



**FACULTAD DE HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA**

TESIS

**SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN
LABORAL EN DOCENTES CON TRABAJO
REMOTO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
PRIVADA DE MOQUEGUA 2020**

**PARA OPTAR POR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN PSICOLOGIA**

Autor:

**Bach. Carrillo Béjar, Jorge Lucio
ORCID: 0000-0003-0139-9845**

Asesor:

**Dra. Chávarry Ysla, Patricia del Rocío
ORCID:0000-0003-0575-717**

Línea de Investigación:

Comunicación y Desarrollo Humano

Pimentel – Perú

2020

TITULO DE LA TESIS

Síndrome De Burnout Y Satisfacción Laboral En Docentes Con Trabajo Remoto De Una Institución Educativa Privada De Moquegua 2020

Aprobación de la tesis

Jorge Lucio Carrillo Béjar
Autor

Dra. Patricia del Rocío Chávarry Ysla
Asesor Metodológico

Dra. Patricia Del Rocio Chavarry Ysla
Presidente del Jurado

Mg. María Malena Torres Díaz
Secretario del Jurado

Mg. María Celinda Cruz Ordinola
Vocal/ Asesor de Jurado

DEDICATORIA

A mis padres, hermanas, sobrinas, familia y a todas las personas que creyeron en mí en estos años.

Jorge

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento a los asesores de esta tesis por su paciencia y dedicación, por cada enseñanza brindada a lo largo de la investigación.

Gracias a la institución educativa que me abrió sus puertas para realizar esta investigación y poder culminar esta tesis. A los docentes que participaron, por el tiempo brindado ya que sin su apoyo esto no hubiera sido posible.

Agradezco también a mis profesores de la universidad, por todas las enseñanzas recibidas, consejos, motivación y principalmente por la paciencia.

A mis amigos de carrera, con los cuales compartimos un sueño.

Gracias Wilfor Ríos, por tus enseñanzas y consejos para realizar esta investigación

Por último, gracias, Yaneth, Jorge, Patricia y María Alejandra por su paciencia, sus palabras de aliento y sobre todo por creer en mí por tantos años, fueron importantes en cada una de las etapas de este sueño, por su apoyo, amor incondicional y sobre todo ser mi bella familia.

El autor

RESUMEN

La investigación tuvo como propósito analizar la correlación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en docentes que están realizando trabajo remoto durante la etapa de pandemia COVID 19 de una institución educativa privada de Moquegua. La muestra estuvo compuesta por 56 docentes de los tres niveles, inicial, primaria y secundaria. Se aplicaron dos cuestionarios para medir las variables: Maslach Burnout Inventory – general survey, escala de satisfacción laboral SL- SPC. Se determinó que existe relación entre las variables síndrome de Burnout y satisfacción laboral y que a su vez es una correlación negativa débil, además que el 55.4 % de los profesores tienen un nivel alto del Síndrome de burnout y el 67.9% presentaban una regular satisfacción laboral

Palabras clave: Satisfacción laboral, Síndrome de Burnout

ABSTRACT

The purpose of the research was to analyze the correlation between burnout syndrome and job satisfaction in teachers who are doing remote work during the COVID 19 pandemic stage of a private educational institution in Moquegua. The sample was made up of 56 teachers from the three levels, initial, primary, and secondary. Two questionnaires were applied to measure the variables: Maslach Burnout Inventory - general survey, SL-SPC job satisfaction scale. It was determined that there is a relationship between the variables Burnout syndrome and job satisfaction and that in turn it is a weak negative correlation, in addition that 55.4% of teachers have a high level of Burnout Syndrome and 67.9% had regular job satisfaction

KEY WORDS: Burnout syndrome, Job satisfaction,

INDICE

I. INTRODUCCION	1
1.1. Realidad Problemática	1
1.2. Trabajos Previos	3
1.2.1. Ámbito Internacional.....	3
1.2.2. Ámbito nacional	5
1.2.3. Ámbito regional.....	6
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	7
1.3.1. El estrés	7
1.3.2. Estrés Laboral	8
1.3.3. El Síndrome de Burnout	8
1.3.4. Burnout en maestros.....	10
1.3.5. Satisfacción laboral	11
1.3.6. Tipos de satisfacción laboral	13
1.3.7. Construcciones teoricas de la satisfacción laboral.....	14
1.3.8. Causas que establecen la satisfacción laboral	15
1.3.9. La satisfacción laboral en la educación	16
1.3.10. Factores relacionados a la satisfacción laboral en los maestros.....	19
1.3.11. Principales motivos de insatisfacción laboral del maestro	20
1.3.12. Repercusión de la satisfacción laboral en los maestros.....	21
1.4. Formulación del Problema	22
1.5. Justificación e importancia del estudio	22
1.6. Hipótesis.....	23
1.7. Objetivos	24
1.7.1. Objetivo general.....	24
1.7.2. Objetivos específicos.....	24
II. MATERIAL Y METODO	24
2.1. Tipo y Diseño de investigación	24
2.2. Población y muestra.....	25
2.3. Variables y operacionalización	25
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	30
2.5. Procedimiento de análisis de datos	31
2.6. Criterios éticos.....	31
2.7. Criterios de Rigor Científico.....	32
III. RESULTADOS	33
3.1. Resultados en Tablas y Figuras.....	33
3.2. Discusión de resultados.....	43

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	46
4.1. Conclusiones.....	46
4.2. Recomendaciones	47
REFERENCIAS	48
ANEXOS	68

I. INTRODUCCION

1.1. Realidad Problemática

En el plano educativo se presentan diversas causas que pueden alterar la satisfacción laboral, factores que generan cierto grado de estrés, que resultan perjudiciales a su bienestar y generar incomodidad a sus colegas; el síndrome de Burnout impide que se sientan bien en su labor diaria, en la práctica académica, en el desarrollo de sus funciones y en sus interrelaciones con sus compañeros y alumnos; por las exigencias de los estándares educativos, de los padres de familia y sus jefes superiores impidiendo que se sienta satisfecho laboralmente hablando.

Un estudio realizado en un colegio secundario de México que trataba sobre el estrés en el trabajo y su consecuencia grave el síndrome de Burnout. Se realizó una investigación intensiva de enfoque cualitativo, con la metodología de caso único; siendo su medio de recolección de información: historia de vida, observación y entrevista personal; además se usó un cuestionario y un cuaderno de campo como instrumentos adicionales. Sus resultados después del análisis se presentaron en base a cuatro categorías: estrés laboral y como se observa el síndrome; docente y alumno donde se muestra cómo se observa y vive el problema por el profesor en sus actividades; la institución y como maneja a los docentes con este problema. Rodríguez, J.; Guevara, A.; Viramontes, E. (2017). Síndrome de Burnout en Docentes. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH. Vol. 8 Num.14*

Los docentes de centros de Educación Superior de Guayaquil, que tienen más de diez años de labor muestran rasgos e indicios del Síndrome; apareciendo en la muestra observada un 88,2% de estrés laboral y un 67,5% de Burnout; como consecuencia mostro un peligroso y perturbador problema en la salud de los profesores que tienen sentimientos de frustración en el papel que cumplen con los estudiantes y con ellos. Es imperiosa la necesidad de buscar técnicas y talleres de desarrollo personal, de motivación, planificar capacitaciones, que permita a los docentes dejar su rutina y los aleje del establecimiento del síndrome de Burnout. Rivera, A. Segarra, P. Giler, G (2018) Síndrome de Burnout

en Docentes de Instituciones de Educación Superior. *AVFT Archivos Venezolanos de farmacología y Terapéutica. Volumen 37(2)*

En México actualmente existen varios aspectos que ocasionan el desgaste emocional del docente y han llamado la atención para mejorar la salud mental, este problema se presenta también en docentes universitarios debido a la responsabilidad de formar a profesionales, perturbando su disposición para desarrollar su labor; separarse, declive de producción, preceden el síndrome de Burnout, además de dificultades en intercomunicación con sus colegas, desanimo de estudiantes, y mala relación con jefes e incluso con la familia desarrollan las tres dimensiones del síndrome, es necesario el análisis de factores que produzcan y desenlacen en esta enfermedad. Armenta, C. (2017) Síndrome de Burnout en el docente universitario. *Boletín Científico de la Escuela Superior Atotonilco de Tula. Vol. 4 Núm. 7*

En el Perú en pleno siglo XXI el desarrollo profesional se distingue por la solicitud de medios físicos, psíquicos y emocionales que deben reunir los trabajadores que brindan un servicio donde la interacción con gente es continua, por ejemplo, profesores. Las investigaciones intentan entender la conexión del síndrome de Burnout con lo resiliente que puede ser el maestro peruano. El fruto muestra que la resiliencia no tiene relación con los dos primeros niveles del burnout y si con el tercero; los hombres presentan puntajes altos en agotamiento y despersonalización y mujeres tienen puntajes altos en resiliencia y realización personal. Tacca, D.; Tacca, A. (2019) Síndrome de Burnout y resiliencia en docentes peruanos. *Revista de Psicología. N. 22 (pp 11 – 30)*

En Arequipa se realizó un análisis comparativo de las expresiones del Síndrome de Burnout en educadores de diferentes niveles educativos, evaluaron 413 docentes seleccionados intencionalmente con la prueba de Burnout. Lograron distinguir la correlación con relación al sexo, estado civil y nivel de enseñanza aparecía disparidad notoria, siendo el agotamiento de profesores de nivel escolar alto y moderado en despersonalización en docentes universitarios, presentando correlación negativa con la cantidad de hijos y síndrome de Burnout. Arias, W.; Huamani, J.; Ceballos, C. (2019) Síndrome de Burnout en profesores de

escuela y universidad: un análisis psicométrico y comparativo en la ciudad de Arequipa. *Propósitos y representaciones*. Vol. 7 Nro. 3 (pp 72-110)

En Moquegua los profesores enfrentan diversas necesidades ya sean por una mala infraestructura, escasos de materiales o por relaciones interpersonales inadecuadas entre colegas o sus jefes, lo que origina en los profesores estrés, que puede ser el detonante para presentar síndrome de Burnout que repercutirá en su trabajo diario. En la institución privada observamos que los docentes muestran cansancio, estrés por las diversas obligaciones de la institución, la elaboración de documentación, actividades extracurriculares, las reuniones con sus coordinadoras, entre otras. La satisfacción laboral debe existir por que la institución cumple con todos los beneficios de ley en lo remunerativo, capacitación docente y ofrece trabajo en equipo.

1.2. Trabajos Previos

1.2.1. Ámbito Internacional

Olaya (2015) realizó un trabajo sobre el Burnout con los educadores de la localidad de Usme. Fue de tipo exploratorio, cuantitativo con una muestra de 50 docentes, se emplearon dos cuestionarios, el primer cuestionario que se utilizó fue un sociodemográfico y el segundo el MBI de Maslach. Del cual se desprenden estos datos: el 12 % dieron positivo al Burnout; un 10% se ubican en el nivel intermedio, propensos a desarrollarlo; y un 78% no muestran el síndrome.

Unamuno (2015) realizó una investigación sobre la conexión del Burnout y la satisfacción laboral en educadores del nivel Primaria siendo este su principal objetivo, empleando el método no experimental-correlacional, participaron 219 maestros a los cuales se les aplicó las encuestas respectivas-, se obtuvieron como resultados que los vínculos entre la satisfacción laboral y los factores agotamiento emocional y la despersonalización del Burnout era negativa y con la realización personal del Burnout su correlación era positiva, finalmente ambas variables no presentaban relación, otros datos encontrados fueron que los hombres presentan puntajes altos en despersonalización.

Oramas (2015) realizó una investigación sobre el estrés en el trabajo y el síndrome de Burnout de profesores del nivel primario de Cuba.

Siendo su fin la detección de ambas variables, empleo 621 educadores como muestra de trabajo, se empleó un cuestionario para medir el estrés en los educadores y una progresión representativa del estrés y el MBI de Maslach. Este trabajo grafico dio como resultado que el 88.24% tenían estrés por el trabajo y el 67.5% tenían el Burnout; para las dimensiones 64.4% mostro alto nivel en agotamiento emocional. La existencia en ambas variables de un grado elevado nos dice que no existen relación entre su trabajo, salud y bienestar, alertando la urgencia de integrar cambios para prevenir a futuro.

Farias – Gutiérrez- Jiménez (2016) investigaron y analizaron si existía vínculo entre el clima laboral, el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral, trabajaron con 123 profesores, como muestra de investigación, de centros educativos de Talca, se empelaron tres instrumentos: MBI -Ed para Burnout; para clima institucional un instrumento que lo midiera y el S20-23. Después de tabular resultados se observó que los maestros insatisfechos laboralmente tenían el síndrome de Burnout y existían relaciones entre las dimensiones del clima laboral y Burnout, si el primero se desarrollaba satisfactoriamente el segundo no se presentaria; además si el ambiente de trabajo es positivo mejor será la satisfacción de los empleados.

Malander (2016) hizo una investigación con 133 profesores de seis instituciones educativas de Misiones – Argentina para ver el predominio del síndrome de Burnout, si aumentaba o disminuía vinculándola a las satisfacciones laborales y las peculiaridades sociales, demográficas y gremiales; para lo cual aplico un cuestionario de satisfacción laboral y el MBI de Maslach. Llegando a concluir que el Burnout tiene vinculo si existe una reducción de la satisfacción de los empleados y para factores intrínsecos de la satisfacion pronosticaban las tres dimensiones del sindrome y el cansancio emocional se advierte en el factor extrínseco, finalmente la edad es la que marca el síndrome.

Arévalo-Solano (2017) realizaron una investigación para establecer el grado de nuestra variable estudiada en educadores de la Universidad de Azuay y vincularlos con elementos sociodemográficos concretos, usaron un estudio descriptivo transversal y una encuesta

sociodemográfica; obtuvieron los siguientes datos: el 48% sufren el síndrome en alto riesgo. Agotamiento emocional un 30% y despersonalización 46% son las de mayor índice. Además, se demostró la existencia de correlación significativa de burnout y la variable facultad y no existe relación con las demás variables.

Martin-Salazar-Muñoz (2018) plantearon una investigación en los educadores de la Universidad de Bio-Bio, en la cual quisieron observar el vínculo existente para satisfacción laboral y la incidencia que presenta el Burnout. Realizaron una investigación de tipo descriptivo correlacional, encuestando a 145 maestros de los cuales obtuvieron los siguientes resultados: los docentes presentan tendencia al desarrollo y se encuentran complacidos en su labor y por tanto no aparece el burnout; además que existen vínculos positivos para cultura de control y los dos primeros factores del síndrome y para el factor cultura de desarrollo se presenta en relación a las realizaciones personales y satisfacción de los empleados.

1.2.2. Ámbito nacional

Navarro (2016) realizó un estudio para conocer los vínculos de nuestras variables en Chancay. Empleo el método no experimental-transversal, tuvo como población a 180 docentes entre hombres y mujeres, aplicándoles el MBI de Maslach y la escala SPC. Se obtuvo los resultados de ambas pruebas y encontró que entre ambas variables no existía una relación significativa. Y que el 80.8% de los educadores tenían el nivel medio del síndrome, con respecto a la segunda variable el 62.3% muestra un nivel parcial.

