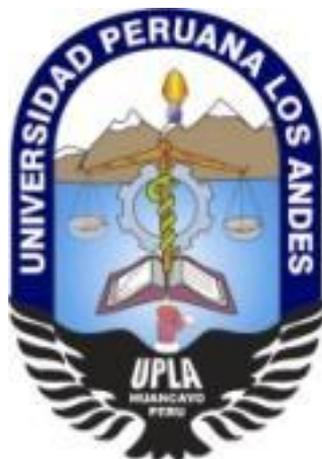


UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias de la Salud

Escuela Profesional de Psicología



TESIS

Título:

SATISFACCIÓN LABORAL Y
SÍNDROME DE BURNOUT EN
DOCENTES DE INSTITUCIONES
EDUCATIVAS ESTATALES DE
HUANCAYO – 2019.

Para optar:

Título profesional de psicólogo

Autores:

Bach. Calderón Arellano Wendy Yasmin

Bach. Raymundo Vivar Gloria María

Asesores:

Metodológico: Nilton David Vílchez Galarza

Temático: José Antonio Cuadros Espinoza

Línea de Investigación:

Salud Mental en contextos pluri y multicultural

Fecha de inicio y culminación: Julio - diciembre del 2019

Huancayo – Perú

2019

DEDICATORIA

A Dios, que nos dio fuerza, ilumino nuestro camino, a nuestros padres ya que fueron los pilares de nuestra educación y quienes nos guían y acompañan durante todo nuestro proceso de aprendizaje constante.

A nuestros maestros por brindarnos su conocimiento durante la formación académica.

Las Autoras

AGRADECIMIENTOS

A nuestro divino creador, quien nos dio sabiduría, paciencia y fortaleza.

A nuestros asesores el Mg. Vílchez Galarza David y el Ps. Cuadros Espinoza José, quienes dieron un aporte de conocimientos en nuestra formación como docentes.

A nuestros padres que nos forjaron con valores, por su apoyo incondicional, en las buenas y malas decisiones.

A los docentes de las Instituciones Educativas, donde nos permitieron realizar nuestra investigación.

Las Autoras R

INTRODUCCIÓN

En la actualidad los cambios que se han ido presentando en la sociedad, como innovaciones en la ejecución de trabajo y las nuevas directrices en educación, trae diversas modificaciones en el desarrollo de las actividades. Teniendo en cuenta dicho argumento es importante considerar la relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de burnout tal y como lo sostienen diversas investigaciones a nivel nacional e internacional así mismo con los aportes de algunos autores, En el caso específico de la Satisfacción laboral, existen investigaciones de que las personas que tienen una visión positiva sobre el trabajo que realizan, tienen menos probabilidad de padecer Síndrome de Burnout. A diferencia de los trabajadores que poseen una visión negativa de su empleo, y que por ende podrían tener probabilidades a presentar este síndrome o riesgo de padecerlo, por lo que se ve afectado el ámbito laboral social y emocional.

Es por ello que el objetivo de este informe fue establecer la relación que existe entre satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019. Se empleó el método científico, de tipo básica, no experimental, de nivel descriptivo, con un diseño Correlacional.

En el capítulo I de este informe se realizó el planteamiento del problema conjunto con la descripción, la delimitación y la formulación del problema a investigar así mismo se dio conocer la justificación social, teoría y metodológica donde se estableció el objetivo general y sus objetivos específicos. En capítulo II se estableció el marco teórico, donde se dio cuenta de los antecedentes de investigación las bases teóricas y el marco conceptual, en el capítulo III se realizó la formulación de hipótesis, tanto general como específicas, dentro del capítulo IV se estableció la metodología, como el tipo de investigación, nivel y diseño de investigación, la población, muestra y muestreo, los instrumentos, seguido de los aspectos éticos. En el capítulo V de este informe se realizó la descripción de los resultados y la

contrastación de la hipótesis general y de las hipótesis específicas, así mismo se plasmó el análisis y discusiones de los resultados, como también las conclusiones y recomendaciones, y por último se dio a conocer las fuentes bibliográficas y los anexos correspondientes

CONTENIDO

CARATULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
INTRODUCCIÓN.....	iv
CAPITULO I.....	13
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	13
1.1. Descripción de la Realidad Problemática.....	13
1.2. Delimitación del Problema.....	16
1.3. Formulación del problema.....	16
1.3.1. Problema general.....	16
1.3.2. Problemas específicos.....	16
1.4. Justificación.....	17
1.4.1. Social.....	17
1.4.2. Teórica.....	18
1.4.3. Metodológica.....	18
1.5. Objetivos.....	19
1.5.1. Objetivo general.....	19
1.5.2. Objetivos específicos.....	19
CAPITULO II.....	20
MARCO TEÓRICO.....	20
2.1. Antecedentes de la investigación.....	20
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	20
2.1.2. Antecedentes Nacionales.....	23
2.2. Bases Teóricas.....	28
2.2.1. Satisfacción Laboral.....	28
2.2.2. Síndrome de Burnout.....	40
CAPITULO III.....	49
HIPÓTESIS.....	49
3.1. Hipótesis general.....	49
3.2. Hipótesis específicos.....	49

3.3. Variables.....	50
3.3.1. Definición Conceptual.....	50
CAPITULO IV:	52
METODOLOGÍA.....	52
4.1. Método de la investigación.....	52
4.2. Tipo de Investigación	52
4.3. Nivel de Investigación.....	53
4.4. Diseño de la Investigación.....	53
4.5. Población y Muestra	54
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	55
4.8. Aspectos Éticos de la Investigación	62
CAPITULO V	64
RESULTADOS	64
5.1. Descripción de resultados.....	64
5.2. Contrastación de hipótesis.....	73
ANALISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	91
CONCLUSIONES.....	100
RECOMENDACIONES	103
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	105
ANEXOS.....	108

CONTENIDO DE TABLAS

<i>Tabla 1: Diferencia entre Estrés Laboral y Síndrome de Burnout</i>	47
<i>Tabla 2: Validez y confiabilidad Satisfacción laboral, según alfa de Cronbach</i>	61
<i>Tabla 3 : Validez y confiabilidad Síndrome de Burnout, según alfa de Cronbach</i>	61
<i>Tabla 4: Resultado de la variable satisfacción laboral</i>	64
<i>Tabla 5: Resultado de la dimensión condiciones físicas y/o materiales.</i>	65
<i>Tabla 6: Resultado de la dimensión beneficios laborales y remunerativos</i>	66
<i>Tabla 7: Resultado de la dimensión Políticas Administrativas</i>	67
<i>Tabla 8: Resultado de la dimensión relaciones sociales</i>	68
<i>Tabla 9: Resultado de la dimensión desarrollo personal</i>	69
<i>Tabla 10: Resultado de la dimensión desempeño de tareas</i>	70
<i>Tabla 11: Resultado de la dimensión Relación con la Autoridad</i>	71
<i>Tabla 12: Resultado de la variable Burnuot</i>	72
<i>Tabla 13: correlación hipótesis general</i>	74
<i>Tabla 14: Nivel de correlación hipótesis general</i>	74
<i>Tabla 15: correlación condiciones físicas y/o materiales y el síndrome de burnout</i>	76
<i>Tabla 16: Nivel de correlación Hipótesis específica 1</i>	76
<i>Tabla 17: correlación condiciones Físicas y/o materiales y el síndrome de burnout</i>	78
<i>Tabla 18: Nivel de correlación Hipótesis específica 2</i>	78
<i>Tabla 19: correlación políticas administrativas y el síndrome de burnout</i>	80
<i>Tabla 20: Nivel de correlación Hipótesis específica 3</i>	80
<i>Tabla 21: correlación relaciones sociales y el síndrome de burnout</i>	82
<i>Tabla 22: Nivel de correlación Hipótesis específica 4</i>	82
<i>Tabla 23: correlación desarrollo personal y el síndrome de burnout</i>	84

<i>Tabla 24: Nivel de correlación Hipótesis específica 5</i>	85
<i>Tabla 25: correlación desempeño de tareas y el síndrome de burnout</i>	86
<i>Tabla 26: Nivel de correlación Hipótesis específica 6</i>	87
<i>Tabla 27: correlación relación con la autoridad y el síndrome de burnout</i>	88
<i>Tabla 28: Nivel de correlación Hipótesis específica 7</i>	89

CONTENIDO DE FIGURA

Figura 1: <i>Resultado de la variable satisfacción laboral</i>	65
Figura 2: <i>Resultado de la dimensión condiciones físicas y/o materiales</i>	65
Figura 3: <i>Resultado de la dimensión beneficios laborales y remunerativos</i>	66
Figura 4: <i>Resultado de la dimensión políticas Administrativas</i>	67
Figura 5: <i>Resultado de la dimensión relaciones sociales</i>	68
Figura 6: <i>Resultado de la dimensión desarrollo personal</i>	70
Figura 7: <i>Resultado de la dimensión desempeño de tareas</i>	70
Figura 8: <i>Resultado de la dimensión relación con la autoridad</i>	72
Figura 9: <i>Resultado de la variable Burnuot</i>	72

RESUMEN

La presente investigación, tuvo como problema general ¿Qué relación existe entre satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019?, donde el objetivo planteado fue establecer la relación que existe entre la satisfacción laboral y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019. En esta investigación se empleó el método científico de tipo básico, de nivel descriptivo con diseño correlacional, donde la muestra estuvo constituida por 70 docentes de 3 instituciones educativas. Los resultados de esta investigación evidencian que el 61,4% muestran una baja satisfacción laboral, mientras que el 85,7% muestran un moderado síndrome de burnout llegando a la conclusión que no existe una relación significativa entre el nivel de satisfacción laboral y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo. De acuerdo a los resultados hallados se recomiendan implementar sistemas de comunicación asertiva y empatía entre directivos docentes, alumnos y padres de familia, así mismo tener espacios de recreación con otras instituciones, brindar capacitaciones de temas específicos a los docentes.

Palabras clave: satisfacción laboral, síndrome de burnout

ABSTRACT

The following investigation: Job satisfaction and the burnout syndrome on government educational institution teachers from Huancayo – 2019, had a general problem: Is there a relationship between job satisfaction and the burnout syndrome in Huancayo's educational institution teachers? The proposed objective was to settle this issue. It has been employed a basic scientific method with a descriptive level and correlational research. The sample collected evidence from 75 teachers in 3 different educational institutions. It proves that 61,4% experience job unhappiness. On the other hand, 85,7% show a medium burnout syndrome. In conclusion, there is no significative relationship between job satisfaction and the burnout syndrome of teachers from educational institutions. According to these results, it's recommendable to add communication systems between teachers and executives, have recreative spaces with other institutions, be emphatic beyond the circumstances, don't fall into the routine and bring motivational assistance every so often.

Key words: Job satisfaction, burnout syndrome

CAPITULO I.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la Realidad Problemática

De acuerdo a OIT, (2016) refiere que existe varios elementos, como la competitividad, las altas expectativas sobre el rendimiento profesional, las comunicaciones directas que agregan a la presión, al ritmo laboral, así mismo el problema económico de algunas empresas donde generan reestructuraciones, despidos masivos, contribuyen a generar condiciones de estrés laboral y traen como consecuencia una línea divisoria cada vez más fina entre el trabajo y la vida privada y graves consecuencias para el bien estar físico y la salud mental.

Según Pérez Ramos, (2018) nos da a conocer que la “Organización Mundial de La Salud las enfermedades generadas por un elevado estrés laboral y síndrome de burnout, superan significativamente al total de las enfermedades provocadas por infecciones, así mismo esta organización cita una cifra mayor de 88 000 000 de habitantes con trastornos

afectivos como consecuencia del estrés permanente en el trabajo, manifestando que en la actualidad la OMS reconoció al síndrome de burnout como producto de un estrés excesivo”.

Así mismo Pérez et al. (2018), manifiesta que para la OMS el 2021 este será la principal causa de inferencia laboral, del mismo modo la segunda causa más importante que nos invalidará para afrontar nuestras labores será la depresión.

A nivel internacional, la satisfacción laboral, se presenta según un estudio de Randstad de la siguiente manera: En Europa, un 23% está “muy satisfecho” y un 46% está “satisfecho”; mientras que 69% de los consultados se siente estable en su puesto de trabajo. En el caso de Dinamarca y Noruega, más de 35% de los empleados, indican niveles muy altos de satisfacción se relaciona con un mayor compromiso de los mismos con su empresa. Eylin & Agüero (2018)

En el Reino Unido, un 20% se encuentran contentos, lo que lo posiciona entre los países que se encuentran en mejor situación. Mientras en Europa, las cifras de satisfacción (10%) son más bajas en comparación con sus compañeros europeos. Por su parte, en Hungría, solo un 8% está satisfecho con su entorno laboral y en España, 70% manifiestan preocupación por mantener su trabajo, y evidencian niveles de satisfacción menores, debido a las condiciones de trabajo que no son buenas, siendo sus posibilidades de cambiar de trabajo reducidas. Eylin et at. (2018)

Vale la pena destacar que, en Latinoamérica, los índices de satisfacción laboral son más bajos en comparación con los países europeos. En Chile, la insatisfacción laboral hace que uno de cada tres profesionales cambie de trabajo frecuentemente, refiriendo no contar con expectativas de ascenso o bien tener jefes que no conocen o que no les dicen cuáles son los objetivos de la empresa son algunos de los principales motivos. Eylin et at. (2018)

De acuerdo con el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL) en Venezuela para el 2005 existían 10 casos de enfermedades laborales por

causas psicosociales, de los cuales 3 eran por estrés ocupacional que pudiera estar ligado a insatisfacción laboral. Sin embargo, para el siguiente año eran 38 personas las que reportaban como causa de su enfermedad al estrés presentado en su ambiente laboral. En este sentido, la satisfacción laboral es una variable que puede afectar la salud mental del individuo y relacionarse estrechamente con el síndrome de burnout y la personalidad. Eylin et al. (2018)

En la revista Economista América Perú, (2018). En una entrevista que se hizo a Luis Olavarría coordinador de Psicología Organizacional de la Universidad Privada del Norte, mencionó que el 60% de trabajadores en el Perú sufre de estrés, según el último reporte del instituto de integración, y están propensos a desarrollar el síndrome de burnout o desgaste profesional por un progresivo agotamiento físico, mental y psíquico, además de la falta de motivación. Seis de cada diez personas señalan que su trabajo ha sido estresante en el último año. Se recomienda que las empresas desarrollen planes de seguridad para evitar la pérdida de productividad y rendimiento.

Trabajando. Perú, (2016) Realizó un sondeo de opinión a nivel nacional titulado “Satisfacción laboral, el 76% de peruanos no es feliz en su trabajo” Fueron 2050 encuestados en el Perú en el mes de mayo del 2016, donde el 22 % indicó que es porque no está en un trabajo desafiante, el 20% debido a que no cuenta con un buen clima laboral, el 19% indicó que su jefe no es un buen líder, el 12 % no está conforme con su remuneración, 10% indicó que la empresa no retribuye sus logros, 10% refieren que no pueden aportar nuevas ideas y el 47% que no tienen posibilidades de ascenso. Por otro lado, el 24 % restante del total del sondeo refirieron que si se sienten satisfechos con su empleo.

De acuerdo a diversas investigaciones que tenemos en la región confirma la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral, como menciona Pérez Ramos, (2018). En su investigación del 12 % con síndrome burnout alto el 8,7% presenta una alta insatisfacción laboral. Mientras tanto Zuasnabar Córdor, (2018) halló que el índice de

satisfacción laboral en docentes presenta un indicador de 67.4 de 100 mientras que el nivel de estrés laboral presenta un indicador de 29 de 100. Produciéndose así una relación inversa entre las variables. Por otro lado durante la experiencia personal en el área psicopedagógica de cada institución; muchos docentes mencionaron no sentirse a gusto con su empleo o en el cargo adicional en cual se desempeñaban. De esta manera se puede argumentar que el presente proyecto de investigación aportará a la actual literatura acerca de la relación que existe entre estas dos variables.

1.2. Delimitación del Problema

Delimitación temporal: El presente estudio tuvo una duración de 4 meses a partir del 6 de julio del 2019 culminando en diciembre del presente año.

Delimitación espacial: El trabajo de investigación se llevó a cabo en instituciones educativas estatal de la provincia de Huancayo 2019

Delimitación teórica: La presente investigación permitió conocer la relación de las variables satisfacción laboral y síndrome de burnout, con sus respectivas dimensiones que se proponen en este estudio.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general.

¿Qué relación existe entre satisfacción laboral y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019?

1.3.2. Problemas específicos.

¿Qué relación existe entre la dimensión condiciones físicas y/o laborales y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019?

¿Qué relación existe entre la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019?

¿Qué relación existe entre la dimensión políticas administrativas y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019?

¿Qué relación existe entre la dimensión relaciones sociales y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019?

¿Qué relación existe entre la dimensión desarrollo personal y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019?

¿Qué relación existe entre la dimensión desempeño de tareas y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019?

¿Qué relación existe entre la dimensión relación con la autoridad y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019?

1.4. Justificación

1.4.1. Social.

En la investigación satisfacción laboral y síndrome de burnout en instituciones educativas estatales en Huancayo – 2019, se ayudó a conocer un poco más sobre estas dos problemáticas a nivel local, el docente al estar constante con los alumnos y padres de familia se ve afectado en algunas ocasiones. El síndrome de Burnout afecta a la satisfacción laboral, ya que no permite un buen desarrollo laboral y por ende se ve deteriorado su rendimiento laboral. Con esta investigación se busca apoyar a las instituciones evaluadas, a prevenir y a promocionar la salud mental, dentro del ámbito laboral y así tener un mayor desempeño en

su trabajo. Así mismo esta investigación servirá, a la sociedad para tener en cuenta el síndrome de Burnout y satisfacción laboral en cuanto a los docentes de las instituciones estatales en Huancayo y verificar si hay algún índice alto en esta problemática.

De igual manera servirá a los estudiantes que necesiten tener conocimiento sobre esta problemática a nivel de Huancayo.

1.4.2. Teórica.

En el presente estudio se efectuó un análisis de la bibliografía existente referente a las variables: satisfacción laboral y síndrome de burnout. Así mismo podremos comprobar las teorías planteadas, para nuestra investigación, las cuales son; la teoría de necesidades de Maslow y la teoría de Burnout de Maslach.

Los resultados dimensionales en relación a estas variables prestaron una pertinencia teórica debido a que hay antecedentes a nivel de local y regional, donde se vinculen dichas variables en instituciones estatales.

Estos resultados podrán ser considerados como antecedentes para posteriores investigaciones. Cabe mencionar también que con esta investigación se contribuirá acrecentar a la carrera del área psicología. Así mismo se podrá generalizar los resultados obtenidos a nivel de instituciones educativas estatales de la ciudad de Huancayo.

1.4.3. Metodológica.

La presente investigación nos permitió conocer de la relación entre las variables de satisfacción laboral y síndrome de burnout en instituciones estatales de Huancayo.

Así mismo se procedió con la adaptación de los instrumentos: SI_ Spc. (escala de Satisfacción laboral- Sonia Palma) y el (inventario de Burnout de Maslach) c. Maslach, S. E. Jackson. Correspondiente a la provincia de Huancayo

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general.

Establecer la relación que existe entre la satisfacción laboral y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019

1.5.2. Objetivos específicos.

- Identificar la relación que existe entre la dimensión condiciones físicas y/o materiales y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019.
- Identificar la relación que existe entre la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019.
- Identificar la relación que existe entre la dimensión políticas administrativas y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019.
- Identificar la relación que existe entre la dimensión relaciones sociales y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019.
- Identificar la relación que existe entre la dimensión desarrollo personal y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019.
- Identificar la relación que existe entre la dimensión desempeño de tareas y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019.
- Identificar la relación que existe entre la dimensión relación con la autoridad y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019.

CAPITULO II.

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes Internacionales.

Según Bermúdez (2018), refiere en su investigación “Síndrome de Burnout en profesores de primaria y secundaria de Municipio de Soacha y sus estrategias de afrontamiento – 2018, desarrollado en Soacha - Colombia para obtener el grado de Licenciada en Psicología que tuvo como objetivo analizar la prevalencia del síndrome de Burnout en los profesores de primaria y secundaria de Municipio de Soacha y sus estrategias de afrontamiento, Para lograr dicho objetivo se pretende llevar a cabo un ejercicio investigativo de enfoque mixto y de tipo descriptivo - Correlacional, puesto que se pretende identificar las posibles relaciones entre las variables a) síndrome de burnout b) estrategias de afrontamiento, se utiliza como muestra a 30 docentes del municipio de Soacha y de Bogotá, se utilizó tres instrumentos de recolección de la información a saber: Encuesta sociodemográfica, Cuestionario de Maslach (Maslach Burnout Inventory) y Encuesta de Morbilidad sentida (Cuestionario de afrontamiento), de esta investigación tuvo como

resultado que el factor que más afecta a los profesores es el del agotamiento emocional, seguido de la despersonalización y por último la realización personal, como consecuencia de esta prueba diagnóstica se pudo evidenciar que los profesores encuestados se limitan a realizar su trabajo, pierden el interés de seguir adquiriendo nuevas experiencias para transmitir a sus alumnos, por ende se observa que la calidad de vida de los docentes se va desmejorando, lo cual se ve reflejado en el deterioro de las prácticas educativas.

Malander, (2016) Realizo una investigación titulada Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario desarrollado en la provincia de Misiones – Argentina para obtener el grado de licenciada en pedagogía donde el objetivo de la investigación fue; determinar si la satisfacción laboral y algunas características socio-demográficas y laborales de los docentes de nivel secundario, en dicha investigación se realizó un estudio de tipo cuantitativo, descriptivo – correlacionar y transversal donde participaron 133 docentes de seis colegios de gestión privada de la provincia de Misiones, Argentina y utilizaron el inventario de burnout de Maslach y la escala de satisfacción laboral para docentes (ESLA). Los resultados mostraron que la baja satisfacción laboral predice significativamente el burnout y cada una de sus dimensiones. Los factores intrínsecos de la satisfacción laboral mostraron ser los mejores predictores del cansancio emocional, la despersonalización y la realización personal. Los factores extrínsecos predicen significativamente sólo la dimensión de cansancio emocional. Los individuos más satisfechos con su tarea, con mayor motivación y autorrealización son menos propensos a sufrir y desarrollar el Síndrome. La única variable sociodemográfica y laboral que predijo significativamente el burnout, fue la edad. Los docentes más jóvenes mostraron mayor predisposición a padecer el síndrome.

