



INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN  
UNIDAD DE POSGRADO

**SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL  
DE LOS DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO EN EL  
CONSORCIO EDUCATIVO “EL BUEN SABER”, LIMA,**

**2021**

**PRESENTADA POR  
LENIN RIVERA CAPCHA**

**ASESOR**

**EMILIO AUGUSTO ROSARIO PACAHUALA**

**TESIS**

**PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN  
CON MENCIÓN EN POLÍTICAS Y GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**LIMA – PERÚ**

**2022**



**CC BY-NC-SA**

**Reconocimiento – No comercial – Compartir igual**

El autor permite transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra con fines no comerciales, siempre y cuando se reconozca la autoría y las nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



**INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN  
SECCIÓN DE POSGRADO**

**SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS  
DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO EN EL CONSORCIO  
EDUCATIVO “EL BUEN SABER”, LIMA, 2021**

**TESIS  
PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN  
CON MENCIÓN EN POLÍTICAS Y GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**PRESENTADA POR  
LENIN RIVERA CAPCHA**

**ASESOR:  
DR. EMILIO AUGUSTO ROSARIO PACAHUALA**

**LIMA, PERÚ**

**2022**

**SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS  
DOCENTES DEL NIVEL SECUNDARIO EN EL CONSORCIO  
EDUCATIVO “EL BUEN SABER”, LIMA, 2021**

## **ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO**

### **ASESOR:**

Dr. Emilio Augusto Rosario Pacahuala.

### **PRESIDENTE DE JURADO**

Dr. Ángel Salvatierra Melgar.

### **MIEMBROS DEL JURADO**

Dr. Dante Manuel Macazana Fernández.

Dr. Edwin Barrios Valer.

**DEDICATORIA**

A toda mi familia.

## **AGRADECIMIENTOS**

A mis profesores y asesores quienes con sus intervenciones no hacían más que motivarme a seguir aprendiendo.

## ÍNDICE

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO.....	iii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTOS.....	v
ÍNDICE .....	vi
ÍNDICE DE TABLAS .....	viii
RESUMEN.....	x
ABSTRACT .....	xi
<b>CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>1.1 Planteamiento del problema .....</b>	<b>1</b>
<b>1.2 Formulación del problema .....</b>	<b>4</b>
1.2.1 Problema general.....	4
1.2.2 Problemas específicos .....	4
<b>1.3 Objetivos de la investigación.....</b>	<b>5</b>
1.3.1 Objetivo general.....	5
1.3.2 Objetivos específicos .....	5
<b>1.4 Justificación de la investigación .....</b>	<b>6</b>
1.4.1 Importancia de la investigación.....	6
1.4.2 Viabilidad de la investigación .....	7
<b>1.5 Limitaciones del estudio .....</b>	<b>7</b>
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>8</b>
<b>2.1 Antecedentes de la investigación.....</b>	<b>8</b>
2.1.1 Nacionales.....	8
2.1.2 Internacionales .....	9
<b>2.2 Bases teóricas .....</b>	<b>11</b>
2.2.1 Síndrome de Burnout .....	11
<b>2.3 Definición de términos básicos .....</b>	<b>18</b>
<b>CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES .....</b>	<b>19</b>
<b>3.1 Formulación de hipótesis principal y derivadas.....</b>	<b>19</b>
3.1.1 Hipótesis general .....	19
3.1.2 Hipótesis específicas .....	19
<b>3.2 Variables y definición operacional .....</b>	<b>20</b>
<b>CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA.....</b>	<b>22</b>
<b>4.1 Diseño metodológico .....</b>	<b>22</b>
<b>4.2 Diseño muestral.....</b>	<b>22</b>
<b>4.3 Técnicas de recolección de datos .....</b>	<b>23</b>

4.4	Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información .....	25
4.5	Aspectos éticos .....	26
CAPITULO V: RESULTADOS.....		27
CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN .....		44
CONCLUSIONES.....		49
RECOMENDACIONES .....		51
CRONOGRAMA.....		53
FUENTES DE INFORMACIÓN.....		54
ANEXOS.....		60
	Anexo 1: Matriz de consistencia .....	60
	Anexo 2: Matriz de operacionalización de las variables.....	63
	Anexo 3: Instrumento de recopilación de datos .....	68
	Anexo 4: Ficha de validación de instrumentos .....	74

## ÍNDICE DE TABLAS

		Página
Tabla 1	Definición operacional de la variable síndrome de Burnout	20
Tabla 2	Definición operacional de la variable satisfacción laboral	21
Tabla 3	Validez por juicio de expertos	24
Tabla 4	Confiabilidad de los instrumentos de medición	25
Tabla 5	Distribución de frecuencias de los niveles de Burnout	27
Tabla 6	Distribución de frecuencias de los niveles de la dimensión cansancio emocional del síndrome de Burnout	28
Tabla 7	Distribución de frecuencias de los niveles de la dimensión despersonalización del síndrome de Burnout	28
Tabla 8	Distribución de frecuencias de los niveles de la dimensión falta de realización personal del síndrome de Burnout	29
Tabla 9	Distribución de frecuencias de los niveles de satisfacción laboral	30
Tabla 10	Distribución de frecuencias de los niveles de la dimensión significación de la tarea de la satisfacción laboral	30
Tabla 11	Distribución de frecuencias de los niveles de la dimensión condiciones de trabajo de la satisfacción laboral	31
Tabla 12	Distribución de frecuencias de los niveles de la dimensión reconocimiento personal y/o social de la satisfacción laboral	32
Tabla 13	Distribución de frecuencias de los niveles de la dimensión beneficios económicos de la satisfacción laboral	32
Tabla 14	Descripción de la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral	34
Tabla 15	Correlación de Spearman entre síndrome de Burnout y satisfacción laboral	35
Tabla 16	Descripción de la relación entre el síndrome de Burnout y la dimensión significación de la tarea	36

Tabla 17	Correlación de Spearman entre síndrome de Burnout y la dimensión significación de la tarea.	37
Tabla 18	Descripción de la relación entre el síndrome de Burnout y condiciones de trabajo	38
Tabla 19	Correlación de Spearman entre el síndrome de Burnout y la dimensión condiciones de trabajo.	39
Tabla 20	Descripción de la relación entre el síndrome de Burnout y la dimensión reconocimiento personal y/o social	40
Tabla 21	Correlación de Spearman entre síndrome de Burnout y la dimensión reconocimiento personal y/o social	41
Tabla 22	Descripción de la relación entre el síndrome de Burnout y la dimensión beneficios económicos	42
Tabla 23	Correlación de Spearman entre síndrome de Burnout y la dimensión beneficios económicos	43
Tabla 24	Cronograma de actividades	53

## RESUMEN

La investigación tuvo por objetivo determinar de qué manera se relaciona el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral de los docentes del nivel secundario en el Consorcio Educativo “El Buen Saber”, Lima, 2021.

El tipo de investigación fue de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental, de nivel correlacional y corte transversal. La población está constituida por 28 docentes del nivel secundario, lo cuales se eligieron de manera no probabilística. Los instrumentos de recolección fueron Inventario de Burnout para Docentes – Versión abreviada y, la Escala de Satisfacción Laboral para docentes, cuya validez se estableció mediante juicio de expertos, mientras que la confiabilidad mediante la valoración de su consistencia interna, donde se obtuvo un Alfa de Cronbach de .949 y .920 respectivamente.

Los resultados evidenciaron que existe una correlación negativa media ( $\rho = -.426$ ) y significativo ( $p=0,024<0,05$ ) entre síndrome de Burnout y satisfacción laboral. Es decir, a mayor síndrome de Burnout, menor es la satisfacción laboral.

**Palabras claves:** síndrome de Burnout, satisfacción laboral, profesor.

## ABSTRACT

The research aimed to determine how Burnout syndrome is connected to job satisfaction of high school teachers in Buen Saber educational institution.

The research had a quantitative approach and a non-experimental design, correlational level and cross section. The population is constituted by 28 teachers of the secondary level, which were chosen in a non-probabilistic way. The collection instruments were the Burnout Inventory for Teachers - Abbreviated Version and the Job Satisfaction Scale for teachers, whose validity was determined by expert judgment, while reliability was determined by assessing its internal consistency, where an Alpha of Cronbach of .949 and .920 respectively.

The results showed that there is a significant mean negative correlation ( $\rho = -.426$ ) ( $p=0.024<0.05$ ) between Burnout syndrome and job satisfaction. That is, the higher the Burnout syndrome, the lower the job satisfaction.

**Keywords:** Burnout syndrome, job satisfaction, teacher.

## CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1 Planteamiento del problema

La educación –así como otras áreas laborales– ha experimentado importantes y necesarios cambios a fin de que estos se puedan reflejar en una mejora de los aprendizajes de los estudiantes. Para esto se requiere de un actor principal que es el docente pues está en contacto directo con los estudiantes regulando y retroalimentando sus aprendizajes, motivaciones, conflictos y actitudes; interactuando con los padres de familia; compañeros de trabajo y; la directiva de la institución a la cual pertenece. En ese sentido, la Ley General de Educación de 2003 en su artículo 56°, señala que: el profesor es fundamental pues coadyuva eficazmente a los estudiantes en todas las dimensiones del *desarrollo humano*, por lo cual se le exige idoneidad profesional, moral y salud mental.

En este último año, la pandemia obligó a la gran mayoría de instituciones a transportar sus escritorios al interior de su hogar a fin de continuar entregando el servicio que suelen realizar. Y en este caso, las escuelas no estaban exentas de realizar esta práctica laboral. Sin embargo, esta nueva modalidad generaría otros problemas, de acuerdo a la encuesta realizada en España por la Unión General de Trabajadores (UGT, 2020) que llevó a cabo una encuesta a cerca de 5 mil docentes donde el 96,3% consideró que el teletrabajo debe ser regulado, además el 69% considera que el trabajo en casa es excesivo y, por último, el 35.8% califica esta experiencia como negativa. De similar forma el estudio llevado a cabo con 10300

docentes de 17 países en Latinoamérica por parte de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2020) encuentra que, el 55.8% de los profesores se siente *saturado* al tener que retroalimentar un alto número de estudiantes. Es de recalcar que si bien este estudio no fue representativo pues no se aplicó ninguna fórmula estadística, empero sí permite ver una tendencia en el grupo de docentes evaluados. En nuestro país la situación no ha sido distinta pues en un artículo publicado en el Diario la República, por Arratea (2020) señala en su entrevista a 5 docentes que la realización de material digital, tales como diapositivas o comunicación vía Zoom, WhatsApp, además de la realización de llamadas telefónicas ha ocasionado que los profesores tengan que trabajar en línea 15 horas al día. Asimismo, es de recalcar que la realización de este material solía tomar un día, pero ahora puede extenderse hasta 4 días. Asimismo, en la Encuesta Nacional Docente 2018 llevada a cabo por el Ministerio de Educación del Perú (MINEDU, s.f.) mediante un estudio de diseño probabilístico, estratificado y bietápico con 15087 docentes, donde 3634 profesores de escuelas públicas y; 2740 profesores de escuelas privadas a nivel nacional refieren haber sufrido estrés. Este total de 6374 docentes representa un poco menos de la mitad de tal muestra representativa.

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, s.f) señala que el exceso de horas de trabajo es inadecuado para la salud, pudiendo ser nocivos para la misma, además esto eleva los riesgos de sufrir algún accidente en el trabajo que impide un descanso adecuado y la atención de la familia. Por tal razón, el trabajador no debe exceder 48 horas semanales. Al respecto, en nuestro país la Ley 27671 de 2002 en su artículo 1° señala que: la jornada ordinaria es de 8 horas diarias o un máximo de 48 horas a la semana.

Por otra parte, una publicación realizada por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2018) se expone que la profesión docente en comparación con otras no goza de la importancia que tienen estas otras profesiones. Es decir, las tareas que los docentes vienen realizando es poco prestigiosa, no gozan de un respeto adecuado por sus conocimientos, asimismo, su nivel de salario es bajo. En relación a esto, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2020) en el año 2018 aplicó la Encuesta Internacional

sobre Enseñanza y Aprendizaje [TALIS] dirigido a directores y docentes de cada país – quienes fueron seleccionados de manera aleatoria– siendo cerca de 260000 profesores de 48 países. En dicho estudio, de los países comprendidos en la OCDE, únicamente el 26% de docentes creen que ser docente es una profesión valorada en la sociedad, además, se encuentra que aquellas instituciones donde el director tiene la autonomía para decidir sobre el salario o bonificaciones posterior a una evaluación de desempeño a los maestros, el 55% declaró recibir una gratificación económica, mientras que aquellas instituciones donde los directivos no tienen tal facultad, solo el 30% vio afectado positivamente sus ingresos económicos luego de ser evaluados (OCDE, 2020).

En el Perú, de acuerdo con la Encuesta Nacional Docente 2018 por parte del MINEDU (s.f.) de 15087 docentes encuestados respecto a la percepción que la sociedad tiene acerca de ellos, se encuentra que 5692 entre públicos y privados *tiene la opinión de que la sociedad ve su labor como sencilla*; asimismo, 4619 considera que los ven como dedicados a las protestas que a enseñar; mientras que 4735 cree que los ven como desactualizados y, por último 5289 creen ser vistos como guías para los demás.

Respecto a lo económico, un docente ubicado en la primera escala magisterial percibe S/. 2.300 el cual resultaría insuficiente para los maestros, motivo por el cual tienen que trabajar en otras instituciones, esto según declaraciones de Gilmer Meza, presidente del Sindicato Único de Trabajadores de la Educación del Perú (Radio Programas del Perú [RPP], 2020). Esto generaría reclamos por parte de los docentes, dándose así un aumento de 100 soles, tal como se observa en el Decreto Supremo N° 343-2020-EF publicado en noviembre de 2020, en su artículo 2 que: un docente tiene una remuneración íntegra mensual de S/. 2.400.30 soles por una jornada de 30 horas, y S/. 3 200.40 por una jornada laboral de 40 horas semanales. Sin embargo, el mercado laboral en el sector privado este sueldo se reduciría hasta en un 50%, pues los docentes egresados de la universidad entre el 2016 y 2018 perciben entre S/.1.000 a S/.1.700; mientras que un egresado de Instituto de Educación Superior está ganando alrededor de S/. 1.200 a 1.500 soles (Ponte en Carrera, 2019).

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿De qué manera el síndrome de Burnout se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes del nivel secundario en el Consorcio Educativo “El Buen Saber”, Lima, 2021?

### **1.2.2 Problemas específicos**

¿De qué manera el síndrome de Burnout se relaciona con la dimensión significación de la tarea de los docentes del nivel secundario en el Consorcio Educativo “El Buen Saber”, Lima, 2021?

¿De qué manera el síndrome de Burnout se relaciona con la dimensión condiciones de trabajo de los docentes del nivel secundario en el Consorcio Educativo “El Buen Saber”, Lima, 2021?

¿De qué manera el síndrome de Burnout se relaciona con la dimensión reconocimiento personal y/o social de los docentes del nivel secundario en el Consorcio Educativo “El Buen Saber”, Lima, 2021?

¿De qué manera el síndrome de Burnout se relaciona con la dimensión beneficios económicos de los docentes del nivel secundario en el Consorcio Educativo “El Buen Saber”, Lima, 2021?

### **1.3 Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar de qué manera se relaciona el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral de los docentes del nivel secundario en el Consorcio Educativo “El Buen Saber”, Lima, 2021.

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

Determinar qué manera el síndrome de Burnout se relaciona con la dimensión significación de la tarea de los docentes del nivel secundario en el Consorcio Educativo “El Buen Saber”, Lima, 2021.

Determinar de qué manera el síndrome de Burnout se relaciona con la dimensión condiciones de trabajo de los docentes del nivel secundario en el Consorcio Educativo “El Buen Saber”, Lima, 2021.

Determinar de qué manera el síndrome de Burnout se relaciona con la dimensión reconocimiento personal y/o social de los docentes del nivel secundario en el Consorcio Educativo “El Buen Saber”, Lima, 2021.

Determinar de qué manera el síndrome de Burnout se relaciona con la dimensión beneficios económicos de los docentes del nivel secundario en el Consorcio Educativo “El Buen Saber”, Lima, 2021.

## 1.4 Justificación de la investigación

### 1.4.1 Importancia de la investigación

**Justificación teórica:** actualmente existen pocos estudios respecto a la correlación de las variables de síndrome de Burnout y satisfacción laboral en una población docente, aun cuando es un grupo susceptible a padecer este síndrome debido a su constante interacción con los alumnos, padres de familia, colegas y directivos, asimismo, los estudios existentes son contradictorios en cuanto a sus resultados. En ese sentido, se hace necesario determinar la correlación de las variables estudiadas a fin de que puedan ser utilizados por otros investigadores en estudios controlados. Por otra parte, el presente estudio puede ser utilizado por las Unidades de Gestión Educativa Local, Dirección Regional de Educación o el Ministerio de Educación como antecedente para estudios similares en nuestro país.

**Justificación social:** los resultados obtenidos pueden ser utilizados por la Dirección Educativa a fin de que se puedan implementar programas de intervención respecto el síndrome de Burnout que presenten los docentes. Y no únicamente centrarse en la gestión del currículo, habilidades respecto a las TIC's entre otros, que, si bien son importantes y necesarios para los aprendizajes de los estudiantes, estos *dependen* del docente quien los imparte dentro de las aulas. Por otra parte, es de recalcar que un docente satisfecho con su organización atiende y se preocupa por los clientes de la institución donde labora, es decir: los alumnos, padres de familia, lo cual genera experiencias positivas y de agrado respecto al servicio, facilitando de esta manera *la retención* de los estudiantes en la institución educativa.

