gil Monte, Piero y Valcarcel (1995) en lo que respecta al *Modelo estructural*, proponen un modelo integral en el que los indicadores de carácter personal, interpersonal y organizacional se interrelacionan entre sí. En otras palabras el burnout se origina debido a un desequilibrio entre la percepción de las demandas laborales y la inadecuada suficiencia de la persona para emitir una respuesta mediadora u acertada. Golembiewki, Munzenrider y Carter (1988) en su *Modelo de Fases*, plantean una escala secuencial en donde un componente puede desencadenar el desarrollo del otro, es así que la presencia de la despersonalización conlleva una baja realización personal y culmina con el ascenso del agotamiento emocional en el trabajador. En este contexto el surgimiento del Burnout se va dividir en dos fases: la primera surgirá debido a un exceso de recarga laboral y deficiencias del rol, ocasionando inseguridad, irritabilidad y cansancio. En cuanto a la segunda fase va depender de la interpretación que el sujeto le dé a las demandas laborales, superándolas con estrategias de afrontamiento o de lo contrario se acrecentara el burnout. Por su parte Maslach, Jackson y Leiter (1996) postularon el *Modelo Tridimensional*, en donde el surgimiento del burnout se da a través de una dinámica que inicia por una inestabilidad entre las necesidades laborales y los recursos personales, que conducen a desencadenar la fatiga emocional del trabajador, posterior a ello vivenciar la despersonalización, para culminar con una baja realización personal, como resultado del ineficiente manejo de los factores estresantes, esto quiere decir; que las habilidades para hacerle frente no son acorde al compromiso exigidos por el trabajo.

Maslach y Jackson (1981) sostienen que el Síndrome del desgaste profesional está compuesto por tres dimensiones: el *Agotamiento emocional*: es considerado como el elemento clave de este síndrome, caracterizándose porque en esta primera fase las personas experimentan sentimientos de cansancio, fatiga tanto física pero sobre todo mental. Seguidamente de la dimensión *Despersonalización*: hace referencia aquellos sentimientos, actitudes y respuestas negativas deshumanizadas hacia las personas de su entorno, es aquí donde las relaciones interpersonales se vuelven conflictivas, irritables y escasamente empáticas. Y por último la dimensión de *Baja realización personal*: es entendida como aquella fase en donde la persona experimenta sentimientos de frustración, desmotivación por las metas u objetivos laborales, fracaso por los resultados que suelen tener y sobre todo una evaluación incompetente hacia su desempeño laboral. No obstante, Pines (1993) dimensiona al burnout como un estado de: *cansancio físico*, caracterizado por un agotamiento corporal, destructivo y de abatimiento. En segundo lugar el *cansancio emocional*, referido a sentimientos de agobio, tristeza y depresión. Mientras que *el cansancio mental* está conformado por sensaciones de inutilidad, desilusión, infidelidad y rechazo hacia las personas. En relación a la clasificación de las manifestaciones sintomatológicas del síndrome de burnout Quinceno y Vinaccia (2007) postulan desde una perspectiva integrativa a nivel: *somático*: los trabajadores manifestaran insomnio, cefaleas, dolores musculares, alteraciones cardiacos, respiratorios, gastrointestinales e hipertensión. A nivel *conductual*: los sujetos evidenciaran comportamientos paranoicos, agresivos y rígidos, prefiriendo aislarse, optando por un absentismo laboral, aumentando el riesgo de caer en el consumo de sustancias psicoactivas. A nivel *emocional*: experimentaran frustración, irritabilidad, hostilidad, sentimientos de culpa, dificultad para expresar sus emociones ocasionando trastornos asociados a la ansiedad y depresión. Y por último a nivel *cognitivo*: las personas desencadenaran una baja autoestima, disminución en la realización personal, desmotivación y fracaso laboral. En definitiva para que desencadene estos síntomas, más aún, se vuelvan cuadros clínicos habrán factores predisponentes y hasta determinantes como lo biológico, la personalidad, la historia de aprendizaje y los estilos de afrontamiento frente al estrés crónico.

Acerca de la conceptualización de la satisfacción laboral fue definida por diferentes disciplinas psicológicas, organizacionales, económicas, administrativas y sociales. Para Muñoz (1990) la satisfacción laboral es aquel sentimiento que el sujeto tiene hacia su trabajo, percibiéndolo como atractivo y beneficioso que van acorde a sus expectativas. Por su parte Rodríguez (2009), define la satisfacción laboral en la medida que son atendidas ciertas necesidades y como es percibida por el trabajador en cuanto a sus aspiraciones personales, sociales y económicas. A su vez Bordas (2016) sostiene que la satisfacción laboral tiene relación directa con las actitudes y evaluaciones personales de las experiencias organizacionales. La definición que tomaremos como fundamento de estudio será la de Palma (2005), quien conceptualiza a la satisfacción laboral como la propensión que tienen los sujetos con el trabajo, favorecidos por estigmas y capacidades resaltantes como parte de su bienestar laboral. Para entender de qué manera se puede cuantificar esta variable es importante conocer los factores teóricos que determinan la satisfacción laboral:

Dawis, R (1994) postula la *Teoría del ajuste en el trabajo*, donde la satisfacción e insatisfacción laboral se da por la compatibilidad entre las características del individuo y las del puesto de trabajo, existiendo similitud o discrepancia entre ambos. Al hacer referencia sobre las características del individuo esta se centra en los intereses, valores, creencias conocimientos y la personalidad, mientras, que por parte de la empresa están vinculadas a las funciones, la competitividad y la capacidad por estar a la altura que la organización exige. En consecuencia la probabilidad de encontrar un equilibrio entre ambos hace que la persona se sienta satisfecho con su trabajo. *La Teoría Higiene-Motivacional*, argumentado por Herzberg, Mausner y Snyderman (1968) sostienen que la satisfacción va estar determinada por el grado de motivación que tenga la persona con su trabajo, en el cual se verán involucrados los factores intrínsecos propios del sujeto como el entusiasmo, la responsabilidad, los logros y las habilidades sociales, mientras que los factores higiénicos, haciendo referencia a las políticas, el sueldo, la estabilidad y funciones del cargo en la organización. Como resultado estos factores prevendrán la insatisfacción en los colaboradores, permitiéndoles también un crecimiento laboral. *La Teoría de la*

discrepancia, postulado por Locke (1984) asevera que la satisfacción laboral está directamente relacionado con los valores de la organización considerados importantes e identificados a través del trabajo; estos esquemas deben ser coherentes con las necesidades; esto es; que él trabajador va hacer una evaluación y que de acuerdo a ello contrastara sus dificultades y su escala de valores con la impresión de lo que le aporta el trabajo en sus diversos aspectos, más aun; en la obtención de los mismos. El *planteamiento dinámico*, Bruggemann, Croskuth y Ulich (1975) sostienen que el nivel de satisfacción es consecuencia de las impresiones personales, así también de las influencias del contexto elaboradas entre sí. Las cuales se darán gradualmente de diversas formas: satisfacción laboral sucesiva, inmovilizada, resignada, insatisfacción laboral fija y la relativa satisfacción. En síntesis la satisfacción es la suma de una interrelación con el ambiente laboral y las significaciones de cada colaborador, las mismas que son dimensionadas por las actitudes hacia el trabajo.

En consecuencia la satisfacción es producida por la interacción con el entorno y las connotaciones intrapersonales, las mismas que dimensionan una actitud favorable o desfavorable hacia el trabajo. Palma (1999) para poder dimensionar esta variable se apoyó en la teoría bifactorial de Herzberg, la teoría de la discrepancias y la teoría dinámica, clasificándolo de la siguiente manera: la dimensión *Significación de la tarea*; es aquella iniciativa del colaborador frente a su trabajo lo que le va permitir disfrutar de la función, el esfuerzo, dedicación y la equidad laboral. Como segunda dimensión esta las *condiciones del trabajo*; entendida como el estado en el que se encuentra el colaborador dentro la organización donde los beneficios, la infraestructura, la normatividad, la calidad y seguridad regulan la efectividad laboral. En relación a la tercera dimensión tenemos al *reconocimiento personal y social*; viene hacer la evaluación que el trabajador hace respecto a sus funciones en concordancia con las expectativas que tiene del trabajo ya sean positivas o negativas para él. Y por último la dimensión *beneficios económicos*: está asociada a las utilidades que la organización ofrece a sus trabajadores ya sea el intercambio monetario, beneficios e incentivos económicos por las tareas realizadas para la empresa.

Para un mayor entendimiento sobre el profesional de la educación y su relación con las dos variables. Es importante delimitar que la docencia es aquella profesión que se dedica a enseñar y transmitir conocimientos, aunque con el transcurrir de los años dicha definición ha ido evolucionando el abordaje desde una perspectiva asistencial e integrativa, donde el maestro es aquel guiador en el proceso de pedagógico es decir; que la educación, viene a ser una actividad de interrelación entre los mismos, con la finalidad de impartir conocimientos estructurados, estrategias, saberes y técnicas que consolidan el aprendizaje humano (Cordero y Vargas 2019). Por lo mencionado anteriormente la labor que realizan los docentes es bastante agotador y sobre exigente a diferencias de otras profesiones, más aun, que hay un contacto directo con personas, desde Freudenberger, Maslach, Gil Monte y Leiter refieren que el Burnout se desencadena en carreras u oficios asistenciales como lo es la educación y la salud. Al cumplirse con los criterios, podremos deducir que los docentes actualmente sufren del síndrome del quemado, Carrillo (2020). En efecto si un profesional se encuentra agotado por su trabajo su bienestar psicoemocional se va ver afectado, influyendo directamente con la satisfacción laboral que viene hacer la aptitud que el sujeto tiene de su trabajo. Es por ello que estas variables tienen relación directa entre sí.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo de estudio y diseño de investigación

Tipo de estudio

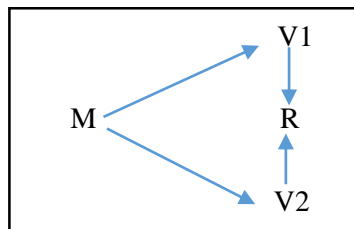
La investigación realizada presenta un enfoque cuantitativo porque nos permite analizar mediante métodos estadísticos las variables del Burnout y la satisfacción laboral, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) mencionan que esta perspectiva utiliza la recolección de datos numéricos para ser analizados con el método estadístico y en la medición numérica, con el fin instaurar patrones de conducta, dar respuestas a las preguntas planteadas en la investigación y probar teorías.

