



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**Burnout y Calidad de Vida Laboral en Docentes de Instituciones
Educativas de la Región de Arequipa, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Psicología

AUTORES:

Corimanya Gamarra, Pilar Elizabeth (ORCID: 0000-0002-2651-0397)

Quintanilla Merma, Aldo Antonio (ORCID: 0000-0001-9429-6647)

ASESOR:

Dr. De la Cruz Valdiviano, Carlos Bacilio (ORCID: 0000-0002-8181-7957)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA — PERÚ

2021

DEDICATORIA

A mi familia, padres y hermanos.

AGRADECIMIENTO

A mi alma mater, docentes y asesor por haberme brindado sus conocimientos, experiencias que hicieron que creyéramos como mejores personas y alumnos.

A los directores de las Instituciones Educativas por su colaboración.

A mi familia por su apoyo incondicional.

Índice

Pág.

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. MÉTODO	14
3.1 Tipo y diseño de la investigación	14
3.2 Operacionalización de las variables	14
3.3 Población y muestra	15
3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad	17
3.5 Procedimiento	21
3.6 Método de análisis de datos	21
3.7 Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	Arequipa: Poblacion docentes de Instituciones Educativas básicas regular por tipo de area, nivel y gestion,2017	16
Tabla 2	Análisis descriptivo de la variable burnout	23
Tabla 3	Análisis descriptivo de la variable calidad de vida laboral	24
Tabla 4	Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smimov	25
Tabla 5	Coefficiente de correlación de Rho de Spearman de burnout y calidad de vida laboral	25
Tabla 6	Coefficiente de correlación de Rho de Spearman de calidad de vida y las dimensiones de burnout	26

Índice de figuras

Figura 1. Gráfico descriptivo de los niveles de burnout	23
Figura 2. Gráfico descriptivo de los niveles de calidad de vida laboral	24
Figura 3. Correlación entre burnout y calidad de vida	
Figura 4. Correlación entre calidad de vida laboral y agotamiento emocional	
Figura 5. Correlación entre calidad de vida laboral y cinismo	
Figura 6. Correlación entre calidad de vida laboral y eficacia profesional	

RESUMEN

Este trabajo tuvo como finalidad determinar la relación entre burnout y calidad de vida laboral en docentes de la región Arequipa, 2020. La muestra estuvo conformada por 160 educadores de ambos sexos con edades de 25 a 64, se utilizó una ficha socio-demográfica con datos relevantes a la investigación, junto con las escalas de (1996) Burnout de Maslach - General Survey (3 ed.) Maslach y Jackson adaptado por Merino, Fernandez y Guimet (2015), la segunda escala (2012) Abreviada de Calidad de Vida Laboral de Easton y Van Laar adaptada por Riega (2013). La investigación fue de tipo descriptiva correlacional, de diseño no experimental, los resultados predominantes son que el 56,3% de los docentes presentan niveles bajos de burnout lo cual indica que la mayoría no presenta sentimientos de sobrecarga y agotamiento en el trabajo, mientras que el 16,9% revelan niveles altos de burnout, por otra parte el 36,9% evidencian mayores niveles promedios de calidad de vida laboral percibiendo la importancia de equilibrar las demandas del hogar y del trabajo, por otro lado refleja el grado en que el lugar de trabajo proporciona al individuo las mejores cosas en el trabajo como las cosas que hacen sentirse bien, también se plasma el grado en que alguien podría percibir que su lugar de trabajo cumple sus requerimientos básicos, y su insatisfacción con el trabajo físico ambiente. Asimismo el 6,9% se encuentra en los niveles bajos de calidad de vida laboral. A nivel inferencial, se halló relación significativa ($p < 0,05$) e inversa baja ($Rho = -0,161^*$) entre el burnout y la calidad de vida laboral, se halló la misma tendencia entre la calidad de vida laboral y las dimensiones de agotamiento emocional y cinismo, no se encontró evidencia suficiente en eficacia profesional.

Palabras clave: Burnout, calidad de vida laboral y docentes.

ABSTRACT

The purpose of this work was to determine the relationship between burnout and quality of work life in teachers in the Arequipa region, 2020. The sample was made up of 160 educators of both sexes aged 25 to 64, a socio-demographic file with data was used. relevant to the research, along with the Maslach Burnout - General Survey (3 ed.) scales, Maslach and Jackson adapted by Merino, Fernandez and Guimet (2015), the second scale (2012) Abbreviated for Quality of Work Life by Easton and Van Laar adapted by Riega (2013) .The research was of a descriptive correlational type, of non-experimental design, the predominant results are that 56,3% of teachers present low levels of burnout, which indicates that most do not present feelings of overload and exhaustion at work, while 16,9% reveal high levels of burnout, on the other hand 36,9% show higher average levels of quality of work life perceiving the importance The importance of balancing the demands of home and work, on the other hand reflects the degree to which the workplace provides the individual with the best things at work as things that make them feel good, it also reflects the degree to which someone could perceive that your workplace meets your basic requirements, and your dissatisfaction with the physical work environment. Likewise, 6, 9% are in low levels of quality of working life. At an inferential level, a significant ($p < 0,05$) and low inverse ($Rho = -0,161^*$) relationship was found between burnout and quality of work life, the same trend was found between quality of work life and the dimensions of emotional exhaustion and cynicism, insufficient evidence was found on professional efficacy.

Keywords: Burnout, quality of work life and teachers.

I. INTRODUCCIÓN

La docencia es una de las carreras más valiosas en el desarrollo de las personas, son los encargados de ayudar en la formación académica y social de los estudiantes. Se dedican horas en la preparación de clases y en la enseñanza. En la actualidad nos encontramos en una crisis sanitaria a causa del virus SARS- CoV-2 (COVID-19) por lo tanto el teletrabajo es una nueva forma en la cual tanto docentes y otros profesionales se están adaptando.

Si bien es cierto las horas de trabajo han sido reducidas, la carga laboral ha aumentado para los docentes en la preparación de material para dictar las clases, la cuarentena ha cambiado la rutina diaria de las personas sin embargo el teletrabajo y el trabajo en casa han sobrecargado la vida diaria de los docentes, trayendo consigo el estrés, la ansiedad y otras enfermedades psicológicas que han ido apareciendo durante este confinamiento en mayor grado.

El Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) alega, el 75% de mexicanos experimenta cansancio por presión en el trabajo, sobrepasando a China y Estados Unidos. Asimismo se documenta que en México al año existen 75 mil infartos, de los cuales el 25 % son provocados por estrés laboral (IMSS, 2019).

Se cree que el estrés laboral afecta negativamente a la salud mental y física de los personas de las entidades para las que laboran (Organización Mundial de la salud-OMS, 2016 y Leka, Griffiths, Cox, 2017).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) revela que el estrés en las personas puede provocar dolor, depresión e incluso suicidio. Del mismo modo el investigador Ralph Stewart (2017) menciona que el dolor acumulativo del estrés psicológico que puede aumentar el riesgo de muerte en pacientes con enfermedades cardíacas.

El Instituto Nacional de Salud Pública (INSP, 2020) refiere que la OIT y la OMS, (2016) determinan que los factores diversos que causan la diferencia en la presión laboral, determinan las principales razones de la presión en el trabajo. Estos factores incluyen las características del trabajo, la carga y el horario de trabajo, la

participación y el control, las opiniones profesionales, las relaciones interpersonales y la cultura organizacional.

El síndrome de burnout o “síndrome de estar quemado (SQT)” o síndrome de agotamiento profesional (SAP) actualmente presente en la vida de los peruanos está afectando la calidad de vida siendo un problema psicosocial que afecta distintas áreas de desempeño profesional en el área de trabajo. Consecuencias que se reflejan en la labor profesional, como por ejemplo la baja concentración en las tareas asignadas, desgaste emocional, ausentismo en el trabajo, retraso, tardanzas y bajo desempeño laboral. Este síndrome también se refleja en el lado psíquico-emocional mostrando cambios de humor, irritabilidad, problemas en la retención de información (olvido), alteración en el sueño, dolores corporales, gastritis, etc. Es así que el estrés laboral según el Instituto Especializado de Salud Mental (IESM) “Honorio Delgado - Hideyo Noguchi” (2015) del Ministerio de Salud (Minsa), un 25,9% de los habitantes adultos de Lima padece elevado estrés en su trabajo, en tanto en localidades como Huaraz, Ayacucho y Cajamarca esta proporción incrementa a 33,9%. En dichas regiones el síndrome padece más las mujeres que los varones. De igual manera el 38% de adultos limeños declara pasar mínimamente fatiga en su centro laboral o el estudio, sin embargo el 36,1% de los evaluados mencionó que a menudo se encuentran en un estado de tensión ante los estresores diarios. Esta situación afecta a las empresas e instituciones de producción de trabajadores. La investigación también informa que los grupos laborales más afectados por esta carga son los docentes, ejecutivos y personal médico, debido a que este síndrome se relaciona con un afrontamiento insuficiente de las condiciones psicológicas en el trabajo, que se ha agravado la calidad de vida de estos hombres y mujeres.

El orientador de Psicología Organizacional de la Universidad Privada del Norte (UPN) en conjunto con el Instituto de Análisis y Comunicación (Integración) realizaron una investigación en donde refiere que en el Perú, el 60% de los empleados también están bajo presión debido al constante desgaste físico, mental y psicológico y son propensos a desarrollar el síndrome de agotamiento (SAP). De igual manera, mencionó: Seis de cada diez personas dijeron que el trabajo del año pasado fue estresante. Nuevamente, la clave es señalar que las emociones son

esenciales para sostenernos es por ello que debemos dirigirnos en optimizarlas (Olavarría, 2018).

Un estudio realizado en Instituciones Educativas estatales en Lima Metropolitana en el año 2017 por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos concluye que los profesores de instituciones educativas nacionales se hallan insatisfechos con la vida ,también los profesores notan que existen una mejor calidad en el magisterio siempre y cuando su estado de salud este aminorado.

El estrés cumple un rol en el desencadenamiento de enfermedades físicas y mentales al ser un problema no visible y ser silencioso es de importancia y ver la realidad de los docentes ya que es una causa que afecta su bienestar psicológico tan indispensable para toda persona.

Por lo expuesto con anterioridad y viendo la realidad el síndrome de burnout es un riesgo psicosocial, la mayoría de la población en un momento de su vida ha sufrido de está, causando un desgaste emocional y afectando la salud mental y física.

Es por ello que se expresa el problema del subsiguiente modo ¿De qué manera el burnout se relaciona con la calidad de vida laboral en los docentes de Instituciones Educativas de la Región de Arequipa, 2020?

La investigación es relevante porque aporta información sobre la salud de los educadores, puntualmente el lado emocional (agotamiento emocional, cinismo y realización personal), el burnout y la calidad de vida en profesores es muy poco estudiado ya que no hay mucha información a nivel nacional por lo tanto no es ajeno a nuestra realidad.

En el lado metodológico se han analizado las propiedades psicométricas de los instrumentos el cual permitió conocer la utilidad de dichos instrumentos asimismo propiedades psicométricas de confiabilidad y valides revelando datos cercanos a la realidad estudiada.

Así mismo en el aporte práctico, los resultados del presente trabajo permitirán concientizar a los encargados de las Instituciones Educativas acerca de la problemática del estrés relacionado con la calidad de vida laboral de los docentes en el cual se ve reflejado su desempeño, motivación. Por esta razón en base a los

resultados se propondrá implementar políticas de salud para un buen manejo de estrés y presentar planes y proyectos que ayuden a mejorar la calidad de vida de los docentes a instancias mayores.

