

**FACULTAD DE HUMANIDADES**

Escuela Académico Profesional de Psicología

Tesis

**Síndrome de *burnout* y satisfacción laboral en docentes  
de la provincia Huancavelica en tiempos de pandemia  
por el COVID-19**

Katherinee Fabiola Inga Espinoza  
Ana Luz Laza Ñahui

Para optar el Título Profesional de  
Licenciada en Psicología

Huancayo, 2021

Repositorio Institucional Continental  
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

**Asesora**

Ps. Rosario María Lívano Herrera

**Dedicatoria**

A Dios, por su amor incondicional.

A Merly y Renzo, mis amados padres.

A Cirila, Marcos, Teresa y Hugo,  
mis entrañables abuelos.

A Renzo y Marcos, mis queridos hermanos.

Mi corazón con ustedes por siempre.

Katherinee Fabiola

A Dios, por ser mi guía incondicional.

A Hugo y Eulalia, mis amados padres.

A Javier y Filips, mis queridos hermanos.

A Dayro Jarvis, mi ocurrente sobrino.

Mi cariño sincero hacia ellos.

Ana Luz

## **Agradecimientos**

A nuestro divino Dios, por colmarnos de salud, fortaleza, sabiduría, paciencia, para culminar esta investigación, por su amor incondicional y su bondad infinita a lo largo de nuestra vida.

A nuestros amados padres, quienes nos forjaron en valores, por su amor incondicional y el apoyo constante a lo largo de esta etapa y de nuestra vida.

A nuestros queridos hermanos, por el cariño, la complicidad y la confianza absoluta.

A nuestros familiares y amigos, por la compañía en tiempos difíciles, los sabios consejos y por las palabras de ánimo.

A nosotras mismas, por el cariño y la amistad sincera; por no desvanecer en la vida, que ante ciertas adversidades y con esfuerzo se pudo llevar a cabo la investigación.

A nuestra asesora, Mg. Rosario María Livano Herrera, por su tiempo, la guía y el aporte de sus conocimientos en el proceso de la investigación.

A nuestra alma mater, Universidad Continental, por formarnos con valiosos conocimientos a fines a nuestra profesión.

A los directores de las instituciones educativas de la provincia de Huancavelica, por brindarnos las autorizaciones y las facilidades para la aplicación de los instrumentos.

A los docentes de las instituciones educativas de la provincia de Huancavelica, por su paciencia, tiempo y colaboración de forma voluntaria con la investigación.

Las autoras

## Índice de contenido

Asesora: .....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimientos .....	iv
Índice de Tablas .....	viii
Índice de Figuras.....	ix
Resumen.....	x
Abstract.....	xi
Introducción .....	xii
CAPÍTULO I_Planteamiento del Estudio.....	1
1.1.Planteamiento y Formulación del Problema .....	1
1.2.Formulación del Problema .....	5
1.2.1. Problema General.....	5
1.2.2. Problemas Específicos .....	6
1.3.Objetivos de la Investigación.....	6
1.3.1.Objetivo General .....	6
1.3.2.Objetivos Específicos.....	6
1.4.Justificación e importancia.....	7
1.5.Limitaciones de la Investigación.....	8
1.6.Hipótesis y Descripción de Variables .....	9
1.6.1.Hipótesis General.....	9
1.6.2.Hipótesis Específicas. ....	9
1.7.Variables .....	9
CAPÍTULO II_Marco Teórico .....	13
2.1. Antecedentes del Problema.....	13
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	13
2.1.2. Antecedentes Nacionales .....	14
2.1.3. Antecedentes Locales.....	19
2.2. Marco Conceptual.....	22
2.2.1. Estrés Laboral .....	22
2.2.2. Síndrome de burnout.....	23

2.2.3. Burnout en docentes.....	24
2.2.4. Evolución del síndrome de burnout. ....	25
2.2.5. Factores de Riesgo. ....	27
2.2.6. Modelos Explicativos del burnout. ....	29
2.2.7. Dimensiones del síndrome de burnout.....	33
2.2.8. Satisfacción laboral.....	35
2.2.9. Construcciones Teóricas.....	38
2.2.10. Dimensiones de la satisfacción laboral.....	43
2.2.11. Importancia de la satisfacción laboral.....	44
2.3. Definición de Términos Básicos.....	47
2.3.1. COVID-19.....	47
2.3.2. Docente. ....	48
2.3.3. Educación Remota de Emergencia.....	48
2.3.4. Educación virtual. ....	48
2.3.5. Pandemia.....	48
2.3.6. Satisfacción laboral.....	49
2.3.7. Síndrome de burnout.....	49
2.3.8. Las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC'S).....	49
CAPÍTULO III_Metodología.....	51
3.1. Métodos y Alcance de la Investigación.....	51
3.1.1. Método de Investigación.....	51
3.1.2. Nivel de Investigación.....	51
3.1.3. Tipo de Investigación.....	52
3.1.4. Diseño de la Investigación.....	52
3.1.5. Población.....	53
3.1.6. Muestra.....	53
3.1.7. Técnica de recojo de información.....	55
3.1.8. Instrumento de Recolección de Datos.....	56
3.1.9. Técnicas de Análisis de Datos.....	59
3.1.10. Aspectos Éticos de la Investigación.....	60
CAPÍTULO IV_Resultados y Discusión.....	61
4.1. Presentación de Resultados.....	61
4.1.1. Resultados Descriptivos de la Actividad Docente en Pandemia.....	61
4.1.2. Resultados en Relación a los Objetivos.....	63

Discusión de resultados.....	76
Conclusiones.....	84
Recomendaciones .....	86
Referencias.....	88
Anexos .....	95

## Índice de tablas

Tabla 1 Características de la Actividad Laboral Docente en Pandemia .....	61
Tabla 2 Niveles de Síndrome de burnout .....	63
Tabla 3 Niveles de satisfacción laboral .....	65
Tabla 4 Prueba de Hipótesis entre síndrome de burnout y satisfacción laboral.....	67
Tabla 5 Tabla de Contingencia de la Relación del síndrome de burnout y satisfacción laboral .....	68
Tabla 6 Prueba de Hipótesis entre significancia de la tarea y el síndrome de burnout .....	69
Tabla 7 Tabla de Contingencia de la Relación Entre Significancia de la Tarea y el síndrome de burnout .....	70
Tabla 8 Prueba de Hipótesis entre condiciones de trabajo y el síndrome de burnout .....	71
Tabla 9 Tabla de Contingencia de la Relación entre Condiciones de Trabajo y el síndrome de burnout .....	72
Tabla 10 Prueba de Hipótesis entre reconocimiento personal y/o social y síndrome de burnout..... .....	73
Tabla 11 Tabla de contingencia de la relación de entre reconocimiento personal y/o social y síndrome de burnout .....	74
Tabla 12 Prueba de Hipótesis entre beneficios económicos y síndrome de burnout .....	75
Tabla 13 Tabla de contingencia de relación entre beneficios económicos y síndrome de burnout .....	76

## Índice de figuras

Figura 1. Características de la actividad laboral docente en pandemia .....	62
Figura 2. Niveles de síndrome de burnout .....	63
Figura 3. Niveles de las dimensiones de síndrome de burnout.....	64
Figura 4. Niveles de satisfacción laboral .....	65
Figura 5. Niveles de las dimensiones de satisfacción laboral .....	66

## Resumen

El presente trabajo de investigación titulado “síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de la provincia Huancavelica en tiempos de pandemia por el covid -19”, se realizó con el objetivo de determinar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas estatales de la provincia Huancavelica. Se utilizó el método científico que tuvo un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, de nivel descriptivo-correlacional de tipo básico y de corte transversal. Asimismo, el tipo de muestreo utilizado es no probabilístico por conveniencia, conformado por 234 docentes de las instituciones educativas estatales, correspondientes al nivel primario y secundario de la provincia de Huancavelica. Los instrumentos empleados fueron la ficha sociodemográfica, el Inventario de Burnout de Maslach - Forma Ed (MBI-Es) y la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC).

Los resultados obtenidos evidencian que el 59,4 % de los docentes tiene un nivel alto de síndrome de burnout; en cuanto a la satisfacción laboral se evidencia que el 44,0 % se muestra insatisfecho y un 19,7 % muy insatisfecho, además en la correlación de ambas variables se halló un valor  $p = 0.014$ . Por lo tanto, el estudio concluye que si existe una relación significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral.

**Palabras clave:** síndrome de burnout, satisfacción laboral, pandemia, COVID-19, educación virtual, docencia remota.

## Abstract

The present research work entitled "burnout syndrome and job satisfaction in teachers of the Huancavelica province in times of pandemic by covid -19", was carried out with the aim of determining the relationship between burnout syndrome and job satisfaction in teachers of state educational institutions of the Huancavelica province. The scientific method was used that had a quantitative approach, with a no-experimental design, descriptive-correlational level of basic type and cross-sectional. Likewise, the type of sampling used is non-probabilistic for convenience, made up of 234 teachers from state educational institutions, corresponding to the primary and secondary level of the province of Huancavelica. The instruments used were the sociodemographic record, the Maslach Burnout Inventory - Ed Form (MBI-Es) and the Job Satisfaction Scale (SL-SPC).

The results obtained show that 59.4% of teachers have a high level of burnout syndrome; Regarding job satisfaction, it is evident that 44.0% are dissatisfied and 19.7% are very dissatisfied, in addition to the correlation of both variables, a value of  $p = 0.014$  was found. Therefore, the study concludes that there is a significant relationship between burnout syndrome and job satisfaction.

**Keywords:** Burnout Syndrome, Job Satisfaction, Pandemic, COVID-19, virtual education, remote teaching.

## **Introducción**

En la actualidad, los cambios que se han generado frente a la coyuntura de la pandemia por el covid - 19 han afectado el estilo de vida de toda la población, la cual se ha adaptado a una nueva modalidad de trabajo propuesta por el Gobierno a fin de contener la propagación del virus en los centros laborales.

La población que se dedica a la docencia, es una de las que se ha visto más afectadas durante el cumplimiento de sus labores; ya que los educadores bajo exigencias profesionales y con escasos recursos debían asegurar la continuidad del proceso de enseñanza - aprendizaje de los estudiantes. De esta manera, la salud mental de los docentes se ha visto afectada perjudicando su vida personal, familiar y social, evidenciándose en consecuencias como: el incremento de estrés laboral, el cual se vio empeorando a través de la exposición constante a otros factores de riesgo hasta convertirse en el llamado síndrome de burnout.

Por tal motivo, el síndrome de burnout al ser una consecuencia del estrés laboral crónico, acarrea múltiples signos y síntomas, siendo los más característicos: el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal que comúnmente ocurre entre las personas que trabajan en contacto directo con otras (Arias y Jiménez, 2012). En consecuencia, pudiendo manifestarse a través de un déficit en su satisfacción laboral, ausentismo y falta de compromiso en el trabajo, alcanzando a afectar también su desempeño en el proceso de enseñanza a los estudiantes, así como su motivación y aprendizaje esperado.

Por otro lado, diversas investigaciones respaldan la importancia del estudio del síndrome de burnout en relación con la satisfacción laboral, una de estas es la de Párraga y Escobar (2020), donde se encontró que el 90 % de la población cuenta con algún nivel de estrés laboral y que el 50 % de los evaluados se encontraron categorizados como insatisfechos

en sus labores, igualmente Carrillo (2020) halló que el 55,4 % de docentes presenta un nivel alto de síndrome de burnout y el 32.1% se encuentran parcialmente insatisfechos a nivel laboral.

La presente investigación fue realizada en la provincia de Huancavelica con docentes de instituciones educativas estatales durante la coyuntura de pandemia por el covid - 19, debido a que el impacto de esta problemática tiene gran alcance en la población docente, además se tuvo la intención de conocer los niveles en que se presentan las variables de estudio, estableciéndose como objetivo principal determinar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas estatales de la provincia de Huancavelica en tiempos de pandemia por el covid - 19. Para ello, se utilizó el método científico que tuvo un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, de nivel descriptivo-correlacional de tipo básica y de corte transversal. Es así que, se encuentra distribuido en cuatro capítulos mediante la siguiente estructura:

En el capítulo I se realiza el planteamiento del estudio, dentro de él se hace la formulación del problema en relación con las variables, se plantea los objetivos tanto general como específicos, se fundamenta la justificación e importancia, se establece las limitaciones del trabajo de investigación, el planteamiento de la hipótesis general como específicas y la operacionalización de las variables.

En el capítulo II se describe el marco teórico que se consideró como referencia para realizar la investigación, además se revisó los antecedentes internacionales, nacionales y locales que permitieron el estudio de las variables relacionadas; asimismo se encuentran las bases teóricas de las variables que después servirán de soporte para los capítulos siguientes

y finalmente se encuentra la definición de los términos básicos en relación con el trabajo de investigación.

En el capítulo III se encuentra la metodología de la investigación, que considera el método, el nivel, tipo y diseño de la investigación; también se describe la población y la muestra con la que se trabajó, teniendo en cuenta los criterios de exclusión e inclusión; así mismo se describen las técnicas de recojo de información, los instrumentos de recolección de datos y las técnicas de análisis que se empleó para el trabajo de investigación.

En el capítulo IV se muestran los resultados obtenidos a partir de tablas, luego se tiene el análisis e interpretación estadística; así mismo se plasmó las discusiones que son contrastadas y respaldadas con los antecedentes y el marco teórico del trabajo de investigación.

Finalmente se presentan las conclusiones según los resultados hallados y las recomendaciones oportunas, también se da a conocer las referencias bibliográficas y los anexos correspondientes.

Las autoras

## **CAPÍTULO I**

### **Planteamiento del Estudio**

#### **1.1. Planteamiento y Formulación del Problema**

A lo largo de la historia, se tiene registro que el mundo siempre se ha visto expuesto a la propagación de los virus y las bacterias, llegando inclusive a tener grandes alcances en el nivel de contagio, lo cual hace que el ser humano no sea ajeno a lo que es conocido como pandemia. Sin embargo, esto no deja de ser un evento inesperado que trae consigo cambios que demandan adaptabilidad al nuevo contexto.

Como sabemos actualmente, el mundo viene atravesando una situación sanitaria bastante compleja, a causa del coronavirus o COVID-19 (SARS-CoV-2), el cual fue originado en Wuhan, provincia de Hubei de la República Popular China, y se extendió a gran escala por muchos países (Lozano, 2020). Motivo por el cual la Organización Mundial de la Salud denominó este brote como una pandemia, que afectó de forma marcada a tres componentes de la salud: física, psicológica y social, considerando a la totalidad de los niveles sociodemográficos (OMS, 2020). A partir de ello, cada Gobierno se ha visto en la necesidad de implementar políticas de salud pública de forma inmediata, siendo el aislamiento social obligatorio (confinamiento) una de las primeras medidas que se adoptó por los países afectados, con el fin de contener y evitar la propagación de dicha enfermedad. A su vez, esta nueva condición ha generado una crisis extendida hacia los sectores de salud, educación, seguridad y economía. La población, al estar confinada y restringida en las salidas del hogar, comienza a presentar dificultades adaptativas con malestares fisiológicos y emocionales tales como: ansiedad, miedo, angustia, preocupación, estrés, insatisfacción, desmotivación, problemas de sueño, entre otros, lo cual se refleja en la última encuesta urbana

de Ipsos (2021), donde indica que el 52 % de los ciudadanos señala que en sus hogares han enfrentado problemas emocionales de estrés, discusiones o depresión. Esta situación es más pronunciada en el centro del país, donde llega a un 67 % siendo los sectores C (55 %) y D/E (51 %) los más afectados (Castro, 2020).

De esta manera, en la región de Huancavelica se registra más de tres mil llamadas telefónicas al área de salud mental para orientación psicológica, siendo las de mayor consulta los casos de ansiedad y estrés a causa del aislamiento social, a la par de acuerdo con la información que maneja el coordinador de la Estrategia Sanitaria de Salud Mental y Cultura de Paz de la Dirección Regional de Salud de Huancavelica, Carlos Maldonado, el 60% fueron casos de ansiedad generalizada y estrés, mientras que en menor porcentaje casos de violencia familiar (Diario Correo, 2020).

Además, todas las actividades laborales han tenido la necesidad de ser modificadas y adaptadas al contexto de pandemia, siendo el rubro de la educación una de las primeras labores más afectadas en estos tiempos, debido a los cambios dados en relación con los horarios laborales, la organización del propio tiempo (a nivel laboral, personal y familiar), la adaptabilidad al trabajo remoto, así como el uso permanente de herramientas y recursos digitales. En efecto, el manejo adecuado de las tecnologías de la información y la comunicación se han vuelto necesario para continuar con el desarrollo remoto de actividades laborales vinculadas con las áreas de salud (telemedicina) y sobre todo en la educación (enseñanza virtual). Estas se han convertido en una herramienta indispensable tanto para estudiantes como para los docentes, con el fin de seguir contribuyendo al proceso enseñanza-aprendizaje, lo cual se observa cuando el Instituto Nacional de Estadística e Informática (2020) afirma que, en el cuarto trimestre de 2020, el 94,3% de los

hogares del país tienen al menos una tecnología de información y comunicación, mientras que en el trimestre análogo del 2019 el 93,9% de hogares había al menos una TIC, y se incrementó ligeramente en 0,4 punto porcentual.

Al mismo tiempo, el Ministerio de Educación (2020), tras el confinamiento, hizo efectivo el programa “Aprendo en Casa”, que está dirigido a la población estudiantil de instituciones públicas y que se presenta a través de internet, radio y televisión. Es una forma próxima de alcance a los estudiantes, no obstante, esta situación también ha demostrado las brechas sociales que existen en el país, ya que no toda la población estudiantil puede tener fácil acceso a las herramientas y recursos digitales que se requieren (Mariátegui, 2020).

Sumando a todo esto, la docencia es considerada como una de las profesiones de alto riesgo frente al estrés laboral y más aún en este contexto de pandemia, debido a las dificultades de adaptación que presentan los docentes por la nueva forma de educar, trabajar y convivir con la presencia del covid - 19. Estos se exponen a diversos factores de riesgo, ya que tras la suspensión de las clases presenciales se ven en la necesidad de establecer la modalidad de educación virtual, para asegurar la escolaridad, lo que genera altos niveles de sobre exigencia, siendo así que, los docentes tienen que estar preparados para enfrentar no únicamente la desmotivación de los alumnos, la presión de los padres y/o apoderados, lidiar con la falta de recursos para solucionar los problemas que conlleva la dificultad de acceso a la tecnología por parte de los estudiantes, sino también con la presión generada por el sistema nacional de educación. Además, a esto se suma la sobre exigencia en su rol como padres, la convivencia familiar tras el confinamiento, las responsabilidades que demanda el hogar y la exposición trágica ante la pérdida física de colegas y familiares, que repercute de forma negativa en su salud física y mental (Lopes y Pontes, 2009).

Así mismo, se encuentra la deserción escolar, ya que los problemas económicos en los hogares de los estudiantes afectaron su permanencia en los colegios, además de tener estudiantes con diferentes problemas de conducta y las condiciones laborales deficientes, entre otros. En consecuencia, las clases virtuales no logran ofrecer hasta el momento la calidad de una clase presencial (Hidalgo, 2020).

Por lo dicho anteriormente es importante reconocer el impacto que tiene esta problemática a nivel laboral, debido a que la encuesta sobre el estrés docente realizada por Díaz (2020), con auspicio de ACSI Latinoamérica, menciona que el 80 % de los encuestados indicó que su estado de estrés es más alto que antes de la situación de covid - 19 y el 12 % reveló que sigue igual que antes. Esto significa que más del 90 % de los docentes sufren un nivel de estrés alto en sus actividades laborales, es así como los docentes están siendo proclives a desarrollar el síndrome de burnout; el cual es definido por la OMS como una enfermedad que provoca desgaste en la salud física, mental y psíquica de los individuos, ocasionada por la acumulación de estrés crónico, sobre todo cuando las demandas de trabajo exceden la capacidad de respuesta de la persona (Antara, 2018).

Asumiendo este concepto, se reúne la información brindada en nuestra población de estudio de la jurisdicción de Huancavelica, quienes refieren sentirse preocupados, estresados, frustrados, con miedo e incertidumbre, con carga laboral por la nueva modalidad de educar, por las exigencias que demanda la educación a distancia, por la carga familiar, etc. Esta condición los conduce al desgaste y agotamiento emocional, desmotivación, frustración, desempeño deficiente y principalmente un bajo nivel de satisfacción con su labor de educadores, por las limitaciones y dificultades que presentan, esta última afirmación se sostiene por las conclusiones que indican

diversas investigaciones realizadas, entre las cuales se encuentra una llevada a cabo por Carrillo (2020), titulada “Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes con trabajo remoto de una institución educativa privada de Moquegua-2020”, donde los resultados indicaron que respecto a los niveles de síndrome de burnout el 44,6 % se encuentran en un nivel intermedio y el 55,4 % en un nivel alto; no obstante, en cuanto a los niveles de satisfacción laboral, el 32.1 % se encuentran parcialmente insatisfecho y el 67.9 % presenta un nivel regular. Dicho estudio concluye que, mientras los niveles de burnout sean altos los niveles de satisfacción disminuyen, estableciéndose de este modo una correlación negativa (inversa) entre las variables.

Por tanto, el clima, los programas de desarrollo, la sucesión y las líneas de carrera, la disposición de jefes y compañeros, los incentivos económicos y emocionales, la cultura y principalmente la satisfacción organizacional son factores que influyen en el aumento o disminución del estrés laboral (El Economista América Perú, 2018).

Por todo lo expuesto en líneas precedentes, la investigación formula el siguiente problema: ¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas estatales de la provincia Huancavelica en tiempos de pandemia por el covid-19?

## **1.2. Formulación del Problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas estatales de la provincia Huancavelica en tiempos de pandemia por el covid - 19?

### **1.2.2. Problemas específicos**

PE1: ¿Cuál es la relación entre la significancia de la tarea y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de la provincia Huancavelica en tiempos de pandemia por el covid - 19?

PE2: ¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de la provincia Huancavelica en tiempos de pandemia por el covid - 19?

PE3: ¿Cuál es la relación entre el reconocimiento personal y/o social y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de la provincia Huancavelica en tiempos de pandemia por el covid - 19?

PE4: ¿Cuál es la relación entre los beneficios económicos y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de la provincia Huancavelica en tiempos de pandemia por el covid - 19?

## **1.3. Objetivos de la Investigación**

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas estatales de la provincia Huancavelica en tiempos de pandemia por el covid - 19.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

OE1: Determinar la relación entre la significancia de la tarea y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de la provincia Huancavelica en tiempos de pandemia por el covid - 19.

OE2: Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de la provincia Huancavelica en tiempos de pandemia por el covid - 19.

OE3: Determinar la relación entre el reconocimiento personal y/o social y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de la provincia Huancavelica en tiempos de pandemia por el covid - 19.

OE4: Determinar la relación entre los beneficios económicos y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de la provincia Huancavelica en tiempos de pandemia por el covid - 19.

#### **1.4. Justificación e Importancia**

La presente investigación se justifica a partir de los testimonios recopilados de la población docente, en el desarrollo de los talleres de soporte socioemocional que realiza la UGEL-Huancavelica desde el Programa Presupuestal de Convivencia Escolar, promovido por el Minedu, donde dichos testimonios permitieron identificar diversos indicadores que corresponden a la problemática del síndrome de burnout.

Por tal motivo, la investigación pretende determinar la relación existente entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas estatales de la provincia Huancavelica, puesto que este grupo de profesionales se encuentra dentro de la población más vulnerable a padecer de este síndrome, por su alta exposición a estímulos estresores.

Esto se manifiesta en un estudio realizado por la Unesco (2005) en países de Latinoamérica que incluyó a Perú, donde se evidencia que, entorno a los problemas de salud mental, el estrés laboral tiene un 36.6 % de incidencia, y se encontró estos resultados por encima de casos de

ansiedad y depresión en la población docente, lo que representa que el estrés laboral afecta hasta a un tercio de los docentes en países de América Latina.

Así mismo, a medida que los docentes realizan sus labores asumiendo una nueva modalidad de enseñanza, se ha visibilizado que el contexto de pandemia actúa como un factor de riesgo que aumenta la incidencia para la aparición de síntomas de estrés y su cronicidad, llegando a convertirse en síndrome de burnout, problemática que afecta al 10 % de los trabajadores y en sus formas más graves, a entre el 2 % y el 5 % (El País, 2005).

La investigación pretende contribuir con datos reales, actuales y contextualizados de la problemática existente, para poder utilizar los resultados en beneficio de la población docente y la comunidad educativa. De modo que, se proponga bajo un sustento objetivo la elaboración de planes de trabajo en los que se establezcan acciones preventivas, promocionales y también se contemple la implementación de programas de intervención directa a quienes se han visto afectados por la problemática.

En consecuencia, se evidenciará una disminución de los niveles del síndrome de burnout, el incremento de la satisfacción laboral y se establecerá una mejora en la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje; aportando al mismo tiempo en la salud mental de los docentes.

Finalmente, los resultados de la investigación pueden ser generalizados a la población docente de la provincia de Huancavelica en el contexto de pandemia, pues aporta con información útil y significativa para el desarrollo de futuras investigaciones.

### **1.5. Limitaciones de la Investigación**

Para llevar a cabo la investigación se presentaron algunas limitaciones: la dificultad en la aplicación de los instrumentos de forma virtual (Google Forms), puesto fueron distribuidos a los

docentes a través de sus correos institucionales, así mismo, la demora de una respuesta en cuanto al relleno de las pruebas psicométricas trajo un aplazamiento del tiempo de recopilación de datos previsto inicialmente. Estas limitaciones podrían haberse presentado, a causa de la carga laboral y la dificultad en el manejo de la plataforma virtual que tuvieron los docentes.

## **1.6. Hipótesis y Descripción de Variables**

### **1.6.1. Hipótesis general**

Existe una relación significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas estatales de la provincia Huancavelica en tiempos de pandemia por el covid - 19.

### **1.6.2. Hipótesis específicas**

**HE1:** Existe una relación significativa entre la significancia de la tarea y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de la provincia Huancavelica en tiempos de pandemia por el covid - 19.