Esta investigación es de tipo básica, ya que parte de bases teóricas comprobadas que solo tienden a ver una realidad sin modificar la ciencia describiendo el fenómeno tal como sucede (Carrasco, 2008).

El nivel es descriptivo correlacional, debido a que describe la asociación que existe entre ambas variables, es decir; pretende exponer cualidades de las variables y sus dimensiones para posterior a ello evaluar el grado de relación entre las mismas sobre el problema de estudio (Narvaes, 2006).

Diseño de investigación

Este estudio tuvo un diseño no experimental de corte transversal, ello implica que no hubo manipulación de las variables de estudio, según Hernández et al. (2010) diferencian este estudio por su dimensión temporal y la no maniobra de las variables cuya recolección de datos se dan en un determinado momento (p.151).



Donde:

M = Muestra de docentes

V1 = Síndrome de burnout

V2 = Satisfacción laboral

R = Posible Relación

3.2 Variables de Operacionalización

El Síndrome de Burnout como variable, según Maslach y Jackson (1981), es la consecuencia externa de los factores laborales que producen a la larga un estrés crónico emocional e interpersonal afectando su buen desenvolvimiento por lo se orienta principalmente a tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Las mismas que fueron cuantificadas por la escala ordinal y administradas bajo los principios de planificación, dirección y control.

La variable Satisfacción laboral, según Palma (2005), es la predisposición que los trabajadores tienen de su trabajo, sumado a ello los valores, las creencias, los ideales y expectativas serán generados por la jornada laboral. En ese sentido se dimensionan de la siguiente manera: significación de la tarea, beneficios económicos, condiciones de trabajo y el reconocimiento personal o social. También fueron cuantificadas bajo la escala ordinal.

3.3 Población y muestra

Población

Según Arias (2012) precisa que la población es la conformación de elementos con cualidades similares, los cuales serán fuente de datos estadísticos que permitirán estudiarlas, analizarlas y describirlas como lo requiere una investigación. En tal sentido la población estuvo conformada por 75 docentes que laboran en tres instituciones educativas rurales (Huamanguilla, Iguain y Manallasacc) del nivel secundaria pertenecientes a la provincia de Huanta departamento de Ayacucho.

Muestra

En este estudio no fue necesario determinar la muestra ya que el tamaño de la población es limitada y accesible, quedando constituida la muestra por 75 docentes siendo el mismo número de la población. Según Ramírez (1997) establece a este tipo de muestra censal se caracteriza porque selecciona a la población en su totalidad por considerarla manejable y accesible, es decir todas las unidades de investigación vienen a ser la muestra.

Tabla 1

Distribución de los docentes que laboran en las IIEE rurales de Ayacucho

Institución Educativa	Distrito	Docentes
I.E “San Juan de la Frontera”	Huamanguilla	38
I.E “Carlos Hiraoka”	Iguain	24
I.E “Basilio Auqui Huaytalla”	Manallasacc	13

Fuente: Elaboración propia

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la obtención de datos se utilizó como instrumento de estudio el cuestionario. De acuerdo a Hernández (2012) esta herramienta se va caracterizar por medir las variables conceptualizadas y operacionalizadas en forma de preguntas. (pág. 26). Por consiguiente las herramientas utilizadas fueron: Maslach Burnout Inventory (MBI) y la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC, ambos cuestionarios cuentan con una escala de tipo ordinal las mismas que pretenden recolectar información en coherencia a sus percepciones, posturas, estimaciones y reflexiones respecto a las variables de estudio.

A continuación se muestra las fichas técnicas:

Tabla 2*Ficha técnica del Síndrome de Burnout*

Nombre del instrumento	Inventario del Síndrome de Burnout de Maslach (MBI)
Autora	Cristina Maslach y Susan Jackson
Adaptación peruana	Manuel Fernández
Año	2002
Edad de aplicación	Apartar de los 17 años
Duración	15 minutos
Administración	Individual y colectiva
Finalidad	Determinar la existencia y el nivel de estrés crónico.
Estructura	El inventario consta de 22 ítems
Escala de valoración	Tipo ordinal

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3*Ficha técnica de la Satisfacción Laboral*

Nombre del instrumento	Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)
Autora	Cristina Maslach y Susan Jackson
Año	2005
Edad de aplicación	18 años en adelante
Duración	15 minutos aproximadamente
Administración	Individual y colectivo
Finalidad	Identificar el nivel de satisfacción laboral
Estructura	La escala consta de 27 ítems
Escala de valoración	Tipo ordinal

Fuente: Elaboración propia

Ambos instrumentos fueron expuestos a la evaluación de especialistas para la respectiva validación. Hernández et al. (2010) “aseveran que el grado de validez de un instrumento mide la variable que pretende medir” (p. 201). Por lo cual el proceso de validación fue analizado bajo juicio de expertos en la materia:

Tabla 4

Validación de instrumento

Expertos	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Calificación
Mg. Arones Alvares Daremos	Sí	Sí	Sí	Aplicable
Mg. Sánchez García Sandra	Sí	Sí	Sí	Aplicable
Mg. Vega Vilca Carlos	Sí	Sí	Sí	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Respecto a la confiabilidad los instrumentos fueron aplicados a un grupo piloto de 20 docentes que no pertenecen a las instituciones educativas, en el que se empleó la prueba de Alfa de Cronbach alcanzando un resultado de 0.825 para el Inventario del síndrome de Burnout y 0.810 para la Escala de satisfacción laboral, estos resultados fueron comparados con el coeficiente estadístico, encontrándose en una alta confiabilidad, haciendo posible la aplicación de ambos instrumentos.

Tabla 5

Confiabilidad de los instrumentos

Instrumento	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Síndrome de Burnout	0.825	22
Satisfacción Laboral	0.810	27

Fuente: Elaboración propia

3.5 Procedimientos

Para recaudar los datos del estudio primeramente de inicio validando los instrumentos mediante el juicio de los expertos, seguidamente se procedió aplicar una

prueba piloto con la finalidad de conocer el nivel de confiabilidad y validez de los cuestionarios, para poder así aplicarlos a nuestra población. En segundo lugar se procedió a solicitar el permiso de los directores a cargo de las IIEE rurales de la región de Ayacucho sobre la intención de evaluar a su equipo de trabajo (docentes). Una vez conseguido el permiso se dio paso a contactar a cada uno de los maestros para que se otorgue el consentimiento informado, el compromiso en cuanto a la participación y las características del estudio. Debido a que seguimos en etapa de aislamiento por la emergencia sanitaria se optó por trabajar mediante los formularios en google drive. Al concluir con la evaluación se dio paso a sistematizar los datos en el software estadístico SPSS para el análisis y la interpretación respectiva.

3.6 Método de análisis de datos

Al aplicarse los formularios de google drive se nos permitió acceder a la base de datos de Excel, para posterior a ello importarlo al software estadístico SPSS, el mismo que fue de gran ayuda porque se pudo conseguir la confiabilidad y validez de los instrumentos mediante el alfa de cronbach – Sminov (K-S), seguidamente se requirió del coeficiente de Pearson para poder comparar las hipótesis descriptivas correlacionales. Para finalizar se tomó en cuenta la estadística descriptiva e inferencial con el objetivo de mostrar los resultados que serán presentados en tablas y gráficos para mayor entendimiento de la investigación.

3.7 Aspectos éticos

Para la ejecución de esta investigación se dio cumplimiento a los principios básicos como la confidencialidad, el consentimiento informado, la privacidad de los participantes, manteniéndose en el anonimato sus respuestas y respetando tal cual a los resultados, sin favorecer a temas personales o laborales. Por otro lado los contenidos presentes que nos sirvieron como partida de referencia en el desarrollo de esta tesis fueron citados explícitamente con la finalidad de no desmerecer el trabajo y

ni la autoría de los mismos. En consecuencia la investigadora asume toda la responsabilidad total del trabajo realizado y presentado.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Tabla 6