Trujillo Meléndez, (2016), planteo en tesis como objetivo analizar el vínculo de las variables burnout y satisfacción laboral en educadores del nivel primario de Huaral, el método utilizado no experimental, descriptiva-correlacional; la población fue de 149 educadores y la muestra de 108 educadores de primaria, se empleó un cuestionario, y se realizaron encuestas, se concluyó que entre ambas variables había una correlación inversa siendo significativa para los educadores de esta ciudad y de estas instituciones públicas.

Huamani (2018) busco el vínculo entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los educadores colegios primarios de Sicuani, Cusco. Realizo su investigación de tipo descriptivo-correlacional por el tiempo de dos meses, su población fueron 33 maestros a los que se les aplico el MBI de Maslach y la Escala de satisfacción SL - SPC de Sonia Palma Carrillo; de lo cual se desprende los siguientes resultados después del análisis estadístico, se comprobó que entre las variables hay una relación significativa obtenida por prueba R de Pearson ($p\text{-valor}=0.003<0.05$).

1.2.3. Ámbito regional

Arocutipa (2018) realizo una investigación para observar cómo se vinculan el síndrome de burnout y la labor del maestro en Moquegua; trabajo con 30 profesores de la I.E. Fernando Belaunde Terry quienes fueron su muestra, uso el MBI de Maslach – MBI y la rúbrica para evaluación del desempeño docente. Se empleo el método hipotético – deductivo y enfoque cuantitativo; con un diseño descriptivo-correlacional. Se concluye que existe vínculos entre las variables, ya que la correlación de Pearson es de 0,950 negativa y muestra una alta asociación de variables.

Zea (2018) observo que los docentes se encontraban agotados y estresados por las diferentes obligaciones que realizan en la institución, por lo cual planteo su tesis en el estudio del síndrome y desempeño docente en Moquegua y sentar la relación entre ellas. Participaron 25 docentes de primaria, aplicándoles el inventario MBI de Maslach y una escala valorativa de desempeño docente, los resultados mostraron que entre las variables no existía vínculo ya que el Rho Spearman nos da como resultado 0,113 que es correlación positiva débil y su nivel de significancia es de 0,592.

Vargas – Curasi (2019) realizaron una investigación buscando lograr cambios en el estrés y su influencia en el trabajo de educadores de un colegio primario de Moquegua, buscando que esta investigación contribuya en el aprendizaje de los niños como en sus logros académicos; por otro lado, querían saber la influencia de la evaluación del desempeño docente la cual busca la perfección de los docentes buscando alta calidad

en el servicio. Para esta trabajo los datos fueron obtenidos en una sola prueba, con un tiempo limitado y sin influenciar en las variables para lograr conseguir el grado de relación de estas.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. El estrés

El estrés lo observamos como la respuesta de un cuerpo a cualquier reto o solicitud. Es positivo cuando aparece en pequeños episodios, como por ejemplo cuando tienes que realizar un trabajo con fecha límite o cuando te encuentras en peligro. El problema es cuando tiene duración prolongada, ya que puede dañar la salud de la persona. El austriaco Hans Selye realizó los primeros estudios sobre el estrés en seres vivos, trabajo con un grupo de ratones en su laboratorio, exponiéndolos a diversos factores o amenazas como música estridente, luz cegadora, frío o calor extremo, de estas investigaciones realizó el siguiente descubrimiento, cuando un cuerpo está subyugado a tensión continua el cuerpo reacciona de forma somática.

Melgosa (1999) dice que el estrés sucede de forma imprevista y se adueña de las personas. El estrés desde su origen hasta que logra su límite pasa por varias etapas, durante las que se puede parar los hechos que este problema genera o dejar que progrese completamente hasta llegar a un resultado negativo. El estrés se presenta por etapas o fases de alarma, resistencia y agotamiento.

La fase de alarma es cuando se establece una advertencia clara de la existencia de un elemento estresor, luego viene la fase de resistencia cuando la existencia de agente estresor supera a la primera. Una vez que se ubica que genera el estrés, el sujeto puede afrontar y arreglarla de forma favorable para que el estrés no se presente o no se concrete; si la fase de alarma se extiende se reduce la facultad de reparo y lleva a la persona a la tercera fase, la fase de agotamiento crea debilidad gradual en el cuerpo y se caracteriza por un estado de cansancio, intranquilidad y desánimo, estas señales se presentan de forma simultánea o individual.

1.3.2. Estrés Laboral

La incertidumbre que actualmente viene afectando a la sociedad de manera peligrosa y más frecuente es el estrés laboral, ya que no solo daña a los empleados al generar inhabilidad somática o psíquica en el desenvolvimiento de sus tareas profesionales, además también se ven afectados los empleadores y los gobiernos, muchas investigaciones al trabajar esta problemática han comprobado que las consecuencias del estrés en la economía. El estrés en lo laboral se puede definir como la inestabilidad observada entre el desempeño laboral y el talento de la persona para ejecutarlas, originándose por la sucesión de manifestaciones presentes en el empleado y la intervención de factores que impactan al laborante. Los síntomas y los efectos son diferentes en los trabajadores. Peiró (1993). No todos los empleados reaccionan de igual manera al estrés, si la exigencia a un trabajador va de acuerdo a su competencia, talento y estado de salud, el estrés disminuirá y en vez de ser un problema será estimulante, permitiéndole desarrollarse en su entorno de trabajo; la otra cara de la moneda sería si el trabajador no responde a la exigencia de su trabajo, mostraría un estrés agotador de sus facultades y evaluaciones personales, llevándolo al fracaso e indiferencia a su producción, impidiéndole desempeñarse y lograr satisfacción en el campo laboral. Actualmente existe bibliografía retratan estudios de la conducta de los empleados frente al estrés, apoyándose en tipos de personalidad y como son sus respuestas frente a elementos estresantes y probables consecuencias de un inadecuado tratamiento a la situación que se presenta. Peiró (1993)

1.3.3. El Síndrome de Burnout

Los maestros deben sentirse satisfechos con la labor que realizan, mostrar fortaleza, ser competente e incluido en su labor diaria, afectando el cumplimiento de sus funciones, observándose a nivel social y afectivo llegando a sus propios discípulos (Leiter & Shaughnessy, 2006).

Esta sintomatología fue nombrada en un inicio por Williams (2004) para definir a la consecuencia nociva por la inestabilidad existente por la tensión y la facultad para hacerle frente. Ahora de todos los tipos de estrés

este es el más común y fue planteado por Freudenberger en 1974, él lo definió como el estrés manifestado por las personas que se vinculan a otras, por sus labores ocupacionales realizadas que son mayormente el cuidado de personas. (Landa, Berrios-Martos, López-Zafra, Aguilar, 2006, p. 479-493). Para 1977, Maslach presenta su propia concepción definiéndola como un síndrome que ocasiona el agotamiento laboral existente en profesionales que realizan actividades directas con gente; ahora Fernet et al. (2012) nos plantea que los profesionales más propensos a este síndrome son los maestros. Burnout se presenta como la fase progresiva del estrés que presentan los trabajadores y que se genera en el clima laboral mostrándose como resultado funesto en lo particular y en el medio que labora (Martínez Pérez, 2010). Maslach y Jackson en 1981 lo describen como la sintomatología caracterizada por el abatimiento de las emociones, la baja ejecución particular y la desagregación que aparece en los profesionales que atienden a otras (Miró, Solanes, Martínez, Sánchez, Rodríguez, 2007). Así es como se incluyen estos elementos indispensables del síndrome (Maslach y Jackson, 1981).

Los elementos que integran el síndrome aparecen de manera secuencial y se desarrollan de acuerdo con un ciclo iniciando con el agotamiento emocional y desarrollar finalmente los siguientes (Pando et al., 2006). El agotamiento emocional forma el cimiento del Burnout y genera acciones que despersonalizan las acciones al empleo y compañeros impidiendo el desarrollo del empleado (Leiter y Maslach, 2004).

Varios autores intentan encontrar y enumerar los factores laborales que potencian al Síndrome de Burnout, organizándolo en diversas categorías que permitan el análisis ordenado del tema (Castro, 2005). De los cuales tenemos la siguiente categorización:

- a. Factor propio al puesto o condición de su trabajo
- b. Papel en el trabajo
- c. Desarrollo laboral
- d. Clima laboral y relaciones interpersonales
- e. Problemas familiares

- f. Particularidad del empleado
- g. Edad y sexo
- h. Diversos turnos y horarios laborales
- i. Inestabilidad laboral
- j. Años de servicio
- k. Implementación de nuevas técnicas y tecnología en el trabajo
- l. Bajos salarios

1.3.4. Burnout en maestros

Habíamos indicado que este problema se presentaba de manera frecuente en los que realizan actividades laborales de atención a gente y este acontece con los maestros (Martínez, 2010). Los maestros interactúan con los educandos de forma continua procurando estar listos al requerimiento de los mismos, implantándose nuevos desafíos de acuerdo a la exigencia de su institución y las evaluaciones de la misma (Miró et al., 2007). El maestro asume en el trabajo una actitud dinámica adquirida en su proceso de instrucción, además desarrollar su creatividad e innovación para solucionar posibles problemas (Foladori, 2006). Debemos tener en cuenta también la conexión entre educador y educando que llega a generar estrés, por las diversas obligaciones relacionadas al empleo riguroso y rígido, intentando satisfacer de manera inmediata al estudiante que necesite ayuda y en otras ocasiones a sus jefes inmediatos (Extremera, Fernández Berrocal, & Durán, 2003). Los alumnos pueden ser recurrentes en presentar necesidades de apoyo ocasionando niveles de estrés que se convierten en un problema en el desarrollo de las labores educativas (Miró et al., 2007).

La carrera de los maestros involucra diversos inconvenientes ya sea a nivel de su instrucción, situación personal o su nivel socioeconómico en el que se desarrolla (Cuenca y O'Hara, 2006). El ambiente laboral que brinde poca satisfacción en los maestros puede generar las circunstancias estresantes (Extremera et al., 2003). En nuestra sociedad se percibe la errónea noción que se tiene de los educadores, esta puede trascender en el autoconcepto que tiene los maestros de ellos, su función y su necesidad como entendido de la materia (Fernández, 2008a). En los docentes se

identifica el estrés como un rasgo negativo en la situación sentimental y esto se debe a la forma en que perciben su labor en la educación (Cuenca y O'Hara, 2006, p. 20). No podemos dejar de lado la percepción de los maestros con la ausencia de valor que la sociedad tiene de su trabajo, ya sea por la ausencia de medios aprovechables, la falta y el poco tiempo para su actualización y educación, así como el cumplimiento de sus actividades (Fernández, 2008a). Es observado, que el estrés de los maestros lo han omitido y no le han dado la importancia necesaria, pero se tiene conocimiento por múltiples estudios que los maestros experimentan niveles altos de estrés en comparación con otras profesiones (Martínez, 2010).

Para nuestro país esta dificultad se observa en las características de la misión de los centros educativos, desmejorando el estatus del maestro tanto en lo remunerativo y colectivo; con la pérdida de la identidad de líder que existía previamente (Fernández, 2008b). Si comparamos nuestro país con otros de la región nos daremos cuenta de que no tenemos programas preventivos, promocionales o que realicen una intervención temprana en el cuidado de la salud ocupacional de los profesores (Fernández, 2010). Este sería el motivo por el cual presentamos problemas de salud ocupacional en nuestro país, especialmente con los maestros (Fernández, 2010). Ya habíamos nombrado que la condición del maestro en su trabajo ocasionaba múltiples problemas en lo pedagógico como en su salud, apareciendo el síndrome de Burnout. Podemos nombrar bajos sueldos, falta de formación y la ausencia de reconocimiento, lo cual genera que los maestros tengan varios trabajos para solventar sus carencias, convirtiéndose en el estándar real de los docentes peruanos (Fernández, 2008a, p.120).

1.3.5. Satisfacción laboral

Cuando nos referimos a satisfacción laboral debemos observarlo como una administración ordenada que se preocupa por la calidad y satisfacción de cada uno de los miembros que le sirven; ya que ayuda a mejorar la producción de la compañía y reducir las ausencias de los trabajadores. Por lo tanto, se debe estudiar la satisfacción laboral por que

ayudara a determinar las acciones que se deben tomar para repercutir positivamente en el ambiente laboral.

La mayoría de los investigadores expresan que la satisfacción laboral es una postura que evidencia la pasión de las personas respecto a algo, es la postura que tiene el trabajador con respecto a su labor. Si el trabajador se encuentra satisfecho, adoptara acciones útiles en su empleo y a la inversa.

1.3.5.1. Conceptualización de Satisfacción Laboral

Satisfacción laboral es el sentimiento de satisfacción que percibe el empleado al realizar una actividad laboral, en un ambiente adecuado proporcionado por el entorno laboral, que le es atractivo y por la cual obtiene beneficios psíquicos, sociales y económicos que van de acuerdo con sus expectativas (Muñoz, 1990). Y el sentimiento de desagrado sería la insatisfacción laboral que el empleado tiene cuando realiza una tarea que no le importa, con un ambiente laboral incomodo, y que por lo tanto no recibe la recompensa que está de acuerdo con su expectativa.

Lo que queda claro es que si la motivación se produce en el ámbito laboral con el fin de cumplir con las necesidades entonces tendremos gusto por el trabajo. El gusto por el trabajo resulta de la postura del trabajador en cuanto a su remuneración, supervisión y reconocimientos pero que también se une a factores como edad, relaciones interpersonales, salud, actividades recreativas, profesionales, políticas y de su comunidad (Blum - Taylor, 2001)

Chiang Vega, (2015) Locke opina que satisfacción laboral se convierte en la situación sentimental positiva o negativa que es el resultado de la apreciación individual de la actividad profesional del trabajador o la reacción emocional del trabajador a su propia labor.

Para Price y Müller es el valor de gusto que le dan los empleados a su labor. Y los autores Porter y Lawer piensan que la satisfacción en el trabajo es la respuesta a los estímulos (beneficios) y la forma en el trabajador advierte la conexión entre los beneficios y dificultad de su labor.

Davis y Newstrom, precisan que es un conjunto de emociones positivas y negativas que el trabajador reconoce en el trabajo. Estas emociones muestran diversos matices que aumentan o disminuyen de

acuerdo al porqué del logro que va superando y el entusiasmo original se va perfeccionado por medio de las actividades ejecutadas.

Ahora la satisfacción laboral para Chiang, Martín es fundamentalmente la idea que engloba la disposición de los empleados a varias actividades y direcciones de su labor en el trabajo. Por tanto, definir satisfacción laboral involucra el conocimiento de las actitudes.

Alvares (2007) explica que no hay un concepto general que acepten todos los investigadores y autores, ya que no se tiene un concepto que haya sido reconocido y tomado en consideración por los investigadores por lo cual cada uno desarrolla una que vaya de acuerdo con su trabajo de investigación. Considera que pueden agruparse en dos: uno que se relaciona a una situación o reacción sensible y la otra que lo considera como una actitud.