**HE2:** Existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de la provincia Huancavelica en tiempos de pandemia por el covid - 19.

**HE3:** Existe una relación significativa entre el reconocimiento personal y/o social y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de la provincia Huancavelica en tiempos de pandemia por el covid - 19.

**HE4:** Existe una relación significativa entre los beneficios económicos y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de la provincia Huancavelica en tiempos de pandemia por el covid - 19.

## **1.7. Variables**

Las variables de estudio son las siguientes: síndrome burnout y satisfacción laboral. La descripción de las variables se presenta a continuación:

### 1.7.1. Matriz de operacionalización de la variable: síndrome de burnout

**Título preliminar.** Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas estatales de la provincia Huancavelica en tiempos de pandemia por el COVID-19.

**Variable del estudio.** Síndrome de burnout

#### Conceptualización de la variable

**Definición conceptual.** Maslach (2009) la define como un “síndrome psicológico que implica una respuesta prolongada a estresores interpersonales crónicos en el trabajo” (p. 37). Siendo manifestada a través de sus tres componentes: el agotamiento emocional, despersonalización y escasa realización personal. Por otro lado, Gil-Monte y Peiró (1999), lo definen de la siguiente manera: “Una respuesta al estrés laboral crónico que se caracteriza, porque el individuo desarrolla una idea de fracaso profesional (en especial en relación con las personas hacia las que trabaja), la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado, y actitudes negativas hacia las personas con las que trabaja” (p. 261).

#### Definición operacional

El síndrome de burnout es una manifestación a causa de la presencia de estrés laboral por largos periodos de tiempo, relacionados al agotamiento emocional, despersonalización y la realización personal; siendo así que, la persona se ve afectada a nivel físico, emocional y psicológico, lo que genera una relación negativa entre el individuo y su trabajo.

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
Agotamiento Emocional	Maslach et al. (2001), refieren que el agotamiento es la característica fundamental del síndrome de burnout, debido a que las personas lo mencionan frecuentemente al describir su experiencia con el síndrome.	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20	Bajo Medio Alto
Despersonalización	Maslach et al. (2001), son aquellas actitudes que tienen como propósito distanciarse de los destinatarios del servicio que presta el trabajador o de la actividad en sí misma; ello lleva a establecer conductas de indiferencia o cínicas.	5, 10, 11, 15 y 22	Bajo Medio Alto
Realización personal	Maslach et al. (2001), mencionan que la baja realización personal es producto de la interferencia del agotamiento y la despersonalización, ya que resulta dificultoso incrementar la eficacia cuando uno siente fatiga o es indiferente hacia las personas a quienes brinda servicios.	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21	Bajo Medio Alto

### 1.7.2. Matriz de operacionalización de la variable: satisfacción laboral

**Título preliminar.** Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas estatales de la provincia Huancavelica en tiempos de pandemia por el COVID-19.

**Variable de estudio.** Satisfacción laboral

#### Conceptualización de la variable

**Definición conceptual.** La satisfacción laboral se define como la tendencia o disposición favorable al trabajo, la cual surge de las percepciones y valores a partir del contacto laboral (Palma, 2005). Asimismo, la satisfacción laboral es concebida como un sentimiento positivo sobre un puesto de trabajo desde sus características (Robbins y Judge, 2013).

#### Definición operacional

La satisfacción laboral, es la percepción favorable del trabajador a partir de la experiencia con su trabajo, considerando sus características, tales como los siguientes: la **significancia** de la tarea, las condiciones de trabajo, el reconocimiento personal y/o social, así como los beneficios económicos.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Significancia de la tarea	- Trabajo justo		
	- Tarea valiosa		Muy satisfecho
	- Labor útil		Satisfecho
	- Complacencia	3, 4, 7, 18, 21, 22,	Promedio
	- Realización	25 y 26	Insatisfecho
	- Gusto por el trabajo		Muy insatisfecho
	- Bien con uno mismo		
	- Gusto por la actividad		
Condiciones de trabajo	- Distribución física		
	- Ambiente confortable		
	- Disgusto con el horario		Muy satisfecho
	- Relación favorable con el jefe		Satisfecho
	- Comodidad del ambiente de trabajo	1, 8, 12, 14, 15,	Promedio
		17, 20, 23 y 27	Insatisfecho
	- Incomodidad con el horario		Muy insatisfecho
	- Ambiente físico cómodo		
- Comodidad para el buen desempeño			

		– Valoración del jefe al esfuerzo		
Reconocimiento y/o social	personal	– “Mi trato”		Muy satisfecho
		– Tomar distancia		Satisfecho
		– Tareas mal percibidas	6, 11, 13, 19 y 24	Promedio
		– Aburrimiento por el trabajo compartido		Insatisfecho
		– Limitación del trabajo		Muy insatisfecho
Beneficios Económicos		– Sueldos bajos		Muy satisfecho
		– Insatisfacción del salario		Satisfecho
		– Sueldo aceptable	2, 5, 9, 10 y 16	Promedio
		– Sensación de explotación		Insatisfecho
		– Cubrir expectativas económicas		Muy insatisfecho

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### **2.1. Antecedentes del Problema**

##### **2.1.1. Antecedentes internacionales**

Malander (2016), en su investigación titulada “Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de nivel secundario”, tuvo el objetivo de determinar si la satisfacción laboral y algunas características sociodemográficas y laborales de los docentes de nivel secundario pueden atenuar o bien potenciar el síndrome de burnout, asimismo asumió un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, descriptivo correlacional y corte transversal en donde la muestra fue conformada por 133 docentes de seis instituciones de nivel secundario de gestión privada de la provincia de Misiones, Argentina, los instrumentos utilizados fueron el Maslach burnout Inventory (MBI) y la Escala de satisfacción laboral para Docentes (ESLA) de Oros y Main. Los resultados revelaron que los factores de satisfacción laboral predicen significativamente el burnout, además que los factores intrínsecos son los que muestran el mayor poder predictivo sobre las dimensiones de cansancio emocional, despersonalización y realización personal del burnout, concluyendo así que el síndrome de burnout tiene relación con la disminución de la satisfacción laboral, en donde la satisfacción laboral, y cada una de sus dimensiones, son predictores significativos del síndrome de burnout, así también se distinguió que el cansancio emocional solo es predictivo por los factores extrínsecos como son la tarea y socio organizativa; finalmente es también la edad una variable predictiva del síndrome de burnout según la investigación.

Párraga y Escobar (2020), en su estudio titulado “Estrés Laboral en Docentes de Educación Básica por el Cambio de Modalidad de Estudio Presencial a Virtual”, tuvieron el objetivo de determinar la correlación del estrés laboral y la satisfacción laboral en docentes en el contexto de pandemia. Para esto se utilizó el enfoque cuantitativo con diseño no experimental correlacional y de corte transversal, la muestra estuvo conformada por 20 docentes de educación general básica de cuatro entidades educativas de la parroquia Abdón Calderón del cantón Portoviejo. Asimismo, se utilizaron instrumentos como el Cuestionario de Problemas Psicosomáticos de Hock y la Escala General de Satisfacción Laboral de Warr, en donde se pudo demostrar que la satisfacción laboral está estrechamente relacionada con el estrés laboral. Además, se determinó que el 90 % de la muestra seleccionada padece de estrés laboral en diferentes niveles, el 50 % de los evaluados se encontraron categorizados como insatisfechos en sus labores en comparación del 20 % que se ubicó como satisfechos laboralmente, siendo el estrés leve y el estrés medio los niveles preponderantes con el 35 % de acontecimiento en la salud mental; por otro lado, el 10 % no muestra signos de estrés laboral e igualmente se vio que las mujeres son más proclives a padecer de estrés laboral en niveles elevados, de la misma forma que las variables como estar casado o tener hijos.

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

Carrillo (2020), en su tesis titulada “Síndrome de burnout y satisfacción laboral en Docentes con Trabajo Remoto de una Institución Educativa Privada de Moquegua-2020”, determinó la relación entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes con trabajo remoto. Para esto utilizó un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, descriptivo correlacional y corte transversal, igualmente la muestra estuvo conformada por 56 docentes de

todos los niveles pertenecientes a una institución educativa privada, siendo los instrumentos utilizados el Maslach burnout Inventory y la Escala de satisfacción laboral, ambas adaptadas y validadas en Perú, además los resultados indicaron que el 44,6 % se encuentran en un nivel intermedio y 55,4 % en un nivel alto con respecto al síndrome de burnout, también que el 32.1 % se encuentra parcialmente insatisfecho y 67.9 % en un nivel regular con respecto a la satisfacción laboral. De igual forma se concluyó que existe una correlación negativa débil entre las variables síndrome de burnout y satisfacción laboral, ya que analizando los resultados de la correlación entre agotamiento emocional del síndrome de burnout y las dimensiones de satisfacción laboral muestran que la mayoría de las correlaciones son negativas y débiles, lo que significa que mientras la presencia de una variable aumenta, la otra disminuye.

Pillaca (2021), en su estudio titulado “Burnout y satisfacción con la vida en docentes que realizan clases virtuales en un contexto de pandemia por COVID-19”, tuvo el objetivo fue determinar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción con la vida en docentes de educación básica regular. Esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, descriptivo-correlacional y corte transversal, asimismo la muestra estuvo conformada por 56 profesores de la Educación Básica Regular que impartían clases virtuales durante la pandemia por COVID-19 en diversos departamentos del Perú. El tipo de muestreo fue no probabilístico por conveniencia, en cuanto a instrumentos fueron los siguientes: el Inventario de burnout de Maslach Forma Ed (MBI-Es) y la Escala de Satisfacción con la vida, los cuales se aplicaron de forma virtual en cuanto a los resultados demostraron que el 50 % presenta un nivel alto de agotamiento emocional, el 78,6 % presenta niveles bajos de despersonalización y un 78,6 % presenta nivel alto de realización personal; así mismo, el 46,4 % de los docentes se sienten muy

satisfechos, y el 3,6 % muy insatisfechos con la vida. Se concluye que se pudo observar una relación significativa, baja y positiva entre la realización personal y la satisfacción con la vida, además la mayor cantidad de docentes que realizaron clases virtuales durante la pandemia presenta niveles altos de agotamiento emocional y realización personal. Asimismo, según el sexo, se obtuvieron diferencias significativas solo en la variable despersonalización; igualmente no se hallaron diferencias significativas según la edad, el tipo de institución educativa y el nivel educativo de enseñanza.

Poma (2020), en su tesis titulada “Factores Sociodemográficos y laborales asociados al síndrome de burnout en docentes de secundaria de instituciones educativas del Callao, 2020”, determinó la asociación de los factores sociodemográficos y laborales con el síndrome de burnout en docentes. Tuvo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, descriptivo correlacional y de corte transversal, en cuanto a la muestra estuvo conformada por 300 docentes de secundaria de diversas instituciones educativas del Callao, mientras que los instrumentos utilizados fueron el Cuestionario de Factores Sociodemográficos y Laborales y el Cuestionario de Maslach burnout Inventory. Asimismo, los resultados muestran que el 45 % de los docentes presenta un nivel alto de burnout y el 41 % alcanza un nivel medio de burnout, concluyendo que el síndrome de burnout se encuentra asociado a la edad, estado civil, número de hijos, antigüedad laboral, horas laborales semanales, condición de trabajo, satisfacción con su sueldo y números de alumnos por aula. También, se observó que la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout se encuentra asociado del sexo, edad, estado civil, número de hijos, antigüedad laboral, horas laborales semanales y satisfacción con su sueldo, mientras que la dimensión despersonalización del síndrome de burnout se encuentra asociado de la edad, estado civil, número

de hijos, antigüedad laboral, horas laborales, condición de trabajo, satisfacción con su sueldo y número de alumnos y finalmente la falta de realización personal del síndrome de burnout se encuentra asociado de edad, estado civil, número de hijos, antigüedad laboral, horas laborales, satisfacción con su sueldo y número de alumnos.

Cortez et al. (2020), en su investigación titulada “Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas nacionales de Moyobamba durante el confinamiento por la pandemia COVID-19”, tuvieron el objetivo de determinar la relación significativa entre satisfacción laboral y los componentes de síndrome de burnout durante el confinamiento por la pandemia. La metodología asumió un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental correlacional de corte trasversal, la muestra estuvo conformada por 205 docentes de instituciones educativas estatales de Moyobamba, asimismo los instrumentos utilizados fueron la Escala de Satisfacción Laboral para Docentes y el Inventario de burnout de Maslach. Se obtuvo resultados y conclusiones, como los índices de correlación entre satisfacción laboral y los componentes del síndrome de burnout: agotamiento emocional ( $\rho = -.315$ ;  $p = .000$ ), despersonalización ( $\rho = -.252$ ;  $p = .000$ ) y realización personal ( $\rho = -.254$ ;  $p = .000$ ). Se concluye así que si existe una correlación inversa estadísticamente significativa entre satisfacción laboral y los componentes del síndrome de burnout, es decir, que mientras mayor sea el nivel de síndrome de burnout del docente menor será su índice de satisfacción laboral y de igual forma a mayor satisfacción laboral menor será el nivel de síndrome de burnout que presente el docente.

Salcedo et al. (2020), en su investigación titulada “Síndrome de burnout en docentes en un contexto de emergencia sanitaria, Lima”, tuvieron el objetivo de determinar las diferencias significativas entre las dimensiones que componen el síndrome de burnout en la población docente.

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, descriptivo comparativo y de corte transversal, asimismo la muestra estuvo conformada por 107 docentes de secundaria de instituciones educativas de Lima Este, también se utilizó el instrumento Test de Maslach et al. 1996, aplicado de forma virtual a través de Google Forms. Se obtuvieron los siguientes resultados: existe una prevalencia media de 82.2 % del síndrome de burnout, un 59.8 % de nivel alto respecto al cansancio emocional, 53.3 % de nivel bajo respecto a la despersonalización y un 57.9 % de nivel alto respecto a la realización personal. Se concluye que hay diferencias significativas entre las dimensiones del síndrome de burnout como son la despersonalización, cansancio emocional y realización personal; por lo cual con esta investigación se identificó el estado de salud mental y emocional de los profesionales para tomar medidas contra el cansancio emocional y realización personal que les impide muchas veces realizar sus actividades de forma adecuada y dar un buen servicio a sus estudiantes.

Cordero y Vargas (2019) realizaron una investigación titulada “Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas estatales y privadas del distrito de San Martín de Porres”. El objetivo fue determinar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral, asimismo la investigación tuvo un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, descriptivo correlacional y corte transversal, donde la muestra estuvo conformada por 123 docentes de instituciones educativas estatales y privadas. Se utilizaron los siguientes instrumentos: Inventario del síndrome de burnout de Maslach adaptado por Fernández (2002) y la Escala de satisfacción laboral SL-SPC (2005). Se consiguió como resultados que un 47.7 % presente un nivel medio de satisfacción laboral, así como un 43 % presenta nivel medio de síndrome de burnout, concluyéndose que existe una relación directa y significativa entre el

síndrome de burnout y la satisfacción laboral, también una relación significativa entre agotamiento emocional y la satisfacción laboral, de igual forma entre despersonalización y la satisfacción laboral, sin embargo, no se encontró una relación entre realización personal y la satisfacción laboral, según el sexo no se encontraron diferencias significativas sobre el burnout y tampoco se encontró relación con la satisfacción laboral.

### **2.1.3. Antecedentes locales**

Calderón y Raymundo (2019) realizaron una investigación titulada “Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo-2019”, que tuvo como objetivo el establecer la relación que existe entre la satisfacción laboral y el síndrome de burnout en docentes, con un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental descriptivo correlacional y de corte transversal. Asimismo, la muestra estuvo conformada por 70 docentes de 3 instituciones educativas públicas, y los instrumentos utilizados fueron la Escala de satisfacción laboral y el Maslach burnout Inventory (versión en español). Se obtuvo como resultados que el 61,4 % muestra una baja satisfacción laboral, mientras que el 85,7 % evidencia un moderado síndrome de burnout, finalmente se concluyó que existe una correlación muy baja, por lo tanto, no existe una correlación significativa entre la satisfacción laboral y el síndrome de burnout. De igual forma se obtuvo correlaciones muy bajas entre las dimensiones condiciones físicas y/o materiales, condiciones políticas administrativas, relaciones sociales, dimensión desarrollo personal, relaciones con la autoridad y síndrome de burnout en docentes, mientras que se determinó la relación entre la dimensión desempeño de tareas y síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo.

Chicmana (2018), en su tesis titulada “Liderazgo de los directores y satisfacción laboral de los docentes de instituciones educativas del distrito Daniel Hernández, Tayacaja-Huancavelica”, tuvo como objetivo determinar el grado de correlación que existe entre el liderazgo de los directores y la satisfacción laboral de los docentes. Asimismo, la investigación tuvo un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental descriptivo correlacional y de corte transversal con una muestra que fue equivalente a la población, la cual estuvo conformada por 9 directores y 86 docentes de las instituciones educativas del distrito Daniel Hernández de la provincia de Tayacaja. Además, los instrumentos utilizados fueron la Escala de Liderazgo Organizacional y la Escala General de Satisfacción de Warr, se obtuvo como resultados que el tipo de liderazgo con mayor frecuencia en los directores, corresponde al liderazgo racional con un 23.6 %; respecto a la satisfacción laboral en los docentes un 43.86 % se encuentra satisfecho y además la correlación de Pearson entre las variables fue de 0.753. Finalmente, se concluyó que existe una correlación positiva alta entre el liderazgo de los directores y la satisfacción laboral de los docentes, siendo estos resultados una forma de comprobar las teorías planteadas en esta investigación gracias a la cual existe la posibilidad de aplicar nuevas tecnologías para mejorar la satisfacción laboral y el clima institucional de los docentes.

Oyola (2017), en su investigación titulada “Clima Social Familiar y satisfacción laboral en docentes de primaria de la UGEL Tayacaja-Huancavelica”, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el clima social familiar y la satisfacción laboral en docentes. Esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental descriptivo correlacional y de corte transversal, en cuanto a la muestra estuvo conformada por 196 docentes de los cuales 84 laboran en instituciones polidocentes, 98 docentes en instituciones multigrado y 14 docentes en

instituciones unidocentes de la UGEL Tayacaja. Se utilizó los siguientes instrumentos: el cuestionario de Clima Social Familiar de Moos y la Escala de satisfacción laboral, y se obtuvo como resultados que el 89,29 % de los docentes muestran una satisfacción laboral regular y el 63.31 % del total de encuestados se encuentran en nivel regular de clima socio familiar. Asimismo, se concluyó que los docentes de nivel primaria de la UGEL poseen un clima social familiar excelente y bueno en su mayoría; lo cual nos refiere que tienen buenas y excelentes relaciones familiares, desarrollo familiar y estabilidad familiar, asimismo en cuanto a satisfacción, se observa que los agentes que causan insatisfacción son pocos respecto a aquellos agentes que causan satisfacción y que se requiere incrementar algunos factores que causan la satisfacción en el trabajo y reducir factores que causan la no satisfacción en las instituciones educativas. Finalmente, se observó una correlación positiva baja de entre el clima social familiar y la satisfacción laboral en los docentes de nivel primaria de la UGEL Tayacaja Huancavelica.

Acuña y Ceras (2019), en su tesis titulada “Clima Organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la institución educativa Politécnico Túpac Amaru-Chilca”, establecieron la relación existente entre clima organizacional y satisfacción laboral, donde asumió un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental descriptivo correlacional y de corte transversal. Asimismo, la muestra estuvo conformada por 120 trabajadores (entre docentes y administrativos) del Colegio Túpac Amaru-Chilca, siendo los instrumentos utilizados el cuestionario de clima organizacional y un cuestionario sobre satisfacción laboral. Se obtuvo como resultados que el 58 % de los docentes y administrativos percibe que el clima organizacional es bueno, además el 53 % mantiene un nivel bueno de satisfacción laboral. Finalmente, se concluyó que existe una relación positiva y alta en relación con el clima organizacional y la satisfacción

laboral de los docentes, asimismo existe también una relación positiva y alta entre la dimensión de autorrealización y la variable satisfacción laboral. Entonces podemos decir que en su mayoría se sienten realizados tanto profesional como personalmente, esto hace que se sientan satisfechos laborando en su centro de trabajo y finalmente existe una relación positiva y alta entre la dimensión de involucramiento y la variable satisfacción laboral, lo cual nos indica que los trabajadores se sienten bastante satisfechos, pues hay trabajo en equipo y la relación entre todos ellos es muy buena, ya que pueden contar el uno con el otro.

## **2.2. Marco Conceptual**

### **2.2.1. Estrés laboral**

El estrés laboral es explicado por El Sahili (2015) como “las respuestas físicas y comportamentales frente a las presiones relacionadas con el trabajo, las cuales permanecen activas por periodos cortos” (p. 1).

Igualmente, Leka (2004, como se citó en Castillo et al., 2017) menciona que el estrés laboral es una reacción dada ante determinadas presiones laborales que exigen el empleo y la puesta a prueba de capacidades y conocimientos por parte del individuo.

Así también, Osorio y Cárdenas (2017) refieren que el estrés laboral es definido comúnmente en función al poco control y baja capacidad para cumplir las demandas en el trabajo, y como una respuesta física y psicológica ante dichas demandas.

Es decir, el estrés laboral es una forma en que el individuo reacciona a nivel físico y psicológico para hacer frente a las demandas laborales de la organización, cuando percibe que sus capacidades podrían no atender de manera óptima la tarea.

Conjuntamente, Hermosa y Perilla (2015) hacen referencia a tres modelos explicativos: el primer modelo entiende el estrés laboral como resultado de un ambiente laboral inapropiado, el

segundo se centra en las respuestas fisiológicas y el tercero integra la dinámica entre el individuo y su ambiente laboral, describiendo los procesos cognitivos y emocionales inmersos en dicha interacción.

### **2.2.2. Síndrome de burnout**

El síndrome de burnout comenzó a investigarse a principios de los años 70, cuando se empezaba a evidenciar el desarrollo de las nuevas tecnologías y los cambios organizacionales como producto (Díaz y Gómez, 2015), siendo una de las primeras definiciones la de Maslach y Jackson (1981), quienes se referían al burnout como un “síndrome psicológico caracterizado por el agotamiento emocional, la despersonalización, y la reducción de la realización personal” (p. 114).

En ese mismo sentido, Gil-Monte (2007) explica en la definición las dimensiones propias del síndrome, señalando lo siguiente:

Es una respuesta psicológica al estrés laboral crónico, de carácter impersonal y emocional, que aparece en los profesionales de las organizaciones de servicio que trabajan en contacto con los clientes o usuarios de la organización, y se caracteriza por un deterioro cognitivo que consiste en una pérdida de la ilusión del trabajo, el desencanto profesional o la baja realización personal en el trabajo, por un deterioro afectivo caracterizado por agotamiento emocional y físico y por actitudes y conductas negativas hacia los clientes y hacia la organización (p. 116).

De igual forma, El Sahili (2015) menciona que el síndrome de burnout “es la consecuencia del estrés, pero en periodos prolongados de tiempo” (p. 8). Es decir que ocurre cuando al presentarse condiciones estresantes en el trabajo, estas no son debidamente atendidas; lo que

genera la exposición continua al estrés agotamiento emocional, falta de energía, sentimientos de incompetencia, rechazo a las labores, ansiedad, entre otros síntomas.

De igual manera, Castillo et al. (2017) señalan que las circunstancias por las que se genera el burnout pueden exacerbarse debido a la percepción de no recibir el apoyo por parte de las personas del entorno o de la organización y al no tener control sobre las actividades que realiza, a la par González y Revuelta (2007), definen al síndrome de burnout o desgaste profesional como “un riesgo psicosocial del trabajo, con una dinámica procesual específica de cada grupo profesional, en donde el componente motivacional y de expectativas profesionales desempeña un importante papel explicativo” (p. 55).

En suma, el síndrome de burnout es el resultado de una larga exposición a los diferentes estresores que se presentan en la vida laboral, tomando en cuenta que, según la literatura sobre el tema, los trabajadores con mayor probabilidad de desarrollar el síndrome son aquellos que mantienen una relación directa con las personas a las que prestan servicios, en tal sentido, los profesionales en docencia resultan ser uno de los grupos más afectados.

### **2.2.3. Burnout en docentes**

El Sahili (2015) menciona que el síndrome de burnout tiene repercusión en los maestros, debido a que una de sus funciones es brindar atención constante a los estudiantes, además existen factores influyentes como las condiciones laborales y otros que se hallan presentes en la vida moderna, con lo cual los síntomas se intensifican.

De igual forma Ortiz y Menghi (2017) evidenciaron que el clima social escolar (calidad de las relaciones interpersonales en el entorno escolar) percibido por los docentes es un factor predictivo de los síntomas del burnout, ya que, al percibir el clima social de forma poco

satisfactoria, los niveles de agotamiento emocional y despersonalización son mayores; mientras que una percepción satisfactoria del clima socio escolar se relaciona con una mayor realización personal. A la vez, la relación profesor-alumno es una de las variables más importantes para el logro de un proceso enseñanza-aprendizaje óptimo. Sin embargo, las condiciones organizacionales de la institución educativa podrían influir en la manera en que el docente maneja dichas interacciones, pudiendo verse afectada su capacidad para desempeñar el rol con eficacia (Mercado y Noyola, 2011).

Si bien los indicadores del síndrome de burnout se explican a detalle más adelante, El Sahili (2015) ejemplifica algunas frases o expresiones frecuentes que emplean los maestros con burnout, las cuales son las siguientes:

Me siento frustrado en este trabajo, siento cada vez menos satisfacción por asistir a la escuela, tengo miedo de que me despidan del trabajo, me deprimó al final del día de trabajo, tengo una sobrecarga que no me permite organizar las cosas de forma adecuada (p. 14).

Por lo que la sobrecarga laboral y los efectos que tiene sobre el trabajador han ocasionado, según Mercado y Noyola (2011), que disminuya la cantidad de docentes que ejercen dicha profesión a nivel internacional y es de entenderse que ello ocurra debido a la intensidad con que se presentan los síntomas del burnout.