Hermosa, (2016) Realizó una investigación titulada “Satisfacción laboral y síndrome de burnout en profesores de educación primaria y secundaria” desarrollado en Bogotá -

Colombia para obtener el grado de licenciada en psicología donde el objetivo de la investigación fue; analizar la relación existente entre las dimensiones del síndrome de burnout con la satisfacción laboral y diversas variables sociodemográficas, en profesores de educación primaria y secundaria. Dicha investigación fue de diseño no experimental nivel correlacional, con una muestra de 29 profesores de una institución educativa, los instrumentos que se utilizaron fue; la escala de satisfacción laboral docente y la escala de Maslach MBI (Maslach y Jackson 1986). En cuanto a los resultados se estableció la existencia de una relación de tipo negativo entre las dos variables satisfacción laboral y burnout.

Laura, (2015) Realizo una investigación titulada “Relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción Laboral en docentes de educación primaria”. Dicha investigación fue realizada en Argentina obtener el grado de licenciada en psicología cuyo objetivo fue; conocer la relación existente entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en maestros de grado de educación primaria. Para esta investigación se realizó un diseño no experimental, de corte transversal y de tipo correlacional. La población estuvo conformada por 219 docentes; 198 mujeres y 21 varones, los instrumentos que se utilizaron fueron; encuesta sociodemográfica, el cuestionario de burnout de Maslach MBI – ED y la “Overall Job satisfacción” denominada escala general de satisfacción laboral. Los resultados aportados en este trabajo señalan correlación negativa entre satisfacción laboral y las dimensiones del burnout. Agotamiento emocional y despersonalización y una correlación positiva entre realización personal y satisfacción laboral.

La investigación de Menghi, (2014), sobre “Satisfacción y síndrome de burnout en docentes de nivel primario”, desarrollado en Argentina para obtener el grado de licenciada

en psicología, tuvo como objetivo principal fue evaluar el estado de satisfacción laboral de los docentes y su impacto en las dimensiones del Síndrome de Burnout. Para esta investigación se utilizó el nivel descriptivo. Se seleccionó una muestra por disponibilidad, compuesta por 229 docentes que desempeñaban su labor en el nivel primario de instituciones públicas y privadas de las provincias de Entre Ríos y Buenos Aires, estando casi en su totalidad conformada por el género femenino (92%). La edad de los docentes varió entre los 21 y los 63 años ($M=39.5$; $DE=8.16$). La antigüedad laboral osciló entre 1 y 30 años de servicio ($M=13.21$; $DE=8.47$), ubicándose el 43% de la muestra en los primeros 10 años de trabajo. Los instrumentos que se utilizó para esta investigación fueron la Escala de Satisfacción Laboral para docentes (ESLA-Educación) y el Inventario de Burnout, de Maslach (MBI; 1981). Los resultados de esta investigación indicaron un efecto significativo de la satisfacción laboral sobre las diversas manifestaciones del síndrome. Los maestros más satisfechos con su trabajo mostraron puntuaciones más bajas de cansancio emocional y valores más elevados en la dimensión realización personal del Maslach Burnout Inventory (MBI).

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Panduro (2018) Realizo la investigación titulada “satisfacción laboral en docentes de educación primaria de la institución educativa particular marianas en el distrito de san Borja” 2017, desarrollado en San Borja – Lima para obtener el grado de licenciada en psicología cuyo objetivo fue determinar la satisfacción laboral predominante en los docentes de primaria de la institución educativa “Marianas” ubicada en el distrito de San Borja Lima, donde en la investigación fue de tipo descriptivo. El instrumento que se utilizó fue la Escala de Satisfacción Laboral elaborada por Sonia Palma Carrillo (2004), que evalúa el nivel de satisfacción laboral. La muestra estuvo conformada por 40 docentes de ambos sexos, de diversas edades, se utilizó un muestreo censal, en forma de encuesta escrita. Este instrumento

cuenta con 27 preguntas. Los resultados obtenidos mostraron que el 52,50% de los docentes consideran que la satisfacción laboral es “insatisfecho”, un 2,50% de “muy insatisfecho” y el 45,00% considera que la satisfacción laboral es “promedio”; de igual manera se obtuvieron resultados de los factores que engloban la satisfacción laboral, los cuales contribuyeron al resultado general del índice de satisfacción laboral. A nivel específico en la dimensión de “Reconocimiento de Personal”, nos arrojó el nivel de “Muy Insatisfecho” en un 77,50%, resultando este diagnóstico de vital importancia para la institución, para poder implementar medidas que reviertan estos resultados.

Según Zuasnabar, (2018), en su estudio titulado “Relación del estrés laboral y satisfacción laboral en el personal docente del nivel secundario de la provincia de Huancayo” desarrollado en Huancayo - Perú para obtener el grado de licenciada en psicología, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el estrés laboral y satisfacción laboral en el personal docente de nivel secundario de la Provincia de Huancayo; tuvo como determinar la relación que existe entre el estrés laboral y la satisfacción laboral en el personal docente de nivel secundario de la Provincia de Huancayo. La investigación hace uso del método descriptivo y diseño descriptivo – correlacional, con una muestra conformada por 221 docentes del nivel secundario de la provincia de Huancayo, en la cual se aplicó el inventario de estrés laboral y el cuestionario de satisfacción laboral. Finalmente se concluye que los docentes del nivel secundario de la provincia de Huancayo muestran un bajo nivel de estrés, mientras que el nivel de satisfacción laboral es alto.

Bazán (2017), refiere es su investigación “Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas privadas de Los Olivos, 2017”, desarrollado en Los Olivos – Lima – Perú, para obtener el grado de licenciada en psicología, cuyo objetivo principal determinar la relación entre satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes

de instituciones educativas privadas de Los Olivos. El tipo de investigación fue descriptivo – correlacional, el diseño es no experimental. La población estuvo compuesta por 130 colaboradores de ambos sexos, que se encuentran trabajando instituciones educativas privadas de Los Olivos; los instrumentos que se aplicaron fue la escala satisfacción laboral para docentes e Inventario del Síndrome de Burnout de Maslach para docentes. Se obtuvo como principales resultados que si existe relación entre las variables satisfacción laboral y síndrome de burnout ($p=0,007$). Por otro lado, se encontró que el nivel de satisfacción laboral de los docentes es alto, asimismo se encontró que el nivel de síndrome de burnout es bajo.

De Falla, (2017), refiere en su investigación “Estrés y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaúnde de la ciudad de Chimbote – Perú, 2017” desarrollado en Chimbote – Perú para obtener el grado de maestro en gestión pública, ha tenido por objetivo determinar la relación entre el estrés y la satisfacción laboral en los docentes de dicha institución educativa. Se empleó un diseño no experimental de tipo descriptivo y correlacional, la muestra comprendió a 46 docentes del nivel primaria y secundaria. Se usó la escala de estrés laboral y escala de satisfacción laboral SL-SPC. El resultado de esta investigación tuvo como resultado es (- 0.763), el cual indica una relación negativa considerable entre ambas variables, con significancia (bilateral) de 0.000, menor que 0.01, es decir, se acepta la hipótesis de investigación, que existe correlación negativa considerable y altamente significativa entre dichas variables.

Perea (2016) Realizaron una investigación titulada “Estudio comparativo de satisfacción laboral de docentes de un colegio estatal y un colegio privado”, desarrollado en Lima – Perú para obtener el título profesional de licenciatura en psicología, donde el objetivo fue comparar el nivel de satisfacción laboral de los docentes en una institución pública y una privada una muestra de 100 docentes. Esta investigación es de diseño descriptivo

comparativo y de tipo no experimental. Se usó como herramienta de medición el instrumento de opiniones “SL-SPC” (Palma, 2005), compuesta por los siguientes factores: Condiciones Físicas y/o Materiales, Beneficios Laborales y/o Remunerativos, Políticas Administrativas, Relaciones Social, Desarrollo Personal, Desempeño de Tareas, Relación con la Autoridad. Se pudo evidenciar que no existen diferencias significativas en la satisfacción laboral de los docentes en ambas instituciones.

Espinoza (2016) Realizo una investigación titulada “Burnout y satisfacción laboral en docentes de Instituciones Educativas Estatales de secundaria del distrito de Chancay – Lima 2016” desarrollado Chancay – Lima – Perú, para obtener el grado de licenciada en psicología, En el presente estudio se tuvo de objetivo determinar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas estatales de secundaria del distrito de Chancay - 2016. El tipo de investigación fue descriptiva - correlacional, puesto que se describieron los niveles y relaciones que existen entre las variables a través del diseño no experimental – transversal. La muestra de la presente investigación fue no probabilista e intencional la misma que se conformó por 180 docentes de todas las edades y de ambos sexos, tanto nombrados como contratados. Los instrumentos que se utilizaron para medir el síndrome de burnout y la satisfacción laboral fueron el Maslach burnout inventory - MBI y la Escala de satisfacción laboral – SPC. Los resultados de ambos instrumentos mostraron que no existe relación significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral, sin embargo, sí existe una correlación significativa media negativa entre la variable burnout y la dimensión de satisfacción laboral llamado desarrollo personal con una significancia a nivel -0.194 . Así mismo también se halló otra correlación significativa media negativa entre el burnout y la dimensión de satisfacción laboral llamado desempeño de tareas, con una significancia a nivel -0.180 . En cuanto a los niveles del

síndrome, los docentes en su mayoría (80.8%) se encuentran con un nivel Medio de burnout, y referente a la satisfacción laboral con un 62.3% se evidencia un nivel parcial.

Sedano, (2016) Realizó una investigación titulada “síndrome de burnout en docentes de la Institución Educativa privada Latino – Chupaca”. Desarrollado en Huancayo – Perú para obtener el grado de licenciada en Pedagogía y Humanidades. Donde el objetivo general de la investigación fue determinar si existen diferencias significativas en el nivel de síndrome de burnout entre los docentes de los tres niveles educativos de educación básica regular de la institución educativa privada latino. La investigación fue de tipo aplicada y de nivel descriptivo con un diseño comparativo. La población está constituida por 30 docentes de la I.E.P. Latino. La técnica de recolección de datos que uso fue el instrumento de medida inventario de síndrome de burnout MBI – HSS MASHLACH. La conclusión a la que se llegó fue que no existen diferencias significativas den el nivel de síndrome de burnout entre los docentes de los tres niveles de la I.E.P. Latino.

De acuerdo a la investigación de Chávez y Cumpa, (2015) en su investigación “Síndrome de burnout en docentes del nivel primario de las instituciones educativas estatales del distrito de Chiclayo. Agosto, 2015”, desarrollado en Chiclayo – Perú para obtener el grado de licenciada en psicología, tuvo como objetivo general identificar el Síndrome de Burnout en docentes del nivel primario de las instituciones educativas estatales del distrito de Chiclayo en agosto de 2015. Se utilizó en esta investigación cuantitativa descriptiva La población fue 898 docentes de 44 escuelas; el tamaño de la muestra calculada fue de 269 profesionales, que cumplieron con los criterios inclusión, exclusión y de reemplazo, seleccionados con el muestreo estratificado. Se usó la encuesta para aplicar el inventario del Síndrome de Burnout de Maslach adaptado por Fernández en el 2002 Los resultados revelan que la mayoría de población docente no presenta Síndrome de Burnout (93%), sin embargo (7%) si lo padecen. Así mismo un nivel alto de agotamiento emocional (55%) y

despersonalización (20%). Se destaca que un 98% de los docentes alcanzan un nivel bajo de realización personal haciéndolos más vulnerables de desarrollar este síndrome.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Satisfacción Laboral.

La satisfacción laboral, entendida como la actitud hacia el trabajo, es un campo de interés cada vez más creciente por quienes están vinculados a la actividad de gestión del potencial humano, ya que resulta un buen indicador del funcionamiento organizacional y representa para la sociedad un referente de los estandartes de calidad de vida en las organizaciones; conjuntamente con el rendimiento laboral y la cultura organizacional expresan el grado de eficacia, eficiencia y efectividad alcanzado por las instituciones y su diagnóstico permite tomar decisiones con respecto a las políticas y planes institucionales. Palma, (1999).

Desde una perspectiva psicológica, la satisfacción laboral está directamente asociado a la salud laboral cuyo planteamiento desde la Organización Mundial de la Salud (1990) promueve el bienestar del trabajador en todos los niveles ocupacionales; y es fundamento para la legítima aspiración de trabajo decente concepto que desde la Organización Internacional del trabajo (OIT, 1999) promulga el trabajo con dignidad, protección y seguridad social. Todos estos aspectos son consistentes con el desarrollo de actitudes y comportamientos sanos. Palma, (1999)

Definiciones de satisfacción laboral.

Robbins (2009) Determina a la satisfacción laboral como una percepción positiva sobre su ocupación particular; que surge a partir de la evaluación de sus características (p.183)

Hernández (1999) Considera a la satisfacción como una actitud general hacia el trabajo compuesto por la apreciación que los trabajadores tienen sobre las condiciones en las

cuales se realiza el trabajo y señala siete factores que inciden en las satisfacción laboral: retribución económica, condiciones físicas del entorno de trabajo, seguridad y estabilidad que ofrece la empresa, relaciones con los compañeros de trabajo, apoyo y respeto a los superiores, reconocimiento por parte de los demás y posibilidad de desarrollo personal y profesional en el trabajo.

Landy, (2005) Indican que satisfacción laboral es una actitud positiva, estado emocional de la persona que resulta de la valoración del trabajo o de la experiencia laboral. Por otro lado para Herzberg, citado por Landy, (2005), afirma que la satisfacción es el resultado de las características intrínsecas del puesto de trabajo, determinando con ello que dichos factores satisfacen las necesidades de motivación.

Palma,(2005) Indica que es la actitud del trabajador hacia su propio trabajo y en aspectos vinculados como posibilidades de desarrollo personal, los beneficios laborales y remunerativos que recibe, como las políticas administrativas, relaciones con otros miembros de la organización y relaciones con la autoridad, condiciones físicas y materiales que faciliten su tarea, y el desempeño de tareas. Asimismo, tiene relación con el desempeño; “un trabajador feliz es un trabajador productivo”. Mientras el empleado se encuentra motivado y contento con las actividades realiza y con el ambiente laboral, pondrá mayor tesón en sus actividades y obtendrá mejores resultados.

Nuestra investigación estará dirigido hacia el enfoque humanista ya que el aporte que nos brinda Maslow con su teoría, aportara hacia la investigación en la cual tomamos como referencia a Sonia Palma con siete factores los cuales están estrechamente relacionados con la teoría de las necesidades de Abrahán Maslow.

Teoría de las necesidades A.Maslow (1954).

Las diferentes teorías expuestas por diversos autores señalan muchos de los niveles así como características de la misma para lograr una satisfacción óptima, para este proyecto de investigación se ha escogido la Teoría de Teoría de las Necesidades – A. Maslow (1954)

Rubio (2015) Refiere que para el Dr. Abraham Maslow, las necesidades humanas están organizadas y dispuestas en cinco niveles que se aplican a todos los individuos (estructura jerárquica conocida como la pirámide de Maslow) y son las siguientes.

- Fisiológicas: Kohlberg, (2012) refiere que son de origen biológico y refieren a la supervivencia del hombre; considerando necesidades básicas e incluyen cosas como: necesidad de respirar, de beber agua, de dormir, de comer, de sexo, de refugio entre muchas otras más. Por otro lado Vásquez, (2006) alude que es cuando las necesidades no están cubiertas, el organismo humano sufre daños importantes o deja de existir. Así podemos localizarlas en lugares específicos del cuerpo humano y apremian por su carácter repetitivo.

- De seguridad: Kohlberg, (2012) señala que es cuando las necesidades fisiológicas están en su gran parte cubiertas y surge un segundo escalón de necesidades que es la seguridad personal, la estabilidad y la protección allí se encuentran cosas como: seguridad física, de empleo, de ingresos y recursos, familiar, de salud y contra el crimen de la propiedad personal por su parte Vasques, (2006) dicen que hay diferencia entre países ricos y países del Tercer Mundo es que la inmensa mayoría de los habitantes de estos últimos están luchando día y a día para satisfacer sus necesidades fisiológicas. También en los países ricos hay millones de personas que están en el borde de la pobreza. Sin embargo, gran parte de la población está motivada por el deseo de verse protegida contra peligros, amenazas y privaciones. El empleo fijo es el medio más normal de conseguir seguridad. Los efectos dramáticos del paro son muestras de cómo muchas personas se ven detenidas en su desarrollo

ideal. Muchas otras personas se quedan en este nivel por otra razón muy distinta: en lugar de seguir subiendo, prefieren dedicar sus esfuerzos a protegerse contra todo tipo de inseguridades. Emplean sus esfuerzos en ganar cada vez más dinero, que invierten en hacer frente a peligros y amenazas que sólo están en su imaginación.

- Sociales Kohlberg, (2012) menciona que “las diversas necesidades anteriores están moderadamente satisfechas, mientras que la siguiente clase de necesidades contiene el amor, el afecto y la pertenencia o afiliación a un cierto grupo social y rebuscan superar los sentimientos de soledad”. Estas necesidades se van presentando a medida que pasa la vida, cuando el ser humano muestra deseos de casarse o por otro lado de tener una familia, de ser parte de una comunidad y miembro de una iglesia o asistir a un club social y por su parte Vasques, (2006) menciona que “también es llamada de pertenencia al grupo y de amor”. Cuando hombres o mujeres tienen un grado de seguridad que es aceptable, o precisamente para lograrlo si no lo tienen, se asocian en grupos. El mayor miedo que siente una persona es el temor a quedarse solo. Compartir sus alegrías y horas malas exige la compañía de otras personas. Lo podemos ver en la mayoría de los cuentos. Si, además, desea convivir y transmitir la vida, satisfaciendo también las necesidades fisiológicas, establece una relación permanente con otra persona del sexo opuesto. Las necesidades de amor y de pertenencia al grupo motivan a los jóvenes a beber. Es fácil identificar estas necesidades en publicidad. La familia es una unidad con una importancia económica decisiva. Por eso, hay tantas apelaciones a los valores familiares y sociales. Especialmente, en ciertos aniversarios y, sobre todo, en Navidades.

- De estima Kohlberg, (2012) menciona las tres primeras necesidades están medianamente satisfechas, surgen las necesidades de estima que refieren a la autoestima, el reconocimiento hacia la persona, tanto como el logro los objetivos que se van alcanzando y

el respeto que se demuestra hacia los demás; al satisfacer estas necesidades, las personas tienden a sentirse seguras de sí misma y valiosas dentro de una sociedad o su centro de trabajo; cuando estas necesidades no son satisfechas, las personas se sienten inferiores y sin motivación para realizar sus actividades. Maslow propuso dos necesidades de estima: una inferior que incluye el respeto de los demás, la necesidad de estatus, fama, gloria, reconocimiento, atención, reputación, y dignidad; y otra superior, que determina la necesidad de respeto de sí mismo, incluyendo sentimientos como confianza, competencia, logro, maestría, independencia y libertad. Por su parte Vasques, (2006) dice que tanto dentro como fuera de la familia, las personas quieren que los demás reconozcan sus esfuerzos. Eric Berne habla de la caricia como la unidad básica de la interacción social. Claude Steiner ha estudiado a fondo lo que él denomina economía de las caricias. La no satisfacción de las necesidades de estima lleva a tener desdibujada la propia identidad, a dudas profundas sobre el sentido de la acción y a un sentimiento de futilidad, que pueden conducir al suicidio. La explicación de muchos fracasos escolares reside en la ausencia de refuerzos positivos. Los niños que ven reconocidos sus méritos y no únicamente criticados sus defectos, pueden encontrar el mundo pleno de sentido. Ya de mayores, perdonarán todo a aquella persona que se dedica a potenciar lo positivo de los demás y serán inclementes con quienes sólo se fijan en lo negativo y con quienes hundan la moral de un grupo.

- De autorrealización Kohlberg, (2012) menciona que son las más elevadas encontrándose en la cima de la jerarquía; responde a la necesidad de una persona para ser y hacer lo que la persona “nació para hacer”, es decir, es el cumplimiento del potencial personal a través de una actividad específica; de esta forma una persona que está inspirada para la música debe hacer música, un artista debe pintar, y un poeta debe escribir. Por su parte Vásquez, (2006) menciona que tienen un mundo interior de valores elevados y una imagen muy consistente sobre sí mismos, son capaces de sacrificar la satisfacción de

gran parte de las necesidades anteriores o de transformarlas al servicio de una vocación. Tienen el centro de su actividad dentro de sí mismos y su independencia ante los estímulos del ambiente demuestra un grado elevado de libertad interior. No les estimula acumular ganancias ni el prestigio social. Pueden servirse del dinero y del prestigio para lograr lo que consideran fines más elevados.

Dichos niveles están jerarquizados según su importancia e influencia de forma tal que la satisfacción de las necesidades de orden inferior (fisiológicas y de seguridad) es condición indispensable para proceder a satisfacer las necesidades superiores (sociales, estima y autorrealización). Sólo cuando se satisface suficientemente una necesidad, surge otra necesidad de nivel superior y motiva a la persona a hacer algo para satisfacerla. Una necesidad completamente satisfecha no es motivadora. Por tanto, se explica la elección de esta teoría puesto que la aplicación de la misma en una organización, implicaría que los directivos detecten el nivel en que las necesidades de los empleados se encuentren satisfechas y traten de ajustar las recompensas individuales para incidir en aquellas necesidades que están pendientes por satisfacer. (Rubio, 2015. p. 44 – 45)

Tipos de satisfacción laboral

La tipología de la satisfacción laboral es variada, pero en esta ocasión tomaremos el aporte teórico de Landy, (2005) quién nos describe cuatro diferentes tipos, citados a continuación:

- Satisfacción Laboral Progresiva: se refiere a que el empleado se sienta satisfecho con su trabajo en la medida que incrementa su nivel de aspiración.
- Satisfacción Laboral Estable: se enfoca a un nivel moderado de satisfacción, en el que la persona está motivada por mantener su nivel de aspiración y el estado placentero

de satisfacción, incrementándose su nivel de aspiración en otras áreas de la vida, lo cual puede deberse a que hay pocos incentivos laborales.