Del mismo modo la relevancia social, el impacto de los resultados del trabajo se pretende insertar estos temas en el círculo de aprendizaje, reuniones que se realizan entre docentes, autoridades educativas, etc. para los debates correspondientes, porque se cree que la salud y el desempeño laboral se refuerzan mutuamente. También ayudaría a restaurar el reconocimiento del trabajo docente, en nuestro país la vida cotidiana del docente esta sobrecargada laboralmente con horas extras en la preparación de clases, atención hacia los padres de familia fuera del horario de su jornada, capacitaciones fuera del horario , bajos salarios y pocos incentivos que conllevan al estrés y ansiedad afectando su calidad y desempeño. La realidad de otros países como Japón y Finlandia donde sus educadores tienen un alto reconocimiento laboral , buenos salarios, incentivos encontrándose en una excelente posición económica que le brinda la posibilidad de mejorar su calidad de vida (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico - OCDE, 2018).

Así mismo el trabajo se centra en el objetivo principal que es determinar la relación entre el burnout y la calidad de vida laboral en los docentes de Instituciones Educativas de la Región de Arequipa, 2020 y determinar el objetivo específico de la relación entre el burnout y la calidad de vida laboral. Y por último la presente investigación busca confirmar la hipótesis general es probable que existe relación significativa e inversa entre el burnout y la calidad de vida laboral en los docentes de Instituciones Educativas de la Región de Arequipa; y las hipótesis específicas en la existencia de relación entre la calidad de vida laboral y las dimensiones: Agotamiento, cinismo y eficacia profesional.

II. MARCO TEÓRICO

Vidotti et al., (2019) analizaron la ocurrencia del síndrome de burnout y su relación con la fatiga laboral y la calidad de vida entre enfermeras, el estudio fue correlacional aplicado a 502 trabajadoras de enfermería del nosocomio general filantrópico de la región Sur de Brasil, los resultados que dieron a conocer fue que el 20,9% presenta ocurrencia del síndrome de burnout y que dichas dimensiones están relacionadas a la alta exigencia así como el bajo control sobre la labor y el poco apoyo social obtenido en el trabajo, también hay menor sensación de la calidad de vida física, psicológica, de las relaciones sociales y del entorno.

Salgado y Lería., (2020) examinaron la asociación entre el síndrome de burnout, la satisfacción y la calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública chilenos, debido al desarrollo del estudio se consideró como comparativa-transversal se aplicó a 169 profesionales, como resultados obtenidos se afirma que el 10% de los empleados recibió elevados niveles de burnout, satisfacción laboral y calidad de vida laboral satisfactoria, el 88,8% se encuentra en medio/moderado que puede ser entendida por el impacto potencial del síndrome. De igual manera no se encuentra relación entre el burnout y satisfacción laboral y calidad de vida.

Montero et al.,(2020) realizaron un análisis entre los criterios para el diagnóstico del síndrome de burnout y el sistema de beneficios y recompensas que brinda la Policía Nacional de Colombia a los uniformados que laboran en vigilancia, se aplicó a 1817 en dicho estudio se evidencia que en la dimensión desgaste emocional presenta niveles alto, en cuanto a cinismo presenta niveles medios altos y eficacia profesional niveles medios bajos, esto demuestra que los 1817 policías presentan puntuaciones altas en la escala de desgaste emocional evidencian alta vulnerabilidad de esta población para el desarrollo del síndrome. En cuanto a la aplicación de incentivos y el acceso a programas de bienestar, un 70% de los uniformados manifestó que durante su trayectoria institucional han tenido acceso a ellos, mientras que el 30% afirmó nunca haber alcanzado a estos. La correlación entre las variables prevalencia del síndrome de Burnout y los sistemas de bienestar y recompensa mostró que el único que puede reducir el agotamiento emocional son las actividades deportivas recreativas. Del mismo modo, en términos de incentivos, las felicitaciones públicas son una forma de minimizar el agotamiento emocional.

Torres., (2020) analizó la conexión de las capacidades interpersonales siendo conciencia emocional, control emocional, buen ánimo y autonomía emocional, como pioneros de la inteligencia emocional y el burnout en educadores de educación básica de León de México se aplicó, 384 profesores da a conocer que existen diferencias significativas. El nivel de conciencia emocional según género ($t = 2,68, p = 0,008$); la regulación emocional del departamento docente ($F = 2,93, p = 0,033$); según el nivel educativo, el agotamiento emocional mostró diferencias significativas ($t = -2,11, p = 0,035$); finalmente, la insatisfacción en el logro muestra la diferencia en el nivel educativo ($t = -2,23, p = 0,026$). En correspondencia con la escala de burnout, se hallan que los docentes se encuentran habitualmente satisfechos con su trabajo y muestra el valor más moderado en fatiga emocional. La correlación negativa entre las habilidades interpersonales y el agotamiento es prominente. Lo que hay que destacar es que el valor de la regulación emocional ($0,348^{**}$) entre los docentes del sector público ha caído más, y en términos de agotamiento emocional ($-0,221^{**}$) e insatisfacción de logro ($-0,225^{**}$).

Costa et al., (2020) evaluaron la calidad de vida de los maestros de primaria y compararon con agentes sociodemográficos, estado funcional, trastornos de la voz, trastornos mentales comunes y síntomas musculo esqueléticos, se administró a 326 profesionales los hallazgos que da a conocer indican que los dominios de la calidad de vida de los profesores están significativamente influenciados por las características socioeconómicas y laborales, y principalmente por cambios en la salud, como trastornos de la voz, trastornos mentales comunes y síntomas musculoesqueléticos. También se encontró que la carga de trabajo y el tipo de vínculo laboral afectan significativamente los dominios de relaciones físicas y sociales, que presentan valores menores a medida que aumenta la carga de trabajo semanal y entre los docentes permanentes. Las quejas de problemas de voz son comunes entre los profesores y los síntomas vocales más frecuentes fueron ronquera, sequedad de garganta, esfuerzo vocal y fatiga al hablar.

Muñoz del Carpio et al., (2020) determinaron la frecuencia del síndrome de Burnout y de la percepción de calidad de vida profesional y su posible correlación por su desarrollo de la investigación es descriptivo correlacional transversal se aplicó a 50 operadores de Justicia que atienden violencia familiar el resultado más importante

fue a mayor percepción de calidad de vida profesional menor presencia de desgaste laboral ($Rho= 0,566$ y $p<0,01$). También se da a conocer que el 56% presenta baja agotamiento emocional, el 18 % se encuentra en la parte intermedia despersonalización, el 58 % presenta alta realización personal, un 66% posee buena motivación intrínseca, el 58 % sostiene muy buena demanda de trabajo, el 52 % disfruta de una buena imagen de calidad de vida.

Arias et al., (2017) valoraron el predominio del síndrome de burnout en trabajadores de salud de Arequipa y analizaron correlacionalmente los resultados en función del sexo, las ganancias monetarias, el estado civil, el tiempo de prestación, encargatura, ocupación y entidad de origen. El presente estudio es de tipo descriptivo, fue suministrado a 213 trabajadores se dio a conocer como conclusión que el predominio del burnout es baja (5,6%), existe alta despersonalización de (33,3%), baja realización profesional (25,8%) y fatiga emocional (23%). También da a conocer que los empleados con poco tiempo de prestación son los que mostraron más grado de burnout, desgaste emocional, despersonalización y poca realización profesional también el personal que trabaja en hospitales alcanzaron puntajes más elevados en despersonalización, lo cual tendría que ver con un incremento del trabajo.

Arias et al., (2019) correlacionaron el síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas y de Casas de estudio Superior en Arequipa, el diseño fue descriptivo comparativo aplicado a 282 profesores (Instituciones educativas) y 131 (Universidad), en dicho trabajo se concluyó que en cuanto al nivel de enseñanza, los profesores de nivel secundario (14,5%) y universitario (15,0), presentan mayor agotamiento emocional que los que laboran en inicial (9,9%) y primaria (9,3%); mientras que los profesores del nivel secundaria tienen mayor despersonalización (37,0%) que los profesores de los otros niveles de enseñanza.

Tacca y Tacca., (2019) averiguaron la relación entre el síndrome de burnout y la resiliencia en profesores peruanos, por su desarrollo el estudio fue correlacional y se administró a 183 docentes, lo cual se concluyó que más de la mitad de los docentes mostraron desgaste emocional, o sea que señalan carencia de energía, fatiga y ven de forma negativa su trabajo. También los hombres señalan mayor desgaste emocional y despersonalización, esta situación podría afectar su función

de trabajo incidir en el comportamiento hacia el alumno y no contribuiría a lograr aprendizajes de excelencia. Asimismo los docentes con hijos presentan mayor resiliencia y realización personal, pero aquellos que no tienen hijos presentan mayor puntaje en el desgaste emocional y la despersonalización. Parece ser que no hallase conformidad para indicar si los hijos influyen o no en los niveles de burnout o resiliencia, si bien, los individuos que tienen hijos tienden a ser más estables, realistas, maduras y puede afrontar mejor los problemas emocionales.

Yslado et al., (2019) determinaron las relaciones entre el burnout y la satisfacción laboral de los trabajadores de la salud de dos nosocomios del Perú, la investigación fue correlacional se aplicó a 620 trabajadores concluyendo en dicha investigación que el 37% corresponde a la despersonalización siendo una de las dimensiones sobresalientes del burnout y como actitud anómala en el trabajo incrementándose en los trabajadores expuestos a grados medio o alto de contacto constante con el dolor o fallecimiento de pacientes, y a la repercusión negativo del medio psicosocial, Asimismo, los elevados grados de agotamiento emocional y despersonalización, hallados en esta investigación, manifiestan la gravedad de la cuestión, ya que perjudica la salud ocupacional, mental y confort del profesional, como la atención percibida por los beneficiantes. También da a conocer que el factor sobresaliente de la satisfacción laboral, son las beneficencias monetarias.

En 1974, Freudenberguer comenzó a estudiar el síndrome de burnout y diferentes autores desarrollaron la explicación de este fenómeno. Se están desarrollando dos visiones generales: visiones clínicas y visiones psicosociales.

La visión clínica entiende el burnout como un estado que las personas alcanzan debido a su presión laboral. La visión psicosocial lo considera como un proceso que se da a través de la interacción entre las particularidades en el entorno del trabajador. La desemejanza entre los dos métodos es que el primer método consiste en analizar el problema según el estado del individuo, y el segundo método consiste en analizar el problema a través del proceso dinámico de interacción entre varios factores.

Maslach y Jackson iniciaron a examinar el burnout como un "estado" en 1981 y verificaron que si era necesario tratar el burnout como un "proceso". De esta forma,

lo explica como el síndrome que se desenvuelve en personas cuyos objetivos laborales son otros individuos, y se distingue por la fatiga emocional, la despersonalización y el trabajo incompleto.

En 1974, Freudenberg trabajó en un nosocomio para adictos en Nueva York. Chequeo que la mayor parte de los voluntarios experimentaron una disminución gradual de fuerza hasta el desgano, señales de ansiedad y depresión, falta de motivación para el trabajo y mayor agresividad hacia los pacientes. Sus tres dimensiones se pueden entender como:

Agotamiento emocional: Se refiere a la sensación de exceso de trabajo y fatiga emocional que provoca que los trabajadores tengan que mantener una interacción constante entre sí y con los clientes.

Cinismo: Involucra las actitudes cínicas y las contramedidas de las personas que brindan servicios a los empleados.

Eficacia profesional: En situaciones desagradables, esto puede conducir al abandono de confianza en la seguridad personal y al autoconcepto negativo.

Por otro lado, Pines y Aronson (1988) no están de acuerdo con Machlach y Jackson, definiendo este síndrome como un trastorno emocional, mental y físico. El estado de agotamiento abarca sentimientos de deficiencia e ineficaz, sentimientos de estar atrapado, falta de coraje y sentimientos de inferioridad. Este estado puede ser causado por la participación prolongada en una situación de alta demanda emocional.