#### **2.2.4. Evolución del síndrome de burnout**

El síndrome de burnout presenta una serie de fases, mismas que son descritas por González y Revuelta (2007):

*Fase 1. Síntomas premonitorios.* En la que el trabajador tiene un compromiso elevado con los objetivos de la organización, tiende a realizar actividades aun fuera de las horas laborales, se presenta la sensación de falta de tiempo, negación de las propias necesidades como tomar descansos o limitar sus relaciones únicamente a nivel profesional, así como la falta de aceptación de los fracasos; además de ello la fatiga crónica, las alteraciones a nivel digestivo, entre otras manifestaciones, toman su lugar.

*Fase 2. Reducción del compromiso.* En donde se evidencia la pérdida de empatía, de la capacidad de escuchar a los demás y se vuelve más frecuente la evitación de situaciones sociales. Asimismo, se gestan actitudes negativas hacia la organización, absentismo, mayor interés por las propias necesidades y sensación de ser poco reconocido.

*Fase 3. Manifestación de las reacciones emocionales.* Estas relacionadas a la depresión como sentimientos de culpa e insuficiencia, cambios en el estado de ánimo, indefensión y apatía. En esta fase también se hacen presentes las reacciones concernientes a la agresividad como atribuir culpabilidad al entorno, intolerancia, desconfianza, irritabilidad y conflictos interpersonales.

*Fase 4. Reducción de la capacidad cognitiva.* Se presentan dificultades en la concentración y en la memoria, desorganización, dificultad para tomar decisiones o resolver tareas complejas. También, se evidencia la disminución de la motivación, creatividad, y de la apertura al cambio.

*Fase 5. Reducción de la vida emocional y social.* Disminuye la capacidad de interrelacionarse con las personas del entorno e incrementándose la tendencia a la evitación, además de la pérdida de interés en actividades recreativas personales.

*Fase 6. Reacciones psicósomáticas.* Se vuelven más frecuentes, tales como tensión muscular, problemas gastrointestinales, taquicardia, sensación de mareo, tics, dificultades en la

alimentación, el sueño y la actividad sexual, consumo de sustancias como el alcohol o café en exceso; lo que dificulta la capacidad de relajarse.

*Fase 7. Desesperación.* Se expresan actitudes negativas hacia la vida en general, sentimientos de insignificancia y pérdida de significado, incluso pueden presentarse ideaciones y conductas suicidas.

El autor señala que dichas fases no siempre han de seguir la secuencia descrita, sino que pudieran presentarse excepciones en que las características de cada una no se distinguen de manera clara (González y Revuelta, 2007).

### **2.2.5. Factores de riesgo**

Existen diversas variables que influyen en el desarrollo del síndrome de burnout, y que se encuentran relacionadas a las características personales de los trabajadores y a las condiciones de las actividades y del ambiente de trabajo, incluyendo la calidad de las reacciones interpersonales. Por ello, Martínez (2010) realiza una descripción de aspectos fundamentales que se encuentran en la literatura relacionada al síndrome de burnout, como son las variables individuales que abarcan características y condiciones que corresponden a la percepción general del trabajador en cuanto a desempeñarse efectivamente y a cómo va cambiando esta perspectiva a medida que sus propias condiciones se vuelven limitantes a la hora de cumplir los objetivos propios y de la organización.

De igual forma, Edelwich y Brodski (1980) señalan que el síndrome de burnout se presenta cuando se genera en el sujeto una sensación de fracaso en su propósito de ayudar a los otros, además, ciertas características como la alta motivación inicial, la baja remuneración, la falta de apoyo por parte de la organización y ser un empleado joven podrían predisponer en mayor medida al individuo al burnout.

A la par, Martínez (2010) refiere que el número de hijos podría ser un factor influyente, bien por la resistencia que este pueda brindar frente al burnout o por un incremento en el nivel de estrés laboral. Al respecto Quiroz, Lucas y Alcázar (2017) encontraron en un estudio realizado con docentes universitarios que los profesionales casados con hijos, que tienen una edad entre 31 a 50 años, y que han laborado entre 3 y 10 años en la institución, tienen mayor probabilidad de desarrollar el síndrome de burnout, al encontrarse en una etapa de exigencia tanto personal como profesional.

Martínez (2010) también menciona el papel de las características de personalidad, encontrando dos modelos que explican dichas características y que actúan como factores protectores al desgaste profesional: el primero es el de la personalidad resistente de Kobassa, donde las dimensiones de compromiso, control y reto, permiten al sujeto identificarse con el trabajo, comprender que puede aportar e influir en el entorno y percibir los cambios como oportunidades para la propia mejora; por otro lado, el modelo de sentido de coherencia de Antonovski, implica la disposición a asumir conductas que tengan resultados beneficiosos para la salud y que tienen que ver con el apoyo social, la familia, las creencias, entre otros.

En cuanto a las variables sociales, Martínez (2010) explica que las relaciones sociales que se mantengan, ya sean en el lugar de trabajo o fuera de él, son factores que podrían ser fuentes de apoyo ante los estresores o ser las fuentes de estrés en sí mismas. Asimismo, describe dos tipos de variables sociales:

a) *Variables sociales extralaborales*. Están referidas a las relaciones que tienen lugar con familiares y amigos. Dichas relaciones, según Martínez (2010), son importantes para reforzar sentimientos de valoración y cuidado, siendo el apoyo por parte de estos círculos sociales los que

ayudan a mitigar los efectos de otro tipo de estresores que pueda encontrar el trabajador en su centro de labores.

b) *Variables organizacionales*. Relacionadas a la carga laboral, al entorno físico de trabajo, al nivel de seguridad laboral, a las relaciones interpersonales organizacionales, al clima de la organización, entre otros. El autor menciona que la carga laboral, ya sea excesiva o mínima, puede generar condiciones estresantes, así como la cantidad de tiempo que se permanece en el centro de labores o atendiendo a las actividades de la organización; de igual forma, el nivel de responsabilidad alto relacionada a la salud de otros trabajadores y la falta de claridad en los límites de los roles organizacionales, son fuentes potenciales de estrés (Martínez, 2010).

Con respecto a estas variables, Quiceno y Vinaccia (2007) señalan que la sintomatología a nivel psicosomático podría generarse a causa de un lugar de trabajo en que los procesos administrativos sean complejos, que no se cumplan las expectativas de los trabajadores con respecto a ascensos, que los horarios de trabajo o los salarios no sean respetados, que haya inseguridad en cuanto a las condiciones de salud laboral, que haya deficiencias en las relaciones interpersonales con los miembros de la organización, entre otros factores.

### **2.2.6. Modelos explicativos del burnout**

Gil-Monte y Peiró (1999) explican las perspectivas teóricas psicosociales para el estudio del síndrome de burnout por el trabajo, en las cuales se pretende determinar la relación entre antecedentes y consecuentes, y especificar el proceso para el desarrollo del síndrome. Los autores hacen referencia a tres grupos en que se clasifican los modelos teóricos psicosociales.

**2.2.6.1. Teoría sociocognitiva del yo.** El primer grupo, según Gil-Monte y Peiró (1999), trabaja sobre la teoría sociocognitiva del yo, cuyas ideas, planteadas por Bandura, consisten en explicar las causas del síndrome sobre la base de dos supuestos fundamentales, el primero radica en que las cogniciones de cada individuo influyen en sus percepciones y acciones, asimismo las cogniciones se modifican por los efectos que presentan sus acciones y por las consecuencias que observa el individuo en los demás y el segundo se refiere la creencia sobre la propia capacidad del individuo para llevar a cabo una tarea de forma satisfactoria y cómo dicha creencia influye en el real desempeño.

Asimismo, Gil-Monte y Peiró (1999) mencionan algunos de los modelos que se basan en estas ideas:

a) *El Modelo de la Competencia Social de Harrison.* Explica que los profesionales poseen disposición a brindar servicios de asistencia gracias a su motivación y niveles altos de altruismo. Sin embargo, una vez inmersos en la actividad podrían encontrar situaciones que fortalezcan su autoeficacia o limitaciones que la disminuyan. Si dichas condiciones desfavorables se mantienen en el tiempo, se genera la predisposición a desarrollar el síndrome de burnout.

b) *El Modelo de Pines.* Donde menciona que las altas expectativas por parte del individuo al depositar su sentido existencial en el trabajo son los causales del desarrollo del síndrome de burnout, ya que el fracaso conlleva a la decepción frente a las altas expectativas y por tanto a una disminución en la capacidad del sujeto.

c) *El Modelo de Cherniss.* Se enfoca en la autoeficacia percibida, en donde el logro de las metas incrementa sus niveles y el fracaso los disminuye, predisponiendo al individuo al síndrome de burnout.

d) *El Modelo de Thompson, Page y Cooper*. Gil-Monte y Peiró (1999) mencionan que involucra cuatro factores: discrepancias entre las demandas de la tarea y los recursos del sujeto, el nivel de autoconciencia, las expectativas de éxito personal y los sentimientos de autoconfianza. De esta manera, al presentarse continuos fracasos, el individuo emplea una estrategia de afrontamiento denominada “retirada mental o conductual”, patrones relacionados a las conductas de despersonalización, con el fin de reducir las discrepancias para el logro de los objetivos laborales.

**2.2.6.2. Teorías del Intercambio Social.** Dentro del segundo grupo, como explican Gil-Monte y Peiró (1999), se encuentran los modelos basados en las teorías del intercambio social, específicamente sobre la teoría de la equidad o el modelo de comparación social de Buunk y Schaufeli y de la teoría de la conservación de recursos como parte del modelo de Hobfoll y Fredy.

Gil-Monte y Peiró (1997, como se citó en Martínez, 2010), explican los dos modelos mencionados anteriormente:

a) *Modelo de Comparación Social de Buunk y Schaufeli*. Se hallan dos tipos de etiología (procesos de intercambio social, y mecanismos y procesos de afiliación social y comparación con los compañeros de trabajo); en cuanto a la primera, existen tres fuentes de estrés: la incertidumbre (relacionada a la falta de claridad con respecto a los propios sentimientos o pensamientos acerca de cómo actuar), la percepción de equidad (equilibrio en el intercambio de dar y recibir) y la falta de control (capacidad de controlar los resultados de las acciones laborales propias). En relación con la afiliación y comparación, la búsqueda de apoyo queda limitada ante la creencia de ser considerados incompetentes frente a los compañeros de trabajo.

b) *Modelo de Conservación de Recursos de Hobfoll y Freedy*. Consiste en explicar el síndrome de burnout como una consecuencia del estrés producido por la percepción de amenaza al propio nivel de motivación, cuando el trabajador invierte en los propios recursos, pero no percibe el nivel de intercambio esperado. Los recursos que el sujeto puede ver afectados se dividen en cuatro: propósitos, condiciones, características personales y capacidad física.

Por tanto, dichas teorías conciben el origen del síndrome de quemarse por el trabajo en la percepción del individuo acerca de la falta de equidad o de ganancia en las relaciones interpersonales, existiendo comparaciones sociales con respecto a la reciprocidad en el intercambio de favores, aprecio, gratitud o reconocimiento en la organización, ya sea por parte de los clientes, colegas o supervisores (Gil-Monte y Peiró, 1999).

**2.2.6.3. Teoría Organizacional.** El tercer grupo, según mencionan Gil-Monte y Peiró (1999), se enfoca en la teoría organizacional, en la cual los agentes estresores del centro laboral y las estrategias de afrontamiento frente a los mismos forman parte de los antecedentes para el desarrollo del síndrome. Los modelos incluidos como parte de este grupo son expuestos por Gil-Monte y Peiró (1997, como se citó en Martínez, 2010):

a) *Modelo de Fases de Golembieswski, Munzenrider y Carter*. De acuerdo con una secuencia en la que un componente genera el desarrollo de otro, la despersonalización es considerada como la primera evidencia del burnout. En la primera fase, se presenta la respuesta de estrés frente a la sobrecarga laboral y pobreza de rol. Posteriormente, la segunda fase se caracteriza por el empleo de estrategias de afrontamiento que pueden o no ser adaptativas, ya que, al desarrollarse actitudes de despersonalización o cinismo es cuando aparece el burnout. Finalmente, en las fases siguientes se muestra una baja realización personal y el agotamiento emocional.

b) *Modelo de Cox, Kuk y Leiter*. Según Gil-Monte y Peiró (1997, como se citó en Martínez, 2010), está basado en un enfoque transaccional, en el que el agotamiento emocional se presenta como la principal dimensión del síndrome de burnout; ante dicho agotamiento surge la despersonalización como una estrategia de afronte, y la baja realización personal se manifiesta como una consecuencia de la evaluación cognitiva del estrés.

De igual forma, los autores señalan que otro factor influyente es la calidad de la salud organizacional en la que, para prevenir los desencadenantes del síndrome, es necesario contar con la existencia de políticas, procedimientos, una cultura clara en la organización, entre otros aspectos relacionados.

c) *Modelo de Winnubst*. Las causas del burnout serían los aspectos organizacionales como la estructura, el clima y la cultura organizacional. Haciendo énfasis en que el síndrome puede afectar no solamente a los profesionales ligados a los servicios de salud o de ayuda, sino que podría presentarse en cualquier ámbito de trabajo.

De esta forma, la falta de condiciones que aseguren la salud organizacional, así como un inadecuado clima y cultura, entre otros factores, generarían estrés laboral y posteriormente la intensificación de los síntomas característicos del síndrome de burnout (Gil-Monte y Peiró, 1999).

### **2.2.7. Dimensiones del síndrome de burnout**

El síndrome de burnout es explicado mediante las dimensiones de la triada de Maslach: el agotamiento emocional, la despersonalización o cinismo y la baja realización personal o baja eficacia profesional.

**2.2.7.1. Agotamiento emocional.** Maslach et al. (2001) refieren que el agotamiento es la característica fundamental del síndrome de burnout, debido a que las personas lo mencionan frecuentemente al describir su experiencia con el síndrome.

Según Martínez (2010), la dimensión agotamiento emocional se refiere a la pérdida progresiva de la energía o fatiga.

De esta manera, se pueden encontrar los siguientes indicadores especificados por González (2007): abatimiento emocional, sentimientos de desesperanza, actitudes negativas hacia el trabajo, pérdida de la motivación, frustración, sensación de sobrecarga laboral, además están presentes los sentimientos irritabilidad y hostilidad.

**2.2.7.2. Despersonalización.** Esta dimensión es explicada por Maslach et al. (2001), como aquellas actitudes que tienen como propósito distanciarse de los destinatarios del servicio que presta el trabajador o de la actividad en sí misma; ello lleva a establecer conductas de indiferencia o cínicas. Palomo (2019) entrevistó a la psicóloga Mercedes Bermejo, quien manifestó que se entiende por cinismo, a la desconfianza y percepción negativa del entorno, la cual es una actitud que se aprende como mecanismo de protección a partir de la experiencia de crecer en un entorno adverso, lleno de violencia, inseguridad y falta de empatía.

Aunado a ello, según Martínez (2010), la despersonalización es una forma con la que el propio trabajador pretende protegerse ante el agotamiento, por tanto, las conductas expresadas

están relacionadas a la irritabilidad y a respuestas impersonales dirigidas a las personas con quienes se relaciona.

Frente a la respuesta de protección se encuentra en González y Revuelta (2007), que sostiene que la actitud emocional es distante y despectiva, manifestándose la evitación frente a las labores (ausencia y absentismo). El autor también resalta la diferenciación del término despersonalización para explicar una de las dimensiones del burnout del término empleado en psicopatología, haciendo referencia a que podría llamarse deshumanización, ya que se relaciona con la inhibición de la empatía y la falta de atención a los intereses de las personas del entorno.

**2.2.7.3. Realización personal.** También, conocida como baja eficacia profesional o ineficacia, comprende el deterioro del autoconcepto, lo que implica una disminución de la confianza en las propias capacidades (Martínez, 2010). Así como la pérdida del sentimiento de gratificación personal frente al trabajo, pudiendo presentarse inicialmente como una expresión de aparente entusiasmo y dedicación a las labores en exceso, lo que incrementa los sentimientos de ineficacia por el agotamiento general (González y Revuelta, 2007).

Al respecto, Maslach et al. (2001) mencionan que la baja realización personal es producto de la interferencia del agotamiento y la despersonalización, ya que resulta dificultoso incrementar la eficacia cuando uno siente fatiga o es indiferente hacia las personas a quienes brinda servicios. Sin embargo, los autores sugieren que la baja realización personal devendría de la falta de ciertos recursos relevantes para el trabajador, y que las otras dos dimensiones serían consecuencia de la sobrecarga laboral y los conflictos en las relaciones interpersonales.

### **2.2.8. Satisfacción laboral**

Este término, a pesar de ser muy utilizado en la psicología industrial y la administración, tiene diversas conceptualizaciones por los autores que han teorizado a partir de ella. En primer lugar, existe una serie de definiciones que hacen referencia a la satisfacción laboral como estado emocional, sentimientos o respuestas afectivas, aquí caben incluir las siguientes definiciones:

Locke en 1976 refiere que la satisfacción laboral es un estado emocional positivo o placentero, producto de la percepción obtenida a partir de las experiencias laborales del trabajador (Chiang, Martin y Núñez, 2010, como se citó en Chiang y Ojeda, 2013).

Así mismo, la satisfacción laboral es “parte del conjunto de emociones y sentimientos favorables o desfavorables hacia la actividad laboral, por lo que también es una actitud afectiva o sensación de relativo gusto o disgusto hacia algo” (Newstrom, 2011, p. 218).

Además, la satisfacción laboral es “un sentimiento positivo acerca de un puesto de trabajo que se da a partir de la evaluación de sus características, pudiendo ser favorables o no ante determinados objetos, individuos o situaciones” (Robbins y Judge, 2013, pp. 70-74).

En segundo lugar, otro grupo de autores considera que la satisfacción laboral va más allá de las emociones y de ahí la importancia que esta tiene en las conductas laborales; así conciben la satisfacción laboral como una actitud generalizada ante el trabajo:

La satisfacción laboral es la actitud del trabajador hacia su propio trabajo y en función de aspectos relacionados a las probabilidades de desarrollo personal, beneficios laborales y remunerativos que recibe, las políticas administrativas, la relación con otros miembros de la organización y con la autoridad, las condiciones físicas y materiales que faciliten su tarea y el desempeño de sus tareas (Palma, 1999, como se citó en Bonilla, 2018). Del mismo modo, se define

como la tendencia o disposición favorable al trabajo, la cual surge de las percepciones y valores a partir del contacto con la experiencia laboral (Palma, 2005).

Es también concebida como “el conjunto de actitudes que se adoptan ante varias características del trabajo y que representan una actitud general, representando una de las principales actitudes hacia el trabajo” (Hellriegel y Slocum, 2009, pp. 51-56).

Además, es un constructo global logrado a través de facetas específicas de satisfacción como son el trabajo, el sueldo, la supervisión, los beneficios, las oportunidades de promoción, las condiciones de trabajo, los compañeros y las prácticas de la organización (Chiang, Martin y Núñez, 2010, como se citó en Chiang y Ojeda, 2013).

Por lo tanto, la satisfacción laboral es “la actitud de un empleado hacia su trabajo” (Aamont 2010, p. 364).

a) Componentes de la actitud. Las actitudes están compuestas por tres elementos: “cognitivo (creencias), afectivo (emociones y sentimientos) y comportamental (intención de comportarse de cierta manera hacia algo o alguien)” (Robbins y Judge, 2013, p. 70).

b) *Componente afectivo*. Los sentimientos, las sensaciones, los estados de ánimo y las emociones de una persona, idea, hecho u objeto.

c) *Componente cognitivo*. Los pensamientos, las opiniones, el conocimiento o la información que tiene el individuo.

d) *Componente conductual*. La predisposición a actuar, en función de que algo de valor hacer de forma favorable o nutritiva.

“Los componentes de la actitud se encuentran en constante interacción” (Hellriegel y Slocum, 2009, p. 51). Por tanto, “al ser experimentada por los empleados a través de su percepción

del entorno laboral, las termina movilizando hacia conductas que reflejen este estado” (Newstron, 2011, p. 217).

### **2.2.9. Construcciones teóricas**

Existen varias teorías que buscan explicar las causas de la satisfacción laboral, explicando el mecanismo en que estas se dan. Para la presente investigación se ha tomado como base las teorías motivacionales, así como las relacionadas a la discrepancia y situacionales, tales como los siguientes:

Teoría Bifactorial, de Ajuste en el Trabajo, de la Discrepancia, de la Satisfacción por Facetas, de Procesamiento de la Información y de los Eventos Situacionales. Las teorías mencionadas conforman la base teórica del instrumento utilizado en la investigación: la Escala de satisfacción laboral de Sonia Palma (SL-SPC) (Bonilla, 2018).

*a. Teoría Bifactorial de Herzberg.* En 1959, surgió la Teoría Bifactorial de Herzberg (Del Toro et al., 2011, citado en Boada, 2019), donde pensaba que “los factores relacionados con el trabajo se podían dividir en dos categorías: factores de higiene y motivacionales, de ahí el nombre de la teoría” (Aamont 2010, p. 337). Los que a su vez se encuentran íntimamente relacionados (Chiavenato, 2009), donde se encuentran los factores de higiene, los cuales de acuerdo con Chiavenato (2011) son condiciones de trabajo y bienestar; políticas de la organización y administración; relaciones con el supervisor; competencia técnica del supervisor; salario y remuneración; seguridad en el puesto y las relaciones con los colegas.

Del mismo modo, Hellriegel y Slocum (2009) consideran que “los factores higiénicos incluyen: la política y la administración de la empresa, la supervisión técnica, el sueldo, las prestaciones, las condiciones de trabajo y las relaciones interpersonales” (p. 139).

Además, la expresión higiene refleja precisamente su carácter preventivo y profiláctico e indica que solo se destinan a evitar la insatisfacción en el medio o amenazas potenciales al equilibrio. Es decir, que, si estos factores higiénicos son óptimos, solo evitan la insatisfacción, ya que su influencia en el comportamiento no la incrementa de forma significativa y prolongada. Sin embargo, al ser insuficiente si provocan insatisfacción, motivo por el cual se les denomina también “factores de insatisfacción” (Chiavenato, 2011, p. 45).

Asimismo, se encuentran también los factores motivacionales, los cuales de acuerdo con Chiavenato (2011) son las siguientes: delegación de responsabilidad; libertad para decidir cómo realizar una labor; posibilidades de ascenso; utilización plena de las habilidades personales; formulación de objetivos y evaluación relacionada con ellos; simplificación del puesto (por quien lo desempeña) y la ampliación o enriquecimiento del puesto (horizontal o verticalmente).

De acuerdo con estos indicadores, Chiavenato (2011) refiere que estos factores, “comprenden sentimientos de realización, crecimiento y reconocimiento profesional que se manifiestan en la ejecución de tareas y actividades que representan desafíos y tienen significado en el trabajo” (p. 45). Por tanto, “estos factores son elementos laborales que sí se relacionan directamente con las tareas y deberes del puesto” (Aamont, 2010, p. 337).

Del mismo modo, Hellriegel y Slocum (2009) indican que son “factores intrínsecos, que se relacionan con los sentimientos positivos respecto al puesto y el contenido del mismo, también asociados a experiencias de la persona respecto a los logros, el reconocimiento y la responsabilidad” (p. 139).

La presencia óptima de estos “factores motivacionales elevan la satisfacción de forma duradera e inciden de gran manera en los niveles de productividad muy superior a los normales. Por lo que se les denomina factores de satisfacción” (Chiavenato, 2011, p. 45).

Finalmente, “la idea de separar los factores ayudó, porque la teoría concluye que los factores que generan satisfacción son aquellos que están estrechamente ligados a lo que el individuo realiza en su quehacer cotidiano” (Boada, 2019, p. 86). Además, se requiere “la presencia de ambos factores para construir una base sobre la cual se cree un nivel razonable de motivación para los empleados, lo que conlleva a niveles adecuados de satisfacción laboral” (Newstrom, 2011, p. 113).

*b. Teoría del Ajuste en el Trabajo.* Esta teoría está basada en la discrepancia intrapersonal, siendo su base el concepto de correspondencias entre el individuo y el ambiente laboral (Peiró y Prieto, 1996, como se citó en Ferrero 2011).

Bajo la óptica de esta teoría, el nivel de ajuste entre las personas y su ambiente está en función de dos tipos de correlación. En primer lugar, el grado en que las personas tienen las habilidades y destrezas requeridas para cubrir las demandas que se necesitan para una posición determinada.

En segundo lugar, el nivel en que el contexto laboral cumple las necesidades y valores de los individuos, lo que conduce a la satisfacción desde el punto de vista personal. De este modo, la satisfacción deriva del grado en que el contexto laboral atiende, además de las necesidades y los valores de dichos trabajadores (Cavalcante, 2004).

Es decir, cuanto más se relacionen las habilidades de una persona (conocimiento, experiencia, actitudes y comportamiento) con los requerimientos de la función o de la

organización, es más probable que vaya a realizar un buen trabajo y, por consiguiente, ser percibido de manera satisfactoria por el empleador. De igual forma, cuanto más se relacionen los refuerzos (premios) de la función o la organización con los valores que una persona busca satisfacer a través del trabajo (logro, confort, estatus, altruismo, seguridad y autonomía), es más probable que la persona perciba al trabajo como satisfactorio (Dawes, 2009, como se citó en Bonilla 2018).

Por consiguiente, el grado de satisfacción e insatisfacción son vistos como predictores de la probabilidad de que una persona vaya a permanecer en su puesto de trabajo, logre tener éxito en este y reciba los reconocimientos esperados (Alfaro et. al, 2012, como se citó en Garcia 2017).

*c. Teoría de los Eventos Situacionales.* Esta teoría fue planteada por Quarstein, McAffe y Glassman (1992, como se citó en Bonilla, 2018), quienes afirman que la satisfacción laboral está determinada por dos factores como son *las* características situacionales que hacen referencia a las facetas laborales que la persona tiende a considerar antes de aceptar una vacante de trabajo. Los más comunes son la remuneración, la posibilidad de hacer línea de carrera, las condiciones laborales, las políticas existentes dentro de la compañía y la supervisión. Evidentemente son aspectos importantes para la persona y son comunicados al mismo tiempo o antes de ocupar el puesto. Estos elementos son sencillos de poner en categorías, debido a que presentan cierta estabilidad en el tiempo (Peiró y Prieto, 1996, como se citó en Ferrero, 2011 y Sánchez, 2006).