- **Satisfacción Laboral Conformista:** es el estado asociado con un bajo esfuerzo laboral y una voluntad reducida para cambiar o adaptarse, lo cual refleja que el empleado no se esfuerza por llegar más allá y con ello crecer laboral y personalmente.
- **Seudo - Satisfacción:** refiere a diversos componentes que estimulan al trabajador muchas veces con falsas sensaciones, que surgen como para satisfacer una determinada necesidad, eliminando la posibilidad de obtener una satisfacción adecuada en otras necesidades.

Cada persona posee diferentes tipos de personalidad y características que diferencian de los demás, por lo tanto cada quien manifiesta su satisfacción hacia su trabajo de forma distinta esto será de acuerdo a sus metas y objetivos personales así como sus aspiraciones acerca de su trabajo.

Determinante de la Satisfacción Laboral

Según Rubio, (2015) Existe una serie de aspectos precisos que pueden determinar en gran medida el nivel de satisfacción asumido por cada trabajador y de acuerdo a Guzhñay (2010), expone que los aspectos que determinan la satisfacción laboral pueden abordarse desde un punto de vista individual o bien organizacional; por ello se abordarán ambos tipos a continuación:

Determinantes Individuales estas son:

- **Años de Carrera Profesional:** a medida que aumenta la edad de los empleados, también aumenta su satisfacción laboral, aunque esta empieza a decrecer al llegar la jubilación, momento en que suele registrarse una disminución drástica. Asimismo, se da con frecuencia una eficaz reducción en los empleados que llevan en la organización entre seis meses y dos años, la cual generalmente se debe a que el empleado se da

cuenta de que el trabajo no satisface todas sus necesidades personales tan rápidamente como esperaba. Mientras que para Werther y Davis (1996)

- Expectativas Laborales: se refiere a aquellas personas desarrollan perspectivas acerca de sus futuros trabajos y sus metas trazadas, las expectativas sobre el trabajo se ven influenciadas por la información que reciben de sus colegas, de las agencias de selección de personal y por sus conocimientos en cuanto a las condiciones laborales. Las diversas perspectivas creadas hasta ese momento se mantienen, hasta que forman parte de una organización. La satisfacción laboral se produce cuando se cumplen expectativas previas. Si por lo contrario, no se cumplen, la persona experimenta el deterioro de dicha satisfacción. Rubio, (2015).

Determinantes Organizacionales: los principales factores organizacionales que determinan la satisfacción laboral son: Reto del Trabajo: la naturaleza del trabajo es un determinante principal de la satisfacción del empleado, pues el grado de requerimiento del desarrollo para llevar a cabo un trabajo, solicita el uso de diferentes habilidades y talentos por parte del empleado. (Rubio, 2015). El Sistema de Recompensas Justas: se menciona que existen dos tipos de recompensas relacionadas directamente con la satisfacción laboral, mismas que se describen a continuación:

- Recompensas Intrínsecas: “consisten en las que el empleado experimenta internamente, tales como los sentimientos de competencia, orgullo y habilidades manuales por un trabajo realizado adecuadamente”. Este sistema de recompensas debe ser percibido como justo por parte de los empleados para que se sientan satisfechos con ellos mismos Rubio, (2015)
- Condiciones Favorables de Trabajo: estas se refieren a que los empleados se interesan en su ambiente de trabajo, mismo que les permita su bienestar personal y facilite el

desarrollo eficiente de su trabajo. Un ambiente físico cómodo y adecuado para la actividad a desarrollar permitirá un mejor desempeño y favorecerá la satisfacción del emplead Rubio, (2015)

- Colegas que Brinden Apoyo: el comportamiento del jefe es uno de los principales determinantes de la satisfacción. Los empleados se sienten más satisfechos cuando sus líderes son más tolerantes y considerados que tener jefes autoritarios e indiferentes. Es posible tener un líder que sea estimado y tolerante sea más importante para empleados con baja autoestima o que tengan puestos poco agradables para ellos o frustrantes Rubio, (2015)
- La Personalidad y el Puesto: la presencia de una alta relación entre personalidad y la ocupación da como producto más satisfacción, ya que las personas tendrían talentos y habilidades para cumplir con cada una de sus actividades en su lugar de trabajo. Es muy probable que las personas que trabajen en un puesto que vaya de acuerdo a sus habilidades podrán lograr mejores desempeños en el puesto, ser más exitosos en su trabajo lo que les generará mayor satisfacción. Rubio, (2015)

Factores de la Satisfacción Laboral

Los factores que se describirán a continuación están sobre la base de la prueba psicológica utilizada de Sonia Palma - SPC, quien detalla los siguientes:

Factor I. Condiciones Físicas y/o Materiales: son los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma.

Factor II. Beneficios Laborales y/o Remunerativos: es el grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza. Para Robbins (2004), los empleados quieren sistemas de salario y políticas de ascensos justos,

sin ambigüedades y acordes con sus expectativas. Cuando el salario se ve como justo con base en las demandas de trabajo, el nivel de habilidad del individuo y los estándares de salario de la comunidad, favorecen a la satisfacción Cifuentes (2008), concluye diciendo que las compensaciones tienen sobre el trabajador un efecto económico, sociológico y psicológico, por esta razón una mala gestión del proceso de asignación de compensaciones podría afectar negativamente a los trabajadores y en última instancia, a los resultados de la empresa Rubio, (2015)

Factor III. Políticas Administrativas: es el grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador Rubio (2015)

Factor IV. Relaciones Sociales: es el grado de satisfacción frente a la relación con otras personas de la organización con quienes se trabaja diariamente. Como indica Robbins (1999), en su Teoría de los Buenos Compañeros, que para la mayoría de los empleados el trabajo también cubre la necesidad de interacción social. No es de sorprender, por tanto que tener compañeros amigables que brinden apoyo lleve a una mayor satisfacción en el trabajo. Y para Chiavenato (2000), las relaciones interpersonales incrementan la confiabilidad de liderazgo y la unión de sus miembros, aumentando la motivación y reforzamiento entre el personal, logrando un comportamiento responsable y de compromiso; en sintonía con la productividad de la organización. Rubio, (2015)

Factor V. Desarrollo Personal: es la oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas para su autorrealización. Como afirma Fernández (1999) los trabajadores encuentran un reconocimiento por parte de los demás, lo que les permite un estímulo para el crecimiento personal y profesional. Asimismo, Robbins (1999) citado en Herrera (2009), indica que uno de los factores más importantes que conducen a la satisfacción

laboral es que el trabajo represente un desafío para la mente, es decir los empleados suelen preferir los trabajos que les permitan emplear sus facultades y capacidades y que ofrezcan una serie de actividades. Los trabajos que tienen muy poco desafío provocan aburrimiento; pero si manifiestan un reto moderado, los empleados emanarán placer y satisfacción Rubio, (2015)

Factor VI. Desempeño de Tareas: es la valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad en la que labora Rubio, (2015)

Factor VII. Relación con la Autoridad: es la apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas. Como señala Robbins (1999), uno de los factores más importantes que conducen a la satisfacción laboral es el comportamiento del jefe, es decir cuando el supervisor inmediato es comprensible y amigable, ofrece halagos por el buen desempeño, escucha las opiniones de sus empleados y muestra un interés personal en ellos, se incrementa la posibilidad de tener empleados satisfechos, lo cual no significa que el supervisor pase por alto conductas negativas de su personal, sino que sepa manejar la situación, sin crear malestar en su ambiente de trabajo Rubio, (2015)

Satisfacción laboral en docentes

Sáenz y Lorenzo (1993) manifiestan: La satisfacción laboral del docente trata de una actitud emocional, que no es la respuesta empática vinculada inconscientemente al estímulo, sino que su fundamento está en la valoración que la persona hace de las condiciones providentes de su trabajo, por lo que los elementos afectivos, cognitivos y comportamentales se dan indisolublemente unidos. Ahora, bien, sobre esta base introductoria, se presentan diversas dimensiones o factores que influyen en la satisfacción laboral docente. Para ello se hace necesario definir lo que entendemos por “factor”: De acuerdo a un punto de vista

sociológico un factor es una “causa determinante o condición necesaria de un acontecimiento o cambio” el término" (p. 10). La satisfacción laboral del profesor se manifiesta en su actitud emocional en la manera como trabaja en su aula, la dedicación que le pone. El estímulo que recibe es muy importante para involucrarse más y hacer las cosas porque le nace Soriano, (2017)

La importancia de la satisfacción laboral en el ámbito escolar se debe a que todas las instituciones escolares son cada vez más complejas y debe exigir personal preparado para superar los retos de educar e instruir a la futura sociedad; de tal manera que responda a las expectativas, demandas sociales y necesidades que nos presenta el sector educativo. La satisfacción ha sido vista por varios enfoques. Estas distintas teorías, evidencian que la satisfacción laboral es un fenómeno en el que se determina por múltiples variables; estas se pueden enfocar en tres dimensiones principales: las características de la persona, de la actividad laboral y el balance que resulta entre lo que se obtiene como resultado de su trabajo versus lo que espera recibir por medio de su esfuerzo mental y físico. Las características del sujeto resultan ser los factores más importantes y decisivos en la evaluación de los niveles personales de la satisfacción. El ser humano es incomparable e irreplicable, por estos motivos, sus niveles de satisfacción laboral serán también particulares. Los índices de satisfacción estarán determinados por la propia vida particular, edad, sexo, sus aptitudes, autoestima, su autovaloración y el medio sociocultural donde se desenvuelve la persona. Estas peculiaridades desarrollarán un conjunto de necesidades, expectativas y aspiraciones en cuanto a las áreas laboral y personal que decretarán los índices antes mencionados. Panduro, (2018).

2.2.2. Síndrome de Burnout

Definición del Síndrome de Burnout.

La palabra Burnout viene del inglés y se traduce al español como "estar quemado", el psiquiatra Freudenberger (1974) es quien describe por primera vez el síndrome de burnout como una "sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada que resultaba de una sobrecarga por exigencias de energías, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador" que situaban las emociones y sentimientos negativos producidos por el burnout en el contexto laboral. Maslach, (1981).

Pines y Kafry (1978) definen el burnout como una experiencia general de agotamiento físico, emocional y actitudinal, causado por estar implicados largos periodos de tiempo en situaciones que le afectan emocionalmente. Dale (1979) es uno de los que inician la concepción teórica del burnout entendiéndolo como consecuencia del estrés laboral, y con la que mantiene que el síndrome podría variar en relación a la intensidad y duración del mismo. Maslach, (1981)

Cherniss (1980) es uno de los primeros autores en describir la importancia del trabajo, es por ello que refiere que existe una relación entre el trabajo y la tensión. Es así que explica la aparición del burnout y lo define como "cambios personales negativos que ocurren a lo largo del tiempo en trabajadores con trabajos frustrantes o con excesivas demandas o presión".

Este concepto estaría vinculado a un triple proceso:

- Desequilibrio entre demandas en el trabajo y recursos individuales (estrés).
- Respuesta emocional a corto plazo, ante el anterior desequilibrio, caracterizada por ansiedad, tensión, fatiga y agotamiento.
- Cambios en actitudes y conductas (afrentamiento defensivo). Maslach (1981)

Edelwick y Brodsky (1980), van más allá y definen al Burnout como "una pérdida progresiva de la, energía y motivos vividos por la gente en las profesiones de ayuda, esto trae como consecuencia la presión, tensión entre otras actividades en el trabajo", resaltando que este síndrome se desarrolla en profesionales cuyo objeto de trabajo son personas.

Explica que cada persona con burnout pasa por cuatro:

- Entusiasmo, caracterizado por elevadas aspiraciones, energía desbordante y carencia de la noción de peligro.
- Estancamiento, que surge tras no cumplirse las expectativas originales, empezando a aparecer la frustración.
- Frustración, en la que comienzan a surgir problemas emocionales, físicos y conductuales. Esta fase sería el núcleo central del síndrome.
- Apatía, que sufre el individuo y que constituye el mecanismo de defensa ante la frustración. Maslach, (1981)

Garden (1987) muestra la idea de que una definición de burnout es prematura pues existe una ambigüedad en la realidad del síndrome que la investigación hasta el momento no ha permitido esclarecer. Carlin, Ruiz, & J. (2006)

Gil-Monte y Peiró (1997) defienden una respuesta al estrés laboral crónico y una experiencia subjetiva interna que agrupa sentimientos, cogniciones y actitudes, y que tiene un cariz negativo para el sujeto al implicar alteraciones, problemas y disfunciones psicofisiológicas con consecuencias nocivas para la persona y para la institución. Carlin et al (2006)

Mingote Adán (1998) realiza una síntesis de los factores comunes a la mayoría de las definiciones de burnout:

- a) predominan los síntomas disfóricos y sobre todo, el agotamiento emocional,
 - b) destacan las alteraciones de conducta referentes al modelo asistencial o despersonalización de la relación con el cliente
 - c) se suelen dar síntomas físicos de estrés psico-fisiológico, como cansancio hasta el agotamiento, malestar general, junto con técnicas paliativas reductoras de la ansiedad residual, como son las conductas adictivas, que, a su vez, median en deterioro de la calidad de vida
 - d) se trata de un síndrome clínico-laboral que se produce por una inadecuada adaptación al trabajo, aunque se dé en individuos considerados presuntamente “normales”
 - e) se manifiesta por un menor rendimiento laboral, y por vivencias de baja realización personal, de insuficiencia e ineficacia laboral, desmotivación y retirada organizacional.
- Carlin et al (2006)

Para la OMS, el síndrome de Burnout o síndrome de estar quemado, es calificado como un trastorno mental que afecta a nivel emocional y psicológico, refiere que es el resultado del estrés crónico en el área laboral, reconoce tres síntomas agotamiento o falta de energía, "distanciamiento mental" del puesto de trabajo y disminución de la eficacia laboral. Es por ello que la OMS, considera al síndrome de Burnout dentro del CIE-11. Opaso Saenz (2019)

Teoría del burnout de Maslach.

Maslach y Jackson 1981 entienden que el burnout se configura como “un síndrome tridimensional caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal”; podemos entender las tres dimensiones citadas de la siguiente manera: Maslach (1981)

- Agotamiento Emocional: Es el aburrimiento emocional que se producen como consecuencia de las interacciones que los trabajadores deben mantener entre ellos, así como con los clientes. Maslach, (1981).El agotamiento emocional se caracteriza por la sensación creciente de agotamiento en el trabajo, de no poder dar más de sí, desde el punto de vista profesional, y de haber agotado los recursos emocionales, así mismo, supone síntomas de pérdida de energía agotamiento físico y psíquico, fatiga, desgaste y sentimientos de estar al límite, el cansancio emocional, se expresa en una vaga sensación de "no poder dar más de sí mismo" a los beneficiarios de su profesión. Víctor, (2016)
- Despersonalización, Se refiere a una serie de actitudes de aspecto pesimista y/o negativo que surge para protegerse del agotamiento emocional. Por ejemplo, el distanciamiento de los compañeros de trabajo y de los clientes o pacientes, motiva una deshumanización de las relaciones, un desprecio cínico del entorno y hacer les responsables a los demás de las propias frustraciones laborales, se manifiesta como un cambio negativo en las actitudes y las respuestas hacia otras personas, especialmente hacia los beneficiarios del propio trabajo, con un distanciamiento emocional, irritabilidad y rechazo de los mismo, así mismo se expresa como actitud fría hacia los usuarios y compañeros de trabajo, mostrándose distanciado, atribuyendo su bajo rendimiento al carácter crónico de los beneficiarios, empleando etiquetas despectivas y generalizadas, incrementando su irritabilidad y manifestando una considerable pérdida de motivación hacia su trabajo. Despersonalización, no se encuentra en la literatura del estrés laboral, representa la respuesta que distingue el experimentar el Burnout, es la respuesta negativa, insensible o la excesiva falta de interés de las personas a ciertas actividades laborales. (Victor, 2016)

- Reducida realización personal: conllevaría la pérdida de confianza en la realización personal y la presencia de un negativo auto concepto como resultado, muchas veces inadvertido, de las situaciones ingratas. Maslach, (1981)

La realización personal se refiere a un sentimiento complejo de inadecuación personal y profesional al puesto de trabajo, que surge de una constante comprobación entre las demandas excesivas que se le hacen y su capacidad para atenderlas debidamente. De acuerdo con Gándara (1998), este tercer componente puede estar presente o encubierto por una sensación paradójica de superioridad, que ante la amenaza de sentirse incompetente, el profesional da la impresión a los demás que su interés y dedicación son inagotables. La realización personal, considera una dimensión relativamente independiente de las anteriores, implica sentimientos de incapacidad, baja autoestima, ineffectividad en el trabajo, ideas de fracaso respecto a la realización del mismo; en definitiva, implica respuestas negativas hacia uno mismo y al trabajo. Víctor, (2016)

Moreno & Cols de igual manera afirman que este síndrome puede ocurrir en todos los ámbitos de la acción del sujeto, pero ha sido estudiado en mayor medida en el campo de los profesionales asistenciales y se ha extendido en profesiones diversas. A pesar de existir una gran variedad de definiciones y discrepar éstas en diversos aspectos, existen algunas características similares entre ellas, tal y como aseguran Maslach y Schaufeli (1993), destacando las siguientes:

- Predominio de los síntomas mentales o conductuales que los físicos, siendo el principal el cansancio emocional.
- Los síntomas se manifiestan en personas que no sufrían ninguna psicopatología anteriormente.
- Se clasifica como un síndrome clínico-laboral.

- Inadecuada adaptación al trabajo, el cual conlleva a una disminución del rendimiento laboral junto a la sensación de baja autoestima. Maslach, (1981)

Si como plantea Cherniss (1980) el Burnout es un fenómeno transaccional progresivo, el desarrollo del síndrome podría establecerse en las siguientes etapas:

- Fase de entusiasmo: cuando el trabajo inicialmente se experimenta como algo estimulante.
- Fase de estancamiento: cuando se comienzan a plantear dudas acerca del trabajo, del esfuerzo, de si vale la pena... las expectativas iniciales se oscurecen, los objetivos ya no son tan claros y comenzamos a aislarnos y a interpretar negativamente las propuestas. Aparecen los primeros síntomas (dolores de cabeza, estomacales, aburrimiento). Maslach, (1981)
- Fase de frustración: aquí las herramientas de la organización y las personales hacen que o bien salvemos positivamente la situación (recobremos la ilusión por nuevos proyectos, las motivaciones, o cambiemos hacia un trabajo con mejores perspectivas...) o se entra en una etapa donde los problemas psicossomáticos se van cronificando, y se va adoptando una actitud irritable, de paso del tiempo, dudas, inadecuación con las tareas. Maslach, (1981)
- Fase de apatía: o bien se resigna uno a cambiar las cosas, o entra en una etapa de no saber decir que no, de cinismo ante los clientes; comienzan las bajas laborales. Maslach, (1981)
- Fase de quemado: se produce un colapso físico e intelectual de no poder más, y es donde la enfermedad se manifiesta en sus características más comunes y acentuadas. Maslach, (1981)

Signos y síntomas del Síndrome de Burnout.

- Pueden volverse cínicos sobre sus condiciones de trabajo y las personas con las que trabajan. Suelen distanciarse emocionalmente y comenzar a sentirse adormecidos por su trabajo. OMS (2019)

- Síntomas físicos: el estrés crónico puede provocar síntomas físicos, como dolores de cabeza y de estómago o problemas intestinales. OMS, (2019)
- Agotamiento emocional: el agotamiento causa que las personas se sientan agotadas, incapaces de hacer frente y cansadas. A menudo les falta energía para hacer su trabajo. OMS, (2019)
- Rendimiento reducido: el agotamiento afecta principalmente las tareas cotidianas en el trabajo, o en el hogar, cuando el trabajo principal de alguien consiste en cuidar a los miembros de la familia. Los individuos con agotamiento se sienten negativos sobre las tareas. Tienen dificultad para concentrarse y, a menudo, carecen de creatividad. OMS, (2019)

Estrés Laboral	Síndrome de Burnout
<p>El estrés, es el conjunto de reacciones fisiológicas, como el estar agobiado, angustiada o tensión</p>	<p>El Burnout, “síndrome de desgaste personal” o “síndrome de trabajador quemado”, es sólo una de las tantas maneras en que puede progresar el estrés laboral.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● Puede estar originado por agentes ambientales ● El estrés no siempre se debe ver como algo negativo, ya que en algunas ocasiones nos permite prepararnos y desempeñarnos de una mejor manera y progresar en nuestro trabajo, pero existe circunstancias que puede provocar daños físicos y psicológicos, como jaquecas, 	<ul style="list-style-type: none"> ● El Burnout fue reconocido legalmente como una enfermedad profesional y consiste en una fatiga mental y física crónica. ● Afecta principalmente a quienes mantienen contacto directo personas con personas, pueden experimentar taquicardias, dolores musculares, impotencia sexual, sentimiento de soledad y aislamiento incrementando las bajas laborales.

insomnio, alteraciones gastrointestinales y respiratorias, entre otros. • El Síndrome de Burnout es negativo ya que el trabajador quemado hace todo lo posible para separarse de ellos.

Tabla 1: *Diferencia entre Estrés Laboral y Síndrome de Burnout*

Fuente: Hysla, (2018)

2.3. Marco conceptual

Satisfacción laboral: Palma, (1999) refiere, la satisfacción laboral es la actitud que muestra el trabajador frente a su propio empleo; es decir se ve influenciada por su percepción en función de su empleo (retribución, seguridad, progreso, compañerismo). Se considera también si es que el puesto de trabajo se adecua a él, en cuanto a sus necesidades, valores y rasgos.