El producto de estas actitudes que presentan los trabajadores se relaciona con el pago que reciben, los bonos o reconocimientos, los jefes y se ven unidos a ciertos elementos como edad, relaciones interpersonales estado de salud, posición económica entre otras (Milton Blum, James Taylor, 2001 p.95)

Para Edwin A. Locke (s/f), la procedencia de la Satisfacción Laboral es la reacción sentimental que se mide y establece a través de la reflexión, conceptualizado como una acción que se encamina al desarrollo del punto de vista mental de los trabajadores. Es por eso que su concepto lo definiría como algo grato y real producto de los estímulos laborales que efectúa y la práctica de la función que realiza.

Gilmer Von Haller, (2012), dice que es el producto de diversos aspectos que el trabajador tiene sobre su labor, como a causas comunes y su vida en usual.

1.3.6. Tipos de satisfacción laboral

Debemos determinar dos tipos con respecto a la satisfacción:

Satisfacción general: es la señal media que el trabajador expresa en las diferentes actividades de su labor.

Satisfacción por aspectos: es el nivel superior o inferior de satisfacción ante la presencia de diversos matices de su labor como son

el sueldo, inspección de jefes, relaciones interpersonales y diversos lineamientos de la institución.

1.3.7. Construcciones teoricas de la satisfacción laboral

La construcción teórica de la satisfacción laboral se inicia al equipararlo con la motivación, por lo cual, se explicaba en un inicio con las teorías de la motivación. Con el tiempo Herzberg, planteo que la satisfacción y la motivación se relacionan y que ambas tienen conceptos diferentes, explicando que la satisfacción se relaciona a las sensaciones reales del trabajador después de realizar sus tareas y la motivación se relaciona con la intención, interés y perseverancia que manifiesta el empleado para obtener sus objetivos. Peiró & Prieto (citado en Fox, 2018).

Herzberg en su teoría explicaba el comportamiento de los trabajadores en su medio profesional, asumiendo que las relaciones que existen entre el trabajador y su actividad laboral son primordiales, porque las acciones realizadas en su labor definirían su ascenso o declive. Estas investigaciones demostraron que los trabajadores tenían dos necesidades que debían cubrir:

- **Factores de higiene**

Se relaciona con el medio o entorno exterior externo donde se desarrolla la persona, como son las políticas o lineamientos de la empresa, las relaciones con sus jefes directos, la condición laboral y el bienestar del trabajador, su salario y bonos, relaciones interpersonales con los demás miembros del trabajo y la seguridad en el trabajo son algunos de los elementos de este factor. Además el autor explica que si estos factores no son buenos aparece la insatisfacción por parte del trabajador, además, la satisfacción de estos factores no puede considerarse como satisfacción laboral ya que simplemente evitan la insatisfacción de los empleados

- **Factores de motivación**

Estos factores tienen relación con el éxito de la actividad laboral y se encuentran bajo el dominio de la persona, ya que se dirige a la labor que realiza el trabajador.

Además de producir un aumento en su producción y autorrealización por que se plantea objetivos y se evalúa con respecto a las mismas permitiéndole posibles asensos y la libertad para planificar su actividad laboral desarrollando sus aptitudes y el reconocimiento. Estos factores dan satisfacción en el trabajo, pero, si no existen nos enfrentaríamos a un estado neutro ya que no existiría satisfacción ni insatisfacción, que se relacionen con los de higiene.

Concluimos que las circunstancias que le dan no se limitan a factores ambientales, sino también, a las actividades laborales, por lo que si se piensa satisfacer las necesidades del trabajador debemos tener en cuenta factores como sueldo, horario de trabajo y otros como reconocimiento ya que implica que responda de manera positiva al trabajo. (Furnham, 2001).

1.3.8. Causas que establecen la satisfacción laboral

Establecimos que existen elementos que fomentan la satisfacción en el trabajo y para eso las separaremos en extrínsecas e intrínsecas de acuerdo con el trabajo de Herzberg.

□ Factores intrínsecos o motivaciones

Son los elementos que permiten desarrollar las actitudes y aptitudes del empleado y son la realización y reconocimiento profesional, progreso y desarrollo profesional. Herzberg (citado en Güell, 2014).

□ Factores extrínsecos o higiénicos

Son los elementos vinculados a los lazos interpersonales en el trabajo, supervisión de los jefes, beneficios (sueldos y bonos), los lineamientos de la organización entre otros. Herzberg (citado en Güell, 2014).

Robbins y Judge (2009), plantearon que también se relaciona con:

□ Actividad que requiera procesos psíquicos

Para cualquier trabajador es necesario que el puesto que ocupa le brinde las oportunidades para hacer uso de sus conocimientos y aptitudes, ofreciéndole diversidad en las tareas y retroalimentando sus experiencias. Los trabajos que tienen poco desafío se vuelve aburrido y desmotivantes,

pero también se corre el riesgo que el puesto de trabajo tenga un alto nivel de desafío y lleve al empleado a la frustración y por tanto al estrés.

Recompensas equitativas

El salario debe ser de acuerdo a la demanda del puesto y la actividad realizada, por tanto, debe ser justo y de acuerdo al mercado laboral y que cubra las necesidades del trabajador, ya que garantizara la satisfacción laboral, otro es el caso si esta recompensa es injusta y no acorde a la actividad realizada, el empleado presentara insatisfacción en su actividad laboral.

Condiciones apropiadas de trabajo

Para los empleados es importante su espacio laboral, la comodidad y un lugar adecuado para desarrollar sus actividades, este ambiente debe contar con el material adecuado (equipos, herramientas) que este libre de peligros y que brinde bienestar al empleado.

Buen equipo de trabajo

Para muchos empleados es importante la forma en que se relacionan con sus compañeros de actividades ya que constantemente se encuentran en interacción, desarrollarse en un entorno laboral positivo permite la satisfacción laboral. Otro elemento en esta ecuación es el jefe que se comporta como líder logrando las metas planteadas y cuyo objetivo es lograr un buen ambiente de trabajo y elevar el agrado de sus empleados.

1.3.9. La satisfacción laboral en la educación

En los últimos tiempos los cambios que han aparecido con las nuevas reformas educativas provocaron en los maestros nuevas reacciones para adaptarse a cada uno de los mismos. Para muchos docentes también aparecerán apatía al trabajo, aflicción y agobio y otro grupo se mostrará de acuerdo con los nuevos desafíos del sistema. Y teniendo en cuenta el nuevo entorno cambiante en la educación, es de vital importancia conocer el lado emotivo y afectivo, la percepción de los docentes y como miembros necesarios de esta labor. MINEDU, (2017)

La capacitación docente permite que se desarrollen diferentes acciones de cambio frente a los alumnos y a su desarrollo profesional.

Para Seda (2012), estas actividades formativas permiten que los docentes comprendan cuál es su principal función frente a la educación. La forma en que perciben y las actitudes que asumen se desarrollan en forma bidireccional, por la manera en que influyen y comparten actitudes emocionales, mentales y conductuales.

Las conductas constructivas son el reflejo de una buena actitud hacia el trabajo y por tanto muestran empleados satisfechos. Pero la mayoría de las insatisfacciones laborales muestran comportamientos no deseados, no involucrándose en sus obligaciones laborales, ni comprometiéndose con la empresa a la cual brindan su trabajo (García 2006). Para Bauder (2006), estas actitudes se asocian con el estatus social del trabajador; los estudios realizados, la edad nos explican el porqué del comportamiento y los motivos por los que lleva ese tipo de conexión con el empleo. Marchesi y Díaz (2012) observaron que la edad estaba relacionada con el comportamiento y esto se debía a que los docentes jóvenes se mostraban más optimistas frente a su labor educativa y con el aumento de la edad aparecía el cansancio y desánimo en su labor.

No podemos dejar de lado las condiciones físicas, el sueldo y los bonos que son importantes en las actitudes de los profesores. Este factor ha sido observado en múltiples investigaciones, se piensa que mejora las condiciones de la actividad laboral (Ansa y Acosta 2008). García y Bernal (2008), piensan que existen otras que están ligadas a la manera en que el trabajador se relaciona con su centro de labores, la forma en que participa, las cuales deben ser consideradas en las investigaciones referentes a la forma que hacen frente al trabajo.

Para los maestros es el producto de la evaluación en el trabajo y la experiencia que se obtiene en el trabajo. Para Vander Ploeg y Scholte (2003) existen algunas características que tienen directa influencia sobre la satisfacción de los docentes en su trabajo, como son el manejo de apoyo, su autonomía, relaciones interpersonales con otros docentes, la naturaleza del trabajo y finalmente las condiciones laborales. Marchesi y Díaz (2012) investigaron en docentes de España y obtuvieron como resultado que el factor reconocimiento era de suma importancia por

encontrarlo satisfactorio para su persona y su trabajo, siendo la falta de respeto por parte de los estudiantes y el no reconocimiento a la labor de los docentes los que causan insatisfacción en los mismos

Otras investigaciones encontraron que el respeto a la docencia ha disminuido y esta visión es la de muchos maestros por lo cual se ven menospreciados disminuyendo su satisfacción laboral (Seda, 2012). Si observamos las relaciones entre los maestros y los alumnos debemos considerar el nivel de manejo de los docentes en el aula de trabajo, observando la interacción de los participantes y el maestro en el caso de ser positiva y negativa. Para Chang (2009) el problema del estrés de los maestros en la educación es la implicación emocional que tienen con los alumnos ya que esto genera cansancio y con el tiempo va formando actitudes negativas a los alumnos y por ende a su trabajo cuando la actividad en el aula empeora.

Es de suma importancia el valorar la actividad del docente en el desarrollo de la sociedad ya que es el generador de las próximas generaciones, y merece que se le considere y establezca la sana convivencia y el ambiente necesario para el desarrollo de su labor en las aulas en base al desarrollo y confianza, para que los alumnos puedan crear relaciones de seguridad y tener una visión positiva de él.

No podemos dejar de lado la vocación ya que es el motivo por el cual muchos jóvenes ingresan a esta profesión, Marchesi y Díaz (2012), encontraron en su investigación que para ser docente era necesario mostrar vocación en la labor educativa, asociándola a las palabras creencia, apego y humanidad, sin embargo para Seda (2012) los docentes jóvenes piensan que esta carrera es perfecta para ellos por no ser monótona, pero a su vez no la consideran recomendable para otros; muchos jóvenes maestros se arrepienten de su decisión al ingresar a la carrera magisterial.

Finalmente, muchas investigaciones han mostrado que para los maestros es importante la satisfacción laboral, pero que si el medio en el que se desenvuelven no es el adecuado puede llegar a ser agobiante (Murillo y Román 2012, Cuenca y Portocarrero 2003, Díaz y Saavedra 2000, San Fabián y García 1996, Padrón Hernández 1992).

1.3.10. Factores relacionados a la satisfacción laboral en los maestros.

Observaremos algunas causas que se vinculan con respecto a la satisfacción laboral de los maestros y que concuerdan muchos investigadores:

A. Realización como profesional: debemos considerar tres factores:

a. La Autorrealización: es el término que más se encuentra en las investigaciones ya que se relaciona con el crecimiento personal y es el principio de la satisfacción. Los docentes se autorrealizan cuando sus estudiantes van creciendo cognitivamente.

b. El Auto concepto y autoestima: propuesto por Sáenz y Lorenzo (1993) se define como la visión que tiene el maestro de su persona y de los cambios que sufre en su labor diaria.

c. La Necesidad de estimación: ya habíamos hablado de la necesidad de valoración del trabajo docente y del mismo docente, que se observa y evalúa su trabajo diario buscando la valoración y estar de acuerdo con el grado de autoconstrucción.

Además, los sentimientos de valor propio se relacionan con la consideración que cada persona tiene de si y con la opinión de otros. Gordillo (1988).

B. Las relaciones personales: maestro - educando.

Medley (1979) pensaba que el maestro eficiente podía lograr un buen ambiente en las clases. Winteler (1981), opinaba que la interacción de los maestros y educandos se relacionaba con el interés y el dictado de clases y por ende afectaría el rendimiento académico y la satisfacción de los alumnos.

C. Relación personal con los compañeros.

Newell y Spear (1983), opinaban que las recompensas que implicaba la docencia era la interrelación de los maestros ya que existía la interacción intelectual y el intercambio de experiencias.

1.3.11. Principales motivos de insatisfacción laboral del maestro

Gonzales, (2010) decía que la insatisfacción laboral es la respuesta negativa que da el empleado con respecto a su labor, asumiéndose como algo desagradable, creando el rechazo y falta de interés a la misma. Podemos ver que los motivos que generan la insatisfacción se ven ligadas a la falta de reconocimiento y factores físicos, psíquicos y la ética de la empresa.

Observaremos algunos de los motivos que son el origen de la insatisfacción laboral de los maestros:

A. Bajos salarios y remuneraciones: el pago de un salario adecuado siempre ha sido un problema para la mayoría de los trabajadores, en el caso de los maestros reciben baja remuneración, debido a que los colegios no tienen los ingresos suficientes (colegios particulares) o el estado no cumple con los presupuestos adecuados a la educación (si hablamos de instituciones nacionales) lo cual es un claro ejemplo del porqué de la insatisfacción laboral en el magisterio.

B. Relaciones interpersonales negativas. Otro factor son las relaciones interpersonales negativas que se originan por la discordia, celos y envidia en el centro de trabajo entre maestros, no debemos dejar de lado las malas relaciones con la plana directiva que tienen un nivel de exigencia alta poco empática y cargada de documentación y de reuniones fuera de horario y actividades extracurriculares que perturban las relaciones entre maestros que en muchos casos pueden llegar al mobbing, motivando la desconfianza y la baja satisfacción del maestro.

C. Ascenso laboral. Los maestros son constantemente evaluados para ascender pero la mayoría no logra un puesto adecuado porque para el ministerio es importante un sin número de documentos para lograr este ascenso y para los colegios privados los ascensos no son iguales a los del ministerio ya que se debe a cargos de confianza en su mayoría o favoritismo de los jefes directos, lo cual produce insatisfacción en los docentes que se preparan y buscan la superación en su labor diaria (Sennett, 2000).

D. Ambientes inapropiados. Los ambientes laborales pueden ser factores de insatisfacción, aulas superpobladas, inseguridad, factores climáticos pueden ser los detonantes.

E. Contingencias laborales. En este caso nos referimos a la labor de los maestros cuando dictan cursos que no son de su manejo diario, pero por la necesidad de trabajo y seguridad económica aceptan, generando insatisfacción en su labor.

F. La inseguridad laboral. Actualmente se observa la inseguridad de los docentes y este problema ocasiona incertidumbre y estrés en los maestros, en nuestra sociedad la inseguridad laboral de los maestros se ha visto reducida, por lo contrario en el sector privado se produce todo lo contrario donde no existe la seguridad laboral; su trabajo el sector público ha disminuido de forma parcial y en el privado es normal que las instituciones cambien de maestros cada año, otro motivo es la carga horaria que se da a los maestros en estas instituciones donde se da gran cantidad de horas a algunos y a otros no afectando su ingreso económico y por tanto su estabilidad laboral en la institución.

G. La adquisición de conocimientos de los alumnos. El aprendizaje de los alumnos se relaciona directamente con la satisfacción de los maestros, pero no debemos basarnos solo en este aspecto ya que la satisfacción se refiere a la responsabilidad de la formación de los alumnos. Los maestros siempre quieren hacer que sus conocimientos y sus ideas trasciendan, por lo cual si no logra su objetivo se transforma en alguien destructivo, los maestros no solo quieren saber que sus alumnos aprendieron, sino que estuvieron presentes en ese proceso y eso motiva y da sentido a su trabajo.