#### **1.4.2 Viabilidad de la investigación**

La investigación se hace viable por las siguientes consideraciones:

- La presente investigación puede ser llevada a cabo en el tiempo establecido por la universidad, siendo en este caso un tiempo de 7 meses.
- El presupuesto económico considerado por el investigador puede ser cubierto de acuerdo con el cronograma establecido.
- Se tiene la autorización de la dirección educativa, de tal manera que se pueda acceder a la muestra.
- Se cuenta con la plataforma digital idónea para llevar a cabo las encuestas con los participantes, de tal manera que prime la confidencialidad.

#### **1.5 Limitaciones del estudio**

- No se cuenta con instrumentos que tengan validez y confiabilidad dentro de los últimos 5 años, por lo cual se buscó validarlas mediante criterio de jueces y, para la confiabilidad se realizó un estudio piloto que permitió obtener el alfa de Cronbach mediante el software estadístico SPSS.
- No se encuentran muchos estudios dentro de los últimos 5 años donde se hayan estudiado la correlación de las variables síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral. Por lo tanto, no se evidencia antecedentes recientes que puedan guiar la presente investigación en beneficio de los docentes.

## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1 Antecedentes de la investigación

#### 2.1.1 Nacionales

Cordero y Vargas (2019) investigó Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas estatales y privadas del Distrito de San Martín de Porres. Universidad Ricardo Palma, Lima. Con el propósito de determinar la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en docentes. La población estuvo constituida por 123 docentes. La metodología empleada fue cuantitativa, tipo de diseño correlacional para las hipótesis, y descriptivo – comparativo para establecer diferencia entre las variables de estudio según sexo y tipo de gestión; asimismo, el diseño utilizado es no experimental. La técnica empleada fue la encuesta. En los resultados del estudio se encontró correlaciones negativas y significativas entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral ( $r_s = -.41$ ) significativo al .05, además, la dimensión *realización personal* sí tiene una relación significativa con la dimensión *significación de la tarea* ( $r_s = .31$ ;  $p < 0.05$ ).

Meza (2019) realizó el estudio con el objetivo de Determinar la relación que existe entre el síndrome de Burnout y la depresión en los docentes de secundaria. El diseño utilizado fue no experimental, descriptivo correlacional. La muestra fue de 225 docentes de secundaria. El instrumento utilizado fue el MBI de Maslach para docentes. Los resultados mostraron que,

respecto a la variable de Burnout el 6.67% de docentes se encuentra en un nivel bajo, mientras que el 22.67 en el nivel medio, y, por último, el 70.67 en un nivel alto. Asimismo, de acuerdo a la prueba de Tau-b de Kendall ( $T_b=0,768$ ;  $p<0.05$ ) indica la correlación significativa entre el síndrome de Burnout y la depresión.

Hinojosa (2018) realizaron un estudio con el objetivo de determinar la relación entre el estrés laboral y Síndrome de Burnout en docentes de Colorado, Arequipa. El diseño utilizado fue no experimental, correlacional. La muestra se conformó por un total de 34 docentes de primaria y 49 de secundaria. El instrumento utilizado fue el MBI de Maslach para docentes. Los resultados mostraron que, respecto a la variable de síndrome de Burnout el 28.92% se encuentra en un nivel alto, mientras que un 44.58 en un nivel medio, y, por último, el 26.51 en el nivel bajo.

### **2.1.2 Internacionales**

Salgado y Leria (2018) investigaron el Síndrome de Burnout y calidad de vida profesional percibida según estilos de personalidad en profesores de educación primaria. De la Universidad CES, Medellín, Colombia. La muestra estuvo conformada por 212 profesores de educación primaria. La metodología empleada fue en enfoque cuantitativo, no experimental transeccional con una finalidad descriptiva. En los resultados obtenidos se encuentra que 123 participantes (58%) presentaron altos niveles de Síndrome de Burnout. Mientras que 138 (65,1%) obtuvieron altos niveles en la escala de Ilusión por el Trabajo, además 102 (48,1%) muestran altos niveles en la escala de Desgaste Psíquico, y 52 participantes (25,2%) presentaron puntuaciones altas en el total del CESQT (15 ítems) y la escala de Culpa simultáneamente. Respecto a los factores de personalidad determinados con el NEO-FFI, se encontró un rango Alto en Neuroticismo, 55 participantes (25,9%) presentan un nivel de Muy Alto y 116 (54,7%) en Alto. Por cual se concluye que el estilo de personalidad se relaciona con el síndrome de Burnout, de tal manera que los profesores con personalidad Tipo Inseguro puntúan más alto en las escalas de Indolencia y Culpa.

Díaz y Barra (2017) investigaron la Resiliencia y Satisfacción laboral en profesores de colegios municipales y particulares subvencionados de la comuna de Machalí, en el País de Chile. El propósito fue evaluar la relación entre resiliencia y satisfacción laboral en un grupo de profesores. La muestra estuvo conformada por 119 profesores. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional con un diseño transversal. En los resultados obtenidos se evidencia que existe una relación significativa entre la resiliencia y satisfacción laboral ( $r=0.43$ ;  $p<0.05$ ) en los participantes del estudio.

Muñoz, Gómez y Sánchez (2017) investigaron Satisfacción laboral en los docentes de educación infantil, primaria y secundaria en España. La muestra estuvo conformada por 163 maestros y maestras que ejercen como docentes en 12 centros educativos de la región de Murcia. La metodología empleada fue de método cuantitativo, y estudio de corte transversal descriptivo. Respecto a los resultados obtenidos aplicando la prueba de U de Mann Whitney, se encuentra que la satisfacción laboral respecto al sexo no hay diferencias significativas. Por otro lado, aplicando la misma prueba se encuentran diferencias significativas entre la satisfacción laboral y el *tipo de jornada* lo cual afecta a las variables de promoción ( $p<0.002$ ) y afectando a la satisfacción global ( $p<.043$ ), esto contribuye favorablemente a la satisfacción laboral docente. Asimismo, se encuentra diferencias significativas en la satisfacción laboral y el tipo de contrato, afectando favorablemente las condiciones de trabajo ( $p<0.004$ ) resultando favorable tener un contrato fijo. En cuanto a la satisfacción de los docentes y el tipo de entorno, no evidencia diferencias significativas. En cuanto a la satisfacción laboral docente y el nivel educativo (primaria) se empleó la prueba H de Kruskal Wallis, hallándose diferencias significativas en la dimensión salario ( $p<.019$ ) y la satisfacción docente global ( $p<.021$ ).

## 2.2 Bases teóricas

### 2.2.1 Síndrome de Burnout

Tal como señala Alles (2011) el Burnout viene a ser el agotamiento físico y mental extremo que una persona manifiesta luego de haber sido expuesta a situaciones que rebasan su capacidad de respuesta. De manera similar, Consuegra (2010) define al Burnout como aquellos sentimientos de incapacidad, fatiga emocional y pérdida de control comúnmente en personas cuyas profesiones ayudan a otras personas. Mientras que el Diccionario de Cambridge (s.f) en su primera acepción lo define como un estado de falta de energía o entusiasmo a causa de la excesiva carga laboral.

En ese sentido, podemos decir que el síndrome de Burnout viene a ser aquellos sentimientos de fatiga emocional, mental, así como también físicos a causa de las distintas situaciones y tareas que se viven y realizan en el trabajo y que terminan rebasando las capacidades, habilidades y conocimientos del trabajador.

Los primeros estudios realizados acerca de este síndrome fueron llevados a cabo por Hans Selye quien fue uno de los primeros en teorizar acerca de este definiéndolo como un estado que se manifiesta por un *síndrome inespecífico*, generando cambios inespecíficos en un sistema biológico. De esta forma, el estrés tiene una composición particular y su forma, pero no, una causa única (Selye, 1960, como se citó en Sandín, 2009).

De acuerdo con la teoría de Selye, el estrés es generado por un agente (estresor) que lo desencadena de tal forma que este agente interrumpe la homeostasis del organismo. Más adelante, Selye redefine el estrés como respuestas inespecíficas del organismo frente a las demandas que se le hacen.

En ese sentido, un estresor puede ser el calor que produce sudoración, ejercicios musculares que producen la activación muscular, etc., es decir cualquier estímulo tiene el potencial de ser un estresor, siempre y cuando provoque una *necesidad de reajuste* en la persona (Sandín, 2009).

Tal como se expuso en los experimentos llevados a cabo en ratas demuestran que, si el organismo es expuesto a diversos agentes nocivos agudos del entorno, tales como realización de ejercicios en exceso, altas temperaturas de frío o calor e incluso la administración de fármacos como la adrenalina, morfina etc., generan este síndrome típico. Sin embargo, es de resaltar que los síntomas presentados son *independientes* del tipo de agente recibido (Selye, 1936).

Luego de esto, Selye (1950) plantea que el estrés se subdivide en 3 etapas: 1. Reacción de alarma, 2. Etapa de resistencia y, 3. Etapa de agotamiento. En ese sentido, tal como señala Valera (s.f) en la primera fase, los factores ambientales, la personalidad, percepción del grado de amenaza, el control que se tiene sobre el estímulo estresor influye en el organismo de tal manera que lo predispone a desarrollar alteraciones fisiológicas y psicológicas. En la segunda fase, los procesos fisiológicos, cognitivos y comportamentales son fundamentales para mediar la situación amenazante; que, aun generándose una adaptación a esta, la persona se verá afectada en su rendimiento, su baja tolerancia a la frustración, y manifestando trastornos psicosomáticos. En la tercera fase, ante el fracaso de los mecanismos de adaptación, surgen los trastornos fisiológicos o psicológicos.

Posteriormente, los investigadores Holmes y Rahe, encontraron evidencias significativas en 5000 pacientes hospitalizados, pues los acontecimientos vitales ocurridos en sus últimos 2 años incrementaron la posibilidad de contraer la enfermedad que padecían. En ese sentido, situaciones como quedar viudo, conflictos de pareja, *problemas con los directivos del trabajo o pérdida del empleo* terminaron activando las hormonas y la fisiología del estrés, lo cual disminuye las defensas del organismo, e incrementó la probabilidad de hacerlos mucho más vulnerables a las enfermedades (Pereyra, 2010).

En relación a esto, tales eventos desagradables (conyugal, financiero, presión laboral, etc.) generan en la persona estrés. Sin embargo, los eventos agradables como encontrar un empleo, viaje de excursión, viaje en pareja también producen estrés. A este último se le

conoce como eutres, que viene a ser el *estrés positivo que impulsa a la persona, que la motiva a alcanzar objetivos* (Conn y Mitterer, 2016).

De acuerdo con Lazarus (2000) es la mente quien le otorga la *valoración* a las condiciones ambientales, así como a las propiedades particulares de la persona. Es decir, una amenaza es una consecuencia de las condiciones ambientales y las cualidades personales únicas que el individuo aporta a dicho encuentro, a la valoración de dicha situación para su propio bienestar personal.

En tal sentido, el profesional contemporáneo está sometido a distintas condiciones ambientales, por ejemplo, los cambios tecnológicos, la globalización en la cual están inmersos, les terminan generando diversos cambios, lo cual obliga a las personas a un *aprendizaje continuo*, en otras palabras, a tener que reajustarse a la realidad de manera constante a fin de no quedarse varadas en el tiempo (Houtman, Jettinghoff y Cedillo, 2008).. Esta naturaleza cambiante que se vive en el campo laboral conlleva a que los trabajadores tengan que enfrentar un aumento de la inseguridad laboral, horarios de trabajo prolongados, salarios bajos, pasar menor tiempo con la familia y/o amigos, sumado a los nuevos riesgos que traen los nuevos avances tecnológicos a los que son expuestos (Houtman, Jettinghoff y Cedillo, 2008).

Posteriormente, el síndrome de Burnout fue descrito inicialmente por Freudenberger (1974, como se citó en Hernández et al., 2007) quien lo estableció como una patología psiquiátrica que en ese entonces presentaban los profesionales quienes laboraban con personas. Los síntomas que estos profesionales manifestaban eran médico-biológicos y psicosociales como consecuencia de una demanda excesiva de energía.

Más adelante este concepto fue mucho más profundizado, tal como lo señala Maslach, Jackson y Leiter (1996) pues observó que el personal que labora en instituciones educativas o de servicios humanos debido a la naturaleza de su trabajo están expuestos a la interacción con personas. Esta relación profesional-cliente se centra en la solución de sus problemas

psicológicos, sociales o físicos; lo cuales pueden llegar a ser complejos, es por ello que estas condiciones de trabajo pueden ser emocionalmente agotador, ocasionando en ellos un desánimo hacia su trabajo. Esto, naturalmente afecta a las personas a tal punto de que sientan que ya no puedan darse a sí mismos, y, en consecuencia, a su trabajo. El síndrome de Burnout es definido por Maslach, Jackson y Leiter (1996) como “un síndrome psicológico de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal reducida que puede ocurrir entre individuos que trabajan con otras personas” (p.192). El cual está constituido de 3 componentes; el primer componente es el *agotamiento emocional*: el cual se observan sentimientos de los educadores exhaustos por las actividades propias del trabajo, además se observan pocos sentimientos positivos por sus estudiantes. El segundo componente *despersonalización*: el cual se caracteriza por una actitud indiferente y negativa hacia los clientes, es decir sus estudiantes, así como también la necesidad de distanciarse físicamente de ellos. Y el tercer componente *falta de realización personal*: en el cual se destacan los sentimientos de incompetencia y a evaluarse negativamente, asimismo, también se observan infelices e insatisfechos de no haber logrado sus metas propuestas.

Es de resaltar a lo ya antes mencionado que, a la actualidad este síndrome es considerado en la 11ª revisión de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11), en el cual la Organización Mundial de la Salud (2019), conceptualiza el síndrome de Burnout como un estrés crónico que no ha sido manejado adecuadamente. Asimismo, este se caracteriza por 3 dimensiones: 1. Agotamiento de la energía; 2. Distanciamiento mental, negativismo o cinismo relacionado al trabajo, y una 3. Reducida eficacia profesional.

### **2.2.2. Satisfacción laboral**

La satisfacción laboral viene a ser la actitud positiva que un trabajador tiene acerca de su trabajo (Robbins y Coulter, 2014; Robbins, 2004). Por su parte Alles (2011) señala que es el grado de satisfacción que un trabajador tiene respecto a su trabajo, y el cual depende

de múltiples circunstancias tales como su relación con el jefe, las tareas que realiza, las relaciones interpersonales que guarda con sus compañeros, así como el lugar mismo donde realiza sus actividades propias del trabajo, entre otros. Por su parte el diccionario de Cambridge (s.f.) la define en su primera acepción como la sensación de placer y logro que vivencia un trabajador respecto a su trabajo a causa del valor que tal actividad representa.

Los estudios de Hawthorne de la Western Electric, en Cicero, Illinois que comenzaron en 1924, son, sin lugar a dudas, los estudios más representativos acerca de qué tan complejo puede ser el comportamiento humano. El estudio llevado a cabo se realizó con un grupo control y uno experimental con el objetivo de elevar la producción del grupo experimental. El experimento consistió en hacer variaciones de luz en el grupo experimental; mientras que el grupo control trabajó con una luz constante (Robbins, 2004). Lo que sorprendió a los investigadores fue que al elevar la intensidad de la luz en el grupo experimental su producción se incrementó, empero, el grupo control también se elevó su producción. Además, cuando se le bajó la luz ambos grupos experimental y control volvieron a aumentar su producción. Es de mencionar que el grupo experimental únicamente redujo su producción cuando se bajó la intensidad de luz similar al de la luna (Robbins, 2004).

Posteriormente, el encargado de llevar las investigaciones fue Elton Mayo quien junto a sus colaboradores trabajaron de 1927 a 1932 descubrieron que bajo determinadas circunstancias los incentivos tales como incremento salarial, mejora en las condiciones de trabajo, descansos, resultaban ser menos trascendentes al momento de incrementar la productividad (Franklin y Krieger, 2011). Más adelante, Roethlisberger quien era uno de los investigadores observó el interés de los investigadores hacia los trabajadores daría lugar al *efecto Hawthorne* –llamado así por ser desarrollado en la fábrica que llevaba ese nombre– percatándose que *las personas actúan diferentes por el solo hecho ser o creer que son observadas*; esto las llevó a actuar diferente, afectando positivamente su desempeño (Newstrom, 2011). A partir de esto podemos entender primero: cuán importante es para una persona que la labor que viene realizando es *importante; que tiene valor* para otros, y, en

consecuencia, esto los lleva a sentirse especiales; segundo: las relaciones interpersonales que vivencie el trabajador tendrán un fuerte impacto sobre sus actitudes y comportamientos. Tercero: las normas sociales que se establezcan en el grupo son más fuerte que los establecidos por la organización para quien labora.

