



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP
FACULTAD DE SALUD Y NUTRICIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

TESIS

SATISFACCIÓN LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT
EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL
CENTRO POBLADO DE LARIMAYO-ANTAUTA- 2020

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN PSICOLOGIA

AUTORES:

Bach. VIANETH MARIBEL MAMANI APAZA

DNI 44264031

Bach. SENI CARMEN QUISPE FIGUEROA

DNI 44838706

LIMA – PERÚ

2020

ASESOR DE TESIS

.....
MG. GUISELLA VANESSA MENDOZA CHÁVEZ

DNI 42731773 <https://orcid.org/0000-0001-5883-9712>

JURADO EXAMINADOR

DRA. MARCELA ROSALINA BARRETO MUNIVE

DNI 9753980 <https://orcid.org/0000-0002-9324-7671>

PRESIDENTE

DRA. ROSA ESTHER CHIRINOS SUSANO

DNI 8217185 <https://orcid.org/0000-0001-9093-4955>

SECRETARIO

DRA. NANCY MERCEDES CAPACYACHI OTAROLA

DNI 7744273 <https://orcid.org/0000.0003-4462-1557>

VOCAL

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación lo dedicamos a nuestro Padre Celestial, por inspirarnos a alcanzar los objetivos propuestos.

A nuestros padres, por su amor, dedicación y sacrificios al querer hacer de nosotras personas de bien para la sociedad.

A todas las personas que nos han brindado su apoyo desinteresado y han permitido que la investigación se lleve a cabo exitosamente en especial a aquellos que nos tuvieron confianza y compartieron sus conocimientos.

Por último, queremos dedicar esta tesis a todos nuestros amigos y familiares, por ser ese soporte en momentos de necesidad, mil gracias y bendiciones.

AGRADECIMIENTO

Ante todo, queremos agradecer a Dios, quien nos bendice y nos guía cada día por el camino hacia la fe, superando obstáculos para poder realizar este trabajo de investigación.

Expresamos nuestra gratitud a la Universidad Privada Telesup, a toda la Escuela de Psicología, a nuestros profesores especialmente a la Mg Guissela Mendoza Chávez quien nos ha incentivado con su sabiduría en el aula de clases a salir adelante con este gran proyecto.

Agradecemos intensamente a los docentes que nos abrieron las puertas para hacer este trabajo de investigación.

Agradecemos también a nuestros padres por transmitirnos esa confianza en nosotras mismas teniendo conciencia de que cuando se persevera se vence y por todo el apoyo material y emocional recibido.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, tiene por objetivo general determinar la relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout en docentes de una institución educativa del centro poblado de Larimayo - Antauta – 2020. El tipo de investigación es descriptiva y correlacional con un diseño no experimental; la población consta de 61 docentes de una institución educativa de dicha localidad, los cuales, a su vez, constituyen la muestra. Se empleó la encuesta como técnica de recolección de datos y el cuestionario como instrumento. Los cuestionarios que se emplearon fueron el del síndrome de Burnout y el de satisfacción laboral. Para analizar la correlación existente entre las variables se empleó el programa estadístico Coeficiente de Pearson. Se evidenció que existe una inversa relación entre la satisfacción laboral y síndrome de Burnout ($r_s = -.810$; $p < .01$) mostrando que a mayor nivel de satisfacción menor será el síndrome de Burnout. Se concluye que existe una baja relación entre las variables. Por lo tanto, aceptamos la hipótesis alternativa que señala la existencia de una relación entre ambas variables, y rechazamos la hipótesis nula.

Palabras clave: Síndrome de Burnout, satisfacción laboral, correlacional, experimental, docentes.

ABSTRACT

The present research, has as a general objective to determine the relationship between job satisfaction and Burnout syndrome in teachers of an educational institution in the town of Larimayo - Antauta - 2020. The type of research is descriptive and correlational with a non-experimental design; the population consists of 61 teachers from an educational institution in that town, who, in turn, constitute the sample. The survey is used as a data collection technique and the questionnaire as an instrument. The questionnaires used were Burnout syndrome and job satisfaction. To analyze the correlation between the variables, the Pearson Coefficient statistical program was used. It was evidenced that there is an inverse relationship between job satisfaction and burnout syndrome ($r_s = -.810$; $p < .01$), showing that the higher the level of satisfaction, the lower the burnout syndrome. It is concluded that there is a low relationship between the variables. Therefore, we accept the alternative hypothesis that indicates the existence of a relationship between both variables, and we reject the null hypothesis.

Keywords: Burnout syndrome, job satisfaction, correlational, experimental, teachers.

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA	i
ASESOR DE TESIS	ii
JURADO EXAMINADOR.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE FIGURAS	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
I.PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	16
1.1. Planteamiento del problema.....	16
1.2. Formulación del problema.....	18
1.2.1. Problema general	18
1.2.2. Problemas específicos.....	18
1.3 Justificación y aportes del estudio.....	18
1.4 Objetivos de la investigación.....	20
1.4.1 Objetivo general.....	20
1.4.2. Objetivos específicos	20
II. MARCO TEÓRICO.....	21
2.1. Antecedentes de la investigación.....	21
2.1.1. Antecedentes nacionales.....	21
2.1.2. Antecedentes internacionales.....	22

2.2.	Bases teóricas de las variables	24
2.2.1.	Variable 1: Satisfacción laboral.....	24
2.2.1.1.	Teorías de la Motivación que explican la satisfacción laboral.....	25
2.2.1.2.	Los Antecedentes de la satisfacción laboral.....	27
2.2.1.3.	Teoría de la Motivación - Higiene.....	28
2.2.1.4.	Diseño del Trabajo.....	29
2.2.1.5.	Características de la vida asociadas al trabajo.....	29
2.2.1.6.	Dimensiones en la Satisfacción laboral.....	30
2.2.2.	Variable 2: Síndrome de Burnout.....	31
2.2.2.1.	Los síntomas mentales o conductuales.....	33
2.2.2.2.	El Síntoma de Burnout.....	34
2.2.2.3.	Síntomas Actitudinales.....	36
2.2.2.4.	Teorías explicativas del Síndrome de quemado.....	36
2.2.2.5.	Factores que influyen en el Síndrome de Burnou.....	38
2.2.2.6.	Dimensiones del Síndrome de Burnout.....	39
2.3.	Definiciones de términos básicos	40
III.	MÉTODOS Y MATERIALES	41
3.1.	Hipótesis de la investigación	41
3.1.1.	Hipótesis general	41
3.1.2.	Hipótesis específicas	41
3.2.	Variables de estudios.....	41
3.2.1	Definición conceptual.....	41
3.2.2.	Definición operacional.....	42
3.3.	Tipo y nivel de la investigación.....	43
3.4.	Diseño de la investigación	43
3.5.	Población y muestra de estudio	44
3.5.1.	Población	44
3.5.2.	Muestra.....	44

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	44
3.6.1. Técnicas de recolección de datos.....	44
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos	45
3.7. Validación y confiabilidad del instrumento	47
3.8. Métodos de análisis de datos.....	50
3.9. Desarrollo de la propuesta de valor	50
3.10. Aspectos deontológicos	50
IV. RESULTADOS.....	51
V. DISCUSIÓN	57
VI. CONCLUSIONES	61
VII. RECOMENDACIONES.....	63
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	64
ANEXOS	69
Anexo 1: Matriz de consistencia	70
Anexo 2: Matriz de operacionalización.....	72
Anexo 3: Instrumentos	74
Anexo 4: Validación de Instrumentos.....	78
Anexo 5: Matriz de Datos.....	<u>80</u>
Anexo 6: Propuesta de Valor.....	<u>86</u>
Anexo 7: Reporte de Antiplagio menor a 30%.....	<u>92</u>
Anexo 8: Autorización del deposito de la Tesis al Repositorio.....	97

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Distribución de los docentes.....	44
Tabla 2 Análisis de validez ítem –test de la escala de satisfacción laboral.....	47
Tabla 3 Estadísticos de confiabilidad de la escala de satisfacción laboral.....	48
Tabla 4 Análisis de validez ítem –test de la escala de Síndrome de Burnout	49
Tabla 5 Estadísticos de confiabilidad de la escala de síndrome de Burnout.....	49
Tabla 6 Estadísticos descriptivos de la variable satisfacción laboral y sus dimensiones.....	51
Tabla 7 Estadísticos descriptivos de las dimensiones de la variable síndrome de Burnout.....	51
Tabla 8 Niveles de la satisfacción laboral	52
Tabla 9 Niveles del síndrome de Burnout	52
Tabla 10 Pruebas de normalidad para la satisfacción labora y síndrome de Burnout	53
Tabla 11 Correlación entre el satisfacción laboral y síndrome de Burnout.....	54
Tabla 12 Correlación entre las dimensiones del síndrome de Burnout y satisfacción laboral	55
Tabla 13 Correlación entre el síndrome de Burnout y las dimensiones de la satisfacción laboral.....	56

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Factores que causan la despersonalización.....	37
Figura 2. Diagrama del diseño correlacional.....	43

INTRODUCCIÓN

Actualmente, las empresas cuentan con regulaciones, leyes y determinados parámetros que deben ser cumplidos para el beneficio y protección de los trabajadores. Sin embargo, muchos de estos aspectos, no siempre son cumplidos debidamente, como lo son, las horas extras no remuneradas, el retraso en los pagos de nómina, entre otros. Estos aspectos pueden causar diversas reacciones entre los empleados, como estrés, agotamiento físico y mental, entre otros.

En relación a lo anterior, uno de los aspectos más comunes entre los trabajadores, es el Síndrome de Burnout, se le considera un estado de cansancio tanto físico como emocional y mental ocasionado por una sobrecarga laboral, las cuales, a su vez, producen una gran cantidad de estrés e insatisfacción laboral. El Burnout no es una enfermedad, sin embargo, puede ser la causa de otros padecimientos en la salud tanto física como mental.

Asimismo, se tiene la contra parte de este síndrome, el cual es la satisfacción laboral. Esta se puede definir como un estado de alegría y placer ocasionado por las experiencias positivas en el ámbito laboral. Este estado placentero, se ve incrementado cuando existen buenas remuneraciones, óptimas condiciones laborales, reconocimientos por el trabajo realizado, entre otros.

De igual manera, Alegre (2017) indicó en su trabajo de investigación titulado “Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout en capacitadores de una empresa de Call Center de Lima Metropolitana” que existen factores intrínsecos y extrínsecos que están relacionados con la satisfacción laboral, y en caso de la ausencia de esta, se produce el Síndrome de Burnout.

El presente estudio titulado Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout en docentes de una institución educativa del centro poblado de Larimayo – Auntauca 2020, surgió de la necesidad de abordar e indagar acerca de cómo se da la correlación directa entre el grado de aprobación del empleado conectado al ambiente laboral y las funciones que ejerce, y el deterioro profesional (Síndrome de Burnout).

Como es sabido, la labor docente es una labor muy noble, pero a su vez, es muy demandante debido a las diferentes funciones que ejerce un educador (planificar, evaluar, dirigir el proceso de enseñanza- aprendizaje, capacitaciones, formador de carácter y valores). Por otro lado, su desempeño laboral debe llevarse a cabo a pesar de su entorno laboral, el cual, no siempre es el ideal. Tal es el caso de la población objeto de este estudio, donde se observa la falta de luminosidad, temperatura, y exceso de ruidos, aunado a ello se encuentra la falta de incentivos al personal originando el desgaste emocional e intelectual de este recurso humano de gran valor para la sociedad.

Por ello, es de vital importancia suministrar información a dicha institución educativa acerca del nivel de desempeño de sus trabajadores lo que pudiera ocasionarles el conocido síndrome de Burnout. Esto con la finalidad de promover la creación de programas y talleres para mejorar e incrementar el desempeño laboral docente.

Es trascendental recalcar que este trabajo de investigación tiene por objetivo determinar la relación laboral de una institución educativa secundaria del centro poblado de Larimayo – Antauta 2020. De manera específica, describir tanto el nivel de satisfacción laboral como el nivel de síndrome de burnout y la relación existente entre las dimensiones de ambos términos.

En el capítulo I, se plasma la problemática a resolver mediante preguntas de indagación relacionadas con el desempeño laboral y el síndrome de Burnout. Para ello, se expresa el concepto de ambos términos y se realiza un sondeo del tema en cuestión primero a nivel mundial, luego a nivel nacional donde se menciona el porcentaje de estrés laboral en nuestro país. Seguidamente, se describe las características y exigencias del sistema educativo nacional acorde al Ministerio de Educación (MINEDU). Por último, a nivel local donde se expresa la situación en la ciudad de Puno, ya delimitando el problema relacionado con el estrés laboral del docente y la aparición del síndrome mencionado planteando la siguiente interrogante ¿cuál es la relación existente entre la satisfacción laboral y el síndrome de burnout en docentes de una institución educativa del centro poblado de Larimayo- Antauta 2020?

En el capítulo II, se mencionan diferentes trabajos de investigación que han servido de antecedentes relacionados con la satisfacción laboral y su desempeño en agentes de seguridad de una PYME en Lima Metropolitana, prevalencia del síndrome de Burnout en el personal de enfermería del hospital de Pampas, y la correlación entre la satisfacción laboral y la productividad de los empleados de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires. Asimismo, se establecen las variables objeto de estudio y las bases teóricas relacionadas con satisfacción laboral y sus dimensiones, y concepto de términos relacionados con: motivación, diseño del trabajo, condiciones de vida relacionadas al trabajo, crecimiento y satisfacción personal, promoción, sueldos, y definición y síntomas del síndrome de Burnout.

En el capítulo III, se explica claramente la metodología utilizada para desarrollar esta investigación y lograr el alcance de los objetivos propuestos y así responder a la interrogante planteada. Para ello, se utiliza la técnica de la encuesta con el instrumento del cuestionario, el cual se le aplica a trabajadores adultos de la institución mencionada, debido a que es una investigación de diseño no-experimental, el análisis de datos se realizará haciendo uso del programa estadístico SPSS versión 25 haciendo cálculos de media, mediana y moda cada uno con sus gráficos.

En el capítulo IV, se hace referencia a los resultados estadísticos provenientes de los datos recolectados mediante la técnica de la encuesta, los cuales se presentan en tablas y gráficos con sus respectivas descripciones. De igual forma, se plasma el contraste de las hipótesis que conlleven a un resultado.

En el capítulo V, se manifiesta el análisis del estudio que tiene como finalidad determinar la relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout en docentes de la Escuela Secundaria Agropecuaria de la mencionada localidad.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

La satisfacción laboral, podría ser básicamente, una actitud hacia sus labores aludiendo a lo que indican Andresen, Domsch y Cascorbi (2007) La satisfacción laboral es definida como el estado emocional satisfactorio o positivo debido a lo experimentado en el trabajo en sí; este estado se puede lograr cumpliendo ciertos requisitos personales en el trabajo.

Pero esta la contraparte que es el estrés laboral, o toda la carga que tiene el empleado antes o para alcanzar la satisfacción laborar, que es también llamado síndrome de Bournout. La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019), indica que el síndrome de Burnout o quemado de los trabajadores es un trastorno proveniente del estrés crónico en el ambiente laboral que desgasta la salud física y mental de las personas, que se genera principalmente cuando las necesidades laborales superan la capacidad de respuesta humana.

Haciendo referencia a lo anteriormente mencionado la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019) en su estudio muestra cifras alarmantes ya que menciona que diariamente en el mundo “mueren 1.000 personas por accidentes laborales y otras 6.500 fallecen por enfermedades profesionales” de igual forma en el mismo estudio indica que mundialmente las cifras señalan que “el número de personas fallecidas por causas atribuibles al trabajo creció de 2,33 millones en 2014 a 2,78 millones en 2017.”

Otras cifras indicadas en el mencionado estudio, realizado por la OIT y de suma relevancia, es que es más la pérdida considerada de tiempos de responsabilidad correspondidas con la seguridad y la salud profesionales representan alrededor del 4% del Producto Bruto Interno (PBI) mundial, una cantidad que alcanza a desarrollar incluso el 6% en ciertos países. Menciona también Manal Azzi especialista seguridad y salud de la OIT es que debido a que cada persona a nivel mundial están trabajando más de 48 horas diarias que en cifras porcentuales equivalen a un 36% de trabajadores mundiales, están laborando este tiempo debido

a la hiper conectividad que existe estas cifras están en aumento y por eso es la consecuencia de esta conexión excesiva es el impacto en la salud mental, "por no descansar", afecta el equilibrio entre el trabajo y la vida fuera del trabajo.

Por su parte, un 60% de trabajadores en el Perú sufren de estrés de acuerdo a lo expresado por Luis Olavarría, coordinador de Psicología Organizacional de la Universidad Privada del Norte (UPN). Este también indico que Seis de cada diez personas catalogan su trabajo como estresante en el año 2018.

El Ministerio de Educación (MINEDU, 2014) comienza desplegando proyectos de niveles de resultados de aprendizaje de la educación peruana, ha establecido estándares educativos como Jornada Escolar Completa (JEC) de igual forma ha mostrado un nuevo esquema curricular primordial en el cual se articulan los tres niveles y formula desenvolver las destrezas comunicativas en los/las colegiales, todo esto para optimizar el nivel de aprendizaje de los estudiantes; no obstante, no presentan programas metodológicos, talleres, capacitaciones para mejorar el nivel profesional de los docentes, ¿Quién se faculta de la prosperidad pedagógica? Estas circunstancias, como se consigue imaginar no han creado ningún tipo valor ni en instituciones académicas ni en medios de comunicación.

Caro (2016) menciona que a pesar de que estadísticamente no hay datos muy fiables se considera que un 30% de las bajas en el sector de la enseñanza se deben a este problema, por su parte en el país existía para el 2002 según Fernández un 26 % de docentes en Lima Metropolitana si aunado a esto le agregamos todo el contexto actual los niveles son más elevados.

En la ciudad de Puno, la situación no es muy distinta, porque no hay indagaciones, planes ni propósitos con relación a la salud emocional del docente, con ello nos referimos a los docentes de una institución pedagógica del centro poblado de Larimayo – Antauta - 2020. Partiendo entonces en el ambiente local en la coyuntura actual los docentes de la ya indicada institución educativa desenvuelven sus labores en entornos con elementos como la luminosidad, temperatura y sonidos que ayudan a la insatisfacción laboral, esto es origen de agotamiento y debilidad la cual fundamenta en su trabajo, disminución, esto logra repercutir claramente en su salud acarreando consigo el estrés y la surgimiento del

Síndrome de Burnout, por tal motivo, es imprescindible que las condiciones de la labor docente a tiempo completo sea estudiada y evaluada.

En consecuencia, surge entonces esta propuesta de ver en qué estado se encuentran los docentes de la institución en base a las inconstantes de síndrome de burnout y gozo laboral para así además ofrecer un instrumento que pueda mejorar la condición.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout en docentes de una institución educativa del centro poblado de Larimayo-Antauta-2020?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral predominante en docentes de una institución educativa del centro poblado de Larimayo-Antauta- 2020?

¿Cuál es el nivel predominante de síndrome de Burnout en docentes de una institución educativa del centro poblado de Larimayo-Antauta- 2020?

¿Cuál es la relación entre las dimensiones del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa Secundaria de Larimayo, Melgar 2020?

¿Cuál es la relación entre el síndrome de Burnout y las dimensiones de la satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa Secundaria de Larimayo, Melgar 2020?

1.3 Justificación y aportes del estudio

Esta investigación, es beneficioso para obtener conocimiento sobre el nivel de satisfacción y calidades laborales que podrían conllevar a que los trabajadores con el tiempo tengan el Síndrome de Burnout, para que de este modo las instituciones educativas promuevan programas y talleres respecto a mejoras sobre la satisfacción en el trabajo y evitar el síndrome de Burnout en los docentes de una de una institución educativa del centro poblado de Larimayo-Antauta- 2020.