Se incluyen también los eventos situacionales, que son facetas laborales que ocurren una vez que el trabajador está en el puesto, y se encontró el trabajador con situaciones tanto favorables como desfavorables. Por ejemplo, se puede encontrar la autonomía del cargo, la flexibilidad del

horario, las relaciones con sus compañeros de trabajo y otras áreas. Estos tienden a ser relativamente transitorios (Peiró y Prieto, 1996, como se citó en Ferrero, 2011 y Sánchez, 2006).

Debido al variado número de elementos que incluyen ambos factores, las reacciones de los trabajadores frente a ellos se presentan de forma muy diversa. Las respuestas emocionales frente a las características situacionales y los cambios subsiguientes son más controlables, pero dicho control es difícil frente a las reacciones ante los eventos situacionales dada su especificidad (Sánchez, 2006).

Como resumen, esta teoría asume que la satisfacción laboral es el producto de las respuestas emocionales ante la situación con la que se encuentra el trabajador dentro de su organización. (Peiró y Prieto, 1996, como se citó en Ferrero, 2011).

*d. Modelo de Procesamiento de la Información Social.* Este modelo, planteado por Salacik y Pfeffer (1978, como se citó en García 2017), sostiene que los individuos forman su comportamiento tomando como base la información a su alcance en un determinado momento de su contexto social. El principio parte de que los individuos adaptan sus actitudes, conductas y opiniones a su entorno social y a la realidad de sus circunstancias y conductas previas-presentes.

La necesidad es el producto de tres causantes: las percepciones de la persona y la evaluación de los componentes afectivos de su ambiente de trabajo; la información que provee el ambiente social y la autopercepción de la persona de las razones para sus comportamientos previos. Estos van a estar afectados por sus procesos de atribución causal. En síntesis, este modelo teórico la satisfacción laboral surge en respuesta a las normas sociales contextualizados al ámbito laboral. Además, su importancia radica en el cambio de la naturaleza y los factores causantes de la

satisfacción laboral, por sus bases enfocadas en el contexto sociolaboral (Peiró y Prieto, 1996, como se citó en Ferrero, 2011).

### **2.2.10. Dimensiones de la satisfacción laboral**

La medición de la satisfacción laboral se puede realizar de forma unidimensional o multidimensional (Navarro y Pérez, 2008, como se citó en Boada, 2019). La primera evalúa la satisfacción como una actitud general hacia el trabajo mediante una pregunta global al trabajador sobre su satisfacción en el trabajo. El enfoque multidimensional, en cambio, “considera un conjunto de factores, que pueden ser medidos con el fin de calcular el nivel de satisfacción laboral de la persona. Ambos enfoques han demostrado ser igualmente válidos, a pesar de sus diferencias en cuanto a complejidad” (Boada, 2019, p. 82).

Galaz (2002) menciona lo siguiente:

Al hablar de satisfacción laboral global el punto de referencia para la emisión del juicio respectivo lo constituye el trabajo como un todo, mientras que en satisfacción laboral específica los referentes son aspectos particulares del mismo (sus condiciones, remuneraciones, relaciones con los compañeros, etc.) (p. 49).

**2.2.10.1. Factores de la satisfacción laboral.** Según Palma (2005), la satisfacción laboral se puede medir a través de cuatro factores que rigen el comportamiento y percepción de los trabajadores:

*Factor I: Significancia de la tarea.* Es la disposición al trabajo en función de atribuciones asociadas con el trabajo (sentido de esfuerzo, realización, equidad y/o aporte material).

*Factor II: Condiciones de trabajo.* Es la evaluación del trabajo en función de la existencia o disponibilidad de elementos o disposiciones normativas que regulan la actividad laboral.

*Factor III: Reconocimiento personal y/o social.* Es la tendencia evaluativa del trabajo en función del reconocimiento propio o de personas asociadas al trabajo respecto a los logros en el trabajo o por el impacto de estos en resultados indirectos.

*Factor IV: Beneficios económicos.* Es la disposición al trabajo en función de aspectos remunerativos o incentivos económicos como producto del esfuerzo en la tarea asignada.

### **2.2.11. Importancia de la satisfacción laboral**

Según Díaz (2006):

La satisfacción laboral de los trabajadores es uno de los aspectos que toda organización debe tomar en cuenta, ya que permite que las autoridades de la empresa sepan cómo se siente el empleado realizando su trabajo y cómo influye este estado en su productividad, rotación o ausentismo laboral (p. 18).

Tras conocer esto, la importancia de explorar la naturaleza y los efectos de la satisfacción en el trabajo, nace de los diversos motivos que conllevan a una estabilidad y equilibrio con el entorno de la persona, tanto a nivel laboral y personal.

**2.2.11.1. Satisfacción laboral y la vida.** La satisfacción en el trabajo se define de la siguiente manera:

De la satisfacción de la vida, porque el contexto ambiental del individuo fuera del trabajo influye en sus emociones de manera indirecta, así como el empleo significa una parte importante de la vida de muchos trabajadores. La influencia que existe entre ambos tipos de satisfacción, se da como resultado de un efecto de derrame bidireccional (Newstron, 2011, p. 219).

**2.2.11.2. Satisfacción laboral y la organización.** Robbins (2004) afirma que “una persona con una gran satisfacción con el trabajo tiene actitudes positivas, mientras que la que se queda insatisfecha alberga actitudes negativas” (p. 72). En este sentido, los empleados con niveles elevados de satisfacción laboral, tienden a presentar un comportamiento más pro organizacional que uno menos satisfecho.

Por ello, conviene identificar las áreas organizacionales:

Se encuentran trabajadores satisfechos en ya que esto tienden a ser más adaptables, cooperadores y a estar más dispuestos a aceptar cambios y por otro lado intervenir en las áreas en donde se requiera mejorar los factores que propicien la satisfacción laboral (Kalleberg, 1977, como se citó en Galaz, 2002, pp. 48-49).

La importancia de saber identificar a los empleados satisfechos también se encuentra en la predisposición que estos tienen a potenciar sus conocimientos y habilidades, adquirir un enfoque positivo de salud en el trabajo, colaborar con todos los proyectos de la empresa, establecer una adecuada relación con el equipo de trabajo y los compañeros; promoviendo un clima positivo, aumento del trabajo en equipo y sobre todo que sea una herramienta de inspiración y motivación a sus compañeros, basados en una relación de confianza (Hellriegel y Slocum, 2004, como se citó en Bonilla 2018). La interacción entre las personas y las organizaciones requiere de un amplio abordaje por ser un tema complejo y dinámico.

Así mismo, existe una diferencia interesante entre eficacia y eficiencia respecto de los resultados de la interacción de las personas con la organización para sobrevivir dentro del sistema. La primera involucra el logro de objetivos organizacionales mediante la participación del

individuo. El segundo indica la satisfacción de las necesidades individuales mediante la participación del individuo (Chiavenato, 2011, p. 68).

En relación a la satisfacción laboral es posible predecir lo siguiente:

Las personas con puestos de mayor nivel tiendan a estar más satisfechas con su empleo; porque en general, están mejor pagados, tienen mejores condiciones de trabajo y ocupan puestos que les permiten poner en práctica más plenamente sus habilidades. Inclusive que a medida que los trabajadores aumentan de edad, al principio tienden a estar un poco más satisfechos con su trabajo, ya que sus expectativas se ven reducidas a niveles más realistas y sea justan mejor a la situación laboral. Sin embargo, con el tiempo su satisfacción puede verse disminuida, pues no tiene tantas ventajas como antes, por ejemplo: los ascensos son menos frecuentes y enfrentan las realidades de la jubilación (Newstron, 2011, p. 220).

Por otro lado, la satisfacción laboral en la organización está vinculada a otras variables que repercuten de forma directa en los indicadores de crecimiento y desarrollo del mismo:

**2.2.11.3. Satisfacción y productividad.** “Cuando se recopilan datos de ambas variables en toda la organización en su conjunto, más que en un plano individual, se evidencia que las empresas con más empleados satisfechos son más eficaces que aquellos con menos empleados satisfechos” (Robbins, 2004, p. 80 y Robbins y Judge, 2013 p. 84).

**2.2.11.4. Satisfacción y desempeño laboral.** Según Hellriegel y Slocum (2009): “Algunos estudios revelan que el grado general de satisfacción laboral de los empleados y el desempeño organizacional son vinculados” (p. 56). Inclusive, para los trabajadores que tienen una convicción fuerte y consistente acerca de su nivel de satisfacción laboral (llamada consistencia afectivo-cognoscitiva), la relación entre esta y el desempeño es mucho más sólida en comparación a los

empleados cuyas actitudes de satisfacción laboral no están bien desarrolladas (Schleicher, Watt y Greguras, 2004, como se citó en Aamont, 2010).

**2.2.11.5. Satisfacción y ausentismo-rotación.** Newstron (2011) manifiesta que “una alta satisfacción en el trabajo se asocia a una baja rotación y escaso ausentismo” (p. 237). Así mismo, se ha encontrado una correlación negativa consistente entre la satisfacción y el ausentismo. Por tanto, “los empleados insatisfechos, tienden a tener las tasas más altas de ausentismo laboral. Del mismo modo, los empleados satisfechos y comprometidos muestran tasas más bajas de rotación, ausentismo y aislamiento” (Robbins y Judge, 2013 pp. 85-88).

Además, es importante considerar que altos nivel de ausentismo y rotación son costosos para las organizaciones y podrían resultar perjudiciales en todas sus áreas y niveles (Hellriegel y Slocum, 2004, como se citó en Bonilla, 2018).

En síntesis, por todo lo explicado en cuanto al impacto de la satisfacción laboral en diversos ámbitos y aspectos, se hace necesario fomentar actitudes laborales positivas como esta, dentro de las organizaciones.

## **2.3. Definición de Términos Básicos**

### **2.3.1. COVID-19.**

La OMS (Campus Virtual de Salud Pública Argentina, 2020) afirma que “es la enfermedad infecciosa causada por el coronavirus que se ha descubierto más recientemente. Tanto el nuevo virus como la enfermedad, eran desconocidos antes de que estallara el brote en Wuhan (China) en diciembre del 2019” (p. 154).

### **2.3.2. Docente**

Nieva y Martínez (2016) mencionan que “el docente como sujeto de la educación es un actor principal para la sociedad, transmisor de la cultura que le ha antecedido y propiciador del aprendizaje mediante el proceso educativo” (p. 16). Se relaciona con otros términos como es profesor, facilitador, maestro, asesor, etc., haciendo mención a la persona que obtuvo una serie de conocimientos teóricos y/o prácticos, en relación con brindar enseñanza a otras personas, ya sea nivel inicial, primaria, secundaria, superior o en otros ambientes (Nieto, 2012).

### **2.3.3. Educación remota de emergencia**

Este concepto nació a raíz de la crisis mundial por el COVID-19, que se presentó en marzo del 2020. La educación se vio ante una situación de extrema complejidad, ya que tuvo que adaptar sus métodos en un plazo de tiempo muy breve para poder seguir impartiendo clases a todos los estudiantes. El fin principal de este tipo de educación es trasladar los cursos que se impartían de forma presencial a un aula remota, virtual, a distancia o en línea; donde el rol del docente puede variar dependiendo del método que se utilice, al igual que las herramientas (Ibáñez, 2020).

### **2.3.4. Educación virtual**

Sanabria (2020) menciona que “también es llamada educación online, que alude a los procesos didácticos o de formación mediados por la tecnología” (p. 3).

### **2.3.5. Pandemia**

La OMS (2010) afirma que “se llama pandemia a la propagación mundial de una nueva enfermedad” (p. 57).

### **2.3.6. Satisfacción laboral**

Palma (2005) define la satisfacción laboral como “la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, la cual surge a partir de las creencias y valores producto de la experiencia ocupacional” (p. 78).

### **2.3.7. Síndrome de burnout**

Según Maslach et al. (1997) definen el burnout como lo siguiente:

Un síndrome psicológico de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal reducida que puede ocurrir entre las personas que trabajan con otras personas de alguna manera. Un aspecto clave del síndrome de burnout es, una mayor sensación de agotamiento emocional; a medida que se agotan los recursos emocionales, los trabajadores sienten que ya no pueden darse a sí mismos a nivel psicológico (p. 192).

Mientras que Fernández (2002) define el burnout de la siguiente manera:

Una respuesta al estrés laboral crónico, integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja (actitudes de despersonalización), hacia el propio rol profesional (falta de realización personal en el trabajo) y por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado (p. 29).

### **2.3.8. Las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC)**

Cientos de iniciativas digitales han surgido para, a través de las TIC, poder darle continuidad a la enseñanza, la interrelación docente-estudiante. Ávila (2013) las define del siguiente modo:

El conjunto de herramientas, soportes y canales desarrollados y sustentados por las tecnologías (telecomunicaciones, informática, programas, computadores e internet) que

permiten la adquisición, producción, almacenamiento, tratamiento, comunicación, registro y presentación de informaciones, en forma de voz, imágenes y datos, contenidos en señales de naturaleza acústica, óptica o electromagnética a fin de mejorar la calidad de vida de las personas (pp. 222-223).

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1. Métodos y Alcance de la Investigación**

##### **3.1.1. Método de investigación**

La investigación científica está definida por Hernández et al. (2010) como “un conjunto de procesos sistemáticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno” (p. 4). A su vez, se caracteriza por ser dinámica, cambiante y evolutiva; así mismo esta se manifiesta de tres formas: cuantitativa, cualitativa y mixta.

Muñoz (2011) define el método científico como “un procedimiento tentativo, verificable de razonamiento riguroso y observación empírica, utilizado para descubrir nuevos conocimientos a partir de nuestras impresiones, opiniones o conjeturas, examinando las mejores evidencias disponibles a favor y en contra de ellas” (p. 32).

La presente investigación persigue un enfoque cuantitativo, pues como mencionan Hernández et al. (2010), “usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p. 4).

##### **3.1.2. Nivel de investigación**

Con respecto al nivel de investigación, se considera el nivel descriptivo, Hernández et al. (2010) sostienen que “busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un

análisis” (p. 80). Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren.

La investigación también pertenece al nivel correlacional:

Tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular. Al evaluar el grado de asociación, se miden cada una de las variables y después se cuantifican y se analiza la vinculación entre estas; tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba (Hernández et al., 2010, p. 81).

### **3.1.3. Tipo de investigación**

El tipo de investigación que corresponde al estudio planteado es de tipo básica o pura.

Cazau (2006) refiere lo siguiente:

La investigación pura busca el conocimiento por el conocimiento mismo, más allá de sus posibles aplicaciones prácticas. Su objetivo consiste en ampliar y profundizar cada vez nuestro saber de la realidad y, en tanto este saber que se pretende construir es un saber científico, su propósito será el de obtener generalizaciones cada vez mayores (hipótesis, leyes, teorías) (p. 18).

### **3.1.4. Diseño de la investigación**

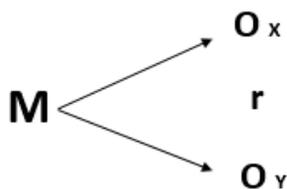
Hernández et al. (2010) mencionan lo siguiente:

La investigación tiene un diseño no experimental transeccional, descriptivo-correlacional.

La investigación no experimental es sistemática y empírica en la que las variables independientes no se manipulan porque ya han sucedido; es decir, se trata de estudios donde no se varía de forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras.

Así mismo, es transeccional porque se recopilan los datos en un solo tiempo y espacio, con

la finalidad de describir las variables para luego someterlas a un análisis respecto a su alcance e interrelación (pp. 150-151).



Donde:

M= Muestra

Ox= Síndrome de burnout

Oy= Satisfacción laboral

r= Relación

### 3.1.5. Población

La población está definida como un conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones; es decir, estas comparten los mismos criterios y características (Hernández et al., 2010-2014). La población está conformada por 2470 docentes de las instituciones educativas estatales pertenecientes al nivel primario y secundario de la provincia de Huancavelica durante el 2020.

### 3.1.6. 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 y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población” (p. 73). Por tanto, la muestra para esta investigación está conformada por 234 docentes de las instituciones educativas estatales de la provincia de Huancavelica, donde el 56,4 % son del sexo femenino y el 43,6 % masculino, en cuanto a la edad el 39,7 % se encuentran entre los 47 a 65 años, el 37,6 % de 36 a 46 años y el 22,6

% de 25 a 35 años. En cuanto al nivel académico en el que enseñan, el 94,0 % se desempeña en el nivel secundario y el 6,0 % en el nivel primario.

El tipo de muestreo utilizado es no probabilístico por conveniencia. De acuerdo con Hernández et al. (2014), “el muestreo no probabilístico o dirigido, es un subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las características de la investigación” (p. 125). Así mismo, se usa el criterio por conveniencia, el cual es definido por Otzen y Manterola (2017), como un modo que “permite seleccionar aquellos casos accesibles que acepten ser incluidos. Esto fundamentado en la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador” (p. 230).

Los criterios de inclusión y exclusión que se consideran para determinar a las unidades muestrales, son las siguientes:

**3.1.6.1. Criterios de inclusión.** Participarán docentes a partir de los siguientes criterios:

- a) De la provincia de Huancavelica.
- b) De instituciones educativas estatales.
- c) Contratados o nombrados.
- d) Del nivel primario y secundario.
- e) Con ejercicio profesional mayor a un año.
- f) De ambos sexos.
- g) Que se encuentran entre las edades de 25 a 65 años.
- h) Que hayan firmado el consentimiento informado.

**3.1.6.2. Criterios de exclusión.** No participarán trabajadores con los siguientes criterios de exclusión:

- a) Docentes de instituciones educativas ubicadas fuera de la provincia de Huancavelica.
- b) Docentes de instituciones educativas privadas.
- c) Docentes de nivel inicial.
- d) Docentes con ejercicio profesional menor a un año.
- e) Docentes menores de 25 años.
- f) Personal del área administrativa (secretaria, auxiliar, director(a), subdirector(a) y psicólogos).
- g) Docentes que no hayan firmado el consentimiento informado.

### **3.1.7. Técnica de recojo de información**

El proceso dio inicio a través de una solicitud de autorización para la aplicación de los instrumentos de investigación, la cual se envió a cada uno de los directores o subdirectores de las instituciones educativas participantes (ver anexo C). Una vez aprobadas las solicitudes, se realiza las coordinaciones para reunir a los docentes a través de las plataformas vía Zoom, Google Meet y llamadas telefónicas, con el fin de dar a conocer el objetivo de la investigación, el proceso de aplicación de instrumentos, así como la confidencialidad de la información. Habiéndose realizado la confirmación de sus participaciones, se procedió a enviar un formato de consentimiento informado a cada docente (ver anexo B), junto a los instructivos correspondientes de cada instrumento y el link de acceso al Cuestionario Docente-COVID-19, el Inventario de burnout de Maslach-Forma ED (MBI-ES) y la Escala de satisfacción laboral SL-SP (ver anexo E). Además, considerando el contexto por el COVID-19, cabe resaltar que los instrumentos son aplicados

mediante la plataforma de Google Forms, siendo estos son guardados automáticamente al responder, enviados una base de datos en Excel y finalmente es descargada para el análisis estadístico.

### **3.1.8. Instrumento de recolección de datos**

Un cuestionario hace referencia al conjunto de preguntas correspondientes a una o más variables a medir (Chasteauneuf, 2009, citado en Hernández et al., 2014), las cuales pueden contener preguntas abiertas o cerradas. Las preguntas cerradas son aquellas que contienen alternativas de respuesta delimitadas; así mismo resulta más sencilla su codificación y análisis (Hernández et al., 2014). Por tal motivo, los instrumentos de recolección de datos son por tres cuestionarios: Cuestionario Docente-COVID-19, el Inventario de burnout de Maslach-Forma ED (MBI-ES) y la Escala de satisfacción laboral (SL-SPC).

**3.1.8.1. Ficha sociodemográfica.** La ficha sociodemográfica ha sido elaborada por las investigadoras, considerando el contexto actual de pandemia por el COVID-19.

**a. Diseño.** Este instrumento es elaborado por las investigadoras, la cual consta de 11 preguntas cerradas que corresponden a datos personales y sociolaborales, basados en el contexto de pandemia por el COVID-19. El cuestionario está dirigido a los docentes, la administración es de forma individual o colectiva y se puede calificar de forma manual y/o computarizado.

**3.1.8.2. El Inventario de burnout de Maslach-Forma ED (MBI-ES).** Este inventario permitió la medición de la variable síndrome de burnout.

**a. Diseño.** El síndrome de burnout fue medido a través del inventario de burnout de Maslach-Forma ED (MBI-ES), elaborado por Maslach, C., Jackson, S. E. y Schwab, R. L. en 1986 y adaptado en Lima-Perú por Manuel Fernández en el 2002. Este instrumento está compuesto por

22 ítems y dividido en 3 dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, cuyas respuestas corresponden a una escala de tipo Likert de 6 puntos. teniendo como criterios de validez y confiabilidad de cada dimensión, AE: 0.78, D: 0.76, RP: 0.74.

**b. Confiabilidad.** En la presente investigación, se realizó el análisis de fiabilidad en 50 docentes de las instituciones educativas estatales pertenecientes al nivel primario y secundario de la provincia de Huancavelica durante el 2020, se obtuvo así un valor del índice de confiabilidad de 0,613, lo que indica que este es cuestionable para el desarrollo del estudio.

**c. Validez.** En la presente investigación, se logró la validez de los instrumentos a través del CVC, es decir se realizó la validación por juicio de expertos. Escobar-Pérez y Cuervo (2008) definen “el juicio de expertos como una opinión informada de personas con trayectoria en el tema, que son reconocidas por otros como expertos cualificados en este, y que pueden dar información, evidencia, juicios y valoraciones” (p. 29). Por otro lado, (Hernández-Nieto, 2002, citado en Pedrosa et al., 2013) sugiere la participación de entre tres a cinco expertos para la revisión de los instrumentos, siendo así que en el estudio optan por la elección de 4 especialistas en el tema.

Hernández-Nieto (2002, citado en Pedrosa et al., 2013) refiere que respecto a la interpretación del CVC, recomienda mantener únicamente aquellos ítems con un CVC superior a 0.80. Como resultado del análisis por Juicio de Expertos, se obtuvo CVC de 0,979, por lo que se decidió mantener todos los ítems y modificar algunos de acuerdo con las observaciones hechas por los expertos.

**3.1.8.3. La Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC).** Este inventario permitió la medición de la variable satisfacción laboral.

**a. *Diseño.*** La Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC), elaborada por Sonia Palma Carrillo en Lima-Perú en el 2005, consta de 27 ítems, puede ser administrada de forma individual o colectiva con una duración de 15 minutos aproximadamente. Este instrumento está compuesto por cuatro dimensiones: significancia de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos, cuyas respuestas corresponden a una escala de tipo likert de 5 puntos, teniendo un alfa de Cronbach de 0.84 como índice de confiabilidad del instrumento, además cada dimensión cuenta con un coeficiente a través del análisis estadístico de Spearman Brown: significancia tarea (0.750), Condiciones de trabajo (0.799), reconocimiento personal y/o social (0.538), beneficios económicos (0.543).

**b. *Confiabilidad.*** En la investigación, se realizó el análisis de fiabilidad en 50 docentes de las instituciones educativas estatales pertenecientes al nivel primario y secundario de la provincia de Huancavelica durante el 2020, se obtuvo así un valor del índice de confiabilidad de 0,896, lo que representa que el instrumento es altamente confiable para el desarrollo del estudio.

**c. *Validez.*** En la presente investigación, se obtuvo la validez de los instrumentos a través del CVC, es decir, se realizó la validación por juicio de expertos. Escobar, Pérez y Cuervo (2008) definen “el juicio de expertos como una opinión informada de personas con trayectoria en el tema, que son reconocidas por otros como expertos cualificados en este, y que pueden dar información, evidencia, juicios y valoraciones” (p. 29). Por otro lado, (Hernández y Nieto, 2002, citado en Pedrosa et al., 2013) sugiere la participación de entre tres a cinco expertos para la revisión de los instrumentos, siendo así que en el estudio optan por la elección de cuatro especialistas en el tema. (Ver tabla 13)

Hernández-Nieto (2002, citado en Pedrosa et al., 2013) refiere que respecto a la interpretación del CVC, recomienda mantener únicamente aquellos ítems con un CVC superior a 0.80. Como resultado del análisis por Juicio de Expertos, se obtuvo CVC de 0,989, por lo que se decidió mantener todos los ítems y modificar algunos de acuerdo con las observaciones hechas por los expertos.

### **3.1.9. Técnicas de análisis de datos**

En primer lugar, se creó el formulario en Google Forms para sistematizar los instrumentos de medición. Una vez culminada la aplicación en la muestra, se descargó la base de datos creada automáticamente desde esta misma plataforma, la cual se encontraba en un formato de Microsoft Office Excel para ser exportado al Statistical Package for the Social Sciences (SPSS versión 25.0).

En segundo lugar, se realizó el procesamiento de los datos obtenidos del Cuestionario Docente-COVID-19, el Inventario de burnout de Maslach-Forma ED (MBI-ES) y la Escala de satisfacción laboral (SL-SPC), con el fin de hacer un análisis descriptivo e inferencial. Por tanto, mediante el análisis descriptivo se organiza y resume los conjuntos de observaciones en forma cuantitativa, que provienen de la muestra o población total, representados en tablas, gráficos o valores numéricos. Por otro lado, mediante el análisis inferencial, se realizan inferencias sobre una población basándose en los datos obtenidos a partir de una muestra, utilizando el cálculo de probabilidades (Garriga et al., 2010, p. 19). El cual conllevará a obtener el nivel de correlación a través de las pruebas de hipótesis. El método y prueba estadística no paramétrica utilizada fue la Chi Cuadrada ( $\chi^2$ ). La Chi cuadrada ( $\chi^2$ ) sirve para evaluar hipótesis acerca de la relación entre dos variables categóricas; sin embargo, no considera la causalidad entre las variables (Hernández et al., 2014, p. 318).