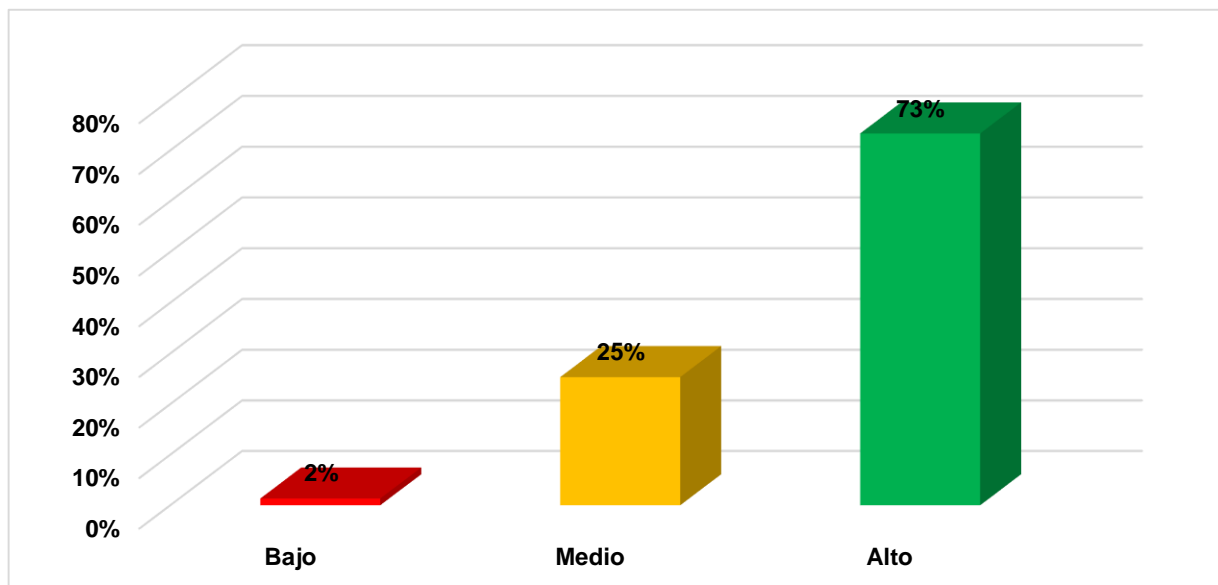
Valores porcentuales de la variable Síndrome de Burnout

	Nivel	F	%	% válido	%acumulado
Válido	Bajo	1	2%	2%	2%
	Medio	19	25%	25%	76%
	Alto	55	73%	73%	100%
	TOTAL	75	100%	100%	

Fuente: Base de datos del software SPSS 25

Figura 1

Niveles de la variable Síndrome de Burnout



Fuente: Elaboración propia

Conforme a la Tabla 6, se puede apreciar que el 2% de los maestros perciben que experimentan síndrome de Burnout de nivel bajo, 25% de nivel medio y 73% de nivel alto.

Tabla 7

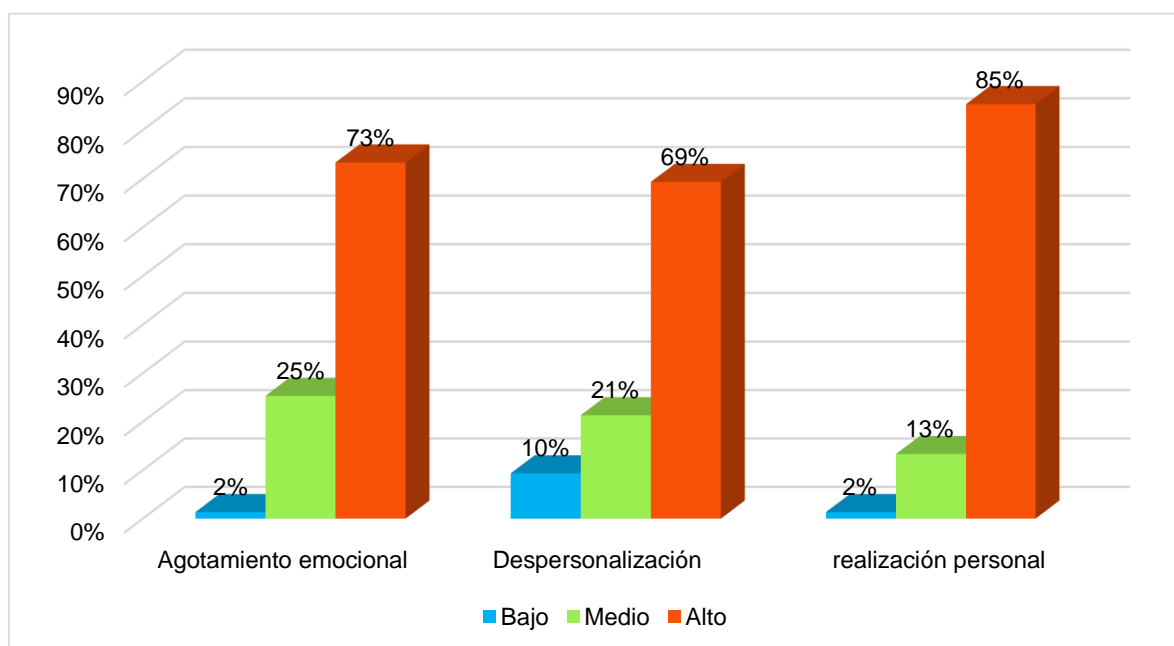
Valores porcentuales de las dimensiones de la variable Síndrome de Burnout

Niveles	Agotamiento Emocional		Despersonalización		Realización Personal	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	1	2%	7	10%	1	2%
Medio	19	25%	16	21%	10	13%
Alto	55	73%	52	69%	64	85%
Total	75	100%	75	100%	75	100%

Fuente: Base de datos del software SPSS 25

Figura 2

Niveles de las dimensiones de la variable Síndrome de Burnout



Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 7, se puede apreciar las respuestas de las preguntas con respecto a las dimensiones de la variable síndrome de Burnout, en la que se encontró la dimensión agotamiento emocional el 2% percibe que es de nivel bajo, 25% de nivel medio y 73% de nivel alto. En la dimensión despersonalización, se tiene que 10% percibe que es de nivel bajo, 21% de nivel medio y 69% de nivel alto. En lo que respecta a la dimensión

baja realización personal, se tiene que el 2% percibe que es de nivel bajo, 13% de nivel medio y 85% de nivel alto.

Tabla 8.

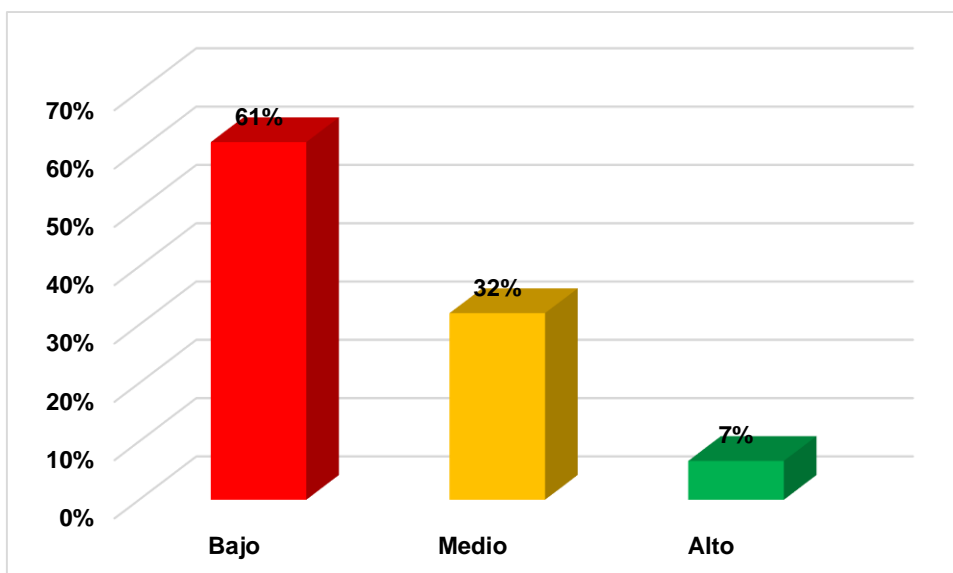
Valores porcentuales de la variable Satisfacción Laboral

	Nivel	F	%	% Válido	% Acumulado
Válido	Bajo	46	61%	61%	61%
	Medio	24	32%	32%	93%
	Alto	5	7%	7%	100%
	TOTAL	75	100%	100%	

Fuente: Base de datos del software SPSS 25

Figura 3

Niveles de la variable Satisfacción Laboral



Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 8, se puede mostrar los valores porcentuales de la variable satisfacción laboral, donde el 61% de los docentes se encuentra en un nivel bajo, mientras que el 32% en un nivel medio y en un nivel alto el 7%.

Tabla 9

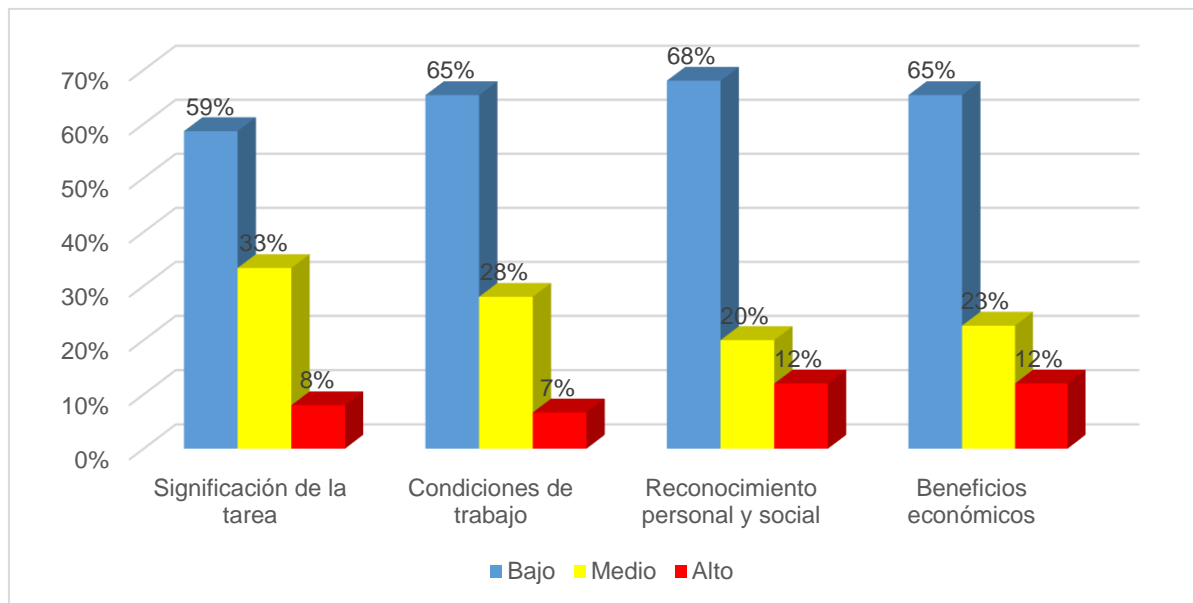
Valores porcentuales de las dimensiones de la Satisfacción Laboral