Asimismo, la investigación aporta información importante y necesaria para la Institución educativa del centro poblado de Larimayo-Antauta- 2020 ya que obtendrán la información referente al estado emocional y psicosocial de su personal docente ya que, según los resultados deberán tomar acciones para ofrecer un mejoramiento en lo que concierne a la complacencia laboral de los pedagógicos y al síndrome de Burnout.

1.3.1. Justificación metodológica

Luego de demostrar que nuestros instrumentos son válidos y confiables, estos se pueden ser utilizados y aplicados en distintas áreas de estudio y en otras instituciones educativas.

1.3.2. Justificación social

A través de esta investigación se hará un aporte importante a la sociedad del centro poblado de Larimayo – Antauta - 2020, por cuanto, conocer el estado emocional y psicosocial de los docentes de la Institución Educativa se podrán tomar medidas para mejorar la relación docente-alumno, facilitando un mayor compromiso con el aprendizaje; así como, la relación docente-padres, ya que las relaciones educativas como se sabe, abarcan el núcleo familiar. Al contar con docentes en estados emocionales equilibrado se pueden hacer proyecciones positivas de la nueva sociedad que estará integrada por los alumnos formados por estos docentes.

1.3.3. Justificación práctica

El beneficio brindado será principalmente a los docentes de la institución educativa del centro poblado de Larimayo-Antauta, ya que al conocer su satisfacción laboral y el nivel predominante del Síndrome de Burnout, se podrán diseñar planes estratégicos para aumentar los niveles de satisfacción laboral, así como estrategias de motivación que permitan que la exigencia laboral de los docentes tenga relación directa con sus cargos y una adecuada remuneración y así mantener una adecuada motivación en ellos.

Además, los directivos de la institución educativa del centro poblado de Larimayo-Antauta, podrán contar con información valiosa relacionada con el estado emocional de su personal docente, para que se puedan implementar programas de

apoyo, talleres de capacitación que permitirán no solo mejorar la relación laboral entre los docentes, sino en la relación de enseñanza entre ellos y los alumnos.

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout en docentes de una institución educativa del centro poblado de Larimayo-Antauta-2020.

1.4.2. Objetivos específicos

Identificar el nivel de satisfacción laboral de una institución educativa del centro poblado de Larimayo-Antauta- 2020.

Identificar el nivel de síndrome de Burnout que predomina en docentes de una institución educativa del centro poblado de Larimayo-Antauta- 2020

Determinar la relación entre las dimensiones del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en docentes de una institución Educativa Secundaria de Larimayo, Melgar 2020.

Determinar la relación entre el síndrome de Burnout y las dimensiones de la satisfacción laboral en docentes de una institución Educativa Secundaria de Larimayo, Melgar 2020.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes nacionales

Boada (2019) con el objetivo de analizar si la satisfacción laboral está relacionada con el desempeño de los agentes de seguridad de una PYME del sector de servicios de vigilancia y seguridad en Lima Metropolitana en 2018. La presente investigación es de tipo descriptivo y de análisis cuantitativo. Menciona como conclusión que la satisfacción y ocupación laboral sí se hallan afectadas en el cargo agente de seguridad de la empresa objeto de estudio. En base a ello, un aumento en su complacencia laboral, se comprendería seguido de un progreso en su ocupación laboral. Igualmente, una requerida satisfacción laboral acarrearía consigo un inferior desempeño laboral. Está un grado de correlación positiva moderado entre la satisfacción laboral y el cometido laboral de los agentes de seguridad de la empresa objeto de estudio.

Cahuín y Salazar (2018) cuyo objetivo general del presente estudio fue determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del Hospital de Pampas. El estudio es de tipo cuantitativo, método descriptivo de corte transversal. Los resultados muestran que del 100% (53) de la población el 20.8% (11) del personal de enfermería del Hospital de Pampas presentan altos niveles de cansancio emocional; el 60.4% (32) del personal de enfermería del Hospital de Pampas tiene niveles altos de despersonalización y el 83.0% (44) del personal de enfermería del Hospital de Pampas tiene niveles bajos de realización personal. Concluyendo que se ha determinado que la prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del Hospital de Pampas es del 77% (41) con Síndrome de Burnout.

Deza (2017) La intención de su investigación fue determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los piscicultores de la comunidad de Pacococha – Castrovirreyna, Huancavelica. Se empleó el método descriptivo, con un diseño no experimental, descriptivo correlacional. Los resultados muestran que

el coeficiente de correlación de Pearson $r = 0,672$ con un nivel de significancia $\alpha = 0.05$, valor de $p = 0.001$. El estadístico de la prueba t de Students, reflejó un valor de 3.85 porque es mayor que la t crítica de 2.093 y es en el área de aceptación de la hipótesis nula, se acepta la hipótesis alternativa que tal la principal conclusión se ha determinado que la productividad de los factores humanos se relaciona positivamente con la satisfacción laboral y el grado de relación es del 45,2% ($r^2 = 0,452$).

Lomas (2017) Su investigación se realizó con el propósito de determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017. El tipo de investigación fue no experimental con un diseño descriptivo correlacional. Los resultados indican que el sueldo no conviene a los desempeños y compromisos que solicita el puesto de trabajo. Además, el grado de producción del personal de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires es medio en un 39%, debido a que el empleado ocasionalmente manifiesta su disponibilidad para efectuar trabajos adicionales a su cargo de trabajo o en nuevas diligencias, de la misma forma el personal en algunos momentos manifiesta proporcionar el empleo y administración conveniente a los dispositivos de la institución.

Pacheco (2016) en su investigación planteó como objetivo conocer la relación entre las dimensiones del síndrome de burnout y el clima organizacional en un grupo de 118 licenciadas y técnicas de enfermería de una clínica de Lima. Dicha investigación posee un nivel básico con un diseño descriptivo correlacional. Los resultados muestran una fuerte correspondencia (0.894) entre la dimensión agotamiento emocional y clima organizacional, una correlación muy notable entre la despersonalización y clima laboral (0.917) y una fuerte correlación entre realización personal y clima laboral (0.872).

2.1.2. Antecedentes internacionales

Benítez, Vázquez y Navarrete (2020) Tuvieron como principal objetivo de su investigación, la relación entre inteligencia emocional y síndrome de burnout en la escuela Primaria Leona Vicario de Tejupilco, Estado de México. La investigación

fue de tipo correlaciona. La Maslach Burnout Inventory (MBI-Ed) y el Trait Meta-Mood Scale (TMMS-24) se utilizan en su versión hispana. Los resultados indican que la asociación entre inteligencia emocional y síndrome de burnout no es válida en educación básica. No obstante, coexiste una reciprocidad reprimida entre la inteligencia emocional y la producción personal del síndrome de burnout. Por otro lado, ninguno de los profesores mostró una excelente claridad emocional y capacidad de reparación, porque la mayoría de los profesores son suficientes y pueden mejorar.

Mayorga (2018) en su investigación tuvo como objetivo efectuar un análisis de la influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño de los Auxiliares de Enfermería del Instituto de Neurociencias. Teóricamente. El tipo de investigación posee un enfoque cuantitativo de trascendencia descriptivo, enmarcado en un diseño de campo no experimental. Las dimensiones del síndrome de burnout que más sobresaltan la ocupación laboral de los complementarios de enfermería del Hospital psiquiátrico del Instituto de Neurociencias son: Agotamiento Emocional puntúa 22, es decir en un nivel medio; Despersonalización en un 9.75, nivel bajo y en la dimensión de Realización Personal en 24.44, nivel alto.

Zans (2017) menciona que el objetivo general de su investigación consistió en analizar El Clima Organizacional y su repercusión en el Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua, en el período 2016. Tipo de investigación según el paradigma filosófico, según su enfoque es cuantitativo. Los resultados conseguidos muestran que el Clima Organizacional actual en la FAREM, es tranquilo en gran medida, eufórico y entusiasta, así como frío y con desapego en menor medida, por lo cual se piensa entre Medianamente Favorable y Desfavorable, el Mejoramiento del Clima Organizacional Faltaría de forma positiva en el cometido laboral de los trabajadores de la facultad.

Pablos (2016) su objetivo general fue establecer el nivel de satisfacción laboral de las enfermeras asistenciales, que laboran en los hospitales públicos de las ciudades de Badajoz y Cáceres. La investigación se ha desarrollado a partir del paradigma de la metodología cuantitativa, con un diseño descriptivo, de encuesta. La enfermera que reportaron que muestras más estrés al trabajar con personas

mayores y más si son en grandes cantidades ya que están presentan mayores enfermedades crónicas y muerte. El personal de que dedica más tiempo en el hospital, indica presión por falta de material y mano de obra. Como conclusión principal se menciona que se han obtenido resultados relevantes sobre el informe de los enfermeros en relación al conocimiento que poseen de su ambiente de trabajo, en aspectos tan resaltantes como correspondencia con sus superiores, compañeros, situaciones ambientales, entre otros.

Tamayo (2016) en su investigación indico que el objetivo general fue desarrollar un modelo teórico para calcular la satisfacción e importancia que los trabajadores otorgan a los aspectos del trabajo, constituidos en factores, e identificar la relación que posee con los aspectos no controlables, personales y la intención de abandonar la organización. el método de probabilidad empleado fue Kish, el margen de error fue de 0.023, de igual forma se usó el análisis de correlación de Pearson para ciertas hipótesis y para otras una prueba estadística de χ^2 (chi cuadrado). En algunas, la frecuencia viene a ser mayor que en otras y se materializa con la rotación de personal que generalmente produce resultados negativos hacia la organización; en otros casos, aparentemente los menos, las consecuencias pueden ser positivas.

2.2. Bases teóricas de las variables

2.2.1 Variable 1: Satisfacción laboral

La satisfacción laboral se conoce como el nivel de aprobación del trabajador unido al entorno y circunstancias de su responsabilidad. Es un asunto muy esencial, dado que está claramente ligada con la buena partida de la asociación, la eficacia laboral y los niveles de rendimiento y productividad.

La satisfacción en el foco profesional es un resultado emotivo del trabajador en representación a los documentos de trabajo que este imputa, como efecto conclusivo de la operación mutua, citadas carencias humanas e instigaciones del trabajador (Sikula, 1992).

Blum y Nayles (1995) plantean que la satisfacción laboral se describe a la “prosperidad que se nota en su labor, cuando una ambición es presuntuosa, perteneciendo asimismo con la motivación a la responsabilidad”. (p17)

Para Andresen, Domsch y Cascorbi (2007) la satisfacción laboral es: “un acontecimiento entusiasta encantador o beneficioso que es el efecto de la faena vivida; tal ocurrencia es conseguida de tal forma que compensa lo que un sujeto quiere alcanzar por medio de su labor”. (p20)

En una asociación en la cual se proporcionan muchas instrucciones que son transportadas a cabo de conjuntos, estaría oportuno precisar el experto de *satisfacción laboral* no simplemente a ras unipersonal, sino además a altura grupal y organizacional.

Por lo antes mencionado, es que Andresen, Domsch y Cascorbi precisan satisfacción laboral a la labor del conjunto a modo que la actitud dividida de todo el grupo hacia sus movimientos y hacia el ambiente profesional asociado.

2.2.1.1. Teorías de la motivación que explican la satisfacción laboral

Lo principal a indicar es la teoría de los dos factores: motivación-higiene de Herzberg, Mausner y Synderman (1959), citado por Morillo (2006). La hipótesis enseña dos contextos desiguales de necesidades que son autónomos cada una y que impactan en el comportamiento de modo disparate. La primera se encuentra compuesta por los nombrados indicadores impulsores o complacientes, y se concentran en la labor, ellos son: beneficio, reconocimiento, avance, la labor misma, eventualidad de progreso y compromiso.

Lo sucesivo, alude a los indicadores higiénicos o no satisfactorios, los cuales no poseen gran fuerza a modo de motivadores, pero desenvuelven escasa satisfacción en el trabajo, están relacionados con el argumento de éste, debido a que se autoriza del contexto exterior, estos indicadores son: habilidad del orden, aptitud de vigilancia, relaciones con colegas, jefes y los demás empleados, mensualidad, seguridad laboral, situaciones de labor y perspectiva social.

La segunda teoría a la que se hará evocación es la hipótesis de la jerarquía de necesidades básica, en la que se traza el hipotético que en el particular de cada

individuo se halla una categoría de cinco insuficiencias en la que aludiendo al escritor de esta hipótesis poseemos las siguientes:

Fisiológicas

Contiene el apetito, sed, resguardo, sexualidad y otras necesidades físicas.

Seguridad

Encierra la seguridad y defensa del deterioro físico y emocional.

Social

Envuelve la simpatía, riqueza, aprobación y amistad.

Estima

Envuelve los elementos de aprecio interno como el respeto a uno mismo, la independencia y el fruto, igualmente siempre los componentes externos de aprecio como son el estatus, el reconocimiento y el cuidado.

Autorrealización

El deseo de transformarse en lo que uno es capaz de volverse; engloba el crecimiento, el alcanzar el potencial individual, el lograr la satisfacción plena con uno mismo.

Antecedente de la satisfacción laboral relacionado con el trabajador

Se ha asegurado que, con la responsabilidad, la edad es el defensor más enérgico de la satisfacción entre las inconstantes demográficas tales como el ideal de trabajo, origen racial, educación, especie, sueldo y horas trabajadas por semana (Olguin, 1991). La representación única de la correspondencia entre satisfacción laboral y la edad fue suministrada por Herzberg et al. (1957).

Según estos escritores la satisfacción completa con la faena es alta en los trabajadores frescos, señalemos entre 20 años, proviene durante los sucesivos 10 años, y consecutivamente crece asiduamente hasta la edad de retiro.

Sin embargo, no siempre se ha enfrentado a esta correlación, existe consentimiento sobre la sociedad de la satisfacción laboral con la edad (Spector, 1997). Tras una investigación minuciosa de la bibliografía oportuna Rhodes (1983) finiquita que, en general, la satisfacción global con el trabajo crece con la edad, en

una analogía que se considera es lineal inclusive hasta los 60 años. No obstante, mientras que, en los estudios bivariados, tal analogía está a la mira por igual para varones y hembras.

Sin embargo, se debe recordar que debido a que diferentes estructuras logran poseer políticas desiguales sobre el modo de tratar con la edad del personal, la satisfacción laboral y la edad, lograrían relacionarse de formas diferentes dependiendo de la organización que se suponga, así como del trabajo personal (Gruneberg, 1997).

2.2.1.2. Los antecedentes de satisfacción laboral relacionados con la situación

La seguridad profesional es un modelo característico de eso que Herzberg (1989 / 1962) citó, un elemento de higiene; causa descontenta y es muy significativo cuando está omitido, pero, por otro lado, su aspecto pasa despreocupada (Gruneberg, 1979). En el caso de las plantas académicas, la definitividad se ha reconocido, por lo menos en parte, como una variedad de seguridad profesional.

Es normal, la bibliografía consigue una analogía efectiva entre la seguridad y la definitividad, por una parte, y con la satisfacción con la labor (Tack y Patitu, 1992).

A ras ocupacional y rango. Hay diversos estudios que revelan que los niveles técnicos superiores residen coligados con alcances de mayor satisfacción laboral (Gruneberg, 1979).

Debido a que las personas en perspectivas más engrandecidas son regularmente más independientes y perciben entradas superiores, es natural que hablen de mayor satisfacción en sus labores que las personas en los estados menores de la estructura (Gannon, 1979), como ha sido observado en los directores de alto y mediano clase de las universidades técnicas (Solmon y Tierney, 1977).

Otra presunción es la de la expectativa fundada por Víctor y Deci (1999), quienes argumentan que el agrado en la profesión está correspondido con las diferencias descubiertas por el sujeto, es decir, lo que establezca y lo que logra como beneficio o pensión del mismo.

Asimismo, Chiavenato (2002) afirma que la teoría de la perspectiva es contingencial: la motivación para la labor se encuentra establecida por la

apreciación de la persona del vínculo entre voluntad y desempeño y el atrayente de los muchos incentivos relacionadas a los otros grados de desempeño.

Por otra parte, la hipótesis de la ecuanimidad establecida por Stacy Adams, donde sus elementos muestran que el gozo en la profesión es el resultado de acotear los partícipes que hacen los sujetos al trabajo entre el beneficio o resultado alcanzado. Además, hace referencia hacia los símiles de los efectos personales con la del otro trabajador (Chiavenato, 2002)

2.2.1.3. Teoría de la motivación-higiene

Nombre cedido a la presunción de los dos factores planteada por Frederick Herzberg. Como indica Chiavenato (2002) esta presunción muestra que hay dos inconstantes de elementos motivacionales; los principales son los que conciernen al externo al trabajo, llamados higiénicos en el que podemos denominar: sueldo, situaciones ambientales, componentes de supervisión, gestión de la organización, relaciones interpersonales y por otro lado, también están los íntimos al trabajo, llamados motivadores, en los que se puede mencionar: incentivo, emoción de logro, independencia, trabajo en sí y posibilidades de progreso.

La hipótesis mencionada con anterioridad puede llegar a producir una alta productividad y duración en la satisfacción laboral cuando los factores o grupos son motivados, por el contrario, los primeros grupos nombrados, no quiere decir que si están satisfechos mejoraran, esto no lo asegura.

Los segundos son componentes en las que la complacencia si originan ocuparse a desarrollar una mayor voluntad. Mediante la indagación tenemos verificado que hay otros apuntes cuya relevancia hace necesaria aludirlas, una que demuestra que las insuficiencias de las personas marchan en forma de pirámides de autorrealización, de afecto, sociales, de seguridad y fisiológicas. Los individuos continuamente serán conmovidos a culminar cada necesidad.

Así, la hipótesis de la Motivación al Logro de McClelland, sus conjeturas apuntan a la escasez de resultados lo cual es el deseo de obtener metas y triunfos y la necesidad de iniciación, que es la aspiración de fundar relaciones de amistad cercanas (Navarro, 2010).

Se cree que la satisfacción nace de un acumulado de componentes ligados al trabajo, y que es viable calcular la satisfacción de personas en correspondencia con cada uno de esos componentes.

Existen diferentes escritores que aluden a este carácter multidimensional; calificadas por Anaya y Suárez (2010):

2.2.1.4. Diseño del trabajo

Tramita una apariencia del gozo laboral que cuenta con la colaboración del docente en el fallo de metas y diligencias referentes al sitio laboral, con la transparencia y la diversidad del empleo que se debe producir, y con los elementos pedagógicos, herramientas y humanos en donde apoyarse para ejecutar su actividad.

2.2.1.5. Condiciones de vida asociadas al trabajo

Esta extensión se describe a las habilidades transitorias y espaciales que la ocupación consiente, incluyendo bienes y las situaciones de seguridad laboral acopladas al mismo.

Realización personal

Entendida como el agrado laboral unida a la perspectiva del cargo como algo sustancioso y conforme para el ejercicio íntimo, y con la emoción de ajuste entre caracteres personales y las particularidades del empleo (el acuerdo persona-trabajo).

Promoción y superiores

Esta extensión muestra alusión a las opciones de una organización honesta, y a la soberanía y la justicia de los dirigentes.

Salario

Igualmente poseemos a la más distintiva dimensión ya que esta característicamente concentrada en las remuneraciones económicas del trabajo.

Factores demográficos

Estos forman informe a los datos estadístico de principios demográficos en escenarios incomparables en diferentes ámbitos. Donde halla sumergido el docente (Chan Hoil, 2008). Para conclusiones de esta investigación se indaga interrelacionarlos con la satisfacción laboral.