Freudenberger (1974) señaló que el síndrome de burnout es transmisible, porque los trabajadores padecen el síndrome de sufrimiento afectan a otros por aburrimiento, desesperación y cinismo. En el corto plazo, la organización puede convertirse en un todo desánimo generalizado. Del mismo modo, otros estudiosos, como Savicki, Seidman y Zager, también han planteado la probabilidad de que el síndrome se convierta en una epidemia. Cherris cree que el burnout ha pasado por tres periodos evolutivos: el primer periodo es el desequilibrio entre necesidades y recursos (estrés psicológico), el segunda periodo es el estado de tensión y el tercer periodo es el estado de mostrarse defensivo. Para Christina Maslach (1976), dicho síndrome se observó singularmente entre expertos como médicos, psicoanalistas,

policías, trabajadores sociales y bomberos, y ahora se ha expandido a la mayoría. Personas que se relacionan activamente. Se puede dividir en cuatro grados de estructura patológica: el primer grado: falta de ganas para trabajar, molestia de espalda y cuello, y el segundo grado: comenzar a perturbar la interacción con los demás. Comenzó a aparecer un sentido de persecución, el tercer grado: el declive de la capacidad laboral, la aparición de enfermedades psicosomáticas, el cuarto grado: las características de esta etapa son el alcoholismo, el abuso de drogas y el intento de acabar con su vida. Existe una probabilidad de padecer afecciones graves, como cáncer, enfermedad cardiovascular, etc.

Maslach y Pines (1977), Cherniss (1980) y Maslach (1982) creen que los signos del burnout pueden dividirse en cuatro aspectos sintomáticos: psicosomáticos: enfermedad cardiovascular, hipertensión, enfermedad coronaria, fatiga crónica, cefalea y migraña. Comportamiento: afecta la conducta alimentaria, el uso de drogas y alcohol, y la ausencia es particularmente prominente. Emocional: Alienación emocional, irritabilidad, deseo de salir del trabajo e irritabilidad del profesional e impedimento para concentrarse debido a la ansiedad experimentada. Defensa: Mecanismo que utilizan los profesionales para aceptar sus sentimientos y negar las emociones descritas precedentemente, sus formas más comunes: rechazo de emociones, sarcasmo, capacidad de prestar mayor atención y transferencia de emociones a otras conductas.

Si el burnout es un fenómeno comercial gradual, como lo describe Cherniss (1980), el desarrollo del síndrome puede establecerse en las siguientes etapas: Período de entusiasmo: se sentirá irritado en el primer trabajo. Etapa de estancamiento: cuando la gente empieza a preguntarse si vale la pena trabajar. Período de depresión: las herramientas organizativas y personales aquí nos permiten salvar activamente la situación (recuperamos nuestro entusiasmo por nuevos proyectos, nuestra motivación, o nos cambiamos a trabajar con mejores perspectivas), o entramos en un problema con el paso del tiempo, las dudas y la falta de tareas, el enfermo mental se agrava y adopta una actitud irritable. Etapa indiferente: O renunciar a cambiar las cosas o entrar en la etapa cínica de no saber cómo negarse a tratar a los clientes. Comenzó a tomar licencia por enfermedad. Etapa quemado:

El cuerpo y la inteligencia ya no tienen la capacidad de colapsar, es aquí donde la enfermedad se manifiesta en sus rasgos más comunes y prominentes.

Maslach (2014) en una entrevista sobre las reflexiones del síndrome de burnout refiere que el Burnout es un modelo más tradicional que un modelo teórico, en el que puedes ver la teoría actual, y los discutimos de arriba a abajo: tenemos una teoría y sacamos algunas ideas de ella. Cuando estamos agotados, no comenzamos con la teoría, y ni siquiera conocemos este fenómeno, por lo que es más de lo que llamamos "raíces invertidas".

Encontramos que parece haber cierta conexión, pero parece ser diferente a la forma en que se conceptualizan otros conceptos, aunque se puede decir que la teoría se ha convertido en una teoría social, psicológica, clínica, industrial y organizacional. En un principio, no lo definimos como estrés, porque no solo está bajo estrés, sino también más agotador, por lo que la teoría o modelo de las tres dimensiones que se cruzan se deriva empíricamente de la información.

Calidad de Vida propuesto por Van Laar y Easton (2012) los investigadores llegaron a denominar la calidad de vida la cual se centran en los antecedentes que afectan el bienestar individual y la calidad de vida, más que concentrándose solo en la satisfacción. Así mismo tiene como objetivo apresar la esencia de la experiencia en el trabajo en el sentido más amplio.

Por las amplias investigaciones llegaron a basarse en seis factores psicosociales que colaboran a la calidad de vida permitiendo identificar los problemas más importantes que afectan la experiencia laboral general de trabajo y que estos se interpreten dentro de un amplio contexto de trabajo y factores relacionados. La escala de Calidad de vida relacionada con el trabajo (WRQoL) surgió como un escala psicométrica fuerte utilizada para evaluar la calidad de vida percibida de empleados medidos a través de seis factores psicosociales.

Si bien claro en la escala original menciona seis factores en la adaptación peruana solo se mencionan cinco factores por Riega (2013).

Factor uno: Interrelación trabajo -hogar, aborda cuestiones relacionadas con la vida laboral equilibrio y la medida en que se percibe que un empleador apoya la vida hogareña. El factor de interfaz refleja lo que también se conoce como conflicto

trabajo-familia, y recoge sobre la importancia de equilibrar las demandas del hogar y del trabajo. Los elementos están relacionados con cuestiones de acomodación compromisos familiares y laborales.

Factor dos: Bienestar general, se relaciona con los sentimientos generales de felicidad y la satisfacción con la vida y como es influenciado por el hogar y trabajo. El bienestar psicológico puede afectar el desempeño de un individuo en el trabajo para mejor o para peor. Cuando las personas se sienten bien, es más probable que trabajen bien y disfruten estar en el trabajo más. Sin embargo, cuando las personas se sienten deprimidas, ansiosas o incómodas, independientemente de si esa angustia surge de su trabajo o de dificultades en casa, es probable que su trabajo se vea afectado negativamente. Cuando las personas se ven afectadas por una mala salud física, su desempeño en el trabajo puede verse afectado afectados y, a su vez, su sensación de bienestar psicológico puede reducirse.

Factor tres: Trabajo y satisfacción profesional, se relaciona con el nivel en que la persona siente que su lugar de trabajo proporciona una sensación de logro, alta autoestima y realización de potencial. Los elementos están asociados con aspectos del trabajo, la carrera y la satisfacción.; el trabajo y satisfacción profesional representa el nivel al que el lugar de trabajo proporciona a una persona las mejores cosas en el trabajo: las cosas que la hacen sentir bien, tales como: sentido de logro, alta autoestima y realización de potencial. Refleja el grado en que el lugar de trabajo proporciona al individuo las mejores cosas en el trabajo: las cosas que hacen sentirse bien, tales como: lograr el desarrollo personal, metas, promoción y reconocimiento.

Factor cuatro: Condiciones laborales, se relaciona con el grado de satisfacción de una persona con sus condiciones laborales, seguridad en el trabajo y nivel de recursos disponibles. Refleja el grado en que alguien podría percibir que su lugar de trabajo cumple sus requerimientos básicos, y su insatisfacción con el trabajo físico ambiente.

Factor cinco: Control en el trabajo, los elementos parecen estar relacionados con la capacidad de tener control sobre las decisiones. Refleja el nivel en el que el empleado siente que puede ejercer lo que considera un nivel apropiado de control

dentro de su entorno de trabajo. Esa percepción de control podría estar relacionada con diversos aspectos del trabajo, incluida la oportunidad de colaborar al proceso de toma de decisiones que les afecten. La percepción de control puede estar vinculada a varios aspectos del trabajo, incluido el oportunidad de contribuir al proceso de toma de decisiones que les afecte.

Mayo, en 1960 fue uno de los primeros en utilizar el término "Calidad de vida laboral" en estudios de la forma en que el medio ambiente afectó el desempeño de los trabajadores. Goode (1989) sugirió que el término "Calidad de vida laboral" también fue de Irving Bluestone en el 1960 al diseñar programas para aumentar la productividad de los trabajadores. La conferencia de 1972 reflejó un interés creciente en el concepto. Se han utilizado cuatro modelos teóricos principales en la literatura para comprender la calidad de vida. Según Martel y Dupuis (2006): El modelo de transferencia, el modelo de compensación, modelo de segmentación y modelo de acomodación. El modelo de transferencia o efecto de desbordamiento (Kavanagh y Halpern, 1977) enfatiza los vínculos e interacciones positivos entre áreas de la vida laboral y no laboral. El modelo de compensación (Schmitt y Mellon, 1980) hace hincapié en la forma en que un individuo podría buscar compensación fuera del trabajo de elementos que son no disponible en su entorno de trabajo, como, por ejemplo, alguien en un trabajo que encuentran tedioso puede buscar la emoción a través de pasatiempos e intereses. El modelo de segmentación de George y Brief (1990), por otro lado, se basa en la proposición de que el trabajo y la vida familiar no se afectan sustancialmente entre sí. De Lambert el modelo de acomodación (1990) propone que los individuos equilibren las demandas en cada esfera mediante la gestión activa de su inversión en el trabajo y el hogar. Se llevó a una conceptualización de la calidad de vida laboral que se centró en antecedentes que afectan el bienestar individual y la calidad de vida, más que concentrándose solo en la satisfacción laboral. La escala de Calidad de vida relacionada con el trabajo (WRQoL) surgió como un escala psicométrica fuerte utilizada para medir la calidad de vida percibida de empleados medidos a través de seis subfactores psicosociales.

III. MÉTODO

3.1 Tipo y diseño de la investigación

Enfoque de la investigación

Cuantitativo, está relacionado con la medición, el uso de la magnitud, la observación y la medición de unidades analíticas. También se usa la recopilación y el análisis de datos para responder preguntas de investigación anteriores. Investigación y prueba Las hipótesis también depende de las herramientas de investigación y medición de variables (Ñaupas et al., 2018).

Diseño de investigación

El diseño expuesto es no experimental, es un estudio transversal porque se realiza una sola medición de las variables (Hernández y Mendoza, 2018).

Tipo de investigación

La investigación básica se basa en la curiosidad y el descubrimiento de nuevos conocimientos es la base de la investigación aplicada (Ñaupas et al., 2018). También el propósito de la investigación básica descriptiva se origina en un marco teórico y permanece en él. El propósito es incrementar el conocimiento científico, pero no contrastar con ningún aspecto práctico (Muntané, 2010).

Nivel de investigación

De tipo descriptivo correlacional de corte transversal que pertenece al enfoque cuantitativo porque mide cada variable independientemente y luego analiza su correlación (Hernández y Mendoza, 2018).

3.2 Operacionalización de las variables

Las variables que se exponen en el estudio son: Síndrome de burnout y calidad de vida laboral.

Definición de la Variable I.

Maslach (1998) define el síndrome de burnout como el desgano en los inconvenientes laborales para individuos que brindan prestación a personas.

Definición de la operacionalización

Presenta tres dimensiones que se caracteriza por agotamiento emocional, cinismo y la eficacia profesional. Con un total de 16 ítems, para la calificación se ha considerado 5 escalas: nunca, pocas veces al año, una vez al mes o menos, algunas veces al mes, una vez por semana, varias veces por semana, Diariamente.

Definición de la Variable II.

Easton y Van Laar (2012) define como el nivel de no percibir la felicidad, que es el resultado de evaluar diversos factores objetivos y subjetivos de la empresa. A través de sus teorías lograron dividirlo en seis factores socio-psicológicos independientes e integrarlos en la calidad de vida laboral.