Niveles	Significación de la Tarea		Condiciones Trabajo		Reconocimiento personal social		Beneficios económicos	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	44	59%	49	65%	51	68%	49	65%
Medio	25	33%	21	28%	15	20%	17	23%
Alto	6	8%	5	7%	9	12%	9	12%
Total	75	100%	75	100%	75	100%	75	100%

Fuente: Base de datos del software SPSS 25

Figura 4

Niveles de las dimensiones de la variable Satisfacción Laboral



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la Tabla 9, se visualizan los resultados de la información obtenida de los docentes haciendo uso de la encuesta. En función a la dimensión significación de la tarea el 59% percibe que está en nivel bajo, el 33% en un nivel medio y el 8% en un nivel alto. En cuanto a la dimensión condiciones de trabajo, el 65% tiene un nivel bajo, el 28% un nivel medio y el 7% un nivel alto. En la dimensión reconocimiento personal

y social, los docentes respondieron que el 68% está en un nivel bajo, el 20% en un nivel medio y el 12% en un nivel alto. En lo referente a la dimensión beneficios económicos, el 65% percibe encontrarse en un nivel bajo, el 23% en un nivel medio y el 12% de nivel alto.

4.2 Resultados inferenciales

Debido a que la muestra de esta investigación fue de 75 docentes, se empleó el estadístico de Kolmogorov para poder identificar la normalidad. En tal sentido, los valores para la variable Síndrome de Bournout y Satisfacción laboral son: 0.000 y 0.014. Así también, los valores de las dimensiones estuvieron por debajo del alfa de 0.05, con ello se puede inferir que la tendencia de los valores no son normales. Por lo tanto, se empleará una prueba no paramétrica, en ese caso Rho de Spearman.

Hipótesis general

H₀: No existe relación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en docentes que trabajan de forma remota en IIEE rurales, Ayacucho 2021.

H₁: Existe relación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en docentes que trabajan de forma remota en IIEE rurales, Ayacucho 2021.

Tabla 10*Relación entre Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral*

			Síndrome de Burnout	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	1,000	-,279**
		Sig. (bilateral)	.	,015
	Satisfacción Laboral	N	75	75
		Coeficiente de correlación	-,279**	1,000
		Sig. (bilateral)	,015	.
		N	75	75

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De acuerdo a la Tabla 10, mediante la utilización del estadístico Rho de Spearman se obtuvo el valor de -0.279, indicando con ello una correlación negativa débil y la significancia bilateral fue 0.015, este es inferior al alfa de 0.05. con este valor se descarta la hipótesis nula y se infiere que existe correlación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en docente que trabajan de forma remota en IIEE rurales, Ayacucho 2021, pero esta relación es inversa.

Hipótesis específicas

H₀: No existe relación entre la dimensión Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal con la satisfacción laboral en docentes que trabajan de forma remota en IIEE rurales, Ayacucho 2021.

H₁: Existe relación entre la dimensión Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal con la satisfacción laboral en docentes que trabajan de forma remota en IIEE rurales, Ayacucho 2021.

Tabla 11*Relación entre las dimensiones del Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral*

		Agotamiento Emocional	Despersonalización	Realización Personal
Satisfacción Laboral	Correlación de Rho de Spearman	-0.248	-0.240	-0.279
	Sig. (bilateral)	0.032	0.038	0.015
	N	75	75	75

Nota. ** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Se puede observar en la Tabla 11 acerca de las relaciones entre las dimensiones del Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral, donde el agotamiento emocional presenta una correlación de -0.248 identificándose como una correlación negativa débil y Sig. (bilateral) de 0.032; con ello se descarta la hipótesis nula. En la relación de la dimensión despersonalización la correlación fue de -0.240 y Sig. (bilateral) de 0.038, con este valor se descarta la hipótesis nula. En lo que respecta a la relación de la dimensión baja realización personal y la satisfacción laboral, el valor de correlación de Rho de Spearman fue de -0.279 y Sig. (Bilateral) de 0.015. En tal sentido, con este valor se descarta la hipótesis nula. Por lo que de acuerdo a los valores alcanzados se declara que existe relación entre la dimensión Agotamiento emocional, despersonalización, baja realización personal y la satisfacción laboral. Sin embargo, esta relación es inversa para todos los casos.

V. DISCUSIÓN

En esta parte de la investigación se contrastaron los resultados alcanzados en la investigación con la intención de contrastarlos con los resultados alcanzados por los investigadores citados en los antecedentes nacionales e internacionales, para poder encontrar diferencias y similitudes con los mismos. Del mismo modo, se sustentó con los enfoques teóricos citados en esta investigación.

Acerca de la hipótesis general sobre sí existe relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en docente que trabajan de forma remota en IIEE rurales, Ayacucho 2021. Los resultados alcanzados en esta investigación indican que el valor de Rho de Spearman es de -0.279 demostrando con ello una correlación negativa débil y la significancia bilateral es de 0.015, con estos valores se admite la hipótesis del investigador indicando que sí existe relación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en docente que trabajan de forma remota en IIEE rurales, Ayacucho 2021, pero esta es inversa. Es decir, mientras el Síndrome de Burnout es alto en los docentes entonces la satisfacción laboral de los mismos es baja, en tal sentido, bajo estas condiciones los docentes no van a tener un buen rendimiento y tampoco se van a sentir bien trabajando en su puesto de trabajo. Estos resultados se pueden explicar bajo el aporte realizado por Maslach y Jackson (1981) quien consideró que el burnout es una respuesta consecuente de la demanda del contacto directo con otras personas, lo que causa una saturación en quien lo recepciona, aspecto que va incidir en su comportamiento. Por su parte, Gil-Monte y Piero (1999) sostienen que el síndrome de Burnout es una reacción laboral crónica donde la persona experimenta una desazón con el ambiente que le rodea que se traduce en insatisfacción en su centro de trabajo que le producen actitudes negativas con su entorno y con quienes alterna. Es por eso que Cherniss (1993), asegura que las características del ambiente laboral se relacionan con los aspectos propios del individuo lo que es determinante para lo relacionado a la satisfacción laboral.

Estos resultados también encuentran coincidencia con el estudio realizado por Salazar et al. (2020), quienes muestran en sus resultados una alta correlación con las dimensiones del síndrome del desgaste profesional, pero esta relación es inversa, por

lo que se deduce que cuando el síndrome de Burnout es alto, entonces la satisfacción laboral es baja. Del mismo modo Cortez (2020), muestra en sus resultados inferenciales una relación estadísticamente inversa entre síndrome de Burnout y satisfacción laboral, quiere decir que cuando el Burnout tiene un valor alto en los docentes, estos no sienten satisfacción laboral, por las condiciones en las que realizan su trabajo, esta es una realiza parecida a la que se presenta en la investigación. Así también, los resultados mostrados por Carrillo (2020), indican que el Rho de Spearman fue de -0.286 con significancia bilateral de 0.033, lo que indican una correlación adversa que cuando el individuo tiene un alto nivel de Burnout, a la vez tiene una baja satisfacción laboral.

Por el contrario, Cabeza (2021), en un estudio realizado en México arriba a resultados distintos al demostrar valores de 0.670 es decir una correlación negativa considerable con una significancia bilateral de 0.000, interpretándose como un porcentaje relativamente bajo de Burnout pero sí que existe relación entre ambas variables. Este resultado se debe a que el estudio se realizó en docentes de la facultad de medicina, que son profesionales que aparte de la docencia ejercen el trabajo de médico, por lo que deben pasar largas jornadas de guardia y el cansancio y agotamiento que experimentan es propia de su carrera y así lo han entendido y han asumido ese papel. Así también, en los resultados reportados por Quispe (2021) indican un resultado diferente al mencionar en su informe que el Rho de Spearman aplicado a la relación de síndrome del desgaste profesional y satisfacción laboral tienen un valor de 0.062 es decir es positiva débil, del mismo modo la significancia bilateral fue de 0.0725, lo permite inferir que no existe relación significativa entre las variables en estudio.

Respecto a la hipótesis específica 1; sobre sí existe relación entre la dimensión Agotamiento emocional y la satisfacción laboral en docentes que trabajan de forma remota en IIEE rurales, Ayacucho 2021. Los resultados de la relación entre ambas variables se dio por la aplicación de la prueba estadística de Rho de Spearman indicando que existe una correlación de -0.248, es decir es de una correlación negativa débil y Sig. (bilateral) de 0.032. En tal sentido, se acepta la hipótesis del investigador

y se concluye que existe relación entre la dimensión Agotamiento emocional y la satisfacción laboral en docentes, además esta relación es inversa, pudiendo afirmar que cuando el agotamiento emocional llega a niveles altos en los docentes, ellos experimentan un bajo nivel de satisfacción laboral. Estos resultados pueden ser sustentados mediante el enfoque teórico de Shiron (2003), quien determina que el síndrome de Burnout va a desencadenar en la persona que lo experimenta en una pérdida gradual de la energía, fatiga física y cansancio cognitivo, lo que produce en suma un agotamiento emocional que le hace sentir desanimado y sin ganas de continuar en lo que está haciendo. Así también, Gil-Monte y Piero (1999) indican que el síndrome de desgaste profesional “Burnout” es una reacción laboral crónica donde el agotamiento emocional es una de sus consecuencias que a su vez afecta su relación en su entorno.