Género

Se precisa como el vinculado de individuos con formas en común: hay especie masculino y género femenino (Chan Hoil, 2008). Hernández-Sánchez (2002) indica que coexiste un grado de satisfacción más alto en las mujeres mientras que los hombres no manifiestan mucho interés en diferentes aspectos.

Años de experiencia

Consiste en el tiempo de cargo laboral del pedagógico en el magisterio (Salazar, 2001), manifestó que los años de práctica están sujetos a la complacencia laboral, es decir, a mayor tiempo menor es la satisfacción.

Salazar (2001) y Delgado (2003) hallaron que durante las prácticas del docente es un componente demográfico pronosticador de la satisfacción laboral de los educadores.

Nivel de estudios

Hace alusión a la realidad académica del pedagógico, Hernández y Sánchez (2002) demuestran que exploraciones han confirmado que mientras el nivel académico sea más alto, habrá mayor satisfacción laboral

2.2.1.6. Dimensiones de la satisfacción laboral

Labor que plantea retos mentales

Labor que establece residuos intelectuales, los individuos eligen oficios que les proporcionen circunstancias de utilizar sus destrezas y capacidades y les brinden labores renovadas, independencia y retroalimentación en proporción a la manera en que realizan su desempeño. Estas particularidades conforman un empleo que traza desafíos.

Las recompensas equitativas.

En el momento en que el reembolso se muestra como algo equitativo, con origen en las suplicas del lugar, el grado de modo individual y entre los modelos de pago de la colectividad, es posible que nazca la satisfacción. (Robbins, 2011)

Condiciones apropiadas de trabajo

A los empleados les concierne que el entorno profesional, no solo por su bienestar individual sino para formar un buen trabajo. Las investigaciones manifiestan que los empleados optan ambientes físicos que no sean difíciles o fatigosos. También, la mayor parte de los trabajadores seleccionan realizar sus labores respectivamente cerca de casa, en infraestructuras impecables, actuales y con equipos y equipos ajustados. (Robbins, 2011)

Compañeros colaboradores

Para la mayor parte de los empleados, la labor además envuelve la insuficiencia de poseer relaciones y comunicación con otras personas. Por esto el que no atrape que tener colegas amistosos y participantes conlleve a un aumento de gozo en el empleo. La conducta de la correcta del jefe también es un concluyente primordial de la satisfacción. (Robbins, 2011).

2.2.2 Variable 2: El síndrome de Burnout

Maslach después de la exhibición ante una convención de la Asociación Americana de Psicólogos en el año 1977 conceptualizó el síndrome de Burnout como el deterioro profesional de los individuos que laboran en varias secciones de servicios humanos, continuamente en relación constante con los beneficiarios, principalmente personal docente y sanitario.

Este habría sido la respuesta al estrés repetido suscitado en el contexto laboral y poseería resultados de índole personal, de igual forma impresionaría a aspectos organizacionales y sociales. (Buendía, 1997)

Existe una conceptualización en la que se precisa a el síndrome de Burnout como una réplica al estrés repetido en el trabajo (acumulativo y a largo plazo), como resultado negativas a ras personal y organizacional, y que posee tipos suficientemente determinadas en áreas establecidas del empleo, profesional,

voluntario o doméstico, cuando éste se ejecuta claramente con grupos de usuarios, bien sean crónicos de gran dependencia, o alumnos dificultosos.

Este síndrome es de igual forma popular como *síndrome del trabajador quemado*. Estos casos son los más repetidos, pero no exceptúa a otros, hay que indicar que el síndrome es escaso y descubierto en trabajos manuales, administrativos, etc.

Estos asuntos del estrés laboral no suelen ser determinado como Burnout, según diferencia general en el campo de la Psicología (Buendía, 1997). Al simple concepto de "estar quemado" se le añadiría nuevas concepciones como lo son el señalado para la persona del trabajo que hace, su adecuada capacidad de ampliar habilidades de resistencia, la tarea a ejecutar que a veces causa enorme oposición en el trabajo y consigue finiquitar con el mal desarrollo en su área, en la deslealtad o desaire a sí mismo (Mingote, 1998).

Investigar la hondura del término de Burnout causo disputa a partir que se formó el término (1976) su autor en aquel tiempo propuso que sólo se aplique a trabajadores que sean de una estructura en relación directo con personas.

Asimismo, Maslach y Jackson (1982) precisan el Burnout como una expresión de comportamiento ante el estrés laboral, y lo conciben como un síndrome tridimensional especializado por cansancio emocional (CE), despersonalización (DP) en la intimidad con clientes y usuarios, y problema para el realización y ejecución personal (RP).

Partiendo de estos elementos se fabricó el "Maslach Burnout Inventory" (MBI), cuyo propósito era mediante tres sub escalas calcular el Burnout personal en las plazas de servicios humanos. Esta escala es la más utilizada.

Burke (1987) es otra de las enunciaciones establecidas por la discusión mostrando esta que el Burnout como un asunto de estudio del estrés laboral, que se relata por desconcierto profesional, debilitación, emociones como culpa por falla del éxito profesional, frialdad o desapego emocional y encierro (Ramos y Buendía, 2001).

El burnout es descrito como una proyección de grandes ambientes laborales hoy día, en los que la competencia laboral demandada para intentar generar

resultados en un menor tiempo y con un mínimo de recursos es cada vez mayor. (Farber ;2000).

Este escritor marca cuatro variables significativas para exponer la visión y el progreso del Burnout:

- La presión de conformar las exigencias de otros;
- La competencia intensa
- El querer tener mayor cantidad de ingresos
- Impresión de ser despojado de algo merecido.
- Hubo una tendencia que solo el síndrome afectaba a profesiones

Maslach y Schaufeli (1993) donde buscaron aumentar la conceptualización de este síndrome con un incremento de la definición ratificaron muchas en función de algunas características afines, de las que recalcan:

2.2.2.1. Los síntomas mentales o conductuales que los físicos.

Entre los síntomas disfóricos se marcan, el agotamiento mental o emocional, debilidad y depresión; existiendo primordialmente el agotamiento emocional; los síntomas se revelan en personas que no soportaban ninguna Psicopatología inicialmente; se lo cataloga como un síndrome clínico-laboral; Se rompe por una impropia acomodación al trabajo, que sobrelleva a una disminución del beneficio laboral junto a la impresión de autoestima baja.

En lado donde existen los que investigan aumentar el conocimiento del síndrome a funciones no asistenciales, resaltan los reconocidos y nutridos estudios de Pines y Aronson (1988), habiendo ellos unos de los que protegen a los personajes que persiguen el área asistencial. Ya que ellos están mostrando a escenarios emocionalmente piden sus etapas emocionales derribarán en una debilitación físico y mental y sus impresiones existirán incapacidad e ineptitud, emociones de sentirse descubierto, ausencia de entusiasmo y baja autoestima.

Lo principal para poder tratarlo es detectarlo a tiempo o para evitar un crecimiento. El tratamiento puede depender de la misma persona o de la institución, solo se debe tener una buena comunicación en ambas partes. También existen

técnicas para afrontar el síndrome y una de sus ocasionan la angustia que es seriamente probado, la música relajante o relajación.

El estrés y el burnout dilatan a causar tensión muscular en establecidas áreas corporales; por eso es digno hacer estiramientos y entrenamientos antiestrés formando parte de la vida cotidiana (inclusive como parte de la rutina laboral si es posible).

Del mismo modo, la terapia psicológica auxiliará al trabajador a crear instrumentos más eficaces para afrontar contextos que le creen estrés. Otra de las indicaciones mantener un estilo de vida saludable, obviando el tabaco y el alcohol o dormir 8 horas al día.

2.2.2.2. El Síndrome de Burnout

Un síndrome de deterioro emocional, despersonalización y ausencia de actuación propia en el oficio que logra crear individuos cuyas metas laborales son en cualquier tipo de tarea. Hay que indicar que en 1974 se inició a implantar la definición por Freudenberger y lo precisó como: fracasar, cansarse, o comenzar a deteriorarse por una superabundancia de fuerza, suplicas de energía o de recursos exceso, identificando lo que sucede cuando un profesional de servicios de ayuda se quema y falla en el logro de sus metas.

Para Edelwich y Bridsky en 1980, surge por el embellecimiento de objetivos donde el sujeto muestra una pérdida de energía y del deseo de lograr metas de manera creciente que tiene lugar en los profesionales de ayuda como consecuencia de las situaciones del empleo.

En términos psicosocial Maslach y Jackson en 1981, se considera como una reacción negativa al estrés que resaltan en tres aspectos: 1. Cansancio físico y psicológico; 2. actitud distante y despersonalizada en su interacción con otras personas; y 3. un sentimiento de inadecuación ante las actividades que se encuentran bajo su responsabilidad.

En resumen, hoy la conceptualización del Síndrome del Quemado por el Trabajo (SQT) es: “un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal en el trabajo que puede desarrollarse en aquellas

personas cuyo objetivo de trabajo son las personas en cualquier tipo de actividad” (Gil Monte 2005).

Cuando un trabajador que se ofrece a atender a otras en relación directa muestra un deterioro emocional, es decir, inscriban que no logren dar más emocionalmente es cuando, emprende la despersonalización que se refiere al progreso de acciones, cualidades e inquietudes negativas hacia las personas a las que atiende, estando conocidas de malas formas o de modo en que se siente, inculpándoles de sus complicaciones (por ejemplo, el paciente se merece su enfermedad).

Cuando el empleado emprende a autoevaluarse continuamente cae en el reconcomio de falta de ejecución personal en el trabajo, concibiendo insatisfechos consigo mismos y descontentos con sus consecuencias laborales, afectando esto su competencia para llevar a cabo sus acciones en el trabajo e interactuar con las personas que atienden.

Las pesquisas le imputan varios síntomas al síndrome, conmoviendo negativamente estas señales concisamente a los afectos y emociones.

Por lo que los síntomas pasan a agruparse en 5 categorías:

Síntomas físicos. (Crecida de agotamiento físico, debilidad física, aumento de fatigas, sufrimientos en el sistema muscular y visión de variaciones en el funcionamiento corporal.)

Desarrollo de conductas de exceso. (Gasto de sustancias estimulantes como el café, tabaco, alcohol, entre otras, administraciones de inseguridad para la adecuada integridad, direcciones agresivas.)

Problemas de ajuste emocional. (Agotamiento emocional, alucinación, depresión, sentirse atrapado, recelo a la pérdida de la razón, etc.)

Alteración de las relaciones interpersonales. (Retraimiento, impedimento a comunicarse con otro, riñas y aprietos frecuentes por la inapetencia e insensibilidad en sus relaciones interpersonales laborales.)

2.2.2.3. Síntomas actitudinales. (Imprudencia, sarcasmo hacia las personas con las que trabaja, impresión de incapacidad y fracaso).

Ponce y Col en 2005 indican que el “Burnout” continuamente está coligado a emociones de degradación y frustración y crean una lista de los síntomas más habituales:

1. Psicósomáticos: Agotamiento y fatiga constante, cefaleas continuas, malestar general, insomnio, tensiones y dolores musculares, úlceras y otras irregularidades estomacales, pérdida de peso, taquicardia, hipertensión, entre otros.

2. Conductuales: Interacciones inadecuadas, ausencias en el trabajo, alto consumo de estimulas (café, cigarros, fármacos etc.), discapacidad en tener una vida relajada, frivolidad en la relación con terceros, incremento en comportamientos violentos, perturbaciones, aumento o disminución del apetito y de la cantidad de comida consumida, desapego emocional de los consumidores y colegas.

3. Emocionales: Distancia afectuosa a modo de mecanismo de defensa del yo, hastío y modo crítico, inquietud y exasperación, emoción de supremacía, confusión, disminución de la concentración, depreciación de la memoria inmediata, intolerancia al fracaso, bajas emociones, sentimientos de vacío, debilidad, desilusión, impotencia, baja autoestima y pobre realización personal.

4. Laborales: Deterioro en la competencia laboral, desmejora en la calidad de la atención que suministra a los usuarios, acrecimiento de interacciones opuestas, comunicaciones defectuosas, continuos aprietos con la relación entre sus colegas en el ambiente laboral y entre el núcleo familiar.

En visto de visiones de sintomatologías conductuales y orgánicas, surgen réplicas a una secuencia de dudas que demuestran dificultades en el contexto cognoscitivo, afectuoso y aptitudinal. Esto según (Gil- Monte 2005).

2.2.2.4. Teorías explicativas del síndrome de quemado por el trabajo

A partir de su inicio en 1974 hasta la actualidad se han generado varias teorías que explicaremos a continuación:

La perspectiva clínica

Clínicamente este síndrome se registra cuando el sujeto derrumba una etapa de estrés fruto de debilidad, desilusión y pérdida del interés por el trabajo, por otro lado, la perspectiva psicosocial lo reconoce un asunto enérgico, que se forma por la interacción entre los patrimonios personales con su contexto laboral según Tonon en 2003.

La perspectiva psicosocial.

Para Fischer en 1983 el SQT, es un cambio que procede de una herida ególatra que da como consecuencia de una autoestima bajo.

La representación de esta indagación es la psicosocial de Maslach y Jackson debido a que emprendieron a aprender el “Burnout” como un cambio, subsiguientemente fueron viéndolo como un proceso.

Teniendo en cuenta el modelo de Maslach y Jackson, Schwab en 1986, traza un modelo tradicional básicamente ejecutado para maestros, pero se usa más adelante para poder explicar el SQT en otras carreras.

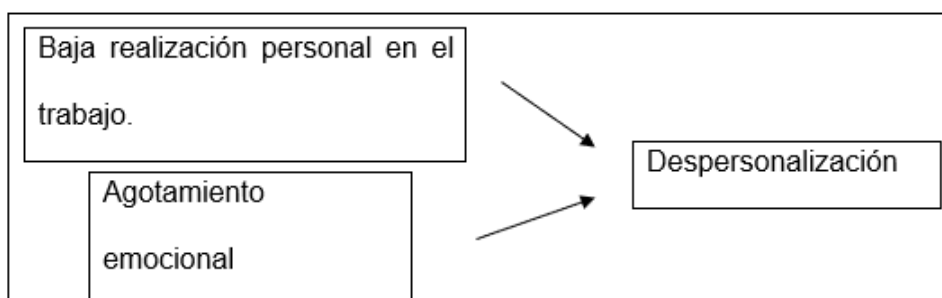


Figura 1. Factores que causan la despersonalización.

Entre los supuestos de capacidades de carácter social localizamos la de Harrison en 1983, que muestra en su ideal, que los sujetos que laboran en funciones de asistencia al público les entusiasman ayudar a terceras personas, pero en su situación frecuentemente se afrontan problemas que forjan su desempeño con dificultad, sin poder lograr sus objetivos con la fuente de fracaso, tomando la adecuada ineptitud, reduce la exaltación de ayudar con el tiempo se desarrolla el SQT.

2.2.2.5. Factores que influyen en el del Síndrome de Burnout

Según (Castro 2005) concibe en su publicación que diferentes autores han pretendido puntar y relatar los potenciadores laborales más significativos y demostrativos, organizarlos en condiciones con sentido teórico que consientan un sumario más metódico del tema. Estos componentes son tales como:

- Factores intrínsecos al puesto y condiciones de trabajo
- Rol en la organización
- Desarrollo de la carrera
- Estructura y clima organizacional
- Fuentes extra - organizacionales como los inconvenientes en la familia
- Características de índole personal.

Estrés positivo

Según (Estrada 2002), la palabra estrés es la traducción al español del término original inglés “stress” que quiere decir constricción, fuerza impulsadora o esfuerzo y demanda de energía. El idioma inglés lo ha tomado del latín “strictiare”, que significa estrechar o constreñir.

Por su parte (Selye. 1973) El estrés contribuye una de las vivencias significativas más usuales y conocidas, pero es un vocablo arduo de precisar. Es una concepción compleja, fuertemente atrayente y actual, del cual no existe consenso en su definición.

Así en aquel tiempo el estrés indicaba a todas las obligaciones, presiones y agresiones a las que es dependiente un ser vivo, de manera perspicaz o crónica.

Este concepto encierra a los alicientes o agentes estresantes. Igualmente se marca que estrés es la contestación mostrada por el individuo mediante los disímiles estresores de manera psicológica y fisiológica. Y para finiquitar el estrés, se piensa como la afluencia de la interacción de algunas suplicas o requerimientos a las que se somete a la persona y la réplica determinada o idiosincrática a las propias.

De igual forma Kertesz indica que el estrés es la réplica indeterminada del ser vivo ante una reclamación, inducida por cualquier situación como: el chirrido de un auto al frenar mientras se cruza distraídamente la calle, acelerando nuestro pulso tanto como un encuentro inesperado con alguien muy querido.

Tal como las incesantes escaseces de convenio interno y externo (acción) para la persistencia, reunión de los recursos físicos y mentales, por partido de una réplica corriente que es el estrés. Es inespecífica ya que empieza del mismo modo ante estímulos muy transformados: infecciones, temperaturas extremas, ruidos, deportes, cambios sociales.

2.2.2.6. Dimensiones del síndrome Burnout

Dimensión 1: Agotamiento emocional

Ocurre cuando los participantes fundamentan no poder entregar más de sí mismos en el aspecto emocional, la debilidad de recursos apasionados propios; que se termina por la inmediatez diaria y seguida con individuos que corresponden tener en cuenta como objetos de trabajo. (Maslach y Jackson (2008)

Dimensión 2: La despersonalización

Es el progreso de modos y emociones perjudicial a los individuos que va administrada en el trabajo, son conocidas de manera humanizada íntegro a la inconsciencia emocional, la ausencia de ejecución personal en el trabajo relatados a la predisposición de los profesionales de auto valorarse de modo negativo, apreciándose infelices y resentidos con su rendimiento laboral. Maslach y Jackson, (2008).

Dimensión 3: La baja realización personal

Es la propensión de los expertos de valorarse de manera negativa, al ejecutar sus responsabilidades, su intimidad con los individuos que atienden, se siente insatisfechos con sí mismos y descontentos en su rendimiento laboral. Maslach y Jackson (2008)

2.3. Definiciones de términos básicos

Satisfacción laboral

Es la actitud general de la persona hacia su trabajo. Las actitudes positivas serán mostradas por personas satisfechas y las negativas por aquellas insatisfechas. (Ansa y Acosta, 2008)

Diseño del trabajo

Se refiere al grado de colaboración del pedagogo en la determinación de metas y actividades relacionadas al puesto laboral, con la transparencia y la diversidad de las asignaciones a realizar, y con los recursos formativos, materiales y humanos que se tengan para ejecutar su actividad. (Caldas y Blanco, 2017)

Condiciones de vida asociadas al trabajo

Engloba los elementos presentes en el ambiente laboral habitual del empleado y las comodidades transitorias y espaciales que el trabajo consiente, y con los productos y calidades de seguridad laboral relacionadas al mismo. (Wayne y Robert, 2005).

Realización personal

Para efectos de este trabajo, probabilidad, percepción de los empleados de encontrar apoyo y estímulo de parte de la organización el crecimiento 36 personal y profesional, a través de políticas justas y efectivas de capacitación y de promoción. (Martínez Galicia, 2014)

Relación con los superiores

Hace alusión a las probabilidades de una promoción honesta, y a la capacidad y la igualdad de los jefes. (Volpato, 2020)

Salario

Recompensa recibida por los trabajadores por su labor, que contribuyen en suplir las necesidades fundamentales del trabajador y su familia. (García, Sánchez y Zapata ,2017)

III. MÉTODOS Y MATERIALES

3.1. Hipótesis de la investigación

3.1.1. Hipótesis general

Existe relación entre satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de una institución educativa del centro poblado de Larimayo-Antauta- 2020

3.1.2. Hipótesis específicas

Existe relación entre las dimensiones del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa Secundaria de Larimayo, Melgar 2020.

Existe relación entre el síndrome de burnout y las dimensiones de la satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa Secundaria de Larimayo, Melgar 2020.