Definición de la Operacionalización

Presenta 19 ítems y está compuesto por 5 factores, siendo factor 1 interrelación trabajo-hogar, factor 2 bienestar general, factor 3 trabajo y satisfacción profesional, factor 4 condiciones laborales y factor 5 control en el trabajo. Se ha considerado 5 escalas: Muy en desacuerdo, en desacuerdo, neutral, de acuerdo, muy de acuerdo.

3.3 Población y muestra

Población

El presente estudio está conformado por un total de 160 docentes de ambos sexos siendo 120 mujeres y 40 varones que oscilan en el rango de edad entre 25 a 64 años y laboran en Instituciones Educativas pública, privada y parroquial de la región de Arequipa.

Tabla 1

Arequipa: Población docentes de Instituciones Educativas básicas regular por tipo de área, nivel y gestión, 2017

	Total	Área		Niveles			Gestión	
		Urbano	Rural	Inicial	Primaria	Secundaria	Pública	Privada
Docentes de educación básica regular	23,617	22,621	996	4,856	9,191	9,570	12,264	11,353

Fuente: Estadística de la calidad Educativa (ESCALE, 2017)

Muestra

Del total de la población 23, 617 presentado en la tabla 1, se aplicó a un total de 160 docentes que laboran en el área urbana, rural de los niveles de inicial, primaria y secundaria de Instituciones Educativas de la región Arequipa.

Se tomó en cuenta a (Barrett y Kline, 1981; Guadagnoli y Velicer, 1988) quienes mencionan que el tamaño de la muestra mínimo (N), debe oscilar entre 50 y 400 unidades de análisis, de igual manera (Gorsuch ,1983) sugiere un tamaño no menor de 100 personas, citado por (Lloret et al., 2014)

Muestreo

Se seleccionó por el tipo de muestreo no probabilístico intencional, el criterio que prima en este muestreo es la intención que persigue la investigación (Ñaupas et al., 2018).

Criterio de Inclusión

- Todos los docentes que laboran en la región de Arequipa.
- Docentes que laboran en Instituciones Educativas Públicas, privadas, parroquiales.

Criterios de Exclusión

- Docentes que se negaron a participar.
- Docentes que laboran en universidades e Institutos.

3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

Nombre	: Inventario de Burnout de Maslach - General Survey
Autor	: Maslach , Jackson y Leiter (1996)
Adaptado	: Manuel Fernandez, Cesar Merino y Marisut Guimet (2015)
Procedencia	: Estados Unidos
Año de publicación	: 1996
Aplicación	: Individual y colectiva
Aplicación de aplicación	: 18 años a más.
Tiempo de Aplicación	: 10 minutos.
Finalidad	: Evaluación de tres variables del síndrome del síndrome de burnout: agotamiento emocional, cinismo y eficacia profesional.
Calificación	: 0 a 6 escalas

Propiedades psicométricas originales

Validez

La estructura factorial del MBI-GS se estableció mediante la realización de un análisis factorial confirmatorio utilizando LISREL (Jöreskog & Sörbom, 1989) para las respuestas dadas por muestras en Canadá, Holanda y Finlandia (Schaufeli, Leiter & Kalimo, 1995). Una serie de análisis de regresión y factorial redujo el número de ítems a los 16, basadas en estas muestras, son los coeficientes Lambda Y de Leiter y Schaufeli (1996) del modelo causal que proporcionó el mejor ajuste en todas las muestras investigadas. Siendo que los valores de la preguntar 1 son (0,70) así mismo el ítem 2 es de (0,71), la pregunta 3 posee un valor de (0,80) , el enunciado 4 es (0,69), el 5 posee un puntaje (0,51), 6 su valor es de (0,82), 7 es de (0,70), 8 su puntaje es (0,81), 9 posee un valor de (0,89), 10 es de (0,65), 11 tiene una valoración (0,51), 12 posee una calificación de (0,70), 13 es de (0,53), 14 su valoración es (0,71), 15 puntaje es de (0,85) y 16 posee valor de (0,60).

Confiabilidad

Para una muestra grande de 12,140 empleados de diversas organizaciones, los valores alfa de Cronbach fueron 0,88 para Agotamiento 0,76 para Cinismo y 0,76 para Eficacia Profesional (Leone, Huibers, Knottnerus y Kant, 2007). De acuerdo con este hallazgo, una muestra de 9,055 empleados de la industria forestal tenían valores alfa de Cronbach de 0,86 para el agotamiento 0,75 para el cinismo y 0,83 para la eficacia profesional (Schutte, Toppinen, Kalimo y Schaufeli, 2000). En una muestra de 3312 empleados de cuatro grupos ocupacionales, los alfas de Cronbach oscilaron entre 0,87-0,90 para Agotamiento, 0,74-0,80 para Cinismo y 0,70-0,77 para Eficacia Profesional (Leiter y Schaufeli, 1996). En una muestra de 2431 adultos que trabajan, los coeficientes alfa fueron 0,83 para Agotamiento, 0,79 para Cinismo y 0,74 para Eficacia Profesional (Halbesleben y Demerouti, 2005). Se encontraron resultados similares para numerosas muestras más pequeñas (p. Ej., Ver Schaufeli, Salanova, Bakker y Gonzales-Roma, 2002; Wu, Zhu, Wang, Wang y Lan, 2007; Leiter, Price y Spence Laschinger, 2010).

Propiedades psicométricas peruanas

Validez

La versión MBI-GS de Maslach la magnitud de las cargas factoriales de los ítems fueron elevadas ($> 0,50$;) para agotamiento emocional ($\geq 0,75$) y eficacia profesional ($\geq 0,50$); en cambio cinismo mostró tener altas cargas solo en la mitad de sus ítems. Todas las cargas fueron estadísticamente significativas, aún en el ítem 14 (que tuvo la carga factorial más baja). Respecto a la validez interna de los ítems, estos también fueron óptimos, pues el monto de varianza extraída promedio (AVE) fue alrededor de 0,50. La capacidad discriminativa de cada constructo respecto al otro se estimó mediante la comparación de la varianza compartida con AVE.

Confiabilidad

Respecto a la confiabilidad estimada con el coeficiente α y coeficiente ρ , señalan que la consistencia interna para los puntajes de agotamiento emocional y eficacia profesional fueron elevados ($\alpha < ,80$), pero solo de nivel aceptable de cinismo.

Aplicando la corrección por errores correlacionados cinismo mostró un esperable descenso hacia $\rho = 0,630$. La correlación inter-ítem promedio (*rii*) de cada puntaje

fue mayor a 0,35, hallándose sobre el mínimo recomendado para lograr moderada homogeneidad también estuvo entre los valores recomendados para constructos de amplia cobertura conceptual. Desde los resultados factoriales, la confiabilidad del constructo (ρ) fue adecuada y superaron el habitual valor 0,70.

Propiedades psicométricas de la muestra de estudio

El inventario de burnout muestra una confiabilidad de Alfa de Cronbach ($\alpha = 0,827$) lo que indica un nivel muy alto de confiabilidad, la correlación dimensión- test de Pearson agotamiento emocional oscila 0,927 siendo excelente para el estudio, en la dimensión de cinismo se encuentra entre 0,674 y eficacia profesional 0,918. El índice de adecuación muestral de káiser-Meyer-Olkin (KMO) es de 0,861 y la prueba de esfericidad de Barlett 0,000 ($p < 0,05$) es muy significativa ($p < 0,01$) lo que revela que es viable realizar el análisis factorial exploratorio para la validación (ver anexo 9).

Nombre	: Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral.
Autores	: Simon Easton y Darren Van Laar.
Adaptado	: María Riega Talledo (2013)
Procedencia	: Reino Unido
Año de publicación	: 2012
Aplicación	: Individual o Colectivo
Ámbito de aplicación	: de 18 años en adelante.
Tiempo de aplicación	: 15 minutos aproximadamente.
Finalidad	: Evaluar la calidad de vida percibida de empleados medidos a través de los factores psicosociales.
Calificación	: 0 a 5 escalas.

Propiedades psicométricas originales

Validez

En la prueba KMO tiene un índice de 0,912, siendo excelente y la prueba de esfericidad de Bartlett $p < 0,0001$ mostrándose como excelente. Las preguntas 7, 9 y 19 fueron redactadas negativamente por lo que sus puntajes se revierten.

Confiabilidad

Se encontró que el Alfa de Cronbach general para los 23 ítems de 0,94, en los 6 componentes el Alpha de Cronbach fue de 0,880 en bienestar general (GWB), en interfaz casa – trabajo (HWI) 0,825, satisfacción laboral-profesional (JCS) 0,863, control en el trabajo (CAW) 0,812, condiciones de trabajo (WCS) 0,752, estrés en el trabajo (SAW) 0,814.

Propiedades psicométricas peruanas

Validez

Se evaluó con precisión la calidad de vida en el área o lugar de trabajo. Para la población peruana, los ítems 7, 9, 12, 17 y 19 no cumplen con los criterios para continuar con la prueba porque sus coeficientes son inferiores al criterio de experiencia requerido de 0,20 (Kline, 1993), que no se encuentra en los criterios. La versión final de la prueba tiene 19 enunciados al final. Para confirmar la validez y confiabilidad de los criterios de los cinco jueces que aprobaron la escala, se utilizó el coeficiente V de Aiken y se le dio un valor de $V > 80$ para verificar la escala.

Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento se obtuvo del Alfa de Cronbach 0,814 entre 300 trabajadores, y el intervalo de confianza estuvo en 0,68 y 0,91, lo que indica que el ítem es de naturaleza homogénea (Riega, 2013).

Propiedades psicométricas de la muestra de estudio

La escala de calidad de vida laboral muestra una confiabilidad de Alfa de Cronbach ($\alpha = 0,934$) lo que indica un nivel muy alto de confiabilidad, la correlación dimensión-test de Pearson interrelación trabajo hogar oscila en 0,879 siendo buena para el estudio, en la dimensión de bienestar general se encuentra entre 0,820, dimensión trabajo y satisfacción profesional 0,796, condición laboral 0,792 y control en el

trabajo 0,530. El índice de adecuación muestral de KMO es de 0,927 y la prueba de esfericidad de Barlett 0,000 ($p < 0,05$) es muy significativa ($p < 0,01$) lo cual es viable realizar el análisis factorial exploratorio para la validación (ver anexo 9).

3.5 Procedimiento

Para el desarrollo del trabajo se solicitó los permisos correspondientes a los creadores de los instrumentos a utilizar en este estudio, posteriormente se tramitó la autorización con los diferentes Directores de Instituciones Educativas de la zona urbana como rural de la región de Arequipa por medio de una carta de presentación emitida por la Universidad (ver anexo 5), en cuanto fue aceptada se coordinó e informó a todos los docentes sobre los cuestionarios y lo que se buscaba con la aplicación. Para un mejor manejo de recolección de datos dichos instrumentos se virtualizaron, asimismo se procedió con la recolección de datos mediante un Formulario Google enviado a los docentes participantes de este estudio por medio de los Directores. Posteriormente se realizó el vaciado de datos para luego obtener los resultados mediante los análisis estadísticos respectivos.

3.6 Método de análisis de datos

Después de ser aplicado los cuestionarios a los participantes de Instituciones educativas, se procedió a crear la base de datos en una hoja de cálculo, seguidamente estos datos se procesaron a un software estadístico, con el cual se procedió a realizar los porcentajes y las frecuencias para conocer los niveles de cada cuestionario. Los resultados obtenidos son presentados mediante tablas, gráficos, distribución de frecuencias y sus respectivas interpretaciones. Luego se procedió a realizar los análisis de validez y confiabilidad (Alfa de Cronbach) de la muestra, de igual forma se utilizó el estadístico Kaiser-Meyer Olkin y la prueba de esfericidad de Bartlett y posteriormente se utilizó el Rho de Spearman por que los resultados no se ajustan a la normalidad por consiguiente la prueba apropiada para el análisis para la correlación es no paramétrica. El procesamiento de la información se realizó de forma electrónica mediante el programa estadístico Microsoft Excel y el software estadístico Statistical Package for Social Science (IBM SPSS).