Por otro lado, la teoría de Herzberg en 1966 la cual está orientada a explicar el comportamiento humano bajo dos factores que se viven en el entorno laboral, estas en consecuencia coadyuvan al trabajador a alcanzar la *satisfacción en el trabajo*. Esta se caracteriza por dos factores: Factores higiénicos, los cuales comprenden a las condiciones que rodean al trabajador, tales como el ambiente laboral, beneficios salariales, políticas de la empresa, supervisión, oportunidades en la empresa, el clima que se vivencia entre la jefatura y los empleados (Chiavenato, 2007). Lo llamativo de este factor es que, si bien un elevado salario no garantiza la satisfacción plena y duradera en el tiempo, la ausencia de este genera la insatisfacción. Por tal razón, el nombre *higiénico* debe ser entendido por su carácter *preventivo* (Chiavenato, 2007). Por otra parte, también están los Factores motivacionales, este se relaciona con el contenido del puesto, tareas a realizar, así como las obligaciones propias del puesto laboral. En ese sentido, la persona tiene la libertad de elegir de qué manera puede realizar su labor, delegar responsabilidades, y ampliación de su puesto a otras dependencias tanto vertical como horizontal. En este factor *la satisfacción* únicamente puede ser alcanzada si tales actividades resultan *desafiantes* para la persona que los realiza (Chiavenato, 2011).

Por su parte, Chiavenato (2019) hace referencia a la teoría de la jerarquía de las necesidades planteada por Maslow en el año 1943, señala que el ser humano tiene necesidades las cuales se pueden dividir en *necesidades primarias* y *secundarias*. La satisfacción de estas necesidades deberían ser tomadas en cuenta por la gerencia pues de ser percibidas y experimentadas por el trabajador facilitan una mayor disposición por parte suya hacia la institución. En el primer nivel están las necesidades fisiológicas: que son innatas al ser humano, tales como alimentación (sed, hambre), sueño, reposo, abrigo y calor;

necesidades de seguridad: en este nivel las personas buscan protección o huida del peligro real o imaginario, esto se ve reflejado cuando una decisión arbitraria del jefe inmediato puede determinar la no continuidad de un trabajador; necesidades sociales: esta depende del grado de pertenencia que el trabajador puede llegar a establecer con sus compañeros de trabajo, la confianza entre ellos, así como el afecto y protección entre ambos; necesidades de aprecio: la cual surge a partir de cómo la misma persona se ve y se siente apreciada por sus cualidades personales, laborales, necesidad de aprobación, status, etc. Por último, la necesidad de autorrealización: la cual está en la parte más alta de la pirámide y se caracteriza por la búsqueda de desarrollo continuo, de la superación de sí mismo (Chiavenato, 2019). La satisfacción de estas genera sentimientos de utilidad, prestigio, confianza y valor a partir de la experiencia en el lugar de trabajo.

Finalmente, tal como lo señala Palma (2005) define a la satisfacción laboral como “disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional” (p.15). Asimismo, la satisfacción laboral consta de 4 factores que permiten conocer cuan agradable o desagradable le resulta su actividad laboral. Factor I, significación de la tarea: la disposición al trabajo surge a partir de las atribuciones realizadas por el trabajador, pues las tareas que realiza tienen sentido de esfuerzo, realización y aporte a la organización. Factor II: es la evaluación que el trabajador realiza en función de la existencia de elementos o ambiente adecuado que facilitan su trabajo. Factor III: tendencia evaluativa del trabajo en función al reconocimiento recibido por parte de las personas del entorno laboral. Factor IV: Disposición al trabajo asociados a aspectos remunerativos o incentivos económicos como resultado de nuestro esfuerzo (Palma, 2005).

### 2.3 Definición de términos básicos

**Síndrome de Burnout:** Fuerte sentimiento de cansancio físico y mental que afecta negativamente el correcto ejercicio de sus funciones laborales no habiendo avances ni logros dichas actividades.

**Satisfacción laboral:** Cuan grato resulta la experiencia en el trabajo disponiéndolo al esfuerzo, dedicación y cumplimiento de objetivos dentro de condiciones normativas y remunerativas acorde a su entrega y logro en sus funciones.

**Decreto supremo:** Norma de carácter general que reglamenta normas con carácter de ley (Ministerio de Economía y Finanzas, s.f.).

**Salario:** Pago quincenal o mensual que recibe un trabajador (Alles, 2011).

**Salario bruto:** Pago que recibe el trabajador, y la cual es sometida al cálculo de contribuciones fiscales por el lado del colaborador como las que debe abonar el empleador (Alles, 2011).

**Salario neto:** Importe percibido por el colaborador. El cual surge de los descuento e impuestos a cargo del trabajador (Alles, 2011).

## **CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES**

### **3.1 Formulación de hipótesis principal y derivadas**

#### **3.1.1 Hipótesis general**

Existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral de los docentes del nivel secundario en el Consorcio Educativo “El Buen Saber”, Lima, 2021.

#### **3.1.2 Hipótesis específicas**

Existe relación entre el síndrome de Burnout y la dimensión significación de la tarea de los docentes del nivel secundario en el Consorcio Educativo “El Buen Saber”, Lima, 2021.

Existe relación entre el síndrome de Burnout y la dimensión condiciones de trabajo de los docentes del nivel secundario en el Consorcio Educativo “El Buen Saber”, Lima, 2021.

Existe relación entre el síndrome de Burnout y la dimensión reconocimiento personal y/o social de los docentes del nivel secundario en el Consorcio Educativo “El Buen Saber”, Lima, 2021.

Existe relación entre el síndrome de Burnout y la dimensión beneficios económicos de los docentes del nivel secundario en el Consorcio Educativo “El Buen Saber”, Lima, 2021.

### 3.2 Variables y definición operacional

#### VARIABLE 1: Síndrome de Burnout

##### Definición conceptual

El síndrome de Burnout es un síndrome psicológico de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal reducida que puede ocurrir entre individuos que trabajan con otras personas (Maslach, Jackson y Leiter, 1996).

Tabla 1

*Definición operacional de la variable síndrome de Burnout*

Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
El síndrome de Burnout fue medido con el Inventario de Burnout para Docentes – Versión abreviada. El cual es una escala tipo Likert que consta de 5 opciones de respuesta, que van desde 1: Totalmente en desacuerdo. 2: En desacuerdo. 3: Indeciso. 4: De acuerdo. 5: Totalmente de acuerdo; que van desde un puntaje mínimo de 23 hasta un puntaje máximo de 115.	Agotamiento emocional	Indicador 1: Sensación de cansancio, fatiga a causa de la experiencia laboral. Indicador 2: Exhausto (a) emocionalmente por las actividades diarias.
	Despersonalización	Indicador 1: Insensibilidad en el trato con las personas del entorno. Indicador 2: Indiferencia hacia los alumnos.
	Falta de realización personal	Indicador 1: Competencia en el desempeño de sus funciones. Indicador 2: Obtención de logros.

*Fuente:* Elaboración propia.

## VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL

### DEFINICIÓN CONCEPTUAL:

Disposición relativamente estable hacia el trabajo, basado en creencias y valores desarrollados a partir de la experiencia laboral (Palma, 2005).

Tabla 2

*Definición operacional de la variable satisfacción laboral*

<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
La satisfacción laboral fue medida con la Escala de Satisfacción Laboral para docentes. El instrumento cuenta con 25 ítems el cual trabaja con una escala Likert con respuestas politómica de 1: total desacuerdo, 2: en desacuerdo, 3: indeciso, 4: de acuerdo y 5: total acuerdo. Teniendo un valor mínimo de 27; y un máximo de 135.	Significación de la tarea	Indicador 1: Valor por la actividad que se realiza Indicador 2: Agrado por el trabajo realizado.
	Condiciones de trabajo	Indicador 1: Ambiente físico adecuado para la realización de actividades. Indicador 2: Horario laboral.
	Reconocimiento personal y/o social	Indicador 1: Respecto a los compañeros de trabajo. Indicador 2: Respecto a la autoridad.
	Beneficios económicos	Indicador 1: Remuneración. Indicador 2: Sensación de explotación.

*Fuente:* Elaboración propia.

## **CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA**

### **4.1 Diseño metodológico**

La presente investigación es de tipo básica, pues está orientada a producir conocimientos y teorías; asimismo, su diseño es no experimental porque no se realizó la manipulación intencional de las variables independientes para ver sus posibles efectos sobre las variables dependientes (Hernández y Mendoza, 2018). En cuanto a su enfoque, es cuantitativo, primero, porque se encuentra vinculado a métodos matemáticos con el objetivo de contrastar hipótesis; segundo, porque sigue un riguroso orden, es decir cada fase precede a la otra, no se pueden eludir etapas dentro de este enfoque (Hernández y Mendoza, 2018). Finalmente, se utilizó el nivel correlacional de corte transversal puesto que se busca establecer las relaciones entre dos o más categorías o variables en un momento determinado (Hernández y Mendoza, 2018).

### **4.2 Diseño muestral**

La muestra fue no probabilística, ya que su procedimiento de selección fue porque dicho contexto y unidades de análisis cumplían con los criterios específicos que se requerían en la investigación (Hernández y Mendoza, 2018).

En ese sentido, el presente estudio se llevó a cabo con todos los 28 docentes del nivel secundario pertenecientes al Consorcio Educativo “El Buen Saber”. Por lo cual se realizaron criterios que lo hagan partícipes del estudio.

#### **Criterios de inclusión**

- Personal docente del nivel secundario.
- Personal docente que haya firmado el consentimiento informado.
- Docentes de todas las áreas curriculares.
- Personal docente que presente los cuestionarios correctamente llenados.

#### **Criterios de exclusión**

- Personal docente del nivel inicial y primaria.

### **4.3 Técnicas de recolección de datos**

Para el presente estudio se utilizó la encuesta, la cual busca conocer el comportamiento de las personas de manera directa a fin de obtener información que responda al problema de investigación para luego aplicar análisis cuantitativos y extraer conclusiones (Quezada, 2010).

#### **Ficha técnica**

La variable síndrome de Burnout fue medida con Inventario de Burnout para Docentes – Versión abreviada, con el propósito de medir el nivel del síndrome de Burnout, el cual tiene una duración de 10 a 15 minutos. El instrumento cuenta con 23 ítems, el cual trabaja con una escala Likert con respuestas politómica que contiene 5 opciones de respuesta con dirección positiva donde 1: Totalmente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Indeciso, 4: De acuerdo, 5: Totalmente de acuerdo; e ítems con dirección negativa donde 5: Totalmente en desacuerdo, 4: En desacuerdo, 3: Indeciso, 2: De

acuerdo, 1: Totalmente de acuerdo. El instrumento tiene una puntuación mínima de 23 hasta un puntaje máximo de 115.

En cuanto a la variable Satisfacción Laboral, esta fue medida con la Escala Satisfacción Laboral para docentes, la cual puede ser aplicada de manera individual o colectiva con el objetivo de medir el nivel de satisfacción de los docentes en instituciones educativas de la educación básica regular. La cual tiene una duración de 15 a 25 minutos. El instrumento cuenta con 25 ítems el cual trabaja con una escala Likert con respuestas politómica con dirección positiva donde 1: Totalmente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Indeciso, 4: De acuerdo, 5: Totalmente de acuerdo; e ítems con dirección negativa donde 5: Totalmente en desacuerdo, 4: En desacuerdo, 3: Indeciso, 2: De acuerdo, 1: Totalmente de acuerdo. El instrumento tiene una puntuación mínima de 25 hasta un puntaje máximo de 125.

Los instrumentos fueron sometidos a través del procedimiento de validez y confiabilidad:

**Validez:** El instrumento fue validado a través del juicio de expertos, el cual le otorga validez de contenido. En la tabla 3. se presenta los resultados:

Tabla 3

*Validez por juicio de expertos*

Experto	Opinión
Mg. Carlos Alberto Gutiérrez Bravo	Suficiente y aplicable
Mg. Julio Aquino Asca	Suficiente y aplicable
Dra. Villa Plasencia Edis Bertha	Suficiente y aplicable

*Fuente:* Fichas de validación.

**Confiabilidad:** La confiabilidad se determinó a través de un estudio piloto mediante la aplicación de ambos instrumentos con una muestra de 22 participantes. Respecto al instrumento de Burnout los 23 elementos se correlacionaron adecuadamente. Sin embargo, en cuanto al instrumento de satisfacción laboral observó que posterior a la prueba piloto los ítems 14 y 15 tenían un valor negativo por lo cual se procedió a eliminarlas de la escala.

Tabla 4

*Confiabilidad de los instrumentos de medición*

	Resultado	Nº de elementos
Inventario de Burnout para Docentes – Versión abreviada.	Alfa de Cronbach = 0.949	23
Escala de Satisfacción Laboral para docentes.	Alfa de Cronbach = 0.920	25

*Fuente:* Resultados de confiabilidad

#### 4.4 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

##### **Análisis descriptivos**

Los casos de estudio necesitan ser agrupados de tal manera que se pueda realizar resúmenes de la información a fin de que esta pueda ser fácilmente entendible a través de indicadores tal como lo es el promedio (Bologna, 2011).

En ese sentido, se realizaron tablas de frecuencia y sus porcentajes, lo cual permitió mantener un orden y un mejor análisis de la información.

##### **Análisis inferencial**

Las pruebas de hipótesis de esta investigación fueron utilizadas para probar una aseveración. El cual está compuesto por la hipótesis nula, hipótesis alternativa, valor de  $P$ , entre otros.

En ese sentido, se hizo uso de la prueba no paramétrica para la validación de las hipótesis respectivas, por tal razón se aplicó el índice de correlación de rho de Spearman.

Por último, para el procesamiento de los datos se empleó el Software estadístico SPSS versión 26 en castellano.

#### **4.5 Aspectos éticos**

La presente investigación se llevó a cabo con los estándares éticos que permitieron su planificación y ejecución. Los mismos que detallamos a continuación:

Primero: Se tuvo total cuidado por la biodiversidad. En ese sentido, durante el proceso de la investigación no se experimentó con personas, animales u otros seres vivos (Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica [CONCYTEC], 2019).

Segundo: Tal como señala la Asociación de Psicólogos Americanos (APA, 2010) el estudio cumple con la protección de la confidencialidad pues se disfrazó ciertos aspectos que impidan la identificación del consorcio donde se llevó a cabo la investigación. En ese sentido, de aquí en adelante éste será llamado como: "Consortio Educativo El Buen Saber".

Tercero: Se respetó las fuentes consultadas a lo largo de toda la investigación. Por tal motivo fueron debidamente citadas y referenciadas (CONCYTEC, 2019).

## CAPITULO V: RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos

Tabla 5

*Distribución de frecuencias de los niveles de Burnout*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Síndrome de Burnout bajo	4	14.3
Síndrome de Burnout promedio	19	67.9
Síndrome de Burnout alto	5	17.9
Total	28	100.0

*Fuente:* Elaboración propia.

En la tabla 5 se presenta los niveles de Burnout de los docentes del Consorcio Educativo “El Buen Saber”. Se observa que el 14.3% de los docentes presentaron un nivel bajo de Burnout, mientras que el 67.9% presentaron un nivel promedio y el 17.9% presentaron un nivel alto. Estos resultados indican que la mayoría de los docentes están en un nivel promedio.

Tabla 6

*Distribución de frecuencias de los niveles de la dimensión cansancio emocional del síndrome de Burnout*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	7.1
Medio	14	50.0
Alto	12	42.9
Total	28	100.0

*Fuente:* Elaboración propia

En la tabla 6 se presenta los niveles de la dimensión cansancio emocional del síndrome de Burnout de los docentes del Consorcio Educativo “El Buen Saber”. Se observó que el 7.1% de los docentes presentaron un nivel bajo, mientras que el 50% presentó un nivel medio de cansancio emocional, y, por último, el 42.9% de los docentes presentaron un nivel alto.

Tabla 7

*Distribución de frecuencias de los niveles de la dimensión despersonalización del síndrome de Burnout*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	14.3
Medio	11	39.3
Alto	13	46.4
Total	28	100.0

*Fuente:* Elaboración propia

En la tabla 7 se presenta los niveles de la dimensión despersonalización del síndrome de Burnout de los docentes del Consorcio Educativo “El Buen Saber”. Se observa que 14.3% de los docentes presentaron bajos niveles, mientras que el 39.3 presentaron un nivel medio, y, por último, el 46.4% presentó un nivel alto de despersonalización.

Tabla 8

*Distribución de frecuencias de los niveles de la dimensión falta de realización personal del síndrome de Burnout*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	28.6
Medio	17	60.7
Alto	3	10.7
Total	28	100.0

*Fuente:* Elaboración propia

En la tabla 8 se presenta los niveles de la dimensión falta de realización personal del síndrome Burnout de los docentes del Consorcio Educativo “El Buen Saber”. Se observó que el 28.6 de los docentes presentaron un nivel bajo, mientras que el 60.7 presentó un nivel medio de falta de realización personal, y, por último, un 10.7% se encuentra en un nivel alto.

Tabla 9

*Distribución de frecuencias de los niveles de satisfacción laboral*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Satisfacción laboral baja	8	28.6
Satisfacción laboral promedio	18	64.3
Satisfacción laboral alta	2	7.1
Total	28	100.0

*Fuente:* Elaboración propia

En la tabla 9 se presenta los niveles de satisfacción laboral de los docentes del Consorcio Educativo “El Buen Saber”. Se observó que un 28.6% se encuentra en un nivel bajo, mientras que un 64.3% presenta una satisfacción laboral promedio, y, por último, un 7.1% se encuentra en un nivel alto. Estos resultados indicaron que la mayoría de docentes alcanzaron un nivel promedio de satisfacción laboral.