### **3.1.10. Aspectos éticos de la investigación**

La investigación se rigió sobre la base de los compromisos del investigador del Comité de Ética en Investigación de la facultad de Humanidades-Universidad Continental. Compromisos del investigador:

- i. No iniciar la investigación en seres humanos mientras no haya recibido la constancia de aprobación emitida por el Comité de Ética en Investigación de la Universidad Continental (CEI-DD-HH).
- ii. Realizar la investigación en seres humanos únicamente luego de haber obtenido el “Consentimiento Informado” efectivo y legal del sujeto o su representante legal.
- iii. Conducir la investigación de acuerdo con lo estipulado en el consentimiento informado, en el protocolo aceptado, aprobado por el CEI-DD-HH.
- iv. Iniciar la investigación únicamente luego de haber conseguido los fondos necesarios para llevarlo a cabo de acuerdo con una buena práctica de investigación.
- v. Mantener total confidencialidad respecto a la información recolectada de los participantes.

## CAPÍTULO IV

### Resultados y Discusión

#### 4.1. Presentación de Resultados

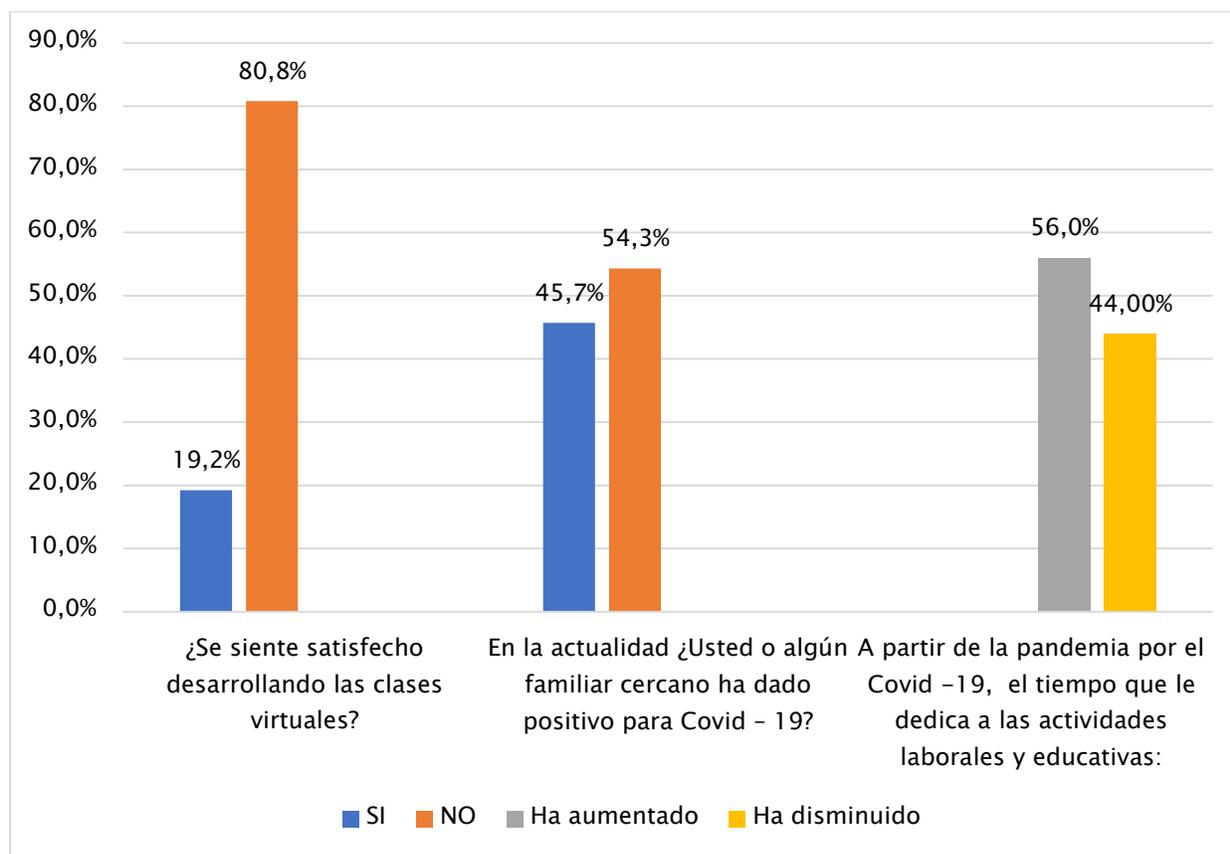
A continuación, se presentan los resultados obtenidos del análisis estadístico realizado de la data obtenida tras la aplicación de los instrumentos a la muestra seleccionada. Estos resultados buscan determinar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas estatales de la provincia de Huancavelica, en tiempos de pandemia por el covid - 19. Así mismo, están basados en los objetivos específicos que plantea de la investigación.

##### 4.1.1. Resultados descriptivos de la actividad docente en pandemia

Tabla 1

*Características de la actividad laboral docente en pandemia*

		fi	%
¿Se siente satisfecho desarrollando las clases virtuales?	No	189	80.8
	Sí	45	19.2
A partir de la pandemia por COVID -19, el tiempo que le dedica a las actividades laborales y educativas:	Ha aumentado	103	56.0
	Ha disminuido	131	44.0
En la actualidad ¿Usted o algún familiar cercano ha dado positivo para COVID-19?	No	127	54.3
	Sí	107	45.7



*Figura 1.* Características de la actividad laboral docente en pandemia

En la figura 1 se presentan las características de la actividad laboral docente en pandemia. En relación con la satisfacción laboral, solo el 19,2 % de docentes se encuentra satisfecho desarrollando las clases virtuales. En cuanto al nivel de afectación a partir de la pandemia, más del 50 % de docentes indican que ha aumentado el tiempo que le dedican a las actividades laborales y educativas. Por último, el 45,7 % de docentes indica que su persona o algún familiar cercano dio positivo a covid - 19.

#### 4.1.2. Resultados en relación a los objetivos

Al iniciar la investigación, el objetivo general planteado estuvo orientado a determinar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas estatales de la provincia de Huancavelica, en tiempos de pandemia por el covid - 19.

**4.1.2.1. Variable síndrome de burnout.** Se presenta los niveles de síndrome de burnout.

Tabla 2

*Niveles de síndrome de burnout*

	Baja		Media		Alta	
	Fi	%	Fi	%	fi	%
Agotamiento emocional	12	5.1	84	35.9	138	59.0
Despersonalización	60	25.6	56	23.9	118	50.4
Realización personal	122	52.1	58	24.8	54	23.1
Síndrome de burnout	1	0.4	94	40.2	139	59.4

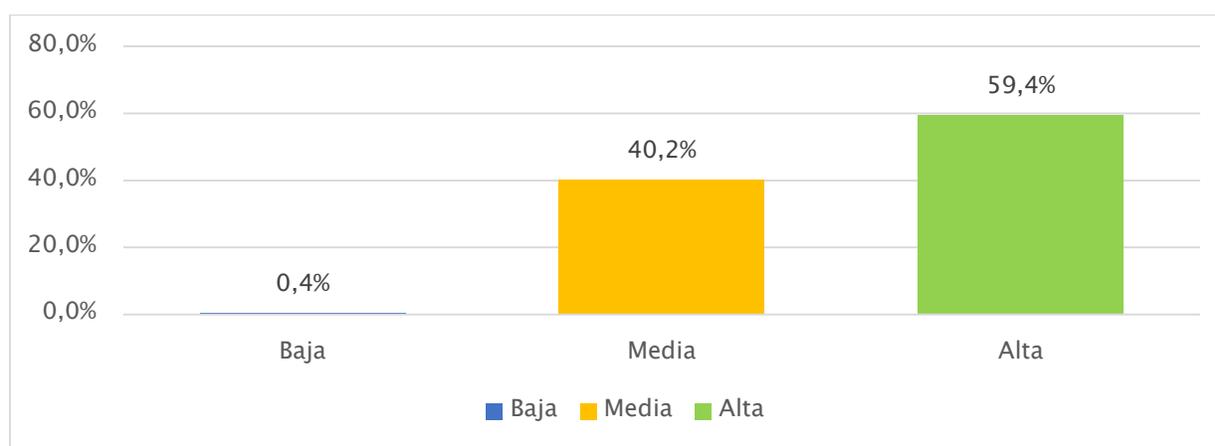
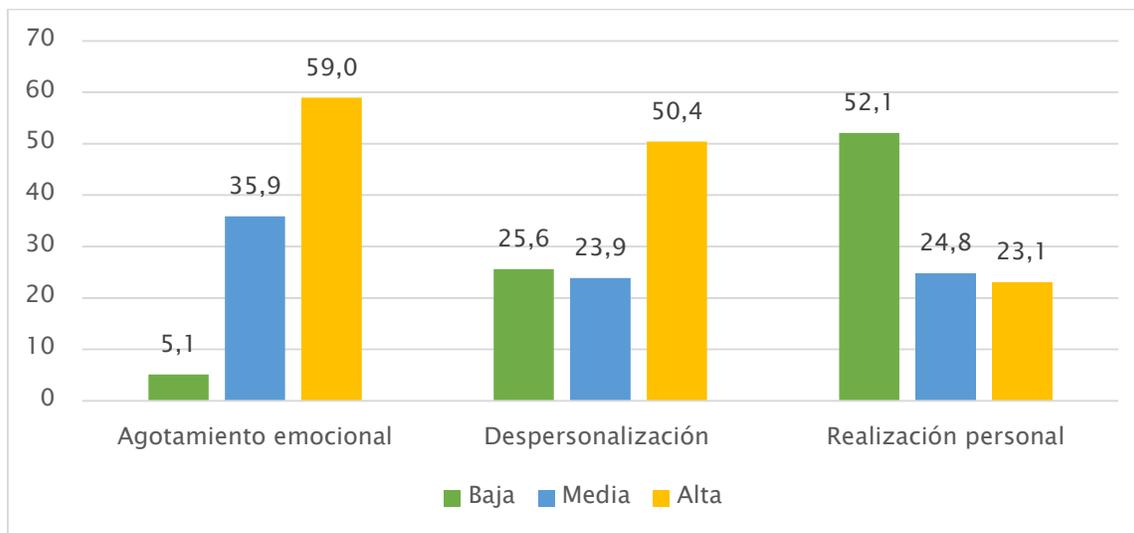


Figura 2. Niveles de síndrome de burnout

En la figura 2 se presentan los niveles generales de síndrome de burnout, donde el 59,4 % de docentes tienen un nivel alto de síndrome de burnout y solo el 0,4 % tiene un nivel bajo de síndrome de burnout, el cual está representado por 1 docente.



*Figura 3.* Niveles de las dimensiones de síndrome de burnout

En la figura 3 se presenta los niveles de las dimensiones de síndrome de burnout, donde se evidencia que más del 50 % tiene un nivel alto de agotamiento emocional y el 50,4 % tiene un nivel alto de despersonalización, mientras que solo el 23,1 % presenta un nivel alto de realización personal.

#### 4.1.2.2. Variable satisfacción laboral. Se presenta los niveles de satisfacción laboral.

Tabla 3

##### *Niveles de satisfacción laboral*

	Muy insatisfecho		Insatisfecho		Promedio		Satisfecho		Muy Satisfecho	
	Fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Significancia de la tarea	13	5.6	63	26.9	78	33.3	51	21.8	29	12.4
Condiciones de trabajo	0	0.0	91	38.9	116	49.6	17	7.3	10	4.3
Reconocimiento personal y/o social	15	6.4	149	63.7	39	16.7	30	12.8	1	0.4
Beneficios económicos	21	9.0	85	36.3	94	40.2	24	10.3	10	4.3
Satisfacción laboral	46	19.7	103	44.0	56	23.9	29	12.4	0	0.0

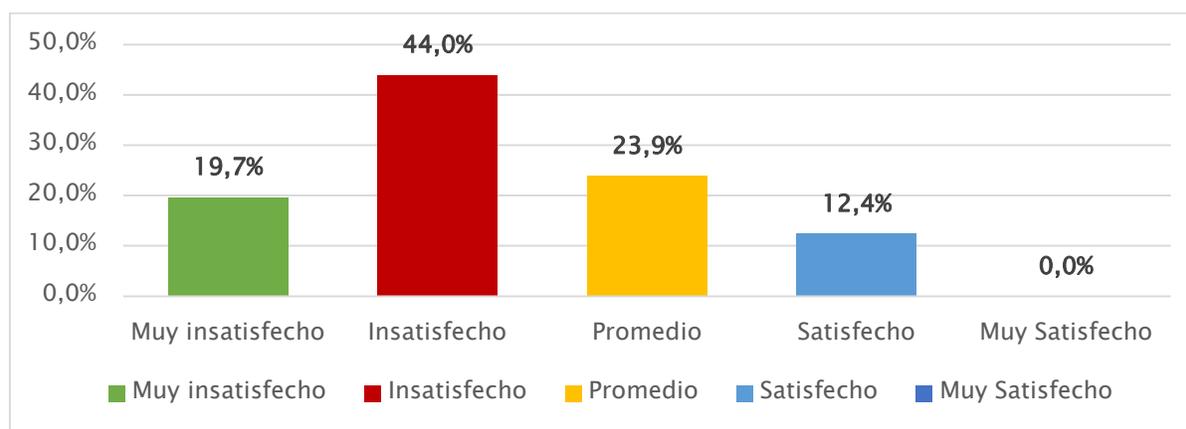


Figura 4. Niveles de satisfacción laboral

En la figura 4, se observa los niveles generales de satisfacción laboral, donde no se evidencia ningún caso de docentes muy satisfechos, no obstante, el 63,7 % de docentes se encuentran entre muy insatisfechos e insatisfechos, respecto a su trabajo.

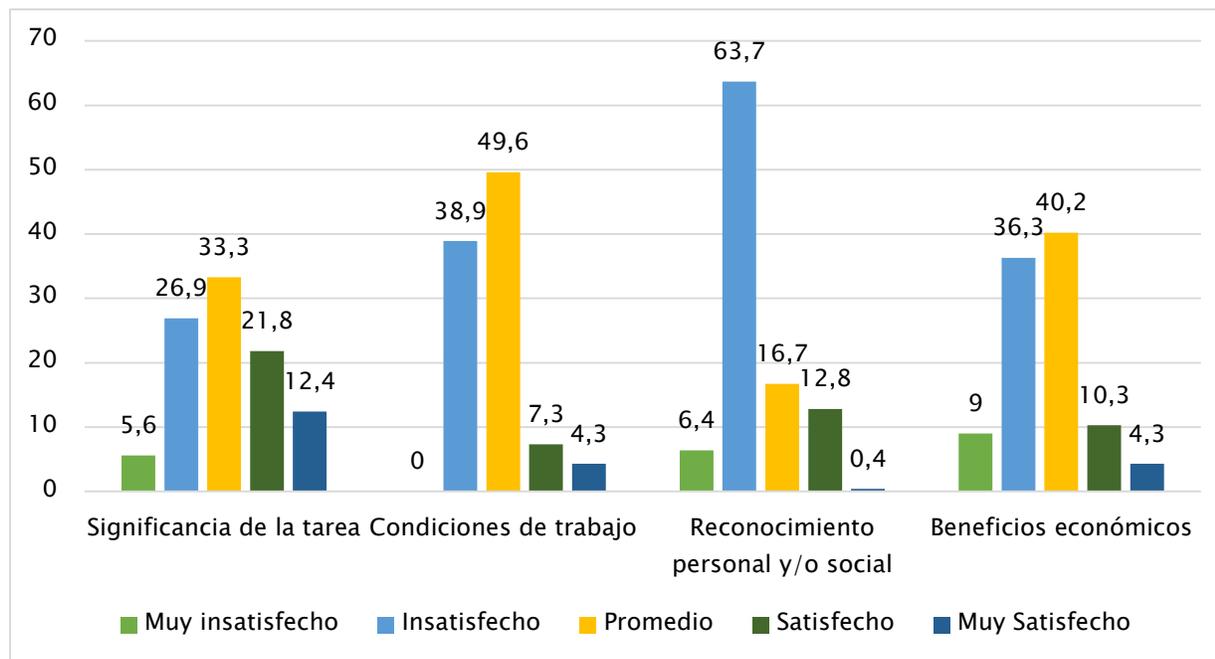


Figura 5. Niveles de las dimensiones de satisfacción laboral

En la figura 5, se observa los niveles de las dimensiones de satisfacción laboral, donde el mayor porcentaje de docentes que se sienten muy insatisfechos e insatisfechos se encuentran en la dimensión de reconocimiento personal y/o social con un 70,1 % y en la dimensión beneficios económicos con un 45,3 %.

#### 4.1.1.3. Relación entre satisfacción laboral y síndrome de burnout

**Prueba de hipótesis.** Se presenta las hipótesis en relación con las variables.

##### *Hipótesis general*

H0: No existe una relación significativa entre satisfacción laboral y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de la provincia Huancavelica en tiempos de pandemia por el covid - 19.

H1: Existe una relación significativa entre satisfacción laboral y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de la provincia Huancavelica en tiempos de pandemia por el covid - 19

Tabla 4

*Prueba de hipótesis entre síndrome de burnout y satisfacción laboral*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	Df	significancia asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1, 833a	2	,014
Razón de verosimilitud	1,806	2	,017
N de casos válidos	234		

*Nota.* a. 0 casillas (0,0 %) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 11,77

**Nivel de significancia.**

Valor (Sig.) = 0,014, y  $\alpha = 0.05$

Valor (Sig.) <  $\alpha$ : Se rechaza H0

**Regla de decisión.**

Se acepta H<sub>0</sub>: Si el nivel de significancia es mayor o igual a 0.05

Se rechaza H<sub>0</sub>: Si el nivel de significancia es menor a 0.05

Tabla 5

*Tabla de Contingencia de la Relación del síndrome de burnout y satisfacción laboral*

		Síndrome de burnout						Valor P
		Bajo Medio		Alto		Total		
		fi	%	fi	%	fi	%	
Satisfacción Laboral	Muy insatisfecho e insatisfecho	57	24,4	92	39,3	149	63,7	0,014
	Promedio	23	9,8	33	14,1	56	23,9	
	Satisfecho y muy satisfecho	15	6,4	14	6,0	29	12,4	
	Total	95	40,6	139	59,4	234	100,0	

En la tabla 5 se presenta la relación entre los niveles del síndrome de burnout y los niveles de satisfacción laboral, que resulta estadísticamente significativa con un valor p de 0,014. Por tanto, se evidencia que, a mayor nivel de insatisfacción, mayor nivel de síndrome de burnout. Esto significa que los docentes frecuentemente no encuentran significancia a las tareas que realizan, perciben que las condiciones de trabajo son insuficientes e inadecuadas, no existe un reconocimiento personal y/o social y los beneficios económicos no cubren sus expectativas.

**Conclusión estadística.** Se acepta la hipótesis de trabajo” Existe una relación significativa entre satisfacción laboral y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de la provincia Huancavelica en tiempos de pandemia por el covid - 19”.

### ***Hipótesis específica 1***

H<sub>0</sub>: No existe una relación significativa entre la significancia de la tarea y la satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas estatales de la provincia Huancavelica en tiempos de pandemia por el covid - 19.

H<sub>1</sub>: Existe una relación significativa entre la significancia de la tarea y la satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas estatales de la provincia Huancavelica en tiempos de pandemia por el covid - 19

Tabla 6

*Prueba de hipótesis entre significancia de la tarea y el síndrome de burnout*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	Df	significancia asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,235 <sup>a</sup>	2	,539
Razón de verosimilitud	1,244	2	,537
N de casos válidos	234		

*Nota.* a. 0 casillas (0,0 %) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 30,85.

**Nivel de significancia.**

Valor (Sig.) = 0,539 y  $\alpha = 0.05$

Valor (Sig.) >  $\alpha$ : Se acepta H<sub>0</sub>

**Regla de decisión.**

Se acepta H<sub>0</sub>: Si el nivel de significancia es mayor o igual a 0.05

Se rechaza H<sub>0</sub>: Si el nivel de significancia es menor a 0.05

Tabla 7

*Tabla de contingencia de la relación entre significancia de la tarea y el síndrome de burnout*

		Síndrome de burnout						Valor P
		Bajo Medio		Alto		Total		
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	
Significancia de la Tarea	Muy insatisfecho e insatisfecho	27	11,5	49	20,9	76	32,5	0,539
	Promedio	33	14,1	45	19,2	78	33,3	
	Satisfecho y muy satisfecho	35	15,0	45	19,2	80	34,2	
	Total	95	40,6	139	59,4	234	100,0	

En la tabla 7 se presenta la relación entre los niveles del síndrome de burnout y los niveles de la dimensión significancia de la tarea, donde no se evidencia una relación estadísticamente significativa. Sin embargo, existe una diferencia de 9,4 puntos porcentuales entre los docentes muy insatisfechos e insatisfechos que tienen un nivel alto de síndrome de burnout, respecto a los que presentan un nivel bajo y medio de síndrome de burnout.

**Conclusión estadística.** Se acepta la hipótesis nula “No existe una relación significativa entre la significancia de la tarea y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de la provincia Huancavelica en tiempos de pandemia por el covid - 19”.

### ***Hipótesis específica 2***

H<sub>0</sub>: No existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de la provincia Huancavelica en tiempos de pandemia por el covid - 19.

H<sub>1</sub>: Existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de la provincia Huancavelica en tiempos de pandemia por el covid - 19.

Tabla 8

*Prueba de Hipótesis entre condiciones de trabajo y el síndrome de burnout*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	Df	significancia asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,631 <sup>a</sup>	2	,163
Razón de verosimilitud	3,640	2	,162
N de casos válidos	234		

*Nota.* a. 0 casillas (0,0 %) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 10,96.

### **Nivel de significancia**

Valor (Sig.) = 0,163 y  $\alpha = 0.05$

Valor (Sig.) >  $\alpha$ : Se acepta H<sub>0</sub>

### **Regla de decisión**

Se acepta H<sub>0</sub>: Si el nivel de significancia es mayor o igual a 0.05

Se rechaza H<sub>0</sub>: Si el nivel de significancia es menor a 0.05

Tabla 9

*Tabla de contingencia de la relación entre condiciones de trabajo y el síndrome de burnout*

		Síndrome de burnout						Valor P
		Bajo Medio		Alto		Total		
		fi	%	fi	%	Fi	%	
Condiciones de trabajo	Muy insatisfecho e insatisfecho	31	13,2	60	25,6	91	38,9	0,163
	Promedio	50	21,4	66	28,2	116	49,6	
	Satisfecho y muy satisfecho	14	6,0	13	5,6	27	11,5	
	Total	95	40,6	139	59,4	234	100,0	

En la tabla 9 se presenta la relación entre los niveles del síndrome de burnout y los niveles de la dimensión condiciones de trabajo, donde se evidencia que no existe una relación estadísticamente significativa. Sin embargo, existe una diferencia de 12,4 puntos porcentuales entre los docentes muy insatisfechos e insatisfechos que tienen un nivel alto de síndrome de burnout, respecto a los que presentan un nivel bajo y medio de síndrome de burnout.

**Conclusión estadística.** Se acepta la hipótesis la hipótesis nula “No existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de la provincia Huancavelica en tiempos de pandemia por el covid - 19”.

### ***Hipótesis específica 3***

H<sub>0</sub>: No existe una relación significativa entre el reconocimiento personal y/o social y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de la provincia Huancavelica en tiempos de pandemia por el covid - 19.

H<sub>1</sub>: Existe una relación significativa entre el reconocimiento personal y/o social y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de la provincia Huancavelica en tiempos de pandemia por el covid - 19.

Tabla 10

*Prueba de hipótesis entre reconocimiento personal y/o social y síndrome de burnout*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	df	significancia asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,810a	2	,015
Razón de verosimilitud	1,796	2	,017
N de casos válidos	234		

*Nota.* a. 0 casillas (0,0 %) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 12,59.

**Nivel de significancia.**

Valor (Sig.) = 0,015 y  $\alpha = 0.05$

Valor (Sig.) <  $\alpha$ : Se rechaza H<sub>0</sub>

**Regla de decisión.**

Se acepta H<sub>0</sub>: Si el nivel de significancia es mayor o igual a 0.05

Se rechaza H<sub>0</sub>: Si el nivel de significancia es menor a 0.05

Tabla 11

*Tabla de contingencia de la relación de entre reconocimiento personal y/o social y síndrome de burnout*

		Síndrome de burnout						Valor P
		Bajo Medio		Alto		Total		
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	
Reconocimiento personal y/o social	Muy insatisfecho e insatisfecho	62	26,5	102	43,6	164	70,1	0,015
	Promedio	18	7,7	21	9,0	39	16,7	
	Satisfecho y muy satisfecho	15	6,4	16	6,8	31	13,2	
	Total	95	40,6	139	59,4	234	100,0	

En la tabla 11 se presenta la relación entre los niveles de reconocimiento personal y/o social y los niveles de síndrome de burnout, donde el 43,6 % de docentes muy insatisfechos e insatisfechos, tienen un nivel alto de síndrome de burnout, evidenciándose una correlación estadísticamente significativa, con un valor p de 0,015. Esto significa que, los docentes frecuentemente perciben de forma negativa las tareas que realizan, un mal trato de su entorno laboral, aburrimiento por el trabajo compartido, limitación del trabajo y finalmente decide tomar distancia de sus compañeros de trabajo.

**Conclusión estadística.** Se acepta la hipótesis de trabajo “Existe una relación significativa entre el reconocimiento personal y/o social y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de la provincia Huancavelica en tiempos de pandemia por el covid - 19”.

#### ***Hipótesis específica 4***

H<sub>0</sub>: No existe una relación significativa entre los beneficios económicos y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de la provincia Huancavelica en tiempos de pandemia por el covid - 19.

H<sub>1</sub>: Existe una relación significativa entre los beneficios económicos y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de la provincia Huancavelica en tiempos de pandemia por el covid - 19.

Tabla 12

*Prueba de hipótesis entre beneficios económicos y síndrome de burnout*

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	Df	significancia asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,237 <sup>a</sup>	2	,027
Razón de verosimilitud	7,312	2	,026
N de casos válidos	234		

*Nota.* a. 0 casillas (0,0 %) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 13,80.