3.2. Variables de estudios

Variable 1: Satisfacción laboral

Variable 2: Síndrome de burnout

3.2.1 Definición conceptual

Variable 1: Satisfacción laboral

Robbins (2011), define: "es una conducta de la persona relacionado a su centro de labor y de lo que él realiza". (p. 64)

Variable 2: Síndrome de burnout

Según Maslach y Jackson (2008) el Síndrome de Burnout se define como:

El estrés es el estado en el cual el sujeto no resiste más por su propio agotamiento emocional, y que empieza a mostrar una actitud tergiversada de frialdad en su labor y sus tareas dando como resultado bajo rendimiento personal y profesional (p. 102).

3.2.2. Definición operacional

3.2.2.1. Definición operacional de las variables

Variable 1: Satisfacción laboral

A través de la aplicación del cuestionario de satisfacción laboral nos permitió determinar los niveles que presentan los docentes de una institución educativa del centro poblado de Larimayo-Antauta (bajo, medio y Alto).

Variable 2: Síndrome de burnout

A través de la aplicación del cuestionario de síndrome de burnout nos permitió determinar los niveles que presentan los docentes de una institución educativa del centro poblado de Larimayo-Antauta (bajo, medio y Alto).

Matriz de operacionalización de la variable

Variab	Dimensiones	Indicadores	Número de ítems	Escala de medición
Variable 1 Satisfacción laboral	✓ Labor que plantea retos mentales ✓ Recompensas equitativas ✓ Condiciones apropiadas de trabajo ✓ Compañeros colaboradores	✓ Desempeños de funciones y Capacitación y retroalimentación Libertad ✓ Sistema de salario ✓ Ambiente de trabajo ✓ Herramientas de trabajo ✓ Relaciones sociales ✓ Supervisión	25	Ordinal
Variable 2 Síndrome de burnout	✓ Agotamiento Emocional ✓ Despersonalización ✓ Baja realización personal	✓ Muestra fatiga o cansancio por el trabajo ✓ Evidencia frustración en el trabajo. ✓ Se muestra insensible con sus estudiantes y colegas ✓ Sentimiento de culpabilidad ante problemas. ✓ Dificultad para tratar problemas de estudiantes ✓ Se muestra insatisfecho por su trabajo ✓ Se muestra desconcertado por su trabajo	22	Ordinal

Cuestionario de Satisfacción Laboral creado por Meilá y Peiró, María Jesús Rivas Hernández (1989) adaptada por Ana María Mateo Soriano (2015); Cuestionario de síndrome de burnout, creada por Malasch y Jackson (1981).

3.3. Tipo y nivel de la investigación

El tipo de investigación para el presente estudio es básico, al respecto Rodríguez (2003) afirma que: “a este tipo de investigaciones también se las puede llamar pura o teórica, se caracteriza porque se origina bases teóricas” (p.23).

El nivel de investigación es descriptivo y correlacional, es descriptivo por que se desea conocer las características de la variable satisfacción laboral y síndrome de burnout, así como de sus respectivas dimensiones, es por esto que Hernández, Fernández y Baptista (2014), afirman que: “los estudios descriptivos detallan propiedades y características de una o más variables de estudio. (p.123)

Con respecto a las investigaciones correlacionales Hernández, Fernández y Baptista (2014), mencionan que: son investigaciones que tienen como objetivo determinar grado de asociación entre dos conceptos, variables y categorías de un fenómeno particular (p. 136).

3.4. Diseño de la investigación

El presente estudio pertenece a un diseño no experimental, para Hernández, Fernández y Baptista (2014), un diseño no experimental es: “aquel que se realiza sin la necesidad de manipular adrede los variables”.

El esquema del diseño correlacional seguido fue:

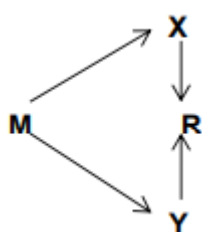


Figura 2. Diagrama del diseño correlacional

Dónde:

M = Muestra.

X= Datos de la variable: Satisfacción laboral

Y = Datos de la variable: Síndrome de Burnout

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población

La población está constituida por 61 docentes de una institución educativa del centro poblado de Larimayo-Antauta- 2020, esta población es finita.

Tabla 1

Distribución de los docentes

	Inicial	Primaria	Secundaria
Hombres	0	10	12
Mujeres	13	13	13
Total	13	23	25

Fuente: propia

3.5.2. Muestra

La muestra es el subconjunto o parte de la población de estudio, seleccionada de esta, pero tomando en cuenta su representatividad.

Para nuestra investigación, la muestra estará conformada por los 61 docentes de una institución educativa del centro poblado de Larimayo-Antauta- 2020, es decir se realizará un censo.

Al respecto Sabino (2002): “el censo es una investigación en la cual se utiliza todos los aspectos disponibles de la población a investigar”. (p.34)

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos.

Para la presente investigación la técnica será la encuesta y su instrumento será el cuestionario, al respecto Mejía, Ñaupas, Novoa y Villagómez (2013), afirman que: Los instrumentos y técnicas de investigación son las herramientas a través del cual se recopilan la información. (p. 125)

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Instrumentos de investigación

Para la medición de las variables se usaron los siguientes instrumentos:

Variable 1: Satisfacción laboral

Nombre del Instrumento: Cuestionario de Satisfacción Laboral.

Autores originales: Meilá y Peiró, María Jesús Rivas Hernández-1989

Adaptado por: Ana María Mateo Soriano

Año: 2015

Tipo de instrumento: Cuestionario

Objetivo: Medir la satisfacción laboral de los docentes

Número de ítem: 25

Aplicación: Directa Tiempo de administración: 30 minutos Normas de aplicación: individual y/o colectiva.

Escala: De Likert.

Niveles o rangos: Alto, (91 - 125); Medio, (58 - 90); Bajo, (25 - 57).

Validez

La validación de los autores originales del instrumento de investigación se realizó por juicio de expertos. En el caso de la adaptación realizada por Ana María Mateo Soriano (2015) también se realizó por juicio de expertos, para ambas validaciones se manifestó que el cuestionario es válido.

Confiabilidad

En la confiabilidad del instrumento realizada por los autores originales obtuvo un coeficiente de alfa de Cronbach de 0.86 considerando los 25 ítems del cuestionario original, luego de la adaptación la confiabilidad de alfa de Cronbach se obtuvo coeficiente de 0.81, por lo tanto, el cuestionario fue confiable.

Variable 2: Síndrome de Burnout

Nombre del Instrumento: Cuestionario de síndrome de burnout

Autores originales: Maslach y Jackson (1981)

Adaptado por: Emperatriz Aguirre Salcedo (2018)

Año: 2018

Tipo de instrumento: Cuestionario

Objetivo: Describir características de la variable Síndrome de Burnout en docentes de una institución educativa.

Número de ítem: 22

Aplicación: Directa Tiempo de administración: 30 minutos Normas de aplicación: individual

Escala: De Likert.

Niveles o rangos: Alto, (40 o más); Medio, (34-39); Bajo, (33 o menos).

Validez

La validación original realizada por Maslach y Jackson (1981) se realizó mediante la validez de constructo, este es un tipo de validez menos subjetivo y da resultados más exactos. El CFI (Índice de ajuste comparativo) obtuvo un valor superior a 0.80, esto indica que el cuestionario fue válido.

La validación de la adaptación realizada por Emperatriz Aguirre Salcedo (2018) se realizó mediante tres expertos, arribando a la conclusión que el instrumento adaptado del síndrome de burnout es aplicable.

Confiabilidad

La confiabilidad original realizada por Maslach y Jackson (1981) se utilizó el alfa de Cronbach(α), Fiabilidad compuesta (CR) y la Varianza extraída promedio (AVE), encontrándose que el alfa de Cronbach para las dimensiones es superior a 0.75 y la varianza extraída promedio superior a 0.50, por lo tanto, el cuestionario fue confiable.

La confiabilidad de la adaptación realizada por Emperatriz Aguirre Salcedo (2018) solo se realizó por el alfa de Cronbach encontrándose una confiabilidad de 0.904, por lo tanto, luego de la adaptación el instrumento siguió siendo válido.

3.7. Validación y confiabilidad del instrumento

Instrumento 1: Satisfacción laboral

Validez

Para el presente estudio se realizó la validez de contenido a través del criterio de jueces, debido a que el instrumento no estaba adaptado a la muestra, por lo que se modificaron algunos ítems, los mismos que fueron aprobados por los jueces en cuanto a su relevancia, pertinencia y claridad y recomendaron su aplicación luego de modificar en la versión final, tal como se observa en el anexo 7.

Por otro lado, también se realizó la validez ítem test, en un grupo de 61 docentes participantes encontrando valores adecuados que corroboran lo señalado por los jueces, tal como se observa en la siguiente tabla.

Tabla 2 *Análisis de validez ítem –test de la escala de satisfacción laboral*

ítem	Correlación ítem test	ítem	Correlación ítem test	ítem	Correlación ítem test
ítem 1	,716**	ítem 11	,589**	ítem 21	,289*
ítem 2	0.243*	ítem 12	,482**	ítem 22	0.730**
ítem 3	,337**	ítem 13	,605**	ítem 23	0.185
ítem 4	,554**	ítem 14	0.224	ítem 24	,418**
ítem 5	,430**	ítem 15	,388**	ítem 25	,353**
ítem 6	,478**	ítem 16	,329**		
ítem 7	,485**	ítem 17	0.214*		
ítem 8	,476**	ítem 18	0.237		
ítem 9	,595**	ítem 19	,556**		
ítem 10	,397**	ítem 20	,400**		

Fuente: Propia

Confiabilidad

En cuanto a la confiabilidad se realizó a través del Coeficiente de Alfa de Cronbach/ Coeficientes de fiabilidad de Kuder-Richardson (KR20) encontrando a nivel general y por dimensiones una adecuada confiabilidad tal como se observa a continuación.

Tabla 3

Estadísticos de confiabilidad de la escala de satisfacción laboral

Variable	Ítems	Alfa
Labor que plantea retos mentales	8	,656
Recompensas equitativas	3	,466
Condiciones apropiadas de trabajo	6	,455
Compañeros colaboradores	8	,612
Escala total	25	,788

Fuente: propia

Instrumento 2: Síndrome de burnout

Validez

Para el presente estudio se realizó la validez de contenido a través del criterio de jueces, debido a que el instrumento no estaba adaptado a la muestra, por lo que se modificaron algunos ítems, los mismos que fueron aprobados por los jueces en cuanto a su relevancia, pertinencia y claridad y recomendaron su aplicación luego de modificar en la versión final, tal como se observa en el anexo 7.

Por otro lado, también se realizó la validez ítem test, en un grupo de 61 docentes participantes encontrando valores adecuados que corroboran lo señalado por los jueces, tal como se observa en la siguiente tabla.

Tabla 4

Análisis de validez ítem –test de la escala de Síndrome de Burnout

ítem	Correlación ítem test	ítem	Correlación ítem test	ítem	Correlación ítem test
ítem 1	,787**	ítem 11	,405**	ítem 21	,574**
ítem 2	,285*	ítem 12	,503**	ítem 22	,684**
ítem 3	,275*	ítem 13	,675**		
ítem 4	,471**	ítem 14	,458**		
ítem 5	,574**	ítem 15	,439**		
ítem 6	,668**	ítem 16	,351**		
ítem 7	,406**	ítem 17	,708**		
ítem 8	,412**	ítem 18	,463**		
ítem 9	,614**	ítem 19	,530**		
ítem 10	0.203*	ítem 20	,398**		

Fuente: propia

Confiabilidad

En cuanto a la confiabilidad se realizó a través del Coeficiente de Alfa de Cronbach/ Coeficientes de fiabilidad de Kuder-Richardson (KR20) encontrando a nivel general y por dimensiones una adecuada confiabilidad tal como se observa a continuación.

Tabla 5

Estadísticos de confiabilidad de la escala de síndrome de burnout

Variable	Ítems	Alfa
Agotamiento Emocional	12	,739
Despersonalización	4	,403
Baja realización personal	6	,695
Escala total	22	,850

Fuente: Propia

3.8. Métodos de análisis de datos

El análisis de los datos se realizó mediante el análisis descriptivo e inferencial, estos análisis se realizaron en el software estadístico SPSS versión 25, en el caso de los resultados descriptivos se calcularon la media, mediana, moda, asimetría y curtosis, así como también tablas para cada variable y sus dimensiones.

Asimismo, en el caso de los resultados inferenciales, se realizó la prueba de Kolmogórov-Smirnov, los resultados evidenciaron que las variables satisfacción laboral y síndrome de burnout no tienen distribución normal, por ello, para determinar el grado de asociación entre la satisfacción laboral y síndrome de burnout se realizó mediante la prueba no paramétrica (Rho de Spearman).

3.9. Desarrollo de la propuesta de valor

La propuesta se adjunta en el anexo 6

3.10. Aspectos deontológicos

Se tomará en cuenta todos los aspectos éticos con respecto a la información que brindaran los docentes de una institución educativa del centro poblado de Larimayo-Antauta- 2020.

Se solicitará los permisos pertinentes a las autoridades correspondientes de la institución educativa para aplicar los cuestionarios, asimismo se mantendrá en reserva la información que brinden.

Al respecto, Helsinki (1964), afirmo que: “las investigaciones médicas y no medicas deben estar sujetas a normas éticas que sirven para promover y asegurar el respeto a todos los seres humanos y para proteger su salud y sus derechos individuales (p.16). Por lo cual el bienestar de las personas debe prevalecer siempre sobre los intereses de la ciencia o de la sociedad.

IV. RESULTADOS

Tabla 6

Estadísticos descriptivos de la variable satisfacción laboral y sus dimensiones

Variable/Dimensiones	Mínimo	Máximo	Media	Mediana	Moda	DE
Labor que plantea retos mentales	1.50	4.90	2.97	2.90	2.50	0.76134
Recompensas equitativas	1.00	5.00	2.79	2.70	2.70	1.01316
Condiciones apropiadas de trabajo	1.80	4.50	2.99	3.20	3.30	0.67379
Compañeros colaboradores	1.00	5.00	2.9	2.80	2.80	0.74274
Satisfacción laboral	1.90	4.70	2.93	2.90	3.10	0.56878

Nota: DE=desviación estándar

En la tabla 6, se aprecian los estadísticos descriptivos de la variable satisfacción laboral y sus dimensiones, la satisfacción laboral alcanzó una media de 2.93 con una desviación estándar de 0.5688, sus dimensiones alcanzaron los siguientes datos: la labor que plantea retos mentales alcanzó una media de 2.97 con una desviación estándar de 0.7613, mientras que las recompensas equitativas obtuvieron una media de 2.79 y una desviación estándar de 1.013, la dimensión condiciones apropiadas de trabajo obtuvo una media de 2.9 y una desviación estándar de 0.743, finalmente, la dimensión Compañeros colaboradores alcanzó una media de 2.93 con una desviación estándar de 0.569.

Tabla 7

Estadísticos descriptivos de las dimensiones de la variable síndrome de burnout

Variable/Dimensiones	Mínimo	Máximo	Media	Mediana	Moda	DE
Agotamiento Emocional	1.40	4.80	2.93	2.9000	2.50	0.71
Despersonalización	1.50	4.80	2.94	3.0000	2.30	0.78
Baja realización personal	1.00	5.00	2.86	2.8000	1,80	0.8
Síndrome de burnout	1.70	4.80	2.92	2.9000	3.40	0.68

Nota: DE=desviación estándar

En la tabla 7, se contemplan los estadísticos descriptivos de la variable síndrome de burnout y sus dimensiones, el síndrome de burnout alcanzó una media de 2.93 con una desviación estándar de 0.71, sus dimensiones alcanzaron los siguientes datos: el agotamiento Emocional alcanzó una media de 2.93 con una desviación estándar de 0.71, mientras que la despersonalización obtuvo una media de 2.94 y una desviación estándar de 0.78, finalmente, la dimensión baja realización personal alcanzó una media de 2.92 con una desviación estándar de 0.68.

Tabla 8

Niveles de la satisfacción laboral

Niveles	<i>f</i>	%
Bajo	6	9,8
Medio	52	85,2
Alto	3	4,9
Total	61	100,0

Nota: *f* = frecuencia, % = porcentaje

En la tabla 8, se exponen los niveles de la variable satisfacción laboral, así como del total de la variable. Al respecto se observa que, el 85.2% de los docentes tienen un nivel medio de satisfacción laboral, 4.9% tienen un nivel alto y solo un 9.8% tienen un nivel bajo en la satisfacción laboral. Se concluye que el nivel predominante en la satisfacción laboral de los docentes es el medio.

Tabla 9

Niveles del síndrome de burnout

Niveles	Síndrome de burnout	
	<i>f</i>	%
Bajo	12	19,7
Medio	43	70,5
Alto	6	9,8
Total	61	100,0

Nota: *f* = frecuencia, % = porcentaje

En la tabla 9, se presentan los niveles de la variable síndrome de burnout, así como del total de la variable. Al respecto se observa que, el 70.5% de docentes

tienen un nivel medio en el síndrome de burnout, 19.7% tienen un nivel bajo y solo un 9.8% tienen un nivel alto. El nivel predominante de síndrome de burnout en docentes es el medio.

Prueba de normalidad

Tabla 10

Pruebas de normalidad para la satisfacción laboral y síndrome de burnout

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción laboral	,170	61	,000
Síndrome de burnout	,145	61	,003

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Propia

En la tabla 10, se aprecia la prueba de normalidad para las variables satisfacción laboral y síndrome de burnout, al respecto se observa que las variables satisfacción laboral y síndrome de burnout tienen un valor p menor al nivel de significancia ($\alpha=0.05$), por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se concluye que estas variables no tienen distribución normal.

Por los resultados obtenidos anteriormente se aplicará la prueba no paramétrica Rho-spearman para medir el grado de relación entre las variables de estudio.

Contrastación de hipótesis

Relación entre satisfacción laboral y síndrome de burnout

H₀: No existe relación entre satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de una Institución Educativa Secundaria de Larimayo, Melgar 2020.

H_a: Existe relación entre satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de la Institución Educativa Secundaria Agropecuaria Larimayo, Melgar 2020.

Tabla 11

Correlación entre el satisfacción laboral y síndrome de burnout

<i>n</i> =61		Síndrome de burnout
Satisfacción laboral	r_s	-.810**
	p	.000

Fuente: propia

En la tabla 11, se muestra el grado de correlación y significancia entre las variables satisfacción laboral y síndrome de burnout, al respecto se observa que las variables satisfacción laboral y síndrome de burnout están relacionadas estadísticamente significativa de tendencia negativa y con un grado de relación fuerte ($r_s = -.810$; $p < .01$), por tanto, se acepta la hipótesis alternativa, se concluye que existe relación entre satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de la Institución Educativa Secundaria Agropecuaria Larimayo, Melgar 2020.

Relación entre la satisfacción laboral y las dimensiones del síndrome de burnout

H₀: No existe relación alguna entre las dimensiones del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa Secundaria de Larimayo, Melgar 2020.

H_a: Existe relación entre las dimensiones del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa Secundaria de Larimayo, Melgar 2020.