3.7 Aspectos éticos

Werner (1985) Se refiere a que los académicos deben tener ciertos estándares de investigación, como honestidad científica, autenticidad, desinterés y, lo más importante, los hechos son las virtudes del estudioso que enfrentan los hechos.

Bilbeny (1992) Dijo que la ética propone el estudio de un cierto tipo de comportamiento humano normativo, que se denomina comportamiento moral, y su propósito es conocer la validez de sus preceptos y privilegios.

De igual forma, O'Brien y Broughton (2007) menciona que la investigación científica se considera ética, las hipótesis deben ser razonables, aptas para un desarrollo honesto, tener una fuerte capacidad para completar, obtener respuestas estas sugerencias tienen un riesgo mínimo.

Se anexo en el formulario el consentimiento informado (anexo 8) que delimitaba la opción de intervenir en el estudio. En el cuestionario se propuso la participación voluntaria de los y las docentes, siendo ellos expertos de decidir si o no continuar con el llenado del cuestionario, ejerciendo el debido respeto.

Este estudio es confidencial y se comprometió a no exponer la identidad de las y los educadores que participaron.

IV. RESULTADOS

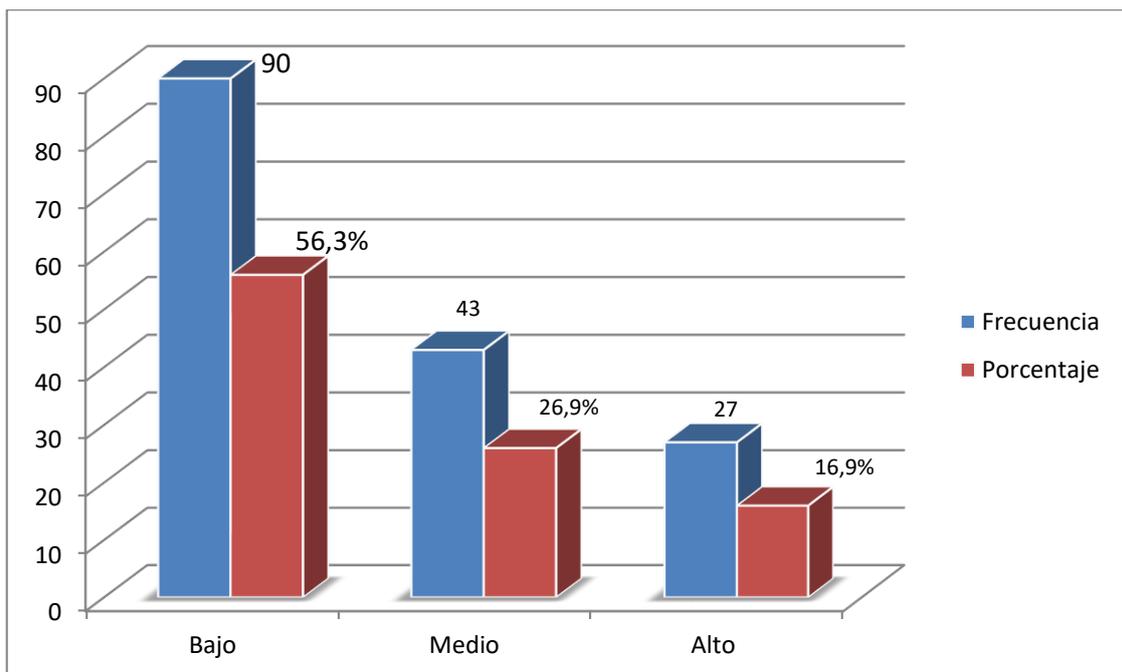
4.1 Análisis descriptivo

Tabla 2

Análisis descriptivo de la variable burnout

		Frecuencia	Porcentaje
Burnout	Alto	27	16,9
	Medio	43	26,9
	Bajo	90	56,3
	Total	160	100,0

Figura 1. Gráfico descriptivo de los niveles de burnout



En la Tabla 2 y figura 1 se observan los niveles y la frecuencia siendo destacado el nivel que presenta con un porcentaje del 56,3% del total lo que indica que la

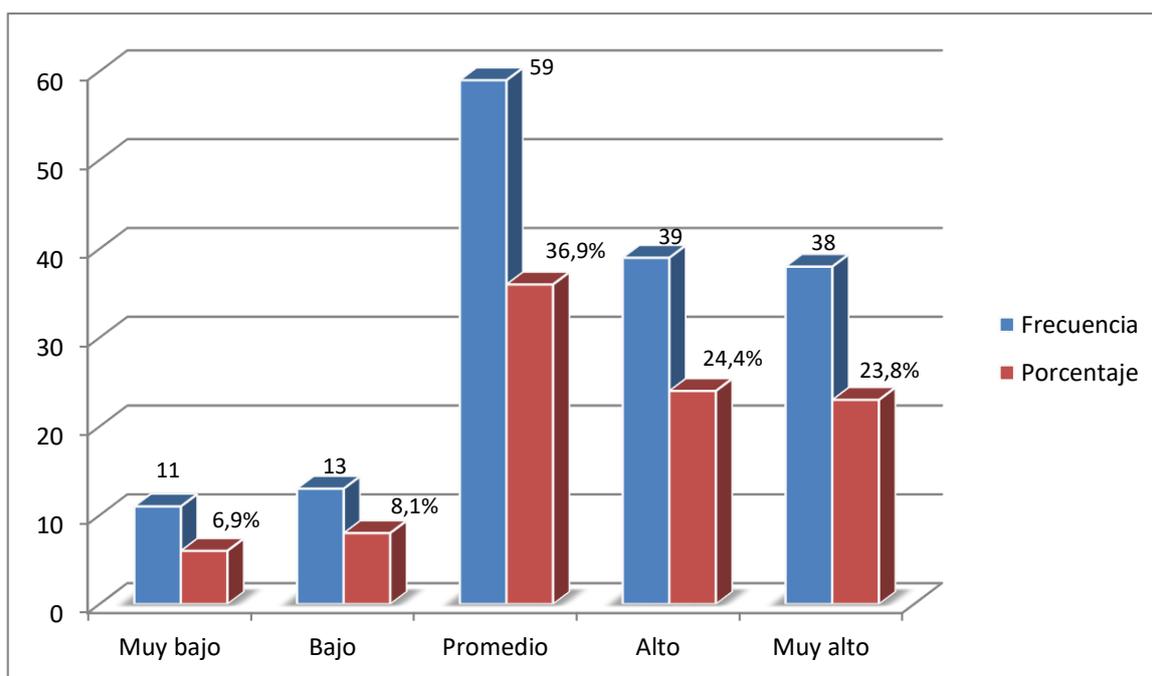
muestra escogida presenta niveles bajos de burnout, a comparación del menor porcentaje del nivel bajo con el 16,9%.

Tabla 3

Análisis descriptivo de la variable calidad de vida laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Calidad de vida laboral	Muy Alto	38	23,8
	Alto	39	24,4
	Promedio	59	36,9
	Bajo	13	8,1
	Muy bajo	11	6,9
	Total	160	100,0

Figura 2. Gráfico descriptivo de los niveles de calidad de vida laboral



En la Tabla 3 y figura 2 se observan los niveles y la frecuencia siendo destacado el nivel que presenta un porcentaje del 36,9% del total lo que indica que la muestra

escogida presenta niveles promedios de calidad de vida laboral, a comparación del menor porcentaje que es nivel muy bajo con el 6,9%.

4.2 Prueba de normalidad

Tabla 4

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smimov

	Burnout	Calidad de vida laboral
n	160	160
Estadístico de prueba	,093	,087
Sig. asintótica(bilateral)	,002 ^c	,005 ^c

En la tabla 4 se observa que los datos obtenidos de la variable burnout tiene puntajes $p < 0,05$, lo que equivale a decir que la distribución no es normal, mientras que calidad de vida laboral tiene puntajes $p < 0,05$ por lo tanto es de distribución no normal la estadística apropiada para la correlación entre ambas variables será no paramétricas, que corresponde al coeficiente de correlación Rho de Spearman.

4.3 Análisis inferencial

Tabla 5

Coefficiente de correlación de Rho de Spearman de burnout y calidad de vida laboral

		Calidad de vida laboral
Burnout	Coefficiente de correlación	-,161*
	Sig. (bilateral)	,041
	n	160

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

En la tabla 5 se observa que a través de la correlación de Spearman se encontró una correlación significativa ($p < 0,05$) inversa baja ($Rho = -0,161^*$) entre el burnout y la calidad de vida laboral, es decir se comprueba la hipótesis general.

Tabla 6

Coefficiente de correlación de Rho de Spearman de calidad de vida y las dimensiones de burnout

		Burnout		
		Agotamiento	Cinismo	Eficacia profesional
Calidad de vida laboral	Coefficiente de correlación	-,217**	-,242**	,030
	Sig. (bilateral)	,006	,002	,710
	n	160	160	160

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

En la tabla 6, podemos observar que existe relación significativa inversa baja entre calidad de vida laboral y las dimensiones de agotamiento emocional ($Rho = -0,217^{**}$; $p < 0,05$) y cinismo ($Rho = -0,242^{**}$; $p < 0,05$). Se evidencio que la calidad de vida laboral no guarda relación con la dimensión eficacia profesional ya que no se halló significancia suficiente ($p > 0,05$).

V. DISCUSIÓN

Los principales resultados del estudio se discuten a continuación, con el objetivo de relacionar el burnout y la calidad de vida laboral en los docentes de Instituciones Educativas de la Región de Arequipa, 2020.

Los hallazgos encontrados en el estudio determinaron que existe relación significativa ($p < 0,05$) e inversa baja ($Rho = -0,161^*$) entre el burnout y la calidad de vida laboral, es decir se comprueba la hipótesis general, siendo que a mayor burnout menor calidad de vida, estos resultados son similares a Costa et al., (2020) en su trabajo indican que los dominios de la calidad de vida de los profesores están significativamente influenciados por las características socioeconómicas y laborales, y principalmente por cambios en la salud, como trastornos de la voz, trastornos mentales comunes y síntomas musculoesqueléticos. También mencionan que la carga de trabajo y el tipo de vínculo laboral afectan significativamente los dominios de relaciones físicas y sociales, que presentan valores menores a medida que aumenta la carga de trabajo semanal y entre los docentes permanentes. Este trabajo da a conocer que las quejas de problemas de voz son comunes entre los profesores y los síntomas vocales más frecuentes son la ronquera, sequedad de garganta, esfuerzo vocal y fatiga al hablar. Cabe destacar que en este estudio no se tomó en cuenta directamente la salud física de los docentes, desconociendo como afecta a su calidad de vida es por ello que se limita a generalizar, sin embargo puede ser usado para la localidad de estudio y de referencia para próximas aportaciones. Lo cual difiere del examinador Torres (2020) destaca la asociación de tipo negativa entre las habilidades intrapersonales y el burnout, resalta que la regulación emocional esta disminuido en docentes del sector público ($0,348^{**}$), en referencia al agotamiento emocional ($-0,221^{**}$) e insatisfacción de logro ($-0,225^{**}$) se observa que el nivel educativo secundario posee los índices más elevados. Por otro parte Salgado y Leria (2020) en su trabajo dieron a conocer que no hay relación entre el burnout y calidad de vida laboral.