**Nivel de significancia.**

Valor (Sig.) = 0,027 y  $\alpha = 0.05$

Valor (Sig.) <  $\alpha$ : Se rechaza H<sub>0</sub>

**Regla de decisión.**

Se acepta H<sub>0</sub>: Si el nivel de significancia es mayor o igual a 0.05

Se rechaza H<sub>0</sub>: Si el nivel de significancia es menor a 0.05

Tabla 13

*Tabla de contingencia de relación entre beneficios económicos y síndrome de burnout*

		Síndrome de burnout						Valor P
		Bajo Medio		Alto		Total		
		Fi	%	Fi	%	fi	%	
Beneficios económicos	Muy insatisfecho e insatisfecho	33	14,1	73	31,2	106	45,3	0,027
	Promedio	46	19,7	48	20,5	94	40,2	
	Satisfecho y muy satisfecho	16	6,8	18	7,7	34	14,5	
	Total	95	40,6	139	59,4	234	100,0	

En la tabla 13 se presenta la relación entre los niveles de beneficios económicos y los niveles de síndrome de burnout, donde el 31,2 % de docentes muy insatisfechos e insatisfechos, tienen un nivel alto de síndrome de burnout, evidenciándose una correlación estadísticamente significativa con un valor p de 0,027. Esto significa que, los docentes frecuentemente perciben una sensación de explotación, de recibir sueldos bajos, no aceptables y que no cubren sus expectativas económicas.

**Conclusión estadística.** Se acepta la hipótesis de trabajo “existe una relación significativa entre los beneficios económicos y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de la provincia Huancavelica en tiempos de pandemia por el covid - 19”.

### **Discusión de resultados**

En la coyuntura actual observamos que muchos sectores han sido perjudicados por la pandemia, siendo uno de estos la educación a través del rol docente. Un rol dedicado al servicio de la sociedad y considerado como una de las ocupaciones más importantes y vitales, la cual a

causa de los cambios y situaciones generadas a partir de la pandemia y el trabajo remoto podría generar problemas psicológicos, emocionales y físicos en los docentes, ya que según los resultados de la Encuesta Nacional a Docentes, se informa que de las enfermedades más frecuentes que afectan el bienestar del docente peruano, es el estrés uno de los más recurrentes y perjudiciales en profesores que trabajan en zonas urbanas y zonas rurales, sumando a esto que los mismo docentes definen a su labor como con bajos sueldos, una carrera muy sacrificada, condiciones inadecuadas y con menor prestigio (Minedu, 2019). Los cuales podrían ser factores desencadenantes, puesto que El Sahili (2015) menciona que el síndrome de burnout “es la consecuencia del estrés, pero en periodos prolongados de tiempo” (p. 8). Es decir que ocurre cuando al presentarse condiciones estresantes en el trabajo, estas no son debidamente atendidas, lo que genera la exposición continua al estrés agotamiento emocional, falta de energía, sentimientos de incompetencia, rechazo a las labores, ansiedad, entre otros síntomas. Es por todo esto que se decidió estudiar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas estatales de la provincia Huancavelica en tiempos de pandemia por el covid - 19, debido a que no le dan la importancia debida a esta problemática.

En la presente investigación se tuvo como objetivo el determinar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas estatales de la provincia Huancavelica en tiempos de pandemia por el covid - 19, los resultados evidenciaron que a partir de un valor p de 0,014, si existe una relación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas estatales de la provincia Huancavelica en tiempos de pandemia por el covid - 19, pues de los 234 docentes encuestados se obtuvo que el 39.3 % de los que presentan un burnout alto también se sienten muy

insatisfechos o insatisfechos, y solo un 6 % de los docentes con burnout alto se sienten satisfechos o muy satisfechos, de igual forma un 24,4 % de docentes con un burnout bajo se sienten muy insatisfechos o insatisfechos mientras que solo el 6,4 % se sienten satisfechos o muy satisfechos; lo anteriormente dicho se fortalece con la investigación de Cordero y Vargas (2019), llevada a cabo en docentes de instituciones educativas estatales y privadas del distrito de San Martín de Porres, donde obtuvieron en sus resultados un valor  $p$  de 0,014, concluyendo que existe una relación directa y significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral. De igual forma Malander (2016) señala que la satisfacción laboral actúa como predictor significativo frente al síndrome de burnout, ya que a medida que los trabajadores presentan mayor satisfacción laboral, la incidencia del síndrome de burnout disminuye y viceversa. Además, Cortez et al. (2020) en su investigación con docentes de instituciones educativas nacionales de Moyobamba durante el confinamiento en la pandemia por el covid -19, también relacionó la variable satisfacción laboral con las dimensiones del síndrome de burnout y obtuvo resultados que indican una correlación inversa estadísticamente significativa entre ambas variables.

Asimismo, a partir de los resultados hallados en este estudio se aprecia que el 59,4 % de docentes encuestados presentan un nivel alto de síndrome de burnout, el 40,2 % nivel medio y solo el 0,4 % nivel bajo que es equivalente a los resultados alcanzados por Carrillo (2020), quien halló que el 55,4 % en un nivel alto, el 44,6 % se encuentran en un nivel intermedio con respecto al síndrome de burnout. Así mismo, Poma (2020) realizó un estudio con docentes de secundaria de instituciones educativas del Callao, donde identificó que el 45 % de los docentes presentan un nivel alto de síndrome de burnout. Por otro lado, en función a la satisfacción laboral, en la presente investigación se encontró que solo 12,4 % de docentes se sienten satisfechos pese a que no se

registró ningún caso de docentes muy satisfechos, no obstante, el 63,7 % de docentes se sienten entre insatisfechos y muy insatisfechos. Esto concuerda con Párraga y Escobar (2020), quien en su investigación con docentes de educación básica que realizan trabajo en modalidad virtual, hallaron en sus resultados que el 50 % de los evaluados se sienten insatisfechos en sus labores, frente al 20 % que se ubicó como satisfechos laboralmente. En otras investigaciones, como los propuestos por Acuña y Ceras (2019) y Chicmana (2018), relacionaron la satisfacción laboral con el liderazgo directivo y clima organizacional respectivamente, concluyeron que sí existe relación significativa entre estas variables y la satisfacción laboral. Esto nos lleva a deducir que, un buen liderazgo directivo y el clima organizacional tienen gran influencia sobre la satisfacción de los docentes, ya que, de acuerdo con la Teoría del Ajuste en el Trabajo, se establece la importancia del grado de correspondencia entre el individuo y el ambiente laboral, para lograr que este se sienta satisfecho.

Respecto a los resultados obtenidos de la relación entre la dimensión significancia de la tarea y síndrome de burnout, cabe resaltar que de los 139 docentes que presentan un burnout alto un 20,9 % presentan una significancia de la tarea muy insatisfecha o insatisfecha, de igual forma un 19,2 % de estos docentes presentan una significancia de la tarea satisfecha o muy satisfecha, en cuanto a los 33 docentes con burnout medio o bajo el 11,5 % de estos presentan una significancia de la tarea muy satisfecha y satisfecha, de igual forma un 15 % se encuentran muy insatisfechos o insatisfechos, es decir, que docentes tanto muy insatisfechos e insatisfechos como muy satisfechos o satisfechos presentan niveles altos de síndrome de burnout. Por lo que, se encontró un valor p de 0,539, estableciéndose así que no existe una correlación estadísticamente significativa entre significancia de la tarea y síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales

de la provincia Huancavelica en tiempos de pandemia por el covid - 19. Estos resultados se respaldan con lo encontrado por Cordero y Vargas (2019), quienes hallaron un valor bajo de correlación de Spearman de  $rs=-0,017$ . No obstante, estos hallazgos discrepan con Calderón y Raymundo (2019), quienes, a partir de su estudio con docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo, encontraron un valor p de 0,048, y dedujeron que sí existe una correlación significativa entre el desempeño de tareas y síndrome de burnout.

En cuanto a los resultados obtenidos de la relación entre la dimensión condiciones de trabajo y síndrome de burnout, se observa que de los 139 docentes encuestados con burnout alto un 25,6 % se sienten muy insatisfechos o insatisfechos, y un 5,6 % se sienten muy satisfechos o satisfechos con sus condiciones de trabajo; de la misma forma de los 33 docentes encuestados con síndrome de burnout medio o bajo un 21,4 % tienen un nivel medio, un 13,2 % se sienten muy insatisfechos o insatisfechos y un 6 % se sienten muy satisfechos o satisfechos con respecto a sus condiciones de trabajo. Por lo tanto, se puede señalar que un gran porcentaje de los docentes muy insatisfechos e insatisfechos y con nivel promedio de satisfacción presentan niveles altos de síndrome de burnout, y se encontró así un valor p de 0,163, lo que indica que no existe una correlación estadísticamente significativa entre el síndrome de burnout y las condiciones de trabajo de los docentes. Esto guarda concordancia con los resultados encontrados por Calderón y Raymundo (2019) respecto a las dimensiones condiciones físicas y/o laborales, las políticas administrativas y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo. Por el contrario, Cordero y Vargas (2019) hallan correlación significativa respecto al puntaje total de burnout y el factor condición de trabajo.

Referente a los resultados de la relación entre la dimensión reconocimiento personal y/o social y síndrome de burnout, de los 139 docentes con burnout alto un 43,6 % presenta un reconocimiento personal y social medio y un 6,8 % un reconocimiento personal y social muy satisfecho o satisfecho. Asimismo, de los 33 docentes con burnout medio o bajo un 26,5 % presentan un reconocimiento personal y social muy insatisfactorio o insatisfactorio y un 6,4 % muy satisfactorio o satisfactorio. Asimismo, es necesario considerar que del 70,1 % de docentes muy insatisfechos e insatisfechos, el 43,6 % presentan un nivel alto de síndrome de burnout, de igual forma se encontró un valor  $p$  de 0,015, lo cual indica que existe una correlación estadísticamente significativa entre reconocimiento personal y síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de la provincia Huancavelica en tiempos de pandemia por el covid - 19, al igual que lo concluido por Cordero y Vargas (2019), quienes obtienen un valor de correlación de 0,39, respecto al puntaje total de síndrome de burnout con el factor reconocimiento personal y/o social, evidenciándose así valores significativos. Al resultado de la presente investigación, Calderón y Raymundo (2019) difieren al concluir que no existe una correlación significativa entre la dimensión relaciones sociales, el desarrollo personal, la relación con la autoridad y el síndrome de burnout.

Acerca de los resultados de la relación entre la dimensión beneficios económicos y síndrome de burnout, se aprecia que de los 139 docentes encuestados con burnout alto un 31,2 % se sienten muy insatisfechos o insatisfechos en cuanto a los beneficios económicos, y solo un 7,7 % se sienten muy satisfechos o muy satisfechos. Asimismo, de los 33 docentes con burnout medio o bajo un 19,4 % menciona que no se siente satisfecho ni insatisfecho y un 6,8 % menciona que se siente muy satisfecho o satisfecho con respecto a el beneficio que percibe. Además, se observa que

del 45,3 %, de docentes que están muy insatisfechos e insatisfechos, un gran porcentaje representado por el 31,2 % presentan niveles altos de síndrome de burnout. Por lo que, podemos decir que, si existe una correlación estadísticamente significativa con un valor p de 0,02, entre beneficios económico y síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de la provincia Huancavelica en tiempos de pandemia por el covid - 19; coincidiendo con Cordero y Vargas (2019), quienes hallaron valores significativos de correlación del puntaje total de burnout y el factor beneficios económicos. Sin embargo, Calderón y Raymundo (2019) establecieron que no existe una correlación significativa entre la dimensión beneficios laborales y el síndrome de burnout.

Finalmente, de acuerdo con resultados adicionales obtenidos en esta investigación, a partir de la ficha sociodemográfica, el 80,8 % de docentes refiere sentirse insatisfechos desarrollando las clases virtuales, esto podría deberse al cambio del contexto, producto de la actual pandemia por el covid - 19, sustentado en la teoría del Modelo de Procesamiento de la Información Social planteado por Salacik y Pfeffer, el cual sostiene que los trabajadores adaptan sus actitudes, conductas y opiniones a su entorno social y a la realidad de sus circunstancias. Esto se evidencia en los cambios generados a partir de la pandemia, donde la actividad docente se ha visto incrementada por el trabajo remoto que han venido realizando, el cual es confirmado por el 56,0 % de docentes que indican que, a partir de la pandemia por el covid - 19 ha aumentado el tiempo que le dedican a las actividades laborales y educativas. Además, de la extensión de la carga laboral se le suma la afectación de su salud mental producto de que cerca al 50 % de docentes refieren que su persona o algún familiar cercano dieron positivo a covid - 19, lo que genera un agotamiento emocional como primer síntoma, de forma que irá desencadenándose hacia la despersonalización y la baja

realización personal, incrementando considerablemente el nivel de riesgo a presentar síndrome de burnout.

## Conclusiones

De acuerdo con los resultados obtenidos existe relación significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas estatales de la provincia de Huancavelica, en tiempos de pandemia por el covid - 19, esto nos hace ver que el docente afectado por el síndrome de burnout podría estar presentando insatisfacción laboral, pérdida paulatina de la energía, agotamiento emocional, sentimientos de desaliento, problemas con su trabajo, desgaste de la motivación, frustración, sensación de sobrecarga laboral y por ende disminución del desempeño laboral que afectará a los estudiantes y colegios. Además, los docentes frecuentemente no encuentran significancia a las tareas que realizan, perciben que las condiciones de trabajo son insuficientes e inadecuadas, no existe un reconocimiento personal y/o social y los beneficios económicos no cubren sus expectativas.

También, con respecto con los resultados obtenidos no existe relación significativa entre la significancia de la tarea y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de la provincia Huancavelica en tiempos de pandemia por el covid - 19, con lo cual podemos observar características que presentan los docentes encuestados como son que el sentido del esfuerzo, la realización, la equidad no están relacionados a que estos posean o no el síndrome de burnout.

Asimismo, en relación con los resultados obtenidos no existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de la provincia Huancavelica en tiempos de pandemia por el covid - 19.

Además, en torno a los resultados obtenidos existe relación significativa entre el reconocimiento personal y/o social y el síndrome de burnout en docentes de instituciones

educativas estatales de la provincia Huancavelica en tiempos de pandemia por el covid - 19. Con lo cual podemos apreciar que los docentes que no reconocen los logros que obtienen o que otros les atribuyen por su buen desempeño en su rol pueden ser afectados con el síndrome de burnout, así mismo pueden presentar una percepción negativa hacia las tareas que realizan, un mal trato de su entorno laboral, aburrimiento por el trabajo compartido y limitación del trabajo.

Finalmente, de acuerdo con los resultados obtenidos existe relación significativa entre los beneficios económicos y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de la provincia Huancavelica en tiempos de pandemia por el covid - 19. Con lo cual observamos que los docentes que perciben una sensación de explotación, de recibir sueldos bajos, no aceptables y que no cubren sus expectativas económicas, además que su trabajo no es bien remunerado a comparación del esfuerzo que representa pueden presentar síndrome de burnout.

## **Recomendaciones**

Debido a que los resultados de la investigación muestran una existente relación significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas estatales de la provincia de Huancavelica en tiempos de pandemia por el covid - 19.

Se recomienda promover la investigación del síndrome de burnout en la población docente para recabar más información que ayudará a crear más planes y proyectos que sean significativos en la lucha contra este síndrome, ya que actualmente es poca la información sobre este tema y mucho menos son los planes o proyectos para eliminar esta problemática en el sector educativo.

De igual forma se exhorta incentivar la intervención psicológica en las instituciones educativas de la provincia de Huancavelica, para el abordaje del síndrome de burnout, donde es necesario la intervención de las autoridades regionales, municipales y educativas, así como también una comunicación eficaz entre los centros educativos con sus respectivos profesionales de salud quienes pueden realizar la labor de identificar los casos de burnout en docentes y hacer la respectiva derivación a los centros de salud y su personal correspondiente, quienes realizarán la concerniente evaluación, diagnóstico y tratamiento pertinente, creando así un frente unido para la extirpación de esta problemática que no solo afecta a los docentes sino a todos en general, sin embargo, sin el apoyo de las autoridades mencionadas es poco lo que se podría lograr, por lo tanto es de vital importancia su preocupación y accionar ante esta problemática.

Asimismo, es necesario implementar acciones preventivo-promocionales en relación con el estrés laboral en sus etapas iniciales involucrando a toda la comunidad educativa, ya que se puede evitar esta problemática del síndrome de burnout en docentes, realizando estas actividades

anteriormente mencionadas, por ejemplo a través de las redes sociales con afiches digitales, videos cortos, sesiones educativas, conferencias, talleres, donde mencionen los signos y síntomas, así como posibles factores de riesgo y consecuencias de esta problemática, así como también posibles formas de prevenirlas.

De igual forma se recomienda fomentar en las instituciones programas de incentivos hacia los docentes, con el fin de que fortalezcan su desempeño laboral; para realizar esto se puede hacer sorteos, premios al profesor del mes, valorando los logros obtenidos de forma individual y grupal como área o institución, pudiendo ser desde pequeños premios hasta unos más estimulantes con el respectivo apoyo de las autoridades educativas, municipales y regionales.

Igualmente se pide también promover el desarrollo de factores protectores en su entorno personal, familiar, laboral y social, frente al contexto de pandemia por el covid -19, pudiéndose realizar esto mediante capacitaciones, talleres, videos, charlas, etc.

## Referencias

- Aamont, M. (2010). *Psicología Industrial/Organizacional: Un Enfoque Aplicado*. 6 edición. Editorial Cengage Learning
- Acuña, M. y Ceras, F. (2019). *Clima Organizacional y satisfacción laboral de los Docentes y Trabajadores de la Institución Educativa Politécnico Túpac Amaru Chilca* [Tesis de Licenciatura]. Huancayo, Perú: Universidad Nacional del Centro del Perú. <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/5260>
- Antara, D. (2018). *Trabajadores con estrés están propensos al síndrome de burnout*. Diario Médico. [https://www.diariomedico.pe/?p=11681#:~:text=El %20de %25 %20de %20trabajadores %20en,sostuvo %20Luis %20Olavarr %C3 %ADa %2C %20coordinador %20de](https://www.diariomedico.pe/?p=11681#:~:text=El%20de%20trabajadores%20en,sostuvo%20Luis%20Olavarr%C3%ADa%20coordinador%20de)
- Arias, W. y Jiménez, N. (2012). *Estrés crónico en el trabajo: estudios del síndrome de burnout en Arequipa*. Universidad Católica San Pablo.
- Ávila, W. (2013). Hacia una reflexión histórica de las TIC. *Hallazgos*, 10(19), 213-233. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=413835217013>
- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business*, 3(1), 75-103. <http://dx.doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Bonilla, G. (2018). *Satisfacción laboral en trabajadores administrativos de una ONG de Lima Metropolitana* [Tesis de Licenciatura]. Perú. Universidad Nacional Federico Villareal. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/2653>
- Campus Virtual de Salud Pública Argentina (2020, 19 de marzo). *Preguntas y respuestas sobre la enfermedad por coronavirus (COVID-19)*. Argentina. <https://argentina.campusvirtualsp.org/preguntas-y-respuestas-sobre-la-enfermedad-por-coronavirus-covid-19>
- Calderón, W. y Raymundo, G. (2019). *Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de Huancayo-2019* [Tesis de Licenciatura,]. Huancayo, Perú: Universidad Peruana Los Andes. <http://repositorio.upla.edu.pe/handle/UPLA/1233>
- Carrillo, J. (2020). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes con trabajo remoto de una institución educativa privada de Moquegua 2020* [Tesis de Licenciatura]. Perú: Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7297>
- Castillo, H., Moguel, M., Soto, L., Benítez, J. y Alvarado, L. (2017). Síntomas y Efectos del Síndrome del “burnout”, una revisión sistemática. *Cathedra: Revista del ITCJ y Academia Journals*, 6(1), 79-84. <https://www.academijournals.com/cathedra>

- Castro, J. (2020, 23 de abril). *El Comercio-IPSOS: Los problemas emocionales afectan al 52 % de los hogares*. El Comercio. <https://elcomercio.pe/politica/el-comercio-ipsos-problemas-emocionales-afectan-al-52-de-ciudadanos-coronavirus-covid-19-noticia/>
- Cavalcante, J. (2004). *Satisfacción en el trabajo de los directores de las escuelas secundarias públicas de la Región Jacobina (Bahía-Brasil)*. [Tesis de Doctorado]. España: Universidad Autónoma de Barcelona. <https://ddd.uab.cat/record/36781>
- Cazau, P. (2006). *Introducción a la investigación en ciencias sociales*. Buenos Aires: Rindinuskin.
- Chiang, M. y Ojeda, J. (2013). *Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres*. *Contaduría y Administración* 58(2), 39-60. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0186104213712099>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill.
- Chicmana, R. (2018). *Liderazgo de los directores y satisfacción laboral de los docentes de instituciones educativas del Distrito Daniel Hernández, Tayacaja-Huancavelica* [Tesis de Maestría]. Perú: Universidad Nacional de Huancavelica. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1697>
- Cordero, P. y Vargas, A. (2019). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas estatales y privadas del distrito de San Martín de Porres* [Tesis de Licenciatura]. Perú: Universidad Ricardo Palma. <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/2796>
- Cortez, D., Campana, N. y Huayama, N. (2020). *Satisfacción laboral y síndrome de burnout en Docentes de Instituciones Educativas Nacionales de Moyobamba Durante el Confinamiento por la Pandemia COVID-19* [Tesis de Maestría]. Perú: Repositorio Universidad Peruana Unión. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/3596>
- Diario Correo (2020, 27 de abril). *Ansiedad y estrés en Huancavelica por cuarentena*. Perú: Correo. <https://diariocorreo.pe/edicion/huancavelica/ansiedad-y-estres-en-huancavelica-por-cuarentena-938278/>
- Díaz, M. (2006). *Satisfacción laboral y el ausentismo docente del Colegio Capouilliez* [Tesis de Maestría]. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala. [http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03\\_1800.pdf](http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03_1800.pdf)
- Díaz, S. (2020, 5 de junio). *El estrés laboral docente durante COVID-19*. Association of Christian Schools International. <https://www.acsilat.org/articulos-y-noticias/estres-docente-covid19#>

- Edelwich, J., Brodsky, A. (1980): *Burnout: Stages of Disillusionment in the Helping Professions*. Nueva York: Human Sciences Press
- El Economista América Perú. (2018, 15 de marzo). *Trabajadores con estrés están propensos al síndrome de burnout*. <https://www.eleconomistaamerica.pe/actualidad-eAmperu/noticias/9008518/03/18/Trabajadores-con-estres-estan-propensos-al-Sindrome-de-burnout.html>
- El Sahili, L. (2015). *Burnout: Consecuencias y soluciones*. Manual Moderno.
- Escobar J. y Cuervo, A. (2008). Validez de contenido y juicio de expertos: Una aproximación a su utilización. *Avances en Medición*, 6, 27-36. <https://www.researchgate.net/publication/302438451>
- Fernández, M. (2002). Desgaste psíquico (burnout) en profesores de educación primaria de Lima metropolitana. *Persona*, 5, 27-66. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2881042>
- Ferrero, J. (2011). *Estudio de la satisfacción laboral en yeseros* [Tesis de Licenciatura]. España: Universidad Politécnica de Valencia. <https://riunet.upv.es/handle/10251/12333>
- Galaz, J. (2002). La satisfacción en el trabajo de académicos en una universidad pública estatal. *Perfiles Educativos*, 24(96), 47-72. <https://www.researchgate.net/publication/220006584> La satisfacción en el trabajo de académicos en una universidad pública estatal
- García, M. (2017). *Relación Entre Clima, satisfacción laboral y las Ventas de los Promotores de una Empresa de Telecomunicaciones de Lima* [Tesis de Maestría]. Perú: Universidad Ricardo Palma. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1477>
- Garriga, A., Lubin, P., Merino, J., Padilla, M., Recio, P., y Suárez, J. (2010). *Introducción al Análisis de Datos*. Universidad Nacional de Educación a Distancia.
- Gil-Monte, P. y Peiró, J. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de Psicología*, 15(2), 261-268. <https://www.researchgate.net/publication/39174796> Perspectivas teoricas y modelos interpretativos para el estudio del sindrome de quemarse por el trabajo
- Gil-Monte, P. (2007). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout): Una perspectiva histórica*. Madrid: Pirámide.
- González, J. y Revuelta, H. (2007). *Síndrome de desgaste profesional. "burnout" o síndrome del quemado*. Formación Médica Continuada.
- Hellriegel, D. y Slocum J. (2009). *Comportamiento organizacional*. Cengage Learning Editores.