Tabla 10

*Distribución de frecuencias de los niveles de la dimensión significación de la tarea de la satisfacción laboral*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	5	17.9
Promedio	16	57.1
Satisfecho	7	25.0
Total	28	100.0

*Fuente:* Elaboración propia

En la tabla 10 se presenta los niveles de la dimensión significación de la tarea de los docentes del Consorcio Educativo “El Buen Saber”. Se observó que el 17.9% presentaron un nivel de insatisfecho, mientras que el 57.1% se encuentra en un nivel promedio de significación de la tarea, y, por último, el 25% se encuentran en el nivel de satisfecho.

Tabla 11

*Distribución de frecuencias de los niveles de la dimensión condiciones de trabajo de la satisfacción laboral*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	3	10.7
Promedio	21	75.0
Satisfecho	4	14.3
Total	28	100.0

*Fuente:* Elaboración propia

En la tabla 11 se presenta los niveles de la dimensión condiciones de trabajo de los docentes del Consorcio Educativo “El Buen Saber”. Se observó que el 10.7% presentaron un nivel de insatisfecho, mientras que el 75% se encuentra en un nivel promedio de la dimensión condiciones de trabajo, y, por último, el 14.3% se encuentran en el nivel de satisfecho.

Tabla 12

*Distribución de frecuencias de los niveles de la dimensión reconocimiento personal y/o social de la satisfacción laboral*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	9	32.1
Promedio	12	42.9
Satisfecho	7	25.0
Total	28	100.0

*Fuente:* Elaboración propia

En la tabla 12 se presenta los niveles de la dimensión reconocimiento personal y/o social de los docentes del Consorcio Educativo “El Buen Saber”. Se observó que el 32.1% presentaron un nivel de insatisfecho, mientras que el 42.9% se encuentra en un nivel promedio de reconocimiento personal y/o social, y, por último, el 25% se encuentran en el nivel de satisfecho.

Tabla 13

*Distribución de frecuencias de los niveles de la dimensión beneficios económicos de la satisfacción laboral*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	16	57.1
Promedio	10	35.7
Satisfecho	2	7.1
Total	28	100.0

*Fuente:* Elaboración propia

En la tabla 13 se presenta los niveles de la dimensión beneficios económicos de los docentes del Consorcio Educativo “El Buen Saber”. Se observó que el 57.1% presentaron un nivel de insatisfecho en la dimensión de beneficios económicos, mientras que el 35.7% se encuentra en un nivel promedio, y, por último, el 7.1% se encuentran en el nivel de satisfecho.

## 4.2. Comprobación de hipótesis

### Hipótesis general

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral de los docentes del nivel secundario en el Consorcio Educativo “El Buen Saber”, Lima, 2021.

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral de los docentes del nivel secundario en el Consorcio Educativo “El Buen Saber”, Lima, 2021.

Nivel de significancia = 0,05

Regla de decisión: Si p valor < 0,05 entonces se procede a rechazar la H<sub>0</sub>

Tabla 14

*Descripción de la relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral*

		Satisfacción laboral				Total
		Insatisfecho	Promedio	Satisfecho		
	Síndrome de Burnout bajo	n	0	3	1	4
		%	0.0%	10.7%	3.6%	14.3%
Niveles del Síndrome de Burnout	Síndrome de Burnout promedio	n	5	13	1	19
		%	17.9%	46.4%	3.6%	67.9%
	Síndrome de Burnout alto	%	3	2	0	5
		%	10.7%	7.1%	0.0%	17.9%
Total			8	18	2	28
			28.6%	64.3%	7.1%	100.0%

*Fuente:* Elaboración propia

En la tabla 14 se observa que la mayoría de los docentes tuvieron un nivel bajo del síndrome de Burnout (10.7%) también alcanzaron el nivel promedio en la satisfacción laboral. Asimismo, la mayoría de los docentes tuvieron un nivel promedio del síndrome de Burnout (46.4%) también alcanzaron un nivel promedio en la satisfacción laboral. Por último, la mayoría de los docentes tuvieron un nivel alto de síndrome de Burnout (10.7) también un nivel insatisfecho en la satisfacción laboral de los docentes del nivel secundario en el Consorcio Educativo “El Buen Saber”.

Tabla 15

*Correlación de Spearman entre síndrome de Burnout y satisfacción laboral*

		Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coefficiente de correlación	-,426
		p	0.024
		N	28

*Fuente:* Elaboración propia

La tabla 15 mostró una correlación negativa media ( $\rho = -,426$ ) significativo ( $p=0,024 < 0,05$ ). Por tanto, se decidió rechazar la hipótesis nula, es decir, existe una relación entre síndrome de Burnout y satisfacción laboral de los docentes del nivel secundario en el Consorcio Educativo “El Buen Saber”.

### Hipótesis específica 1

H<sub>0</sub>: No existe relación entre el síndrome de Burnout y la dimensión significación de la tarea de los docentes del nivel secundario en el Consorcio Educativo “El Buen Saber”, Lima, 2021.

H<sub>1</sub>: Existe relación entre el síndrome de Burnout y la dimensión significación de la tarea de los docentes del nivel secundario en el Consorcio Educativo “El Buen Saber”, Lima, 2021.

Nivel de significancia = 0,05

Regla de decisión: Si p valor < 0,05 entonces se procede a rechazar la H<sub>0</sub>

Tabla 16

*Descripción de la relación entre el síndrome de Burnout y la dimensión significación de la tarea*

		Significación de la tarea				Total
		Insatisfecho	Promedio	Satisfecho		
Niveles del Síndrome de Burnout	Síndrome de Burnout bajo	n %	0 0.0%	2 7.1%	2 7.1%	4 14.3%
	Síndrome de Burnout promedio	n %	3 10.7%	11 39.3%	5 17.9%	19 67.9%
	Síndrome de Burnout alto	n %	2 7.1%	3 10.7%	0 0.0%	5 17.9%
Total			5 17.9%	16 57.1%	7 25.0%	28 100.0%

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 16 se observa que la mayoría de docentes que obtuvieron un nivel bajo de síndrome de Burnout (7.1%) también alcanzaron el nivel promedio a satisfecho en la dimensión significación de la tarea. Asimismo, la mayoría de los docentes que obtuvieron un nivel promedio de síndrome de Burnout (39.3%) también alcanzaron un nivel promedio en la dimensión significación de la tarea. Del mismo modo, la mayoría de docentes que obtuvieron un nivel alto de síndrome de Burnout (10.7%) también alcanzaron un nivel promedio en la dimensión significación de la tarea de los docentes del nivel secundario en el Consorcio Educativo “El Buen Saber”.

Tabla 17

*Correlación de Spearman entre síndrome de Burnout y la dimensión significación de la tarea.*

		Significación de la tarea	
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	-,395
		p	0.037
		N	28

*Fuente:* Elaboración propia

La tabla 17 mostro una correlación negativa media (-,395) y significativa ( $p=0,037 < 0,05$ ) entre síndrome de Burnout y la dimensión significación de la tarea. Por tanto, se decidió rechazar la hipótesis nula; es decir, existe relación entre síndrome de Burnout y la dimensión significación de la tarea de los docentes del nivel secundario en el Consorcio Educativo “El Buen Saber”.

## Hipótesis específica 2

H<sub>0</sub>: No existe relación entre el síndrome de Burnout y la dimensión condiciones de trabajo de los docentes del nivel secundario en el Consorcio Educativo “El Buen Saber”, Lima, 2021.

H<sub>1</sub>: Existe relación entre el síndrome de Burnout y la dimensión condiciones de trabajo de los docentes del nivel secundario en el Consorcio Educativo “El Buen Saber”, Lima, 2021.

Nivel de significancia = 0,05

Regla de decisión: Si p valor < 0,05 entonces se procede a rechazar la H<sub>0</sub>

Tabla 18

*Descripción de la relación entre el síndrome de Burnout y condiciones de trabajo*

		Condiciones de trabajo			
		Insatisfecho	Promedio	Satisfecho	Total
Niveles del Síndrome de Burnout	Síndrome de Burnout bajo	0 0.0%	2 7.1%	2 7.1%	4 14.3%
	Síndrome de Burnout promedio	1 3.6%	16 57.1%	2 7.1%	19 67.9%
	Síndrome de Burnout alto	2 7.1%	3 10.7%	0 0.0%	5 17.9%
Total		3 10.7%	21 75.0%	4 14.3%	28 100.0%

*Fuente:* Elaboración propia

En la tabla 18 se observa que la mayoría de docentes que obtuvieron un nivel bajo de síndrome de Burnout (7.1%) también alcanzaron el nivel promedio a satisfecho en la dimensión condiciones de trabajo. Asimismo, la mayoría de docentes obtuvieron el nivel promedio de Burnout (57.1%) también alcanzaron un nivel promedio en la dimensión condiciones de trabajo. Del mismo modo, la mayoría de docentes obtuvieron el nivel alto de síndrome de Burnout (10.7%) también alcanzaron un nivel promedio en la dimensión condiciones de trabajo de los docentes del nivel secundario en el Consorcio Educativo “El Buen Saber”.

Tabla 19

*Correlación de Spearman entre el síndrome de Burnout y la dimensión condiciones de trabajo.*

		Condiciones de trabajo	
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	-,510
		p	0.006
		N	28

*Fuente:* Elaboración propia

La tabla 19 mostro correlación negativa considerable ( $\rho = -,510$ ) y significativa ( $p = 0,006 < 0,05$ ) entre el síndrome de Burnout y la dimensión condiciones de trabajo. Por tanto, se decidió a rechazar la hipótesis nula; es decir, existe relación entre el síndrome de Burnout y la dimensión condiciones de trabajo de los docentes del nivel secundario en el Consorcio Educativo “El Buen Saber”.

### Hipótesis específica 3

H<sub>0</sub>: No existe relación entre el síndrome de Burnout y la dimensión reconocimiento personal y/o social de los docentes del nivel secundario en el Consorcio Educativo “El Buen Saber”, Lima, 2021.

H<sub>1</sub>: Existe relación entre el síndrome de Burnout y la dimensión reconocimiento personal y/o social de los docentes del nivel secundario en el Consorcio Educativo “El Buen Saber”, Lima, 2021

Nivel de significancia = 0,05

Regla de decisión: Si p valor < 0,05 entonces se procede a rechazar la H<sub>0</sub>

Tabla 20

*Descripción de la relación entre el síndrome de Burnout y la dimensión reconocimiento personal y/o social*

		Reconocimiento personal y/o social			
		Insatisfecho	Promedio	Satisfecho	Total
Niveles del Síndrome de Burnout	Síndrome de Burnout bajo	0 0.0%	0 0.0%	4 14.3%	4 14.3%
	Síndrome de Burnout promedio	5 17.9%	11 39.3%	3 10.7%	19 67.9%
	Síndrome de Burnout alto	4 14.3%	1 3.6%	0 0.0%	5 17.9%
	Total	9 32.1%	12 42.9%	7 25.0%	28 100.0%

*Fuente:* Elaboración propia

En la tabla 20 se observa que la mayoría de docentes que obtuvieron un nivel bajo de síndrome de Burnout (14.3%) también alcanzaron el nivel de satisfecho en la dimensión reconocimiento personal y/o social. Asimismo, la mayoría de docentes que obtuvieron un nivel promedio de síndrome de Burnout (39.3%) también alcanzaron el nivel de promedio en la dimensión reconocimiento personal y/o social. Y, por último, la mayoría de docentes que obtuvieron un nivel alto de síndrome de Burnout (14.3%) también obtuvieron un nivel de insatisfecho en la dimensión reconocimiento personal y/o social de los docentes del nivel secundario en el Consorcio Educativo “El Buen Saber”.

Tabla 21

*Correlación de Spearman entre síndrome de Burnout y la dimensión reconocimiento personal y/o social*

		Reconocimiento personal y/o social	
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	-,658
		p	0.000
		N	28

*Fuente:* Elaboración propia

La tabla 21 mostró correlación negativa considerable ( $\rho = -,658$ ) y significativa ( $p=0,000 < 0,05$ ) entre síndrome de Burnout y la dimensión reconocimiento personal y/o social. Por tanto, se decidió rechazar la hipótesis nula; es decir, existe relación entre síndrome de Burnout y la dimensión reconocimiento personal y/o social de los docentes del nivel secundario en el Consorcio Educativo “El Buen Saber”.

#### Hipótesis específica 4

H<sub>0</sub>: No existe relación entre el síndrome de Burnout y la dimensión beneficios económicos de los docentes del nivel secundario en el Consorcio Educativo “El Buen Saber”, Lima, 2021

H<sub>1</sub>: Existe relación entre el síndrome de Burnout y la dimensión beneficios económicos de los docentes del nivel secundario en el Consorcio Educativo “El Buen Saber”, Lima, 2021

Nivel de significancia = 0,05

Regla de decisión: Si p valor < 0,05 entonces se procede a rechazar la H<sub>0</sub>

Tabla 22

*Descripción de la relación entre el síndrome de Burnout y la dimensión beneficios económicos*

		Beneficios económicos			
		Insatisfecho	Promedio	Satisfecho	Total
Niveles del Síndrome de Burnout	Síndrome de Burnout bajo	1 3.6%	2 7.1%	1 3.6%	4 14.3%
	Síndrome de Burnout promedio	10 35.7%	8 28.6%	1 3.6%	19 67.9%
	Síndrome de Burnout alto	5 17.9%	0 0.0%	0 0.0%	5 17.9%
	Total	16 57.1%	10 35.7%	2 7.1%	28 100.0%

*Fuente:* Elaboración propia

En la tabla 22 se observa que la mayoría de docentes que obtuvieron un nivel bajo de síndrome de Burnout (7.1%) también alcanzaron el nivel de promedio en la dimensión beneficios económicos. Asimismo, la mayoría de docentes que obtuvieron un nivel promedio de síndrome de Burnout (35.7%) también alcanzaron el nivel de insatisfecho en la dimensión beneficios económicos. Y, por último, la mayoría de docentes que obtuvieron un nivel alto de síndrome de Burnout (17.9%) también obtuvieron un nivel de insatisfecho en la dimensión beneficios económicos de los docentes del nivel secundario en el Consorcio Educativo “El Buen Saber”.

Tabla 23

*Correlación de Spearman entre síndrome de Burnout y la dimensión beneficios económicos*

		Beneficios económicos	
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	-,456
		p	0.015
		N	28

*Fuente:* Elaboración propia

La tabla 23 mostró correlación negativa media ( $\rho = -,456$ ) y significativa ( $p=0,015 < 0,05$ ) entre síndrome de Burnout y la dimensión beneficios económicos. Por tanto, se decidió rechazar la hipótesis nula; es decir, existe relación entre síndrome de Burnout y la dimensión beneficios económicos de los docentes del nivel secundario en el Consorcio Educativo “El Buen Saber”.

## CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN

Los resultados mostraron que existe una correlación negativa media ( $\rho = -.426$ ) significativo ( $p=0,024<0,05$ ) entre síndrome de Burnout y satisfacción laboral. Esto significó que las diversas situaciones como exceso de carga laboral, miedo a perder el trabajo y las nuevas formas de llevar a cabo sus labores profesionales ocasionaron la manifestación de ciertas conductas de agotamiento, preocupación y sentimientos de incapacidad de poder ayudar a sus clientes, los cuales se relacionaron de manera negativa y en un grado medio con la satisfacción laboral, de esta manera las respuestas emocionales y las evaluaciones que realiza hacia el trabajo son de satisfacción promedio. Estos resultados guardan relación con los obtenidos por Cordero y Vargas (2019), cuyo estudio encontró una correlación negativa y significativa entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral (-.41), significativo al .05. Estos hallazgos son de resaltar, pues tales investigadores utilizaron los instrumentos originales para medir dichas variables, mientras que en la presente investigación se tuvieron que crear ambos instrumentos para la recolección de información dado que los reactivos de las pruebas originales presentan 2 dificultades, primero: el docente a causa de la pandemia labora bajo la modalidad de trabajo remoto. Segundo, las diversas situaciones que generan síndrome de Burnout son distintas a las que se vivían hace dos años. Además, a la luz de los resultados no se puede objetar la escala de valoración utilizada en este estudio

pues tanto Cordero y Vargas (2019); así como también Hinojosa (2018), utilizaron la escala de valoración de frecuencias 0 – 6 (nunca – siempre), sin embargo, para el presente estudio se utilizó una escala valorativa de opiniones del 1 al 5 (totalmente en desacuerdo – totalmente de acuerdo) el cual comúnmente es utilizado para medir actitudes. Esto indica que el síndrome de Burnout también puede ser medido mediante ambas escalas sin diferir en sus resultados, ni en sus propiedades psicométricas tales como su validez y confiabilidad.

Por otra parte, no se encontraron estudios donde existan correlaciones entre la variable síndrome de Burnout y las dimensiones de la variable satisfacción laboral. Empero, se pudieron analizar los resultados obtenidos respecto a los niveles de la variable Burnout donde la mayoría de los docentes se encuentran en un nivel medio (60,7%) y bajo (28,6%), y únicamente el 10,7% se ubica en un nivel alto. Lo cual difiere de los resultados de Hinojosa (2018) quien encontró que la mayoría se ubicaba en un nivel medio (44.58%) y alto (28.92%) de Burnout, y únicamente el 26.51% en el nivel bajo; de similar forma con los de Meza (2019) quien halló un nivel medio (22.67%) y alto (70.67%) de Burnout, y únicamente 6.67% en un nivel bajo. En relación a esto es de recalcar que durante estas investigaciones las actividades laborales por parte de los docentes se desarrollaron de manera presencial donde el docente estaba mucho más expuesto al contacto con los alumnos generando una mayor predisposición a desarrollar signos y síntomas característicos del síndrome de Burnout. Ahora, si bien el docente bajo la modalidad de trabajo remoto no está en contacto directo con sus estudiantes, éste lo mantiene de manera síncrona, lo cual demanda nuevas habilidades pedagógicas, de comunicación con directivos, padres y sobre todo con sus estudiantes en quienes tiene que generar nuevos aprendizajes y, en consecuencia, establecer las condiciones que faciliten la mejoras y/o renovación de su contrato, sin embargo, dicho cambio de una modalidad de trabajo a otra no se realizó paulatinamente sino todo lo contrario. Todo esto genera un agotamiento tanto físico como mental a causa de

situaciones que demandan una mayor capacidad de respuesta por parte del trabajador (Alles, 2010).