Condiciones Físicas y/o Materiales: Los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma.

Beneficios Laborales y/o Remunerativos: El grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza.

Políticas Administrativas: El grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador.

Relaciones Sociales: se muestra la interrelación con otros trabajadores de la institución con los que se comparte el día a día.

Desarrollo Personal: es la oportunidad que tiene el empleado para de realizar actividades significativas para su autorrealización.

Desempeño de Tareas: La valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad en que labora.

Relación con la Autoridad: La apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas.

Síndrome de Burnout: Maslach, (1981) Entienden que el burnout se configura como “un síndrome tridimensional caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal”; podemos entender las tres dimensiones citadas de la siguiente manera:

Agotamiento emocional: Hace referencia a las sensaciones de sobreesfuerzo físico y hastío emocional que se producen como consecuencia de las continuas interacciones que los trabajadores deben mantener entre ellos así como también con los clientes.

Despersonalización: Supone el desarrollo de actitudes y respuestas cínicas hacia las personas a quienes los trabajadores prestan sus servicios.

Reducida realización personal: Conlleva a la pérdida de confianza en la realización personal y la presencia de un negativo auto concepto ante situaciones ingratas. Maslach, (1981)

CAPITULO III.

HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis general

H1: Existe relación significativa entre satisfacción laboral y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019”

3.2. Hipótesis específicos

He1: Existe relación significativa entre la dimensión de condiciones físicas y/o materiales y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019

He2: Existe relación significativa entre la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019.

He3: Existe relación significativa entre la dimensión políticas administrativas y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019.

He4: Existe relación significativa entre la dimensión relaciones sociales y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019.

He5: Existe relación significativa entre la dimensión desarrollo personal y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019.

He6: Existe relación significativa entre la dimensión desempeño de tareas y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019.

He7: Existe relación significativa entre la dimensión relación con la autoridad y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019

3.3. Variables

3.3.1. Definición Conceptual.

Variable 1: Satisfacción laboral; Palma, (1999) refiere, la satisfacción laboral es la actitud que muestra el trabajador frente a su propio empleo; es decir se ve influenciada por su percepción en función de su empleo (retribución, seguridad, progreso, compañerismo). Se considera también si es que el puesto de trabajo se adecua a él, en cuanto a sus necesidades, valores y rasgos.

Variable 2: Síndrome de Burnout; Maslach, (1981) Entienden que el burnout se configura como “un síndrome tridimensional caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal”.

3.3.2. Definición Operacional.

Variable 1: Satisfacción laboral; es una percepción positiva del trabajo, para medir esta variable consideramos la Escala de Satisfacción Laboral que nos dará a conocer la actitud

que tiene cada trabajador frente a su ambiente de trabajo; está constituido por 7 dimensiones y 36 ítems.

Variable 2: Síndrome Burnout; es el agotamiento, fatiga frente al trabajo, para medir esta variable consideramos el Inventario de Burnout de Maslach y Jackson la cual nos ayudará a medir la presencia de estrés laboral; está constituido por 3 dimensiones y 22 ítems.

CAPITULO IV: METODOLOGÍA

4.1. Método de la investigación

Según Sánchez Carlessi y Reyes Meza (2017), en la investigación se empleó el método científico, porque está conformado por un conjunto de procedimientos o pasos a seguir, a través de operaciones o reglas establecidas que nos permitió lograr un resultado. Dicho de otra forma, es el camino para alcanzar una meta, también es conocido como el método general. Así mismo el método específico que utilizamos en nuestra investigación fue el descriptivo-deductivo; ya que se describirá cada variable de manera individual, para luego asociarla. (p. 29).

4.2. Tipo de Investigación

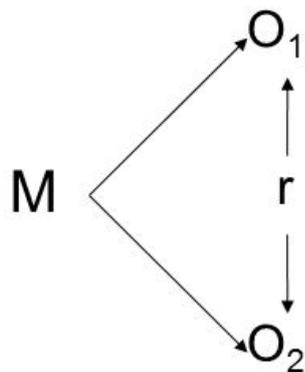
Según Sánchez et al. (2017) el tipo de investigación básica, no experimental, transversal se refiere a que nos lleva a la búsqueda de nuevos conocimientos y campos de investigación, o tienen objetivos prácticos específicos. Así como el propósito, recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico. (p. 44)

4.3. Nivel de Investigación

Según Sánchez et al (2017) el nivel de investigación se empleó es descriptivo – Correlacional, tiene como objetivo indagar y describir las dimensiones de la primera variable y buscara la correlación con la segunda variable presentar la situación del estado o momento actual de un fenómeno. (p. 46)

4.4. Diseño de la Investigación

Según Sánchez, et. Al., (2017) el diseño de nuestra investigación fue Correlacional siendo el más usado en ámbito de la psicología, educación y las ciencias sociales. Se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujetos. (p. 119). El siguiente esquema es:



Donde

M = muestra

O₁ = satisfacción laboral

r = relación

O₂ = síndrome de burnout

4.5. Población y Muestra

Población: Según Hernández, Fernández y Batista (2014) La población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones, las poblaciones deben situarse claramente entorno a sus características de contenido de lugar y tiempo. (Pg. 174)

Por lo tanto, la población para esta investigación estuvo conformada por 3 instituciones públicas de Huancayo conformadas por 100 docentes, las instituciones que participarán en esta investigación serán la Institución Educativa “Micaela Bastidas “, la Institución Educativa Yauyos y la institución educativa “La Victoria”. Estas tres instituciones ubicadas en la provincia de Huancayo.

Muestra: Según Hernández, et.al. (2014) la muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse o delimitarse de antemano con precisión, éste deberá ser representativo de dicha población. El investigador pretende que los resultados encontrados en la muestra logren generalizarse o extrapolarse a la población. La muestra para esta investigación estará conformada por 70 docentes de las tres instituciones Educativas públicas de Huancayo - 2019. (Pg. 173)

Diseño muestra: De acuerdo a Hernández, (2014), nuestro diseño maestral será no probabilístico e intencional, con criterio de inclusión (Pg. 189).

Criterios de inclusión:

- Participa todo docente sea contratado o nombrado.
- Participa todo docente con mayor a 12 meses de labores.
- Participa todo docente que se encuentran entre las edades de 35 a 65
- Participa todo docente que haya firmado el consentimiento informado

Criterios de exclusión:

- No participa personal del área administrativa (secretaria, auxiliar, director y subdirector, psicólogos, odontólogos)
- No participan los docentes que no cumplan con los criterios de inclusión
- Docentes con diagnóstico psicológico o psiquiátrico.
- Docentes con procesos legales vigentes.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas: Las técnicas según Sánchez Carlessi & Meza, (2017) nos indica que son los medios por los cuales se procede a recoger información requerida de una realidad o fenómeno en función a los objetivos de la investigación (pág. 163)

La técnica que se utilizó fue:

- La Observación Participante y No Participante: La Observación no participante es aquella en la cual se recoge la información desde afuera, sin intervenir para nada en el grupo social, hecho o fenómeno investigado y la observación participante es cuando para obtener los datos a investigar se incluye en el grupo, hecho o fenómeno observado para conseguir la información “desde adentro”. Díaz, (2010)

Los instrumentos que utilizaremos será:

- Los test Psicológicos: Los instrumentos según Sánchez Carlessi & Meza, (2017), nos refiere que son herramientas específicas que se emplean en el proceso de recogida de datos esto nos ayudará ser más objetivos en cuanto a nuestros resultados. (pág. 166).

Cada Test que se utilizará cuenta con validez y confiabilidad, las cuales describiremos líneas más abajo.

- Encuesta: según Palomino y Cordero, (2013), es una estrategia fundamental del método científico, teniendo como objetivo, recoger datos para formular o verificar hipótesis.

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-SPC

I. FICHA TECNICA

- a. Nombre del Test : Escala de satisfacción Laboral
- b. Nombre del Autor : Sonia Palma Carrillo. (1999)
- c. Particularidad : Instrumento de exploración Psicológico.
- d. Objetivo : Evaluar el nivel de satisfacción laboral de trabajadores.
- e. Estructuración : La prueba tiene 7 factores:
- Factor I : Condiciones Físicas y/o Materiales
- Factor II : Beneficios Laborales y/o Remunerativos
- Factor III : Políticas Administrativas
- Factor IV : Relaciones Sociales
- Factor V : Desarrollo Personal
- Factor VI : Desempeño de Tareas
- Factor VII : Relación con la Autoridad

II. CARACTERISTICAS DEL INVENTARIO

.Determinar el nivel d satisfacción laboral según factores.

- Escala tipo Likert.
- Consta de 36 ítems.
- Administración: individual y colectiva.

- Tiempo: Aproximadamente 20 minutos.
- Utilidad: Elaboración de planes de intervención a nivel organizacional.
- Edad: 17 en adelante.
- Datos Normativos: Se utilizan los datos proporcionados por la muestra original (952 empleados), expresados en percentiles.

III. CALIFICACIÓN:

El puntaje total resulta de sumar las puntuaciones alcanzadas en las respuestas a cada ítem; el puntaje que se puede alcanzar oscila entre 36 y 180. Los puntajes altos significan una "satisfacción frente al trabajo" y los puntajes bajos una "insatisfacción frente al trabajo".

Los puntajes se asignan como sigue:

TA Totalmente de acuerdo	: 5 Puntos
A De acuerdo	: 4 Puntos
I Indeciso	: 3 Puntos
D En desacuerdo	: 2 Puntos
TD Totalmente en desacuerdo	: 1 Punto

La escala SL-SPC permite un diagnóstico general de la actitud hacia el trabajo, detectando cuán agradable o desagradable le resulta al trabajador su actividad laboral. De modo específico permite detectar cuán satisfecho se encuentra con respecto a factores como la significación de la tarea, condiciones de trabajo reconocimiento persona y/o social y beneficios económicos.

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

Se estimó la validez de constructo y la validez concurrente de la prueba; esta última se correlacionando el puntaje total de la Escala SL-SPC con las del Cuestionario de

Satisfacción Laboral de Minnesota (versión abreviada) en una sub muestra de 300 trabajadores. Con un puntaje de $P < 0.05$.

La confiabilidad alfa de crombach ítem – puntaje total permitió estimar la confiabilidad, para el factor; Condiciones físicas y/o laborales ($\alpha = 0.79$), para el factor beneficios laborales y/o remunerativos ($\alpha = 0.68$), políticas administrativas ($\alpha = 0.67$), relaciones sociales ($\alpha = 0.57$), desarrollo personal ($\alpha = 0.79$), desempeño de tareas ($\alpha = 0.66$), Palma, (1999).

Ficha Técnica de la segunda variable (Instrumento 2)

MASLACH BURNOUT INVENTARIO MBI

- a) Nombre original : Maslach Burnout Inventory (SPANISH VERSION)
- b) Autor : Cristina Maslach y Jackson
- c) Año : 1981
- d) Versiones : La primera versión del instrumento fue desarrollada por Maslach y Jackson, en 1981, y la segunda versión, en 1986.
- e) Traducción : Gil-Monte, P. y Peiró, J.M. (1997),
- f) Ítems : 22 ítems valorados con una escala tipo Likert, en un rango de 7 adjetivos que van de “Nunca” (0) a “Todos los días” (6).
- g) Dimensiones : 3 factores ortogonales que son denominados
 - Agotamiento emocional
 - Despersonalización
 - Realización personal en el trabajo.

El Maslach Burnout Inventory (MBI) de Maslach y Jackson (1981) es un instrumento en el que se plantea al sujeto una serie de enunciados sobre los sentimientos y pensamientos con relación a su interacción con el trabajo, formado por 22 ítems que se valoran con una escala tipo Likert. Constituyen las tres subescalas del MBI:

La subescala de agotamiento emocional (emotional exhaustion) (AE) está formada por 9 ítems que describen sentimientos de estar abrumado y agotado emocionalmente por el trabajo

La subescala de despersonalización (despersonalización) (D) está formada por 5 ítems que describen una respuesta impersonal y falta de sentimientos hacia los sujetos objeto de atención

La subescala de realización personal en el trabajo (personal accomplishment) (RP) está compuesta por 8 ítems que describen sentimientos de competencia y realización.

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

En términos psicométricos, originalmente, los autores reportaron coeficientes de consistencia interna en los rangos de .71 a .90, dicha prueba fue construida a partir de una aproximación estadística más que teórica, por lo que se trata de un instrumento que sigue siendo objeto de estudio

Los resultados obtenidos, según cada uno de los factores, son: un alfa .90 para realización personal, un alfa .76 para agotamiento y un alfa .76 en despersonalización.

En el Perú, una investigación reciente, obtiene niveles de confiabilidad altos de un alfa .81 para realización en el trabajo, un alfa 0.88 para agotamiento y 0.79 para despersonalización.

En consecuencia, y a nivel internacional, los investigadores afirman que la validez factorial del MBI ha sido probada.

No obstante, se recomienda mantener separadas las puntuaciones de cada subescala, es decir, no combinarlas en una puntuación única, pues no hay evidencia teórica para afirmar o no si cada una de las tres escalas mide un mismo constructo.

En cuanto a la validez factorial de los ítems, se han señalado algunos de ellos con ambigüedad factorial, como los ítems 2, 6, 12, 16 y 20, ya que saturan en más de un factor; sin embargo, en este punto no hay un dato definitivo pues varía según la investigación.

Por otro lado como se refiere en la justificación metodológica se adaptó los instrumentos a la ciudad de Huancayo con una prueba piloto de 15 docentes. Para lo cual se solicitó a tres profesionales realizar el juicio de expertos para la validez y confiabilidad de nuestros instrumentos.

Habiendo descrito cada instrumento que se evaluó en su modo original, se adaptó dichos instrumentos de acuerdo al ámbito y cultura de nuestra sociedad, esta adaptación se realizó con el criterio de tres jueces (juicio de expertos).

Los jueces expertos que realizaron la adaptación fueron:

Mg. Poma Santillán Gianina Elena.

Mg. Romero Buendía Marlon Enrique.

Dr. Huamancaja Espinoza Moisés.

La prueba piloto se realizó con 15 docentes con características similares, para luego realizar el análisis de confiabilidad con el alfa de Cronbach.

Tabla 2: Validez y confiabilidad Satisfacción laboral, según alfa de Cronbach

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	15	100,0

Descripción: la tabla muestra el total de personas, con las que se realizó la prueba piloto a un 100%

Fuente: Las Autoras

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,643	36

Descripción: Por lo tanto el instrumento es confiable

Fuente: Las Autoras

Tabla 3 : Validez y confiabilidad Síndrome de Burnout, según alfa de Cronbach

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	15	100,0

Descripción: la tabla muestra el total de personas, con las que se realizó la prueba piloto a un 100%

Fuente: Las Autoras

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,698	22

Descripción: Por lo tanto el instrumento es confiable

Fuente: Las Autoras

4.7. Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

Según Kelinger, (2007) definen al análisis de datos como precedente de la investigación por que se realiza en términos de resultados de la investigación esta actividad consiste en determinar inferencias entre las variables determinadas y establecer conclusiones y recomendaciones.

Análisis estadístico:

Para la presente investigación se utilizó el método descriptivo, lo que se demostró con la Hipótesis, así también se llevó a cabo tablas de frecuencia y diagramas. Se empleó la rho de sperman y la “rho” de correlación.

El análisis estadístico nos permitió determinar cómo fueron tratados los datos esta tarea se realizó mediante tablas o frecuencias con sus respectivas interpretaciones.

Para el procesamiento de información se utilizó el software Excel con las medidas de tendencias y medidas de dispersión el spss. Versión 24. El análisis se llevó a cabo por dimensiones y para la contratación de las hipótesis se aplicó el coeficiente de correlación “rho”

4.8. Aspectos Éticos de la Investigación

Para esta investigación se tomara en cuenta el reglamento del comité de ética de investigación de la UPLA aprobada con resolución N° 1751 – 2019-CU-VRINV. La misma ubicada en el portal de transparencia de la UPLA, Tomando en cuenta el artículo 4; que se refiere a la base legal como; la constitución política del Perú, la ley de educación N°28044, la ley universitaria N°30220, el estatuto UPLA 2019, adecuado a la nueva ley universitaria, El reglamento general de investigación de la UPLA, el reglamento de registro nacional de trabajos de investigación para optar grados académicos y títulos profesionales, el código de ética para la investigación científica de la UPLA. Artículo 7 con los principios que rigen la actividad investigativa. Como son; la protección de la persona, donde se cuidara la dignidad,

la identidad, la diversidad y la libertad así como la confidencialidad y la privacidad de las personas que participan en la investigación, se tendrá en cuenta también el consentimiento informado donde las personas manifiestan su participación voluntaria y libre, por otro lado la investigación asegurara el bienestar e integridad de las personas que participen sin causar daño físico ni psicológico, asumiendo la responsabilidad tanto a nivel individual, institucional y social, garantizamos también la veracidad de la investigación en todas las etapas del proceso. Desde la formulación del problema hasta la interpretación y la comunicación de los resultados.

CAPITULO V
RESULTADOS

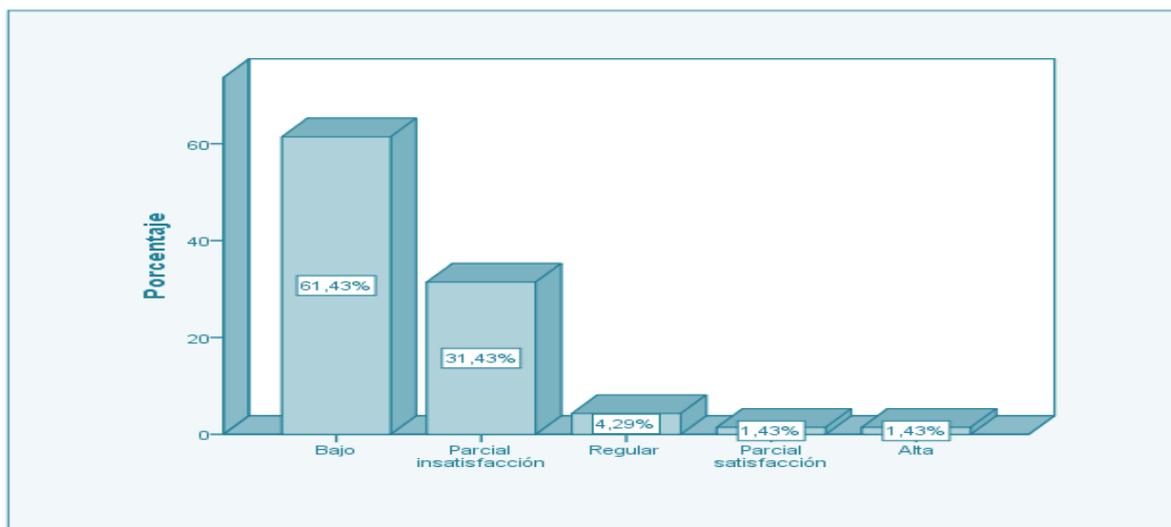
5.1. Descripción de resultados

Tabla 4: *Resultado de la variable satisfacción laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	43	61,4
Parcial insatisfacción	22	31,4
Regular	3	4,3
Parcial satisfacción	1	1,4
Alta	1	1,4
Total	70	100,0

Fuente: Las Autoras

Figura 1: *Resultado de la variable satisfacción laboral*



Fuente: Las Autoras

Interpretación

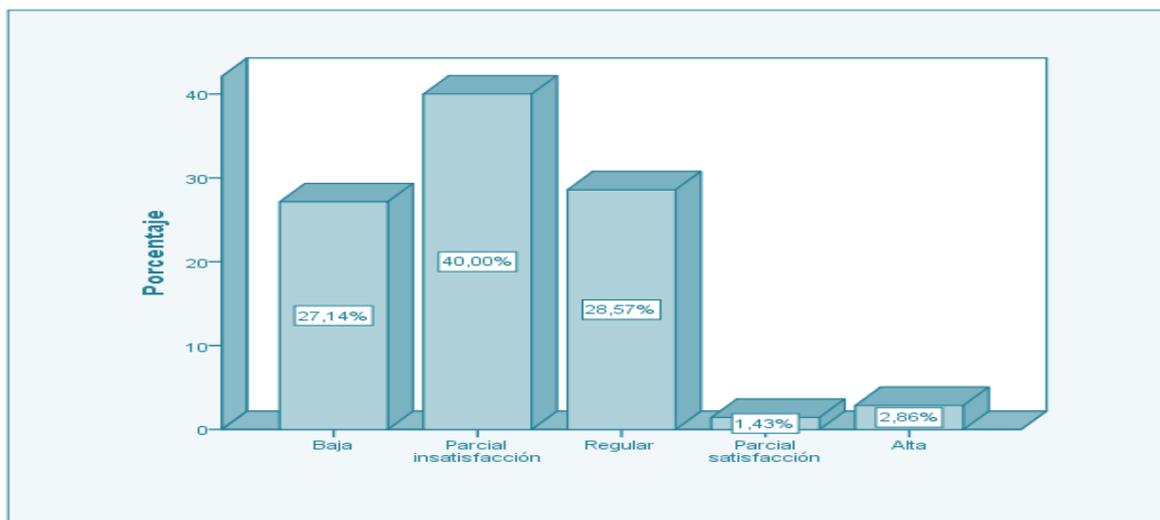
En la tabla 4 y la figura 1 se observa que son 43 docentes que representa el 61,4% de la muestra consideran bajo en satisfacción laboral, son 22 docentes que representa el 31% de la muestra consideran parcial insatisfacción, 3 docentes que representa el 4,3% consideran regular, es 1 docente que representa el 1,4% considera parcial satisfacción, así mismo es 1 docente que representa el 1,4% considera alta la satisfacción laboral.