- Hermosa, A. y Perilla, L. (2015). Retos investigativos en psicología de la salud ocupacional: el estrés laboral. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 3(2), 252-261. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/fnsp/article/view/19788>
- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, L. (2010). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill.
- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* McGraw Hill Education.
- Hidalgo, C. (2020, 06 de mayo). *Los maestros y la educación durante la pandemia*, Archivo COVID-19. Perú: Biblioteca Central UNMSM [https://sisbib.unmsm.edu.pe/archivocovid19peru/test\\_audiovisual/testimonio\\_info.php?id\\_t a=1](https://sisbib.unmsm.edu.pe/archivocovid19peru/test_audiovisual/testimonio_info.php?id_t a=1)
- Ibáñez, F. (2020, 20 de noviembre). *Educación En Línea, Virtual, A Distancia Y Remota De Emergencia, ¿Cuáles son sus características y diferencias?* Observatorio de Innovación Educativa. <https://observatorio.tec.mx/edu-news/diferencias-educacion-online-virtual-a-distancia-remota>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2021). *Estadística de las tecnologías de información y comunicación en los hogares*. <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/04-informe-tecnico-tic-iii-trimestre2020.pdf>
- Lopes, A. y Pontes, É. (2009). Síndrome de burnout: un estudio comparativo entre profesores das redes públicas estadual e particular. *Psicología Escolar e Educacional*, 13(2), 275-281. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-85572009000200010>
- Lozano, A. (2020). Impacto de la epidemia del coronavirus (COVID -19) en la salud mental personal de salud y en la población general de China. *Revista de Neuropsiquiatría*, 83(1), 51-56. <https://doi.org/10.20453/rnp.v83i1.3687>
- Malander, N. (2016). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de nivel secundario. *Ciencia & Trabajo*, 18(57), 177-182. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000300177>
- Mariátegui, V. (2020, 06 de mayo). *Los maestros y la educación durante la pandemia*, Archivo COVID-19. [https://sisbib.unmsm.edu.pe/archivocovid19peru/test\\_audiovisual/testimonio\\_info.php?id\\_t a=7](https://sisbib.unmsm.edu.pe/archivocovid19peru/test_audiovisual/testimonio_info.php?id_t a=7)
- Martínez, A. (2010). El síndrome de burnout: Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, (112), 42-80. <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>

- Maslach, C. (2009). Comprendiendo el burnout. *Ciencia y Trabajo*, 11(32), 37-43. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Maslach, C., Jackson, S., Leiter, M. (1997). *The Maslach burnout Inventory Manual*. [https://www.researchgate.net/publication/277816643\\_The\\_Maslach\\_burnout\\_Inventory\\_Manual](https://www.researchgate.net/publication/277816643_The_Maslach_burnout_Inventory_Manual)
- Maslach, C., Schaufeli, W. y Leiter, M. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 397-422. <http://dx.doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Maslach, C. y Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.
- Mercado, A. y Noyola, V. (2011). *Estrés, burnout y Bienestar Subjetivo: Investigaciones Sobre La Salud Mental en los Agentes Educativos*. Instituto Universitario Anglo Español y Red Durango de Investigadores Educativos A. C.
- Mercado, A. y Noyola, V. (2011). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en educación básica*. Instituto Universitario Anglo Español
- Ministerio de Educación. (2020). *Orientaciones generales para la diversificación y acompañamiento de la experiencia de aprendizaje*. <https://resources.aprendoencasa.pe/red/aec/regular/2021/f3b6b17d-ef0f-48e6-bfe0-eaf58d7d473d/planificamos-orientaciones-generales-planif-c-eda.pdf>
- Muñoz C. (2011). *Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis*. Pearson Educación.
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. Editores: Mc Graw Hill.
- Nieto R. (2012). Educación virtual o virtualidad de la Educación. *Revista Historia de la Educación Latinoamericana*, 14(19),137-150. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=86926976007>
- Nieva, J. y Martínez, O. (2016). Una nueva mirada sobre la formación docente. *Revista Universidad y Sociedad*, 8(4), 14-21. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202016000400002&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202016000400002&lng=es&tlng=es).
- Organización mundial de la salud (2010, 24 de febrero). *Alerta y Respuesta Mundiales*. [https://www.who.int/csr/disease/swineflu/frequently\\_asked\\_questions/pandemic/es/](https://www.who.int/csr/disease/swineflu/frequently_asked_questions/pandemic/es/)
- Organización Mundial de la Salud (2020, 12 de octubre). *Preguntas y Respuestas sobre el coronavirus (COVID -19)*. <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses>
- Ortiz, P. y Menghi, M. (2017). Clima socio escolar percibido y síntomas del síndrome de burnout en profesores de nivel secundario. *Acta Psiquiátrica y Psicológica de América latina*, 63(2), 96-103.

<https://www.researchgate.net/publication/329650384> Clima socio escolar percibido y sintomas del síndrome de burnout en profesores de nivel secundario

- Osorio, J. y Cárdenas, L. (2017). Estrés laboral: Estudio de revisión. *Revista Diversitas-Perspectivas en Psicología*, 13(1), 81-90. <http://dx.doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal Morphology*, 35(1), 227-232. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Oyola, R. (2017). *Clima social familiar y satisfacción laboral en docentes de primaria de la UGEL Tayacaja-Huancavelica* [Tesis de Maestría]. Perú: Universidad Nacional del Centro del Perú. <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/4441>
- Palma, S. (2005). *Escala de satisfacción laboral (SL-SPC) Manual*. Editora y Comercializadora Cartolan E.I.R.L.
- Palomo, V. (2019, 23 de junio). No seas cínico: El cinismo es causa y al mismo tiempo efecto de la mala salud. *El País*. [https://elpais.com/elpais/2019/06/19/buenavida/1560957652\\_470106.html](https://elpais.com/elpais/2019/06/19/buenavida/1560957652_470106.html)
- Párraga, K. y Escobar, G. (2020). Estrés laboral en docentes de educación básica por el cambio de modalidad de estudio presencial a virtual. *Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada Yachasun*, 4(7), 142-155. <https://doi.org/10.46296/yc.v4i7edesp.0067>
- Pedrosa, I., Suarez, J. y García, E. (2013). Evidencias sobre la Validez de Contenido: Avances Teóricos y Métodos para su Estimación. *Acción Psicológica*, 10(2), 3-18. <http://dx.doi.org/10.5944/ap.10.2.11820>
- Pillaca, J. (2021). Burnout y satisfacción con la vida en docentes que realizan clases virtuales en un contexto de pandemia por COVID-19. *Puriq*, 3(1), 185-212. <https://doi.org/10.37073/puriq.3.1.142>
- Poma, E. (2020). *Factores sociodemográficos y laborales asociados al síndrome de burnout en docentes de secundaria de instituciones educativas del Callao, 2020* [Tesis de Doctora]. Perú: Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49478>
- Quiceno, J. y Vinaccia, S. (2007). Burnout: Síndrome de quemarse en el trabajo (SQT). *Acta Colombiana de Psicología*, 10(2), 117-125. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79810212>
- Quiroz, M., Lucas, M. y Alcázar, M. (2017). Factores de riesgo asociados al síndrome de burnout en los docentes universitarios. *Investigaciones Cualitativas en Ciencia y Tecnología*, 131-142. <http://dx.doi.org/10.17993/IngyTec.2018.31>

- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. Pearson Educación.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. Pearson.
- Salcedo, H., Cárdenas, Y., Carita, L. y Ledesma, M. (2020). Síndrome de burnout en docentes en un contexto de emergencia sanitaria, Lima. *Alpha Centauri*, 1(3), 44-56. <https://doi.org/10.47422/ac.v1i3.18>
- Sanabria, I. (2020, 7 de julio). *Educación virtual: Oportunidad para “aprender a aprender”*. Fundación Carolina. [https://doi.org/10.33960/AC\\_42.2020](https://doi.org/10.33960/AC_42.2020)
- Sánchez, S. (2006). *Diseño de un modelo causal de satisfacción laboral: Aplicación en el sector servicios* [Tesis de Doctorado]. España: Universidad de Córdoba. <http://helvia.uco.es/xmlui/handle/10396/431>

## **Anexos**

**Apéndice A. Acta de aprobación del comité de ética**

Huancayo, 27 de noviembre del 2020

**OFICIO N° 013-2020-CE-FH-UC**

Señoras:

**INGA ESPINOZA, KATHERINEE FABIOLA  
LAZA ÑAHUI, ANA LUZ**

Presente-

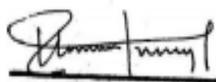
**EXP. 013-2020**

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que el estudio de investigación titulado: "SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE LA PROVINCIA HUANCAVELICA, EN TIEMPOS DE PANDEMIA POR EL COVID - 19" ha sido **APROBADO** por el Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Humanidades, bajo las siguientes condiciones:

- El Comité de Ética puede en cualquier momento de la ejecución del trabajo solicitar información y confirmar el cumplimiento de las normas éticas (mantener la confidencialidad de datos personales de los individuos entrevistados).

Aprovechamos la oportunidad para renovar los sentimientos de nuestra consideración y estima personal.

Atte,


**Eliana Mory Arciniega**  
Comité de Ética en Investigación  
Facultad de Humanidades  
Presidenta  
Universidad Central

## Apéndice B. Modelo de consentimiento informado

### CONSETIMIENTO INFORMADO

#### VERBAL - ONLINE

Estimados docentes,

Estamos realizando un estudio titulado “SINDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE LA PROVINCIA DE HUANCVELICA, EN TIEMPOS DE PANDEMIA POR EL COVID - 19”. Por ello, nos ponemos en contacto con usted para solicitar su colaboración en este estudio resolviendo la “Encuesta de Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en docentes de la Provincia Huancavelica, en tiempos de pandemia por el Covid – 19”, que adjuntamos, pues consideramos que puede ser usted un colaborador esencial en dicha investigación. El objetivo del presente estudio es determinar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en docentes de la Provincia Huancavelica, en tiempos de pandemia por el Covid – 19. En función al objetivo de ello, lo invitamos a participar de forma anónima en este estudio a través de una encuesta online, que tendrá una duración aproximada de 20 minutos. La aplicación del instrumento no demandará ningún riesgo. Su participación es absolutamente voluntaria, todo se mantendrá en estricta confidencialidad.

- Acepto voluntariamente participar en este estudio, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

Para cualquier consulta relacionada con el presente estudio contáctese con:

Investigadora 1: Inga Espinoza, Katherine Fabiola

Cel: 981 254 084

Email: *katherineefabiola.25@gmail.com*

Investigadora 2: Laza Ñahui, Ana Luz

Cel: 942437630

Email: *analuzlaza1309@gmail.com*

**Apéndice C. Solicitud de aplicación del proyecto de tesis**

*"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"*

**SOLICITO: AUTORIZACIÓN PARA  
LA APLICACIÓN DE  
INSTRUMENTOS DE  
INVESTIGACIÓN.**

Sr(a) .....

**DIRECTOR(A) DE LA I.E.**.....

**S.D.**

Yo, Inga Espinoza Katherine Fabiola, identificada con DNI N° 72182628 y Laza Ñahui Ana Luz, identificada con DNI N° 70829849, en calidad de Bachilleres de la EAP de Psicología de la Universidad Continental; ante usted con el debido respeto me presento y expongo.

Que teniendo la necesidad de elaborar una tesis con el fin de obtener el grado de Licenciada en Psicología, requiero el permiso y aceptación correspondiente para poder aplicar los instrumentos de evaluación del proyecto de tesis titulada "Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de la provincia de Huancavelica, en tiempos de pandemia por el COVID - 19", recorro a su digno despacho a fin de que pueda autorizar a quien corresponda, se me expida dicho permiso mediante un documento, para la aplicación de los instrumentos de evaluación a los docentes de su institución educativa.

**POR LO EXPUESTO:**

A usted Sr(a). director(a) solicito acceder a mi petición por ser de justicia que espero alcanzar.

Atentamente,

Huancavelica, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2020.

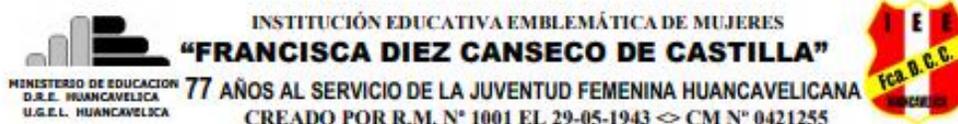
\_\_\_\_\_  
Bach. Inga Espinoza, Katherine Fabiola

DNI: 72182628

\_\_\_\_\_  
Bach. Laza Ñahui Ana Luz

DNI: 70829849

Apéndice D. Documento en respuesta a la solicitud del proyecto de tesis de la I.E “José María Arguedas”  
Documento en respuesta a la solicitud del proyecto de tesis de la I.E.E “Francisca Diez Canseco de Castilla”



“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”

Huancavelica, 14 de diciembre del 2020.

Estimadas Srtas.

**LAZA ÑAHUI, ANA LUZ**  
**INGA ESPINOZA, KATHERINEE FABIOLA**

De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a Ustedes para saludarlas cordialmente, al mismo tiempo poner de su conocimiento, que visto su solicitud de fecha 10 de diciembre del 2020, cuyo ASUNTO es **Autorización para aplicar el proyecto de investigación titulado “Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en docentes de la Provincia Huancavelica, en tiempos de pandemia por el COVID-19”**; mi representada como Directora de la Institución Educativa Emblemática “Francisca Diez Canseco de Castilla” de Huancavelica, **AUTORIZA** la aplicación del mencionado proyecto con los docentes de la Institución Educativa el cual dirijo.

En espera de que cumplan su cometido y compartan los resultados correspondientes con la IE, me suscribo de Uds.

Atentamente

Lic. Benilde Antezana Torres  
C.M. 1073204013  
DIRECTORA (a)

**Documento en respuesta a la solicitud del proyecto de tesis de la I.E.” Javier Heraud”**

INSTITUCIÓN EDUCATIVA  
"JAVIER HERAUD"  
CONAYCASA-PALCA  
**"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"**



Huancavelica, 14 de diciembre de 2020

Estimadas Srtas.

**LAZA ÑAHUI, ANA LUZ**  
**INGA ESPINOZA, KATHERINEE FABIOLA**

De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a Ustedes para saludarlas cordialmente, al mismo tiempo poner de su conocimiento, que visto su solicitud de fecha 11 de diciembre del 2020, cuyo ASUNTO es **Autorización para aplicar el proyecto de investigación titulado "Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en docentes de la Provincia Huancavelica, en tiempos de pandemia por el COVID-19"**; mi representada como Directora de la Institución Educativa Emblemática "Javier Heraud" de Conaycasa – Palca , **AUTORIZA** la aplicación del mencionado Proyecto con los docentes de la Institución Educativo el cual dirijo.

En espera de que cumplan su cometido, me suscribo de Uds.

Atentamente,



Zoraida Cisterna Contreras  
C.M. N° 1023257109  
DIRECTORA

**Documento en respuesta a la solicitud del proyecto de tesis de la I.E. N° 36029**

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

Palca, 14 de diciembre de 2020

Estimadas Srtas.

**LAZA ÑAHUI, ANA LUZ**  
**INGA ESPINOZA, KATHERINEE FABIOLA**

De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a Ustedes para saludarlas cordialmente, al mismo tiempo poner de su conocimiento, que visto su solicitud de fecha 11 de diciembre del 2020, cuyo ASUNTO es **Autorización para aplicar el proyecto de investigación titulado "Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en docentes de la Provincia Huancavelica, en tiempos de pandemia por el COVID-19"**; mi representada como Directora de la Institución Educativa N° 36029 de Palca, **AUTORIZA** la aplicación del mencionado Proyecto con los docentes de la Institución Educativa, el cual dirijo.

En espera de que cumplan su cometido, me suscribo de Uds.

Atentamente,

**Paulina Anccasi Boza**  
DNI: N° 23212719  
DIRECTORA

Documento en respuesta a la solicitud del proyecto de tesis de la I.E.L “Micaela Bastidas Puyucahua”



Institución Educativa Líder  
**“MICAELA BASTIDAS PUYUCAHUA”**



*"Año de la Universalización de la Salud"*

Huancavelica, 15 de diciembre del 2020.

**Estimadas Srtas.**

**LAZA ÑAHUI, ANA LUZ**  
**INGA ESPINOZA, KATHERINEE FABIOLA**

De mi mayor consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a Ustedes para saludarlas cordialmente, al mismo tiempo poner de su conocimiento, que visto su solicitud de fecha 11 de diciembre del 2020, cuyo ASUNTO es **Autorización para aplicar el proyecto de investigación titulado “Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en docentes de la Provincia de Huancavelica, en tiempos de pandemia por el COVID-19”**; mi representada como Director de la Institución Educativa Líder “Micaela Bastidas Puyucahua” de Huancavelica, **AUTORIZA** a las bachilleres anteriormente ya mencionadas, la aplicación del mencionado Proyecto de investigación con los docentes de la Institución Educativa el cual dirijo.

En espera de que cumplan su cometido, me suscribo de Uds.

Atentamente,

Director  
 G.M. 102809314  
 DIRECTOR

## Apéndice E. Instrumentos de recolección de datos

### FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

#### DATOS PERSONALES:

1. GÉNERO:  
(1) VARÓN  
(2) MUJER
2. EDAD:  
(1) DE 25 a 35 AÑOS  
(2) DE 36 a 46 AÑOS  
(3) DE 47 AÑOS A MÁS
3. GRADO ACADÉMICO EN QUE ENSEÑA:  
  
(1) PRIMARIA  
(2) SECUNDARIA

#### DATOS SOCIOLABORALES:

4. ¿SU SATISFACCIÓN LABORAL HA CAMBIADO A PARTIR DE LA PANDEMIA POR EL COVID -19?  
(1) SI  
(2) NO
5. ¿QUÉ MODALIDAD DE ENSEÑANZA LE DEMANDA MÁS ENERGÍA Y TIEMPO?  
(1) PRESENCIAL  
(2) VIRTUAL
6. ¿SE SIENTE SATISFECHO DESARROLLANDO LAS CLASES VIRTUALES?  
(1) SI  
(2) NO
7. ¿USTED TIENE FÁCIL ACCESO A INTERNET  
(1) SI  
(2) NO
8. ¿SUS ESTUDIANTES TIENEN FÁCIL ACCESO A LAS CLASES VIRTUALES?  
(1) SI  
(2) NO
9. A PARTIR DE LA PANDEMIA POR EL COVID -19, EL TIEMPO QUE LE DEDICA A LAS ACTIVIDADES LABORALES Y EDUCATIVAS:  
(1) HAN AUMENTADO  
(2) HAN DISMINUIDO
10. A PARTIR DE LA PANDEMIA POR EL COVID - 19, EL TIEMPO QUE LE DEDICA A LAS LABORES DOMÉSTICAS:  
(1) HAN AUMENTADO  
(2) HAN DISMINUIDO
11. A PARTIR DE LA PANDEMIA POR EL COVID - 19, EL TIEMPO QUE DEDICA A LA RECREACIÓN Y DEPORTE:  
(1) HAN AUMENTADO  
(2) HAN DISMINUIDO
12. EN LA ACTUALIDAD ¿USTED O ALGÚN FAMILIAR CERCAÑO HA DADO POSITIVO PARA COVID - 19?  
(1) VARÓN  
(2) MUJER

### Ficha Técnica del Inventario de burnout de Maslach-Forma ED (MBI-ES)

#### Ficha Técnica del Inventario de Burnout de Maslach – Forma ED (MBI-ES)

ÍTEM	DESCRIPCIÓN
Nombre Original	Inventario Burnout de Maslach (MBI)
Autor	Maslach, C., Jackson, S. E. y Schwab, R. L
Año	1986
Nombre de adaptación	Inventario de Burnout de Maslach – Forma ED (MBI-ES)
Autor de adaptación	Fernández Arata Manuel
Año y Lugar	2002, Lima-Perú
Numero de ítems	22 ítems
Administración	Individual o colectiva /Formato físico o computarizado
Duración	15 minutos
Calificación	Manual y/o computarizado
Aplicación	Educadores (incluidos maestros, administradores, miembros del personal y voluntarios que trabajan en un entorno educativo).
Baremos	Baremos de tipo general.
Dimensiones	Cansancio emocional, despersonalización y realización personal
Confiabilidad por dimensión	Método por jueces <ul style="list-style-type: none"> <li>- Escala CE: Cansancio Emocional (0.78)</li> <li>- Escala DP: Despersonalización (0.76)</li> <li>- Escala RP: Realización Personal (0.74)</li> </ul>

**Ítems corregidos del Inventario de burnout de Maslach-Forma ED (MBI-ES)**

**Ítems corregidos del Inventario de Burnout de Maslach – Forma ED (MBI-ES)**

Nº	ITEMS
1	Debido a mi trabajo me siento desganado y fatigado.
2	Al final de la jornada me siento agotado
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos
5	Creo que trato a algunos alumnos con desinterés
6	Trabajar con alumnos todos los días genera estrés en mí.
7	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos
8	Me siento agotado por el trabajo
9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros
10	Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo
11	Me preocupa que este trabajo me esté desensibilizando emocionalmente.
12	Me encuentro con mucha vitalidad
13	Me siento frustrado por mi trabajo
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado agotador.
15	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los alumnos a los que tengo a mi cargo en el colegio
16	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.
17	Tengo facilidad para crear un ambiente relajado para mis alumnos
18	Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos
19	He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo
20	En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades
21	Siento que sé tratar de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo
22	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.

### EL INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH - FORMA ED (MBI-ES)

#### Instrucciones:

A continuación, se presenta un conjunto de enunciados sobre diferentes ideas, pensamientos y situaciones relacionadas con su trabajo, usted debe indicar la frecuencia con que se presentan. Debe responder marcando con un aspa (X) sobre el número que le corresponda, según la siguiente escala:

Nunca	0
Alguna vez al año o menos	1
Una vez al mes o menos	2
Algunas veces al mes	3
Una vez por semana	4
Algunas veces por semana	5
Todos los días	6

Nº	ITEMS	0	1	2	3	4	5	6
1	Debido a mi trabajo me siento desganado y fatigado.	0	1	2	3	4	5	6
2	Al final de la jornada me siento agotado	0	1	2	3	4	5	6
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo	0	1	2	3	4	5	6
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos	0	1	2	3	4	5	6
5	Creo que trato a algunos alumnos con desinterés	0	1	2	3	4	5	6
6	Trabajar con alumnos todos los días genera estrés en mí.	0	1	2	3	4	5	6
7	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos	0	1	2	3	4	5	6
8	Me siento agotado por el trabajo	0	1	2	3	4	5	6
9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros	0	1	2	3	4	5	6

10	Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo	0	1	2	3	4	5	6
11	Me preocupa que este trabajo me esté desensibilizando emocionalmente.	0	1	2	3	4	5	6
12	Me encuentro con mucha vitalidad	0	1	2	3	4	5	6
13	Me siento frustrado por mi trabajo	0	1	2	3	4	5	6
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado agotador.	0	1	2	3	4	5	6
15	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los alumnos a los que tengo a mi cargo en el colegio	0	1	2	3	4	5	6
16	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.	0	1	2	3	4	5	6
17	Tengo facilidad para crear un ambiente relajado para mis alumnos	0	1	2	3	4	5	6
18	Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos	0	1	2	3	4	5	6
19	He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo	0	1	2	3	4	5	6
20	En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades	0	1	2	3	4	5	6
21	Siento que sé tratar de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo	0	1	2	3	4	5	6
22	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.	0	1	2	3	4	5	6

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

**Ficha Técnica de la Escala de satisfacción laboral (SL-SPC)**

**Ficha Técnica de la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)**

ÍTEM	DESCRIPCIÓN
Nombre Original	Escala de satisfacción laboral (SL-SPC)
Autor	Sonia Palma Carrillo
Año y Lugar	2005, Lima-Perú
Numero de ítems	27 ítems
Administración	Individual o colectiva / Formato físico o computarizado
Duración	15 min. en formato físico / 5 min. En formato computarizado.
Calificación	Computarizado.
Aplicación	Trabajadores con relación laboral de dependencia.
Baremos	Baremos percentilares generales para muestra total por sexo y grupo ocupacional.
Muestra de tipificación	1058 trabajadores con dependencia laboral de Lima Metropolitana.
Confiabilidad por dimensión	Alfa de Cronbach de 0.84
Validez	Método de jueces de Coef. De Spearman Brown. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Significación de la Tarea (0.750)</li> <li>• Condiciones de Trabajo (0.799)</li> <li>• Reconocimiento personal y/o social (0.538)</li> <li>• Beneficios Económicos (0.543)</li> </ul>
Materiales	Manual / Cuestionario (formato físico) / CD

**Ítems corregidos de la Escala de satisfacción laboral (SL-SPC)**

**Ítems corregidos de la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)**

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

### ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL (SL-SPC)

**Instrucciones:**

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que considere expresa mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones. A cada uno de los enunciados debe responder expresando el grado de aceptación que tiene de la siguiente forma:

TA	A	I	D	TD
Total, de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Total, desacuerdo

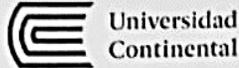
Nº	ITEMS	TA	A	I	D	TD
1	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5	Me siento mal con lo que gano.					
6	Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato".					
7	Me siento útil con la labor que realizo.					
8	El ambiente donde trabajo es confortable.					
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10	La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.					
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12	Me disgusta mi horario.					
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14	Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.					

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

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

Apéndice F. Validez por juicio de expertos: Inventario de burnout de Maslach-Forma ED (MBI-ES)-

Juez 1



REPORTE DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1. **Título de la Investigación** : "Síndrome de burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de la Región Huancavelica, en tiempos de Covid-19"
- 2. **Nombre del Instrumento** : Inventario de Burnout de Maslach - Forma ED (MBI-ES).
- 3. **Autor del instrumento** : Maslach, C., Jackson, S. E. y Schwab, R. L. (original versión en inglés), Fernández, M. (adaptación al Perú).
- 4. **Nombre del Juez experto** : Zhaide Pedrillo Cárdenas
- 5. **Área de desempeño laboral** : Psicóloga Educativa
- 6. **Título profesional** : Psicóloga Humana
- 7. **Grado académico** : Licenciada
- 8. **Nº de Colegiatura** : 23939

II. ASPECTO A EVALUAR:

Marque en el recuadro de valoración, según Ud. considere, si el instrumento a su juicio cumple o no con el criterio exigido.