Por otro parte en este estudio se destaca el nivel bajo de burnout encontrándose con un porcentaje de 56,3% lo cual indica que la mayoría presenta niveles bajos de sentimientos de sobrecarga y agotamiento en el trabajo. Este resultado difiere de

Tacca y Tacca (2019) donde concluye que más de la mitad de los docentes mostraron desgaste emocional, o sea que señalan carencia de energía, fatiga y ven de forma negativa su trabajo. Mientras que Muñoz del Carpio et al., (2020) da a conocer que el 56% de empleados presenta bajo agotamiento emocional este puede deberse a que el 66% posee buena motivación intrínseca. También Vidotti et al., (2019) quien en sus resultados dio a conocer que el 20,9% presenta ocurrencia del síndrome de burnout y que dichas dimensiones están relacionadas a la alta exigencia así como el bajo control sobre la labor y el poco apoyo social obtenido en el trabajo, también existe menor sensación de la calidad de vida física, psicológica, de las relaciones sociales y del entorno. Según Maslach (1996) este agotamiento emocional, es el sentimiento de cansancio y fatiga que se desarrolla a medida que se agotan las energías emocionales. Cuando estos sentimientos se vuelven crónicos, los educadores descubren que ya no pueden entregarse a los estudiantes como antes. También menciona que las muchas formas en que los educadores pueden mostrar actitudes indiferentes y negativas hacia sus alumnos se encuentran mediante el uso de etiquetas despectivas. Cuando los educadores ya no sienten que están contribuyendo al desarrollo de los estudiantes, son vulnerables a experimentar una profunda decepción. De igual forma es difícil para los educadores renunciar a su dedicación a la enseñanza, y el trabajo puede proporcionar algunas otras áreas gratificantes en las que puedan enfocar sus logros.

En el caso de calidad de vida laboral en esta población se destaca que el 36,9 % se encuentra en niveles promedios percibiendo la importancia de equilibrar las demandas del hogar y del trabajo como también los sentimientos generales de felicidad y la satisfacción con la vida y como es influenciado por el hogar y trabajo. Por otro lado refleja el grado en que el lugar de trabajo proporciona al individuo las mejores cosas en el trabajo como las cosas que hacen sentirse bien, tales así como: lograr el desarrollo personal, metas, promoción y reconocimiento. También se plasma el grado en que alguien podría percibir que su lugar de trabajo cumple sus requerimientos básicos, y su insatisfacción con el trabajo físico ambiente. En igual forma la percepción podría estar relacionada con diversos aspectos del trabajo, incluida la oportunidad de colaborar al proceso de toma de decisiones que les afecten. Por ello Easton y Van Laar (2012) refiere que cuando las personas se

sienten bien, es más probable que trabajen bien y disfruten estar en el trabajo. Sin embargo, cuando las personas se sienten deprimidas, ansiosas o incómodas, independientemente de si esa angustia surge de su trabajo o de dificultades en casa, es probable que su trabajo se vea afectado negativamente.

Con respecto a la correlación entre la calidad de vida laboral y la dimensión de agotamiento emocional existe relación significativa e inversa ($Rho=-0,217^{**}$; $p< 0,05$) en los docentes de Instituciones Educativas de la Región de Arequipa, En igual forma Arias et al., (2019) en dicho trabajo concluyen que en cuanto al nivel de enseñanza, los profesores de nivel secundario (14,5%) y universitario (15,0 %), presentan mayor agotamiento emocional que los que laboran en inicial (9,9%) y primaria (9,3%). Es así que Yslado et al., (2019) revela que los elevados grados de agotamiento emocional y cinismo manifiestan la gravedad de la cuestión, ya que perjudica la salud ocupacional, mental y confort del profesional, como la atención percibida por los beneficiantes. Aunque Montero et al., (2020) en dicho estudio se evidencia que en la dimensión desgaste emocional presenta niveles altos lo cual la correlación entre las variables prevalencia del síndrome de Burnout y los sistemas de bienestar y recompensa mostró que el único que puede reducir el agotamiento emocional son las actividades deportivas recreativas. Del mismo modo, en términos de incentivos, las felicitaciones públicas son una forma de minimizar el agotamiento emocional.

Por otra parte entre la calidad de vida laboral y el cinismo existe relación significativa e inversa ($Rho=-0,242^{**}$; $p< 0,05$) en los docentes, estos resultados son similares al de Yslado et al., (2019) que concluye en su trabajo que el 37% de los encuestados corresponde al cinismo siendo una de las dimensiones sobresalientes del burnout y como actitud anómala en el trabajo incrementándose en los trabajadores expuestos a grados medio o alto de contacto constante con el dolor o fallecimiento de pacientes, y a la repercusión negativo del medio psicosocial. De igual forma Arias et al., (2017) mencionan que existe alto cinismo en su población encuestada (33,3%) dando a conocer que los empleados con poco tiempo de prestación son los que mostraron más grado de burnout, agotamiento emocional y cinismo lo cual tendría que ver con un incremento del trabajo. Los investigadores Arias et al.,

(2019) concluyen en su trabajo que el (37,0%) de los profesores del nivel secundaria tienen mayor cinismo que los profesores de otros niveles de enseñanza.

De igual forma se halló que no existe relación significativa entre la calidad de vida laboral y la dimensión de eficacia profesional ($Rho=-0,030$; $p > 0,05$) en los docentes de la región de Arequipa. Muñoz del Carpio et al. (2020), dio a conocer que el 58% de su población indagada presenta alta eficacia profesional esto podría deberse a que también el 58% sostiene muy buena demanda de trabajo y el 52% disfruta de una buena imagen de calidad de vida. En el caso de Arias et al. (2017) en su población arrojaron resultados en baja realización profesional (25,8%) pudiendo ser debido a que tienen poco tiempo trabajando en la Institución. Por otra parte Yslado et al., (2019) da a conocer que el factor sobresaliente de la satisfacción laboral, son las beneficencias monetarias. Para Maslach (1996) refiere q la eficacia profesional evalúa los sentimientos de eficacia en el trabajo abarcando aspectos sociales y no sociales esta satisfacción se refiere a logros pasados y presentes.

Finalmente podemos decir que las consecuencias asociadas al burnout han sido analizadas en varias investigaciones aplicadas a personal de salud como enfermeras , médicos ,etc. y en empresas privadas y públicas donde se presentan extensa variedad de resultados que demuestran el impacto negativo del burnout en variados aspectos como la calidad de vida , la salud física , mental.

Por lo expuesto en las líneas anteriores hubo inconvenientes para encontrar antecedentes con las mismas variables de estudio en la misma población de igual forma las variables de manera independiente son escasas dificultando un análisis complementario y enriquecedor. Sin embargo este estudio servirá para nuevas investigaciones que buscan estudiar la relación entre estas variables ya sean unidas o independiente.

VI. CONCLUSIONES

Conclusión general:

Primera: Se ha comprobado que existe relación significativa baja ($p < 0,05$) e inversa ($Rho = -0,161^*$) entre el burnout y la calidad de vida laboral en los docentes de Instituciones Educativas de la Región de Arequipa, 2020

Conclusiones específicas:

Segunda: Se ha verificado que existe relación significativa e inversa baja entre la calidad de vida laboral y el agotamiento emocional ($Rho = -0,217^{**}$; $p < 0,05$) en los docentes de Instituciones Educativas de la Región de Arequipa, 2020.

Tercera: Se ha verificado que existe relación significativa e inversa baja entre la calidad de vida laboral y el cinismo ($Rho = -0,242^{**}$; $p < 0,05$) en los docentes de Instituciones Educativas de la Región de Arequipa, 2020.

Cuarta: Se constató que no existe relación significativa entre la calidad de vida laboral y la eficacia profesional ($Rho = -0,030$; $p > 0,05$) en los docentes de Instituciones Educativas de la Región de Arequipa, 2020.

VII. RECOMENDACIONES

1. Introducir el tema de burnout y calidad de vida en capacitaciones del docente, donde puedan identificar sus signos y síntomas, causas, consecuencias y aprender a manejar y afrontar. Abordar este tema en la formación profesional desde la universidad como en representaciones del Colegio de Profesores del Perú y gremios en común.
2. Se recomienda a los directores de Instituciones Educativas a cargo que realicen actividades en donde motiven, interactúen socialmente e incentiven a los docentes a realizar actividades para contrarrestar los síntomas del estrés y mejorar la su calidad de vida laboral.
3. Se recomienda replicar el estudio de burnout y calidad de vida laboral ya sea correlacionada o de modo autónomo al mismo tiempo aplicar con un mayor número de población para obtener mejores resultados y poder generalizar.
4. Realizar estudios más amplios con la dimensión de eficacia profesional y calidad de vida laboral para un mejor panorama sobre sus sentimientos de realización personal ya que es crucial para docente.

REFERENCIAS

Arias, W. L., Huamani, J. C., y Ceballos, K. D. (2019). Síndrome de Burnout en profesores de escuela y universidad: un análisis psicométrico y comparativo en la ciudad de Arequipa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 72-91.

Arias, W. L., Muñoz del Carpio, A., Delgado, Y., Ortiz, M., y Quispe, M. (2017). Síndrome de burnout en personal de salud de la ciudad de Arequipa (Perú). *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 63(249), 331-344.

Bilbeny, N. (1992). *Aproximación de la ética*. Editorial Ariel.

Centro Estatal de Vigilancia Epidemiológica y Control de Enfermedades (2016). *estrés en México*
https://salud.edomex.gob.mx/cevece/documentos/difusion/tripticos/2016/Semana%2027_2016.pdf

Costa, E., Martínez, M. y Reschetti, S. (2020). Quality of life, health and work of elementary school teachers. *Acta Paul Enferm.* 2020; eAPE20180286

Easton, S. y Van Laar D. (2012). *User Manual for the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale A Measure of Quality of Working Life*: University of Portsmouth.

Easton, S. y Van Laar D. (2018). *User Manual for the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale A Measure of Quality of Working Life*. (2ª ed): University of Portsmouth.

Fernández, M., Merino, C. y Guimet, M. (2015). *Propiedades Psicométricas del Maslach Burnout Inventory-General Survey en una Muestra de Docentes de Lima (Perú)*. Editorial Universitaria.

Hernández, R. y Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill.

Instituto Mexicano del Seguro Social (2019). *Estrés Laboral*.
<http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>.

Instituto Nacional de Salud Pública (26 de agosto del 2020). *Los riesgos del estrés laboral para la salud*. <https://www.insp.mx/avisos/3835-riesgos-estres-laboral-salud.html>

Intramed (30 de junio del 2017). *Estrés persistente y riesgo de muerte*.
<https://www.intramed.net/contenidover.asp?contenidoid=91056>

Juárez, A. (2014). Entrevista con Christina Maslach: reflexiones sobre el síndrome de Burnout. *Liberabit*, 20 (2), 199-208.

Leka, S., Griffiths, A. y Cox, T. (2017). *La organización del trabajo y el estrés*. OMS

Lloret, S., Ferreres, A., Hernández, A., y Tomás, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 30(3), 1151-1169.

Maslach, C., Jackson, S. E. y Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory* (3ª ed). Mind Garden, Inc.

Ministerio de Salud (26 de octubre del 2015). *Estrés laboral afecta a casi el 26% de la población adulta de Lima, sección notas de prensa*.<https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/42313-estres-laboral-afecta-a-casi-el-26-de-la-poblacion-adulta-de-lima>

Ministerio de Educación (2017). *Resultados del Censo Educativo y Censo, DRE/UGEL*. http://escale.minedu.gob.pe/resultado_censos.

Montero, K. L., Cortés, G. A. y Hernández, Á. U. (2020). Síndrome del burnout en policías de Colombia y su relación con el sistema de beneficios e incentivos. *Logos Ciencia y Tecnología*, 12(2), 32-43.