Del mismo modo se encontró una correlación negativa media (-,395) y significativa ( $p=0,037 < 0,05$ ) entre síndrome de Burnout y la dimensión significación de la tarea. Por lo tanto, se puede indicar que la carga laboral, miedo a perder el trabajo y los nuevos procesos para desarrollar sus labores se relacionó con las percepciones del trabajador respecto a las tareas y/o actividades que realiza para la institución educativa, a las cuales le otorga un valor relativo. Esto se debe a las características de la población, por lo cual se presentan 2 observaciones: primero, el docente es evaluado respecto a sus cualidades personales y competencias profesionales previo a su incorporación a la institución de tal manera que cumpla con el perfil idóneo para el puesto; segundo, el docente una vez integrado a la institución recibe el monitoreo y acompañamiento pedagógico constante por parte de los coordinadores de cada nivel y estos a su vez por parte de la sub dirección y la dirección educativa. En ese sentido, Newstrom (2011) señala que, el efecto Hawthorne se caracteriza porque las personas mejoran su productividad más por el hecho de ser observadas –o creer que lo son– más allá de los cambios que se puedan estar realizando en el ambiente. Además, dadas las cualidades personales de la población y los distintos niveles de Burnout que se presentan, hace que tanto responsabilidades y deberes sean tomadas como retos que los impulsan y motivan a hacer frente (Conn y Mitterer, 2016).

También se encontró una correlación negativa considerable ( $\rho = -,510$ ) y significativa ( $p=0,006 < 0,05$ ) entre el síndrome de Burnout y la dimensión condiciones de trabajo. Por lo tanto, se puede indicar que el exceso de carga laboral, miedo a perder el trabajo y los nuevos procesos para desarrollar sus labores se relacionó con la disponibilidad o existencia de aquellos elementos propios a la actividad laboral que coadyuvan al cumplimiento del trabajo. Esto nos indica que, la sobrecarga de trabajo en la mayoría de docentes es sí dificultosa de sobrellevar, y frente a esto se le suma que

no cuentan con los materiales suficientes o idóneos, así como un ambiente necesario que facilite el cumplimiento de sus labores e ir acordes a las demandas tecnológicas propias a la actividad laboral, por tal razón se encuentran niveles de insatisfacción (10.7%) a promedio (75.0%) quienes representan un 85.7% de la población total respecto a la dimensión condiciones de trabajo. De acuerdo con Houtman, Jettinghoff y Cedillo (2008) se encuentra que los avances tecnológicos a los cuales estamos expuesto demandan un aprendizaje constante que generan inseguridad y demandan largas horas de trabajo, que afectan negativamente las interacciones sociales y afectivas que mantiene el trabajador con su familia y/o grupo social.

También se halló una correlación negativa considerable ( $\rho = -.658$ ) y significativa ( $p=0,000 < 0,05$ ) entre el síndrome de Burnout y la dimensión reconocimiento personal y/o social. Por lo tanto, se puede indicar que el exceso de carga laboral, miedo a perder el trabajo y los nuevos procesos para desarrollar sus labores se relacionó con la evaluación del trabajo por parte de los docentes en función del reconocimiento percibido tanto de los compañeros como de los directivos de la Institución Educativa. En ese sentido, la mayoría de docentes que intentan cumplir con sus labores propias a la docencia y, que a pesar de sus esfuerzos para cumplirlas perciben que su entorno laboral no hace uso de instigadores a las buenas participaciones, los lleva a sentirse inconformes respecto a su entorno –colegas y/o directivos– pues este no les reconoce. De acuerdo con Maslow en 1943 en su pirámide de las necesidades, las personas tienen *necesidades sociales*, aquellas facilitan al trabajador sentirse identificado con sus colegas y la institución; además le permitan establecer lazos de confianza, afectos y protección entre ellos (Chiavenato, 2019). Asimismo, también existe una *necesidad de aprecio*, pues las personas quieren sentirse estimados y reconocidos por sus cualidades tanto personales como laborales (Chiavenato, 2019).

Y, por último, se halló una correlación negativa media ( $\rho = -,456$ ) y significativa ( $p=0,015 < 0,05$ ) entre el síndrome de Burnout y la dimensión beneficios económicos. Por lo tanto, se puede indicar que el exceso de carga laboral, miedo a perder el trabajo y los nuevos procesos para desarrollar sus labores se relacionó con el aspecto remunerativo percibido por el trabajo desplegado en la institución. Esto se puede presentar a causa que, en dicho Consorcio Educativo Particular, aquellos docentes orientados a los resultados pueden recibir una remuneración hasta en un 100% más que aquellos docentes que no lo logran. Y tal como se observa existe un 57.1% de docentes insatisfechos respecto a sus ingresos, lo cual representa un poco más de la mitad, sin embargo, otro grupo de docentes se encuentran en el nivel de satisfacción promedio (35.7%), y solo el 7.1% en el nivel satisfecho. En relación a esto, Herzberg en 1966 señala que, en los factores higiénicos, se encuentran los beneficios salariales y que, si bien estos no contribuyen a la satisfacción laboral, su ausencia contribuye a la insatisfacción de la misma (Chiavenato, 2019). En ese sentido, resulta necesario tanto para los docentes y el Consorcio Educativo realizar cambios en su política de incentivos de tal manera que, paulatinamente los docentes se sientan afectados positivamente por estas.

## CONCLUSIONES

- Se determinó que existe relación entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral, asimismo, esta se presenta de manera inversa y en un grado medio, además, es estadísticamente significativa ( $r_s = -0,426$ ;  $p < 0,05$ ). Esto al ser comparado con otro estudio correlacional se encuentran similares resultados, empero, desde un análisis descriptivo se observa un mayor nivel de Burnout en aquellos docentes que laboraban bajo la modalidad presencial, que aquellos que trabajan en modalidad remota.
- Se determinó que existe relación entre el síndrome de Burnout y la dimensión significación de la tarea, asimismo, esta se presenta de manera inversa y en un grado medio, además, es estadísticamente significativa ( $r_s = -0,395$ ;  $p < 0,05$ ). Esto se debe a las cualidades personales de la población, así como también al monitoreo y acompañamiento pedagógico constante por parte de las autoridades educativas.
- Se determinó que existe relación entre el síndrome de Burnout y la dimensión condiciones de trabajo, asimismo, esta se presenta de manera inversa y en un grado considerable, además, es estadísticamente significativa ( $r_s = -0,510$ ;  $p < 0,05$ ). Lo cual se debe a las características propias de las condiciones

ambientales que vive la población de docentes pues existen condiciones que dificultan la realización del trabajo.

- Se determinó que existe relación entre el síndrome de Burnout y la dimensión reconocimiento personal y/o social, la cual se presenta de manera inversa y en un grado considerable, además, es estadísticamente significativa ( $r_s = -0,658$ ;  $p < 0,05$ ). Lo cual se debe al poco uso de instigadores por parte de los colegas o directivos, aun cuando la actuación de los docentes sea productiva y en beneficio de la institución.
- Se determinó que existe relación entre el síndrome de Burnout y la dimensión beneficios económicos, la cual se presenta de manera inversa y en un grado medio, además, es estadísticamente significativa ( $r_s = -0,456$ ;  $p < 0,05$ ). Esto se debe a la política de incentivos económicos que existe en el Consorcio Educativo la cual beneficia a la población.

## **RECOMENDACIONES**

- Realizar estudios explicativos que permitan conocer cuáles son los factores de riesgo y los factores protectores que pueden elevar o reducir los niveles del síndrome de Burnout en los docentes. Se sugiere que tales estudios deben ser con docentes del sector privado y estatal, a su vez que sean mucho más amplias y estadísticamente significativas.
- Realizar estudios cuasi experimentales o experimentales que permitan conocer de qué manera el acompañamiento pedagógico y un monitoreo adecuado influye en la satisfacción laboral del docente.
- Realizar programas motivacionales de diseño experimental o cuasi experimentales a fin de conocer su influencia en la satisfacción laboral en el personal docente.
- Implementar una cultura preventiva respecto a los riesgos psicosociales que contribuyan a la salud y seguridad en el trabajo, los cuales tiene como objetivo favorecer el desarrollo emocional, la satisfacción, la productividad, superación del trabajo y reducir la rotación y ausentismo por parte de los colaboradores.
- Implementar programas de trabajo en equipo que involucren a todo el personal del Consorcio Educativo a fin de que cada una de las áreas puedan integrarse a la cultura organizacional.

- Realizar una mejora a la política de incentivos ampliando los indicadores esperados por parte del personal docente a fin de que cada uno de ellos puedan verse afectados positivamente de manera paulatina.

## CRONOGRAMA

Tabla 24

### *Cronograma de actividades*

Actividades	Mar.				Abr.				May.				Jun.				Jul.			
	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°
Revisión de la literatura	x	x	x	x																
Justificación del estudio		x	x																	
Redacción de la formulación del problema			x																	
Redacción de objetivos de estudio			x																	
Redacción de las hipótesis			x																	
Redacción de la metodología de estudio			x	x	x	x	x													
Redacción de las referencias bibliográficas	x	x	x	x	x	x	x													
Aplicación de instrumentos cuantitativos.								x	x	x										
Análisis estadístico										x	x									
Discusión de los resultados.											x	x								
Culminación del informe del informe de investigación													x	x	x	x	x	x	x	x

*Fuente:* Elaboración propia

## FUENTES DE INFORMACIÓN

- Alles, M. (2011). *Diccionario de términos. Recursos Humanos*. Granica.
- Arratea, K. (15 de agosto de 2020). ¿Cuántas horas trabaja un profesor tras la pandemia?: los cambios de rutina durante las clases virtuales. *La república*. <https://larepublica.pe/sociedad/2020/08/15/profesores-durante-la-pandemia-los-cambios-en-la-rutina-de-los-docentes-por-las-clases-virtuales-durante-la-emergencia-sanitaria-en-peru-atmp/?ref=Ire>
- Asociación de Psicólogos Americanos. (2010). *Manual de Publicaciones de la American Psychological Association* (6ª ed.). Manual Moderno.
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2018). *Profesión: profesor en América Latina ¿Por qué se perdió el prestigio docente y cómo recuperarlo?* <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Profesi%C3%B3n-Profesor-en-Am%C3%A9rica-Latina-Por-qu%C3%A9-se-perdi%C3%B3-el-prestigio-docente-y-c%C3%B3mo-recuperarlo.pdf>
- Bologna, E. (2011). *Estadística para psicología y educación*. Editorial Brujas.
- Cambridge Dictionary. (s.f.). Job satisfaction. *En Cambridge dictionary* <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english-spanish/job-satisfaction>
- Cambridge Dictionary. (s.f.). Burnout. *En Cambridge dictionary*. Retrieved March 25, 2021, <https://dictionary.cambridge.org/es/diccionario/ingles/Burnout>
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (10ª ed.). McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (9ª ed.). McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (8ª ed.). McGraw Hill.

- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. (2019). *Código Nacional de la Integridad Científica*.  
<https://portal.concytec.gob.pe/index.php/guias-y-documentos-de-trabajo/item/243-codigo-nacional-integridad-cientifica>
- Conn, D. y Mitterer, J. (2016). Salud, estrés y afrontamiento En Conn, D. y Mitterer, J. *Introducción a la psicología: el acceso a la mente y la conducta. Mapas conceptuales y comentarios* (13ª. ed, pp. 441 - 474). Cengage Learning.
- Consuegra Anaya, N. (2010). *Diccionario de psicología*. Ecoe Ediciones.
- Cordero Díaz, P., y Vargas Sánchez, A. S. (2019). *Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas estatales y privadas del distrito de San Martín De Porres*. [Tesis de título, Universidad Ricardo Palma].  
[https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/2796/T030\\_72921690\\_T%20%20%20VARGAS%20S%C3%81NCHEZ%20ANNETT%20SHEYLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/2796/T030_72921690_T%20%20%20VARGAS%20S%C3%81NCHEZ%20ANNETT%20SHEYLA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Decreto Supremo N° 343-2020-EF de 2020. Fijan la Remuneración Íntegra Mensual correspondiente a la Primera Escala Magisterial de la Carrera Pública Magisterial, la remuneración mensual del profesor contratado en el marco de la Ley N° 30328, el monto de asignación por jornada de trabajo adicional, y autorizan Transferencia de Partidas en el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2020 a favor de los Gobiernos Regionales. Recuperado de [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1424397/DS343\\_2020EF.pdf.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1424397/DS343_2020EF.pdf.pdf)
- Díaz, C. y Barra, E. (2017). Resiliencia y satisfacción laboral en profesores de colegios municipales y particulares subvencionados de la comuna de Machalí. *Estudios pedagógicos*, 43(1), 75-86.  
[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-07052017000100005](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07052017000100005)
- Franklin, E. y Krieger, M. (2011). *Comportamiento organizacional. Enfoque para América Latina*. Pearson.

- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la Investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.
- Hernández, T. Terán, O. Navarrete, D. y León, A. (2007). *El síndrome de Burnout: una aproximación hacia su conceptualización, antecedentes, modelos explicativos y de medición*. <https://files.sld.cu/anestesiologia/files/2011/10/burnout-2.pdf>
- Hinojosa, R. (2018). *Estrés laboral y su relación con el síndrome de Burnout en docentes de las i.e. Víctor Andrés Belaunde y Domingo Zamácola y Jauregui del Distrito de Cerro Colorado, Arequipa 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez]. [http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/1779/T036\\_44232119.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/1779/T036_44232119.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Houtman, I. Jettinghoff, K. y Cedillo, L. (2008). *Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo. Un riesgo moderno en un ambiente tradicional de trabajo: Consejos para empleadores y representantes de los trabajadores*. Ediciones de la OMS
- Lazarus, R. (2000). *Estrés y emoción manejo e implicaciones en nuestra salud*. Editorial Desclée de Brouwer.
- Ley 28044 de 2003. Ley general de educación. 29 de julio de 2003. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105107/\\_28044\\_-\\_31-10-2012\\_11\\_31\\_34\\_-LEY\\_28044.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/105107/_28044_-_31-10-2012_11_31_34_-LEY_28044.pdf)
- Ley 27671 de 2002. Ley que modifica la ley de jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo. 20 de febrero de 2002. <https://docs.peru.justia.com/federales/leyes/27671-feb-20-2002.pdf>
- Maslach, C. Jackson, S. y Leiter, P. (1996), *Maslach Burnout Inventory*. (3<sup>rd</sup> ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Meza, S. (2019). *Síndrome de Burnout y depresión en docentes de secundaria de la UGEL Yauli – 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú].

- <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5264/Meza%20Suares.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ministerio de Economía y Finanzas. (s.f.). *Normatividad*.  
[https://www.mef.gob.pe/index.php?option=com\\_content&view=category&id=672&Itemid=100357&lang=es](https://www.mef.gob.pe/index.php?option=com_content&view=category&id=672&Itemid=100357&lang=es)
- Ministerio de Educación del Perú. (s.f.). *Encuesta nacional docente 2018*.  
[http://escale.minedu.gob.pe/uee/-/document\\_library\\_display/GMv7/view/4385260](http://escale.minedu.gob.pe/uee/-/document_library_display/GMv7/view/4385260)
- Muñoz, T. Gómez, A. Sánchez, B. (2017). Satisfacción laboral en los docentes de educación infantil, primaria y secundaria. *Gestión de la educación*. 7 (1), 161-177. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5763278>
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo* (13ª ed.). McGraw Hill Educación.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2020). *Experiencias de evaluación formativa entre miembros de comunidades educativas latinoamericanas: caracterización de los resultados de encuesta de la UNESCO sobre evaluación formativa*. Laboratorio Latinoamericano de la Calidad de la Educación (LLECE) de la OREALC/UNESCO Santiago.  
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374611>
- Organización internacional del Trabajo. (2016). *El estrés laboral: Un reto colectivo*. Centro Internacional de Formación de la OIT.  
<http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *Tiempo de trabajo*.  
[https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS\\_152362/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_152362/lang-es/index.htm)
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2020). *Guía del profesorado TALIS 2018*. [http://www.oecd.org/education/talis/TALIS-Gu%C3%ADa-del-profesorado-TALIS-2018-Vol-II\\_ESP.pdf](http://www.oecd.org/education/talis/TALIS-Gu%C3%ADa-del-profesorado-TALIS-2018-Vol-II_ESP.pdf)

- Palma Carrillo, S. (2005). *Manual de la escala de satisfacción laboral SL – SPC*.
- Pereyra, M. (2010). Estrés y Salud en Oblitas Guadalupe, L. A. (ed), *Psicología de la salud y calidad de vida* (3ª ed., pp. 213 – 248). Cengage Learning.
- Ponte en Carrera. (s.f.). *Perú: Remuneración promedio mensual, mínima y máxima de jóvenes profesionales universitarios, según familia de carreras, 2019*.  
<https://www.ponteencarrera.pe/pec-portal-web/inicio/como-va-el-empleo>
- Quezada, N. (2010). *Metodología de la investigación*. Editora Macro.
- Radio programas del Perú. (2020). ¿Cuánto ganan los maestros en el Perú?, esto dice el SUTEP. *Radio Programas del Perú*.  
<https://rpp.pe/economia/economia/cuanto-ganan-los-maestros-en-el-peru-esto-dice-el-sutep-profesores-colegios-ministerio-de-educacion-minedu-noticia-1278136>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración*. (12ª ed.). Pearson.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. (10ª ed.). Pearson.
- Salgado, J. y Leria F. (2018). Síndrome de Burnout y calidad de vida profesional percibida según estilos de personalidad en profesores de educación primaria. *Revista CES*, 11 (1), 69 – 89.  
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/4235/423557502007/html/index.html>
- Sandín, B. (2009). El estrés en Belloch, A. Sandín, A. y Ramos, F. (ed), *Manual de psicopatología* (vol. II, pp. 3 – 42). McGraw Hill.
- Selye, H. (1950). Stress and the general adaptation syndrome. *British Medical Journal*, 1383 – 1392.  
<http://europepmc.org/backend/ptpmcrender.fcgi?accid=PMC2038162&blobtype=pdf>
- Selye, H. A. (1936). Syndrome produced by Diverse Nocuous Agents. *Nature*, 138, 32. <https://www.nature.com/articles/138032a0.pdf>
- Triola, M. (2004). *Estadística* (9ª ed.). Pearson Educación.