Un resultado similar es el que presenta Salazar et al. (2020) al indicar que la relación entre el cansancio emocional y la satisfacción laboral tiene una correlación de -0.29 con una significancia inferior a 0.05, lo que indica que la relación es inversa, es decir cuando el agotamiento emocional es alto, la satisfacción laboral se presenta de nivel bajo. Este resultado se puede deber a que la presión del trabajo en una institución financiera es tan alta como en la de un aula de clase, no obstante, hay diferencias en cuanto a la comodidad de la primera en temas de infraestructura y se tiene todos los equipos para hacer un buen trabajo, en el segundo los recursos son limitados. Sin embargo, aunque haya presión en el trabajo en el caso de la financiera, las condiciones externas hacen que equilibre su agotamiento emocional. En esas mismas condiciones, Cortez (2020) arribó a resultados similares de Rho de Spearman de -0.315 con significancia bilateral de 0.000, lo que indica que cuando el agotamiento emocional es de nivel alto, entonces la satisfacción laboral es de nivel bajo.

Acerca de la hipótesis específica 2; sobre sí existe relación entre la dimensión despersonalización y la satisfacción laboral en docentes que trabajan de forma remota en IIEE rurales, Ayacucho 2021. Los resultados inferenciales indican que con la aplicación del Rho de Spearman se reportaron valores de -0.240, es decir existe una correlación negativa débil y la significancia fue de 0.038, valor inferior al alfa de 0.05.

Por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula para aceptar que hay una relación entre despersonalización y la satisfacción laboral en docentes, pero es inversa. En otras palabras, cuando la despersonalización alcanza niveles altos, los docentes experimentan una satisfacción laboral de nivel bajo, porque la relación es inversa. Este resultado encuentra su fundamento en Gil-Monte y Piero (1999) quienes sostienen que el síndrome de Burnout produce en el individuo actitudes negativas hacia otras personas de su entorno, lo que perjudica su relación con las mismas.

Un resultado similar es el que reporta Salazar et al. (2020), al indicar que la relación entre la despersonalización y la satisfacción laboral presenta un resultado negativo de -0.67 con una significancia bilateral inferior a 0.05, resultando que cuando la despersonalización es de nivel alto, entonces el trabajador experimenta una satisfacción laboral inversa, es decir baja. Del mismo modo, Cortez (2020), reporta en sus resultados que la relación entre despersonalización y satisfacción laboral tiene una relación negativa de -0.252 con Sig. bilateral de 0.000, lo que infiere que cuando la despersonalización registra niveles altos, entonces la satisfacción laboral es baja.

Acerca de la hipótesis específica 3; sobre sí existe relación entre la dimensión la baja realización personal con y la satisfacción laboral en docentes que trabajan de forma remota en IIEE rurales, Ayacucho 2021. Se tiene resultados de Rho de Spearman de -0.279 es decir una correlación negativa débil y la significancia bilateral fue de 0.015, es decir se admite la hipótesis del investigador y se afirma que existe relación entre la dimensión la baja realización personal con y la satisfacción laboral en docentes, pero esta es inversa. Es decir, cuando la baja realización personal presenta niveles altos, entonces la satisfacción laboral de los docentes se presenta como bajo. El sustento teórico que le asiste a este resultado se podría encontrar en los estudios realizados por Gil-Monte y Piero (1999) quienes sostienen que el síndrome de del desgaste profesional es una reacción laboral crónica donde la persona experimenta el fracaso profesional, es decir, siente que su vida se acaba porque no puede alcanzar sus metas, siente que el esfuerzo que ha realizado y el que realiza actualmente no vale la pena, lo que va a perjudicar en su aspecto laboral, pero también en las relaciones con sus familiares o personas más cercanas.

Un resultado similar es el que registra Cortez (2020), al reportar en sus la relación entre realización personal y satisfacción laboral fue de -0.254 con $P= 0.000$, lo que permite inferir que cuando la baja realización personal es alta, entonces la satisfacción laboral es baja. Por el contrario, en los resultados presentados por Salazar et al. (2020), mencionan que la relación entre la realización personal con la satisfacción laboral tiene valores de 0.43, lo que deduce una correlación positiva media con una significancia bilateral menor a 0.05. Este valor demuestra que cuando la realización personal es alta, entonces la satisfacción laboral también lo es.

VI. CONCLUSIONES

Primera: De acuerdo al objetivo general, se concluye que existe relación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en docente que trabajan de forma remota en IIEE rurales, Ayacucho 2021, este resultado se sustenta en los datos inferenciales de Rho de Spearman de -0.279 y significancia de 0.015 , menor al $\alpha 0.05$, es decir la relación es inversa.

Segunda. En relación al objetivo específico uno, se confirma que existe relación entre el agotamiento emocional y la satisfacción laboral en docente que trabajan de forma remota en IIEE rurales, Ayacucho 2021, este resultado se demuestra en los datos inferenciales de Rho de Spearman de -0.248 y significancia de 0.032 , menor al $\alpha 0.05$, es decir la relación es inversa.

Tercera. Con respecto al objetivo específico dos, se concluye que existe relación entre la despersonalización y la satisfacción laboral en docente que trabajan de forma remota en IIEE rurales, Ayacucho 2021, este resultado se sustenta en los datos inferenciales de Rho de Spearman de -0.240 y significancia de 0.079 , menor al $\alpha 0.05$, es decir la relación es inversa.

Cuarta. En relación al objetivo específico dos, se confirma que existe relación entre la baja realización personal y la satisfacción laboral en docente que trabajan de forma remota en IIEE rurales, Ayacucho 2021, este resultado se demuestra en los datos inferenciales de Rho de Spearman de -0.279 y significancia de 0.015 , menor al $\alpha 0.05$, es decir la relación es inversa.

VII. RECOMENDACIONES

En cuanto a las sugerencias se podría dar las siguientes:

- Primero. Que desde el Ministerio de educación se hagan modificaciones y adaptaciones para el trabajo remoto, porque al implementarlo sin un diagnóstico de cada realidad específicamente en zonas rurales, que no cuentan con conectividad, equipos tecnológicos, desconocimiento del uso de las TICS, influenciara en el eficiente trabajo pedagógico que tienen los docentes.
- Segundo. Así mismo se debe manejar criterios en cuanto a las actividades de horas pedagógicas ya que con la finalidad de cumplir metas por parte de la UGEL, DREA y MINEDU, sobrecargan laboralmente a los docentes con capacitaciones, talleres, charlas, reuniones, atenciones a estudiantes y padres de familia, que muchas veces más que ayudar en su desempeño laboral están generando desgaste profesional.
- Tercera. Está comprobado que la satisfacción laboral tiene mucho que ver con las condiciones de trabajo que las instituciones ofrecen a sus colaboradores, en ese sentido se debe implementar programas que desarrollen el área ocupacional y crecimiento personal dando valor a mejorar las relaciones entre compañeros de trabajo, la motivación laboral, el reconocimiento, el trabajo en equipo, la ergonomía, actividades óseo y recreativas, como lo suelen aplicar en organizaciones privadas.
- Cuarta. Promover investigaciones acerca de las consecuencias y secuelas que ha traído el COVID 19 específicamente en los profesionales de la educación, con la finalidad de fortalecerlos en habilidades socioemocionales para mejorar el afrontamiento de trastornos psicológicos a los que frecuentemente se ven expuestos como: la desmotivación, el estrés, la depresión y la ansiedad.

REFERENCIAS

- Arias (2020) *Satisfacción laboral y trabajo remoto docente de las instituciones educativas JEC de la provincia de Camaná*. UCV recuperado URL: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/55730>
- Beltran (2016) *El síndrome de agotamiento profesional (sap) y la satisfacción laboral en una muestra de docentes de instituciones públicas de educación básica en Colombia*. Editorial Asociación Científica de Psicología y Educación (ACIPE).
- Boada, A. (2019). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú*. Journal of Economics, Finance and International Business.
- Cabeza (2021). *Relación del Síndrome de Desgaste Profesional y el Nivel de Satisfacción Laboral en Docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Autónoma de Querétaro*. México UAQ Recuperado URL: <http://ri-ng.uaq.mx/handle/123456789/2888>
- Carrasco, S. (2008). Metodología de la Investigación Científica. Lima: San Marcos.
- Celio Pillaca, J. (2021). *Burnout y satisfacción con la vida en docentes que realizan clases virtuales en un contexto de pandemia por covid-19*. PURIQ, 3(1), 185-212. <https://doi.org/10.37073/puriq.3.1.142>
- Cherniss, C. (1980). Staff Burnout. London: Sage Publications. En Carlin, M. & Garcés de los Fayos Ruíz, E. (2010). El síndrome de burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo. Anales de psicología, 26(1), 169-180.
- Cherniss, C. (1993). Role of professional self-efficacy in the etiology and amelioration of burnout. Series in applied psychology: Social issues and questions. Professional burnout: Recent developments in theory and research, 135–149. Philadelphia, US: WB Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.). Obtenido de <https://psycnet.apa.org/record/1993-97794-008>

- Cherniss, C. (2012). Long- term consequences of burnout: An exploratory study. *Journal of Organizational Behavior*, 13,1,1-11.
- Cordero & Vargas (2020) *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas estatales y privadas del distrito de San Martín de Porres*. Lima URP.
- Cortez Silva, D. M., Campana Mendoza, N., & Huayama Tocto, N. (2020). *Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de Instituciones Educativas Nacionales de Moyobamba durante el confinamiento por la pandemia COVID-19*.
- Díaz-Narváez VP. El concepto de ciencia como sistema, el positivismo, neopositivismo y las “investigaciones cuantitativas y cualitativas”. *Salud Uninorte* 2014;30(2):227-44.
- Edelwich, J. Y Brodsky, A. (1980): *Burn-Out: Stages of Disillusionment in the Helping Professions*. Nueva York: Human Sciences Press. <https://doi.org/10.1177/019263658106544520>
- Heredia, F. (2020). *Agotamiento profesional y satisfacción laboral en trabajadores de los centros de emergencia mujer en comisarías de la provincia de Chiclayo*. Repositorio Digital <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46934>
- Free Press. En Martínez Pérez, A. (2010). El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia* 112.
- Freudenberger, H.J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30 (1), 159-165
- Freudenberger, H. (1980) *Burn-out: The high achievement*. New York: Anchor Press.
- Fuertes, F, Munduate, L. y Fortea, M. (1996). *Análisis y rediseño de puestos*. Adaptación española del cuestionario Job Diagnostic Survey. Castellón: Centro de publicaciones de la Universitat Jaume.
- Gil-Monte, P. R. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Madrid: Pirámide.