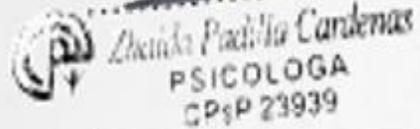
DIMENSIÓN	Nº	ITEM	CRITERIO DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES
			SUFICIENCIA (Los ítems pertenecientes a la dimensión bastan para obtener la medición de esta)		RELEVANCIA (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido)		CLARIDAD (El ítem se comprende fácilmente)		COHERENCIA (El ítem tiene relación lógica con la dimensión que se mide)		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Agotamiento Emocional	1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	X		X		X		X		
	2	Al final de la jornada me siento agotado.	X		X		X		X		
	3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	X		X		X		X		
	6	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.	X		X		X		X		

	8	Me siento agotado por el trabajo.	X		✓		X		X		
	13	Me siento frustrado por mi trabajo.	X		✓		X		X		
	14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	X		X		X		X		
	16	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.	X		X		X		X		
	20	En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades.	X		X		X		X		
<b>Despersonalización</b>	5	Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia.	X		X		X		X		
	10	Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	X		X		X		X		
	11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	X		X		X		X		
	15	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los alumnos a los que tengo a mi cargo en el colegio.	X		X		X		X		
	22	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.	X		X		X		X		
<b>Realización Personal</b>	4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.	X		X		X		X		
	7	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.	X		X		X		X		
	9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.	X		X		X		X		
	12	Me encuentro con mucha vitalidad.	X		X		X		X		
	17	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis alumnos.	X		X		X		X		
	18	Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos.	X		X		X		X		
	19	He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.	X		X		X		X		
	21	Siento que sé tratar de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo.	X		X		X		X		



### III. CRITERIO DE VALIDACION DEL EXPERTO:

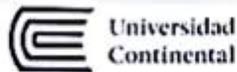
- Procede su aplicación
- No procede su aplicación

Zaida Pacheco Cordero  
PSICOLOGA  
CPSP 23939

Firma y sello del validador

Validez por juicio de expertos: Inventario de burnout de Maslach-Forma ED (MBI-ES) Juez 2



REPORTE DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1. Título de la Investigación : "Síndrome de burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de la Región Huancavelica, en tiempos de Covid-19"
- 2. Nombre del Instrumento : Inventario de Burnout de Maslach - Forma ED (MBI-ES).
- 3. Autor del instrumento : Maslach, C., Jackson, S. E. y Schwab, R. L. (original versión en inglés), Fernández, M. (adaptación al Perú).
- 4. Nombre del Juez experto : SARA RAQUEL CASTRO DIEGO
- 5. Área de desempeño laboral : PSICOLOGÍA CLÍNICA - COMUNITARIO
- 6. Título profesional : PSICÓLOGA
- 7. Grado académico : MAGISTER
- 8. N° de Colegiatura : 19938

II. ASPECTO A EVALUAR:

Marque en el recuadro de valoración, según Ud. considere, si el instrumento a su juicio cumple o no con el criterio exigido.

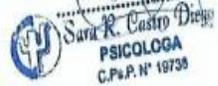
DIMENSIÓN	N°	ITEM	CRITERIO DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES
			SUFICIENCIA (Los ítems pertenecientes a la dimensión bastan para obtener la medición de esta)		RELEVANCIA (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido)		CLARIDAD (El ítem se comprende fácilmente)		COHERENCIA (El ítem tiene relación lógica con la dimensión que se mide)		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Agotamiento Emocional	1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	✓		✓			✓	✓		El ítem "emocionalmente agotado" es muy técnico, para burnout de Maslach.
	2	Al final de la jornada me siento agotado.	✓		✓		✓	✓			
	3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	✓		✓		✓	✓			
	6	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.	✓		✓		✓	✓		Sería bueno agregar el tipo de "Tensión".	

	14	Creo que estoy involucrado en un trabajo demasiado duro.	✓		✓			✓	✓		El término "duro" puede indicar otros casos.
	16	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.	✓		✓			✓	✓		
	20	En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades.	✓		✓			✓	✓		
	5	Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia.	✓		✓			✓	✓		
	10	Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	✓		✓			✓	✓		



**III. CRITERIO DE VALIDACION DEL EXPERTO:**

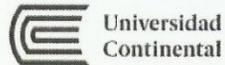
- Procede su aplicación
- No procede su aplicación

Sara R. Castro Diez  
PSICOLOGA  
C.P.S.P. N° 19738

Firma y sello del validador

Validez por juicio de expertos: Inventario de burnout de Maslach-Forma ED (MBI-ES)-Juez 3



	8	Me siento agotado por el trabajo.	X		X		X		X	
	13	Me siento frustrado por mi trabajo.	X		X		X		X	
	14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	X		X		X		X	
	16	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.	X		X		X		X	
	20	En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades.	X		X		X		X	
<b>Despersonalización</b>	5	Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia.	X		X			X	X	¿A QUÉ HACE REFERENCIA CON INDIFFERENCIA?
	10	Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	X		X		X		X	
	11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	X		X			X	X	¿A QUÉ NOS REFERIMOS CON ENDURECIENDO? ESPECIFIQUE
	15	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los alumnos a los que tengo a mi cargo en el colegio.	X		X		X		X	
	22	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.	X		X		X		X	
<b>Realización Personal</b>	4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.	X		X		X		X	
	7	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.	X		X		X		X	
	9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.	X		X		X		X	
	12	Me encuentro con mucha vitalidad.	X		X		X		X	
	17	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis alumnos.	X		X			X	X	CAMBIO EL TÉRMINO "ATMÓSFERA" POR UNO MÁS EXTENSIBLE / ADECUADO.
	18	Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos.	X		X		X		X	
	19	He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.	X		X		X		X	
	21	Siento que sé tratar de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo.	X		X		X		X	



**III. CRITERIO DE VALIDACION DEL EXPERTO:**

- Procede su aplicación  (X)
- No procede su aplicación  ( )

  
Darllyn Pizola Casas Vargas Maheua  
 PSICOLOGA  
C.P.P. 27972

---

Firma y sello del validador

**Validez por juicio de expertos: Inventario de burnout de Maslach-Forma ED (MBI-ES)-Juez 4**



**REPORTE DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

- 1. **Título de la Investigación** : "Síndrome de burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de la Región Huancavelica, en tiempos de Covid-19"
- 2. **Nombre del Instrumento** : Inventario de Burnout de Maslach - Forma ED (MBI-ES).
- 3. **Autor del instrumento** : Maslach, C., Jackson, S. E. y Schwab, R. L. (original versión en inglés), Fernández, M. (adaptación al Perú).
- 4. **Nombre del Juez experto** : FLORES SALDAÑA SHIRLEY LISSET
- 5. **Área de desempeño laboral** : ÁREA EDUCATIVA
- 6. **Título profesional** : PSICÓLOGA
- 7. **Grado académico** : LICENCIADA EN PSICOLOGÍA
- 8. **Nº de Colegiatura** : 28032

**II. ASPECTO A EVALUAR:**

Marque en el recuadro de valoración, según Ud. considere, si el instrumento a su juicio cumple o no con el criterio exigido.

DIMENSIÓN	Nº	ITEM	CRITERIO DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES
			SUFICIENCIA (Los ítems pertenecientes a la dimensión bastan para obtener la medición de esta)		RELEVANCIA (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido)		CLARIDAD (El ítem se comprende fácilmente)		COHERENCIA (El ítem tiene relación lógica con la dimensión que se mide)		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Agotamiento Emocional	1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	✓		✓		✓		✓		
	2	Al final de la jornada me siento agotado.	✓		✓		✓		✓		
	3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	✓		✓		✓		✓		
	6	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.	✓		✓		✓		✓		


 Universidad Continental

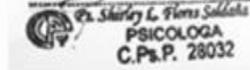


	8	Me siento agotado por el trabajo.	✓		✓		✓		✓	
	13	Me siento frustrado por mi trabajo.	✓		✓		✓		✓	
	14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	✓		✓		✓		✓	
	16	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.	✓		✓		✓		✓	
	20	En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades.	✓		✓		✓		✓	
<b>Despersonalización</b>	5	Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia.	✓		✓		✓		✓	
	10	Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	✓		✓		✓		✓	
	11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	✓		✓		✓		✓	
	15	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los alumnos a los que tengo a mi cargo en el colegio.	✓		✓		✓		✓	
	22	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.	✓		✓		✓		✓	
<b>Realización Personal</b>	4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.	✓		✓		✓		✓	
	7	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.	✓		✓		✓		✓	
	9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.	✓		✓		✓		✓	
	12	Me encuentro con mucha vitalidad.	✓		✓		✓		✓	
	17	Tengo la habilidad para crear una atmósfera relajada en mis alumnos.	✓		✓		✓		✓	
	18	Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos.	✓		✓		✓		✓	
	19	He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.	✓		✓		✓		✓	
	21	Siento que sé tratar de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo.	✓		✓		✓		✓	



**III. CRITERIO DE VALIDACION DEL EXPERTO:**

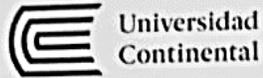
- Procede su aplicación (✓)
- No procede su aplicación ( )

Ps. Shirley L. Flores Saldaña  
PSICOLOGA  
C.Ps.P. 28032

Firma y sello del validador

Apéndice G. Validez por juicio de expertos: Escala de satisfacción laboral (SL-SPC)-Juez 1



Universidad  
Continental

REPORTE DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1. Título de la Investigación : "Síndrome de burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de la Región Huancavelica, en tiempos de Covid-19"
2. Nombre del Instrumento : Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)
3. Autor del instrumento : Sonia Palma Carrillo.
4. Nombre del Juez experto : Zaido Padilla Cárdenas
5. Área de desempeño laboral : Psicóloga Educativa
6. Título profesional : Psicología Humana
7. Grado académico : Licenciada
8. N° de Colegiatura : 23939

II. ASPECTO A EVALUAR:

Marque en el recuadro de valoración, según Ud. considere, si el instrumento a su juicio cumple o no con el criterio exigido.

DIMENSIÓN	N°	ITEM	CRITERIO DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES
			SUFICIENCIA (Los ítems pertenecientes a la dimensión bastan para obtener la medición de esta)		RELEVANCIA (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido)		CLARIDAD (El ítem se comprende fácilmente)		COHERENCIA (El ítem tiene relación lógica con la dimensión que se mide)		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Significación de la tarea	3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	X		X		X		X		
	4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X		X		X		X		
	7	Me siento útil con la labor que realizo.	X		X		X		X		
	18	Me complacen los resultados de mi trabajo.	X		X		X		X		
	21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	X		X		X		X		

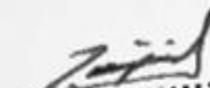
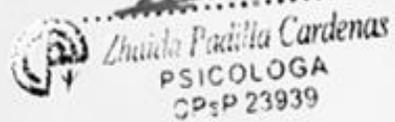
	22	Me gusta el trabajo que realizo.	X		X		X		X	
	25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	X		X		X		X	
	26	Me gusta la actividad que realizo.	X		X		X		X	
Condiciones de trabajo	1	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.	X		X		X		X	
	8	El ambiente donde trabajo es confortable.	X		X		X		X	
	12	Me disgusta mi horario.	X		X		X		X	
	14	Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.	X		X		X		X	
	15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	X		X		X		X	
	17	El horario de trabajo me resulta incómodo.	X		X		X		X	
	20	En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.	X		X		X		X	
	23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	X		X		X		X	
	27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	X		X		X		X	
Reconocimiento personal y/o social	6	Siento que recibo de parte de la empresa "maltrato".	X		X		X		X	
	11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	X		X		X		X	
	13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	X		X		X		X	
	19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	X		X		X		X	
	24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	X		X		X		X	
	2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	X		X		X		X	



Beneficios económicos	5	Me siento mal con lo que gano.	X		X		X		X	
	9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	X		X		X		X	
	10	La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.	X		X		X		X	
	16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	X		X		X		X	

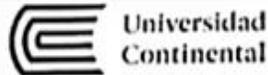
III. CRITERIO DE VALIDACION DEL EXPERTO:

- Procede su aplicación
- No procede su aplicación

Firma y sello del validador

## Validez por juicio de expertos: Escala de satisfacción laboral (SL-SPC)-Juez 2



Universidad  
Continental

REPORTE DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1. Título de la Investigación : "Síndrome de burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de la Región Huancavelica, en tiempos de Covid-19"
2. Nombre del Instrumento : Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)
3. Autor del instrumento : Sonia Palma Carrillo.
4. Nombre del Juez experto : SARA RAQUEL CASTRO DIEGO
5. Área de desempeño laboral : PSICOLOGÍA CLÍNICA - COMUNITARIO
6. Título profesional : PSICOLOGA
7. Grado académico : MAGISTER
8. N° de Colegiatura : 49738

II. ASPECTO A EVALUAR:

Marque en el recuadro de valoración, según Ud. considere, si el instrumento a su juicio cumple o no con el criterio exigido.

DIMENSIÓN	N°	ITEM	CRITERIO DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES
			SUFICIENCIA (Los ítems pertenecientes a la dimensión bastan para obtener la medición de esta)		RELEVANCIA (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido)		CLARIDAD (El ítem se comprende fácilmente)		COHERENCIA (El ítem tiene relación lógica con la dimensión que se mide)		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Significación de la tarea	3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	✓		✓		✓		✓		
	4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	✓		✓		✓		✓		
	7	Me siento útil con la labor que realizo.	✓		✓		✓		✓		
	18	Me complacen los resultados de mi trabajo.	✓		✓		✓		✓		
	21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	✓		✓		✓		✓		

	22	Me gusta el trabajo que realizo.	✓	✓	✓	✓		
	25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	✓	✓	✓	✓		
	26	Me gusta la actividad que realizo.	✓	✓	✓	✓		
<b>Condiciones de trabajo</b>	1	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.	✓	✓	✓	✓		
	8	El ambiente donde trabajo es confortable.	✓	✓	✓	✓		
	12	Me disgusta mi horario.	✓	✓	✓	✓		
	14	Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.	✓	✓	✓	✓		
	15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	✓	✓	✓	✓		
	17	El horario de trabajo me resulta incómodo.	✓	✓	✓	✓		SIMILAR AL ITEM "12"
	20	En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.	✓	✓	✓	✓		
	23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	✓	✓	✓	✓		ser más específicos en "las comodidades"
	27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	✓	✓	✓	✓		
<b>Reconocimiento personal y/o social</b>	6	Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato".	✓	✓	✓	✓		
	11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	✓	✓	✓	✓		
	13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	✓	✓	✓	✓		
	19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	✓	✓	✓	✓		
	24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	✓	✓	✓	✓		
	2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	✓	✓	✓	✓		

<b>Beneficios económicos</b>	5	Me siento mal con lo que gano.	✓	✓	✓	✓		
	9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	✓	✓	✓	✓		
	10	La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.	✓	✓	✓	✓		
	16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	✓	✓	✓	✓		

**III. CRITERIO DE VALIDACION DEL EXPERTO:**

- Procede su aplicación (X)
- No procede su aplicación ( )



Sara R. Castro-Diego  
PSICÓLOGA  
C.P.S. N° 19738

Firma y sello del validador

**Validez por juicio de expertos: Escala de satisfacción laboral (SL-SPC)-Juez 3**



Universidad  
Continental

**REPORTE DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

1. Título de la Investigación : "Síndrome de burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de la Región Huancavelica, en tiempos de Covid-19"
2. Nombre del Instrumento : Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)
3. Autor del instrumento : Sonia Palma Carrillo.
4. Nombre del Juez experto : DARLYN PAOLA, CASAS YARGAS MACHUCA
5. Área de desempeño laboral : ÁREA EDUCATIVA
6. Título profesional : PSICÓLOGA
7. Grado académico : LICENCIADA EN PSICOLOGÍA
8. N° de Colegiatura : 27972

**II. ASPECTO A EVALUAR:**

Marque en el recuadro de valoración, según Ud. considere, si el instrumento a su juicio cumple o no con el criterio exigido.

DIMENSIÓN	N°	ITEM	CRITERIO DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES
			SUFICIENCIA (Los ítems pertenecientes a la dimensión bastan para obtener la medición de esta)		RELEVANCIA (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido)		CLARIDAD (El ítem se comprende fácilmente)		COHERENCIA (El ítem tiene relación lógica con la dimensión que se mide)		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Significación de la tarea	3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	X		X		X		X		
	4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X		X			X	X		REALIZAR UN EJEMPLO
	7	Me siento útil con la labor que realizo.	X		X		X		X		
	18	Me complacen los resultados de mi trabajo.	X		X		X		X		
	21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	X		X		X		X		

	22	Me gusta el trabajo que realizo.	X		X		X		X		
	25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	X		X		X		X		
	26	Me gusta la actividad que realizo.	X		X		X		X		
<b>Condiciones de trabajo</b>	1	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.	X		X		X		X		
	8	El ambiente donde trabajo es confortable.	X		X		X		X		
	12	Me disgusta mi horario.		X	X			X	X		ESPECIFICAR UN MOTIVO
	14	Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.	X		X		X		X		
	15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	X		X		X		X		
	17	El horario de trabajo me resulta incómodo.	X		X		X		X		
	20	En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.	X		X		X		X		
	23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	X		X		X		X		
	27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	X		X		X		X		
<b>Reconocimiento personal y/o social</b>	6	Siento que recibo de parte de la empresa "maltrato".	X		X		X		X		
	11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	X		X		X		X		
	13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	X		X		X		X		
	19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	X		X		X		X		
	24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	X		X		X		X		
	2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	X		X		X		X		



<b>Beneficios económicos</b>	5	Me siento mal con lo que gano.	X		✓		X		✓		
	9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	X		X		X		X		
	10	La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.	X		X		X		X		
	16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	X		X		X		X		

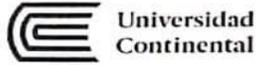
**III. CRITERIO DE VALIDACION DEL EXPERTO:**

- Procede su aplicación (X)
- No procede su aplicación ( )

  
 .....  
 Darlyn Paola Casas Vargas Machuca  
 PSICOLOGA  
 C.P.P. 27972

\_\_\_\_\_  
**Firma y sello del validador**

Validez por juicio de expertos: Escala de satisfacción laboral (SL-SPC)-Juez 4



REPORTE DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1. Título de la Investigación : "Síndrome de burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de la Región Huancavelica, en tiempos de Covid-19"
- 2. Nombre del Instrumento : Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)
- 3. Autor del instrumento : Sonia Palma Carrillo.
- 4. Nombre del Juez experto : FLORES SALDAÑA SHIRLEY LISSET
- 5. Área de desempeño laboral : ÁREA EDUCATIVA
- 6. Título profesional : PSICÓLOGA
- 7. Grado académico : LICENCIADA EN PSICOLOGÍA
- 8. N° de Colegiatura : 28032

II. ASPECTO A EVALUAR:

Marque en el recuadro de valoración, según Ud. considere, si el instrumento a su juicio cumple o no con el criterio exigido.

DIMENSIÓN	N°	ITEM	CRITERIO DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES
			SUFICIENCIA (Los ítems pertenecientes a la dimensión bastan para obtener la medición de esta)		RELEVANCIA (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido)		CLARIDAD (El ítem se comprende fácilmente)		COHERENCIA (El ítem tiene relación lógica con la dimensión que se mide)		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Significación de la tarea	3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	✓		✓		✓		✓		
	4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	✓		✓		✓		✓		
	7	Me siento útil con la labor que realizo.	✓		✓		✓		✓		
	18	Me complacen los resultados de mi trabajo.	✓		✓		✓		✓		
	21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	✓		✓		✓		✓		

	22	Me gusta el trabajo que realizo.	✓		✓		✓		✓	
	25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	✓		✓		✓		✓	
	26	Me gusta la actividad que realizo.	✓		✓		✓		✓	
<b>Condiciones de trabajo</b>	1	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.	✓		✓		✓		✓	
	8	El ambiente donde trabajo es confortable.	✓		✓		✓		✓	
	12	Me disgusta mi horario.	✓		✓		✓		✓	
	14	Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.	✓		✓		✓		✓	
	15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	✓		✓		✓		✓	
	17	El horario de trabajo me resulta incómodo.	✓		✓		✓		✓	
	20	En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.	✓		✓		✓		✓	
	23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	✓		✓		✓		✓	
	27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	✓		✓		✓		✓	
<b>Reconocimiento personal y/o social</b>	6	Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato".	✓		✓		✓		✓	
	11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	✓		✓		✓		✓	
	13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	✓		✓		✓		✓	
	19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	✓		✓		✓		✓	
	24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	✓		✓		✓		✓	
	2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	✓		✓		✓		✓	



Beneficios económicos	5	Me siento mal con lo que gano.	✓		✓		✓		✓	
	9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	✓		✓		✓		✓	
	10	La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.	✓		✓		✓		✓	
	16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	✓		✓		✓		✓	

**III. CRITERIO DE VALIDACION DEL EXPERTO:**

- Procede su aplicación (✓)
- No procede su aplicación ( )


Firma y sello del validador

**Apéndice H. Matriz de Validación por Juicio de Expertos: Inventario de burnout de Maslach-Forma ED (MBI-ES)**

**Apéndice H. Matriz de Validación por Juicio de Expertos: Inventario de Burnout de Maslach - Forma ED (MBI-ES)**

		Inventario de Burnout de Maslach - Forma ED (MBI-ES)					
Nº	ITEM	JUEZ	JUEZ	JUEZ	JUEZ	CVC	CONDICIÓN
		1	2	3	4		
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.	4	3	4	4	0,934	VALIDO
2	Al final de la jornada me siento agotado.	4	4	4	4	0,996	VALIDO
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	4	4	4	4	0,996	VALIDO
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.	4	4	4	4	0,996	VALIDO
5	Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia.	4	4	3	4	0,934	VALIDO
6	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.	4	4	4	4	0,996	VALIDO
7	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.	4	4	3	4	0,934	VALIDO
8	Me siento agotado por el trabajo.	4	4	4	4	0,996	VALIDO
9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.	4	4	4	4	0,996	VALIDO
10	Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo.	4	4	4	4	0,996	VALIDO
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	4	3	4	4	0,934	VALIDO
12	Me encuentro con mucha vitalidad.	4	4	4	4	0,996	VALIDO
13	Me siento frustrado por mi trabajo.	4	4	4	4	0,996	VALIDO
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	4	3	4	4	0,934	VALIDO

15	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los alumnos a los que tengo a mi cargo en el colegio.	4	4	4	4	0,996	VALIDO
16	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.	4	4	4	4	0,996	VALIDO
17	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis alumnos.	4	4	3	4	0,934	VALIDO
18	Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos.	4	4	4	4	0,996	VALIDO
19	He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.	4	4	4	4	0,996	VALIDO
20	En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades.	4	4	4	4	0,996	VALIDO
21	Siento que sé tratar de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo.	4	4	4	4	0,996	VALIDO
22	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.	4	4	4	4	0,996	VALIDO
IVC (Coeficiente de Validez de Contenido)						0,979	

**Apéndice I. Matriz de Validación por Juicio de Expertos: Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)**

N°	ITEM	Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)				CVC	CONDICIÓN
		JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4		
1	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.	4	4	4	4	0,996	VALIDO
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	4	4	4	4	0,996	VALIDO
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	4	4	4	4	0,996	VALIDO
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	4	4	3	4	0,934	VALIDO
5	Me siento mal con lo que gano.	4	4	4	4	0,996	VALIDO
6	Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato".	4	4	4	4	0,996	VALIDO
7	Me siento útil con la labor que realizo.	4	4	4	4	0,996	VALIDO
8	El ambiente donde trabajo es confortable.	4	4	4	4	0,996	VALIDO
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	4	4	4	4	0,996	VALIDO
10	La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.	4	4	4	4	0,996	VALIDO
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	4	4	4	4	0,996	VALIDO
12	Me disgusta mi horario.	4	4	2	4	0,871	VALIDO
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	4	4	4	4	0,996	VALIDO
14	Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.	4	4	4	4	0,996	VALIDO
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	4	4	4	4	0,996	VALIDO
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	4	4	4	4	0,996	VALIDO

## Apéndice J. Matriz de consistencia

<b>Problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables y Dimensiones</b>	<b>Metodología</b>
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas estatales de la Región Huancavelica, en tiempos de Covid-19?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>PE1: ¿Cuál es la relación entre la significancia de la tarea y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de la Región</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas estatales de la Región Huancavelica, en tiempos de Covid-19.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>OE1: Determinar la relación entre la significancia de la tarea y el síndrome de</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>Existe una relación significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas estatales de la Región Huancavelica, en tiempos de Covid-19.</p> <p>Hipótesis Específicos:</p> <p>HE1: Existe una relación significativa entre la significancia de la tarea y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas</p>	<p><b>Variable de control:</b></p> <p>Síndrome de Burnout=SB</p> <p>Agotamiento emocional</p> <p>Despersonalización</p> <p>Realización Personal</p> <p><b>Variable Asociada:</b></p> <p>Satisfacción Laboral=SL</p> <p>Significancia de la tarea</p> <p>Condiciones de trabajo</p> <p>Reconocimiento personal y/o social</p> <p>Beneficios económicos</p>	<p>Método de Investigación:</p> <p>Método científico</p> <p>Enfoque metodológico:</p> <p>Enfoque cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación:</p> <p>Investigación básica</p> <p>Nivel de investigación:</p> <p>Nivel descriptivo-correlacional</p> <p>Diseño de Investigación:</p>

<p>Huancavelica, en tiempos de Covid-19?  PE2: ¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de la Región Huancavelica, en tiempos de Covid-19?  PE3: ¿Cuál es la relación entre el reconocimiento personal y/o social y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de la Región Huancavelica, en tiempos de Covid-19?  PE4: ¿Cuál es la relación entre los beneficios</p>	<p>burnout en docentes de la Región Huancavelica, en tiempos de Covid-19.  OE2: Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de la Región Huancavelica, en tiempos de Covid-19.  OE3: Determinar la relación entre el reconocimiento personal y/o social y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas</p>	<p>estatales de la Región Huancavelica, en tiempos de Covid-19.  HE2: Existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de la Región Huancavelica, en tiempos de Covid-19.  HE3: Existe una relación significativa entre el reconocimiento personal y/o social y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de la</p>	<p>Diseño no experimental, Transeccional descriptivo-correlacional.</p> <p>Población y muestra:</p> <p>Población: conformada por 2470 docentes de las instituciones educativas estatales pertenecientes al nivel primario y secundario de la provincia de Huancavelica.  Muestra: Conformada por 230 docentes de las instituciones educativas estatales, correspondientes al nivel primario y secundario de la provincia de Huancavelica.  Muestreo: De tipo no probabilístico por conveniencia.</p>
---	---	---	--

---

<p>económicos y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de la Región Huancavelica, en tiempos de Covid-19?</p>	<p>estatales de la Región Huancavelica, en tiempos de Covid-19.          OE4: Determinar la relación entre los beneficios económicos y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de la Región Huancavelica, en tiempos de Covid-19.</p>	<p>Región Huancavelica, en tiempos de Covid-19.          HE4: Existe una relación significativa entre los beneficios económicos y el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas estatales de la Región Huancavelica, en tiempos de Covid-19.</p>	<p>Técnicas e instrumentos de recolección de Datos:</p> <p>Técnica: Encuesta.</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Ficha de recolección de datos.</p> <p>Inventario de Burnout de Maslach - Forma ED (MBI-ES).</p> <p>Escala de Satisfacción Laboral (SL - SPC).</p> <p>Técnicas de procesamiento de datos:</p> <p>Programa estadístico SPSS          Versión 21</p>
---	--	---	---

---