1.3.12. Repercusión de la satisfacción laboral en los maestros.

La repercusión de las investigaciones radica en el interés de las instituciones por conseguir las habilidades y conocimientos para comprender y lograr satisfacer cada una de las necesidades de sus maestros, por lo cual consideramos algunos puntos de importancia:

Los maestros que no satisfacen sus necesidades se ausentan del trabajo y suelen dejarlo.

Los docentes que satisfacen sus necesidades tienen buena salud y viven más tiempo.

La satisfacción laboral debemos verla por resultados en la eficacia, competencia y cordialidad que existe en una institución, ya que indican como las conductas pueden mejorar las políticas de estas. (Palma. 2009, p. 47)

Los empleados que satisfacen sus necesidades también serán ciudadanos satisfechos, estas personas tienden a ser mejores en la vida y son más sanas.

Los maestros que reciben un buen pago y son bien tratados se sienten satisfechos y por lo tanto su productibilidad será mayor y pasa lo contrario con los que se sienten mal pagados o insatisfechos que no tendrán la misma producción o esta será baja.

Los maestros perciben lo importante y beneficioso que es trabajar con un grupo donde las relaciones interpersonales son positivas que existe comunicación, respeto y trabajo colaborativo.

Un ambiente positivo favorece el rendimiento de cada maestro y del grupo, pero este punto se lograría si los jefes o directivos son conscientes del trabajo que se realiza. (Atalaya, 2009, p.50)

1.4. Formulación del Problema

¿Cuál es la relación entre el Síndrome De Burnout Y Satisfacción Laboral En Docentes Con Trabajo Remoto De Una Institución Educativa Privada De Moquegua 2020?

1.5. Justificación e importancia del estudio

El estrés es un problema que viene socavando la integridad de los profesores, tanto a nivel físico como mental, existen muchas razones que fomentan este grave mal y es debido a que la función de los profesores en los colegios se considera importante ya que se asegura su contribución en el desarrollo de los alumnos, de los futuros ciudadanos. Esta profesión tiene requerimientos especiales como entrega a su labor, vocación de

servicio y es por lo mismo que la exigencia provoca estrés, que si no es bien llevado desencadenara en un problema como el síndrome de burnout.

Además, este tipo de problemas deben ser observados y tomados en cuenta por los directivos de los colegios, ya que los maestros bajan su producción y deteriora las interrelaciones con sus compañeros y el síndrome de burnout es la causa de este problema y el punto más extremo de estrés y al relacionarla con la insatisfacción laboral nos encontraremos con ideas íntimamente ligadas ya que ambas son experiencias internas del ser humano y de naturaleza que permite reflexionar sobre su relación. Además de permitirnos comprobar si los estudios realizados donde se expresa que el síndrome de Burnout ocasiona que la satisfacción laboral disminuya.

La presente investigación brindaría datos importantes sobre la satisfacción laboral y como se presenta en el medio laboral educativo, además, podremos comprobar ambas variables tienen relación directa y si se presenta cuando no se cumple la misma. Otro objetivo relevante es ver el grado de estrés que presentan los docentes de Moquegua especialmente de un colegio particular donde el nivel de exigencia es superior, tanto por la exigencia de los padres como por la exigencia de los directivos de la institución.

Por lo tanto es importante el estudio de la correlación de estas variables en docentes con trabajo remoto de una institución educativa privada en la ciudad de Moquegua, ya que permitirá a los directivos de la institución determinar los factores que provocan estrés en sus empleados y poder instaurar técnicas que puedan beneficiar al manejo del estrés y a la satisfacción laboral de sus docentes; para los docentes permitirá conocer el nivel de estrés que presentan y si existiera el síndrome de burnout, tomar las medidas para recibir la ayuda necesaria.

1.6. Hipótesis

Existe relación significativa entre Síndrome De Burnout Y Satisfacción Laboral En Docentes Con Trabajo Remoto De Una Institución Educativa Privada De Moquegua 2020

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el Síndrome De Burnout Y Satisfacción Laboral En Docentes Con Trabajo Remoto De Una Institución Educativa Privada De Moquegua 2020

1.7.2. Objetivos específicos

Identificar los niveles de síndrome de Burnout en los docentes con trabajo remoto de una institución educativa privada de Moquegua 2020.

Identificar los niveles de satisfacción laboral en los docentes con trabajo remoto de una institución educativa privada de Moquegua 2020.

Establecer la relación entre el agotamiento emocional del síndrome burnout y las dimensiones de Satisfacción Laboral en los docentes con trabajo remoto de una institución educativa privada de Moquegua 2020.

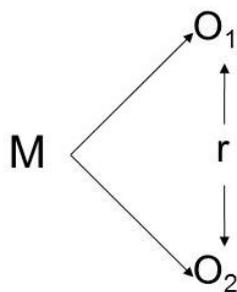
Establecer la relación entre la despersonalización del síndrome de burnout y las dimensiones de Satisfacción Laboral en los docentes con trabajo remoto de una institución educativa privada de Moquegua 2020.

Establecer la relación entre la realización personal del síndrome de burnout y las dimensiones de Satisfacción Laboral en los docentes con trabajo remoto de una institución educativa privada de Moquegua 2020.

II. MATERIAL Y METODO

2.1. Tipo y Diseño de investigación

Realizamos una investigación de tipo cuantitativa, con un diseño descriptivo correlacional, donde no se llevó a cabo la manipulación de las variables, investigándolas tal como se presentaron en el momento de la investigación por lo cual es un estudio no experimental. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014)



2.2. Población y muestra

La población con la que se trabajó son los 56 docentes (35 mujeres y 21 Varones) los cuales laboran en el centro educativo, inicial, primaria y secundaria, solicitándoles que firmaran una aprobación de participación en la investigación donde se les explico los fines de la investigación y que su participación era voluntaria.

2.3. Variables y operacionalización

Tenemos dos variables síndrome de Burnout y satisfacción laboral.

X: síndrome de burnout

Definición conceptual: se define como la especie de estrés que exhiben los trabajadores que se encuentran en relación directa con otras personas y su función principal es la atención de gente, cliente o paciente. (Landa, Berrios-Martos, López-Zafra, Aguilar, 2006, p. 479-493).

Definición operacional: MBI de Maslach contiene el MBI forma Ed y es el medio que evalúa esta variable específicamente para maestros. La prueba se enfoca en analizar los tres componentes que tiene el burnout y se desprende de la siguiente manera, el agotamiento emocional lo evalúan 9 preguntas, la despersonalización es evaluada por 5 preguntas y la realización personal es evaluada por 8 preguntas. Conformado en total por 22 preguntas de tipo liker, donde se manifiesta de manera afirmativa emociones y habilidades del educador y va desde cero que seria para nunca a seis que es todos los días. Afirmándose la existencia del síndrome si el evaluado presenta puntajes elevados en los primeros dos componentes y en el tercero bajo.

Variables	Dimensiones	Indicador	Ítem	Técnica e instrumento de recolección de datos
-----------	-------------	-----------	------	---

Síndrome de Burnout	Agotamiento emocional	Exhibe aumento de sensaciones de decaimiento en su labor diaria, haciendo que el educador se aleje de los demás trabajadores y desarrolle un actitud imprecisa.	9 ítems	MBI forma Ed, para maestros
	Despersonalización	Expresa un grupo de procederes y posiciones de retraimiento, desinterés, apatía, desvalorización, ante el propio trabajo	5 ítems	
	Realización profesional	Demuestra baja eficacia profesional cuando el docente se da cuenta que el trabajo que realiza excede su aptitud, originando desilusión en	8 ítems	

		relación con su labor profesional.		
--	--	------------------------------------	--	--

Y: Satisfacción laboral

Definición conceptual: es el estado que el empleado manifiesta de su empleo, circunstancias comunes o su vida en particular (Gilmer Von Haller, 2012)

Definición operacional: La escala SL-SPC de la Ps. Sonia Palma Carrillo, fue elaborada como parte de sus actividades de investigación y se usó como instrumento para el diagnóstico de las actitudes hacia el trabajo por parte de los trabajadores, tratando de encontrar si era agradable o desagradable cuan agradable o desagradable su trabajo diario.

Para ser más exactos detecta los niveles de nuestra variable y sus factores que la componen.

Esta prueba está basada en la escala Likert y compuesta por 36 preguntas que aseveran o niegan acciones en sus siete factores, para su análisis factorial.

Variables	Dimensiones	Indicador	Ítem	Técnica e instrumento de recolección de datos
Satisfacción laboral	Condiciones Físicas y/o materiales.	Expresa sensaciones que tiene el empleado sobre la situación laboral en cuanto a su seguridad,	5	La escala de satisfacción laboral SL-SPC

		orden, limpieza y diversas condiciones ambientales.		
	Beneficios laborales y/o remunerativos	Demuestra el interés y la importancia de los incentivos, gratificaciones y compensaciones que el empleado recibe por su trabajo.	4	
	Políticas Administrativas	Expresa el nivel acorde frente a las disposiciones y normas de la institución, que rigen las relaciones laborales entre empleador y empleado	5	
	Relaciones Sociales	Expresa la cantidad y la calidad del soporte que le pueden brindar sus compañeros y sus jefes directos	4	
	Desarrollo Personal	Expresa la diversidad de	6	

		aptitudes que requiere el trabajador y la impresión en sus compañeros, incluyendo el producto observado en sus resultados.		
	Desempeño de Tareas	Explica que los empleados prefieren labores que les permitan aplicar sus conocimientos y desarrollar sus capacidades y habilidades, logrando una retroalimentación que le de reconocimiento por la actividad realizada y recibir estímulos intelectuales	6	
	Relación con la Autoridad	Explica la percepción que tiene el trabajador con respecto a la relación que tiene con el jefe	6	

		inmediato y con las actividades diarias.		
--	--	--	--	--

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Se trabajo con el hipotético deductivo para esta investigación.

Se obtuvo la información necesaria aplicando las siguientes pruebas:

MBI de Maslach contiene el MBI forma Ed y es el medio que evalúa nuestra primera variable ya que está enfocada a educadores. En el Perú fue adaptada por Fernández (Fernández, en prensa). La prueba esta elaborada para evaluar tres dimensiones, las mismas que se desprenden del burnout. Formulando veintidós preguntas sobre la labor del educador y como la observa. Por ser una escala Likert se condiciona los puntajes de cero que sería igual a nunca y a seis que sería todos los días, su tiempo de ejecución va de cinco a diez minutos. Presenta confiabilidad ya que los tres elementos obtienen valores aceptables de (Kline, 1999), agotamiento emocional con .87, despersonalización con .70 y realización profesional con .81 (Fernández, en prensa).

Escala de Satisfacción Laboral SL- SPC: fue implementada por la Ps. Sonia Palma Carrillo dentro de su labor como docente de investigación, este instrumento nos muestra un panorama general de la forma en que ve el trabajador su labor diaria, si es agradable o no.

Para ser más exactos detecta la satisfacción con relación a diversos elementos o factores que se desarrollan en el trabajo, sus condiciones, salarios y el agradecimiento

Conformada por 36 preguntas descritas de manera aseverativa o no, se puntúa de acuerdo con la escala Likert y para su mejor análisis se congregan en siete factores. Esta escala tiene confiabilidad ya que se analizó su consistencia interna con el Coeficiente Alfa de Cronbach con lo que obtuvo un 0,79 (Palma, 2005) también se empleó el Coeficiente de

Guttman. Ambas evaluaciones y puntajes obtenidos nos confirman y avalan a este instrumento.

2.5. Procedimiento de análisis de datos

Para la ejecución nos comunicamos con la autoridad del centro educativo, informándoles el objetivo de la investigación y solicitarles el permiso para poder evaluar a sus docentes y el tiempo que tomaría el trabajo.

Se maneja al personal docente completo como la población esta estaba constituida por 56 maestros que laboran en inicial, primaria y secundaria durante esta etapa de pandemia, con los que nos reunimos a través de la plataforma de Zoom, informándoles el proceso, objetivos y sobre todo que era una participación opcional y que los datos obtenidos eran anónimos, una vez aceptado se enviaría un formato de consentimiento de participación.

Las pruebas se enviaron por correo electrónico en formato Excel con las indicaciones de trabajo dándoles de plazo durante el día para que las devuelvan al mismo correo.

2.6. Criterios éticos

Nos regimos por el Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica, y mantendremos sus bases de acuerdo a la ley (Ley 28303, Ley Marco de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - Ley 28613, Ley del Concytec – 2018)

Artículo 4.- Principios fundamentales.

La labor de las Ciencias, Tecnologías e Innovaciones Tecnológicas se regentan por:

- a) Respetar la norma consolidando calidad y la rigurosidad científica.
- b) Contribuir de manera practica en beneficio de todos.
- c) Facilidad para indagar.
- d) Exploración del conocimiento común y la contribución como país al saber internacional.

- e) Respetar los derechos de pertenencias intelectuales y sus vínculos legítimos.
- f) Reconocer la validez colectiva para desarrollos científicos y tecnológicos y las consecuencias en la instrucción del país con respecto al mundo.
- g) Planificar el desarrollo de las ciencias y las tecnologías acordes a la demanda social, económica, cultural y ambiental proyectándonos hacia el mañana.
- h) Originalidad y la inventiva que impulsen el bien común, implementando la productibilidad y el empleo de los saberes recientes.