Tabla 5: *Resultado de la dimensión condiciones físicas y/o materiales.*

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	19	27,1
Parcial insatisfacción	28	40,0
Regular	20	28,6
Parcial satisfacción	1	1,4
Alta	2	2,9
Total	70	100,0

Fuente: Las Autoras

Figura 2: Resultado de la dimensión condiciones físicas y/o materiales



Fuente: Las Autoras

Interpretación

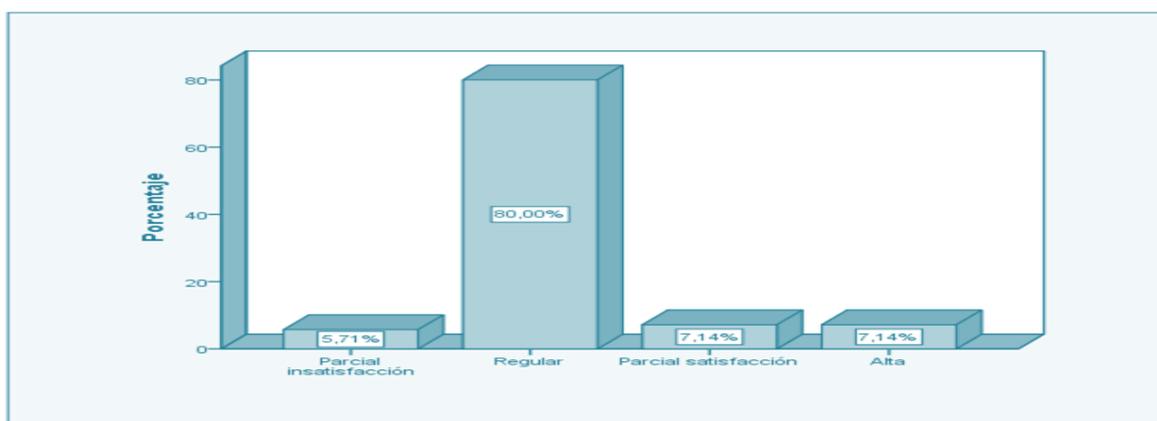
En la tabla 5 y la figura 2 se observa que son 19 docentes que representa el 27,1% de la muestra consideran bajo en condiciones físicas y materiales, son 28 docentes que representa el 40% de la muestra consideran parcial insatisfacción, 20 docentes que representa el 28,6% consideran regular, 1 docente que representa el 1,4% considera parcial satisfacción, son 2 docente que representa el 2,9% considera alta condiciones físicas y materiales.

Tabla 6: Resultado de la dimensión beneficios laborales y remunerativos

	Frecuencia	Porcentaje
Parcial insatisfacción	4	5,7
Regular	56	80,0
Parcial satisfacción	5	7,1
Alta	5	7,1
Total	70	100,0

Fuente: Las Autoras

Figura 3: Resultado de la dimensión beneficios laborales y remunerativos



Fuente: Las Autoras

Interpretación

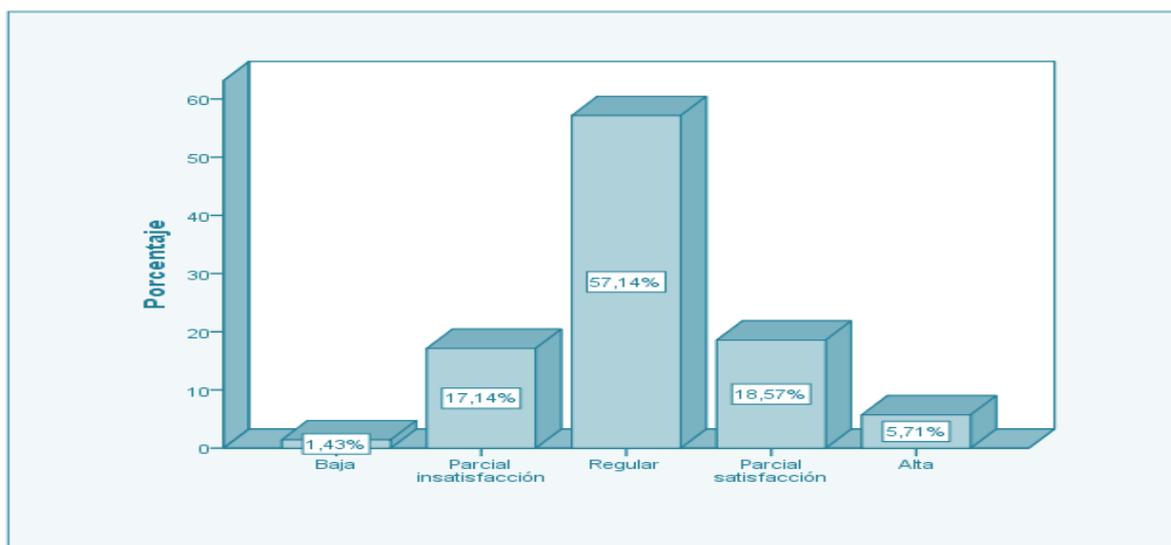
En la tabla 6 y el figura 3 se observa que son 4 docentes que representa el 5,7% de la muestra consideran bajo en beneficios laborales y remuneraciones, son 56 docentes que representa el 40% de la muestra consideran parcial insatisfacción, 5 docentes que representa el 7,1% consideran regular, son 5 docente que representa el 7,1% considera parcial satisfacción, son 5 docente que representa el 7,1% considera alta en beneficios laborales y remuneraciones

Tabla 7: Resultado de la dimensión Políticas Administrativas

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	1	1,4
Parcial insatisfacción	12	17,1
Regular	40	57,1
Parcial satisfacción	13	18,6
Alta	4	5,7
Total	70	100,0

Fuente: Las Autoras

Figura 4: Resultado de la dimensión políticas Administrativas



Fuente: Las Autoras

Interpretación

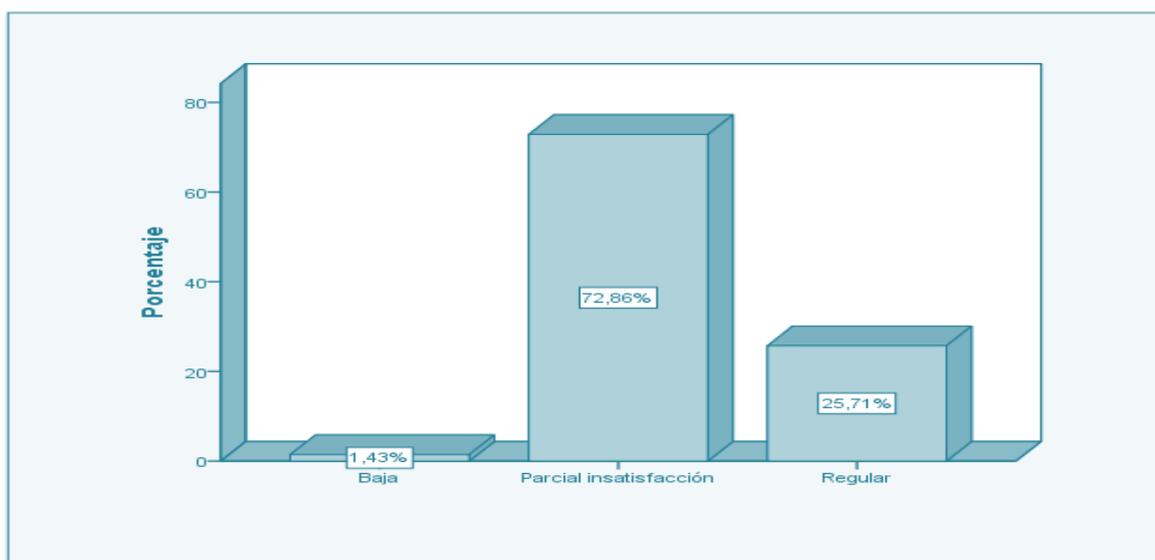
En la tabla 7 y la figura 4 se observa que es un docente que representa el 1,4% de la muestra consideran bajo en políticas administrativas, son 12 docentes que representa el 17,1% de la muestra consideran parcial insatisfacción, son 40 docentes que representa el 57,9% consideran regular, son 13 docente que representa el 18,9% considera parcial satisfacción, son 4 docente que representa el 5,7% considera alta en políticas administrativas.

Tabla 8: Resultado de la dimensión relaciones sociales

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	1	1,4
Parcial insatisfacción	51	72,9
Regular	18	25,7
Total	70	100,0

Fuente: las Autoras

Figura 5: Resultado de la dimensión relaciones sociales



Fuente: las Autoras

Interpretación

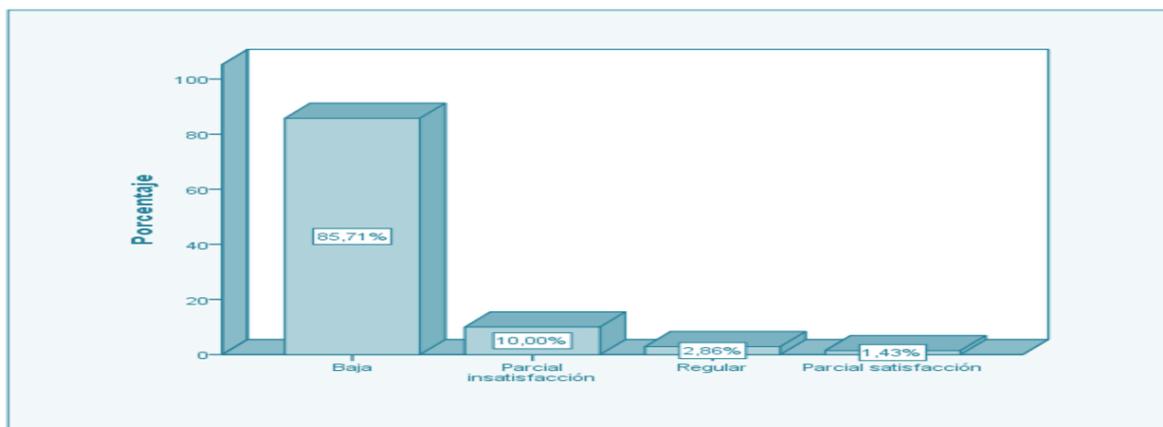
En la tabla 8 y la figura 5 se observa que es un docentes que representa el 1,4% de la muestra consideran bajo en relaciones sociales, son 51 docentes que representa el 72,9% de la muestra consideran parcial insatisfacción, son 18 docentes que representa el 25,7% consideran regular, ninguno considera parcial satisfacción, ninguno considera alta satisfacción en relaciones sociales

Tabla 9: Resultado de la dimensión desarrollo personal

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	60	85,7
Parcial insatisfacción	7	10,0
Regular	2	2,9
Parcial satisfacción	1	1,4
Total	70	100,0

Fuente: las Autoras

Figura 6: Resultado de la dimensión desarrollo personal



Fuente: las Autoras

Interpretación

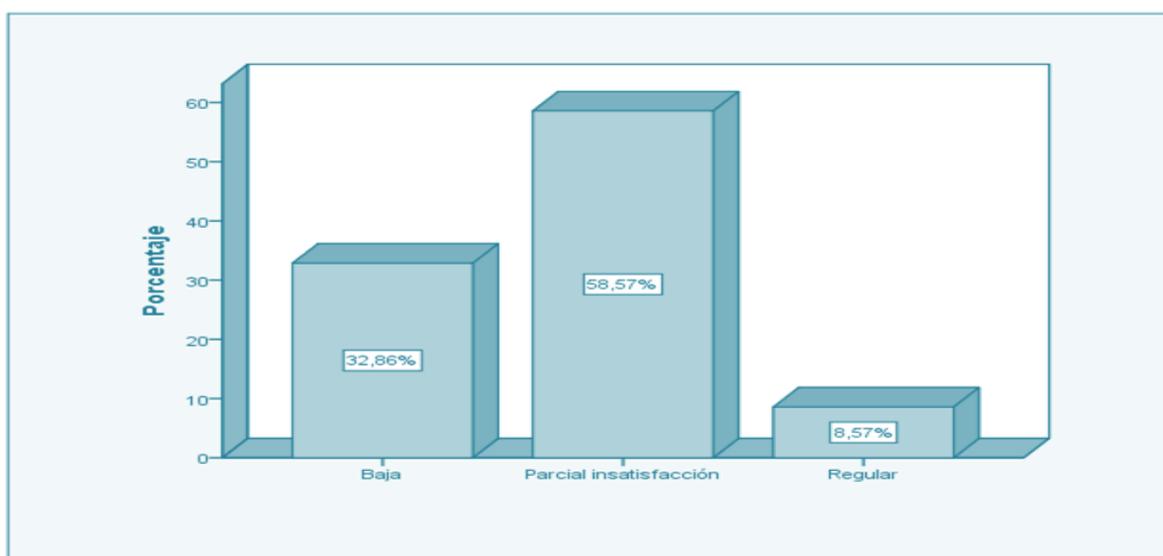
En la tabla 9 y la figura 6 se observa que son 60 docentes que representa el 85,7% de la muestra consideran bajo en desarrollo personal, son 7 docentes que representa el 10% de la muestra consideran parcial insatisfacción, son 2 docentes que representa el 2,9% consideran regular, 1 docente que representa el 1,4% considera parcial satisfacción, ninguno considera alta satisfacción en desarrollo personal

Tabla 10: Resultado de la dimensión desempeño de tareas

	Frecuencia	Porcentaje
Baja	20	28,6
Parcial insatisfacción	45	64,3
Regular	5	7,1
Total	70	100,0

Fuente: las Autoras

Figura 7: Resultado de la dimensión desempeño de tareas



Fuente: las Autoras

Interpretación

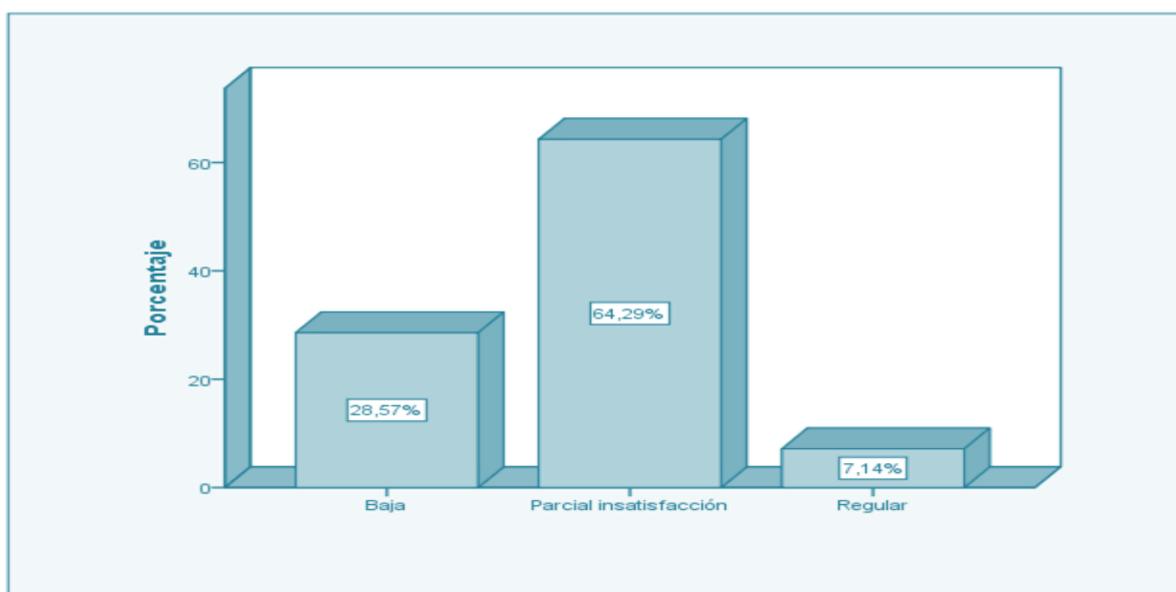
En la tabla 10 y la figura 7 se observa que son 20 docentes que representa el 28% de la muestra consideran bajo en desempeño de tareas, son 46 docentes que representa el 64% de la muestra consideran parcial insatisfacción, son 5 docentes que representa el 7,1% consideran regular, ninguno considera parcial satisfacción, ninguno considera alta satisfacción en desempeño de tareas.

Tabla 11: Resultado de la dimensión Relación con la Autoridad.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	20	28,6
Parcial insatisfacción	46	64,3
Regular	5	7,1
Total	70	100,0

Fuente: las Autoras

Figura 8: Resultado de la dimensión relación con la autoridad



Fuente: las Autoras

Interpretación

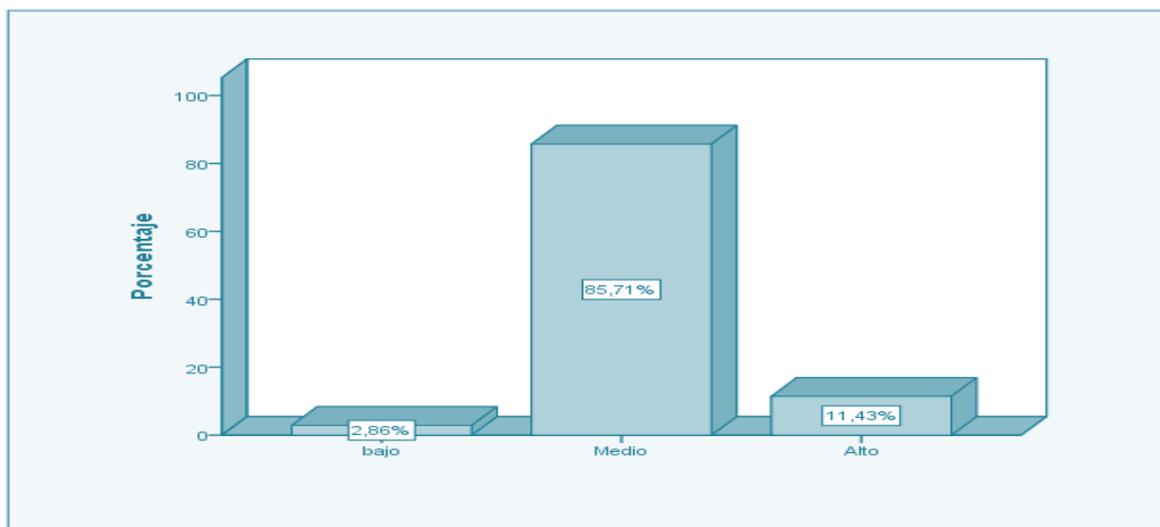
En la tabla 11 y la figura 8 se observa que son 20 docentes que representa el 28,5% de la muestra consideran bajo en relaciones con la autoridad, son 45 docentes que representa el 64,3% de la muestra consideran parcial insatisfacción, son 5 docentes que representa el 7,1% consideran regular, ninguno considera parcial satisfacción, ninguno considera alta satisfacción en relación con la autoridad.

Tabla 12: Resultado de la variable Burnuot

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	2,9
Medio	60	85,7
Alto	8	11,4
Total	70	100,0

Fuente: las Autoras

Figura 9: Resultado de la variable Burnuot



Fuente: las Autoras

Interpretación

En la tabla 12 y la figura 9 se observa que son 2 docentes que representa el 2,9% de la muestra consideran bajo índice de burnout, son 60 docentes que representa el 85,7% de la muestra consideran índice medio, son 8 docentes que representa el 11,4% consideran alto índice de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo.

5.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Hipótesis nula:

No existe relación significativa entre satisfacción laboral y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019

Hipótesis alterna

Si existe relación significativa entre satisfacción laboral y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019”

Tabla 13: *correlación hipótesis general*

Correlaciones			Satisfacción laboral	Burnout
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-,173
		Sig. (bilateral)	.	,153
		N	70	70
	Burnout	Coefficiente de correlación	-,173	1,000
		Sig. (bilateral)	,153	.
		N	70	70

Fuente: las Autoras

Tabla 14: *Nivel de correlación hipótesis general*

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Fuente: las Autoras

Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = -0,173$ se tiene correlación muy baja, por lo tanto no existe una correlación significativa, sino solo muy baja entre el nivel de satisfacción laboral y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019

a). Nivel de significancia.

$\alpha = 0,05$ Es decir el 5%

b) p valor.

$p = 0,153$

c) Criterios de decisión

Aceptar H_0 y rechazar la H_a si $p > 0,05$

Rechazar H_0 y aceptar la H_a si $p < 0,05$

d) Decisión estadística

Puesto que $0,153$ es $> 0,05$, en consecuencia se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a).

e) Conclusión estadística.

Se concluye que: no existe relación significativa entre el nivel de satisfacción laboral y el síndrome

f) Interpretación.

En relación al objetivo general Se evidencia que no existe relación significativa entre estas dos variables solamente una muy baja. Lo cual podría deberse a diversos factores.

Hipótesis específica 1

Hipótesis nula

No existe relación significativa entre el nivel de la dimensión de condiciones físicas y/o materiales y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de

Huancayo – 2019

Hipótesis alterna

Existe relación significativa entre la dimensión condiciones físicas y/o materiales y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019

Tabla 15: *correlación condiciones físicas y/o materiales y el síndrome de burnout*

Correlaciones			Condiciones físicas	Burnout
Rho de Spearman	Condiciones físicas	Coefficiente de correlación	1,000	-,102
		Sig. (bilateral)	.	,399
		N	70	70
	Burnout	Coefficiente de correlación	-,102	1,000
		Sig. (bilateral)	,399	.
		N	70	70

Fuente: las Autoras

Tabla 16: *Nivel de correlación Hipótesis específica 1*

Coefficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Fuente: las Autoras

Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = -0,102$ se tiene correlación baja, por lo tanto no existe una correlación significativa, sino solo muy baja entre la dimensión condiciones físicas y/o laborales y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019.

a). Nivel de significancia.

$\alpha = 0,05$ es decir el 5%

b) p valor.

$p = 0,399$

c) Criterios de decisión

Aceptar H_0 y rechazar la H_a si $p > 0,05$

Rechazar H_0 y aceptar la H_a si $p < 0,05$

d) Decisión estadística

Puesto que $0,399$ es $> 0,05$, en consecuencia se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a).

e) Conclusión estadística.