Tabla 12

Correlación entre las dimensiones del síndrome de burnout y satisfacción laboral

n=61	Satisfacción laboral	
Agotamiento Emocional	<i>r_s</i>	-,782**
	<i>p</i>	,000
Despersonalización	<i>r_s</i>	-,606**
	<i>p</i>	,000
Baja realización personal	<i>r_s</i>	-,619**
	<i>p</i>	,000

Fuente: Propia

En la tabla 12, se expone el grado de correlación y significancia entre las dimensiones del síndrome de burnout y la variable satisfacción laboral, al respecto se aprecia que la dimensión agotamiento emocional y la variable satisfacción laboral tienen una relación altamente significativa ($p < .01$) de tendencia negativa con un grado de relación fuerte ($r_s = -.782$), con la dimensión despersonalización esta relación también es altamente significativa ($p < .01$) de intensidad moderada ($r_s = -.606$) con tendencia negativa, finalmente la relación entre la dimensión baja realización personal es y la satisfacción laboral es altamente significativa ($p < .01$) moderada ($r_s = -.619$) con tendencia negativa, por tanto se rechaza la hipótesis alternativa y se concluye que existe relación entre las dimensiones del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa Secundaria de Larimayo, Melgar 2020.

Relación entre el síndrome de burnout y las dimensiones de la satisfacción laboral.

H₀: No existe relación entre el síndrome de burnout y las dimensiones de la satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa Secundaria Larimayo, Melgar 2020.

H_a: Existe relación entre el síndrome de burnout y las dimensiones de la satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa Secundaria de Larimayo, Melgar 2020.

Tabla 13

Correlación entre el síndrome de burnout y las dimensiones de la satisfacción laboral

n=61		Labor que plantea retos mentales	Recompensas equitativas	Condiciones apropiadas de trabajo	Compañeros colaboradores
síndrome de burnout	r_s	,-778**	-,387**	-,858**	-,276*
	p	,000	,002	,000	,031

Fuente: propia

En la tabla 13, se presenta el grado de correlación y significancia entre la variable síndrome de burnout y las dimensiones de la satisfacción laboral, al respecto se aprecia el síndrome de burnout y la dimensión laboral que plantea retos mentales existe una relación altamente significativa ($p < .01$) de tendencia negativa con un grado de relación fuerte ($r_s = -.778$), con la dimensión recompensas equitativas su relación es altamente significativa ($p < .01$) de tendencia negativa también, pero con grado de relación moderado ($r_s = -.387$), la relación entre la variable síndrome de burnout y la dimensión condiciones apropiadas de trabajo es altamente significativa ($p < .01$), con tendencia negativa con grado de relación muy fuerte ($r_s = -.858$), finalmente la relación entre el síndrome de burnout y la dimensión compañeros colaborados es significativa ($p < .05$) con tendencia negativa y grado de relación bajo ($r_s = -.267$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe relación entre el síndrome de burnout y las dimensiones de la satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa Secundaria de Larimayo, Melgar 2020.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de burnout en docentes de una institución educativa del centro poblado de Larimayo-Antauta- 2020, al respecto se evidencio que: existe relación inversa y de magnitud fuerte entre la satisfacción laboral y síndrome de burnout ($rs=-0,810^{**}$, $p=0,000$) en docentes de la Institución Educativa Secundaria Agropecuaria Larimayo, Melgar 2020, es decir a mayor presencia del síndrome de burnout menor será la satisfacción laboral, esto podría deberse a la relación que tienen las personas con su trabajo y las dificultades que ésta pueda provocar en su salud emocional e interpersonal. Al respecto Grosch y Olsen (2002), señala que algunas de estas dificultades están asociadas con el síndrome de burnout, debido a que está considerada como una reacción dilatada a estresores emocionales e interpersonales crónicos en el trabajo, por ello, los síntomas más frecuentes son la insatisfacción laboral. Otro factor importante que provoca la aparición del síndrome de burnout son las condiciones en las que se trabaja, padeciendo este malestar debido a factores sistémicos externos, como ser la burocracia, el apoyo administrativo deficiente y las dificultades de las condiciones laborales. Asimismo, Jiménez (2016), indica que la satisfacción laboral es un elemento protector ante el burnout, además, sugiere que se elaboren políticas que promuevan la satisfacción laboral. Otros autores señalaron que la insatisfacción laboral es un factor importante en el desarrollo del síndrome, concluyendo que a menor satisfacción laboral más incidencia de burnout. Por lo tanto, se acepta la hipótesis general del presente estudio.

En cuanto al primer objetivo específico se puede apreciar que el 85.5% (52) de educadores de la institución educativa presentan un nivel medio, seguidos de un 9.8% (6) con un nivel bajo y solo tres docentes evidencian un nivel alto en la satisfacción laboral. Estos resultados coinciden con los reportados por Lomas (2017) En Buenos Aires, quien encontró un nivel medio con un 39%, debido a que considera que el empleado ocasionalmente manifiesta encontrarse libre para efectuar trabajos extras en su área laboral o en nuevas diligencias. Al respecto se puede señalar que La satisfacción laboral de los docentes en una institución educativa es muy importante, porque esta se ve reflejada en su forma de

enseñanza y su trato con sus estudiantes, en nuestro caso el nivel de satisfacción laboral es medio, es explicado por diversos factores que afectan la satisfacción del docente en el aula, como son mínimos incentivos laborales o las malas condiciones en las que se labora, tal como Robbins (1998) señala; los principales factores que ayudan a mejorar la satisfacción laboral son: reto del trabajo (conocimiento de tareas), sistema de recompensas justas (incentivos laborales), condiciones favorables de trabajo (remuneración). Se concluye que el nivel predominante en la satisfacción laboral de los docentes de nuestra institución es medio.

En cuanto al segundo objetivo específico se puede apreciar que el 70.5% (43) de docentes presentan el síndrome de burnout en un nivel medio, seguidos de un 19.7% (12) en nivel bajo y solo seis docentes evidencian un nivel alto de síndrome de burnout, estos resultados coinciden con los resultados obtenidos por Cahuín y Salazar (2019) quienes identificaron un nivel medio en su muestra. Esto podría deberse a la presión que tienen los docentes por satisfacer las demandas de los padres de familia y del director, además otro factor importante es la intensa competitividad y muchas veces el deseo de obtener más dinero sin considerar el deterioro de su salud, al respecto Edelwich y Bridsky (1980), señalan que el síndrome de burnout, puede tener como consecuencia la pérdida de energía y del deseo de cumplir con los objetivos que poseen los profesionales de ayuda debido a las circunstancias laborales. Se concluye que el nivel predominante de síndrome de burnout en docentes de nuestra institución es medio.

En cuanto el tercer objetivo específico se evidenció que existe relación entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout y la satisfacción laboral ($r_s = -0,782^{**}$, $p = 0,000$), también se evidenció relación significativa entre la dimensión despersonalización y la satisfacción laboral ($r_s = -0,606^{**}$, $p = 0,000$), finalmente se encontró relación moderada e inversa entre la dimensión baja realización personal del síndrome de burnout y la satisfacción laboral ($r_s = -0,619^{**}$, $p = 0,000$) en docentes de una Institución Educativa Secundaria de Larimayo, Melgar 2020, esto significa que, a mayor dimensiones del síndrome de burnout, menor es la satisfacción laboral. Esto puede explicarse debido a que el agotamiento emocional en los docentes no aparece de un momento a otro, sino que es un proceso que aparece lentamente, hasta que el individuo no aguanta más. Esto trae

como consecuencia que sus relaciones familiares y labores se vean afectadas. Asimismo, la despersonalización se ve reflejada en las actitudes negativas hacia sus labores profesionales principalmente hacia los estudiantes, los cuales son tratados con irritabilidad y también ocurre una pérdida de motivación hacia la enseñanza. Por lo tanto, de nuestros resultados se concluye que existe relación entre las dimensiones del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa Secundaria de Larimayo, Melgar 2020. Por esto, se acepta la primera hipótesis específica del estudio.

En cuanto el cuarto objetivo específico se evidencia que el síndrome de burnout y la dimensión labor que plantea retos mentales de la satisfacción laboral tienen una relación fuerte e inversa ($r_s = -0,778^{**}$, $p = 0,000$), existe una relación significativa con la dimensión recompensas equitativas de la satisfacción laboral ($r_s = -0,387^{**}$, $p = 0,002$), una relación también significativa, fuerte e inversa con la dimensión condiciones apropiadas de trabajo de la satisfacción laboral ($r_s = -0,858^{**}$, $p = 0,000$), finalmente tienen una relación, débil e inversa con la dimensión compañeros colaboradores de la satisfacción laboral ($r_s = -0,276^{**}$, $p = 0,000$). Al respecto se puede explicar que, el síndrome de burnout provoca el desgaste laboral, a medida que avanza, el trabajador puede tener dificultades para resolver problemas y ejecutar tareas que antes le resultaban sencillas. La frustración comenzará a estar presente de manera constante, permanecerá en un estado continuo de agotamiento y los síntomas podrán evolucionar a estados más graves. Por último, algunos pueden llegar a tener síntomas depresivos, de psicosis e incluso tener ideas de suicidio. Además, los trabajadores que sufren el síndrome de Burnout empiezan a sentir una fatiga mental y física crónica que conlleva al distanciamiento con sus colegas, a un estado de somnolencia permanente, a una distracción y falta de concentración notorias y a la pérdida paulatina del interés por el cumplimiento de sus funciones profesionales e incluso por su asunto personales y familiares, lo cual redundará directamente en su forma de enseñanza y en la de la organización para la que trabaja Y el exceso de trabajo y los horarios laborales extendidos son las principales causas del Burnout en las organizaciones, estos resultados concuerdan con los resultados conseguidos Por lo tanto, se concluye que existe relación entre el síndrome de burnout y las dimensiones de la satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa

Secundaria de Larimayo, Melgar 2020. Por lo tanto, se acepta la segunda hipótesis específica del estudio.

VI. CONCLUSIONES

Primera: La satisfacción laboral y el síndrome de burnout en docentes de una Institución Educativa Secundaria Larimayo, Melgar 2020, tienen una relación fuerte e inversa ($r_s = -.810$; $p < .01$), a mayor nivel de satisfacción menor será el síndrome de burnout.

Segunda: El nivel predominante en la satisfacción laboral de los docentes de una Institución Educativa Secundaria Larimayo, Melgar 2020, es el medio, esto se debe a las necesidades educativas actuales. Las clases virtuales con un 85.2%.

Tercera: El nivel predominante del síndrome de burnout en los docentes de una Institución Educativa Secundaria Larimayo, Melgar 2020, es el medio, con un 70.5%.

Cuarta: La dimensión agotamiento emocional y la variable satisfacción laboral tienen relación altamente significativa ($p < .01$) de tendencia negativa con un grado de relación fuerte ($r_s = -.782$), la dimensión despersonalización y la variable satisfacción tienen relación altamente significativa ($p < .01$) de intensidad moderada ($r_s = -.606$) con tendencia negativa, finalmente la relación entre la dimensión baja realización personal es y la satisfacción laboral es altamente significativa ($p < .01$) moderada ($r_s = -.619$).

Quinta: El síndrome de burnout y la dimensión laboral que plantea retos mentales existe una relación altamente significativa ($p < .01$) de tendencia negativa con un grado de relación fuerte ($r_s = -.778$), el síndrome de burnout y la dimensión recompensas equitativas tienen relación altamente significativa ($p < .01$) de tendencia negativa también, pero con grado de relación moderado ($r_s = -.387$), la relación entre la variable síndrome de burnout y la dimensión condiciones apropiadas de trabajo es altamente significativa ($p < .01$), con tendencia negativa con grado de relación muy fuerte ($r_s = -.858$), finalmente la relación entre el síndrome de burnout y la dimensión compañeros colaborados es significativa ($p < .05$) con tendencia negativa y grado de relación bajo ($r_s = -.267$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe relación entre el síndrome de burnout y las dimensiones de la satisfacción

laboral en docentes de una Institución Educativa Secundaria de Larimayo,
Melgar 2020.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: A los directivos de la Institución Educativa Secundaria de Larimayo, Melgar 2020; de acuerdo con los resultados arrojados, se recomienda diseñar un plan estratégico para aumentar la satisfacción laboral de los docentes.

Segunda: Se recomienda la capacitación de los docentes para el desarrollo de habilidades que permitan el mejor uso de las tecnologías necesarias para impartir las clases de forma virtual.

Tercera: Es necesario diseñar estrategias metodológicas que permitan generar interés en la enseñanza, así como estrategias de motivación en las cuales la exigencia laboral de los docentes esté relacionada con las perspectivas del cargo y una remuneración equitativa.

Cuarta: Es importante promover un adecuado ambiente laboral en cuanto a la adecuación de infraestructuras óptimas para el desarrollo de las actividades de enseñanzas para los docentes que fomente el aumento de su satisfacción.

Quinta: Se recomienda a las autoridades de la Institución Educativa Secundaria de Larimayo, Melgar 2020, implementar programas de apoyo para revisar periódicamente la carga laboral de cada docente y diseñar herramientas metodológicas que les ayuden a reducir los niveles del síndrome de burnout.

Sexta: Se recomienda aplicar la metodología utilizada en este trabajo de investigación, sin embargo, se incita a aplicar las variables del Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral, en otra muestra no relacionada con el ámbito educativo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alegre, L. (2017). *Satisfacción laboral y síndrome de burnout en capacitadores de una empresa de Call Center de Lima Metropolitana* (Tesis de pregrado). Universidad San Ignacio de Loyola: Perú. Recuperado de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3336/1/2017_Alegre-Baca.pdf
- Andresen, M., Domsch, M. y Cascorbi, A. (2007). Horas inusuales de trabajo y su relación con la satisfacción laboral: un estudio de pilotos marítimos europeos. *Journal Of Labor Research*, (28), 714-734.
- Ansa, M., y Acosta, A. (2008). La actitud hacia el trabajo del personal administrativo en el Núcleo Humanístico de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 14(1), 121-130. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/280/28011673010.pdf>
- Anyana, D., y Suárez, J. (2010). Evaluación de la satisfacción laboral del profesorado y aportaciones a su mejora en orden a la calidad de la educación. *REOP*, 21(2), 283-294. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/235735431_Evaluacion_de_la_satisfaccion_laboral_del_profesorado_y_aportaciones_a_su_mejora_en_orden_a_la_calidad_de_la_educacion
- Benítez, S., Vázquez, O., y Navarrete, C. (2020). Relación entre Inteligencia Emocional y Síndrome de Burnout Caso de Estudio: Escuela Primaria Leona Vicario de Tejupilco, Estado de México. *Revista de investigación latinoamericana en competitividad organizacional*, (7). Recuperado de <https://www.eumed.net/rev/rilco/07/inteligencia-emocional.html>
- Boada, N. (2019). *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de trabajadores operativos en una pyme de servicios de seguridad peruana en 2018* (Tesis de pregrado). Universidad San Ignacio De Loyola: Perú. Recuperado de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8684/1/2019_Boada-Llerena.pdf

- Buendía, L. (1997). *La investigación por encuesta y la investigación observacional*. Madrid, McGraw-Hill.
- Buendía, J. y Ramos, F. (2001). *Empleo, Estrés y Salud*. Madrid: Pirámide.
- Burke, R. (1987). Burnout in police work: An examination of the Cherniss model. *Group and Organization Studies*, (12), 174-188.
- Cahuín, P., y Salazar, E. (2018). *Prevalencia del síndrome de burnout en el personal de enfermería del hospital De Pampas 2018* (Tesis de pregrado). Universidad Privada de Huancayo Franklin Roosevelt: Perú. Recuperado de <https://cutt.ly/OxVxycd>
- Chan Hoil, M. (2008). *Factores predictores de la satisfacción laboral del personal docente de la universidad linda vista y sus planteles Mérida y Tuxtla Gutiérrez* (Tesis de maestría). Universidad de Morelos. Recuperado de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/843/Tesis%20Marco%20Antonio%20Chan%20Hoil.pdf.PDF?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato, I. (2002). *Recursos Humanos*. Sao Paulo: Atlas.
- Deza, M. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los piscicultores de la comunidad de Pacococha -Castrovirreyna, Huancavelica* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Huancavelica: Perú.
- Edelwich, J., y Brodsky, A. (1980). *Burnout: Stages of Disillusionment in the Helping Professions*. Nueva York: Human Sciences Press.
- Estrada, A. (2002). *Estrés laboral (síndrome de Burnout) en un hospital no acreditado en el municipio de Mocoa*. Recuperado de <https://repository.ean.edu.co/bitstream/handle/10882/4472/lleraDiego2013.pdf?sequence=2>
- Farber, B. (2000). Introduction: Understanding and treating burnout in a changing culture. *J Clin Psychol*, 56(5), 589-94.

- Fernández, M. (2002). Desgaste psíquico (burnout) en profesores de primaria de Lima Metropolitana. *Persona. Revista de la Facultad de Psicología*, 5, 27-66. Recuperado de <file:///C:/Users/PC01/Downloads/842-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2789-1-10-20161024.pdf>
- Gil Monte, P. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo, (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Madrid: Pirámide.
- Gruneberg, M. (1979). *Understanding Job Satisfaction*. Great Britain: the Macmillan Press Ltd.
- Helsinki. (1964). Declaración de Helsinki de la AMM – Principios Éticos para las Investigaciones Médicas en Seres Humanos. *Asociación Médica Mundial*. Recuperado de <https://www.wma.net/es/policias-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>
- Hernández, S.; Fernández, C.; y Baptista, L. (2014). *Metodología De La Investigación*. Mcgraw-Hill: México. Recuperado de <https://cutt.ly/RxVxd5x>
- Herzberg, F., Mausner, B., y Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. New Brunswick, London: Transaction Publishers.
- Lomas, P. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la municipalidad distrital De Buenos Aires, en el año 2017* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo: Perú. Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12891/lomas_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Maslach, C. Y Leiter, M. (2008). Predictores tempranos del agotamiento laboral y el compromiso. *Journal Of Applied Psychology*, (93), 498 –512.
- Mayorga, C. (2018). *El síndrome burnout y desempeño laboral en el personal auxiliar de enfermería del instituto de neurociencias* (Tesis de pregrado). Universidad de Guayaquil. Recuperado de <https://cutt.ly/lxVvbCb>
- Ministerio de Educación. (2014). *Modelo de servicio educativo: Jornada Escolar Completa para las Instituciones Educativas Públicas del Nivel de Educación*

- Secundaria*. Recuperado de http://www.minedu.gob.pe/a/pdf/jec/modelo_JEC.pdf
- Ñaupas, H., Mejías, E., Novoa, E., y Villagómez, A (2013). *Metodología De La Investigación Cuantitativa-Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U. Recuperado de <https://cutt.ly/xxVnD9e>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo*. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2019). OMS clasifica el 'burnout' como una enfermedad. *Forbes México*. Recuperado de: <https://www.forbes.com.mx/oms-clasifica-desgaste-y-estres-laboral-como-una-enfermedad/>
- Pablos, M. (2016). *Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres* (Tesis doctoral). Universidad de Extremadura. Recuperado de https://www.areasaludbadajoz.com/images/datos/docencia_e_investigacion/419drh.pdf
- Pacheco, A. (2016). *Universidad Peruana Cayetano Heredia facultad De Psicología Leopoldo Chiappo Galli relación entre la percepción del clima Laboral y el síndrome de burnout en enfermeras y técnicas de enfermería de una clínica de Lima Metropolitana* (Tesis de pregrado). Universidad Peruana Cayetano Heredia. Recuperado de <https://cutt.ly/exVv6IH>
- Pines, A., y Aronso, E. (1988). *Carrer burnout: causes and cures*. New York: The Free Press.
- Rhodes, S. (1983). Age-related differences in work attitudes and behavior. *Psychological Bulletin*, 93(2), 328-367.
- Robbins, S. (2011). *Comportamiento Organizacional*. México: D.F. Prentice-Hall. Recuperado de <https://cutt.ly/8xVme7m>
- Sikula, A. (1992). *Administración de Personal*. México: Trillas