Muntané, J. (2010). Introducción a la investigación básica. *Liver Research Unit*, 7.

Muñoz, C. (2015). *Metodología de la investigación*. Oxford University Press.

Muñoz del Carpio, A., Begazo, L., Díaz, B., Rodríguez, A., Mendoza, G. y Málaga, G. (2020). Burnout y calidad de vida profesional en operadores de justicia que atienden violencia familiar. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 37(3), 589-590.

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa- Cualitativa y Redacción de la tesis*. (5ª Ed.) Ediciones de la U.

Organización Mundial de la Salud (2016). *Salud Ocupacional*.
https://www.who.int/occupational_health/es/

Olavarría, L. (2018). *Trabajadores con estrés están propensos al síndrome de Burnout*. *elEconomista*.
<https://www.economistaamerica.pe/actualidadeAmperu/noticias/9008518/03/18/Trabajadores-con-estres-estan-propensos-alSindrome-de-Burnout.html>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2018). *Políticas docentes efectivas: Conclusiones del informe PISA*, PISA, Edición de la OCDE.

Riega, M. (2013). *Adaptación psicométrica de la escala abreviada de calidad de vida laboral en operarios de una fábrica de calzado en el distrito de San Martín de Porres* [tesis de Titulación]. Universidad Cesar Vallejo.

Reyes, P. (2017). Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral en docentes de instituciones educativas estatales de Lima Metropolitana. *Revista de investigación en psicología*, 20(1), 119-134.

Salgado, J. y Lería, F. (2020). Burnout syndrome, satisfaction, and quality of work life in Chilean public health workers. *Universidad y Salud*, 22(1), 6-16.

Tacca, D.R., y Tacca, A. L. (2019). Síndrome de Burnout y resiliencia en profesores peruanos. *Revista de Investigación Psicológica*, (22), 11-30.

- Torres, E. (2020). Habilidades intrapersonales y su relación con el burnout en docentes de educación básica en León, México. *Revista de estudios y experiencias en educación*, 19(39), 163-179.
- Tonon, G. (2003). *Calidad de vida y desgastes profesional: una mirada del síndrome del burnout*. Editorial Espacio.
- Vidotti, V., Trevisan, J., Quina, M. J., Perfeito, R., y Cruz, M. L. (2019). Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. *Enfermería Global*, 18(55), 344-376.
- Yslado, R. M., Norabuena, R. P, Loli, T. P., Zarzosa, E., Padilla, L., Pinto, I., y Rojas, A. (2019). Síndrome de burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Horizonte Médico (Lima)*, 19(4), 41-49.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA				
TÍTULO: Burnout y Calidad de Vida Laboral en Docentes de Instituciones Educativas de la Región de Arequipa, 2020				
AUTOR: Corimanya Gamarra Pilar Elizabeth Quintanilla Merma Aldo Antonio				
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores	
<p>Problema principal: ¿De qué manera el burnout se relaciona con la calidad de vida laboral en los docentes de Instituciones Educativas de la Región de Arequipa, 2020?</p>	<p>Objetivo general: ¿Cuál es la relación entre el burnout y la calidad de vida laboral en los docentes de Instituciones Educativas de la Región de Arequipa, 2020?</p>	<p>Hipótesis general: Es probable que existe relación significativa e inversa entre el burnout y la calidad de vida laboral en los docentes de Instituciones Educativas de la Región de Arequipa, 2020</p>	Variable 1 : Burnout	
			Dimensiones	
			Items	
			Agotamiento emocional	1,2,3,4,6
			Cinismo	8,9,13,14,15
			Eficacia profesional	5,7,10,11, 12,16
	<p>Objetivo específico: ¿Cuál es la relación entre la calidad de vida laboral y el agotamiento emocional en los docentes de Instituciones Educativas de la Región de Arequipa, 2020?</p>	<p>Hipótesis específicas: Es probable que existe relación significativa e inversa entre la calidad de vida laboral y el agotamiento emocional en los docentes de Instituciones Educativas de la Región de Arequipa, 2020.</p>	Variable 2: Calidad de vida laboral	
			Dimensiones	
			Items	
			Interrelación trabajo-hogar	5,6,13,14,15,17,19
			Bienestar general	8,12,16
			Trabajo y satisfacción profesional	1,2,3
			Condiciones laborales	7,9,10,11
			Control en el trabajo	4,18
	<p>¿Determinar cuál es la relación entre la calidad de vida laboral y el cinismo en los docentes de Instituciones Educativas de la Región de Arequipa, 2020?</p>	<p>Es probable que existe relación significativa e inversa entre la calidad de vida laboral y el cinismo en los docentes de Instituciones Educativas de la Región de Arequipa, 2020</p>		
	<p>¿Identificar cuál es la relación entre la calidad de vida laboral y el logro personal en los docentes de Instituciones Educativas de la Región de Arequipa, 2020?</p>	<p>Es probable que existe relación significativa e inversa entre la calidad de vida laboral y la eficacia profesional en los docentes de Instituciones Educativas de la Región de Arequipa, 2020</p>		

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumento	Estadística a utilizar
<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Diseño: Investigación no experimental</p> <p>Nivel: Descriptivo correlacional</p> <p>Tipo: Básica descriptivo</p>	<p>Población:</p> <p>La población está conformada por 160 docentes que laboran en Instituciones Educativas de la región de Arequipa de ambos sexos , que oscilan entre las edades de 25 a 64</p> <p>Muestra :</p> <p>Del total de la población 23, 617, se aplicó a un total de 160 docentes que laboran en el área urbana, rural de los niveles de inicial, primaria y secundaria de Instituciones Educativas de la región Arequipa.</p> <p>Tipo de muestreo:</p> <p>No probabilístico</p>	<p>Variable1: Burnout</p> <p>Inventario de Burnout de Maslach - General Survey (3 ed.).</p> <p>Autor: Maslach y Jackson (1996).</p> <p>Adaptada por: Fernandez, Merino y Guimet (2015)</p> <p>Administración: Individual y/o Colectiva</p> <p>Tiempo de aplicación: Aprox. 10 min</p> <p>Número de ítems: 16</p> <p>Aplicación: de 18 años a mas</p> <p>Áreas: Evaluación de tres variables del síndrome del síndrome de burnout: agotamiento emocional, cinismo y eficacia profesional.</p> <hr/> <p>Variable2: Calidad de vida laboral</p> <p>Escala Abreviada de Calidad de Vida Laboral.</p> <p>Autor: Easton y Van Laar. (2012)</p> <p>Adaptada por: Riega (2013)</p> <p>Administración: Individual y/o Colectiva</p> <p>Tiempo de aplicación: Aprox. 15 min.</p> <p>Número de ítems: 19</p> <p>Aplicación: de 18 años a mas</p> <p>Áreas: Evalua la calidad de vida percibida de empleados medidos a través de los factores psicosociales.</p>	<p>Descriptiva</p> <ul style="list-style-type: none"> • Frecuencia y porcentajes <p>Inferencial</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alfa de Cronbach • Kaiser-Meyer Olkin y la prueba de esfericidad de Bartlet • Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smimov • Coeficiente de correlación de Rho de Spearman

Anexo 2: Operacionalización de variables

Matriz de operacionalización de la variable de burnout

Dimensiones	Ítems	Rango general
Agotamiento emocional	1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo. 2. Me siento agotado al final de la jornada laboral. 3. Me siento cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentar otro día en el trabajo. 4. Me tensa trabajar todo el día. 6. Me siento cansado por mi trabajo.	
Cinismo	8. Me he vuelto menos interesado en mi trabajo desde que comencé en él. 9. Me he vuelto menos entusiasmado sobre mi trabajo. 13. Yo sólo quiero hacer mi trabajo y no ser molestado. 14. Me he vuelto más cínico acerca de si mi trabajo aporta algo. 15. Dudo de la importancia de mi trabajo.	Alto 40-60 Medio 28-39 Bajo 1-27
Eficacia profesional	5. Puedo resolver efectivamente los problemas que surgen en mi trabajo. 7. Siento que estoy haciendo un aporte importante a lo que mi organización se dedica. 10. Considero que soy bueno en el trabajo que realizo. 11. Me siento contento cuando puedo lograr algo en el trabajo. 12. He logrado muchas cosas que valen la pena en este trabajo. 16. Me siento seguro sobre mi buen desempeño dentro del trabajo.	

Matriz de operacionalización de la variable calidad de vida laboral

Dimensiones	Ítems	Nivel o rango
Interrelación trabajo – hogar	<p>5. Mi organización/ empresa me da las facilidades y la flexibilidad suficiente para compaginar el trabajo con mi vida familiar.</p> <p>6. Mis actuales horas/mis turnos de trabajo se adecuan a mis circunstancias personales.</p> <p>13. Trabajo en un ambiente seguro.</p> <p>14. Estoy satisfecho con las oportunidades profesionales a las que tengo acceso en mi trabajo.</p> <p>15. Estoy satisfecho con la formación que recibo para realizar mi trabajo.</p> <p>17. Las condiciones laborales son satisfactorias.</p> <p>19. En general, estoy satisfecho con la calidad de mi vida laboral.</p>	Muy bajo (0 a 53)
Bienestar general	<p>8. Estoy satisfecho con mi vida.</p> <p>12. En muchos aspectos mi vida es casi ideal.</p> <p>16. Últimamente, me he sentido razonablemente feliz.</p>	<p>Bajo (54 a 62)</p> <p>Promedio (63 a 74)</p>
Trabajo y satisfacción profesional	<p>1. Tengo metas y objetivos claros que me permiten hacer mi trabajo.</p> <p>2. Me siento capaz de expresar mis opiniones e influenciar cambios en mi trabajo.</p> <p>3. Tengo la oportunidad de utilizar mis habilidades en el trabajo.</p>	<p>Alto (75 a 80)</p> <p>Muy Alto (81 a 95)</p>
Condiciones laborales	<p>7. Cuando hago un buen trabajo mi jefe me lo reconoce.</p> <p>9. Me animan a desarrollar habilidades nuevas.</p> <p>10. Mi jefe me proporciona todo lo que necesito para realizar mi trabajo eficazmente.</p> <p>11. Mi jefe apoya de forma activa turnos/horas de trabajo flexibles.</p>	
Control en el trabajo	<p>4. Me siento bien en este momento.</p> <p>18. En mi área de trabajo, estoy involucrado en la toma de decisiones que afectan al público.</p>	

Anexo 3: Instrumentos utilizados



Sección 1 de 5

Burnout y Calidad de Vida Laboral en Docentes de Instituciones Educativas de la Región de Arequipa, 2020

Saludos Cordiales nuestros nombres son Pilar Corimanya Gamarra y Aldo Quintanilla Merma estudiantes del ultimo ciclo de la carrera Profesional de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo . El presente formulario forma parte del recojo de información que se llevará a cabo para fines académicos y obtener el título profesional de Licenciado en Psicología , el cual tiene como objetivo determinar la relación entre el burnout y la calidad de vida laboral en los docentes de Instituciones Educativas de la Región de Arequipa, 2020

Dirección de correo electrónico *

Dirección de correo electrónico válida

Este formulario recopila las direcciones de correo electrónico. [Cambiar configuración](#)

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Respetado profesor , estamos invitando a usted a participar de nuestra investigación donde se determinara la relación entre el burnout y la calidad de vida laboral en los docentes , el cual tomara cada formulario 15 minutos resolver. Se enfatiza además la que la participación es de manera voluntaria, por ende se le pedirá algunos datos personales lo cual serán tratados de manera confidencial y se garantiza el anonimato, puesto que lo que se obtenga de los participantes serán utilizados única y exclusivamente par los fines de investigación.