- Gil-Monte, P.R. & Peiró Silla, J.M. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Madrid: Síntesis.
- Gil-Monte, P.R. & Peiró Silla, J.M. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de Psicología*, 2 (15), 261-268.
- Gil-Monte, P.R. & Peiró Silla, J.M. (1999). Validez factorial del Maslach BurnoutInventory en una muestra multiocupacional. *Psicothema*, 11 (3), 679-689.
- Golembiewski, R. Munzenrider, R. y Carter, D. (1983). Phases of progressive burnout and heir work site covariants: Critical issues in OD research and praxis. *Journal of Applied Behavioral Science*, 19, 4, 461-481.
- Hernández, Fernández y Baptista, P (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ª ed.). México: Mc Graw Hill. Disponible en: <https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/>
- Herzberg, F. (1954). La teoría de la motivación-higiene. ISSN, 1729-4827 <https://bit.ly/3eB8CaT>
- Leiter, M. (1988). Burnout as a function of communication patterns. *Groups and Organization Studies*, 1, 111-128. En Hermosa Rodríguez, Ma A. (2006). Satisfacción laboral y síndrome de "Burnout" en profesores de Educación Primaria y Secundaria. *Revista colombiana de Psicología*, 15, 81-89.
- Leiter, M. (2010). Burnout as a function of communication patterns: A study of a multidisciplinary mental health team. *Group and Organization Studies*, 13, 111-128.
- Leiter, M.P., & Maslach, C. (2000). *Preventing burnout and building engagement: A training package*. San Francisco; Jossey Bass; 2000.
- Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction. En D.M.R., *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349). Chicago, IL, EE.UU.: Rand McNally College Publishing.

- Malander, N. (2016). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de nivel secundario. Misiones: Argentina. Ciencia & Trabajo. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v18n57/0718-2449-cyt-18-57-00177.pdf>
- Maslach, C. y Jackson, S.E. (1981): MBI: Maslach Burnout Inventory. Manual. Palo Alto: University of California, Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. (2001). Job Burnout. Utrecht: Países Bajos. Rev. Psychol. 2001.
- Maslach, C., Jackson S.E., & Leiter M.P. (2010). Maslach Burnout Inventory Manual. California: Estados Unidos. Mind Garden, Inc. Recuperado en https://www.researchgate.net/profile/Christina_Maslach/publication/277816643_The_Maslach_Burnout_Inventory_Manual/links/5574dbd708aeb6d8c01946d7.pdf
- Martínez Pérez, Anabella (2010). El Síndrome de Burnout. Evolución. ISSN: Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=525752962004>
- Meliá J, Peiró J. La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: el cuestionario de satisfacción. S20/23. Psicologemas. 1989; 5: p. 59-74.
- Menghi, M., & Oros, L. (2019). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de nivel primario. Revista de Psicología, 10(20), 47-59. Consultado de <https://erevistas.uca.edu.ar/index.php/RPSI/article/view/2292>
- Palma, S. (2005). Escala Satisfacción Laboral SL-SPC. Lima, Perú: Editorial Cartolan EIRL.
- Palma, S. (1999). Escala Satisfacción Laboral SL-SPC (Adaptado). Lima, Perú: Editorial Cartolan EIRL.
- Peiró, J.M. (1999). Desencadenantes del estrés laboral. Madrid, España: Pirámide.
- Pines, A. y Aronson, E. (1988). Career burnout. Causes and cures. Nueva York: Editorial Free Press.

- Pines, A. (1993). "Burnout: An Existential Perspective", in W.B. SCHAUFELI, C.
- Quispe (2021) *Satisfacción laboral y síndrome de burnout en trabajadores de una Organización social sin fines de lucro, Huamanga, 2021*. UCV recuperado <https://hdl.handle.net/20.500.12692/64480>
- Quispe, M. (2020). La educación virtual: la gran oportunidad que ha dado el covid-19. Noticias Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de <http://www.unmsm.edu.pe/noticias/ver/Educacion-virtual-la-gran-oportunidad-que-ha-dado-el-COVID-19>
- Maslach, C. y Leiter, M.P. (1997): The truth about burnout. San Francisco, CA: Jossey Bass.
- Maslach, Schaufeli & Leiter, M. (2001). Job Burnout. Utrecht: Países Bajos. Rev. Psychol. 2001. Recuperado de <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/154.pdf>
- Maslach, & T. Marek (eds.). Professional burnout: recent developments in theory and research (pp.35-51). London: Taylor & Francis.
- Maslow A. (1954). Motivation and personality. Edition by Harper & Row. <https://www.eyco.org/nuovo/wp-content/uploads/2016/09/Motivation-and-Personality-A.H.Maslow.pdf>
- Menghi, María Soledad; Oros, Laura Beatriz; Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en docentes de nivel primario; Universidad Católica Argentina; Revista de Psicología; 10; 20; 12-2014; 47-59
- Muñoz, A. (1990). Satisfacción e insatisfacción en el trabajo. (Tesis doctoral inédita). Facultad de Psicología, Universidad Complutense de Madrid, España. Editorial El amanecer.
- Muñoz, T., Gómez, A. & Sánchez, B. (2016). Satisfacción laboral en los docentes de educación infantil, primaria y secundaria. Murcia: España. Rev. Gestión de la Educación.

Salazar et al. (2020) Satisfacción laboral y síndrome de burnout en pandemia COVID-19: el caso de una institución financiera de la zona central de Chile. DOI: <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2770>

Soto & González (2018). Satisfacción laboral y desgaste profesional en trabajadores de servicios sociales de atención a la infancia. *Trabajo Social Global-Global Social Work*, 8(14), 80-107. <https://doi.org/10.30827/tsg-gsw.v8i14.722>

Vargas, A (2019) *Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en docentes de Instituciones educativas estatales y privadas del distrito de san Martín de Porres*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Ricardo Palma] Lima.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Operacionalización de variables

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Síndrome de Burnout	Maslach y Jackson (1982), definen al síndrome de Burnout como una manifestación comportamental del estrés laboral, caracterizado por el cansancio emocional, la despersonalización y una baja realización personal.	Maslach y Jackson consideran al Burnout como un constructo tridimensional, dividida en tres sub escalas: cansancio emocional (CE), despersonalización (D) y baja realización personal (BP), cuyos resultados son bajo, medio y alto.	Agotamiento emocional	Fatiga	0= Nunca 1=Alguna vez al año 2=Una vez al mes o menos 3=Algunas veces al mes 4=Una vez a la semana 5=Algunas veces a la semana 6=Todos los días
				Cansancio	
				Falta de energía	
			Despersonalización	Pérdida de sensibilidad	
				Cinismo	
			Realización personal	Frustración	
				Escasa satisfacción	
				Motivación	
				Desconfianza	
Satisfacción laboral	Palma (2005), define a la satisfacción laboral como la respuesta afectiva o emocional hacia el trabajo, los factores relacionados y la evaluación del mismo, es decir; la disposición relativamente estable hacia el trabajo, basado en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional.	La Escala SL-SPC permite un diagnóstico general de la actitud hacia el trabajo, detectándolo como agradable o desagradable. Los factores en determinar la satisfacción laboral son: Significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal o social y beneficios económicos. Así mismo esta escala emplea la técnica de Likert conformada por 27 ítems.	Significación de la tarea	Sentido de esfuerzo	TD: Totalmente en desacuerdo D: En desacuerdo I: Indeciso A: De acuerdo TA: Totalmente de acuerdo
				Realización	
				Equidad	
			Condiciones de trabajo	Disposiciones normativas	
				Distribución del ambiente de trabajo	
				Horario de trabajo	
			Reconocimiento personal y social	Reconocimiento propio	
				Relaciones interpersonales	
				Reconocimiento de horas de trabajo	
			Beneficios económicos	Aspectos remunerativos	
				Expectativas económicas	
				Sueldo acorde a las funciones	

Anexo 2. Instrumento de la Variable Síndrome de Burnout

Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS):

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

- 0 Nunca
- 1 Pocas veces al año
- 2 Una vez al mes o menos
- 3 Unas pocas veces al mes
- 4 Una vez a la semana
- 5 Unas pocas veces a la semana
- 6 Todos los días

1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo	
2	Me siento cansado/a al final de la jornada de trabajo	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as	
5	Creo que estoy tratando a algunos alumnos como si fueran objetos impersonales	
6	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa	
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as	
8	Siento que mi trabajo me está agotando	
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as	
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente	
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo	
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo	
14	Creo que estoy trabajando demasiado	
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as	
16	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as	
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con mis alumnos/as	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades	
21	En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma	
22	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas	

Anexo 3. Inventario de la Variable Satisfacción Laboral

ESCALA DE OPINIONES SL-SPC

Apellido, Nombre: Sexo: Masculino Femenino


Área de trabajo: Cargo que ocupa: Fecha:

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 en la que considere expresa mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones.