- Spector, P. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause and Consequences*. New York: Harper & Row.
- Tack, M., y Patitu, C. (1992). Job satisfaction: Women and minority in peril. *ERIC Clearinghouse Higher Education Report*, (4).
- Tonón, G. (2003). *Calidad de Vida y Desgaste Profesional: Una Mirada del Síndrome del Burnout*. Buenos Aires: Editorial Espacio.
- Zans Castellón, Alex Javier (2017). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la facultad regional multidisciplinaria de Matagalpa, 2016* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua: Nicaragua. Recuperado de <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de una institución educativa del centro Poblado De Larimayo-Antauta- 2020

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout en docentes de una institución educativa del centro poblado de Larimayo-Antauta- 2020?	Identificar la relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout en docentes de una institución educativa del centro poblado de Larimayo-Antauta- 2020.	Existe relación entre satisfacción laboral y síndrome de Burnout en docentes de una institución educativa del centro poblado de Larimayo-Antauta- 2020.	Satisfacción laboral	Labor que plantea retos mentales	Desempeños de funciones Capacitación y retroalimentación Libertad	Tipo de investigación Básico Diseño de investigación No-Experimental Población 61 docentes de una institución educativa del centro poblado de Larimayo-Antauta- 2020, esta población es finita. Muestra 61 docentes de una institución educativa del centro poblado de Larimayo-Antauta- 2020, esta población es finita. Instrumento -Cuestionario Método estadístico Para recoger los datos se utilizará el programa Excel y luego el programa SSPS Versión 25 para procesar los datos observados y representarlos en gráficos estadísticos la
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICOS		Recompensas equitativas	Sistema de salario	
¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral predominante en docentes de una institución educativa del centro poblado de Larimayo-Antauta- 2020?	Identificar el nivel de satisfacción laboral de una institución educativa del centro poblado de Larimayo-Antauta- 2020.	Existe relación entre las dimensiones del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa Secundaria de Larimayo, Melgar 2020.		Condiciones apropiadas de trabajo	Ambiente de trabajo Herramientas de trabajo	
¿Cuál es el nivel predominante de síndrome en docentes de una institución educativa del centro poblado de Larimayo-Antauta- 2020?	Identificar el nivel de síndrome de Burnout en docentes de una institución educativa del centro poblado de Larimayo-Antauta- 2020	Existe relación entre el síndrome de Burnout y las dimensiones de la satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa Secundaria de Larimayo, Melgar 2020.		Compañeros colaboradores	Relaciones sociales Supervisión	
¿Cuál es la relación entre las dimensiones del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa Secundaria de Larimayo, Melgar 2020?	Determinar la relación entre las dimensiones del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en docentes de una institución Educativa Secundaria de Larimayo, Melgar 2020.	Existe relación entre el síndrome de Burnout y las dimensiones de la satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa Secundaria de Larimayo, Melgar 2020.		Labor que plantea retos mentales		
			Síndrome de burnout	Agotamiento Emocional	Muestra fatiga o cansancio por el trabajo Muestra gran esfuerzo para realizar su trabajo Evidencia frustración en el trabajo. Se muestra insensible con sus estudiantes y colegas	
				Despersonalización	Despreocupación ante situaciones diversas. Sentimiento de culpabilidad ante problemas. Dificultad para tratar problemas de estudiantes	

<p>¿Cuál es la relación entre el síndrome de Burnout y las dimensiones de la satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa Secundaria de Larimayo, Melgar 2020?</p>	<p>satisfacción laboral en docentes de una institución Educativa Secundaria de Larimayo, Melgar 2020.</p>			<p>Baja realización personal</p>	<p>Se muestra insatisfecho por su trabajo Se muestra desconcertado por su trabajo Se muestra intolerante por las decisiones tomadas por su superior.</p>	<p>contrastación de la hipótesis.</p>
---	---	--	--	----------------------------------	--	---------------------------------------

Anexo 2: Matriz de operacionalización

Matriz de operacionalización de la variable satisfacción laboral

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	número de ítems	Escala y valores
Satisfacción laboral	Es una conducta de la persona relacionado a su centro de labor y de lo que él realiza.	La satisfacción laboral se medirá mediante el cuestionario de satisfacción laboral adaptado al Perú por Ana María Mateo Soriano, este comprende 25 ítems, distribuidos en 4 dimensiones: Labor que plantea retos mentales (8 ítems), Recompensas equitativas (3 ítems), Condiciones apropiadas de trabajo (6 ítems), Compañeros colaboradores (8 ítems) con la escala Likert: Siempre (5 puntos), casi siempre (4 puntos), a veces (3 puntos), casi nunca (2 puntos), nunca (1 punto).	Labor que plantea retos mentales	Desempeños de funciones Capacitación y retroalimentación Libertad	1,2,3 4,5,6 7,8	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Recompensas equitativas	Sistema de salario	9,10,11	
			Condiciones apropiadas de trabajo	Ambiente de trabajo Herramientas de trabajo	12,13,14 15,16,17	
			Compañeros colaboradores	Relaciones sociales Supervisión	18,19,20,21 22,23,24,25	

Matriz de operacionalización de la variable síndrome de burnout

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Items	Valores
Síndrome de Burnout	Maslach y Jackson (2008): “el estrés es el estado en el cual el sujeto no resiste más por su propio agotamiento emocional, y que empieza a mostrar una actitud tergiversada de frialdad en su labor y sus tareas dando como resultado bajo rendimiento personal y profesional”.	Operacionalmente la variable está compuesta por las dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización, baja relación personal, en un cuestionario de 22 items con escala de respuesta Likert, adaptado por la investigadora Salcedo, en su estudio sobre los trabajadores en la Municipalidad de Los Olivos 2018.	Agotamiento Emocional	Muestra fatiga o cansancio por el trabajo Muestra gran esfuerzo para realizar su trabajo Evidencia frustración en el trabajo. Se muestra insensible con sus estudiantes y colegas	1,2,3,4 5,6,7 8,9 10,11,12	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Despersonalización	Despreocupación ante situaciones diversas. Sentimiento de culpabilidad ante problemas. Dificultad para tratar problemas de estudiantes	13 14 15,16	
			Baja realización personal	Se muestra insatisfecho por su trabajo Se muestra desconcertado por su trabajo Se muestra intolerante por las decisiones tomadas por su superior.	17,18,19,20,21 y 22	

Anexo 3: Instrumentos

Escala de Satisfacción Laboral

Edad: _____ DNI: _____ Sexo _____

Grado de instrucción _____ Ocupación de trabajo _____

INSTRUCCIONES:

El presente cuestionario sirve para medir la satisfacción laboral. Para cada pregunta.

Marque para indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés. De acuerdo a la escala que se presenta a continuación: Nunca (N), Casi nunca (CN), A veces (AV), Casi siempre (CS) y Siempre (C)

Nº	ITE MS	ALTERNATIVAS				
		N	C N	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
01	Las oportunidades que te ofrece tu trabajo demuestran tus habilidades en lo que más destacas					
02	Estás de acuerdo con las tareas y actividades que realizas en tu jornada de trabajo como de educador (ora)					
03	Estas satisfecho (a) con los objetivos logrados en las actividades que se realiza dentro de la Institución Educativa					
04	Te beneficia como docente los foros y capacitaciones que brinda la Institución Educativa					
05	Las sugerencias que te brinda tu directivo de tu desempeño en aula te ayudan a mejorar tu desempeño como docente					
06	El sistema de evaluación del trabajo en aula ayuda a que tus alumnos obtengan buenos resultados en sus estudios					
07	La autonomía que tienes para planificar tu propio trabajo en aula te permite realizar todo tu objetivo en la enseñanza					
08	El director te brinda la libertad que necesitas para realizar cambios positivos en beneficio de la Institución Educativa					
09	Estás de acuerdo con el salario que recibes actualmente					
10	Estas satisfecho con el sistema de escala de salarios que la Institución Educativa te brinda					
11	Estás de acuerdo con el tipo de jubilación que recibirás cuando termines con tu labor de docente					
12	El ambiente físico y el espacio que dispone en su trabajo le permite laborar con eficiencia					
13	Se preocupa por la limpieza, higiene y salubridad de su trabajo en el aula					
14	Su lugar de residencia se encuentra cerca de su centro de labor					
15	Hay suficiente mobiliario en el aula que le permite a Usted a poder laborar con eficiencia como docente					
16	Esta Usted satisfecho (a) con los materiales didácticos proporcionados por la Institución Educativa					
17	Los equipos tecnológicos que brinda la Institución Educativa para el desarrollo de tu sesión te ayudan en tu enseñanza					

18	Se siente complacido con la relación del director					
19	Es amena la relación con los compañeros de trabajo de su Institución Educativa					
20	Los padres de familia colaboran con usted en la enseñanza y las necesidades de sus hijos					
21	Los alumnos tienen una buena relación con Usted					
22	Le sobrecarga la supervisión que ejerce sobre usted la Institución Educativa					
23	Usted está de acuerdo con la forma en que los directivos juzgan su trabajo					
24	La forma en que usted es dirigido considera que es la adecuada					
25	El reconocimiento que te brindan los directivos por tu desempeño te motiva a seguir esforzándote como docente					

Escala de Síndrome de Burnout

Edad: _____ DNI: _____ Sexo _____

Grado de instrucción _____ Ocupación de trabajo _____

INSTRUCCIONES:

El presente cuestionario sirve para medir el nivel de SINDROME BOURNOUT. Para cada pregunta.

Marque para indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés. De acuerdo a la escala que se presenta a continuación: 1= 'Nunca', 2= 'Casi nunca', 3= 'Algunas veces', 4= 'Casi siempre', 5= 'Siempre'

Nº	ÍTEMS	ALTERNATIVAS				
		N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
01	Me siento emocionalmente defraudado de mi labor como docente					
02	Cuando termino mi jornada de enseñanza me siento agotado					
03	Cuando me levanto en la mañana y me enfrento a otra jornada de dictado de clases me siento fatigado					
04	Siento que puedo comunicarme fácilmente con mis colegas del Centro Educativo					
05	Siento que estoy tratando a algunos de mis alumnos de una manera fría					
06	Siento que dictar clases a los alumnos por 8 horas me cansa					
07	Siento que trato, con mucha efectividad, los problemas del Centro Educativo a las que tengo que atender como docente					
08	Siento que mi trabajo de maestra me está desgastando					
09	Siento que estoy influyendo en la vida de los padres de familia a través de mi trabajo					
10	Por el mismo cansancio siento que mi trato con los alumnos es más duro					
11	Me preocupa que este trabajo de docencia me está endureciendo emocionalmente					
12	Me siento muy enérgico en mi trabajo					
13	Me siento frustrado en mi trabajo ya que hay mucho alumnado					
14	Siento que paso demasiado tiempo en el Centro Educativo					
15	Siento indiferencia ante el resultado del trabajo de mis colegas					
16	Siento que trabajar con nuevos directivos constantemente me cansa					

17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en el Centro Educativo					
18	Me siento animado después de haber trabajado por largas horas					
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo como docente					
20	Me siento como si estuviera en el límite de mis posibilidades					
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada					
22	Me parece que mis directivos me culpan de algunos de sus problemas					

Anexo 4. Validación de Instrumentos

Validación de instrumento 1: Satisfacción laboral

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE SATISFACCION LABORAL CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE SATISFACCION LABORAL

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Guisela Vanessa Mendoza Chávez



DNI:42731773

C. Ps, P 26288

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Peruana Cayetano Heredia	Docente tiempo parcial	Escuela de Posgrado Maestría Psicología Clínica	2019 hasta la actualidad	Asesora de tesis
02	Universidad Autónoma del Perú	Docente tiempo completo	Escuela de Psicología	2016 hasta la actualidad	Coordinadora de investigación Asesora de Tesis
03	Universidad Privada César Vallejo	Docente tiempo parcial	Escuela de Psicología	2008 hasta la actualidad	Asesora de Tesis

28 de diciembre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE SATISFACCION LABORAL

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dra.: Cuenca Robles Nancy

N° COLEGIATURA: 5193



Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Privada César Vallejo	Docente tiempo completo	Escuela de Posgrado-Maestría en Psicología	2006 hasta la actualidad	Asesora de Tesis
02	Universidad Autónoma del Perú	Docente tiempo parcial	Escuela de Psicología	2018 hasta la actualidad	Docente de investigación
03					

28 de diciembre de 2020

Validación de instrumento 2: Síndrome de Burnout

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE SINDROME DE BURNOUT

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg: Guisela Vanessa Mendoza Chávez



DNI:42731773

C. Ps. P 26288

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Peruana Cayetano Heredia	Docente tiempo parcial	Escuela de Posgrado Maestría Psicología Clínica	2019 hasta la actualidad	Asesora de tesis
02	Universidad Autónoma del Perú	Docente tiempo completo	Escuela de Psicología	2016 hasta la actualidad	Coordinadora de investigación Asesora de Tesis
03	Universidad Privada César Vallejo	Docente tiempo parcial	Escuela de Psicología	2008 hasta la actualidad	Asesora de Tesis

28 de diciembre de 2020

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE SINDROME DE BURNOUT

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

Apellidos y nombres del juez validador Dra.: Cuenca Robles Nancy

N° COLEGIATURA: 5193



Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad Privada César Vallejo	Docente tiempo completo	Escuela de Posgrado-Maestría en Psicología	2006 hasta la actualidad	Asesora de Tesis
02	Universidad Autónoma del Perú	Docente tiempo parcial	Escuela de Psicología	2018 hasta la actualidad	Docente de investigación
03					

28 de diciembre de 2020

Anexo 5: Matriz de Datos

Base de datos de la satisfacción laboral

		SATISFACION LABORAL																								
		Labor que plantea retos mentales								Recompensas equitativas			Condiciones apropiadas de trabajo							Compañeros colaboradores						
Edad	Genero	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
38	Mujer	2	4	1	1	1	2	1	2	2	1	3	2	4	5	3	2	4	2	1	4	5	5	3	1	1
32	Hombre	3	5	1	2	1	4	5	1	2	4	2	4	1	4	2	3	4	4	1	1	1	5	1	1	2
45	Mujer	2	5	3	4	1	1	4	3	4	1	3	1	2	2	2	3	2	5	1	2	1	3	5	4	1
37	Hombre	4	4	3	5	4	3	5	1	2	4	3	5	4	3	3	2	3	4	4	5	1	2	5	4	4
46	Mujer	3	3	1	1	5	2	3	2	2	3	2	3	2	5	3	2	5	1	1	2	2	4	5	3	3
37	Mujer	5	3	2	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
42	Mujer	2	3	2	3	1	1	3	3	1	4	5	2	1	2	3	3	3	5	2	5	1	4	4	4	4
32	Mujer	3	4	5	3	4	3	4	1	4	5	2	3	4	2	1	3	2	3	2	3	3	1	3	3	1
41	Hombre	3	4	4	3	1	4	3	4	1	1	1	2	3	5	4	5	2	1	5	1	5	3	5	2	4
30	Mujer	1	1	2	3	2	1	1	1	1	2	1	1	1	4	1	3	2	3	1	1	3	2	3	3	4
29	Mujer	2	1	4	5	5	3	1	2	3	3	2	5	2	4	5	3	5	2	1	2	3	3	4	2	4
49	Hombre	3	1	5	2	3	2	3	4	5	5	5	5	2	5	4	3	2	4	2	3	1	3	2	3	1
40	Mujer	1	2	2	2	2	3	1	2	1	1	1	2	1	3	1	1	3	2	2	2	1	3	3	2	3
29	Mujer	3	2	5	5	2	5	3	4	3	2	5	5	3	1	1	2	5	3	1	5	2	4	2	3	1
35	Hombre	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5
35	Mujer	2	4	5	5	1	2	4	5	2	1	1	5	4	1	1	2	5	2	5	5	5	2	4	2	2
32	Mujer	2	1	1	3	5	2	2	4	1	5	2	3	1	2	1	5	3	1	4	3	2	2	3	3	2
44	Hombre	3	3	1	3	2	2	1	4	4	5	2	1	5	5	1	3	2	1	4	1	4	2	4	5	5

38	Hombre	5	2	1	5	3	1	5	5	5	1	3	5	2	4	1	5	5	1	4	1	3	3	2	3	2	
34	Mujer	1	5	3	2	2	1	5	1	1	3	4	2	4	3	1	5	4	4	3	4	2	2	2	3	2	
36	Mujer	3	5	1	5	5	4	1	4	2	1	4	2	4	5	3	2	4	2	1	4	5	5	3	1	1	
45	Hombre	3	5	1	2	1	4	5	1	2	4	2	4	1	4	2	3	4	4	1	1	1	5	1	1	2	
34	Mujer	2	5	3	4	1	1	4	3	4	1	3	1	2	2	2	3	2	5	1	2	1	3	5	4	1	
44	Mujer	4	4	3	5	4	3	5	1	2	4	3	5	4	3	3	2	3	4	4	5	1	2	5	4	4	
40	Mujer	3	3	1	1	5	2	3	2	2	3	2	3	2	5	3	2	5	1	1	2	2	4	5	3	3	
30	Mujer	5	3	2	5	5	4	5	4	4	2	4	4	5	5	1	4	4	2	5	2	4	1	2	3	5	
33	Hombre	2	3	2	3	1	1	3	3	1	4	5	2	1	2	3	3	3	5	2	5	1	4	4	4	4	
44	Hombre	3	4	5	3	4	3	4	1	4	5	2	3	4	2	1	3	2	3	2	3	3	1	3	3	1	
35	Hombre	3	4	4	3	1	4	3	4	3	3	1	2	3	5	4	5	2	1	5	1	5	3	5	2	4	
38	Hombre	1	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	3	2	3	1	1	3	2	3	3	4	
48	Hombre	2	1	4	5	5	3	1	2	3	3	2	5	2	4	5	3	5	2	1	2	3	3	4	2	4	
36	Mujer	3	1	5	2	3	2	3	4	5	1	5	5	2	5	4	3	2	4	2	3	1	3	2	3	1	
40	Hombre	1	2	2	2	2	3	1	2	1	1	1	2	1	3	1	1	3	2	2	2	1	3	3	2	3	
43	Hombre	3	2	5	5	2	5	3	4	3	2	5	5	3	1	1	2	5	3	1	5	2	4	2	3	1	
38	Hombre	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	
41	Mujer	2	4	5	5	1	2	4	5	2	1	1	5	4	1	1	2	5	2	5	5	5	5	2	4	2	2
47	Mujer	2	1	1	3	5	2	2	4	1	5	2	3	1	2	1	5	3	1	4	3	2	2	3	3	2	
32	Mujer	3	3	1	3	2	2	1	4	4	5	2	1	5	5	1	3	2	1	4	1	4	2	4	5	5	
38	Mujer	5	2	1	5	3	1	5	5	5	1	3	5	2	4	1	5	5	1	4	1	3	3	2	3	2	
28	Hombre	1	5	3	2	2	1	5	1	1	3	4	2	4	3	1	5	4	4	3	4	2	2	2	3	2	
29	Mujer	3	5	1	5	5	4	1	4	2	1	4	2	4	5	3	2	4	2	1	4	5	5	3	1	1	
40	Hombre	3	5	1	2	1	4	5	1	2	4	2	4	1	4	2	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	
45	Hombre	2	5	3	4	1	1	4	3	4	1	3	1	2	2	2	3	2	5	1	2	1	3	5	4	1	
34	Mujer	4	4	3	5	4	3	5	1	2	4	3	5	4	3	3	2	3	4	4	5	1	2	5	4	4	
31	Mujer	3	3	1	1	5	2	3	2	2	3	2	3	2	5	3	2	5	1	1	2	2	4	5	3	3	
32	Mujer	5	3	2	5	5	4	5	4	4	2	4	4	4	5	5	1	4	4	2	5	2	4	1	2	3	5