Unión General de Trabajadores (19 de mayo de 2020). *UGT realiza una encuesta sobre teletrabajo a los docentes de niveles no universitarios.*

[castillayleon.fespugt.es/destacados-ensenanza-articulos/4994-ugt-realiza-una-encuesta-sobre-teletrabajo-a-los-docentes-de-niveles-no-universitarios](http://castillayleon.fespugt.es/destacados-ensenanza-articulos/4994-ugt-realiza-una-encuesta-sobre-teletrabajo-a-los-docentes-de-niveles-no-universitarios)

Valera, S. (s.f.). *El modelo de Selye*. [http://www.ub.edu/psicologia\\_ambiental/unidad-4-tema-8-2-1](http://www.ub.edu/psicologia_ambiental/unidad-4-tema-8-2-1)

World Health Organization. (2019). *Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases*. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>

## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO DE LA TESIS:	Síndrome de Burnout y satisfacción laboral de los docentes del nivel secundario en el Consorcio Educativo “El Buen Saber”, Lima, 2021.
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	Investigación en Gestión de la Educación.
AUTOR(ES):	Lenin Rivera Capcha.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general		Indicadores	
¿De qué manera el síndrome de Burnout se relaciona con la satisfacción laboral de los docentes del nivel secundario en el Consorcio Educativo “El Buen Saber”, Lima, 2021?	Determinar de qué manera el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral de los docentes del nivel secundario en el Consorcio Educativo “El Buen Saber”, Lima, 2021.	Existe relación significativa entre el síndrome de Burnout y la satisfacción laboral de los docentes del nivel secundario en el Consorcio Educativo “El Buen Saber”, Lima, 2021.	síndrome de Burnout	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Agotamiento emocional</li> <li>• Despersonalización</li> <li>• Realización personal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tipo: Básica.</li> <li>• Diseño: No experimental.</li> <li>• Enfoque: Cuantitativo.</li> <li>• Nivel: Correlacional.</li> <li>• de corte Transversal.</li> <li>• Unidad de análisis: docentes del nivel secundario que trabajan en el Consorcio Educativo “El Buen Saber” en la ciudad de Lima, cada uno de los cuales contestará al Inventario de Burnout para</li> </ul>
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		Indicadores	
¿De qué manera el síndrome de Burnout se relaciona con la dimensión significación de la tarea de los docentes del nivel secundario en el Consorcio Educativo	Determinar qué manera el síndrome de Burnout se relaciona con la dimensión significación de la tarea de los docentes del nivel secundario en el Consorcio	Existe relación entre el síndrome de Burnout y la dimensión significación de la tarea de los docentes del nivel secundario en el Consorcio Educativo “El Buen Saber”, Lima, 2021.		<p><b>Agotamiento Emocional</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensación de cansancio, fatiga a causa de la experiencia laboral.</li> <li>• Exhausta (o) emocionalmente por las actividades diarias.</li> </ul>	

"El Buen Saber", Lima, 2021?	Educativo "El Buen Saber", Lima, 2021.			<p><b>Despersonalización</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Insensibilidad en el trato con las personas del entorno.</li> <li>• Indiferencia hacia los alumnos.</li> </ul> <p><b>Realización personal</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Competencia en el desempeño de sus funciones.</li> <li>• Obtención de logros.</li> </ul>	Docentes – Versión abreviada y la Escala de Satisfacción Laboral para docentes.
¿De qué manera el síndrome de Burnout se relaciona con la dimensión condiciones de trabajo de los docentes del nivel secundario en el Consorcio Educativo "El Buen Saber", Lima, 2021?	Determinar de qué manera el síndrome de Burnout se relaciona con la dimensión condiciones de trabajo de los docentes del nivel secundario en el Consorcio Educativo "El Buen Saber", Lima, 2021	Existe relación entre el síndrome de Burnout y la dimensión condiciones de trabajo de los docentes del nivel secundario en el Consorcio Educativo "El Buen Saber", Lima, 2021	Satisfacción laboral	<p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Significación de la tarea</li> <li>• Condiciones de trabajo</li> <li>• Reconocimiento personal y/o social</li> <li>• Beneficios económicos</li> </ul>	
¿De qué manera el síndrome de Burnout se relaciona con la dimensión reconocimiento personal y/o social de los docentes del nivel secundario en el Consorcio Educativo	Determinar de qué manera el síndrome de Burnout se relaciona con la dimensión reconocimiento personal y/o social de los docentes del nivel secundario en el Consorcio Educativo	Existe relación entre el síndrome de Burnout y la dimensión reconocimiento personal y/o social de los docentes del nivel secundario en el Consorcio Educativo "El Buen Saber", Lima, 2021?		<p><b>Indicadores</b></p> <p><b>Significación de la tarea</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Valor por la actividad que se realiza.</li> <li>• Agrado por el trabajo realizado.</li> </ul>	<p><b>Medios de Certificación (Fuente / Técnica)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inventario de Burnout para Docentes – Versión abreviada.</li> <li>• Escala de Satisfacción</li> </ul>

"El Buen Saber", Lima, 2021?	"El Buen Saber", Lima, 2021?			Laboral para docentes.
¿De qué manera el síndrome de Burnout se relaciona con la dimensión beneficios económicos de los docentes del nivel secundario en el Consorcio Educativo "El Buen Saber", Lima, 2021?	Determinar de qué manera el síndrome de Burnout se relaciona con la dimensión beneficios económicos de los docentes del nivel secundario en el Consorcio Educativo "El Buen Saber", Lima, 2021.	Existe relación entre el síndrome de Burnout se relaciona con la dimensión beneficios económicos de los docentes del nivel secundario en el Consorcio Educativo "El Buen Saber", Lima, 2021.	<p><b>Condiciones de trabajo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ambiente físico adecuado para la realización de actividades.</li> <li>• Horario laboral.</li> </ul> <p><b>Reconocimiento personal y/o social</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Respecto a los compañeros de trabajo.</li> <li>• Respecto a la autoridad</li> </ul> <p><b>Beneficios económicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Remuneración</li> <li>• Sensación de explotación.</li> </ul>	

## Anexo 2: Matriz de operacionalización de las variables

### Operacionalización de la variable 1

<b>Variable:</b> síndrome de Burnout.		
<b>Definición conceptual:</b> El síndrome de Burnout es un síndrome psicológico de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal reducida que puede ocurrir entre individuos que trabajan con otras personas (Maslach, Jackson y Leiter, 1996).		
<b>Instrumento:</b> Inventario de Burnout para Docentes – Versión abreviada.		
Dimensiones	Indicadores	Ítems del instrumento
Agotamiento emocional	Indicador 1: Sensación de cansancio, fatiga a causa de la experiencia laboral.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Al finalizar un día de trabajo quedo muy agotado (a).</li> <li>2. Al amanecer me despierto tan cansado (a) que desearía no trabajar.</li> <li>3. Debido al exceso de carga laboral no estoy durmiendo las horas necesarias.</li> <li>4. Realizar mis materiales educativos (diapositivas, sesiones de aprendizaje, revisión de tareas, exámenes etc.) me dejan muy cansado.</li> <li>5. Dedicarse a la docencia es una labor absorbente y agotadora.</li> </ol>
	Indicador 2: Exhausto (a) emocionalmente por las actividades diarias.	<ol style="list-style-type: none"> <li>6. Me siento consumido (a) emocionalmente por mi trabajo.</li> <li>7. Trabajar directamente con escolares puede llegar a ser muy estresante.</li> <li>8. Pienso que en la modalidad de trabajo remoto, a distancia u online tengo tantas actividades y obligaciones que las siento excesivas.</li> </ol>
Despersonalización	Indicador 1: Insensibilidad en el trato con las personas del entorno.	<ol style="list-style-type: none"> <li>9. Puedo llegar a exaltarme fácilmente si mis estudiantes no siguen mis instrucciones.</li> <li>10. Puedo llegar a gritar y/o golpear algún objeto a fin de mantener la disciplina en clase.</li> <li>11. El exceso de trabajo me está convirtiendo en una persona dura; y eso afecta mis relaciones con las personas.</li> </ol>

	Indicador 2: Indiferencia hacia los alumnos.	<p>12. Me tiene sin cuidado las decisiones que tomen ciertos estudiantes con su vida, sí es que yo ya los he orientado.</p> <p>13. Si algunos (as) estudiantes no quieren trabajar durante la clase; yo simplemente continuo con mi sesión.</p> <p>14. Considero que si un alumno no quiere estudiar, yo solo cumplo con informar a sus padres y ellos ya verán.</p>
Realización personal	Indicador 1: Competencia en el desempeño de sus funciones.	<p>15. Pienso que, si no me renuevan el contrato, estoy seguro que encontraría un nuevo trabajo y con un mejor sueldo. (*)</p> <p>16. Puedo desarrollar mis sesiones y materiales educativos con mucha facilidad y en menor tiempo. (*)</p> <p>17. Cumplo con entregar los documentos y/o registro de notas en los plazos determinados por la institución. (*)</p>
	Indicador 2: Obtención de logros.	<p>18. Pienso que este es el puesto laboral que siempre he querido. (*)</p> <p>19. Trabajar en colegios me ha permitido alcanzar muchas cosas propuestas. (*)</p> <p>20. Mantener el orden en clases es muy sencillo para mí. (*)</p> <p>21. Captar y mantener la atención de mis estudiantes durante las clases me resulta sencillo. (*)</p> <p>22. Mi salario como docente es el que yo he aspirado. (*)</p> <p>23. Estoy contento con las horas que le llevo a dedicar a mi trabajo. (*)</p>

## Operacionalización de la variable 2

Escala de Satisfacción Laboral para docentes.		
<b>Definición conceptual:</b> Disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basado en creencias y valores desarrollados a partir de la experiencia laboral (Palma, 2005)		
<b>Instrumento:</b> Escala de Satisfacción Laboral.		
Dimensiones	Indicadores (Definición Operacional)	Ítems del instrumento
Significación de la tarea	Indicador 1: Valor por la actividad que se realiza	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. En base a lo que veo he llegado a pensar seriamente que no se valora mi trabajo. (*)</li> <li>2. Participo con agrado de las capacitaciones organizadas dentro o fuera de mi institución, con tal de seguir perfeccionándome en mis labores.</li> <li>3. Cada logro que obtengo en base a los resultados de mi trabajo me facilita alcanzar un ascenso dentro de la institución educativa.</li> </ol>
	Indicador 2: Agrado por el trabajo realizado.	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. En mi centro de labores, mi trabajo como docente me hace sentir apreciado (a) y valorado (a).</li> <li>5. Siento que no se valoran todas las actividades, tareas que hago por esta institución. (*)</li> <li>6. Con todo lo que he visto y experimentado, pienso que de poder volver atrás elegiría otro trabajo. (*)</li> </ol>
Condiciones de trabajo	Indicador 1: Ambiente físico adecuado para la realización de actividades.	<ol style="list-style-type: none"> <li>7. En mi área de trabajo cuento con el equipo y material necesario para cumplir con mis deberes y actividades encomendadas por la institución.</li> <li>8. Dispongo de un ambiente que me permite llevar a cabo las sesiones de aprendizaje y desarrollar mis materiales educativos.</li> </ol>

		<p>9. Mi lugar de trabajo me hace sentir cómodo.</p> <p>10. Mi lugar de trabajo está libre de elementos molestos (ruidos, personas ajenas al trabajo, etc.)</p>
	Indicador 2: Horario laboral.	<p>11. El tiempo que le entrego a este trabajo no llega a afectar del todo mi vida, ya que todavía puedo disfrutar del ocio y tiempo libre.</p> <p>12. Mis horas extras son remuneradas.</p> <p>13. Las horas que le dedico a este trabajo no están definidas, ya que pueden extenderse por reuniones de la institución educativa y orientaciones a padres etc. (*)</p>
Reconocimiento personal y/o social	Indicador 1: Respeto a los compañeros de trabajo.	<p>14. Uno no puede voltearse un momento porque ya empiezan a hablar mal de uno a sus espaldas. (*)</p> <p>15. Mis compañeros se fijan en los errores, debilidades y/o limitaciones de los demás. (*)</p>
	Indicador 2: Respeto a la autoridad.	<p>16. Me felicitan por mi esfuerzo y entrega a la institución educativa.</p> <p>17. Cuando realizo un buen trabajo mis jefes lo reconocen de inmediato.</p> <p>18. Cuando alguien se equivoca nuestro jefe nos llama la atención y/o regaña delante de todos. (*)</p>
Beneficios económicos	Indicador 1: Remuneración.	<p>19. Con el dinero que percibo aquí puedo solventar mis gastos y los de mi familia.</p> <p>20. Pienso que me deberían pagar más. (*)</p> <p>21. Estoy más que contento con el sueldo que recibo.</p> <p>22. En esta institución educativa me pagan puntualmente.</p>

	Indicador 2: Sensación de explotación.	23. Siento que hago más de lo que me pagan. (*) 24. Estoy dedicándole muchas horas de mi vida a este trabajo que no se ven reflejadas en mi sueldo. (*) 25. Cumplo con las exigencias de la institución aun cuando no son mi responsabilidad, pero ni así recibo algún bono o incentivo económico. (*)
--	--	--

### Anexo 3: Instrumento de recopilación de datos

#### Síndrome de Burnout

Nombre del Instrumento:		<b>Inventario de Burnout para Docentes – Versión abreviada.</b>						
Autor del Instrumento:		<b>Lenin Rivera Capcha.</b>						
Definición Conceptual:		El síndrome de Burnout es un síndrome psicológico de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal reducida que puede ocurrir entre individuos que trabajan con otras personas (Maslach, Jackson y Leiter, 1996).						
Población:		Docentes del nivel secundario que trabajan en el Consorcio Educativo “El Buen Saber” en la ciudad de Lima.						
Variable	Dimensión	Indicador	Preguntas	Escala				
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Síndrome de Burnout	D1 Agotamiento emocional	I1: Sensación de cansancio, fatiga a causa de la experiencia laboral.	1. Al finalizar un día de trabajo quedo muy agotado (a).	1	2	3	4	5
			2. Al amanecer me despierto tan cansado (a) que desearía no trabajar.					
			3. Debido al exceso de carga laboral no estoy durmiendo las horas necesarias.					
			4. Realizar mis materiales educativos (diapositivas, sesiones de aprendizaje, revisión de tareas, exámenes etc.) me dejan muy cansado.					

			5. Dedicarse a la docencia es una labor absorbente y agotadora.						
		<b>I2:</b> Exhausto (a) emocionalmente por las actividades diarias.	6. Me siento consumido (a) emocionalmente por mi trabajo.						
			7. Trabajar directamente con escolares puede llegar a ser muy estresante.						
			8. Pienso que, en la modalidad de trabajo remoto, a distancia u online tengo tantas actividades y obligaciones que las siento excesivas.						
	<b>D2</b> Despersonalización	<b>I1:</b> Insensibilidad en el trato con las personas del entorno.		9. Puedo llegar a exaltarme fácilmente si mis estudiantes no siguen mis instrucciones.					
				10. Puedo llegar a gritar y/o golpear algún objeto a fin de mantener la disciplina en clase.					
				11. El exceso de trabajo me está convirtiendo en una persona dura; y eso afecta mis relaciones con las personas.					
		<b>I2:</b> Indiferencia hacia los alumnos.		12. Me tiene sin cuidado las decisiones que tomen ciertos estudiantes con su vida, sí es que yo ya los he orientado.					
				13. Si algunos (as) estudiantes no quieren trabajar durante la clase; yo simplemente continuo con mi sesión.					
				14. Considero que, si un alumno no quiere estudiar, yo solo cumplo con informar a sus padres y ellos ya verán.					