2.7. Criterios de Rigor Científico

Para mantener grado de confiabilidad nos regimos por los principios que validen el desarrollo metodológico de nuestra investigación.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados en Tablas y Figuras

Tabla 01

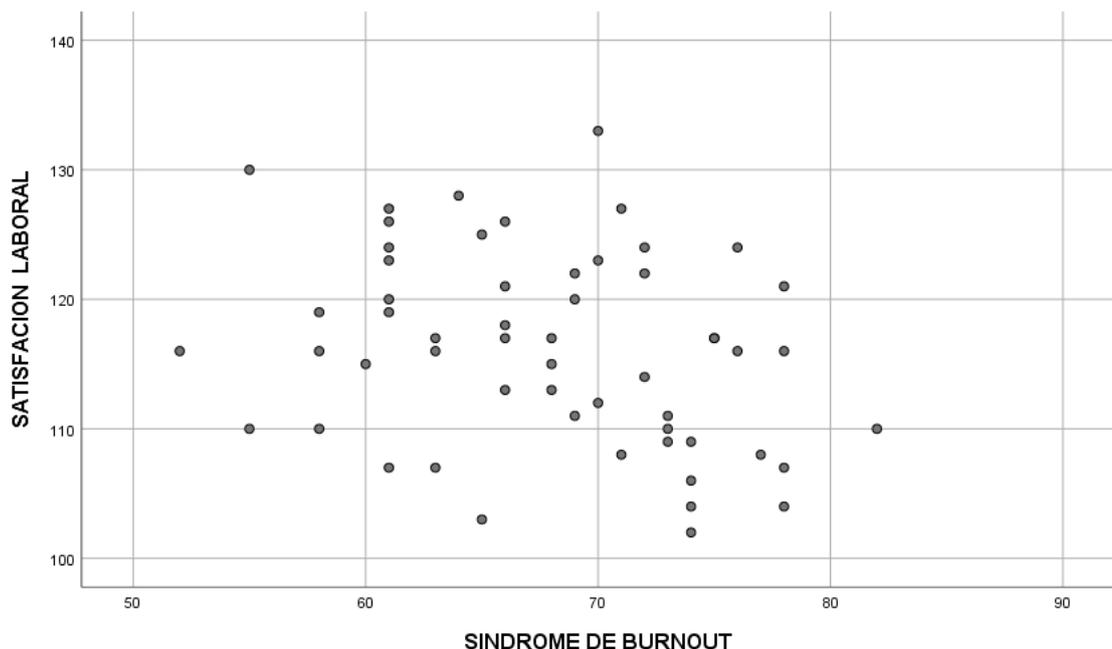
Cálculo del coeficiente de correlación entre la variable Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral

		SINDROME DE BURNOUT	SATISFACCION LABORAL
SINDROME DE BURNOUT	Correlación de Pearson	1	-,286*
	Sig. (bilateral)		,033
	N	56	56
SATISFACCION LABORAL	Correlación de Pearson	-,286*	1
	Sig. (bilateral)	,033	
	N	56	56

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

Gráfico 01

Cálculo del coeficiente de correlación entre la variable Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral



La tabla 01 donde se calcula el coeficiente de correlación de las variables Síndrome de Burnout y satisfacción Laboral, el p-valor es ,033; el cual es

un valor menor ,05 para su significancia, existiendo relación entre ambas variables significativa. La correlación de Pearson nos da -,286 que es el grado en que nuestras variables se relacionan indicándonos una correlación negativa débil.

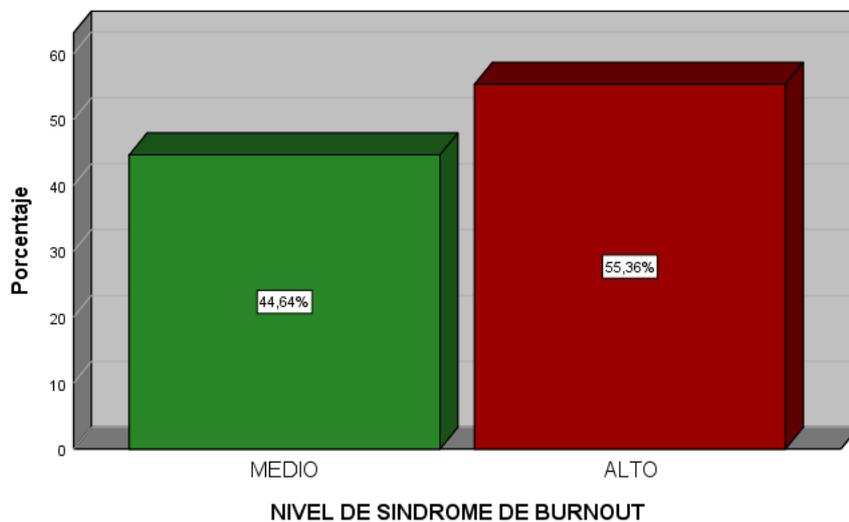
Tabla 02

Análisis descriptivo de la variable Síndrome de Burnout

SINDROME DE BURNOUT

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	25	44,6	44,6	44,6
	ALTO	31	55,4	55,4	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

NIVEL DE SINDROME DE BURNOUT



En la Tabla 02 observamos los niveles del Síndrome de Burnout, lo cual nos indica que el 44,6 % se encuentran en un nivel intermedio y 55,4% en un nivel alto con respecto al síndrome de Burnout.

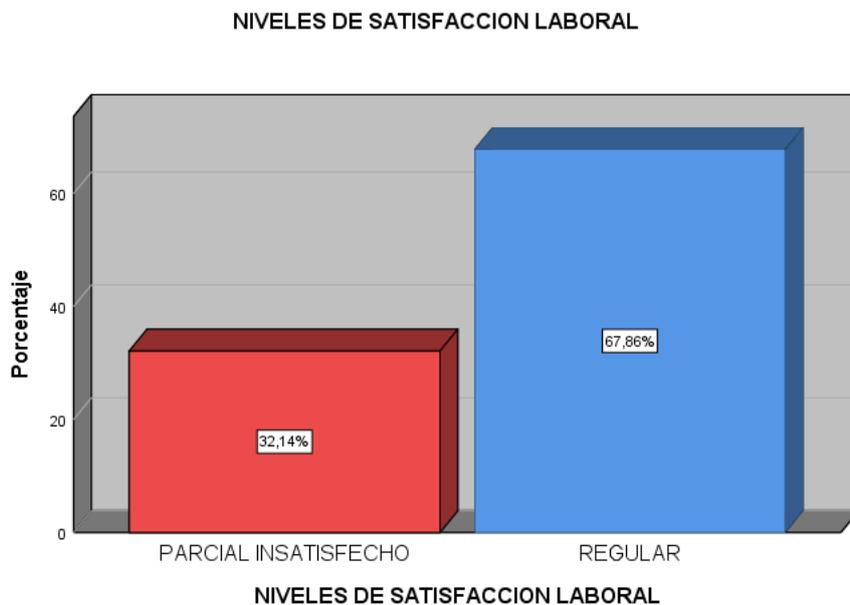
Tabla 03

Análisis descriptivo de la variable de Satisfacción Laboral

NIVELES DE SATISFACCION LABORAL

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido PARCIAL INSATISFECHO	18	32.1	32.1	32.1
REGULAR	38	67.9	67.9	100.0
Total	56	100.0	100.0	

Fuente: Base de datos de instrumento de Satisfacción Laboral aplicado a los docentes de la investigación



En la Tabla 03 observamos los niveles de Satisfacción Laboral, esta tabla nos indica que el 32.1 % se encuentran parcialmente insatisfecho y 67.9% en un nivel regular con respecto a la satisfacción laboral

Tabla 04**Cálculo del coeficiente de relación entre agotamiento emocional del síndrome burnout y las dimensiones de Satisfacción Laboral**

		Agotamiento Emocional	Condiciones Físicas y/o Materiales	Beneficios Laborales Y Remunerativos	Políticas Administrativas	Relaciones Sociales	Desarrollo Personal	Desempeño De Tareas	Relación Autoridad
Agotamiento emocional	Correlación de Pearson	1	,307*	-,160	,038	-,180	-,303*	-,138	-,271*
	Sig. (bilateral)		,021	,238	,783	,184	,023	,309	,043
	N	56	56	56	56	56	56	56	56

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

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

La tabla 04 donde se calcula el coeficiente de correlación entre agotamiento emocional del Síndrome de Burnout y las dimensiones de Satisfacción laboral encontramos lo siguiente:

- Para Agotamiento Emocional con Condiciones Físicas y/o Materiales el p-valor es de ,021; el cual es un valor menor que el nivel de significancia de ,05 existiendo relación entre ambas variables. La correlación de Pearson nos da -,307* que es el grado en que nuestras variables se relacionan indicándonos una correlación negativa débil.

- Para Agotamiento Emocional con Beneficios Laborales Y Remunerativos el p-valor es de ,238 que es mayor al nivel de significancia de ,05; lo cual nos indica que no existe relación significativa. Y la correlación de Pearson nos da -.160 que sería una correlación negativa muy débil entre Agotamiento emocional y los Beneficios laborales y remunerativos.

- Para Agotamiento Emocional con Políticas Administrativas el p-valor es de ,783 que es mayor al nivel de significancia de ,05; lo cual nos indica que no existe relación significativa. Y la correlación de Pearson nos

da .038 que sería una correlación positiva débil entre Agotamiento emocional y las Políticas Administrativas

- Para Agotamiento Emocional con Relaciones Sociales el p-valor es de ,184 que es mayor al nivel de significancia de ,05; lo cual nos indica que no existe relación significativa. Y la correlación de Pearson nos da -.180 que sería una correlación negativa muy débil entre Agotamiento emocional y las Relaciones Sociales

- Para Agotamiento Emocional con el Desarrollo Personal el p-valor es de ,023 que es menor al nivel de significancia de ,05; lo cual nos indica que existe relación significativa. Y la correlación de Pearson nos da -,303* que sería una correlación negativa débil entre Agotamiento emocional y el Desarrollo Personal

- Para Agotamiento Emocional con Desempeño De Tareas el p-valor es de ,309 que es mayor al nivel de significancia de ,05; lo cual nos indica que no existe relación significativa. Y la correlación de Pearson nos da -.138 que sería una correlación negativa muy débil entre Agotamiento emocional y Desempeño De Tareas

- Para Agotamiento Emocional con Relación con la Autoridad el p-valor es de ,043; el cual es un valor menor que el nivel de significancia de ,05 existiendo relación entre ambas variables. La correlación de Pearson nos da -,271* que es el grado en que nuestras variables se relacionan indicándonos una correlación negativa débil entre Agotamiento Emocional con Relación con la Autoridad

Tabla 05

Cálculo del coeficiente de relación entre Despersonalización del síndrome burnout y las dimensiones de Satisfacción Laboral

		Despersonalización	Condiciones Físicas Y Materiales	Beneficios Laborales Y Remunerativas	Políticas Administrativas	Relaciones Sociales	Desarrollo Personal	Desempeño De Tareas	Relación Autoridad
Despersonalización	Correlación de Pearson	1	-,007	-,271*	,093	-,033	-,249	-,087	-,196
	Sig. (bilateral)		,959	,043	,494	,808	,064	,523	,148
	N	56	56	56	56	56	56	56	56

La tabla 05 donde se calcula el coeficiente de correlación entre Despersonalización del Síndrome de Burnout y las dimensiones de Satisfacción laboral encontramos lo siguiente:

- Para Despersonalización con Condiciones Físicas y/o Materiales el p-valor es de ,959; el cual es un valor menor que el nivel de significancia de ,05 no existiendo relación significativa entre ambas variables. La correlación de Pearson nos da -,007 que es el grado en que nuestras variables se relacionan indicándonos que no existe correlación alguna.
- Para Despersonalización con Beneficios Laborales Y Remunerativos el p-valor es de ,043 que es menor al nivel de significancia de ,05; lo cual nos indica que existe relación significativa. La correlación de Pearson nos da -,271* que es el grado en que nuestras variables se relacionan indicándonos que existe correlación negativa débil.
- Para Despersonalización con Políticas Administrativas el p-valor es de ,494 que es mayor al nivel de significancia de ,05; lo cual nos indica que no existe relación significativa. Y la correlación de Pearson nos da ,093 que es el grado en que nuestras variables se relacionan indicándonos que existe una correlación positiva muy fuerte

- Para Despersonalización con Relaciones Sociales el p-valor es de ,808 que es mayor al nivel de significancia de ,05; lo cual nos indica que no existe relación significativa. Y la correlación de Pearson nos da -.033 que es el grado en que nuestras variables se relacionan indicándonos que existe una correlación negativa débil.
- Para Despersonalización con el Desarrollo Personal el p-valor es de ,064 que es mayor al nivel de significancia de ,05; lo cual nos indica que no existe relación significativa. Y la correlación de Pearson nos da -,249 que es el grado en que nuestras variables se relacionan indicándonos que existe una correlación negativa muy débil.
- Para Despersonalización con Desempeño De Tareas el p-valor es de ,523 que es mayor al nivel de significancia de ,05; lo cual nos indica que no existe relación significativa. Y la correlación de Pearson nos da ,064 que es el grado en que nuestras variables se relacionan indicándonos que existe una correlación positiva media.
- Para Despersonalización con Relación con la Autoridad el p-valor es de ,148; el cual es un valor mayor que el nivel de significancia de ,05 no existiendo relación entre ambas variables. La correlación de Pearson nos da -,196 que es el grado en que nuestras variables se relacionan indicándonos que existe una correlación negativa muy débil.

Tabla 06

Cálculo del coeficiente de relación entre Realización Personal del Síndrome Burnout y las dimensiones de Satisfacción Laboral

		Realización Personal	Condiciones Físicas Y Materiales	Beneficios Laborales Y Remunerativas	Políticas Administrativas	Relaciones Sociales	Desarrollo Personal	Desempeño De Tareas	Relación Autoridad
Realización Personal	Correlación de Pearson	1	,067	-,063	-,196	-,083	-,028	-,021	,076
	Sig. (bilateral)		,625	,646	,148	,542	,839	,878	,576
	N	56	56	56	56	56	56	56	56

La tabla 06 donde se calcula el coeficiente de correlación entre la Realización Personal del Síndrome de Burnout y las dimensiones de Satisfacción laboral encontramos lo siguiente:

- Para Realización Personal con Condiciones Físicas y/o Materiales el p-valor es de ,625 el cual es un valor mayor que el nivel de significancia de ,05 no existiendo relación significativa entre ambas variables. La correlación de Pearson nos da ,067 que es el grado en que nuestras variables se relacionan indicándonos que no existe correlación alguna.
- Para Realización Personal con Beneficios Laborales Y Remunerativos el p-valor es de ,646 que es mayor al nivel de significancia de ,05; lo cual nos indica que no existe relación significativa. La correlación de Pearson nos da -,063 que es el grado en que nuestras variables se relacionan indicándonos que no existe correlación alguna.
- Para Realización Personal con Políticas Administrativas el p-valor es de ,148 que es mayor al nivel de significancia de ,05; lo cual nos indica que no existe relación significativa. Y la correlación de Pearson nos da -,196 que es el grado en que nuestras variables se relacionan indicándonos que existe una correlación negativa muy débil.

- Para Realización Personal con Relaciones Sociales el p-valor es de ,542 que es mayor al nivel de valor de ,05; lo cual nos indica que no existe relación significativa. Y la correlación de Pearson nos da $-.083$ que es el grado en que nuestras variables se relacionan indicándonos que no existe correlación alguna.
- Para Realización Personal con el Desarrollo Personal el p-valor es de ,839 que es mayor al nivel de valor de ,05; lo cual nos indica que no existe relación significativa. Y la correlación de Pearson nos da $-.028$ que es el grado en que nuestras variables se relacionan indicándonos que no existe correlación alguna.
- Para Realización Personal con Desempeño De Tareas el p-valor es de ,878 que es mayor al nivel de valor de ,05; lo cual nos indica que no existe relación significativa. Y la correlación de Pearson nos da $-.021$ que es el grado en que nuestras variables se relacionan indicándonos que no existe correlación alguna.
- Para Realización Personal con Relación con la Autoridad el p-valor es de ,576; el cual es un valor mayor que el nivel de significancia de ,05 no existiendo correspondencia entre ambas variables. La correlación de Pearson nos da ,076 que es el grado en que nuestras variables se relacionan indicándonos que no existe correlación alguna.

3.2. Discusión de resultados

Creemos que la tarea del educador en la vida de los alumnos es vital e importante y que la educación es reconocida como la profesión dedicada al servicio de la sociedad, por lo cual el desarrollo de esta puede transformarse en estresores para los maestros afectando su desempeño tanto en lo laboral como en su propia vida. También creemos que las instituciones educativas que mantienen buenas relaciones con sus trabajadores en todas las áreas laborales lograrán la satisfacción de estos.