35	Hombre	2	3	2	3	1	1	3	3	1	4	5	2	1	2	3	3	3	5	2	5	1	4	4	4	4
28	Hombre	3	4	5	3	4	3	4	1	4	5	2	3	4	2	1	3	2	3	2	3	3	1	3	3	1
44	Hombre	3	4	4	3	1	4	3	4	3	3	1	2	3	5	4	5	2	1	5	1	5	3	5	2	4
40	Mujer	1	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5
28	Hombre	1	5	3	2	2	1	5	1	1	3	4	2	4	3	1	5	4	4	3	4	2	2	2	3	2
29	Mujer	3	5	1	5	5	4	1	4	2	1	4	2	4	5	3	2	4	2	1	4	5	5	3	1	1
40	Hombre	3	5	1	2	1	4	5	1	2	4	2	4	1	4	2	3	4	4	1	1	1	5	1	1	2
45	Hombre	2	5	3	4	1	1	4	3	4	1	3	1	2	2	2	3	2	5	1	2	1	3	5	4	1
34	Mujer	4	4	3	5	4	3	5	1	2	4	3	5	4	3	3	2	3	4	4	5	1	2	5	4	4
31	Mujer	3	3	1	1	5	2	3	2	2	3	2	3	2	5	3	2	5	1	1	2	2	4	5	3	3
32	Mujer	5	3	2	5	5	4	5	4	4	2	4	4	5	5	1	4	4	2	5	2	4	1	2	3	5
35	Hombre	2	3	2	3	1	1	3	3	5	5	5	2	1	2	3	3	3	5	2	5	1	4	4	4	4
28	Hombre	3	4	5	3	4	3	4	1	4	5	2	3	4	2	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1
44	Hombre	3	4	4	3	1	4	3	4	3	3	1	2	3	5	4	5	2	1	5	1	5	3	5	2	4
40	Mujer	1	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	3	2	3	1	1	3	2	3	3	4

Base de datos del síndrome de burnout

		Síndrome de burnout																					
		Agotamiento Emocional											Despersonalización				Baja realización personal						
Edad	Genero	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
38	Mujer	2	4	1	4	5	4	1	4	2	1	4	2	4	5	3	2	4	5	3	2	5	4
32	Hombre	2	4	3	1	1	4	5	1	2	4	2	4	1	4	2	3	1	4	2	3	1	4
45	Mujer	2	5	3	4	1	1	4	3	4	1	3	1	2	2	2	3	2	2	2	3	1	1
37	Hombre	4	4	3	5	4	3	5	1	2	4	3	5	4	3	3	2	4	3	3	2	4	3
46	Mujer	3	3	1	1	5	2	3	2	2	3	2	3	2	5	3	2	2	5	3	2	5	2
37	Mujer	5	3	2	5	5	4	5	4	4	2	4	4	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5
42	Mujer	2	3	2	3	1	1	3	3	1	4	5	2	1	2	3	3	1	2	3	3	1	1
32	Mujer	3	4	5	3	4	3	4	1	4	5	2	3	4	2	1	3	4	2	1	3	4	3
41	Hombre	3	4	4	3	1	4	3	4	3	3	1	2	3	5	4	5	3	5	4	5	1	4
30	Mujer	1	1	2	3	2	1	1	1	1	2	1	1	1	4	1	3	1	4	1	3	2	1
29	Mujer	2	1	4	5	5	3	1	2	3	3	2	5	2	4	5	3	2	4	5	3	5	3
49	Hombre	3	1	5	2	3	2	3	4	5	1	5	5	2	5	4	3	2	5	4	3	3	2
40	Mujer	1	2	2	2	2	3	1	2	1	1	1	2	1	3	1	1	1	3	1	1	2	3
29	Mujer	3	2	5	5	2	5	3	4	3	2	5	5	3	1	1	2	3	1	1	2	2	5
35	Hombre	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
35	Mujer	2	4	5	5	1	2	4	5	2	1	1	5	4	1	1	2	1	1	1	1	1	1
32	Mujer	2	1	1	3	5	2	2	4	1	5	2	3	1	2	1	5	1	2	1	5	5	2
44	Hombre	3	3	1	3	2	2	1	4	4	5	2	1	5	5	1	3	5	5	1	3	2	2
38	Hombre	5	2	1	5	3	1	5	5	5	1	3	5	2	4	1	5	2	4	1	5	3	1
34	Mujer	1	5	3	2	2	1	5	1	1	3	4	2	4	3	1	5	4	3	1	5	2	1
36	Mujer	3	5	1	5	5	4	1	4	2	1	4	2	4	5	3	2	4	5	3	2	5	4
45	Hombre	3	5	1	2	1	4	5	1	2	4	2	4	1	4	2	3	1	4	2	3	1	4
34	Mujer	2	5	3	4	1	1	4	3	4	1	3	1	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1

44	Mujer	4	4	3	5	4	3	5	1	2	4	3	5	4	3	3	2	4	3	3	2	4	3
40	Mujer	3	3	1	1	5	2	3	2	2	3	2	3	2	5	3	2	2	5	3	2	5	2
30	Mujer	5	3	2	5	5	4	5	4	4	2	4	4	5	5	1	4	5	5	1	4	5	4
33	Hombre	2	3	2	3	1	1	3	3	1	4	5	2	1	2	3	3	1	2	3	3	1	1
44	Hombre	3	4	5	3	4	3	4	1	4	5	2	3	4	2	1	3	4	2	1	3	4	3
35	Hombre	3	4	4	3	1	4	3	4	3	3	1	2	3	5	4	5	3	5	4	5	1	4
38	Hombre	1	1	2	3	2	1	1	1	1	2	1	1	1	4	1	3	1	4	1	3	2	1
48	Hombre	2	1	4	5	5	3	1	2	3	3	2	5	2	4	5	3	2	4	5	3	5	3
36	Mujer	3	1	5	2	3	2	3	4	5	1	5	5	2	5	4	3	2	5	4	3	3	2
40	Hombre	1	2	2	2	2	3	1	2	1	1	1	2	1	3	1	1	1	3	1	1	2	3
43	Hombre	3	2	5	5	2	5	3	4	3	2	5	5	3	1	1	2	3	1	1	2	2	5
38	Hombre	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
41	Mujer	2	4	5	5	1	2	4	5	2	1	1	5	4	1	1	2	4	1	1	2	1	2
47	Mujer	2	1	1	3	5	2	2	4	1	5	2	3	1	2	1	5	1	2	1	5	5	2
32	Mujer	3	3	1	3	2	2	1	4	4	5	2	1	5	5	1	3	5	5	1	3	2	2
38	Mujer	5	2	1	5	3	1	5	5	5	1	3	5	2	4	1	5	2	4	1	5	3	1
28	Hombre	1	5	3	2	2	1	5	1	1	3	4	2	4	3	1	5	4	3	1	5	2	1
29	Mujer	3	5	1	5	5	4	1	4	2	1	4	2	4	5	3	2	4	5	3	2	5	4
40	Hombre	3	5	1	2	1	4	5	1	2	4	2	4	1	4	2	3	1	4	2	3	1	4
45	Hombre	2	5	3	4	1	1	4	3	4	1	3	1	2	2	2	3	2	2	2	3	1	1
34	Mujer	4	4	3	5	4	3	5	1	2	4	3	5	4	3	3	2	4	3	3	2	4	3
31	Mujer	3	3	1	1	5	2	3	2	2	3	2	3	2	5	3	2	2	5	3	2	5	2
32	Mujer	5	3	2	5	5	4	5	4	4	2	4	4	5	5	1	4	5	5	1	4	5	4
35	Hombre	2	3	2	3	1	1	3	3	1	4	5	2	1	2	3	3	1	2	3	3	1	1
28	Hombre	3	4	5	3	4	3	4	1	4	5	2	3	4	2	1	3	4	2	1	3	4	3
44	Hombre	3	4	4	3	1	4	3	4	3	3	1	2	3	5	4	5	3	5	4	5	1	4
40	Mujer	1	1	2	3	2	1	1	1	1	2	1	1	1	4	1	3	1	4	1	3	2	1
28	Hombre	1	5	3	2	2	1	5	1	1	3	4	2	4	3	1	5	4	3	1	5	2	1

29	Mujer	3	5	1	5	5	4	1	4	2	1	4	2	4	5	3	2	4	5	3	2	5	4
40	Hombre	3	5	1	2	1	4	5	1	2	4	2	4	1	4	2	3	1	4	2	3	1	4
45	Hombre	2	5	3	4	1	1	4	3	4	1	3	1	2	2	2	3	2	2	2	3	1	1
34	Mujer	4	4	3	5	4	3	5	1	2	4	3	5	4	3	3	2	4	3	3	2	4	3
31	Mujer	3	3	1	1	5	2	3	2	2	3	2	3	2	5	3	2	2	5	3	2	5	2
32	Mujer	5	3	2	5	5	4	5	4	4	2	4	4	5	5	1	4	5	5	1	4	5	4
35	Hombre	2	3	2	3	1	1	3	3	1	4	5	2	1	2	3	3	1	2	3	3	1	1
28	Hombre	3	4	5	3	4	3	4	1	4	5	2	3	4	2	1	3	4	2	1	3	4	3
44	Hombre	3	4	4	3	1	4	3	4	3	3	1	2	3	5	4	5	3	5	4	5	1	4
40	Mujer	1	1	2	3	2	1	1	1	1	2	1	1	1	4	1	3	1	4	1	3	2	1

ANEXO 6 Propuesta de valor

TITULO DEL PROGRAMA:

“Prevención del síndrome de burnout y su relación en la satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa del centro poblado de Larimayo - Antauta, 2020”.

INTRODUCCION

La propuesta de valor de la institución educativa se enfoca principalmente en los docentes. En ese sentido, la propuesta tiene relación directa con el síndrome de burnout y sus implicancias en la satisfacción laboral.

El estado de agotamiento emocional, producido por el trabajo docente constituye en la actualidad un problema de salud mental que afecta a muchos docentes, no obstante, la dificultad existente en torno a ella es el hecho que, en la mayoría de los casos, ni los afectados ni quienes los rodean reconocen a tiempo esta situación como un problema en su salud mental.

Esta respuesta ocurre con frecuencia en los docentes debido a su trato directo con sus estudiantes.

La propuesta de valor se orienta a prevenir el síndrome de burnout en docentes, la organización educativa conectara planes de mejoras, debido a que se considera que como pilar la prevención del síndrome de burnout beneficiara a los docentes y a los estudiantes, consecuentemente, será más reconocida, al con docentes satisfechos en términos laborales, ya que estos al tener dicha característica se encontrarán en mejores condiciones para preparar de forma óptima sesiones de aprendizaje, tendrán mayor capacidad de iniciativa, y ello se verá reflejado en los alumnos. Así se obtendrá mejores resultados. La herramienta de logro será la gestión del clima laboral.

Asimismo, el trabajo se ha organizado del siguiente modo: Introducción, situación problemática, justificación, grupo objetivo, objetivo general, objetivos

específicos, metodología, cronograma (temas de las sesiones programadas), finalmente se presentan los recursos y materiales.

SITUACION PROBLEMÁTICA

Se ha podido evidenciar que en la institución educativa existen indicios razonables de que los docentes presentan síndrome de burnout, por los siguientes motivos: Agotamiento físico y mental generalizado, los alumnos manifiestan que el docente se les nota desmotivados y cansados.

Consecuentemente la adecuada gestión del clima laboral es considerada como elemento fundamental que puede contribuir a mejorar los niveles del síndrome de burnout en docentes lo que repercutirá en la calidad de la enseñanza.

Toda situación de insatisfacción laboral prolongada en el tiempo, produce a medio y largo plazo un deterioro cognitivo, lo que provoca falta de concentración y mayores dificultades. De tal manera, que se genera un impacto negativo en la salud de los docentes.

Por tanto, a través del tiempo se han generado las condiciones propicias para desarrollar el síndrome de burnout en el personal docente, lo que provoca distanciamiento y carencia de sensibilidad ante el dolor ajeno, y que en muchos usuarios resulta altamente contraproducente al notar alguna mejoría en su salud.

JUSTIFICACION

Razón por la cual la presente investigación pretende diseñar un plan de prevención del síndrome de burnout en los docentes, y también mejorar su satisfacción laboral

A través de la descripción del fenómeno y la precisión de las características del síndrome en los docentes, se analiza las causas de la insatisfacción laboral.

La Institución Educativa no cuenta con una medición de satisfacción laboral, lo cual impide conocer el estado actual de la organización; asimismo, la ausencia de una política de gestión en recursos humanos genera una sensación de inequidad e insatisfacción laboral entre los docentes.

Asimismo, se considera oportuno llevar a cabo esta investigación, ya que la

institución educativa ha venido atravesando situaciones tales como las clases virtuales que demandan otros tipos de herramientas pedagógicas para poder realizar clases online.

Grupo objetivo

Docentes de una institución educativa del centro poblado de Larimayo - Antauta, 2020.

Objetivo general

Diseñar un plan de prevención del síndrome de burnout que contribuya a la mejora en la satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa del centro poblado de Larimayo - Antauta, 2020.

Objetivos específicos

Elaborar un de plan de prevención del síndrome de burnout para los docentes de una institución educativa del centro poblado de Larimayo - Antauta, 2020.

Diagnosticar la satisfacción laboral y el síndrome de burnout en los docentes de una institución educativa del centro poblado de Larimayo -Antauta, 2020.

Validar el plan de prevención del síndrome de burnout.

METODOLOGIA

Esta propuesta de valor se realizará mediante clases online por parte de psicólogas, que se llevaran a cabo desde la institución educativa.

Cronograma: Temas de las sesiones programadas:

Sesión 01: Taller para que los docentes identifiquen síntomas de síndrome de Burnout

Este taller se llevará a cabo con el fin de que los docentes puedan identificar si tienen indicios de síndrome de burnout, para ello la Institución educativa, contratara a un grupo de psicólogos para que den charlas y talleres a los docentes de forma virtual, así ellos mismo podrán identificación indicios de síndrome de burnout y cuáles son las medidas correctivas.

Sesión 02: Plan de capacitación de los docentes.

Elaborar un programa de capacitaciones de acuerdo a lo requerido por la institución: Esta acción se ejecutaría una vez concretada la primera sesión. Al contar con un programa de capacitaciones, ya sea por insatisfacción laboral o por prevención del síndrome de burnout, estos se enfocarán de acuerdo a lo que pretenda la institución.

Sesión 03: Mecanismos para solventar costos de capacitación

En este taller se les explicara a los docentes sobre los convenios que la institución educativa realizando con otras instituciones para efectos de poder cubrir en términos económicos sobre estos talleres. Asimismo, la institución podría ofrecer incentivos al docente con mejor desempeño en reconocimiento a su esfuerzo, asumiendo el costo total.

Sesión 04: Desarrollo de estrategias plan de acción

En la presente sesión se detallarán los objetivos, las acciones y las estrategias que se plantean para la prevención del síndrome de burnout, sobre la base de los resultados obtenidos en el taller 1. Es decir, se extraerán indicadores producto de la evaluación de los docentes y psicólogos; en base a ello, presentaremos los objetivos que pretendemos plantear para la superación de dichos factores críticos; así como también, las acciones y estrategias recomendadas para el logro de los objetivos planteados.

Sesión 05: Mejorando la autorrealización.

En el presente factor se evaluará la apreciación que tiene el trabajador, en este caso los docentes, con respecto a las posibilidades que el medio laboral le ofrece, ya sea en cuanto a desarrollo profesional o como perspectiva de futuro. En ese sentido, se debe aclarar que en este factor se presentan dos situaciones. Por un lado, los docentes consideran que si no fuera por ellos que tratan de autogenerarse actividades que les permitan sentir un desarrollo y avance, la institución no les proporciona ninguna herramienta para su desarrollo profesional. La segunda situación es que los docentes tienen claro que, debido

a la estructura, rubro y orientación de la organización, tratándose de servicios educativos, conocen que una línea de carrera no es viable en este tipo de organizaciones.

Sesión 06: El plan como herramienta de promoción de la salud

En esta sesión se busca que los docentes, conozcan el plan como herramienta de promoción de la salud, esta se debe asegurar la participación activa de los docentes en asuntos de prevención de síndrome de burnout, que se materializa a través del director de la institución.

Sesión 07: Estrategias de intervención del Síndrome de Burnout

Ha quedado establecido que el síndrome de quemarse por el trabajo, es un proceso que se desarrolla como respuesta al estrés laboral crónico, en este sentido, las intervenciones constituyen para las instituciones educativas una inversión tanto de carácter humano y social, como laboral y económico.

Sesión 08: Procedimiento

Se solicitará una solicitud de autorización organizacional y el consentimiento informado para cada uno de los docentes, esto se llevó a cabo con la finalidad de organizar la información obtenida. Por tanto, requiere la realización de un proceso sistemático y cuidadoso en relación al traslado de las respuestas emitidas por cada docente.

Sesión 09: Plan de prevención de síndrome de burnout

Se creará el plan de prevención, por ser un documento que busca erradicar, disminuir o atenuar la exposición al síndrome de burnout debe cumplir con requerimientos especiales de diseño, elaboración, contenido y funcionamiento especiales para que se pueda ejecutar; estas serán establecidas por los psicólogos encargados del taller.

Sesión 10: Taller sobre la evaluación de medidas preventivas del síndrome de Burnout

Se evaluará a los docentes sobre las medidas preventivas que están tomando, ya que estas medidas se pueden encuadrar en tres niveles distintos de actuación. En un caso implementando acciones de corte fundamentalmente organizativas, en otro

fomentando o regulando las interacciones que se producen en la empresa entre los individuos, y finalmente se categorizan aquellas acciones que están focalizadas en el trabajador, las individuales.

Sesión 11: Taller de estrategias de prevención

Las estrategias de prevención propuestas parten del análisis de los psicólogos sobre la institución educativa, estas estrategias se darán a nivel individual e interpersonal, por ello, es aquella que se centra en reducir la experiencia emocional del estrés ocasionado por varios factores, que entre los cuales se distinguen los siguientes: Impulso de un buen estado físico; apoyo social; actitud psicológica: reconocimiento de la situación y las propias cualidades.

Sesión 12: Taller sobre objetivos

En este taller a los docentes se les hará de conocimiento la política de prevención de la empresa sobre el síndrome burnout; definir las responsabilidades y las funciones, en materia de no deteriorar la salud de los docentes, de todos los niveles jerárquicos de la institución educativa. Presentar e informar sobre el nivel de prevención alcanzado.