Se concluye que: no existe relación significativa entre el nivel de la dimensión de condiciones físicas y/o laborales y el síndrome de burnout

f) Interpretación.

En relación al objetivo específico 1 Se evidencia que no existe relación significativa entre estas dimensión y variable solamente una muy baja. Lo cual podría deberse a diversos factores.

Hipótesis específica 2

Hipótesis nula

No existe relación significativa entre la dimensión beneficios laborales y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019.

Hipótesis alterna

Si existe relación significativa entre la dimensión beneficios laborales y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019.

Tabla 17: *correlación condiciones Físicas y/o materiales y el síndrome de burnout*

Correlaciones			Beneficios laborales	Burnout
Rho de Spearman	Beneficios laborales	Coeficiente de correlación	1,000	-,126
		Sig. (bilateral)	.	,832
		N	70	70
	Burnout	Coeficiente de correlación	-,126	1,000
		Sig. (bilateral)	,832	.
		N	70	70

Fuente: las Autoras

Tabla 18: *Nivel de correlación Hipótesis específica 2*

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)

Fuente: las Autoras

Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = -0,126$ se tiene correlación baja, por lo tanto no existe una correlación significativa, sino solo muy baja entre la dimensión beneficios laborales y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019.

a). Nivel de significancia.

$\alpha = 0,05$ es decir el 5%

b) p valor.

$p = 0,832$

c) Criterios de decisión

Aceptar H_0 y rechazar la H_a si $p > 0,05$

Rechazar H_0 y aceptar la H_a si $p < 0,05$

d) Decisión estadística

Puesto que $0,832$ es $> 0,05$, en consecuencia se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a).

e) Conclusión estadística.

Se concluye que: no existe relación significativa entre la dimensión beneficios laborales y el síndrome de burnout

f) Interpretación.

En relación al objetivo específico 2 Se evidencia que no existe relación significativa entre estas dimensión y variable solamente una muy baja. Lo cual podría deberse a diversos factores.

Hipótesis específica 3

Hipótesis nula

No existe relación significativa entre la dimensión políticas administrativas y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019.

Hipótesis alterna

Si existe relación significativa entre la dimensión políticas administrativas y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019.

Tabla 19: *correlación políticas administrativas y el síndrome de burnout*

Correlaciones			Políticas administrativas	Burnout
Rho de Spearman	Políticas administrativas	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 70	-,224 ,062 70
	Burnout	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	-,224 ,062 70	1,000 . 70

Fuente: las Autoras

Tabla 20: *Nivel de correlación Hipótesis específica 3*

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)

De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Fuente: las Autoras

Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = -0,224$ se tiene correlación baja, por lo tanto no existe una correlación significativa, sino solo baja entre el nivel de factor políticas administrativas y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019.

a) .Nivel de significancia.

$\alpha = 0,05$ es decir el 5%

b) p valor.

$p = 0,062$

c) Criterios de decisión

Aceptar H_0 y rechazar la H_a si $p > 0,05$

Rechazar H_0 y aceptar la H_a si $p < 0,05$

d) Decisión estadística

Puesto que $0,062$ es $> 0,05$, en consecuencia se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a).

e) Conclusión estadística.

Se concluye que: no existe relación significativa entre la dimensión políticas administrativas y el síndrome de burnout

f) Interpretación.

En relación al objetivo específico 3 Se evidencia que no existe relación significativa entre estas dimensión y variable solamente una muy baja. Lo cual podría deberse a diversos factores.

Hipótesis específica 4

Hipótesis nula

No existe relación significativa entre la dimensión relaciones sociales y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019.

Hipótesis alterna.

Si existe relación significativa entre la dimensión relaciones sociales y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019.

Tabla 21: *correlación relaciones sociales y el síndrome de burnout*

Correlaciones			Relaciones sociales	Burnout
Rho de Spearman	Relaciones sociales	Coefficiente de correlación	1,000	-,073
		Sig. (bilateral)	.	,549
		N	70	70
	Burnout	Coefficiente de correlación	-,073	1,000
		Sig. (bilateral)	,549	.
		N	70	70

Fuente: las Autoras

Tabla 22: *Nivel de correlación Hipótesis específica 4*

Coefficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)

De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Fuente: las Autoras

Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = -0,073$ se tiene correlación muy baja, por lo tanto no existe una correlación significativa, sino solo muy baja entre la dimensión relaciones sociales y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019

.Nivel de significancia.

$\alpha = 0,05$ es decir el 5%

a) p valor.

$p = 0,549$

b) Criterios de decisión

Aceptar H_0 y rechazar la H_a si $p > 0,05$

Rechazar H_0 y aceptar la H_a si $p < 0,05$

c) Decisión estadística

Puesto que $0,549$ es $> 0,05$, en consecuencia se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a).

d) Conclusión estadística.

Se concluye que: no existe relación significativa entre la dimensión relaciones sociales y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019.

f) Interpretación.

En relación al objetivo específico 4 Se evidencia que no existe relación significativa entre estas dimensión y variable solamente una muy baja. Lo cual podría deberse a diversos factores.

Hipótesis específica 5

Hipótesis nula

No existe relación significativa entre la dimensión desarrollo personal y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019.

Hipótesis alterna

Si existe relación significativa entre la dimensión desarrollo personal y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019.

Tabla 23: *correlación desarrollo personal y el síndrome de burnout*

Correlaciones			Desarrollo personal	Burnout
Rho de Spearman	Desarrollo personal	Coefficiente de correlación	1,000	-,024
		Sig. (bilateral)	.	,845
		N	70	70
	Burnout	Coefficiente de correlación	-,024	1,000
		Sig. (bilateral)	,845	.
		N	70	70

Fuente: las Autoras

Tabla 24: Nivel de correlación Hipótesis específica 5

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)

Fuente: las Autoras

Descripción:

Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = -0,024$ se tiene correlación muy baja, por lo tanto no existe una correlación significativa, sino solo muy baja entre la dimensión desarrollo personal y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019.

.Nivel de significancia.

$\alpha = 0,05$ Es decir el 5%

a) p valor.

$p = 0,845$

b) Criterios de decisión

Aceptar H_0 y rechazar la H_a si $p > 0,05$

Rechazar H_0 y aceptar la H_a si $p < 0,05$

c) Decisión estadística

Puesto que $0,845$ es $> 0,05$, en consecuencia se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a).

d) Conclusión estadística.

Se concluye que: no existe relación significativa entre la dimensión desarrollo personal y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019

f) Interpretación.

En relación al objetivo específico 5 Se evidencia que no existe relación significativa entre estas dimensión y variable solamente una muy baja. Lo cual podría deberse a diversos factores.

Hipótesis específica 6

Hipótesis nula

No existe relación significativa entre la dimensión desempeño de tareas y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019.

Hipótesis alterna

Si existe relación significativa entre la dimensión desempeño de tareas y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019.

Tabla 25: *correlación desempeño de tareas y el síndrome de burnout*

Correlaciones			Desempeño de tareas	Burnout
Rho de Spearman	Desempeño de tareas	Coefficiente de correlación	1,000	-,237*
		Sig. (bilateral)	.	,048
		N	70	70
	Burnout	Coefficiente de correlación	-,237*	1,000
		Sig. (bilateral)	,048	.

N	70	70
---	----	----

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

Fuente: las Autoras

Tabla 26: Nivel de correlación Hipótesis específica 6

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Fuente: las Autoras

Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = -0,237$ se tiene correlación baja, por lo tanto si existe una correlación significativa, baja entre la dimensión desempeño de tareas y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019.

.Nivel de significancia.

$\alpha = 0,05$ Es decir el 5%

a) p valor.

$p = 0,048$

b) Criterios de decisión

Aceptar H_0 y rechazar la H_a si $p > 0,05$

Rechazar H_0 y aceptar la H_a si $p < 0,05$

c) Decisión estadística

Puesto que 0,048 es $< 0,05$, en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

d) Conclusión estadística.

Se concluye que: si existe relación significativa entre la dimensión desempeño de tareas y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019.

f) Interpretación.

En relación al objetivo específico 6 Se evidencia que existe relación significativa entre esta dimensión y esta variable.

Hipótesis específica 7

Hipótesis nula

Existe relación significativa entre la dimensión relación con la autoridad y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019

Hipótesis alterna

Si existe relación significativa entre la dimensión relación con la autoridad y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019

Tabla 27: *correlación relación con la autoridad y el síndrome de burnout*

Correlaciones			Relaciones con la autoridad	Burnout
Rho de Spearman	Relaciones con la autoridad	Coefficiente de correlación	1,000	-,148
		Sig. (bilateral)	.	,222
		N	70	70

Burnout	Coefficiente de correlación	-,148	1,000
	Sig. (bilateral)	,222	.
	N	70	70

Fuente: las Autoras

Tabla 28: Nivel de correlación Hipótesis específica 7

Coefficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Fuente: las Autoras

Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = -0,148$ se tiene correlación baja, por lo tanto no existe una correlación significativa, sino solo muy baja entre el nivel de factor relación con la autoridad y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019.

.Nivel de significancia.

$\alpha = 0,05$ es decir el 5%

a) p valor.

$p = 0,222$

b) Criterios de decisión

Aceptar H_0 y rechazar la H_a si $p > 0,05$

Rechazar H_0 y aceptar la H_a si $p < 0,05$

c) Decisión estadística

Puesto que 0,222 es $> 0,05$, en consecuencia se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a).

d) Conclusión estadística.

Se concluye que: no existe relación significativa entre la dimensión relación con la autoridad y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019.

f) Interpretación.

En relación al objetivo específico 7 Se evidencia que no existe relación significativa entre estas dimensión y variable solamente una muy baja. Lo cual podría deberse a diversos factores.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Al inicio de la investigación se formuló el objetivo general: Establecer la relación que existe entre la satisfacción laboral y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019, Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados: se observa que son 43 docentes que representa el 61,4% de la muestra consideran bajo en satisfacción laboral, son 22 docentes que representa el 31% de la muestra consideran parcial insatisfacción, 3 docentes que representa el 4,3% consideran regular, son 1 docente que representa el 1,4% considera parcial satisfacción, son 1 docente que representa el 1,4% considera alta la satisfacción laboral.

De la misma manera la variable se observa que son 2 docentes que representa el 2,8% de la muestra consideran bajo en índice de síndrome de burnout, son 60 docentes que representa el 85,7% de la muestra consideran medio o moderado, son 8 docentes que representa el 11,4% consideran alto el índice de burnout

Se demostró la hipótesis utilizando rho de Spearman por tener escala de medición ordinal la muestra pequeña se tiene en la tabla de correlación que $r_s = -0,173$ se tiene correlación muy baja, por lo tanto no existe una correlación significativa, sino solo muy baja entre el nivel de satisfacción laboral y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019

Puesto que $0,153 > 0,05$, en consecuencia se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a). Concluyendo que: no existe relación significativa entre la variable satisfacción laboral y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019.

Un resultado similar obtuvo la investigación elaborada por Unamuno en el año 2015 donde el objetivo de dicha investigación fue conocer la relación existente entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en maestros de grado de educación primaria donde llegaron a la conclusión que se han encontrado correlaciones negativas entre la satisfacción laboral y las dimensiones del síndrome de burnout.

Panduro en el año 2018 en su investigación titulada “satisfacción laboral en docentes de educación primaria de la institución educativa particular marianas en el distrito de San Borja” 2017, desarrollado en San Borja – Lima, sus resultados mostraron que el 52,50% de los docentes consideran que la satisfacción laboral es “insatisfecho”, un 2,50% de “muy insatisfecho” y el 45,00% considera que la satisfacción laboral es “promedio”; de igual manera se obtuvieron resultados de los factores que engloban la satisfacción laboral, los cuales contribuyeron al resultado general del índice de satisfacción laboral . A nivel específico en la dimensión de “Reconocimiento de Personal”, nos arrojó el nivel de “Muy Insatisfecho” en un 77,50%, resultando este diagnóstico de vital importancia ya que nos muestra resultados similares, así como de una relación baja entre las dos variables.

Así mismo Angélica, (2016) “Satisfacción laboral y síndrome de burnout en profesores de educación primaria y secundaria”, donde el objetivo de la investigación fue; analizar la relación existente entre las dimensiones del síndrome de burnout evidenciándose los resultados se estableció la existencia de una relación de tipo negativo entre las dos variables satisfacción laboral y burnout. Siendo así una muestra de que estas dos variables no tienen una relación directa, sino más bien una correlación muy baja.

Al inicio de la investigación se formuló el objetivo específico 1: Identificar la relación que existe entre la dimensión condiciones físicas y/o materiales y síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados: se observa que son 19

docentes que representa el 27,1% de la muestra consideran bajo en condiciones físicas y materiales, son 28 docentes que representa el 40% de la muestra consideran parcial insatisfacción, 20 docentes que representa el 28,6% consideran regular, son 1 docente que representa el 1,4% considera parcial satisfacción, son 2 docente que representa el 2,9% considera alta condiciones físicas y materiales

Se demostró la hipótesis rho de Spearman por tener escala de medición ordinal la muestra pequeña se tiene que en la tabla de correlación que $r_s = -0,102$ se tiene correlación baja, por lo tanto no existe una correlación significativa, sino solo muy baja entre la dimensión condiciones físicas y/o laborales y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019. Además Puesto que 0,399 es $> 0,05$, en consecuencia se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a). Se concluye que: no existe relación significativa entre la dimensión condiciones físicas y/o laborales y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019.

Al mismo resultado llega la investigación realizada por Malander, (2016) cuya investigación titulada “Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario” donde el objetivo de la investigación fue; determinar la satisfacción laboral y algunas características socio-demográficas y laborales de los docentes de nivel secundario. Los resultados mostraron que la baja satisfacción laboral predice presencia del burnout y cada una de sus dimensiones. Sin embargo no se determina una correlación significativa entre la dimensión condiciones físicas y las características sociodemográficas así mismo esta no podría estar correlacionada al burnout.

Mediante el análisis de los resultados podríamos determinar una influencia muy baja del factor condiciones físicas frente al desarrollo del síndrome de burnout. Probablemente se debería a que la presencia de materiales didácticos o ambientales no influiría, ni sería

estrictamente necesario en el desarrollo de las actividades de los docentes, siendo así esta dimensión no sería causa o factor de estrés.

Así mismo también se formuló el objetivo específico 2: Identificar la relación que existe entre la dimensión los beneficios laborales y/o remunerativos y síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados: se observa que son 4 docentes que representa el 5,7% de la muestra consideran bajo en beneficios laborales y remuneraciones, son 56 docentes que representa el 40% de la muestra consideran parcial insatisfacción, 5 docentes que representa el 7,1% consideran regular, son 5 docente que representa el 7,1% considera parcial satisfacción, son 5 docente que representa el 7,1% considera alta en beneficios laborales y remuneraciones.

Se demostró la hipótesis rho de Spearman por tener escala de medición ordinal la muestra pequeña se tiene que en la tabla de correlación que $r_s = -0,126$ se tiene correlación baja, por lo tanto no existe una correlación significativa, sino solo muy baja entre la dimensión beneficios laborales y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019. Puesto que $0,832 > 0,05$, en consecuencia se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a).

Se concluye que: no existe relación significativa entre la dimensión beneficios laborales y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019.

Al mismo resultado llega la investigación realizada por Angélica, (2016) Realizó una investigación titulada “Satisfacción laboral y síndrome de burnout en profesores de educación primaria y secundaria” desarrollado en Bogotá - Colombia. En cuanto a los resultados se estableció la existencia de una relación de tipo negativo entre las dos variables satisfacción laboral y burnout. Y en cuanto a su dimensión beneficios laborales y la relación

con el síndrome de burnout. Ya que probablemente los beneficios remunerativos que el docente adquiere de la empresa son suficientes y no son causa de estrés ni preocupación, siendo así la correlación baja que se muestra en los resultados de la investigación.

En la investigación se formuló también el objetivo específico³: Identificar la relación que existe entre la dimensión condiciones políticas administrativas y síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados: se observa que son 1 docentes que representa el 1,4% de la muestra consideran bajo en políticas administrativas, son 12 docentes que representa el 17,1% de la muestra consideran parcial insatisfacción, son 40 docentes que representa el 57,9% consideran regular, son 13 docente que representa el 18,9% considera parcial satisfacción, son 4 docente que representa el 5,7% considera alta en políticas administrativas

Se demostró la hipótesis rho de Spearman por tener escala de medición ordinal la muestra pequeña se tiene en la tabla de correlación que $r_s = -0,224$ se tiene correlación baja, por lo tanto no existe una correlación significativa, sino solo baja entre la dimensión beneficios laborales y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019. Puesto que $0,062 > 0,05$, en consecuencia se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a). Se concluye que: no existe relación significativa entre la dimensión beneficios laborales y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019.

Al mismo resultado llega la investigación realizada por Laura, (2015) Realizo una investigación titulada “Relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción Laboral en docentes de educación primaria”. Cuyo objetivo fue; conocer la relación existente entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en maestros de grado de educación primaria.

Al inicio de la investigación se formuló el objetivo específico 4: Identificar la relación que existe entre la dimensión relaciones sociales y síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados: se observa que son 1 docentes que representa el 1,4% de la muestra consideran bajo en relaciones sociales, son 51 docentes que representa el 72,9% de la muestra consideran parcial insatisfacción, son 18 docentes que representa el 25,7% consideran regular, ninguno considera parcial satisfacción, ninguno considera alta satisfacción en relaciones sociales

Se demostró la hipótesis rho de Spearman por tener escala de medición ordinal la muestra pequeña se tiene la muestra pequeña en la tabla de correlación que $r_s = -0,073$ se tiene correlación muy baja, por lo tanto no existe una correlación significativa, sino solo muy baja entre la dimensión relaciones sociales y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019, Puesto que 0,549 es $> 0,05$, en consecuencia se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a). Se concluye que: no existe relación significativa entre la dimensión relaciones sociales y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019.

Malander, (2016) Realizo una investigación titulada Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario desarrollado en la provincia de Misiones – Argentina. Los resultados mostraron que la baja satisfacción laboral predice el burnout y cada una de sus dimensiones. Los factores intrínsecos en este caso la dimensión relaciones sociales y desarrollo personal.

Al inicio de la investigación se formuló el objetivo específico5: Identificar la relación que existe entre la dimensión desarrollo personal y síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados:

rho de Spearman por tener escala de medición ordinal la muestra pequeña se tiene se tiene en la tabla de correlación que $r_s = -0,024$ se tiene correlación muy baja, por lo tanto no existe una correlación significativa, sino solo muy baja entre la dimensión desarrollo personal y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019, Puesto que $0,845$ es $> 0,05$, en consecuencia se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a). Se concluye que: no existe relación significativa entre la dimensión desarrollo personal y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019

Al mismo resultado llega la investigación realizada por Espinoza (2016) Realizo una investigación titulada “Burnout y satisfacción laboral en docentes de Instituciones Educativas Estatales de secundaria del distrito de Chancay – Lima 2016”. Los resultados de ambos instrumentos mostraron que no existe relación significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral, sin embargo, sí existe una correlación media negativa entre la variable burnout y la dimensión de satisfacción laboral llamado desarrollo personal con una significancia a nivel -0.194 . Así mismo también se halló otra correlación significativa media negativa entre el burnout y la dimensión de satisfacción laboral llamado desempeño de tareas, con una significancia a nivel -0.180 . En cuanto a los niveles del síndrome, los docentes en su mayoría (80.8%) se encuentran con un nivel Medio de burnout, y referente a la satisfacción laboral con un 62.3% se evidencia un nivel parcial. Así mismo llegando a esa conclusión la investigación realizada por Manlander en el (2016)

Se formuló además el objetivo específico 6: Identificar la relación que existe entre la dimensión desempeño de tareas y síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados: se observa que son 60 docentes que representa el 85,7% de la muestra consideran bajo en desarrollo personal, son 7 docentes que representa el 10% de

la muestra consideran parcial insatisfacción, son 2 docentes que representa el 2,9% consideran regular, son 1 docente que representa el 1,4% considera parcial satisfacción, ninguno considera alta satisfacción en desarrollo personal

Se demostró la hipótesis rho de Spearman por tener escala de medición ordinal la muestra pequeña se tiene se tiene en la tabla de correlación que $r_s = -0,234$ se tiene correlación baja, por lo tanto si existe una correlación significativa, baja entre la dimensión desempeño de tareas y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019. Puesto que 0,048 es $< 0,05$, en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). Se concluye que: si existe relación significativa entre la dimensión desempeño de tareas y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019.

Al mismo resultado llega la investigación realizada por Evelyn, (2018), en su estudio titulado “Relación del estrés laboral y satisfacción laboral en el personal docente del nivel secundario de la provincia de Huancayo” tuvo como objetivo específico determinar la relación que existe entre desempeño de tareas y satisfacción laboral en el personal docente de nivel secundario de la Provincia de Huancayo. La investigación hace uso del método descriptivo y diseño descriptivo – Correlacional. Finalmente podemos notar que el nivel de Desempeño de tareas tiene un nivel de 82.6 de 100. Este valor indica un margen alto de satisfacción laboral. Esto también se ve reflejado en el 60% de encuestados tiene una parcial satisfacción respecto del desempeño de tareas.

Para finalizar se formuló el objetivo específico 7: Identificar la relación que existe entre la dimensión relaciones con la autoridad y síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados: se observa que son 20 docentes que representa el 28% de la muestra consideran bajo en desempeño de tareas, son 46 docentes

que representa el 640% de la muestra consideran parcial insatisfacción, son 5 docentes que representa el 7,1% consideran regular, ninguno considera parcial satisfacción, ninguno considera alta satisfacción en desempeño de tareas

Se demostró la hipótesis rho de Spearman por tener escala de medición ordinal la muestra pequeña se tiene en la tabla de correlación que $r_s = -0,148$ se tiene correlación baja, por lo tanto no existe una correlación significativa, sino solo muy baja entre la dimensión relación con la autoridad y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019.