Es por este motivo que hemos deseado estudiar el Síndrome De Burnout Y Satisfacción Laboral En Docentes Con Trabajo Remoto De Una Institución Educativa Privada De Moquegua; ya que en la región no le han dado la debida importancia a este tema y más por la actividad que se está desarrollando en estos tiempos con motivo de la pandemia y el trabajo remoto.

Si observamos tabla 01 que corresponde a nuestro objetivo principal la existencia y relación entre la variable Síndrome de Burnout y satisfacción Laboral, resultados que nos indican que encontramos una correlación negativa débil. Nuestros resultados nos permiten entrar en contradicción con lo expresado por Malander, N y Mendoza, M (2016); los cuales aseguraron que había correlación significativa entre ambas variables; ahora si nos basamos en lo que dice Hermosa, que ambas variables tienen relación negativa estaríamos confirmando nuestros resultados, los trabajos realizados por Trujillo Meléndez, (2016), Navarro Espinoza, (2016), también mencionan que no existiría una correspondencia importante de las variables, es importante la opinión de Cavalcante, que el Síndrome de Burnout es el resultado de la insatisfacción laboral.

En la tabla 02 que corresponde a nuestro primer objetivo específico que es diagnosticar el grado del síndrome para los 56 educadores de esta institución, encontramos que 55.4% registran un grado alto y el 44.6% en grado intermedio, donde 31 educadores presentan un nivel de estrés alto, si comparamos los resultados con los obtenidos por Huamani donde los docentes presentaban un 52% el nivel más alto de Burnout en el 2018,

observando en comparación con los resultados el aumento del 2% que podríamos atribuirlo a la situación actual y al trabajo remoto que se está ejecutando por la pandemia y que estresa a los docentes.

En nuestra tabla 03 que responde a nuestro segundo objetivo específico que es determinar en qué nivel de satisfacción laboral se encuentran los 56 educadores evaluados encontramos que 67.9% se encuentran en un nivel regular, lo que dice que no están no satisfechos ni insatisfechos y el 32.1% se encuentran parcialmente insatisfechos, en este caso comparando con los resultados obtenidos por Huamani donde predominaba también el nivel regular, ahora comparando ambos cuadros entendemos que nuestras variables se muestran en manera inversa.

Al analizar la tabla 4 encontraremos el factor de relación del agotamiento emocional del Síndrome de Burnout y las dimensiones de Satisfacción laboral, los resultados nos indican que en el caso de Agotamiento Emocional y las dimensiones: Condiciones Físicas y/o Materiales, los Beneficios Laborales Y Remunerativos, Relaciones Sociales, Desarrollo Personal, Desempeño De Tareas y Relación con la Autoridad existe una correlación negativa muy débil siendo estas relaciones no significativas y solo las Políticas Administrativas muestran una correlación positiva débil que también sería no significativa. Ahora, diferimos de los resultados encontrados por Malander, N y Mendoza, M; quienes afirman que si existen relaciones significativas entre estas variables en sus investigaciones.

La tabla 05 donde se calcula el coeficiente de correlación entre Despersonalización del Síndrome de Burnout y las dimensiones de Satisfacción laboral, los resultados nos muestran que en el caso de despersonalización y la dimensión Condiciones Físicas y/o Materiales no presentan relación alguna; para las dimensiones Beneficios Laborales Y Remunerativos, Relaciones Sociales la correlación es negativa débil; para las dimensiones Desarrollo Personal y Relación con la Autoridad la correlación es negativa muy débil; ahora bien existe una correlación positiva media con el desempeño de tareas y una correlación positiva muy fuerte con las políticas administrativas. Nuestros resultados solo nos permiten concordar con Malander, n y Mendoza, M.; en el desempeño de

tareas y en las políticas administrativas ya que son las únicas que se encuentran de acuerdo con sus investigaciones donde indican que existen relaciones significativas entre estas variables

La tabla 06 donde se calcula el coeficiente de correlación entre la Realización Personal del Síndrome de Burnout y las dimensiones de Satisfacción laboral observamos que la realización personal y las dimensiones Condiciones Físicas y/o Materiales Beneficios Laborales Y Remunerativos, Relaciones Sociales, Desarrollo Personal, Desempeño De Tareas y Relación con la Autoridad encontramos que no existe correlación alguna entre estas variables; con Políticas Administrativas existe una correlación negativa muy débil, siendo no significativas en nuestra investigación. Ahora, diferimos de los resultados encontrados por Malander, N y Mendoza, M; quienes afirman que si existen relaciones significativas entre estas variables en sus investigaciones.

Finalmente esperamos que esta investigación sea una contribución a nuevas y futuras investigaciones, buscando nuevas técnicas y métodos que favorezcan el cumplimiento de la labor docente y la satisfacción de sus necesidades, tratando siempre de manejar el estrés y buscar los medios para que estos niveles altos se reduzcan de manera considerable, ya que la labor de los maestros debe ser dedicada a la educación de nuestros jóvenes y no a una sobrecarga laboral, problemas con los alumnos, cambios en el currículo del ministerio, exigencia de los directores, bajos salarios y malos recursos laborales. Los datos y resultados obtenidos solo podemos generalizarlos a nuestra población de estudio.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

- 1) Se determinó que existe relación entre las variables Síndrome de Burnout y Satisfacción laboral y que a su vez es una correlación negativa débil
- 2) Los profesores (55.4%) que se encuentran haciendo trabajo remoto presentan un grado elevado de nuestra variable síndrome de Burnout
- 3) Los profesores (67.9%) se encuentran en un nivel regular en cuanto a la Satisfacción Laboral
- 4) La correlación entre agotamiento emocional del Síndrome de Burnout y las dimensiones de Satisfacción laboral, nos muestra que la mayoría de las correlaciones son negativas y débiles, siendo no significativas
- 5) La correlación entre Despersonalización del Síndrome de Burnout y las dimensiones de Satisfacción laboral, nos indica que las Condiciones Físicas y/o Materiales no existe correlación alguna y una correlación positiva muy fuerte con las políticas administrativas.
- 6) La correlación entre la Realización Personal del Síndrome de Burnout y las dimensiones de Satisfacción laboral en su mayoría no muestran correlación alguna entre ellas.

4.2. Recomendaciones

- Promover la investigación del síndrome de Burnout y satisfacción laboral en otras instituciones educativas de Moquegua.
- Incentivar la intervención psicológica en los centros educativos de Moquegua, informando y previniendo posibles problemas de estrés durante la etapa de pandemia.
- Desarrollar actividades que fomenten las relaciones de docentes en pro del bien común y de la comunidad educativa.
- Promover dentro de las instituciones programas de incentivos, que desarrollen el desempeño laboral y su desarrollo personal.
- A la promotoría y dirección de la institución desarrollar un ambiente de trabajo agradable, motivando a los docentes a cumplir con su labor educativa.

REFERENCIAS

- Alarcón, R. (2010). Métodos y diseños de investigación del comportamiento. Lima: U.P.C.H. Fondo Editorial.
- Aldrete, M., Pando, M., Aranda, C. & Balcázar, N. (2003). Síndrome de Burnout en maestros de educación básica, nivel primaria de Guadalajara. Guadalajara. México. Investigación en Salud. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/142/14200103.pdf>
- Álvarez Gallego, E. & Fernández Rios, L. (1991). El síndrome de "burnout" o el desgaste profesional. Estudio empírico de los profesionales gallegos del área de salud. Revista de la asociación española de neuropsiquiatría, 11(39), 267-273.
- Álvarez, Ma D., Cantu, V., Gayol, Ma L., Leal, K. & Sandoval, K. (2005). El síndrome de burnout y el profesional de la educación. Disponible en línea: <http://www.monografias.com/trabajos24/sindrome-burnout/sindrome-burnout.Shtml> En Escudero Macluf, Ma J. & Delfín Beltrán, Ma L. (2010).
- Arias, W., Sánchez, M. & Ceballos, K. (2017). Síndrome de burnout, satisfacción laboral y relaciones interpersonales en profesores de una institución educativa de Arequipa. Arequipa: Perú. Acta Psicológica Peruana. Recuperado de <http://revistas.autonoma.edu.pe/index.php/ACPP/article/view/72>
- Arís, N. (2009). El Síndrome de Burnout en los docentes. Barcelona: España. Universidad Internacional de Cataluña. Recuperado en <http://www.redalyc.org/pdf/2931/293121945012.pdf>
- Atalaya (2009). Dimensiones de la satisfacción laboral. Venezuela: Edit. Trillas.
- Ander Egg Ezequiel (2007). Diccionario de Pedagogía. Buenos Aires: Edit. Magisterio.
- American Psychological Association (APA, 2010). Manual de publicaciones de la American Psychological Association. 6ta. Edición. México: Manual Moderno.
- Ausejo, L. (2017). Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout en estudiantes del

- Avendaño, C. y Valdivia, G. (2010). Estudio de la salud laboral de los docentes en Chile. Chile: Pontificia Universidad de Chile.
- Baard, P., Deci, E., Ryan, R. (2004) Intrinsic Need Satisfaction: A Motivational Basis of Performance and Well-Being in Two Work Settings. *Journal of Applied Social Psychology*.
- Ballestrini (2007), Estadística descriptiva e inferencial en investigación. Santiago de Chile: Edit. Mc Graw Hill Interamericana.
- Bazan, Z. (2017). Satisfacción Laboral y síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas privadas de los Olivos, 2017. Lima: Perú. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado en http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3182/Bazan_AZJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bellows, Roger M. (2007). "Sicología del personal en la industria y los negocios", México: Edit. Diana.
- Blum, Milton, James Taylor. (2000). "Psicología Industrial", México: Edit. Trillas.
- Boada, J. Diego, R. y Agulló, E. (2014). El burnout y las manifestaciones psicósomáticas como consecuentes del clima organizacional y de la motivación laboral. *Psicothema*, Universidad de Oviedo, 16, 125-131.
- Briones, G. (2006). Métodos y técnicas de investigación para las ciencias sociales. México: Editorial Trillas.
- Buendía, J. (1998). Estrés laboral y salud. Madrid: Biblioteca Nueva, S.L. En Martínez Pérez, A. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, 112.
- Buzzetti, M. (2005). Validación del Maslach Burnout Inventory, en dirigentes del colegio de profesores A.G. de Chile. Santiago: Chile. Universidad de Chile. Recuperado en <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/137677/Memoria%20Titulo%20Validaci%C3%B3n%20MBI%20Burnout%20ver%20SISIB.pdf?sequence=1>

- Caballero, K. (2002). El concepto de "satisfacción en el trabajo" y su proyección en la enseñanza del profesorado. Granada: España. Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56751267012>
- Campbell, J, Dunnette, M., Lawler, E. y Weick, K. (1970). Managerial behavior performance and effectiveness. Nueva York: McGraw-Hill.
- Carlín, M. (2014). El síndrome de burnout: comprensión del pasado, análisis del presente y perspectivas de futura. Sevilla, España: Wanceulen Editorial Deportiva, S.L.
- Cavalcante, J. (2004). Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas de la región de Jacobina (Bahía-Brasil). Barcelona: España. Universidad Autónoma de Barcelona. Recuperado en <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5042/jjcs1de1.pdf>
- Cervini, R. & Basualdo, M. (2003). La eficacia educativa del sector público El casode las escuelas técnicas en Argentina. México D.F: México. Revista Latinoamericana de Estudios Educativos. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/270/27033303.pdf>
- 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. (2012). Long- term consequences of burnout: An exploratory study. Journal of Organizational Behavior, 13,1,1-11.
- Chiang, M., Salazar, C., & Nuñez, A. (2007) Clima y satisfacción laboral en instituciones públicas: Adaptación y ampliación del instrumento. Madrid: España.Universidad de la Rioja. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2234840>
- Cisneros, I., & Druet, N. (2014). Bienestar emocional en los profesores. Yucatán: México. Revista Educación y Ciencia. Recuperado de educacionyciencia.org/index.php/educacionyciencia/article/download/284/pdf_5

- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioural sciences* (2da ed.). Nueva York, EE.UU. : Academic Press.
- Cronbach, L. (1984). *Essential of psychological testing*. New York: Harper.
- Cuenca, R. & Carrillo, S. (2017). *Una mirada a la profesión docente en el Perú: futuros docentes, docentes en servicio y formadores de docentes*. Lima: Perú. Ministerio de Educación del Perú. Recuperado de <http://repositorio.minedu.gob.pe/>
- Cuenca, R. & O'Hara, J. (2006) *El estrés en los maestros: Percepción y Realidad. Estudio de casos en Lima Metropolitana*. Lima: Ministerio de Educación- DINFOCAD- PROEDUCA-GTZ
- Cueva Alonso (2016). *Diccionario de pedagogía*. Lima: Afa Editores importadores S.A.
- Dankhe, G. (2009). *La comunicación humana: Ciencia social*, México: Editorial: McGraw- Hill.
- Davis, K. & Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. México D.F, México: McGraw-Hill.
- Deci, E., Ryan, R., Gagne, M., Leone, D., Usunov, J., Kornazheva, B. (2001). *Need satisfaction, Motivation and Well-Being in the Work Organizations of a Former Eastern Bloc Country: A Cross-Cultural Study of Self-Determination*. *Society for Personality and Social Psychology*, Vol. 27 No. 8, August 2001.
- Deci, E.L., Vallerand, R.J., Pelletier, L.G, Ryan, R.M. (2000) *Motivation and Education: The Self-Determination Perspective*. *Educational Psychologist*, Bulletin 26 (3&4), 325-346.
- Delgado, A. (2013). *El síndrome de burnout en docentes de educación secundaria de Lima Metropolitana*. *Revista de Investigación en Psicología UNMSM*, 6, 2, 26-46.
- Diagnóstico del grado de síndrome de quemado por el trabajo (Burnout) en el personal docente del Instituto Tecnológico Superior de Xalapa-Enríquez,

- Veracruz, México en el año 2009. *Revista Ciencia Administrativa*, 2, 73-81.
- Díaz, F., López, A. & Varela, M. (2010). Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali, Colombia. Cali: Colombia. *Univesitas Psychologica*. Recuperado de <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/view/649/1531>
- Díaz, H. y Saavedra, J. (2010). La carrera del docente en el Perú. Factores institucionales incentivos económicos y desempeño. Lima: Grupo de Análisis para el Desarrollo. Documento de trabajo 32.
- Doménech, D. (1995). Introducción al síndrome burnout en profesores y maestros y su abordaje terapéutico. *Psicología Educativa*, 1(1), 63-78.
- Doménech, D. (1995). Introducción al síndrome de burnout en profesores y maestros y su abordaje terapéutico. Madrid, España: Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid.
- Durán, A. Extremera, N. y Rey, L. (2001). Burnout en profesionales de la enseñanza: Un estudio en educación primaria, secundaria y superior. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 1, 45-62.
- Durán, Ma A., Extremera, N. & Rey, L. (2001). Burnout en profesionales de la enseñanza: Un estudio en educación primaria, secundaria y superior. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 17(1), 45-62.
- Edelwich, J. y Brodsky, A. (1980 citados por Grau y Chacón, 2008)). *Burnout: Stages of disillusionments in the helping professions*. New York: Editorial Human Sciences Press.
- Extremera, N., Fernández-Berrocal, P., & Durán, A. (2003). Inteligencia Emocional y Burnout en Profesores. *Encuentros en Psicología Social*, 260-265. □ Fernández, Arata, M (2008). Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú. *Universitas Psychologica* Vol. 7. Mayo – agosto 2008.