<b>D3</b> <b>Falta de realización personal</b>	<b>I1:</b> Competencia en el desempeño de sus funciones.	15. Pienso que, si no me renuevan el contrato, estoy seguro que encontraría un nuevo trabajo y con un mejor sueldo. (*)					
		16. Puedo desarrollar mis sesiones y materiales educativos con mucha facilidad y en menor tiempo. (*)					
		17. Cumpló con entregar los documentos y/o registro de notas en los plazos determinados por la institución. (*)					
	<b>I7:</b> Obtención de logros	18. Pienso que este es el puesto laboral que siempre he querido. (*)					
		19. Trabajar en colegios me ha permitido alcanzar muchas cosas propuestas. (*)					
		20. Mantener el orden en clases es muy sencillo para mí. (*)					
		21. Captar y mantener la atención de mis estudiantes durante las clases me resulta sencillo. (*)					
		22. Mi salario como docente es el que yo he aspirado. (*)					
		23. Estoy contento con las horas que le llevo a dedicar a mi trabajo. (*)					

**NOTA:** (\*) ítems inversos en escala de tipo Likert con 5 alternativas de respuesta (desde 1 = totalmente de acuerdo, hasta 5 = Totalmente en desacuerdo).

### Satisfacción laboral

Nombre del Instrumento:		<b>Escala de Satisfacción laboral</b>						
Autor del Instrumento:		<b>Lenin Rivera Capcha.</b>						
Definición Conceptual:		Disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional (Palma, 2005).						
Población:		Docentes del nivel secundario que trabajan en el Consorcio Educativo “El Buen Saber” en la ciudad de Lima.						
Variable	Dimensión	Indicador	Preguntas	Escala				
				Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
				1	2	3	4	5
Satisfacción laboral	D1 Significación de la tarea	I1: Valor por la actividad que realizo	1. En base a lo que veo he llegado a pensar seriamente que no se valora mi trabajo. (*)					
			2. Participo con agrado de las capacitaciones organizadas dentro o fuera de mi institución, con tal de seguir perfeccionándome en mis labores.					
			3. Cada logro que obtengo en base a los resultados de mi trabajo me facilita alcanzar un ascenso dentro de la institución educativa.					
	I2: Agrado por el trabajo realizado.	4. En mi centro de labores, mi trabajo como docente me hace sentir apreciado (a) y valorado (a).						
		5. Siento que no se valoran todas las actividades, tareas que hago por esta institución. (*)						
		6. Con todo lo que he visto y experimentado, pienso que de poder volver atrás elegiría otro trabajo. (*)						

	<b>D2</b> Condiciones de trabajo	<b>I1:</b> Ambiente físico adecuado para la realización de actividades.	7. En mi área de trabajo cuento con el equipo y material necesario para cumplir con mis deberes y actividades encomendadas por la institución.							
			8. Dispongo de un ambiente que me permite llevar a cabo las sesiones de aprendizaje y desarrollar mis materiales educativos.							
			9. Mi lugar de trabajo me hace sentir cómodo.							
			10. Mi lugar de trabajo está libre de elementos molestos (ruidos, personas ajenas al trabajo, etc.)							
		<b>I2:</b> Horario laboral	11. El tiempo que le entrego a este trabajo no llega a afectar del todo mi vida, ya que todavía puedo disfrutar del ocio y tiempo libre.							
			12. Mis horas extras son remuneradas.							
			13. Las horas que le dedico a este trabajo no están definidas, ya que pueden extenderse por reuniones de la institución educativa y orientaciones a padres etc. (*)							
			<b>D3</b> Reconocimiento personal y/o social	<b>I1:</b> Respeto a los compañeros de trabajo	14. Uno no puede voltearse un momento porque ya empiezan a hablar mal de uno a sus espaldas. (*)					
					15. Mis compañeros se fijan en los errores, debilidades y/o limitaciones de los demás. (*)					
	<b>I2:</b> Respeto a la autoridad	16. Me felicitan por mi esfuerzo y entrega a la institución educativa.								
		17. Cuando realizo un buen trabajo mis jefes lo reconocen de inmediato.								
		18. Cuando alguien se equivoca nuestro jefe nos llama la atención y/o regaña delante de todos. (*)								
	<b>D4</b> Beneficios económicos	<b>I1:</b> Remuneración	19. Con el dinero que percibo aquí puedo solventar mis gastos y los de mi familia.							
			20. Pienso que me deberían pagar más. (*)							
			21. Estoy más que contento con el sueldo que recibo.							
			22. En esta institución educativa me pagan puntualmente.							
		<b>I2:</b> Sensación de explotación.	23. Siento que hago más de lo que me pagan. (*)							
			24. Estoy dedicándole muchas horas de mi vida a este trabajo que no se ven reflejadas en mi sueldo. (*)							

			25. Cumpló con las exigencias de la institución aun cuando no son mi responsabilidad, pero ni así recibo algún bono o incentivo económico. (*)					
--	--	--	--	--	--	--	--	--

**NOTA:** (\*) ítems inversos en la escala de tipo Likert con 5 alternativas de respuesta (desde 1 = totalmente de acuerdo, hasta 5 = Totalmente en desacuerdo).



## RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Criterios	Escala de valoración			
	1	2	3	4
<b>1. SUFICIENCIA:</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión o indicador son suficientes para obtener la medición de ésta.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador, pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.
<b>2. CLARIDAD:</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>3. COHERENCIA:</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.
<b>4. RELEVANCIA:</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión o indicador.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Fuente: Adaptado de:

[www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3\\_juicio\\_de\\_experto\\_27-36.pdf](http://www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3_juicio_de_experto_27-36.pdf)

**INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:**

Nombres y Apellidos:	CARLOS ALBERTO GUTIÉRREZ BRAVO
Grado académico:	MAESTRO EN CIENCIAS DE LA GESTIÓN EDUCATIVA CON MENCIÓN EN PEDAGOGÍA
Sexo:	Hombre ( X )      Mujer (   )      Edad 54 (años)
Profesión:	LICENCIADO EN EDUCACIÓN
Especialidad:	CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES
Años de experiencia:	28 AÑOS
Cargo que desempeña actualmente:	DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN - HUACHO
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SANCHEZ CARRIÓN - HUACHO
Firma:	 ..... M(o) Carlos Alberto Gutiérrez Bravo <b>DOCENTE</b>

## FORMATO DE VALIDACIÓN

Para validar el Instrumento debe colocar en el casillero de los criterios: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, el número que según su evaluación corresponda de acuerdo a la rúbrica.

**TABLA N° 1**

**VARIABLE 1: Síndrome de Burnout**

<b>Nombre del Instrumento motivo de evaluación:</b>		Inventario de Burnout para Docentes – Versión abreviada.					
<b>Autor del Instrumento</b>		Lenin Rivera Capcha.					
<b>Variable:</b>		Variable 1.					
<b>Definición Conceptual:</b>		El síndrome de Burnout es un síndrome psicológico de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal reducida que puede ocurrir entre individuos que trabajan con otras personas (Maslach, Jackson y Leiter, 1996).					
<b>Población:</b>		Docentes del nivel secundario que trabajan en el Consorcio Educativo “El Buen Saber” en la ciudad de Lima.					
<b>Dimensión / Indicador</b>		<b>Ítems</b>	<b>Suficiencia</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones y/o recomendaciones</b>
<b>D1</b> Agotamiento emocional	<b>I1:</b> Sensación de cansancio, fatiga a causa de la experiencia laboral.	1. Al finalizar un día de trabajo quedo muy agotado (a).	4	3	4	4	
		2. Al amanecer me despierto tan cansado (a) que desearía no trabajar.a	4	4	4	4	
		3. Debido al exceso de carga laboral no estoy durmiendo las horas necesarias.s	4	4	4	4	
		4. Realizar mis materiales educativos (diapositivas, sesiones de aprendizaje, revisión de tareas, exámenes etc.) me dejan muy cansado.d	4	4	4	4	
		5. Dedicarse a la docencia es una labor	4	4	4	4	

		absorbente y agotadora.					
	<b>I2:</b> Exhausta (o) emocionalmente por las actividades diarias.	6. Me siento consumido (a) emocionalmente por mi trabajo.	4	4	4	3	
		7. Trabajar directamente con escolares puede llegar a ser muy estresante.	4	4	4	4	
		8. Pienso que, en la modalidad de trabajo remoto, a distancia u online tengo tantas actividades y obligaciones que las siento excesivas.	4	3	4	4	
<b>D2</b> Despersonalización	<b>I1:</b> Insensibilidad en el trato con las personas del entorno.	9. Puedo llegar a exaltarme fácilmente si mis estudiantes no siguen mis instrucciones.	4	4	4	4	
		10. Puedo llegar a gritar y/o golpear algún objeto a fin de mantener la disciplina en clase.	3	4	4	4	
		11. El exceso de trabajo me está convirtiendo en una persona dura; y eso afecta mis relaciones con las personas.	4	4	4	4	
	<b>I2:</b> Indiferencia hacia los alumnos.	12. Me tiene sin cuidado las decisiones que tomen ciertos estudiantes con su vida, sí es que yo ya los he orientado.	4	4	4	4	
		13. Si algunos (as) estudiantes no quieren trabajar durante la clase; yo simplemente continuo con mi sesión.	3	4	4	4	
		14. Considero que, si un alumno no quiere estudiar, yo solo cumplo con informar a sus padres y ellos ya verán.	4	4	4	4	

<b>D3</b> <b>Falta de realización personal</b>	<b>I1: Competencia en el desempeño de sus funciones.</b>	15. Pienso que, si no me renuevan el contrato, estoy seguro que encontraría un nuevo trabajo y con un mejor sueldo. (*)	4	4	3	4	
		16. Puedo desarrollar mis sesiones y materiales educativos con mucha facilidad y en menor tiempo. (*)	4	4	4	4	
		17. Cumplo con entregar los documentos y/o registro de notas en los plazos determinados por la institución. (*)	4	4	4	4	
	<b>I2: Obtención de logros</b>	18. Pienso que este es el puesto laboral que siempre he querido. (*)	4	4	4	4	
		19. Trabajar en colegios me ha permitido alcanzar muchas cosas propuestas. (*)	4	4	4	4	
		20. Mantener el orden en clases es muy sencillo para mí. (*)	4	4	4	4	
		21. Captar y mantener la atención de mis estudiantes durante las clases me resulta sencillo. (*)	4	4	4	4	
		22. Mi salario como docente es el que yo he aspirado. (*)	3	4	4	4	
		23. Estoy contento con las horas que le llevo a dedicar a mi trabajo. (*)	4	4	4	4	

**NOTA:** (\*) ítems inversos en escala de tipo Likert con 5 alternativas de respuesta (desde 1 = totalmente de acuerdo, hasta 5 = Totalmente en desacuerdo).

**TABLA N° 2**  
**VARIABLE 2: Satisfacción laboral**

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:		Escala de Satisfacción Laboral para docentes.					
Autor del Instrumento		Lenin Rivera Capcha.					
Variable:		Variable 2.					
Definición Conceptual:		Disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional (Palma, 2005).					
Población:		Docentes del nivel secundario que trabajan en el Consorcio Educativo "El Buen Saber" en la ciudad de Lima.					
Dimensión / Indicador		Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
<b>D1</b> Significación de la tarea	<b>I1:</b> Valor por la actividad que se realiza	1. En base a lo que veo he llegado a pensar seriamente que no se valora mi trabajo. (*)	4	4	4	4	
		2. Participo con agrado de las capacitaciones organizadas dentro o fuera de mi institución, con tal de seguir perfeccionándome en mis labores.	4	4	4	4	
		3. Cada logro que obtengo en base a los resultados de mi trabajo me facilita alcanzar un ascenso dentro de la institución educativa.	4	4	4	4	
	<b>I2:</b> Agrado por el trabajo realizado.	4. En mi centro de labores, mi trabajo como docente me hace sentir apreciado (a) y valorado (a).	4	4	4	4	
		5. Siento que no se valoran todas las actividades, tareas	4	4	4	4	

		que hago por esta institución. (*)					
		6. Con todo lo que he visto y experimentado, pienso que de poder volver atrás elegiría otro trabajo. (*)	4	4	4	4	
D2 Condiciones de trabajo	I1: Ambiente físico adecuado para la realización de actividades.	7. En mi área de trabajo cuento con el equipo y material necesario para cumplir con mis deberes y actividades encomendadas por la institución.	4	3	4	4	
		8. Dispongo de un ambiente que me permite llevar a cabo las sesiones de aprendizaje y desarrollar mis materiales educativos.	4	4	4	4	
		9. Mi lugar de trabajo me hace sentir cómodo.	4	4	4	4	
		10. Mi lugar de trabajo está libre de elementos molestos (ruidos, personas ajenas al trabajo, etc.)	4	4	4	4	
	I2: Horario laboral	11. El tiempo que le entrego a este trabajo no llega a afectar del todo mi vida, ya que todavía puedo disfrutar del ocio y tiempo libre.	4	4	4	4	
		12. Mis horas extras son remuneradas.	4	4	4	4	
		13. Las horas que le dedico a este trabajo no están definidas, ya que pueden extenderse por reuniones de la institución educativa y	4	4	4	4	

		orientaciones a padres etc. (*)					
		14. Debido a mi trabajo paso más horas haciendo mis materiales educativos que disfrutando el tiempo con mi familia y/o amigos. (*)	4	4	4	4	
<b>D3</b> Reconocimiento personal y/o social	<b>I1:</b> Respeto a los compañeros de trabajo.	15. En mi trabajo existe mucha envidia. (*)	3	4	4	4	
		16. Uno no puede voltearse un momento porque ya empiezan a hablar mal de uno a sus espaldas. (*)	4	4	4	4	
		17. Mis compañeros se fijan en los errores, debilidades y/o limitaciones de los demás. (*)	4	4	4	4	
	<b>I2:</b> Respeto a la autoridad.	18. Me felicitan por mi esfuerzo y entrega a la institución educativa.	4	3	4	4	
		19. Cuando realizo un buen trabajo mis jefes lo reconocen de inmediato.	4	4	4	4	
		20. Cuando alguien se equivoca nuestro jefe nos llama la atención y/o regaña delante de todos. (*)	4	4	4	4	
<b>D4</b> Beneficios económicos	<b>I1:</b> Remuneración.	21. Con el dinero que percibo aquí puedo solventar mis gastos y los de mi familia.	4	4	4	4	
		22. Pienso que me deberían pagar más. (*)	4	4	4	4	
		23. Estoy más que contento con el sueldo que recibo.	4	4	4	4	

		24. En esta institución educativa me pagan puntualmente.	4	4	4	4	
	I2: Sensación de explotación.	25. Siento que hago más de lo que me pagan. (*)	4	4	4	4	
		26. Estoy dedicándole muchas horas de mi vida a este trabajo que no se ven reflejadas en mi sueldo. (*)	4	3	4	4	
		27. Cumplo con las exigencias de la institución aun cuando no son mi responsabilidad, pero ni así recibo algún bono o incentivo económico. (*)	4	4	4	4	

**NOTA:** (\*) ítems inversos en la escala de tipo Likert con 5 alternativas de respuesta (desde 1 = totalmente de acuerdo, hasta 5 = Totalmente en desacuerdo).



## RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Criterios	Escala de valoración			
	1	2	3	4
<b>5. SUFICIENCIA:</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión o indicador son suficientes para obtener la medición de ésta.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador, pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.
<b>6. CLARIDAD:</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>7. COHERENCIA:</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.
<b>8. RELEVANCIA:</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión o indicador.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Fuente: Adaptado de:

[www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3\\_juicio\\_de\\_experto\\_27-36.pdf](http://www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3_juicio_de_experto_27-36.pdf)

### INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:

Nombres y Apellidos:	Julio Aquino Asca
Grado académico:	Magister
Sexo:	Hombre ( x )      Mujer ( )      Edad 62 (años)
Profesión:	Licenciado en Educación
Especialidad:	Matemática y Física
Años de experiencia:	10 años
Cargo que desempeña actualmente:	Docente de Ciencias
Institución donde labora:	Universidad Tecnológica del Perú
Firma:	

## FORMATO DE VALIDACIÓN

Para validar el Instrumento debe colocar en el casillero de los criterios: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, el número que según su evaluación corresponda de acuerdo a la rúbrica.