TOTAL ACUERDO TA
 DE ACUERDO A
 INDECISO I
 EN DESACUERDO D
 TOTAL DESACUERDO TD

	TA	A	I	D	TD
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 de parte de la empresa "mal trato".					
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 complace 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 desagrade 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.					

Anexo 4. Formulario Virtual de los Instrumentos



Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en docentes que trabajan de forma remota en Instituciones Educativas Rurales, Ayacucho 2021

Buen día estimado (a):
En la actualidad me encuentro realizando una investigación que tiene como objetivo determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en docentes que trabajan de forma remota en Instituciones Educativas rurales, Ayacucho 2021. Por ello es importante contar con su apoyo para dicho estudio.

De ante mano, se agradece su participación y colaboración.

***Obligatorio**

Consentimiento informado

El presente formulario forma parte del recojo de información que se llevara acabo para fines académicos, tu participación es voluntaria y anónima, los datos entregados serán tratados confidencialmente, no se comunicaran a terceras personas, tampoco tiene fines diagnósticos individual, esta información recogida se utilizara únicamente para los propósitos de este estudio. el proceso completo consiste en la aplicación de dos cuestionarios con una duración de aproximada de 15 minutos en total.

Consentimiento informado *

Si

No

Siguiente Página 1 de 4

Link de la prueba virtual: <https://forms.gle/6T26AmuhB6hrkvV5A>

Anexo 5. Certificado de validez y confiabilidad de instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SINDROME DE BURNOUT

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Agotamiento emocional							
1	Emocionalmente me encuentro agotado por mi trabajo.	X		X		X		
2	Me siento cansado al final de mi jornada laboral.	X		X		X		
3	Al despertar me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	X		X		X		
6	Trabajar todo el día con estudiantes supone un gran esfuerzo que termina por cansarme.	X		X		X		
8	Siento que mi trabajo me agota.	X		X		X		
13	Me siento frustrado por mi trabajo.	X		X		X		
14	Considero que estoy trabajando demasiado.	X		X		X		
16	Trabajar directamente con estudiantes me produce estrés.	X		X		X		
20	En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades.	X		X		X		
	DIMENSION 2: Despersonalización	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Creo que trato algunos estudiantes con indiferencia.	X		X		X		
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	X		X		X		
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	X		X		X		
15	No me preocupa realmente lo que les esté ocurriendo a mis estudiantes.	X		X		X		
22	Siento que mis estudiantes me culpan de algunos de sus problemas.	X		X		X		
	DIMENSION 3: Baja realización personal	Si	No	Si	No	Si	No	
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis estudiantes.	X		X		X		
7	Creo que trato con eficacia los problemas de mis estudiantes.	X		X		X		
9	Estoy influyendo positivamente la vida de mis estudiantes.	X		X		X		
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	X		X		X		
17	Puedo crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes.	X		X		X		
18	Me siento motivado después de trabajar con mis estudiantes.	X		X		X		
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	X		X		X		
21	En mi trabajo trato los problemas emocionales con calma.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia:
 aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Opinión de

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. VEGA VILCA, Carlos Sixto

DNI: 09826463

Especialidad del validador: Doctor en Educación

Ayacucho, 12 de Junio del 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SATISFACCION LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Significación de la tarea							
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	X		X		X		
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X		X		X		
7	Me siento útil con la labor que realizo.	X		X		X		
18	Me <u>complace</u> los resultados de mi trabajo.	X		X		X		
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	X		X		X		
22	Me gusta el trabajo que realizo.	X		X		X		
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	X		X		X		
26	Me gusta la actividad que realizo.	X		X		X		
	DIMENSION 2: Condiciones de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
8	El ambiente donde trabajo es confortable.	X		X		X		
12	Me disgusta el horario de trabajo.	X		X		X		
14	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	X		X		X		
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	X		X		X		
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.	X		X		X		
20	El ambiente físico donde laboro me siento cómodo.	X		X		X		
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	X		X		X		
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	X		X		X		
	DIMENSION 3: Reconocimiento personal y social	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Siento que recibo "mal trato" de parte de la institución educativa.	X		X		X		
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	X		X		X		
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	X		X		X		
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	X		X		X		
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	X		X		X		
	DIMENSION 4: Beneficios económicos	Si	No	Si	No	Si	No	
2	El sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	X		X		X		
5	Me siento mal con lo que gano.	X		X		X		
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	X		X		X		
10	Tengo la sensación que me están explotando laboralmente.	X		X		X		
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia;

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. VEGA VILCA, Carlos Sixto

DNI: 09826463

Especialidad del validador: Doctor en Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Ayacucho, 12 de Junio del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SÍNDROME DE BURNOUT

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Agotamiento emocional								
1	Emocionalmente me encuentro agotado por mi trabajo.	X		X		X		
2	Me siento cansado al final de mi jornada laboral.	X		X		X		
3	Al despertar me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	X		X		X		
6	Trabajar todo el día con estudiantes supone un gran esfuerzo que termina por cansarme.	X		X		X		
8	Siento que mi trabajo me agota.	X		X		X		
13	Me siento frustrado por mi trabajo.	X		X		X		
14	Considero que estoy trabajando demasiado.	X		X		X		
16	Trabajar directamente con estudiantes me produce estrés.	X		X		X		
20	En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Despersonalización								
5	Creo que trato algunos estudiantes con indiferencia.	X		X		X		
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	X		X		X		
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	X		X		X		
15	No me preocupa realmente lo que les esté ocurriendo a mis estudiantes.	X		X		X		
22	Siento que mis estudiantes me culpan de algunos de sus problemas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Baja realización personal								
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis estudiantes.	X		X		X		
7	Creo que trato con eficacia los problemas de mis estudiantes.	X		X		X		
9	Estoy influyendo positivamente la vida de mis estudiantes.	X		X		X		
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	X		X		X		
17	Puedo crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes.	X		X		X		
18	Me siento motivado después de trabajar con mis estudiantes.	X		X		X		
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	X		X		X		
21	En mi trabajo trato los problemas emocionales con calma.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [X] **Aplicable después de corregir** []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. **Mg. SANCHEZ GARCIA, Sandra Sofía**

DNI: 47134864

Especialidad del validador: **Psicología Educativa**

Ayacucho, 21 de febrero del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



SANDRA S. SANCHEZ GARCIA
- PSICOLOGA -
C.Ps.P 37781

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SATISFACCION LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Significación de la tarea								
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	X		X		X		
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X		X		X		
7	Me siento útil con la labor que realizo.	X		X		X		
18	Me complace los resultados de mi trabajo.	X		X		X		
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	X		X		X		
22	Me gusta el trabajo que realizo.	X		X		X		
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	X		X		X		
26	Me gusta la actividad que realizo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Condiciones de trabajo								
1	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
8	El ambiente donde trabajo es confortable.	X		X		X		
12	Me disgusta el horario de trabajo.	X		X		X		
14	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	X		X		X		
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	X		X		X		
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.	X		X		X		
20	El ambiente físico donde laboro me siento cómodo.	X		X		X		
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	X		X		X		
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Reconocimiento personal y social								
6	Siento que recibo "mal trato" de parte de la institución educativa.	X		X		X		
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	X		X		X		
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	X		X		X		
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	X		X		X		
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Beneficios económicos								
2	El sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	X		X		X		
5	Me siento mal con lo que gano.	X		X		X		
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	X		X		X		
10	Tengo la sensación que me están explotando laboralmente.	X		X		X		
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg Sanchez Garcia Sandra Sofia DNI : 47134864

Especialidad del validador: Psicología Educativa



¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Ayacucho, 21 de febrero del 2021



 SANDRA S. SÁNCHEZ GARCÍA
 PSICÓLOGA
 C.Ps.P 37781

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SÍNDROME DE BURNOUT

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Agotamiento emocional								
1	Emocionalmente me encuentro agotado por mi trabajo.	X		X		X		
2	Me siento cansado al final de mi jornada laboral.	X		X		X		
3	Al despertar me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	X		X		X		
6	Trabajar todo el día con estudiantes supone un gran esfuerzo que termina por cansarme.	X		X		X		
8	Siento que mi trabajo me agota.	X		X		X		
13	Me siento frustrado por mi trabajo.	X		X		X		
14	Considero que estoy trabajando demasiado.	X		X		X		
16	Trabajar directamente con estudiantes me produce estrés.	X		X		X		
20	En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Despersonalización								
5	Creo que trato algunos estudiantes con indiferencia.	X		X		X		
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	X		X		X		
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	X		X		X		
15	No me preocupa realmente lo que les esté ocurriendo a mis estudiantes.	X		X		X		
22	Siento que mis estudiantes me culpan de algunos de sus problemas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Baja realización personal								
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis estudiantes.	X		X		X		
7	Creo que trato con eficacia los problemas de mis estudiantes.	X		X		X		
9	Estoy influyendo positivamente la vida de mis estudiantes.	X		X		X		
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	X		X		X		
17	Puedo crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes.	X		X		X		
18	Me siento motivado después de trabajar con mis estudiantes.	X		X		X		
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	X		X		X		
21	En mi trabajo trato los problemas emocionales con calma.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. *Drones Alvarez Darcnis Darslid*

DNI: *73015005*

Especialidad del validador: **Psicología Educativa**

Ayacucho, 22 de febrero del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SATISFACCION LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Significación de la tarea								
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	X		X		X		
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X		X		X		
7	Me siento útil con la labor que realizo.	X		X		X		
18	Me complace los resultados de mi trabajo.	X		X		X		
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	X		X		X		
22	Me gusta el trabajo que realizo.	X		X		X		
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	X		X		X		
26	Me gusta la actividad que realizo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Condiciones de trabajo								
1	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
8	El ambiente donde trabajo es confortable.	X		X		X		
12	Me disgusta el horario de trabajo.	X		X		X		
14	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	X		X		X		
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	X		X		X		
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.	X		X		X		
20	El ambiente físico donde laboro me siento cómodo.	X		X		X		
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	X		X		X		
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Reconocimiento personal y social								
6	Siento que recibo "mal trato" de parte de la institución educativa.	X		X		X		
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	X		X		X		
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	X		X		X		
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	X		X		X		
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Beneficios económicos								
2	El sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	X		X		X		
5	Me siento mal con lo que gano.	X		X		X		
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	X		X		X		
10	Tengo la sensación que me están explotando laboralmente.	X		X		X		
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. *Drones Alvarez Darenis Darslid* DNI: 73015005

Especialidad del validador: **Psicología Educativa**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Ayacucho, 22 de febrero del 2021



Firma del Experto Informante.