Recursos y materiales:


Recursos

- Sillas, pizarra (materiales que se encuentran en la Institución) • Cinta adhesiva.
- Lic. en Psicología (coordinadora del Taller)

Materiales

- Cuadernillos
- Hojas bond A4


Anexo 7 Reporte de Antiplagio menor a 30%




by compilatio.net

INFORME DE ANÁLISIS

Similitudes del documento :

 **14%**

Similitudes de las partes 1 :

 **9%**





ANALIZADO EN LA CUENTA

Apellido :	ASESORES
Nombre :	TALLER
E-mail :	uptgradositulos@gmail.com
Carpeta :	TALLER SETIEMBRE

INFORMACIÓN SOBRE EL DOCUMENTO

Autor(es) :	No disponible
Título :	Vianeth mamani apaza y seni quispe figueroa pc.docx
Descripción :	No disponible
Analizado el :	31/03/2021 21:20
ID Documento :	zt5qgfki
Nombre del archivo :	Vianeth Mamani Apaza y Seni Quispe Figueroa PC.docx
Tipo de archivo :	docx
Número de palabras :	6 843
Número de caracteres :	45 833
Tamaño original del archivo (kB) :	151.22
Tipo de carga :	Entrega manual de los trabajos
Cargado el :	31/03/2021 20:43









FUENTES ENCONTRADAS

	Fuentes muy probables :	64 fuentes
	Fuentes poco probables :	126 fuentes
	Fuentes accidentales :	6 fuentes
	Fuentes descartadas :	0 fuente

SIMILITUDES ENCONTRADAS EN ESTE DOCUMENTO/ESTA PARTE

Similitudes idénticas :	7%
Similitudes supuestas :	2%
Similitudes accidentales :	<1%

TOP DE FUENTES PROBABLES - ENTRE LAS FUENTES PROBABLES

Fuentes	Similitud
1.  Su documento: u6r74d5v - tesis (Documento detectado en el análisis, suprimido por su propietario)	 2%
2.  Fuente Compilatio.net shzi8v6u	 1%
3.  www.areasaludbadajoz.com/v.../docencia_e_investigacion/419drh.pdf	 <1%
4.  www.scielo.org.co/.../v28n62/v28n62a11.pdf	 <1%

FUENTES MUY PROBABLES

64 Fuentes	Similitud
1. Fuente Compilatio.net u6r74d5v	2%
2. Fuente Compilatio.net ufwyg51e	2%
3. Fuente Compilatio.net yg6ode7v	2%
4. Fuente Compilatio.net 5y6ishbe	2%
5. Fuente Compilatio.net zeap5xui	1%
6. Fuente Compilatio.net dfr36wb	1%
7. Fuente Compilatio.net shzi8v8u	1%
8. documento.uagm.edu/.../biblioteca_tesised...ezsanchezm2018.pdf	1%
9. Fuente Compilatio.net dju1h9im	1%
10. Fuente Compilatio.net lue8qnbc	<1%
11. repositorio.unsa.edu.pe/.../3499/MDvacora.pdf	<1%
12. Fuente Compilatio.net y5oja78s	<1%
13. Fuente Compilatio.net ev6yrmul	<1%
14. Fuente Compilatio.net 4188le7m	<1%
15. Fuente Compilatio.net nl7vp352	<1%
16. repositorio.uss.edu.pe/.../7297/Camillo Béjar, Jorge Lucio.pdf	<1%
17. Fuente Compilatio.net yoheq7z8	<1%
18. Fuente Compilatio.net to8qjv92	<1%
19. Fuente Compilatio.net 2ugj15od	<1%
20. Fuente Compilatio.net u4hpdveg	<1%
21. Fuente Compilatio.net hl8d1t3x	<1%
22. Fuente Compilatio.net kafbmiuq	<1%
23. www.areasaludbadajoz.com/.../docencia_e_investigacion/419dirh.pdf	<1%
24. alicia.concytec.gob.pe/.../JSII_a9e53a284d124...72a3f822ca98444bab	<1%
25. Fuente Compilatio.net byf2qlo	<1%
26. Fuente Compilatio.net 9mgrv8fi	<1%
27. Fuente Compilatio.net 1abike95	<1%
28. Fuente Compilatio.net h58xujn7	<1%
29. Fuente Compilatio.net oi85g74n	<1%
30. Fuente Compilatio.net kiy9x4fz	<1%
31. Fuente Compilatio.net qlmcu42z	<1%
32. Fuente Compilatio.net 9es2al7y	<1%
33. Fuente Compilatio.net 47a51key	<1%
34. repositorio.utelesup.edu.pe/.../CORNEJO LAZO KARIN...URDES AGUSTINA.pdf	<1%
35. Fuente Compilatio.net edwabh43	<1%
36. Fuente Compilatio.net jzbrihos	<1%
37. Fuente Compilatio.net mwukz5na	<1%
38. Fuente Compilatio.net 7pt9nr42	<1%
39. Fuente Compilatio.net 3wtk5mlh	<1%
40. Fuente Compilatio.net x9iqjlu3	<1%
41. Fuente Compilatio.net 3utib5ky	<1%

44.	Fuente Compilatio.net ks8fcewm	<1%
45.	Fuente Compilatio.net 72lw5gam	<1%
46.	Fuente Compilatio.net w2edigvy	<1%
47.	Fuente Compilatio.net ea4x3qv9	<1%
48.	Fuente Compilatio.net pwt35zho	<1%
49.	Fuente Compilatio.net zmf8te7p	<1%
50.	Fuente Compilatio.net 7dehfpqx	<1%
51.	alicia.concytec.gob.pe/.../UCVV_eedb8e8364e8f...8478510b111a4d9c59	<1%
52.	Fuente Compilatio.net rz1xfcho	<1%
53.	Fuente Compilatio.net xgfrtzqo	<1%
54.	Fuente Compilatio.net cmfsk7qt	<1%
55.	Fuente Compilatio.net folw827x	<1%
56.	Fuente Compilatio.net 78zxcpm9	<1%
57.	Fuente Compilatio.net vb14l8or	<1%
58.	Fuente Compilatio.net oleacr5z	<1%
59.	Fuente Compilatio.net xcpjmt3y	<1%
60.	Fuente Compilatio.net 8ir4x79h	<1%
61.	Fuente Compilatio.net cm8arkpw	<1%
62.	Fuente Compilatio.net h82m4py	<1%
63.	Fuente Compilatio.net bxsrjnwq	<1%
64.	www.scielo.org.co/.../v20n02/v20n02a11.pdf	<1%

FUENTES POCO PROBABLES

	126 Fuentes	Similitud
1.	Fuente Compilatio.net 24tverkn	1%
2.	dspace.udla.edu.ec/.../1/UDLA-EC-TPO-2017-18.pdf	<1%
3.	Fuente Compilatio.net ipq92mt8	<1%
4.	Fuente Compilatio.net 7k8pq9wj	<1%
5.	Fuente Compilatio.net r19hzvex	<1%
6.	Fuente Compilatio.net nvi2khsp	<1%
7.	Fuente Compilatio.net x5ls8w8e	<1%
8.	Fuente Compilatio.net lpeqrgvi	<1%
9.	Fuente Compilatio.net dpha52x8	<1%
10.	dialnet.unirioja.es/.../articulo/3245773.pdf	<1%
11.	Fuente Compilatio.net 6vwdfcus	<1%
12.	Fuente Compilatio.net q7h8yk3d	<1%
13.	Fuente Compilatio.net q3hunpxb	<1%
14.	Fuente Compilatio.net dzehpgs2	<1%
15.	repositorio.utelesup.edu.pe/.../BANCES_ARRASCUE_LIDIA_ELIZABETH.pdf	<1%
16.	Fuente Compilatio.net ma5x476p	<1%

18.	Fuente Compilatio.net b7zgp8k	<1%
19.	Fuente Compilatio.net r3ptl5yd	<1%
20.	Fuente Compilatio.net n3eh9qua	<1%
21.	Fuente Compilatio.net rj2b7sae	<1%
22.	Fuente Compilatio.net eigmozbu	<1%
23.	Fuente Compilatio.net zkcrsi8y	<1%
24.	Fuente Compilatio.net 1v8jlubo	<1%
25.	Fuente Compilatio.net u391r28j	<1%
26.	Fuente Compilatio.net bx8t9liy	<1%
27.	Fuente Compilatio.net gwr94258	<1%
28.	Fuente Compilatio.net wo9en3tp	<1%
29.	Fuente Compilatio.net exf2kw7t	<1%
30.	Fuente Compilatio.net zy92ahi7	<1%
31.	Fuente Compilatio.net w2b4uyvx	<1%
32.	Fuente Compilatio.net npwra174	<1%
33.	Fuente Compilatio.net tuwy47	<1%
34.	Fuente Compilatio.net w1d3crhe	<1%
35.	Fuente Compilatio.net 9zp186jq	<1%
36.	Fuente Compilatio.net k34wt7lf	<1%
37.	Fuente Compilatio.net vvoid79c	<1%
38.	Fuente Compilatio.net 7m8vrtfz	<1%
39.	Fuente Compilatio.net kmc423yx	<1%
40.	Fuente Compilatio.net 9ta4c2b8	<1%
41.	repositorio.uca.edu.ar/.../satisfaccion-labor...ndrome-burnout.pdf	<1%
42.	Fuente Compilatio.net tkcfjl5n	<1%
43.	Fuente Compilatio.net 8rjrn2ka	<1%
44.	Fuente Compilatio.net 2ygtu3pd	<1%
45.	Fuente Compilatio.net z45lk9cd	<1%
46.	Fuente Compilatio.net bm9j8zlp	<1%
47.	Fuente Compilatio.net yo2snp87	<1%
48.	Fuente Compilatio.net hp59jbyn	<1%
49.	Fuente Compilatio.net 2uxhm4yn	<1%
50.	Fuente Compilatio.net jhnb5inp	<1%
51.	Fuente Compilatio.net h2749otp	<1%
52.	Fuente Compilatio.net xtns5mb9	<1%
53.	Fuente Compilatio.net plstm9o3	<1%
54.	repositorio.usanpedro.edu.pe/.../10683/Tesis_59982.pdf	<1%
55.	Fuente Compilatio.net prnygm8i3	<1%
56.	cybertesis.unmsm.edu.pe/.../Zelada_Rosales_Van...sa_Pamela_2015.pdf	<1%
57.	Fuente Compilatio.net 2p3ecd7	<1%
58.	Fuente Compilatio.net	<1%
59.	Fuente Compilatio.net v6k3njty	<1%
60.	Fuente Compilatio.net jynopswa	<1%

67.	Fuente Compilatio.net 80dzjeqa	<1%
62.	Fuente Compilatio.net 5kydlhv7	<1%
63.	Fuente Compilatio.net z2jp5o6k	<1%
64.	Fuente Compilatio.net w3ivnhlr	<1%
65.	Fuente Compilatio.net ia5lszw2	<1%
66.	Fuente Compilatio.net e8kt1so2	<1%
67.	Fuente Compilatio.net zk64ovrm	<1%
68.	Fuente Compilatio.net v3tlbyc8	<1%
69.	Fuente Compilatio.net 86c2jdml	<1%
70.	Fuente Compilatio.net 4m5bv6go	<1%
71.	Fuente Compilatio.net ol5w1dpt	<1%
72.	Fuente Compilatio.net j79lmru5	<1%
73.	Fuente Compilatio.net p3czjkbq	<1%
74.	Fuente Compilatio.net czynvupt	<1%
75.	Fuente Compilatio.net qyk9jw2h	<1%
76.	Fuente Compilatio.net chvb87gi	<1%
77.	Fuente Compilatio.net su5kifga	<1%
78.	Fuente Compilatio.net ybadtth2	<1%
79.	Fuente Compilatio.net fdi4m1j	<1%
80.	Fuente Compilatio.net u6fwqgtn	<1%
81.	Fuente Compilatio.net 8kreq2za	<1%
82.	Fuente Compilatio.net	<1%
83.	Fuente Compilatio.net	<1%
84.	Fuente Compilatio.net p89to6il	<1%
85.	Fuente Compilatio.net fnqbg294	<1%
86.	Fuente Compilatio.net yp3mtub8	<1%
87.	Fuente Compilatio.net 9jerqsvm	<1%
88.	Fuente Compilatio.net 1kzt3jl4	<1%
89.	Fuente Compilatio.net t9p1cgkj	<1%
90.	Fuente Compilatio.net 3mtig8oe	<1%
91.	Fuente Compilatio.net hvicgsz8	<1%
92.	Fuente Compilatio.net c82rjx3y	<1%
93.	Fuente Compilatio.net tq8vi67a	<1%
94.	Fuente Compilatio.net rpkjth2i	<1%
95.	Fuente Compilatio.net t6aor28b	<1%
96.	Fuente Compilatio.net qs4lmgpr	<1%
97.	Fuente Compilatio.net whdnkys3	<1%
98.	Fuente Compilatio.net	<1%
99.	Fuente Compilatio.net olvmi0tz	<1%
100.	Fuente Compilatio.net lfhg43wc	<1%
101.	Fuente Compilatio.net 49h8s5qd	<1%
102.	Fuente Compilatio.net egamcj83	<1%
103.	Fuente Compilatio.net hm2tb8ju	<1%

Anexo 8. Autorización del depósito de la Tesis al Repositorio









Formulario de autorización de depósito de tesis en el Repositorio Digital de Tesis UPTELESUP

Datos del Autor			
Nombre y Apellidos:	SENI CARMEN QUISPE FIGUEROA		
DNI:	44838706	Teléfono:	940834851
E-Mail:	Selygf@gmail.com		
Datos de la Investigación			
<input type="checkbox"/>	Artículo de Investigación		
<input type="checkbox"/>	Trabajo de Investigación		
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis		
Título:	Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de una institución educativa del centro poblado de Larimayo - Artista - 2020		
Asesor:	Mg. Mendoza Chavez Guissela Vanessa.		
Año:	2020	Carrera Profesional:	Psicología
Licencias			
<p>A. Licencia estándar:</p> <p>Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis en el Repositorio Digital de la Universidad Privada Telesup. Con esta autorización de depósito de mi Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis, otorgo a la Universidad Privada Telesup una licencia no exclusiva para reproducir (en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación), distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi Trabajo de Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios provistos por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de Tesis UPT, Colección de Tesis, entre otros, en el Perú y en el extranjero, por el tiempo y veces que considere necesarias, y libre de remuneraciones.</p> <p>Declaro que el presente Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, o coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha tesis no infringe derechos de autor de terceras personas.</p> <p>La Universidad Privada Telesup consignará el nombre del/los autor/es de la tesis, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la presente licencia.</p> <p>Autorizo su publicación (marque con una X):</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.</p> <p><input type="checkbox"/> Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (dd/mm/aa):</p> <p><input type="checkbox"/> No autorizo.</p>			
 Firma		Fecha 06-01-23	
Opcional			

* Lo siguiente es OPCIONAL, pero es importante porque el licenciamiento Creative Commons fija las condiciones de uso de su tesis en la Web. Si desea obviar esta parte, vaya a la última hoja del formulario, coloque su firma y fecha para completar su autorización.

B. Licencia Creative Commons: Otorgamiento de una licencia Creative Commons

Si usted concede una licencia Creative Commons sobre su tesis, mantiene la titularidad de los derechos de autor de ésta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de ésta, siempre y cuando reconozcan la autoría correspondiente, bajo las condiciones siguientes:

MARQUE	TIPO LICENCIA	DESCRIPCIÓN
	 Reconocimiento CC BY	Esta licencia permite a otros distribuir, mezclar, ajustar y construir a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre que le sea reconocida la autoría de la creación original. Esta es la licencia más servicial de las ofrecidas. Recomendada para una máxima difusión y utilización de los materiales sujetos a la licencia.
	 Reconocimiento- CompartirIgual CC BY-SA	Esta licencia permite a otros re-mezclar, modificar y desarrollar sobre tu obra incluso para propósitos comerciales, siempre que te atribuyan el crédito y licencien sus nuevas obras bajo idénticos términos. Cualquier obra nueva basada en la tuya, lo será bajo la misma licencia, de modo que cualquier obra derivada permitirá también su uso comercial.
	 Reconocimiento- SinObraDerivada CC BY-ND	Esta licencia permite la redistribución, comercial y no comercial, siempre y cuando la obra no se modifique y se transmita en su totalidad, reconociendo su autoría.
	 Reconocimiento- NoComercial CC BY-NC	Esta licencia permite a otros entremezclar, ajustar y construir a partir de su obra con fines no comerciales, y aunque en sus nuevas creaciones deban reconocerle su autoría y no puedan ser utilizadas de manera comercial, no tienen que estar bajo una licencia con los mismos términos.
	 Reconocimiento- NoComercial- CompartirIgual CC BY-NC-SA	Esta licencia permite a otros entremezclar, ajustar y construir a partir de su obra con fines no comerciales, siempre y cuando le reconozcan la autoría y sus nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.
	 Reconocimiento- NoComercial- SinObraDerivada CC BY-NC-ND	Esta licencia es la más restrictiva de las seis licencias principales, sólo permite que otros puedan descargar las obras y compartirlas con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se pueden cambiar de ninguna manera ni se pueden utilizar comercialmente.

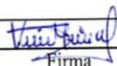

Firma

06-01-2023
Fecha



Formulario de autorización de depósito de tesis en el Repositorio Digital de Tesis
UPTELESUP

Datos del Autor			
Nombre y Apellidos:	Vianeth Maribel Mamani Apaza		
DNI:	44264031	Teléfono:	973131170
E-Mail:	vianethmary@gmail.com		
Datos de la Investigación			
<input type="checkbox"/>	Artículo de Investigación		
<input type="checkbox"/>	Trabajo de Investigación		
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis		
Título:	Satisfacción Laboral y Síndrome de Burnout en docentes de una Institución Educativa del centro Poblado de Larimayo - Antauta - 2020'		
Asesor:	Mg. Mendoza Chavez Guissela Vanessa		
Año:	2020	Carrera Profesional:	Psicología
Licencias			
A. Licencia estándar: Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis en el Repositorio Digital de la Universidad Privada Telesup. Con esta autorización de depósito de mi Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis, otorgo a la Universidad Privada Telesup una licencia no exclusiva para reproducir (en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación), distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi Trabajo de Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios provistos por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de Tesis UPT, Colección de Tesis, entre otros, en el Perú y en el extranjero, por el tiempo y veces que considere necesarias, y libre de remuneraciones. Declaro que el presente Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, o coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha tesis no infringe derechos de autor de terceras personas. La Universidad Privada Telesup consignará el nombre del/los autor/es de la tesis, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la presente licencia. Autorizo su publicación (marque con una X):			
<input checked="" type="checkbox"/> Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.			
<input type="checkbox"/> Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (dd/mm/aa):			
<input type="checkbox"/> No autorizo.			


Firma

Fecha







06 - 01 - 23

Opcional

* Lo siguiente es OPCIONAL, pero es importante porque el licenciamiento Creative Commons fija las condiciones de uso de su tesis en la Web. Si desea obviar esta parte, vaya a la última hoja del formulario, coloque su firma y fecha para completar su autorización.

B. Licencia Creative Commons: Otorgamiento de una licencia Creative Commons

Si usted concede una licencia Creative Commons sobre su tesis, mantiene la titularidad de los derechos de autor de ésta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de ésta, siempre y cuando reconozcan la autoría correspondiente, bajo las condiciones siguientes:

MARQUE	TIPO LICENCIA	DESCRIPCIÓN
	 Reconocimiento CC BY	Esta licencia permite a otros distribuir, mezclar, ajustar y construir a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre que le sea reconocida la autoría de la creación original. Esta es la licencia más servicial de las ofrecidas. Recomendada para una máxima difusión y utilización de los materiales sujetos a la licencia.
	 Reconocimiento- CompartirIgual CC BY-SA	Esta licencia permite a otros re-mezclar, modificar y desarrollar sobre tu obra incluso para propósitos comerciales, siempre que te atribuyan el crédito y licencien sus nuevas obras bajo idénticos términos. Cualquier obra nueva basada en la tuya, lo será bajo la misma licencia, de modo que cualquier obra derivada permitirá también su uso comercial.
	 Reconocimiento- SinObraDerivada CC BY-ND	Esta licencia permite la redistribución, comercial y no comercial, siempre y cuando la obra no se modifique y se transmita en su totalidad, reconociendo su autoría.
	 Reconocimiento- NoComercial CC BY-NC	Esta licencia permite a otros entremezclar, ajustar y construir a partir de su obra con fines no comerciales, y aunque en sus nuevas creaciones deban reconocerle su autoría y no puedan ser utilizadas de manera comercial, no tienen que estar bajo una licencia con los mismos términos.
	 Reconocimiento- NoComercial- CompartirIgual CC BY-NC-SA	Esta licencia permite a otros entremezclar, ajustar y construir a partir de su obra con fines no comerciales, siempre y cuando le reconozcan la autoría y sus nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.
	 Reconocimiento- NoComercial- SinObraDerivada CC BY-NC-ND	Esta licencia es la más restrictiva de las seis licencias principales, sólo permite que otros puedan descargar las obras y compartirlas con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se pueden cambiar de ninguna manera ni se pueden utilizar comercialmente.



Firma

06-01-23

Fecha