Puesto que $0,222 > 0,05$, en consecuencia se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a). Se concluye que: no existe relación significativa entre la dimensión relación con la autoridad y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019.

Al mismo resultado llega la investigación realizada por Bazán (2017), refiere es su investigación “Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas privadas de Los Olivos, 2017”, cuyo objetivo principal fue determinar la relación entre satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas privadas de Los Olivos, 2017, uno de los objetivos específicos fue determinar la relación entre relación con la autoridad y síndrome de burnout Se obtuvo como principales resultados que si existe relación entre las variables satisfacción laboral y síndrome de burnout ($p=0,007$). Por otro lado, se encontró que el nivel de relación entre la autoridad y síndrome de burnout es bajo. El tipo de investigación fue descriptivo – Correlacional, el diseño es no experimental, los instrumentos que se aplicaron fue la escala satisfacción laboral para docentes e Inventario del Síndrome de Burnout de Maslach para docentes.

CONCLUSIONES

Se determinó una correlación muy baja, por lo tanto no existe una correlación significativa, solo muy baja entre la satisfacción laboral y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019, Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene rho de Spearman por tener escala de medición ordinal $r_s = -0,173$ se tiene correlación inversa muy baja puesto que $0,153 > 0,05$, en consecuencia se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a). Se concluye que: no existe relación significativa pero solo muy baja

Se identificó una correlación muy baja, por lo tanto no existe una correlación significativa, solo muy baja entre la relación muy baja entre la dimensión condiciones físicas y/o materiales y síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene rho de Spearman $r_s = -0,102$ se tiene correlación baja, por lo tanto puesto que $0,399 > 0,05$, en consecuencia: no existe relación significativa solo muy baja.

Se determinó una correlación muy baja, por lo tanto no existe una correlación significativa, solo muy baja entre la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos y síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene rho de Spearman $r_s = -0,126$ se tiene correlación baja, además que $0,832 > 0,05$, en consecuencia no existe relación significativa solo muy baja.

Se determinó una correlación muy baja, por lo tanto no existe una correlación significativa, solo muy baja entre la dimensión condiciones políticas administrativas y síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019.

Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene rho de Spearman $r_s = -0,224$ se tiene correlación baja, Puesto que $0,062 > 0,05$, en consecuencia no existe relación significativa solo existe muy baja

Se determinó una correlación muy baja, por lo tanto no existe una correlación significativa, solo muy baja entre la dimensión relaciones sociales y síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene rho de Spearman $r_s = -0,073$ se tiene correlación muy baja, por lo tanto que $0,549 > 0,05$, en consecuencia no existe relación significativa solo muy baja

Se determinó una correlación muy baja, por lo tanto no existe una correlación significativa, solo muy baja entre la dimensión desarrollo personal y síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene rho de Spearman $r_s = -0,024$ se tiene correlación muy baja, por lo tanto, Puesto que $0,845 > 0,05$, en consecuencia no existe relación significativa solo muy baja

Se determinó la relación entre la dimensión desempeño de tareas y síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene rho de Spearman $r_s = -0,234$ se tiene correlación baja, Puesto que $0,048 < 0,05$, en consecuencia que si existe relación significativa.

Se determinó una correlación muy baja, por lo tanto no existe una correlación significativa, solo muy baja entre la dimensión relaciones con la autoridad y síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019. Luego de

aplicar los instrumentos de investigación se tiene rho de Spearman $r_s = -0,148$ se tiene correlación baja, Puesto que $0,222 > 0,05$, en consecuencia no existe relación significativa solo muy baja

RECOMENDACIONES

De acuerdo a nuestros datos recogidos, en esta investigación, se da a conocer una relación baja entre satisfacción laboral y síndrome de burnout, por lo que se recomienda modificar algunos aspectos para obtener una mayor satisfacción laboral:

Se sugiere, tener un ambiente de acuerdo a sus necesidades, donde puedan desarrollar sus reuniones, o capacitaciones, reforzar la comunicación asertiva y la empatía entre directivos, docentes, alumnos y padres de familia, a través de talleres o escuelas de padres para que haya una comunicación clara y directa, se puede tratar en los talleres que el tono de voz y la postura no sea desafiante o demandante, de igual modo cuidar los gestos que acompañan cuando se quiere comunicar algo, buscar el lugar adecuado donde decir las cosas que molestan para no herir a la otra persona.

A sí mismo se recomienda mejorar las habilidades sociales, mediante talleres, socio dramas, no solo dentro de la institución, si no con otras instituciones, saber solucionar conflictos dentro y fuera de la institución, cooperar con los compañeros de trabajo, realizar campeonatos inter docentes, paseos con la familia de los docentes para que puedan interactuar. Para los docentes se puede brindar capacitaciones de temas específicos.

Para aumentar la confianza se propone que en algunas ocasiones el director muestre reconocimiento y elogio por los esfuerzos y logros de los docentes, así mismo hacerles saber que en cualquier circunstancia pueden acudir a él, con esto se lograra trabajar con eficiencia.

Los resultados de esta investigación, servirán como antecedentes para futuras investigaciones relacionadas a las variables que se emplearon, los cuales serán publicados en repositorio de la universidad, así mismo se recomienda analizar las variables por separado y por dimensiones, ya que estas juegan un papel importante para determinar la presencia de las mismas.

Por otra parte se sugiere tener cuidado con las variables extrañas que pueden influir durante la evaluación y afectar los resultados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bermúdez Diana, N. B. (2018). Síndrome de Burnout en profesores de primaria y secundaria del municipio de Soacha y sus estrategias de Afrontamiento- 2018. Colombia.
- Briceño. (2013). Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en el personal del departamento de trabajo social del Ipasme Zulia.
- Carrillo Raúl, G. K. (2012). Síndrome de Burnout en la práctica médica. Medicina interna de México, 579-584.
- Chávez y Cumpa. (2015). Síndrome de Burnout en docentes del nivel primario de las instituciones educativas estatales del distrito de Chiclayo, Agosto, 2015. Chiclayo.
- Cisneros, Q. G. (2015). Factor asociado al síndrome de burnout en los profesionales de enfermería del hospital regional de Ayacucho.
- Constantino, A. B. (2017). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en capacitadores de una empresa de call center. Lima.
- El Economista América Perú. (2018). Trabajadores con estrés están propensos al síndrome de Burnout. Editorial Ecoprensa, S.A.
- Elizabeth, S. R. (2016). Síndrome de burnout en docentes de la Institución Educativa Privada Latino. Chupaca.
- Espinoza, V. N. (2016). Burnout y satisfacción laboral en docentes de Instituciones Educativas Estatales de secundaria del distrito de Chancay – Lima, 2016. Lima. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/1193>
- Europapress. (09 de Enero de 2019). randstand. Obtenido de cepymenew: <https://cepymenews.es/satisfaccion-laboral-espana-nivel-alemania-francia-italia-portugal>
- Europapress/sociedad. (30 de Marzo de 2015). Europapress. Obtenido de <https://www.europapress.es/sociedad/noticia-40-trabajadores-logra-satisfaccion-laboral-cuando-divierte-20150330113121.html>
- Eylin, A. (2018). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en los trabajadores de un centro diagnóstico por imagen. Valencia, Carabobo.
- Falla, T. (2017). Estrés y Satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Víctor Andrés Belaúnde de la ciudad de Chimbote - Perú 2017.
- Fernández, M. (1999). Diccionario de Recursos Humanos. Madrid.

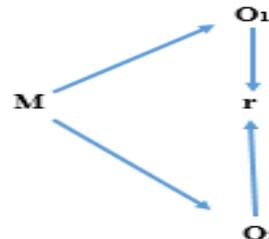
- Golembiewski, & Daly, H. y. (noviembre de 2014). Bases teóricas del Síndrome de burnout.
- Hermosa. (2016). satisfacción laboral y síndrome de burnout en profesores de educación primaria y secundaria.
- Hernández, F. y. (2014). Metodología de la Investigación. México: Interamericana.
- Kelinger, F. y. (2007). Investigación del comportamiento 4ta edición. Mc Graw Hill México.
- Kohlberg, L. (2012). Abraham Maslow y su teoría de la motivación humana. Recuperado el lunes 5 de agosto de 2019, de <https://psicopedagogiaaprendizajeuc.wordpress.com/2012/06/29/abraham-maslow-y-su-teoria-de-la-motivacion-humana/>
- Landy, F. Y. (2005). Psicología Industrial: introducción a la psicología Industrial y organizacional. Máximo: 1° ed.
- Malander, (2016). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de nivel secundario. Chile: scielo version on Line. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492016000300177
- Maslach, Jackson. y. (1981). Inventario Burnout Maslach MBI. ACPPSYCHOMETRIC.
- Mendoza Maribel. (2018). Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en enfermería en el instituto de ciencias Neurológicas. Lima.
- Menghi. Maria Soledad (2014). Satisfacción Laboral y síndrome de burnout en docentes de nivel primario. Revista de Psicología, 47-59.
- OIT. (28 de Abril de 2016). Noticias ONU. Obtenido de <https://news.un.org/es/story/2016/04/1356021>
- OMS. (2019). La OMS reconoce como enfermedad el burnout o "síndrome de estar quemado". Médicos y pacientes .com.
- Palma, S. (1999). Escala Satisfacción Laboral SL-SPC. Lima: test de Psicología.
- Palma, S. (2005). Escala de Satisfacción Laboral SL - SPC. Primera edición.
- Panduro, D. A. (2018). Satisfacción laboral en los docentes de educación primaria de la Institución. Lima.
- Pelaysa y Saavedra. (2015). La relación del estrés laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa de transportes Niño Jesús Milagroso SCRL. Huancayo.
- Perea Domínguez, Kelly. (2016). estudio comparativo de satisfacción laboral de docentes de un colegio estatal y un colegio privado. Lima.

- Pérez Ramos, S. y. (2018). Síndrome de burnout y satisfacción en enfermeras del hospital regional docente clínico quirúrgico Daniel Alcides Carrión Huancayo. Huancayo.
- Ramírez, L. P. (2008). El síndrome del Desgaste Profesional en Académicos. México.
- Ramos, P. P. (2013). Técnicas de entrevista y registro. Huancayo - Perú.
- Robbins, S. y. (2009). Comportamiento organizacional. Décimo tercera edición.
- Roberto Fernández Sampieri, C. f. (2014). Metodología de la Investigación 6ta Edición. Mexico: Interamericana Editores.
- Rubio, M. C. (2015). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en Trabajadores de una empresa Azucarera de Chiquito y. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Ruiz Ríos, Q. C. (2009). Influencia del burnout en clima social - familiar en el personal subalterno de la comisaria de buenos Aires de la ciudad de Trujillo. Investigación en Acción .
- Sánchez Carlessi, H., & Meza, R. (2017). Metodología y diseños en la Investigación científica. Lima: Business Suport Aneth.
- Silva, J. J. (2004). Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas. Brasil.
- Soriano, A. M. (2017). Gestión educativa y satisfacción laboral en docentes de tres instituciones educativas de la red 13 UGEL 01. Lima.
- Trabajando. Perú. (2016). Satisfacción Laboral Perú. Lima: Copyright 1999-2019. Obtenido de <https://www.trabajando.pe/contenido/noticia/1465598477/Satisfaccion-Laboral-en-Peru-.html>
- Unamuno Laura (2015). Relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en docentes de educación primaria. Argentina.
- Valdés, M. M. (2019). Síndrome de burnout y la satisfacción laboral docente de la Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo.
- Vásquez, V. (2006). Estrategias y Tácticas de Negociación. Madrid España. Recuperado el Jueves 9 de Agosto de 2019, de <http://www.infonegociacion.net/pdf/piramide-necesidades-maslow.pdf>
- Víctor, C. (2016). Síndrome de Burnout.
- Zuasnabar Cándor, E. (2018). Relación del Estrés Laboral y Satisfacción Laboral en el personal docente del nivel secundario de la provincia de Huancayo. Huancayo.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

SATISFACCIÓN LABORAL Y SINDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS ESTATALES DE HUANCAYO - 2019

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE DE ESTUDIO	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Qué relación existe entre satisfacción laboral y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS: ¿Qué relación existe entre la dimensión condiciones físicas y/o laborales y el</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Establecer la relación entre de satisfacción laboral y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> Identificar la relación que existe entre la dimensión condiciones físicas y/o materiales y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas 	<p>HIPÓTESIS GENERAL: H1: Existe relación significativa entre satisfacción laboral y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019”</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS He1: Existe relación significativa entre la dimensión de condiciones físicas y/o materiales y el síndrome de burnout en docentes de</p>	<p>Variable 1: Satisfacción Laboral</p> <p>Dimensiones: Factor I: Condiciones Físicas y/o Materiales Factor II: Beneficios Laborales y/o Remunerativos Factor III: Políticas Administrativas Factor IV: Relaciones Sociales Factor V: Desarrollo Personal Factor VI: Desempeño de Tareas Factor VII: Relación con la Autoridad</p> <p>Variable 2: Síndrome de Burnout</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> La subescala de agotamiento emocional 	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN Básica, no experimental, transversal</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN Descriptivo</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN diseño correlacional</p>  <p>POBLACIÓN:</p>

<p>síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019?</p>	<p>estatales de Huancayo – 2019.</p> <ul style="list-style-type: none"> Identificar la relación que existe entre la dimensión 	<p>instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019</p> <p>He2: Existe relación significativa entre la dimensión</p>	<ul style="list-style-type: none"> La subescala de despersonalización La subescala de realización personal en el trabajo 	<p>100 docentes de instituciones educativas estatales</p>
<p>¿Qué relación existe entre la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019?</p>	<p>beneficios laborales y/o remunerativos y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019.</p> <ul style="list-style-type: none"> Identificar la relación que existe entre la dimensión 	<p>beneficios laborales y/o remunerativos y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019.</p> <p>He3: Existe relación significativa entre la dimensión</p>		<p>MUESTRA 70 docentes de instituciones educativas estatales</p>
<p>¿Qué relación existe entre la dimensión políticas administrativas y el síndrome de burnout en docentes de instituciones</p>	<p>políticas administrativas y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019.</p> <ul style="list-style-type: none"> Identificar la relación que existe entre la dimensión 	<p>políticas administrativas y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019.</p>		<p>Técnica de muestreo No probabilístico, intencional</p>

<p>educativas estatales de Huancayo – 2019?</p>	<p>educativas estatales de Huancayo – 2019. He4: Existe relación significativa entre la dimensión</p>
<p>¿Qué relación existe entre la dimensión relaciones sociales y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar la relación que existe entre la dimensión relaciones sociales y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019.
<p>¿Qué relación existe entre la dimensión desarrollo personal y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019?</p>	<p>educativas estatales de Huancayo – 2019. He5: Existe relación significativa entre la dimensión</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar la relación que existe entre la dimensión desarrollo personal y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019. <p>educativas estatales de Huancayo – 2019. He6: Existe relación significativa entre la dimensión</p>

<p>¿Qué relación existe entre la dimensión desempeño de tareas y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar la relación que existe entre la dimensión desempeño de tareas y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de docentes de instituciones Huancayo – 2019. <p>He7: Existe relación significativa entre la dimensión</p>
<p>¿Qué relación existe entre la dimensión relación con la autoridad y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar la relación que existe entre la dimensión relación con la autoridad y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de docentes de instituciones Huancayo – 2019 <p>educativas estatales de Huancayo – 2019.</p>

Autoras: Bach. Calderón Arellano Wendy Yasmin y Raymundo Vivar Gloria María

Anexo 2: Operacionalización de Variables

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Ítems	Escala de medición
Satisfacción laboral	De acuerdo al instrumento o autor (PALMA, S. 1999) Refiere con respecto a la satisfacción laboral que es la actitud que muestra el trabajador frente a su propio empleo; es decir se ve influenciada por su percepción en función de su empleo (retribución, seguridad, progreso, compañerismo). Se considera también si es que el puesto de trabajo se adecua a él, en cuanto a sus necesidades, valores y rasgos.	Considera de la Escala de Satisfacción Laboral, nos dará a conocer la actitud que tiene cada trabajador frente a su ambiente de trabajo, constituye 7 dimensiones y 36 ítems	Condiciones físicas y/o materiales	1,13,21,28,32.	ordinal
			Beneficios laborales y/o remunerativos	2,7,14,22:	
			Políticas administrativas	8,15, 17,23,33	
			Relaciones sociales	3 ,9, 16,24	
			Desarrollo personal	4,10,25,29,34	
			Desempeño de tareas	5,11,19.26,30, 35 6,12,20,27,31,36	
Síndrome burnout	En 1981, Maslach y Jackson entienden que el burnout se configura como “un síndrome tridimensional caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal”; podemos entender las tres dimensiones citadas de la siguiente manera:	Considera el Inventario de Burnout de Maslach y Jackson, esto nos ayudara a medir la presencia de estrés laboral, constituye de 3 dimensiones y 22 ítems.	Agotamiento emocional	1.- 2.- 3.- 6.- 8.- 13.- 14.- 16.- 20.-	ordinal
			Despersonalización	5,10, 11,15,22	
			Relación personal	4,7,9,12,17,18	

Autoras: Bach. Calderón Arellano Wendy Yasmin y Raymundo Vivar Gloria María

Anexo 3: Operacionalización del instrumento

variable	Dimensi ones	Indicadore s	Reactivos	Escala valorativa	Criterios de validez y confiabilidad	Escala de medición	Instrumento
S A T I S F	Condicio nes físicas y/o materiale s	Elementos materiales o de infraestruc tura donde se desenvuel ve la labor	1: La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	Alta	Se estimó la validez Escala SL-SPC con las del Cuestionario de Satisfacción Laboral de Minnesota (versión abreviada) en una submuestra de 300 trabajadores.	ORD INA L	SL – SPC
			13: El ambiente donde trabajo es confortable.				Escala de satisfacción laboral
			21: La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.	Parcial Satisfacció n laboral	Con un puntaje de P< 0.05. Y la		(SONIA PALMA CARILLO
			28 En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.				
		32 Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	Regular				

A	Beneficios laborales y/o remunerativos	El grado de complacencia en la relación con el pago por la labor que realiza	2: Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo. 7: Me siento mal con lo que gano. 14: Ciento que el sueldo que tengo es bastante aceptable. 22: Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	Parcial insatisfacción laboral	confiabilidad alfa de crombach ítem – puntaje total permitió estimar la confiabilidad, para el factor; Condiciones físicas y/o laborales ($\alpha =$
Ó			8: siento que recibo de parte de la empresa mal trato.	Baja	0.79), para el factor beneficios laborales y/o remunerativos ($\alpha =$
N	Políticas administrativas	El grado de acuerdo frente a las normas institucionales.	15: La sensación que tengo en mi trabajo es que me están explotando. 17: Me disgusta mi horario. 23: El horario me resulta incómodo.		= 0.68), políticas administrativas ($\alpha =$
A			33: No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.		0.67), relaciones sociales ($\alpha =$
B					0.57), desarrollo personal ($\alpha =$
O		El grado de complacencia	3: El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis funciones. 9: Me agrada trabajar con mis compañeros.		0.79), desempeño de tareas ($\alpha =$

R

Relaciones con las relaciones

16: Prefiero tener distancias con las personas con las que trabajo.

0.66), Palma, (1999)

A

Sociales interpersonales y los miembros de la organización

24: La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.

L

Oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas a su autorrealización

4: Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.

10: Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente. 18: Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.

18: Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.

25: Me siento muy feliz por los resultados que logro en mi trabajo.

29: Mi trabajo me hace sentir realizado(a).

34: Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).

<p>Desempeño de Tareas</p>	<p>La valoración con la que se asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad que labora</p>	<p>5: La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.</p> <p>11: Me siento realmente útil con la labor que realizo.</p> <p>19: Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.</p> <p>26: Mi trabajo me aburre.</p> <p>30: Me gusta el trabajo que realizo.</p> <p>35: Me siento complacido con la actividad que realizo.</p>
<p>Relación con Autoridad</p>	<p>La apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo.</p>	<p>6: Mis jefes son comprensivos.</p> <p>12: Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.</p> <p>20: Llevarse bien con el jefe beneficia en la calidad de trabajo.</p> <p>27: La relación que tengo con mis superiores es cordial.</p> <p>31: No me siento a gusto con mi jefe.</p> <p>36: Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo</p>

N		con los clientes.	
O	Desperso	Supone el	5.-Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí como si fuesen objetos impersonales.
U	nalizació n	desarrollo de	10.- Siento que me he hecho más duro con la gente
T		actitudes y respuestas cénicas hacia las personas a quienes los trabajador es prestan sus servicios	11.- Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente. 15.- Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente. 22.-Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas.

Relación personal	Conlleva la pérdida de confianza en la realización personal y la presencia de un negativo auto concepto como resultado, muchas veces inadvertido, de las situaciones ingratas.	<p>4.-Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender</p> <p>7.-Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.</p> <p>9.-Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.</p> <p>12.-Me siento muy enérgico en mi trabajo.</p> <p>17.-Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.</p> <p>18.-Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.</p>
-------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Autoras: Bach. Calderón Arellano Wendy Yasmin y Raymundo Vivar Gloria María

ESCALA MASLACH. ENCUESTA PERSONAL

DATOS GENERALES

Edad: _____ Sexo: (M) (F) Situación laboral: Nombrado () Contratado ()
 Tiempo de trabajo: _____

INSTRUCCIONES

A continuación encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente.

No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesible a otras personas.

Su objeto es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción.

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

Nunca: 0 Algunas veces al mes: 3

Pocas veces al año o menos: 1. Una vez a la semana: 4

Una vez al mes o menos: 2 Pocas veces a la semana: 5

Diariamente: 6

Por favor, señale con el puntaje que considere más adecuado:

ITEM		0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo.							
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.							
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado.							
4	Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.							
5	Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí como si fuesen objetos impersonales.							
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.							
7	Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender							
8	Siento que mi trabajo me está desgastando.							