- Farfán, M. (2009). Relación del clima laboral y síndrome de burnout en docentes de educación secundaria en centros educativos estatales y particulares. Lima: Perú. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/614/1/Farfán_mm.pdf
- Fernández Arata, M. (Octubre / diciembre de 2008). Burnout, Autoeficacia y Estrés en Maestros Peruanos: Tres Estudios Fácticos. Recuperado el 8 de octubre de 2012, de Ciencia y Trabajo: www.cienciaytrabajo.cl
- Fernández, Arata, M. (2010). El engagement y su relación con el burnout y las áreas de la vida laboral en maestro de Lima, Perú: un estudio preliminar. Instituto de Investigación de Psicología, Universidad de San Martín de Porres, Lima.
- Fernández, M. (2002). Desgaste psíquico (Burnout) en profesores de educación primaria de Lima Metropolitana. Lima: Perú. Universidad de Lima. Recuperado de <https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Persona/article/viewFile/842/814>
- Fernández, M. (2010). El estrés laboral en los peruanos: hallazgos recientes. Lima, Perú: Teoría Investigación Psicología 2010.
- Fernández, M., Merino, C. & Guimet, M. (2014, en prensa). Propiedades psicométricas del Maslach Burnout Inventory-General Survey en una muestra de docentes de Lima, Perú. En R. León (Ed.), Libro en Homenaje al Dr. Reynaldo Alarcón. En prensa, Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Fernet, Claude; Austin, Stéphanie; Trépanier, Sarah-Genevieve, Dussault, Marc (2013). How do job characteristics contribute to burnout? Exploring the distinct mediating roles of perceived autonomy, competence and relatedness. Vol. 22, nº 2, pp. 123-137. European Journal of Work and Organizational Psychology, 2013.
- Fernet, Claude; Guay, Frederic; Senecal, Caroline; Austin, Stephanie (2012). Predicting intraindividual changes in teacher burnout: The role of perceived school environment and motivational factors. Teaching and Teacher Education.

- Foladori, H. (2004) Burnout: El trabajo psíquico con equipos de salud. En Oblitas, Luis (Comp.) Manual de Psicología Clínica y de la Salud Hospitalaria, Sipcom editores Bogotá.
- Fox, E. (2018). Percepciones sobre satisfacción laboral en pre-docentes de dos facultades de una Universidad Privada de Lima. Lima: Perú. Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/12078/FOX_LLERENA_
- Freudenberger, H. (1974). Staff Burnout. *Journal of Social Issues*, 30, 159-175.
- 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 I.
- Furnham, A. (2001). Psicología organizacional: El Comportamiento del individuo en las organizaciones. México DF, México: Oxford University Press.
- Garcés De Los Fayos, E. (2013). Tesis sobre burnout. Colombia: Asociación Colombiana para el avance de la Ciencia del Comportamiento.
- García, D. (2010). Satisfacción Laboral. Una aproximación teórica. Málaga: España. Contribuciones a las Ciencias Sociales. Recuperado de www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.htm
- García, J., Herrero, S. & León, J. (2007). Validez factorial del Maslach Burnout Inventory en una muestra de trabajadores del Hospital Psiquiátrico Penitenciario de Sevilla. *Apuntes de Psicología*, 25(2), 157-174.
- Garden, A. (1991). Relationship between burnout and performance *Psychological Reports* 68.
- Gil, F., León, J. y Jarana, L. (1995). Habilidades sociales y salud. Madrid: Editorial Pirámide.
- Gil, P. (2005). El Síndrome de quemarse por el Trabajo. Madrid: Editorial Piramide.

- Gil, P. y Peiró, J. (2007). *Desgaste psíquico en el trabajo: El síndrome de quemarse*. Madrid: Editorial Síntesis.
- Gilmer Von Haller. (2012). "Tratado de Psicología Industrial", México: Tomo I, Edit. McGraw .México.
- 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.
- Gonzales, M. (2018). Nivel de satisfacción laboral en el rol docente y su relación con el síndrome de desgaste profesional en los maestros de colegios privados. Cupey: Puerto Rico. Universidad Metropolitana. Recuperado de http://anagmendez.net/umet/pdf/biblioteca_tesisedudoc_gonzalezsanchezm2018.pdf
- Grajales, T. (2010). *El agotamiento emocional en docentes del Nuevo León, México: Un estudio de géneros*. México: Estudio de Investigación Universidad Montemorelos.
- Grau, G. y Chacón, M. (2008). *Burnout: Una amenaza a los equipos de salud*. Conferencia 2ª jornada de actualización en psicología de la salud. Asociación Colombiana de Psicología de la Salud.
- Güell, L. (2014). *Estudio de la satisfacción laboral de los maestros*. Barcelona:
- Halpin, A. y Croft, D. (1963). *The organizational climate of schools*. Washington: University Press.
- Hellriegel Don (2005). *Administración*. México. DF.: Internacional Thomson Edit. de San Marcos
- Hermosa, A. (2006). Satisfacción laboral y síndrome de "burnout" en profesores de educación primaria y secundaria. Bogotá: Colombia. *Revista Colombiana de Psicología*. Recuperado en <https://www.redalyc.org/pdf/804/80401509.pdf>
- Hernández Sampieri, Roberto, Fernández Collado, Carlos, Baptista Lucio, María del Pilar (2006) "Metodología de la investigación" México: Edit. McGraw – Hill.

- Illaja, B. & Reyes, C. (2016). Burnout y estrategias de inteligencia emocional en profesores universitarios: implicaciones en la salud laboral educativa. Ambato: Ecuador. Psicología desde el Caribe. Recuperado en <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/view/6862/8375>
- Ivancevich, J. y Matteson, M. (2005). Estrés y trabajo. Una perspectiva gerencial. México: Editorial Trillas.
- JameJenkins C. Zyzansky, S. y Rosenman, R. (1992). Inventario de actividades de Jenkins- JAS. Madrid: Publicaciones de Psicología Aplicada.
- Jenkins, S. y Calhoun, J. (2011). Docente estrés: Problemas y intervención. *Psicología en las Escuelas*, 28, 1, 60-70.
- Katz, D. y Kahn, R. (1978). *Psicología social de las organizaciones*. México: Editorial. Trillas.
- Kline, P. (1999). *The handbook of psychological testing (2da ed.)*. Londres: Routledge.
- Kobasa, S. (1982). The hardy personality: Toward a social psychology of stress and health, en G.S. Sanders y J. Suls: *The social psychology of health and illness*. New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Koys, D. y Decottis T. (2008). Inductive measures of psychological climate. *Human Relation*, 30, 10, 98-120.
- Landa, JM. Berrios Martos, M. López-Zafra, E. & Aguilar, M (2006). Relación entre burnout e inteligencia emocional y su impacto en salud mental, bienestar y satisfacción laboral en profesionales de enfermería. 12(2-3), pp. 479-493. 23 de agosto de 2008. En Fuente Académica Database.
- 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.
- Llaja, V., Sarriá, J. y García, P. (2007). Inventario "Burnout" de Maslach & Jackson – muestra peruana. Lima: Centro Interdisciplinaria en Neuropsicología.
- Llivina, M & Urrutia, L. (2014). La formación de un docente de calidad para el desarrollo sostenible. La Habana: Cuba. UNESCO. Informe mundial de Educación para Todos. Recuperado en http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Havana/pdf/Formaciondocentes_Llivina.pdf
- Ma J. & Miranda Celis, E. (2012). Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes. *Psicología Escolar y Educativa*, 16(1), 125-134.
- 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>
- 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
- Marengo, A. & Ávila, J. (2016). Burnout y problemas de salud mental en docentes: diferencias según características demográficas y sociolaborales. Barranquilla: Colombia. *Psychologia: Avances de la Disciplina*. Recuperado de <http://revistas.usbbog.edu.co/index.php/Psychologia/article/view/2469/2164>
- Marrau, C. (2009). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout), en el marco contextualizador del estrés laboral. San Luis: Argentina. *Fundamentos en*

humanidades. Recuperado de
<http://www.redalyc.org/pdf/184/18411965010.pdf>

Marrau, Ma C. (2004). El síndrome de burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente. *Fundamentos de humanidades*, 10(11), 53-68.

Marrau, Ma C. (2009). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout), en el marco contextualizador del estrés laboral. *Fundamentos en humanidades*, 19(1), 167-177.

Martínez, A. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. Madrid: España. Vivat Academia. Recuperado de <Http://www.ucm.es/info/vivataca/numeros/n112/DATOSS.htm>

Martínez, C. (2017). La incidencia del liderazgo y el clima escolar en la satisfacción laboral de los docentes en América Latina. Granada: España. Education Policy Analysis Archives/Archivos Analíticos de Políticas Educativas. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2750/275050047065.pdf>

Maslach, C y Leiter, M.P. (1997). *The truth about burnout*. Jossey Bass, San Francisco.

Maslach, C. & Jackson, S. (1986). *Maslach Burnout Inventory Manual* (2aedic.).Palo Alto, CA: Consulting Psychologists. En Durán, Ma A., Extremera, N. & Rey, L. (2001). Burnout en profesionales de la enseñanza: Un estudio en educación primaria, secundaria y superior. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 17(1), 45-62.

Maslach, C. (1977). Burnout: a social psychological analysis. Paper presented at the meeting of American Psychological Association. San Francisco. En Álvarez Gallego, E. & Fernández Ríos, L. (1991). El síndrome de "burnout" o el desgaste profesional. Estudio empírico de los profesionales gallegos del área de salud. *Revista de la asociación española de neuropsiquiatría*, 11(39), 267-273.

Maslach, C. (1982). *Burnout: the cost of caring*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall. En Moriana Elvira, J. & Herruzo Cabrera, J. (2004). Estrés y burnout

en profesores. *International Journal of Clinical Health Psychology*, 4(3), 597-621.

Maslach, C. (1982). Understanding burnout: Definitional issues in analyzing a complex phenomenon. En W.S. Paine (Ed), *Job stress and burnout*. California: Sage.

Maslach, C. y Jackson, S. (1981). The measurement of experience burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.

Maslach, C. y Jackson, S. (1997). *Manual del inventario burnout de Maslach*. Madrid: Ediciones TEA.

Maslach, C. y Jackson, S.E. (1986). *Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Maslach, C., Jackson S.E., & Leiter M.P. (2010). *Maslach Burnout Inventory*

Maslach, C., Schaufeli, W. & Leiter, M. (2001). Job Burnout *Annual Review of Psychology*, 52, 397- 422. 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. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80401509>

Maslach, C., Schaufeli, W., & Leiter, M. (2001). *Job Burnout*. Utrecht: Países Bajos. *Rev. Psychol.* 2001. Recuperado de <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/154.pdf>

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50, 370-396. En Blum, M. & Naylor, J. (1976). *Las motivaciones del trabajo. Psicología industrial sus fundamentos teóricos y sociales*. México: Editorial Trillas.

Matteson, M. y Ivancevich, J. (1987). *Controlling work stress. Effective human resource and management strategies*. San Francisco: Editorial JosseyBass.

Mendo, T. (2016). Factores del ambiente laboral personal y su nivel de strees en enfermeras del Ministerio de Salud de la provincia de Trujillo. *Revista de Psicología Universidad Cesar Vallejo*, 2, 68-82.

- Menghi, M. & Oros, L. (2014). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de nivel primario. Buenos Aires: Argentina. Revista de Psicología. Recuperado de <http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/revistas/satisfaccion-laboral-sindromeburnout.pdf>
- Mercado Salas, A. & Noyola Cortés, V. (2011). "El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en educación básica". En Bazarra Macias, A. & Jaik Dipp, A. (Eds.), Estrés, burnout y bienestar subjetivo. Investigación sobre la salud mental de los agentes educativos (pp. 132-153). México: Red Durango de Investigadores Educativos A.C.
- Mira, k., Salazar, V. & Urán, k. (2005). Aproximaciones teóricas y hallazgos empíricos sobre el síndrome de burnout. Estado del Arte (trabajo de grado). Medellín: Universidad Pontificia Bolivariana. En Rojas, M., Zapata, J. & Grisales, H. (2009). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior, Medellín, 2008. Revista Facultad Nacional de Salud Pública, 27(2), 198-210.
- Miró, E. Solanes, A. Martínez, P. Sánchez A. Rodríguez J. (2007) Relación entre el burn out o «síndrome de quemarse por el trabajo», la tensión laboral y las características del sueño. Vol. 19, nº 3, pp. 388-394. 23 de agosto de 2008. En Fuente Académica Database
- Molina, D. Real, C. (1999) Diagnóstico del síndrome burnout y propuesta de un Esquema de intervención en el departamento de educación municipal de la Comuna de Limache. Valparaíso: UCV.
- Montalban, M. & Rey, L. (2005). Engagement y burnout en el ámbito docente: Análisis de sus relaciones con la satisfacción laboral y vital en una muestra de profesores.
- Montestruque, L. (2018). Burnout y afrontamiento en docentes de una escuela de nivel socioeconómico medio-bajo. Lima: Perú. Pontificia Universidad Católica. Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/12158/MONTESTRUQUE_ORBEGOSO_BURNOUT_Y_AFRONTAMIENTO_EN

- Moos, R. Insel, P. (1974). The work environmental scale. California: Editorial Consulting Psychologists Press.
- Moos, R. Moos, B. y Trickett, E. (1984). Escalas de clima social (FES, WES, CIES, CES). Madrid: Ediciones TEA.
- Moran, E. y Volkwein, J (1992). The cultural approach to the formation of organizational climate. *Human Relations*, 45, 19-47.
- Moreno Jiménez, R. Ma., Ríos Rodríguez, Ma L., Canto Ortiz, J., San Martín García, J. & Perles Nova, F. (2010). Satisfacción laboral y burnout en trabajos poco cualificados: Diferencias entre sexos en población inmigrante. *Revista de psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(3), 255-265.
- Moreno-Jimenez, B, Rodríguez-Carvajal, R, Escobar, E (2001). La evaluación del burnout profesional y factorialización del MBI-GS. Un análisis preliminar. *Ansiedad y Estrés*, Vol. 7, nº 1, pp. 69-78. En Universidad Autónoma. Madrid.
- Moriana Elvira, J. & Herruzo Cabrera, J. (2004). Estrés y burnout en profesores. *International Journal of Clinical Health Psychology*, 4(3), 597-621.
- Moriana Elvira, J. A., y Herruzo Cabrera, J. (27 de Febrero de 2004). *International Journal of Clinical and Health Psychology*. Recuperado el 29 de Agosto de 2012, de Estrés y burnout en profesores.
- Moriana, J. & Herruzo, J. (2004). Estrés y burnout en profesores. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 4(3), 597-621. En Durán, Ma A., Extremera, N.
- Moriana, J. & Herruzo, J. (2004). Estrés y burnout entre profesores. Barcelona: España. *International Journal of Clinical and Health Psychology*. Recuperado de http://aepc.es/ijchp/articulos_pdf/ijchp-126.pdf
- Moriana, J. A., Alós, F., Pina, M. J., Herruzo, J., Ruiz, R., Alcalá, R. & Corpas, A. (2006). Análisis y comparación del nivel de burnout en dos profesionales

asistenciales. *Psicología Conductual*, 14, 7-18. En Raya, A., Moriana, J. A. & Herruzo, J. (2010). Relación entre el síndrome de burnout y el patrón de conducta tipo A en profesores. *Ansiedad y estrés*, 16(1), 61-70.