**TABLA Nº 1**

### VARIABLE 1: Síndrome de Burnout

<b>Nombre del Instrumento motivo de evaluación:</b>		Inventario de Burnout para Docentes – Versión abreviada.					
<b>Autor del Instrumento</b>		Lenin Rivera Capcha.					
<b>Variable:</b>		Variable 1.					
<b>Definición Conceptual:</b>		El síndrome de Burnout es un síndrome psicológico de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal reducida que puede ocurrir entre individuos que trabajan con otras personas (Maslach, Jackson y Leiter, 1996).					
<b>Población:</b>		Docentes del nivel secundario que trabajan en el Consorcio Educativo “El Buen Saber” en la ciudad de Lima.					
<b>Dimensión / Indicador</b>		<b>Ítems</b>	<b>Suficiencia</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones y/o recomendaciones</b>
<b>D1</b> Agotamiento emocional	<b>I1:</b> Sensación de cansancio, fatiga a causa de la experiencia laboral.	1. Al finalizar un día de trabajo quedo muy agotado (a).	4	4	4	4	
		2. Al amanecer me despierto tan cansado (a) que desearía no trabajar.	4	4	4	4	
		3. Debido al exceso de carga laboral no estoy durmiendo las horas necesarias.	4	4	4	4	
		4. Realizar mis materiales educativos (diapositivas, sesiones de aprendizaje, revisión de tareas, exámenes etc.) me dejan muy cansado.	4	4	3	4	
		5. Dedicarse a la docencia es una labor	4	4	4	4	

		absorbente y agotadora.					
	<b>I2:</b> Exhausta (o) emocionalmente por las actividades diarias.	6. Me siento consumido (a) emocionalmente por mi trabajo.	4	4	4	3	
		7. Trabajar directamente con escolares puede llegar a ser muy estresante.	4	4	4	4	
		8. Pienso que en la modalidad de trabajo remoto, a distancia u online tengo tantas actividades y obligaciones que las siento excesivas.	4	3	4	4	
<b>D2</b> Despersonalización	<b>I1:</b> Insensibilidad en el trato con las personas del entorno.	9. Puedo llegar a exaltarme fácilmente si mis estudiantes no siguen mis instrucciones.	4	4	4	4	
		10. Puedo llegar a gritar y/o golpear algún objeto a fin de mantener la disciplina en clase.	3	4	4	4	
		11. El exceso de trabajo me está convirtiendo en una persona dura; y eso afecta mis relaciones con las personas.	4	4	4	4	
	<b>I2:</b> Indiferencia hacia los alumnos.	12. Me tiene sin cuidado las decisiones que tomen ciertos estudiantes con su vida, sí es que yo ya los he orientado.	4	4	4	4	
		13. Si algunos (as) estudiantes no quieren trabajar durante la clase; yo simplemente continuo con mi sesión.	3	4	4	4	
		14. Considero que si un alumno no quiere estudiar, yo solo cumplo con informar a sus padres y ellos ya verán.	4	4	4	4	

<b>D3</b> <b>Falta de realización personal</b>	<b>I1: Competencia en el desempeño de sus funciones.</b>	15. Pienso que, si no me renuevan el contrato, estoy seguro que encontraría un nuevo trabajo y con un mejor sueldo. (*)	4	4	4	3	
		16. Puedo desarrollar mis sesiones y materiales educativos con mucha facilidad y en menor tiempo. (*)	4	4	4	4	
		17. Cumplo con entregar los documentos y/o registro de notas en los plazos determinados por la institución. (*)	4	4	4	4	
	<b>I2: Obtención de logros</b>	18. Pienso que este es el puesto laboral que siempre he querido. (*)	4	4	4	4	
		19. Trabajar en colegios me ha permitido alcanzar muchas cosas propuestas. (*)	4	4	4	4	
		20. Mantener el orden en clases es muy sencillo para mí. (*)	4	4	4	4	
		21. Captar y mantener la atención de mis estudiantes durante las clases me resulta sencillo.	4	4	4	4	
		22. Mi salario como docente es el que yo he aspirado.	4	4	3	4	
		23. Estoy contento con las horas que le llevo a dedicar a mi trabajo. (*)	4	4	4	4	

**NOTA:** (\*) ítems inversos en escala de tipo Likert con 5 alternativas de respuesta (desde 1 = totalmente de acuerdo, hasta 5 = Totalmente en desacuerdo).

**TABLA N° 2**  
**VARIABLE 2: Satisfacción laboral**

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:		Escala de Satisfacción Laboral para docentes.					
Autor del Instrumento		Lenin Rivera Capcha.					
Variable:		Variable 2.					
Definición Conceptual:		Disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional (Palma, 2005).					
Población:		Docentes del nivel secundario que trabajan en el Consorcio Educativo "El Buen Saber" en la ciudad de Lima.					
Dimensión / Indicador		Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
<b>D1</b> Significación de la tarea	<b>I1:</b> Valor por la actividad que se realiza	1. En base a lo que veo he llegado a pensar seriamente que no se valora mi trabajo. (*)	4	4	4	4	
		2. Participo con agrado de las capacitaciones organizadas dentro o fuera de mi institución, con tal de seguir perfeccionándome en mis labores.	4	4	4	4	
		3. Cada logro que obtengo en base a los resultados de mi trabajo me facilita alcanzar un ascenso dentro de la institución educativa.	4	4	4	4	
	<b>I2:</b> Agrado por el trabajo realizado.	4. En mi centro de labores, mi trabajo como docente me hace sentir apreciado (a) y valorado (a).	4	4	4	4	
		5. Siento que no se valoran todas las actividades, tareas	4	4	4	4	

		que hago por esta institución. (*)					
		6. Con todo lo que he visto y experimentado, pienso que de poder volver atrás elegiría otro trabajo. (*)	4	4	3	3	
D2 Condiciones de trabajo	I1: Ambiente físico adecuado para la realización de actividades.	7. En mi área de trabajo cuento con el equipo y material necesario para cumplir con mis deberes y actividades encomendadas por la institución.	4	4	4	4	
		8. Dispongo de un ambiente que me permite llevar a cabo las sesiones de aprendizaje y desarrollar mis materiales educativos.	4	4	4	4	
		9. Mi lugar de trabajo me hace sentir cómodo.	4	4	4	4	
		10. Mi lugar de trabajo está libre de elementos molestos (ruidos, personas ajenas al trabajo, etc.)	4	4	4	4	
	I2: Horario laboral	11. El tiempo que le entrego a este trabajo no llega a afectar del todo mi vida, ya que todavía puedo disfrutar del ocio y tiempo libre.	4	4	4	4	
		12. Mis horas extras son remuneradas.	4	4	4	4	
		13. Las horas que le dedico a este trabajo no están definidas, ya que pueden extenderse por reuniones de la institución educativa y	4	3	4	4	

		orientaciones a padres etc. (*)					
		14. Debido a mi trabajo paso más horas haciendo mis materiales educativos que disfrutando el tiempo con mi familia y/o amigos. (*)	4	4	4	4	
<b>D3</b> Reconocimiento personal y/o social	<b>I1:</b> Respeto a los compañeros de trabajo.	15. En mi trabajo existe mucha envidia. (*)	4	4	4	4	
		16. Uno no puede voltearse un momento porque ya empiezan a hablar mal de uno a sus espaldas. (*)	4	3	4	4	
		17. Mis compañeros se fijan en los errores, debilidades y/o limitaciones de los demás. (*)	4	4	4	4	
	<b>I2:</b> Respeto a la autoridad.	18. Me felicitan por mi esfuerzo y entrega a la institución educativa.	4	4	4	4	
		19. Cuando realizo un buen trabajo mis jefes lo reconocen de inmediato.	4	4	4	4	
		20. Cuando alguien se equivoca nuestro jefe nos llama la atención y/o regaña delante de todos. (*)	4	4	3	4	
<b>D4</b> Beneficios económicos	<b>I1:</b> Remuneración.	21. Con el dinero que percibo aquí puedo solventar mis gastos y los de mi familia.	4	4	4	4	
		22. Pienso que me deberían pagar más. (*)	4	4	4	4	
		23. Estoy más que contento con el sueldo que recibo.	4	4	4	4	

		24. En esta institución educativa me pagan puntualmente.	4	4	4	4	
	I2: Sensación de explotación.	25. Siento que hago más de lo que me pagan. (*)	4	4	4	4	
		26. Estoy dedicándole muchas horas de mi vida a este trabajo que no se ven reflejadas en mi sueldo. (*)	4	4	4	4	
		27. Cumplo con las exigencias de la institución aun cuando no son mi responsabilidad, pero ni así recibo algún bono o incentivo económico. (*)	4	4	4	4	

**NOTA:** (\*) ítems inversos en la escala de tipo Likert con 5 alternativas de respuesta (desde 1 = totalmente de acuerdo, hasta 5 = Totalmente en desacuerdo).



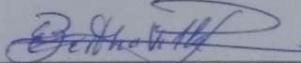
## RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Criterios	Escala de valoración			
	1	2	3	4
<b>9. SUFICIENCIA:</b> Los ítems que pertenecen a una misma dimensión o indicador son suficientes para obtener la medición de ésta.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador, pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.
<b>10. CLARIDAD:</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>11. COHERENCIA:</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.
<b>12. RELEVANCIA:</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión o indicador.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Fuente: Adaptado de:

[www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3\\_juicio\\_de\\_experto\\_27-36.pdf](http://www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3_juicio_de_experto_27-36.pdf)

**INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:**

Nombres y Apellidos:	Edis Bertha Villa Plasencia
Grado académico:	Doctor
Sexo:	Hombre ( )    Mujer (X)    Edad <u>66</u> (años)
Profesión:	Profesora
Especialidad:	Primaria - E.B.R.
Años de experiencia:	41 Años
Cargo que desempeña actualmente:	Profesora
Institución donde labora:	I.E. L.F.X.J. Luis Fabio Xammar Jurado.
Firma:	

## FORMATO DE VALIDACIÓN

Para validar el Instrumento debe colocar en el casillero de los criterios: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, el número que según su evaluación corresponda de acuerdo a la rúbrica.

**TABLA Nº 1**

**VARIABLE 1: Síndrome de Burnout**

<b>Nombre del Instrumento motivo de evaluación:</b>		Inventario de Burnout para Docentes – Versión abreviada.					
<b>Autor del Instrumento</b>		Lenin Rivera Capcha.					
<b>Variable:</b>		Variable 1.					
<b>Definición Conceptual:</b>		El síndrome de Burnout es un síndrome psicológico de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal reducida que puede ocurrir entre individuos que trabajan con otras personas (Maslach, Jackson y Leiter, 1996).					
<b>Población:</b>		Docentes del nivel secundario que trabajan en el Consorcio Educativo “El Buen Saber” en la ciudad de Lima.					
<b>Dimensión / Indicador</b>		<b>Ítems</b>	<b>Suficiencia</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones y/o recomendaciones</b>
<b>D1</b> Agotamiento emocional	<b>I1:</b> Sensación de cansancio, fatiga a causa de la experiencia laboral.	1. Al finalizar un día de trabajo quedo muy agotado (a).	4	4	4	4	
		2. Al amanecer me despierto tan cansado (a) que desearía no trabajar.	4	4	4	4	
		3. Debido al exceso de carga laboral no estoy durmiendo las horas necesarias.	4	3	4	4	
		4. Realizar mis materiales educativos (diapositivas, sesiones de aprendizaje, revisión de tareas, exámenes etc.) me dejan muy cansado.	4	4	4	4	
		5. Dedicarse a la docencia es una labor	4	4	4	4	

		absorbente y agotadora.					
	<b>I2:</b> Exhausta (o) emocionalmente por las actividades diarias.	6. Me siento consumido (a) emocionalmente por mi trabajo.	4	4	4	4	
		7. Trabajar directamente con escolares puede llegar a ser muy estresante.	4	4	4	4	
		8. Pienso que en la modalidad de trabajo remoto, a distancia u online tengo tantas actividades y obligaciones que las siento excesivas.	4	4	4	3	
<b>D2</b> Despersonalización	<b>I1:</b> Insensibilidad en el trato con las personas del entorno.	9. Puedo llegar a exaltarme fácilmente si mis estudiantes no siguen mis instrucciones.	4	4	4	3	
		10. Puedo llegar a gritar y/o golpear algún objeto a fin de mantener la disciplina en clase.	4	4	4	4	
		11. El exceso de trabajo me está convirtiendo en una persona dura; y eso afecta mis relaciones con las personas.	4	4	4	4	
	<b>I2:</b> Indiferencia hacia los alumnos.	12. Me tiene sin cuidado las decisiones que tomen ciertos estudiantes con su vida, sí es que yo ya los he orientado.	4	4	3	4	
		13. Si algunos (as) estudiantes no quieren trabajar durante la clase; yo simplemente continuo con mi sesión.	4	4	4	4	
		14. Considero que si un alumno no quiere estudiar, yo solo cumplo con informar a sus padres y ellos ya verán.	4	4	4	4	

<b>D3</b> <b>Falta de realización personal</b>	<b>I1: Competencia en el desempeño de sus funciones.</b>	15. Pienso que, si no me renuevan el contrato, estoy seguro que encontraría un nuevo trabajo y con un mejor sueldo. (*)	4	4	4	4	
		16. Puedo desarrollar mis sesiones y materiales educativos con mucha facilidad y en menor tiempo. (*)	4	4	3	4	
		17. Cumplo con entregar los documentos y/o registro de notas en los plazos determinados por la institución. (*)	4	4	4	4	
	<b>I2: Obtención de logros</b>	18. Pienso que este es el puesto laboral que siempre he querido. (*)	4	4	4	4	
		19. Trabajar en colegios me ha permitido alcanzar muchas cosas propuestas. (*)	3	4	4	4	
		20. Mantener el orden en clases es muy sencillo para mí. (*)	4	4	4	4	
		21. Captar y mantener la atención de mis estudiantes durante las clases me resulta sencillo.	4	4	4	4	
		22. Mi salario como docente es el que yo he aspirado.	4	4	4	4	
		23. Estoy contento con las horas que le llevo a dedicar a mi trabajo. (*)	4	4	3	4	

**NOTA:** (\*) ítems inversos en escala de tipo Likert con 5 alternativas de respuesta (desde 1 = totalmente de acuerdo, hasta 5 = Totalmente en desacuerdo).

**TABLA N° 2**  
**VARIABLE 2: Satisfacción laboral**

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:		Escala de Satisfacción Laboral para docentes.					
Autor del Instrumento		Lenin Rivera Capcha.					
Variable:		Variable 2.					
Definición Conceptual:		Disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional (Palma, 2005).					
Población:		Docentes del nivel secundario que trabajan en el Consorcio Educativo "El Buen Saber" en la ciudad de Lima.					
Dimensión / Indicador		Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
<b>D1</b> Significación de la tarea	<b>I1:</b> Valor por la actividad que se realiza	1. En base a lo que veo he llegado a pensar seriamente que no se valora mi trabajo. (*)	4	4	4	4	
		2. Participo con agrado de las capacitaciones organizadas dentro o fuera de mi institución, con tal de seguir perfeccionándome en mis labores.	4	4	4	4	
		3. Cada logro que obtengo en base a los resultados de mi trabajo me facilita alcanzar un ascenso dentro de la institución educativa.	4	4	4	4	
	<b>I2:</b> Agrado por el trabajo realizado.	4. En mi centro de labores, mi trabajo como docente me hace sentir apreciado (a) y valorado (a).	4	4	4	4	
		5. Siento que no se valoran todas las actividades, tareas	4	4	4	4	

		que hago por esta institución. (*)					
		6. Con todo lo que he visto y experimentado, pienso que de poder volver atrás elegiría otro trabajo. (*)	4	4	3	4	
D2 Condiciones de trabajo	I1: Ambiente físico adecuado para la realización de actividades.	7. En mi área de trabajo cuento con el equipo y material necesario para cumplir con mis deberes y actividades encomendadas por la institución.	4	4	4	4	
		8. Dispongo de un ambiente que me permite llevar a cabo las sesiones de aprendizaje y desarrollar mis materiales educativos.	4	4	4	3	
		9. Mi lugar de trabajo me hace sentir cómodo.	4	4	4	4	
		10. Mi lugar de trabajo está libre de elementos molestos (ruidos, personas ajenas al trabajo, etc.)	4	4	4	4	
	I2: Horario laboral	11. El tiempo que le entrego a este trabajo no llega a afectar del todo mi vida, ya que todavía puedo disfrutar del ocio y tiempo libre.	4	4	4	3	
		12. Mis horas extras son remuneradas.	4	4	4	4	
		13. Las horas que le dedico a este trabajo no están definidas, ya que pueden extenderse por reuniones de la institución educativa y	4	4	4	4	

		orientaciones a padres etc. (*)					
		14. Debido a mi trabajo paso más horas haciendo mis materiales educativos que disfrutando el tiempo con mi familia y/o amigos. (*)	4	4	4	4	
<b>D3</b> Reconocimiento personal y/o social	<b>I1:</b> Respeto a los compañeros de trabajo.	15. En mi trabajo existe mucha envidia. (*)	4	4	3	4	
		16. Uno no puede voltearse un momento porque ya empiezan a hablar mal de uno a sus espaldas. (*)	4	4	4	4	
		17. Mis compañeros se fijan en los errores, debilidades y/o limitaciones de los demás. (*)	4	4	4	4	
	<b>I2:</b> Respeto a la autoridad.	18. Me felicitan por mi esfuerzo y entrega a la institución educativa.	4	4	4	3	
		19. Cuando realizo un buen trabajo mis jefes lo reconocen de inmediato.	4	4	3	4	
		20. Cuando alguien se equivoca nuestro jefe nos llama la atención y/o regaña delante de todos. (*)	4	4	4	4	
<b>D4</b> Beneficios económicos	<b>I1:</b> Remuneración.	21. Con el dinero que percibo aquí puedo solventar mis gastos y los de mi familia.	4	4	4	4	
		22. Pienso que me deberían pagar más. (*)	4	4	4	4	
		23. Estoy más que contento con el sueldo que recibo.	4	4	3	4	

		24. En esta institución educativa me pagan puntualmente.	4	4	4	4	
	I2: Sensación de explotación.	25. Siento que hago más de lo que me pagan. (*)	4	4	4	4	
		26. Estoy dedicándole muchas horas de mi vida a este trabajo que no se ven reflejadas en mi sueldo. (*)	4	4	4	4	
		27. Cumplo con las exigencias de la institución aun cuando no son mi responsabilidad, pero ni así recibo algún bono o incentivo económico. (*)	4	4	3	4	

**NOTA:** (\*) ítems inversos en la escala de tipo Likert con 5 alternativas de respuesta (desde 1 = totalmente de acuerdo, hasta 5 = Totalmente en desacuerdo).