9	Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.								
10	Siento que me he hecho más duro con la gente.								
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.								
12	Me siento muy enérgico en mi trabajo.								
13	Me siento frustrado por el trabajo.								
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.								
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente.								
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa								
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.								
18	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.								
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.								
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.								
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada								
22	Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas								

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL / SPC

Edad: _____

Área: _____ Cargo: _____

Fecha: _____

A continuación se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda con absoluta sinceridad, marcando con un aspa la respuesta que mejor exprese su punto de vista.

TA (1) Totalmente de acuerdo.

A (2) De acuerdo I (3) Indeciso. D (4) En desacuerdo.

TD (5) Totalmente en desacuerdo.

No hay respuesta buena ni mala, todas son importantes. Asegúrese de haber contestado a

Todas las preguntas.

PREGUNTAS	TA	A	I	D	TD
1 La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2* Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3 El ambiente creado por mis compañeros de trabajo 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 realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
6 Mi(s) jefe(s) es(son) comprensivo(s).					
7* Me siento mal con lo que gano.					
8* Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.					
9 Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10 Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
11 Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12 Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13 El ambiente donde trabajo es confortable.					
14 Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
15* La sensación que tengo en mi trabajo es que me están explotando.					
16* Prefiero tener distancias con las personas con las que trabajo.					
17* Me disgusta 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 jefe beneficia en la calidad de 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 me resulta incómodo.					
24 La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25 Me siento muy feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26* Mi trabajo me aburre.					
27 La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28 En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
29 Mi trabajo me hace sentir realizado(a).					
30 Me gusta el trabajo que realizo.					
31* No me siento a gusto con mi jefe.					
32 Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33* No 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 Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo					

Constancia

Juicio de experto

Quien suscribe Giannina Elena Poma Santillán, con Documento Nacional de Identidad N^º 41004120 hago constar que realicé el juicio de experto al instrumento de **INVENTARIO DE MASLACH BURNOUT (IMB)**, presentado por las estudiantes de la Universidad Peruana los Andes, Facultad de Ciencias de la Salud de la Escuela Profesional de Psicología: Calderón Arellano Yasmin y Raymundo Vivar Gloria

Huancayo, 08 agosto del 2019



Giannina E. Poma Santillán
Mg. Giannina E. Poma Santillán
JEFE DEL EML HUANCAYO
ORC - HUANCAYO

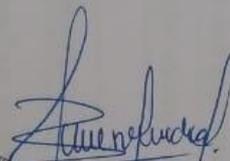
Mg: Giannina E. Poma Santillán
DNI: 41004120

Constancia

Juicio de experto

Quien suscribe Marlon E. Romero Buendía, con Documento Nacional de Identidad N° 46041018 hago constar que realicé el juicio de experto al instrumento de **INVENTARIO DE MASLACH BURNOUT (IMB)**, presentado por las estudiantes de la Universidad Peruana los Andes, Facultad de Ciencias de la Salud de la Escuela Profesional de Psicología: Calderón Arellano Yasmin y Raymundo Vivar Gloria

Huancayo, 07 agosto de 2019



Marlon E. Romero Buendía
PSICÓLOGO
CPs P. 21897

Mg: Marlon E. Romero Buendía
DNI: 46041018



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD "



EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ESTATAL
"LA VICTORIA" DE HUANCAYO OTORGA LA PRESENTE:

AUTORIZACIÓN

A las bachilleres, Calderón Arellano Wendy Yasmin y Raymundo Vivar Gloria María, estudiantes de la Universidad Peruana Los Andes, para aplicación del instrumento de medida de satisfacción laboral y síndrome de burnout a los docentes, como parte de su tesis titulada " *SATISFACCIÓN LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS ESTATALES DE HUANCAYO – 2019*". Con el compromiso que deberá hacer llegar los resultados de dicha investigación.

Se expide el presente como respuesta a la carta de presentación del interesado, para los fines que crea conveniente.

Huancayo 14 de agosto de 2019



Lic. Freddy E. Gustavo Meza
DIRECTOR
Director

CC. Archivo.



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD "



EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ESTATAL
"MICAELA BASTIDAS" DE HUANCAYO OTORGA LA PRESENTE:

Autorización

A las bachilleres; Calderón Arellano Wendy Yasmin y Raymundo Vivar Gloria María, estudiantes de la Universidad Peruana Los Andes, para aplicación del instrumento de medida de satisfacción laboral y síndrome de burnout a los docentes, como parte de su tesis titulada " *SATISFACCIÓN LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS ESTATALES DE HUANCAYO – 2019*". Con el compromiso que deberá hacer llegar los resultados de dicha investigación.

Se expide el presente como respuesta a la carta de presentación del interesado, para los fines que crea conveniente.

Huancayo 15 de agosto de 2019



DIRECTOR (e)
M 2012981903
Director

CC. Archivo.



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD "



EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ESTATAL
"YAUYO - CHUPACA" DE HUANCAYO OTORGA LA PRESENTE:

AUTORIZACIÓN

A las bachilleres; Calderón Arellano Wendy Yasmin y Raymundo Vivar Gloria María, estudiantes de la Universidad Peruana Los Andes, para aplicación del instrumento de medida de satisfacción laboral y síndrome de burnout a los docentes, como parte de su tesis titulada " *SATISFACCIÓN LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS ESTATALES DE HUANCAYO – 2019*". Con el compromiso que deberá hacer llegar los resultados de dicha investigación.

Se expide el presente como respuesta a la carta de presentación del interesado, para los fines que crea conveniente.

Huancayo 15 de agosto de 2019



Kiro G. Astete López
Kiro G. Astete López
DIRECTOR
C.M. 1019937804

Director

CC. Archivo.

Anexo 7: Consentimientos Informados

Consentimiento informado

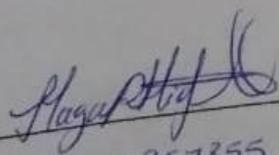
Estimado Docente

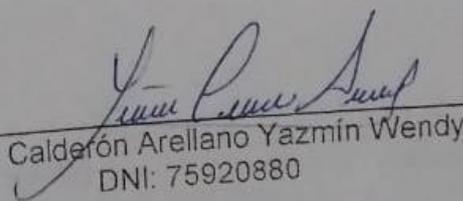
Somos egresadas de la Escuela Académico Profesional de Psicología y estamos llevando a cabo un estudio cuyo objetivo es investigar la relación existe entre satisfacción laboral y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo - 2019. Por esta razón solicito su consentimiento para que usted participe voluntariamente en este estudio.

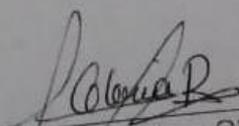
La información que se recoja como parte de este estudio será confidencial y será utilizada sólo para los fines de esta investigación. Asimismo, usted podrá dejar de participar en este estudio si lo desea. Para las preguntas o dudas sobre este estudio pueden llamar a los números 974028303 o 966129242.

Por ello, yo Magali Ramos Hidalgo con N° de DNI 42857855, acepto que participar en esta investigación, y estoy informado(a)

del proceso de la participación en el estudio que se está llevando a cabo por las Bachilleres en psicología Calderón Arellano Wendy Yasmin y Raymundo Vivar Gloria.


DNI: 42857855
Docente


Calderón Arellano Yazmín Wendy
DNI: 75920880


Raymundo Vivar Gloria
DNI: 46844156

Consentimiento informado

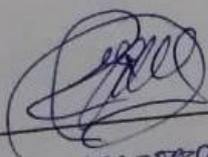
Estimado Docente

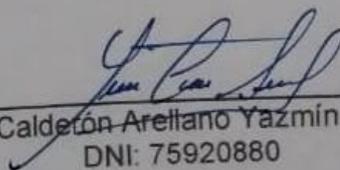
Somos egresadas de la Escuela Académico Profesional de Psicología y estamos llevando a cabo un estudio cuyo objetivo es investigar la relación existe entre satisfacción laboral y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019. Por esta razón solicito su consentimiento para que usted participe voluntariamente en este estudio.

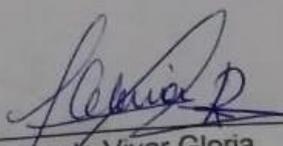
La información que se recoja como parte de este estudio será confidencial y será utilizada sólo para los fines de esta investigación. Asimismo, usted podrá dejar de participar en este estudio si lo desea. Para las preguntas o dudas sobre este estudio pueden llamar a los números 974028303 o 966129242.

Por ello, yo Ana Hito López con N° de DNI 19928898, acepto que participar en esta investigación, y estoy informado(a)

del proceso de la participación en el estudio que se está llevando a cabo por las Bachilleres en psicología Calderón Arellano Wendy Yasmin y Raymundo Vivar Gloria.


DNI: 19928898
Docente


Calderón Arellano Yazmin Wendy
DNI: 75920880


Raymundo Vivar Gloria
DNI: 46844156

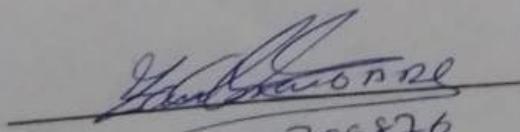
Consentimiento informado

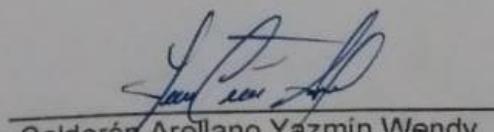
Estimado Docente

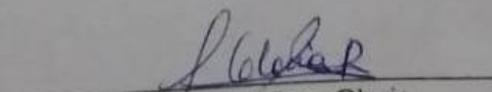
Somos egresadas de la Escuela Académico Profesional de Psicología y estamos llevando a cabo un estudio cuyo objetivo es investigar la relación existe entre satisfacción laboral y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo – 2019. Por esta razón solicito su consentimiento para que usted participe voluntariamente en este estudio.

La información que se recoja como parte de este estudio será confidencial y será utilizada sólo para los fines de esta investigación. Asimismo, usted podrá dejar de participar en este estudio si lo desea. Para las preguntas o dudas sobre este estudio pueden llamar a los números 974028303 o 966129242.

Por ello, yo Román Yrinedo Zambrano Aquino con N° de DNI 20708876, acepto que participar en esta investigación, y estoy informado(a) del proceso de la participación en el estudio que se está llevando a cabo por las Bachilleres en psicología Calderón Arellano Wendy Yasmin y Raymundo Vivar Gloria.


DNI: 20708876
Docente


Calderón Arellano Yazmin Wendy
DNI: 75920880


Raymundo Vivar Gloria
DNI: 46844156

Anexo 8: Base de Datos

General:

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22		
1	3	2	3	5	0	1	5	4	5	3	0	5	3	0	0	5	0	5	2	3	3	3	60	83
2	3	3	3	6	0	3	6	1	6	0	0	6	0	1	0	0	6	6	6	0	6	0	62	88
3	2	5	0	5	0	4	5	4	6	3	0	5	0	3	5	4	5	5	5	0	6	0	72	95
4	0	3	3	3	0	0	3	2	6	1	1	1	1	6	0	1	6	5	6	1	6	1	56	85
5	0	0	0	1	0	5	4	6	4	4	5	5	5	6	5	0	5	5	6	0	0	2	68	65
6	1	1	2	6	0	0	1	2	2	0	0	6	0	1	6	0	5	6	6	0	6	0	51	84
7	4	4	0	6	0	1	6	1	6	1	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	0	59	92
8	1	1	1	6	0	1	6	1	3	1	1	6	0	1	1	1	6	6	6	1	6	1	57	102
9	0	2	0	6	0	0	1	0	0	0	6	0	0	0	0	6	6	0	6	6	6	0	39	79
10	3	3	3	6	0	1	6	1	1	6	6	6	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	59	90
11	4	3	0	2	0	1	4	5	3	0	0	1	0	2	3	0	1	5	5	0	2	0	41	90
12	1	0	0	0	0	2	0	6	1	1	6	0	1	0	2	6	6	6	6	0	5	0	49	91
13	5	5	5	0	0	0	6	0	0	6	5	5	5	6	4	6	0	0	2	0	3	63	84	
14	3	2	5	3	0	2	0	6	2	0	6	5	2	5	2	4	2	0	0	2	0	4	55	101
15	3	2	2	3	0	2	0	3	2	2	4	3	3	5	2	3	2	3	0	2	2	4	52	84
16	1	0	2	1	0	2	1	3	3	2	4	3	3	2	2	3	2	2	1	2	2	4	45	94
17	4	6	6	2	4	3	4	6	4	5	4	6	4	5	6	3	4	5	2	5	4	4	96	84
18	3	2	3	5	0	2	5	4	5	2	0	5	0	3	0	0	5	0	5	2	4	3	58	81
19	3	3	3	6	0	3	2	6	1	6	0	0	6	0	1	0	0	6	6	6	6	6	70	92
20	3	3	3	6	0	3	6	1	2	0	0	6	0	1	0	0	6	6	6	0	6	6	64	89
21	2	0	5	5	5	0	4	5	4	6	0	5	0	5	3	5	4	5	5	5	1	6	80	95
22	0	3	3	3	0	0	3	1	6	1	1	1	1	1	0	1	6	5	6	0	6	0	48	85
23	0	0	0	1	0	5	4	6	4	5	5	5	6	5	0	5	5	6	0	0	2	5	69	68
24	1	1	2	6	0	0	1	2	2	0	0	6	0	1	0	5	6	6	0	6	0	6	51	84
25	4	4	0	6	0	1	1	6	0	0	6	0	0	0	0	6	6	6	0	0	6	0	52	91
26	1	1	1	6	0	1	6	1	3	1	1	6	0	1	1	6	6	6	6	6	6	6	72	102
27	0	3	0	6	0	0	1	0	0	0	0	6	0	1	1	1	6	6	1	6	6	1	45	91
28	4	4	4	6	0	1	6	1	6	1	1	6	6	1	1	1	5	2	2	2	2	2	68	83
29	4	3	0	3	0	1	3	5	3	0	0	1	0	2	3	0	1	5	5	0	2	0	41	90
30	1	0	0	0	0	2	0	6	1	1	0	1	0	2	6	6	6	6	5	5	5	5	58	78
31	5	5	5	3	0	0	6	0	0	6	5	5	5	5	6	4	6	5	0	2	5	4	77	88
32	3	2	5	3	0	2	0	6	2	0	6	5	2	5	2	4	2	0	0	2	0	0	51	102
33	3	2	2	3	0	2	0	3	2	2	2	4	3	3	5	2	3	2	3	0	2	2	50	79
34	1	0	2	1	0	2	1	3	3	2	4	3	5	5	5	3	5	6	5	5	5	4	70	93
35	6	0	0	6	0	1	6	1	1	0	0	6	5	5	0	5	6	6	5	5	5	6	76	87
36	2	2	6	2	6	6	5	6	5	6	6	5	3	0	6	2	3	5	5	5	5	5	96	84
37	3	5	2	3	0	3	4	3	3	5	0	3	2	2	3	5	2	2	2	3	2	2	59	98
38	3	3	3	3	0	3	3	3	3	0	1	1	3	3	0	3	3	3	3	3	3	6	56	97
39	0	1	0	5	0	1	6	0	6	0	6	0	6	0	6	6	6	6	6	0	3	0	64	106
40	3	3	6	3	3	2	3	6	3	3	6	3	3	3	3	4	5	5	6	3	3	3	82	87
41	5	5	0	6	0	0	6	0	0	0	6	6	1	0	1	1	1	6	6	2	6	1	59	89
42	1	1	0	1	0	0	2	1	6	0	0	6	0	0	0	0	6	1	6	0	6	0	37	125
43	2	2	2	2	6	2	3	3	0	6	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	58	107
44	3	2	1	1	0	3	6	5	4	4	3	1	0	6	5	5	6	1	6	3	4	2	71	83
45	2	2	4	5	3	3	5	0	5	3	3	3	3	3	3	3	5	6	6	3	3	1	74	100
46	3	0	3	3	3	3	6	3	6	3	3	6	3	3	3	3	6	6	6	3	3	3	81	95
47	1	5	3	6	0	2	3	1	3	3	3	5	0	1	1	4	2	0	1	0	0	0	44	89
48	0	1	2	3	1	2	3	1	4	1	3	3	1	4	6	4	2	4	3	5	3	6	62	119
49	3	4	3	3	2	3	3	4	4	2	2	2	1	3	1	2	6	4	4	1	4	6	67	98
50	3	4	3	3	2	3	3	4	4	2	2	2	1	3	1	2	6	4	4	1	4	6	67	85
51	0	1	2	5	3	3	0	3	5	0	3	0	1	5	0	2	0	1	0	1	5	1	41	99
52	0	3	1	6	0	3	6	3	6	3	3	2	2	0	0	1	6	6	6	0	3	0	60	98
53	0	6	3	6	0	1	16	4	3	0	0	6	0	4	0	4	6	5	6	1	6	0	77	78
54	2	2	1	6	0	1	3	1	2	0	0	1	6	0	0	1	6	6	6	3	6	1	54	90
55	3	3	4	6	0	1	4	0	6	0	0	3	0	3	0	6	6	6	0	3	0	0	57	92
56	3	2	4	5	0	1	2	0	0	4	0	6	0	0	0	0	6	6	0	0	6	0	45	80
57	1	1	3	5	0	0	2	0	0	1	0	0	1	0	6	6	6	0	0	6	6	6	50	85
58	3	3	1	6	0	1	2	2	2	2	0	6	2	3	0	0	6	6	6	1	0	0	52	87
59	3	3	6	3	6	6	5	6	5	6	6	4	3	0	4	5	5	5	5	0	6	3	95	84
60	3	5	2	3	0	3	4	3	3	5	3	2	2	0	3	5	3	3	2	3	2	2	61	98
61	3	3	3	3	0	3	3	3	3	0	1	1	3	3	0	3	3	3	3	3	3	6	56	94
62	0	1	0	5	0	1	6	0	6	0	0	6	0	0	0	6	6	6	0	3	0	0	46	106
63	3	3	3	6	3	3	2	3	6	3	3	6	3	3	3	3	5	5	6	3	3	3	81	90
64	4	4	0	6	0	0	6	0	0	0	6	6	1	0	1	1	1	6	6	2	6	0	56	89
65	1	1	0	1	0	0	2	1	6	0	0	6	0	0	0	0	6	1	6	0	6	0	37	119
66	3	4	4	2	0	0	2	1	6	0	0	6	0	0	0	0	6	1	6	0	6	0	47	102
67	2	2	2	6	2	3	3	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6	0	6	50	106
68	3	0	3	3	3	3	6	3	2	1	5	3	3	3	3	6	6	6	3	3	3	1	72	90
69	1	1	4	5	3	3	5	0	5	3	3	3	3	3	3	5	6	6	3	3	3	1	72	107
70	3	2	1	1	0	3	6	5	4	4	3	1	0	6	5	5	6	1	6	3	3	2	70	85

Base de datos variable Satisfacción Laboral

	1	13	21	28	32	2	7	14	22	8	15	17	23	33	3	9	16	24	4	10	25	29	34	5	11	19	26	30	35	6	12	20	27	31	36					
1	2	4	1	3	1	1	2	1	3	4	1	4	4	1	2	3	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	65
2	2	2	3	2	1	1	4	1	1	4	2	4	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	5	2	2	73			
3	2	2	2	2	1	1	4	3	2	5	2	4	3	2	2	2	4	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	5	1	2	3	2	4	2	2	80				
4	2	2	2	2	2	1	4	2	2	4	4	2	2	1	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	73			
5	1	1	1	1	1	1	4	1	1	5	1	4	4	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	50			
6	1	2	2	2	2	2	4	2	2	4	1	4	4	1	2	2	4	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	71			
7	2	3	1	3	3	2	2	3	1	3	2	2	2	3	3	4	3	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	1	3	72				
8	4	3	1	3	2	2	3	4	3	2	1	5	4	1	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	79				
9	1	2	1	2	2	1	1	2	1	4	2	4	4	2	1	4	4	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	3	2	2	1	2	67				
10	1	3	1	2	2	2	3	1	4	4	1	4	2	2	3	2	4	2	2	1	4	4	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	78			
11	2	2	1	2	2	2	4	2	1	3	1	4	4	2	4	2	4	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	4	72				
12	2	2	1	1	2	2	4	2	1	4	1	5	5	2	2	1	4	1	4	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	4	2	1	3	72				
13	1	3	1	2	1	2	3	1	3	4	1	4	2	1	3	2	4	2	2	1	4	2	4	2	4	1	3	2	1	1	3	3	2	1	1	77				
14	1	3	1	3	2	2	3	1	2	2	1	5	4	1	2	2	5	1	2	2	2	1	4	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	72			
15	1	2	2	2	1	2	4	2	1	4	1	4	4	2	2	2	4	1	2	2	2	2	2	4	4	4	3	2	1	2	1	1	2	4	2	81				
Varpa	0.62	0.51	0.37	0.38	0.36	0.24	0.86	0.78	0.92	0.73	0.65	0.73	0.91	0.37	0.56	0.69	0.46	0.37	0.52	0.24	0.73	0.52	0.86	0.64	0.8	0.56	0.52	0.73	0.24	0.25	0.4	0.76	0.86	0.78	0.52					

General: Variables Síndrome de Burnout

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22			
1	0	2	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	7	
2	3	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
4	0	3	3	0	0	0	3	2	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	17	
5	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4
6	0	0	0	3	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7
7	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	7
8	0	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	3	0	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	15	
9	0	0	0	2	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5
10	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	2	2	2	2	0	0	0	0	0	15
11	0	0	0	0	1	1	0	1	3	0	0	0	3	0	0	0	1	0	2	0	2	1	1	15	
12	1	0	0	2	1	2	0	0	1	1	0	0	1	1	2	1	0	2	0	1	0	0	0	0	16
13	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	2	1	0	0	0	0	0	0	1	1	11
14	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	1	3	1	1	1	0	2	1	1	0	1	1	1	18
15	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	0	1	3	1	1	1	1	25
varianza	0.649	0.773	0.596	0.916	0.24	0.382	0.649	0.382	0.56	0.596	0.249	0.64	0.96	0.64	0.516	0.382	0.773	0.64	0.649	0.64	0.293	0.64			
suma var	12.76																								
Var total	38.24																								

Anexo 5: Fotos