Muñoz Razo (2008), *Metodología de la estadística*. Madrid: Edit. Síntesis.

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*. Recuperado en <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5763278.pdf>

Murillo, F. & Román, M. (2012). Formación, Motivación y Condiciones Laborales de los Docentes de Primaria en Perú. Lima: Perú. *Revista peruana de investigación educativa*. Recuperado de <http://siep.org.pe/wp-content/uploads/262.pdf>

Nieves, F. (1990). Evaluación del Desempeño Docente. Estudio realizado en el Liceo Agustín Codazzi de Maracay. Trabajo de Grado no publicado. Instituto Universitario Pedagógico Experimental Rafael Alberto Escobar Lara Venezuela.

Nieves, F. (1996). Desempeño docente y clima organizacional en el liceo Agustín Codazzi de Maracay. Investigación del Instituto Universitario Pedagógico Experimental Rafael Alberto Escobar Lara Venezuela.

Oliveros, R. y Ramos, M. (2009). *Educación y desarrollo Personal* Lima: Facultad de educación de la Universidad Mayor de San Marcos.

Oramas, A. (2013). Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza. La Habana: Cuba. Ministerio de salud pública de Cuba. Recuperado de tesis.sld.cu/index.php?P=DownloadFile&Id=206

Orlowsky, J. y Gullledge, A. (1986). Critical care stress and burnout. *Critical Care Clinics*, 2,1, 173-81.

Padilla, A.; Gómez, C.; Rodríguez, V.; Dávila M.; Avella C.; Caballero A.,...Hernández, S. (2009). Prevalencia y características del síndrome de agotamiento profesional (SAP) en docentes de tres colegios públicos de Bogotá (Colombia). Bogotá: Colombia. *Revista Colombiana de*

Psiquiatría. Recuperado de
<http://www.scielo.org.co/pdf/rcp/v38n1/v38n1a05.pdf>

Palacios, M. y Paiba, M. (2007). Consideraciones para una política de Desarrollo Magisterial. Lima: Editorial Foro Educativo.

Palma, S. (1999) Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral en Trabajadores de Lima Metropolitana. Revista Teoría e Investigación en Psicología, Vol IX, N°1, 27 -34.

Palma, S. (2000). Motivación y satisfacción laboral en personal de entidades universitarias. Revista del Instituto de Investigaciones Psicológicas UNMSM Lima, 3, 11-21.

Palma, S. (2004). Escala Clima Laboral CL – SPC (1ª Ed.). Manual. Lima, Perú: CARTOLAN E. I. R. L.

Palma, S. (2005). Escala Satisfacción Laboral SL-SPC. Lima, Perú: Editorial Cartolan EIRL.

Pando, M., Aranda, C., Aldrete, M. E., Salinas, F., & Pozos, E. (Diciembre de 2006). Factores Psicosociales y Burnout en Docentes del Centro Universitario de Ciencias de Salud. Recuperado el 27 de Octubre de 2012, de Media Graphic: <http://www.medigraphic.com/pdfs/invсал/isg-2006/isg063f.pdf>

Peiró, J. M. (2007). Desencadenantes del estrés laboral. Madrid: Editorial: Eudema.

Peiró, J.M. (2007). Psicología de las organizaciones. Madrid: Edición Universidad Nacional de Educación a Distancia.

Peiró, José et al. (2006) “Tratado de Psicología del trabajo”, Madrid: Vol I.

Pines, A. & Aronson, E. (1988). Career burnout: causes and cures. New York: The Free Press. En Martínez Pérez, A. (2010). El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. Vivat Academia, 112.

Pines, A. y Aronson, E. (1988). Career burnout. Causes and cures. Nueva York: Editorial Free Press.

- Polanco, C. (2014). El clima y la satisfacción laboral en los(as) docentes del Instituto tecnológico de administración de empresas (INTAE) de la ciudad de San Pedro Sula, Cortés. Tegucigalpa: Honduras. Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán. Recuperado de <http://www.cervantesvirtual.com/nd/ark:/59851/bmcvx2d7>
- Ponce, C. (2002). Burnout y estrategias de afrontamiento en profesores de educación básica. Santiago: Chile. Psykhe. Recuperado de <http://www.psykhe.cl/index.php/psykhe/article/view/429/408>
- Quiceno, M. & Vinaccia, S. (2007). Burnout: síndrome de quemarse en el trabajo (SQT). Bogotá: Colombia. Acta Colombiana de Psicología. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/798/79810212.pdf>
- Ramírez Pérez, M. & Lee Maturana, S. (2011). Síndrome de burnout entre hombres y mujeres medido por el clima y la satisfacción laboral. Polis, 30.
- Robbins, S. & Judge, T. (2009). Comportamiento organizacional. Decimotercera edición. D. F, México: Pearson Educación.
- Rodríguez, J., Guevara, A. & Viramontes, E. (2017). Estrés laboral en docentes. Lima: Perú. Revista de Gestión Universitaria. Recuperado de https://www.ecorfan.org/republicofperu/research_journals/Revista_de_Gestion_Universitaria/vol1num1/Revista_de_Gesti%C3%B3n_Universitaria_V1_N1_3.pdf
- Ryan, R., & Deci, E. (2000). La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de la Motivación Intrínseca, el Desarrollo Social, y el Bienestar. American Psychologist.
- Salgado, J. & Leria, F. (2018). Síndrome de burnout y calidad de vida profesional percibida según estilos de personalidad en profesores de educación primaria. Atacama: Chile. CES Psicología. Recuperado de revistas.ces.edu.co/index.php/psicologia/article/download/4192/pdf
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2006). Metodología y diseños en la investigación científica. Lima: Editorial Universitaria.

- Sarros, J. y Sarros, A. (1992). Social support an teacher burnout. *Journal of Educational Administration*, 30, 55-69.
- Schaufeli, W. (2001). Exposición a las tecnologías de la Información, burnout y el rol modulador de la autoeficacia profesional. *Revista de Psicología Social Aplicada de España*, 11, 69-90.
- Schaufeli, WB; Leiter, M.P., Maslach, C; Jackson, S.E. (1996). The Maslach Burnout Inventory – General Survey. (in:) Maslach, C; Jackson, S.E., Leiter, M.P. (eds.), *MBI Manual (3rd edition)*. Consulting Psychologists Press, Palo Alto, CA.
- Schwab, R. Jackson, S. y Schuler, R. (2006). Educator burnout: Sources and consequences. *Educational Research Quarterly*, 10, 3, 14-30.
- Seidedos, N. (1997). MBI. Inventario “burnout” de Maslach. Síndrome del quemado por estrés laboral asistencial. Manual. Madrid: Tea. En Durán, Ma A., Extremera, N. & Rey, L. (2001). Burnout en profesionales de la enseñanza: Un estudio en educación primaria, secundaria y superior. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 17(1), 45-62.
- Seidedos, N. (1997). Manual MBI inventario Burnout de Maslach (Maslach, C.& Jackson, S.). Adaptación española. Madrid: TEA Ediciones. En Ponce, C. (2002). Burnout y estrategias de afrontamiento en profesores de educación básica. *Psykhé*, 11(2), 7188.
- Seidedos, N. (1997). MBI Inventario burnout de Maslach. Síndrome del quemado por el estrés labor asistencial. Madrid: Ediciones TEA.
- Selvini, M. (1987). *El Mago sin magia. Como cambiar la situación paradójica del psicólogo en la escuela*. Buenos Aires: Editorial Paidós.
- Siegel, S. (1995). *Estadística no paramétrica. Aplicada a las ciencia de la conducta*. México: Editorial Trillas.
- Soto Lares, Armando. (1998). “Calidad de Vida en el Trabajo”, Caracas: Edit. BL Consultores Asociados.
- Stephen y Mary Coulter (2006). “Comportamiento Organizacional” México: Edit. Prentice Hall.

- Stoner J, Freeman R. y Gilbert Daniel. (2006). "Administración", México: Edit. Prentice Hall.
- Tejero, C., Fernández, M. J., & Carballo, R. (Enero-Abril 2010). Medición y Prevalencia del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (burnout) en la Dirección Escolar. *Revista de Educación*, 361-383.
- Thompson, M.S, Page, S.L. y Cooper, C.L. (1993). A test of Carver and Scheier's self-control model of stress in exploring burnout among mental health nurses. *Stress Medicine*, 9, 4, 221-236.
- Unda, S., Sandoval, J., & Gil-Monte, P. (2008). Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) (burnout) en maestros mexicanos. México D.F: México. Información psicológica. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2551798>
- Unda, S., Sandoval, J., & Gil-Monte, P. (setiembre 07 - abril 08). Prevalencia del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (SQT) (burnout) en maestros mexicanos. *Información Psicológica*, 53-63.
- Van Dalen, D. B. y Meyer, W. J. (1971). *Manual de técnica de investigación educacional*. Buenos Aires: Editorial Paidós.
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., Lens, W. (2008). Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. *Work and Stress*, Vol. 22, July-September 2008, 277-294.
- Vargas- Mendoza, J. (2007) *Psicología Funcionalista: James R. Angell*. México: Asociación Oaxaqueña de Psicología.
- Weinert, A. (1985). *Manual de psicología de la organización: La conducta humana en las organizaciones*. Barcelona: Editorial Herder.
- Williams S. (2004). *Manejo del estrés en el trabajo: plan detallado para profesionales*. México D.F.: El manual moderno.
- Yagosesky Renny (2000). "La psicologías del éxito" Venezuela: Edit. Trillas.

Zabel, R. y Zabel, M. (2012). Factors in burnout among teachers of exceptional children. *Exceptional Children*, 49, 3, 261-263.

Zavala, J. (2008). *Estrés y burnout docente: conceptos, causas y efectos*. Lima: Perú. Educación. Recuperado de revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/download/1802/1743

Zuniga, S. & Pizarro, V. (2018). *Mediciones de estrés laboral en docentes de un colegio público regional chileno*. Coquimbo: Chile. Información Tecnológica. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v29n1/0718-0764-infotec-29-01-00171.pdf>

ANEXOS

Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

La presente investigación es conducida por Jorge Carrillo Béjar, bachiller de Psicología de la Universidad Señor de Sipán. La meta de este estudio es conocer cómo se relacionan las variables del Burnout y la satisfacción laboral de un grupo de docentes que realizan trabajo remoto.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá completar 02 cuestionarios. Esto tomará aproximadamente 20 minutos de su tiempo.

La participación de este estudio es voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que esto lo perjudique en ninguna forma.

Desde ya le agradecemos su participación

(En letras de imprenta llenar los datos)

Nombre del Participante

Firma del Participante

Fecha: _____

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO DE LA INV.	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	MÉTODOS	INSTRUMENTOS O TÉCNICAS
Síndrome De Burnout Y Satisfacción Laboral En Docentes Con Trabajo Remoto De Una Institución Educativa Privada De Moquegua 2020	¿Cuál es la relación entre el Síndrome De Burnout Y Satisfacción Laboral En Docentes Con Trabajo Remoto De Una Institución Educativa Privada De Moquegua 2020?	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre el Síndrome De Burnout Y Satisfacción Laboral En Docentes Con Trabajo Remoto De Una Institución Educativa Privada De Moquegua 2020</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>1. Identificar la existencia de síndrome de Burnout en los docentes con trabajo remoto de una institución educativa privada de Moquegua 2020.</p> <p>2. Identificar la satisfacción</p>	Existe relación significativa entre Síndrome De Burnout Y Satisfacción Laboral En Docentes Con Trabajo Remoto De Una Institución Educativa Privada De Moquegua 2020	<p>Variable independiente</p> <p>Satisfacción laboral</p> <p>Variable dependiente</p> <p>Síndrome De Burnout</p>	<p>TEORICOS</p> <p>- Método hipotético deductivo</p>	<p>- Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI–GS)</p> <p>- CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL</p> <p>ESCALA DE OPINIONES SL – SPC</p>

		<p>laboral en los docentes con trabajo remoto de una institución educativa privada de Moquegua 2020.</p> <p>3. Establecer la relación entre el cansancio emocional y Satisfacción Laboral en los docentes con trabajo remoto de una institución educativa privada de Moquegua 2020.</p> <p>4. Establecer la relación entre la despersonalización y Satisfacción Laboral en los docentes con trabajo remoto de una institución educativa privada de Moquegua 2020.</p> <p>5. Establecer la relación entre la realización</p>				
--	--	---	--	--	--	--

		personal y Satisfacción Laboral en los docentes con trabajo remoto de una institución educativa privada de Moquegua 2020.				
--	--	---	--	--	--	--

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	

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

ESCALA DE OPINIONES SL – SPC

Estimado docente, este cuestionario contiene una serie de frases relativamente cortas que permite hacer una descripción de cómo te sientes en tu trabajo. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada una de las oraciones que aparecen a continuación, de acuerdo a como pienses o actúes. Tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la vida laboral en el colegio. Una vez que termines de contestar devuelve el cuestionario a la persona que aplicó la prueba.

Por favor lee cuidadosamente cada afirmación y marca en el espacio asignado en la hoja de respuesta.

El inventario está compuesto por un total de 36 ítems, los cuales se presentan en una escala de la siguiente manera:

Totalmente Acuerdo (TA)	:	5
De Acuerdo (A)	:	4
Indeciso (I)	:	3
En Desacuerdo (D)	:	2
Totalmente Desacuerdo (TD)	:	1

ENUNCIADOS	TA	A	I	T	TD
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2. Mi sueldo es bueno en relación a la labor que realizó.					
3. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5. La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra.					
6. El Director es comprensivo.					
7. Me siento bien con lo que gano.					
8. Siento que recibo de parte del director un buen trato.					
9. Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10. Mi trabajo permite desarrollarme personalmente					
11. Me siento realmente útil con la labor que realizo					
12. Es grata la disposición del director, cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo					
13. El ambiente donde trabajo es confortable					
14. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable					
15. Tengo la sensación de que en mi Institución Educativa se hace justicia.					
16. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo					
17. Me gusta mi horario.					
18. Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo					

19. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20. Llevarse bien con el director(a) beneficia la calidad del trabajo					
21. La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable					
22. Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					
23. El horario de trabajo me resulta incómodo					
24. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo					
25. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo con los alumnos.					
26. Mi trabajo me satisface					
27. La relación que tengo con mis superiores es cordial					
28. En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente con mis alumnos					
29. La Institución Educativa me hace sentir realizado(a).					
30. Me gusta el trabajo que realizo					
31. Me siento a gusto con el director					
32. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33. Te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).					
35. Me siento complacido con la actividad que realizo					
36. Mí Director valora el esfuerzo que hago en mi trabajo					

Fuente: SL – Sonia Palma Carrillo