Anexo 7. Base de datos de la prueba piloto

Base de datos de prueba piloto para Alfa de Cronbach

Síndrome Burnout																						Satisfacción laboral																												
Agotamiento emocional						Despersonalización					Baja realización personal						Significación de la tarea					Condiciones de trabajo					Reconocimiento personal y social			Beneficios económicos																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	
1	1	1	0	0	0	0	6	0	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0	2	1	2	3	2	3	3	3	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	
2	0	1	0	6	0	0	6	0	6	0	0	6	0	1	0	0	6	6	6	0	6	0	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	1	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
3	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	4	4	2	3	1	4	4	4	3	2	1	2	2	4	3	4	4	2	3	3	2	4	4	2	2	2	4	
4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	3	3	3	4	3	2	4	2	3	1	3	1	0	2	4	3	2	2	3	4	2	3	2	5	4	2	5	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	
5	1	3	2	6	0	3	6	2	6	0	0	6	1	1	0	1	6	1	6	1	6	0	4	5	4	5	4	5	4	4	3	3	2	4	2	2	3	2	3	2	2	2	2	4	4	3	2	3	4	
6	3	1	1	2	0	3	5	1	4	0	0	5	0	2	3	1	6	6	5	3	3	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	1	4	3	4	4	4		
7	3	4	3	3	0	2	2	2	6	5	3	6	0	6	6	0	6	6	6	2	6	0	4	4	5	5	1	5	5	5	4	3	3	5	4	2	1	5	5	1	1	2	1	1	3	3	4	4	5	
8	0	0	0	6	0	0	6	0	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	2	5	5	5	2	2	2	2	2	4	4	4	2	4		
9	5	2	1	6	1	3	6	2	6	0	0	6	0	1	0	1	6	6	6	0	6	0	4	5	1	4	5	5	5	5	4	1	2	4	1	2	4	4	1	1	1	1	2	2	1	4	1	4		
10	2	1	0	6	0	0	5	1	6	0	1	6	1	1	0	0	6	6	6	1	1	0	4	4	4	4	2	4	4	4	5	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2		
11	3	3	2	2	2	6	1	6	1	4	5	5	5	6	4	6	3	2	1	6	5	1	2	4	3	2	3	2	3	2	2	2	5	5	1	5	2	1	2	5	4	2	3	4	4	5	1	5	2	
12	2	1	1	6	1	1	6	1	6	1	5	6	0	0	1	1	6	6	6	1	6	1	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	3	4	1	2	2	2	4	4	3	3	2	3	
13	1	1	1	6	1	1	6	1	6	1	3	6	1	1	1	0	6	6	6	2	6	1	4	5	4	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	4	4	4	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3		
14	2	3	2	6	0	0	6	1	6	0	0	6	0	1	0	0	6	6	6	0	0	0	1	1	4	4	5	5	5	5	4	1	1	5	4	2	5	5	5	2	1	5	5	5	4	2	4	5	5	
15	5	5	4	0	0	0	0	0	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	0	6	0	4	5	5	4	4	4	4	4	5	2	1	4	2	1	1	4	4	1	1	1	1	1	2	1	4	1	1	
16	6	6	5	2	4	6	2	6	2	5	6	4	4	3	3	3	5	3	4	5	4	1	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	4	2	4	2	4	2	2	3	4	4	2	3	4	4	2	4	2	
17	4	4	4	2	2	5	5	5	4	1	4	3	3	5	2	5	4	5	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	2	4	3	3	3	4	4	4	2	4	2	4	2	3	2		
18	3	5	5	5	5	5	4	5	5	1	1	6	1	1	1	0	6	6	6	0	6	0	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	2	4	2	2	4	4	4	2	2	2	1	4	5	4	2	2	4	
19	6	6	6	3	5	3	6	6	5	5	6	1	6	5	0	4	6	5	5	5	6	1	2	4	4	4	4	2	4	4	3	2	4	4	2	4	2	2	4	4	3	2	4	4	4	2	4	2		
20	0	0	0	6	0	1	6	0	6	2	3	6	0	0	0	0	6	6	6	0	6	1	5	5	1	5	4	5	4	5	4	1	1	5	4	2	4	4	5	2	2	2	2	3	4	3	3	3	3	

Anexo 9. Prueba de Normalidad

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Síndrome de Burnout	,220	75	,000
Agotamiento emocional	,179	75	,000
Despersonalización	,236	75	,000
Baja realización personal	,165	75	,000
Satisfacción laboral	,116	75	,014
Significación de la tarea	,163	75	,000
Condiciones de trabajo	,151	75	,000
Reconocimiento personal y social	,233	75	,000
Beneficios económicos	,202	75	,000

Nota. a. Corrección de significación de Lilliefors

H1: Los datos no proceden de una distribución normal. (PRUEBAS NO PARAMÉTRICAS)

H0: Los datos proceden de una distribución normal. (PRUEBAS PARAMÉTRICAS)

Significancia:

Para este caso: $\alpha = 0.05$

Regla de Decisión

Si $p > \alpha$ se acepta la hipótesis nula

Si $p < \alpha$ se rechaza la hipótesis nula

Anexo 10. Autorizacion de la I.E "San Juan de la Frontera"



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE AYACUCHO
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE HUANTA
"INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA "SAN JUAN DE LA FRONTERA"



"Año del bicentenario del Peru: 200 años de Independencia"

AUTORIZACIÓN

El director de la Institucion Educativa "San Juan de la Frontera", del distrito de Huamanguilla departamento de Ayacucho, suscribe:

Autoriza a la psicóloga, MIRELLA MADELAIDE GARRIAZO MARCATINCO, para que realice el trabajo de investigación sobre el tema SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES QUE TRABAJAN DE FORMA REMOTA EN IIEE RURALES, AYACUCHO 2021, correspondientes para sus estudios de POST GRADO.

Se expide la presente autorización a la parte interesadsa para fines que estime por conveniente.

Huamanguilla, 05 de julio del 2021



Rafael M. Mujica Oré
DIRECTOR

Anexo 11. Autorización de la I.E "Carlos Hiraoka"



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE AYACUCHO
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE ICA
"INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA "CARLOS CH. HIRAOKA"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

AUTORIZACIÓN

El director de la Institución Educativa "Carlos Ch. Hiraoka", del distrito de Macachaca,
Iquitos del departamento de Ayacucho, suscribe:

Que autoriza a la psicóloga: MIRELLA MADELAIDE GARIBAYO MARCATINEO,
para que realice su trabajo de investigación titulado: SÍNDROME DE BURNOUT Y
SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES QUE TRABAJAN DE FORMA
REMOTA EN IEE RURALES AYACUCHO 2021, correspondientes para sus
estudios de POST GRADO.

Se expide la presente autorización a la parte interesada para fines que estime más
conveniente.

Iquitos, 05 de Julio del 2021



SECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN
REGISTRADA
Miry Karenza Rodríguez
SECRETARÍA

Anexo 12. Autorización de la I.E “Basilio Auqui Huaytalla”

	<p>DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION DE AYACUCHO UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE HUAMANGA "INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA "BASILIO AUQUI HUAYTALLA"</p>	
<p>"Año del bicentenario del Peru: 200 años de Independencia"</p>		
<h3><u>AUTORIZACIÓN</u></h3>		
<p>El director de la Institucion Educativa "Basilio Auqui Huaytalla", del distrito de Manallasacc departamento de Ayacucho, suscribe:</p>		
<p>Autoriza a la psicóloga, MIRELLA MADELAIDE GARRIAZO MARCATINCO, para que realice el trabajo de investigación sobre el tema SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES QUE TRABAJAN DE FORMA REMOTA EN IIEE RURALES, AYACUCHO 2021, correspondientes para sus estudios de POST GRADO.</p>		
<p>Se expide la presente autorización a la parte interesadsa para fines que estime por conveniente.</p>		
<p>Manallasacc, 04 de julio del 2021</p>		
 Mirella Madeleine Garrizzo Marcatinco DIRECTORA		
I.E.	NOMBRE Y APELLIDOS	DOCENTE APLICADOR DE



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VEGA VILCA CARLOS SIXTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES QUE TRABAJAN DE FORMA REMOTA EN IIEE RURALES, AYACUCHO 2021", cuyo autor es GARRIAZO MARCATINCO MIRELLA MADELAIDE, 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.

LIMA, 09 de Agosto del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VEGA VILCA CARLOS SIXTO DNI: 09826463 ORCID 0000-0002-2755-8819	Firmado digitalmente por: CVEGACS el 09-08-2021 09:46:59

Código documento Trilce: TRI - 0178773