En caso que tenga alguna duda sobre los aspectos éticos de la investigación u otro, podrá ponerse en contacto con Dr. De la Cruz Valdiviano Carlos , asesor y supervisor del estudio a través del correo cvaldiviano@ucvvirtual.edu.pe

Con respecto, a lo presentado anteriormente , ¿Desea participar de la investigación ? *

SI

NO

URL:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSd7yyXF_aFXdvSmJ00pql8h1uFsf_RkfHTtO692wz-hYfkUiA/viewform

Maslach Burnout Inventory - General Survey (MBI – GS, 3 ed.) de Maslach y Jackson (1996) - adaptado por Merino, Fernandez y Guimet (2015)

Edad: _____ Tiempos de servicio: _____ Género: _____
 Estado Civil: _____ Nº de hijos: _____

Marque el número que corresponda para indicar con qué frecuencia ha experimentado estos sentimientos. Si nunca ha experimentado este pensamiento o sentimiento, marque 0. Si en efecto ha experimentado este pensamiento o sentimiento, marque la respuesta que mejor lo describa.

0	Nunca	1	Esporádicamente: pocas veces al año	2	De vez en cuando: Una vez al mes o menos
3	Regularmente: algunas veces al mes	4	Frecuentemente: una vez por semana	5	Muy frecuentemente: Varias veces por semana
6	Diariamente				

1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
2	Me siento agotado al final de la jornada laboral.	0	1	2	3	4	5	6
3	Me siento cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentar otro día en el trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
4	Me tensa trabajar todo el día.	0	1	2	3	4	5	6
5	Puedo resolver efectivamente los problemas que surgen en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
6	Me siento cansado por mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
7	Siento que estoy haciendo un aporte importante a lo que mi organización se dedica.	0	1	2	3	4	5	6
8	Me he vuelto menos interesado en mi trabajo desde que comencé en él.	0	1	2	3	4	5	6
9	Me he vuelto menos entusiasmado sobre mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
10	Considero que soy bueno en el trabajo que realizo	0	1	2	3	4	5	6
11	Me siento contento cuando puedo lograr algo en el trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
12	He logrado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
13	Yo sólo quiero hacer mi trabajo y no ser molestado.	0	1	2	3	4	5	6
14	Me he vuelto más cínico acerca de si mi trabajo aporta algo.	0	1	2	3	4	5	6
15	Dudo de la importancia de mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
16	Me siento seguro sobre mi buen desempeño dentro del trabajo.	0	1	2	3	4	5	6

Escala Abreviada de Calidad De Vida Laboral de Easton y Van Laar (2012) – adaptado por Riega (2013)

Edad: _____ Tiempos de servicio: _____ Género: _____
 Estado Civil: _____ Nº de hijos: _____

A continuación se presentan una serie de afirmaciones, las cuales deberá responder de acuerdo a las escalas correspondientes, marcando con una "X" la casilla que mejor exprese su opinión.

	¿Hasta qué punto está de acuerdo con las siguientes afirmaciones?	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	Tengo metas y objetivos claros que me permiten hacer mi trabajo.					
2	Me siento capaz de expresar mis opiniones e influenciar cambios en mi trabajo.					
3	Tengo la oportunidad de utilizar mis habilidades en el trabajo.					
4	Me siento bien en este momento.					
5	Mi organización/ empresa me da las facilidades y la flexibilidad suficiente para compaginar el trabajo con mi vida familiar.					
6	Mis actuales horas/mis turnos de trabajo se adecuan a mis circunstancias personales.					
7	Cuando hago un buen trabajo mi jefe me lo reconoce.					
8	Estoy satisfecho con mi vida.					
9	Me animan a desarrollar habilidades nuevas.					
10	Mi jefe me proporciona todo lo que necesito para realizar mi trabajo eficazmente.					
11	Mi jefe apoya de forma activa turnos/horas de trabajo flexibles.					
12	En muchos aspectos mi vida es casi ideal.					
13	Trabajo en un ambiente seguro.					
14	Estoy satisfecho con las oportunidades profesionales a las que tengo acceso en mi trabajo.					
15	Estoy satisfecho con la formación que recibo para realizar mi trabajo.					
16	Últimamente, me he sentido razonablemente feliz.					
17	Las condiciones laborales son satisfactorias.					
18	En mi área de trabajo, estoy involucrado en la toma de decisiones que afectan al público.					
19	En general, estoy satisfecho con la calidad de mi vida laboral.					

Anexo 4: Ficha sociodemográfica

Este es un formulario en el que su participación es voluntaria, por ende se le pide que los datos proporcionados por usted sean verdaderos y responda con sinceridad. Antes de pasar a las preguntas del cuestionario es necesario completar los siguientes datos.

Edad : _____

Sexo : Mujer () Hombre ()

Estado civil : Soltero () casado () conviviente () divorciado ()
viudo ()

Tiempo de servicio : Mese / años : _____

Grado de instrucción : Técnico / tecnológico () Universitario ()

Institución en la que labora : I.E. Privada () I.E. Nacional () I.E. Parroquial ()

Elaborado por: Corimanya Gamarra Pilar Elizabeth

Quintanilla Mema Aldo Antonio

Anexo 5: Cartas de autorización por la autoridad de las Instituciones Educativas



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la Universalización de la Salud"



Los Olivos, 16 de diciembre de 2020.

CARTA INV. N°1820 -2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.
JHON VELARDE CANDO
DIRECTOR
I.E. N° 40322 "Nuestra Señora de la Asunta"
Calle Santiago Huaco S/N

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **Corimanya Gamarra Pilar Elizabeth** con DNI **46969573** estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula N° **7002596072** y el Sr. **Quintanilla Merma Aldo Antonio** con DNI N° **73037658** estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula N° **7002596078** quienes desean realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: **"Burnout y Calidad de Vida Laboral en Docentes de Instituciones Educativas de la Región de Arequipa, 2020"** Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarles los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

CARTA INV. N°1625-2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.
HEBER RANILLA UCHUQUICAÑA
DIRECTOR
I.E.40336 "Sagrado Corazón de Jesús"
Calle los Arrayanes N° 100

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **Corimanya Gamarra Pilar Elizabeth** con DNI 46969573 estudiante de la carrera de Psicología, con código de matrícula N° 7002596072 y el Sr. **Quintanilla Merma Aldo Antonio** con DNI N° 73037658 estudiante de la carrera de Psicología, con código de matrícula N° 7002596078 quienes desean realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: **"Burnout y Calidad de Vida Laboral en Docentes de Instituciones Educativas de la Región de Arequipa, 2020"** Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Recibido 17/12/2020





Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Los Olivos, 28 de diciembre de 2020

CARTA INV. N° 1873 - 2020/EP/PSI. UCV UMA-LN

Sr.
Pedro Julian Libandro Taco
Director de la Institución Educativa N° 40324 "José Miguel Morales Dasso"
Avenida Buenaventura 5/N - Orcopampa - Castilla - Arequipa

Presente.

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **Corimanya Gamarra Pilar Elizabeth** con DNI 46969573 estudiante de la carrera de Psicología, con código de matrícula N° 7002596072 y el Sr. **Quintanilla Merma Aldo Antonio** con DNI N° 73037658 estudiante de la carrera de Psicología, con código de matrícula N° 7002596078 quienes desean realizar su trabajo de investigación para optar el título de Licenciado en Psicología titulado: "Burnout y Calidad de Vida Laboral en Docentes de Instituciones Educativas de la Región de Arequipa, 2020" Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar le los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Recibido
28-12-2020
Aceptado


Pedro Julian Libandro Taco
DIRECTOR



Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

CARTA INV.N°1872 -2020/EP/PSI, UCV LIMA-LN

Sr.

Renato Iguira SantosDirector de la Institución Educativa N° 40307 Angela Rendón de Sanchez
Calle Juan Pablo Vizcardo y Guzmán N° 100 – Aplaó –Castilla - Arequipa**Presente.-**

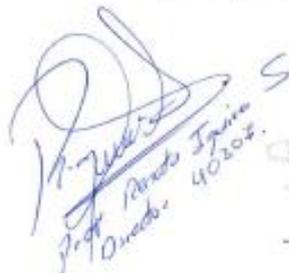
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **Corimanya Gamarra Pilar Elizabeth** con DNI **46969573** estudiante de la carrera de Psicología, con código de matrícula N° **7002596072** y el Sr. **Quintanilla Merma Aldo Antonio** con DNI N° **73037658** estudiante de la carrera de Psicología, con código de matrícula N° **7002596078** quienes desean realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: **"Burnout y Calidad de Vida Laboral en Docentes de Instituciones Educativas de la Región de Arequipa, 2020"** Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Roxana Cárdenas Vila
40307



Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

CARTA INV. N° 1871 -2020/EP/PSI, UCV LIMA-LN

Sr.
Orlando Deonicio García Chire
Director de la Institución Educativa N° 40220 Héroes del Cenepa
Calle los Claveles S/N- Campo Marte – Distrito Paucarpata - Arequipa

Presente. -

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. Corimanya Gamarra Pilar Elizabeth con DNI 46969573 estudiante de la carrera de Psicología, con código de matrícula N° 7002596072 y el Sr. Quintanilla Merma Aldo Antonio con DNI N° 73037658 estudiante de la carrera de Psicología, con código de matrícula N° 7002596078 quienes desean realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: "Burnout y Calidad de Vida Laboral en Docentes de Instituciones Educativas de la Región de Arequipa, 2020" Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarles los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,




Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte



Orlando Deonicio García Chire
C.A. DIRECTOR
DIRECTOR

Recibido
29/12/2020

10:00 am.

CARTA INV. N°1239 -2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Prof.

Wilfredo Wilberth Corimanya Conde

Director de la Institución Educativa N° 40339 "Mario Vargas Llosa"
Calle Los Sauces S/N -Huami- Viraco - Arequipa

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **Corimanya Gamarra Pilar Elizabeth** con DNI **46969573** estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula N° **7002596072** y el Sr. **Quintanilla Merma Aldo Antonio** con DNI N° **73037658** estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula N° **7002596078** quienes desean realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: **"Burnout y Calidad de Vida Laboral en Docentes de Instituciones Educativas de la Región de Arequipa, 2020"** Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar le los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,




Lic. **Wilfredo Corimanya Conde**
DIRECTOR



Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Recibido
5-01-2021
Aceptado

CARTA INV. N°1874-2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sor Bersabeth Chavez Mansilla

Directora de la Institución Educativa María Auxiliadora
Calle Manuel Muñoz Najar N° 206- Miraflores - Arequipa

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **Corimanya Gamarra Pilar Elizabeth** con DNI 46969573 estudiante de la carrera de Psicología, con código de matrícula N° 7002596072 y el Sr. **Quintanilla Merma Aldo Antonio** con DNI N° 73037658 estudiante de la carrera de Psicología, con código de matrícula N° 7002596078 quienes desean realizar su trabajo de investigación para optar el título de Licenciado en Psicología titulado: **"Burnout y Calidad de Vida Laboral en Docentes de Instituciones Educativas de la Región de Arequipa, 2020"** Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarles los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,




Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

 **Elizabeth Mónica Palomino Vargas** mié, 13 ene 21:33 (hace 7 días) ☆ ↶ ⋮
para mí ▾

Saludos cordiales, para indicarles que si he recibido la carta UCV

El mié., 13 de enero de 2021 8:11 p. m., Elizabetha Corimanya Gamarra <pilar.cjf@gmail.com> escribió:
Saludos cordiales Srta. Mónica, le envío la carta de autorización para la recepción y sello de dicha carta ya que es muy importante para mí, estaré muy agradecida.

Atentamente,
Aldo Antonio Quintanilla Merma
Pilar Corimanya Gamarra

 Libre de virus. www.avast.com

Los Olivos, 16 de diciembre de 2020

CARTA INV. N°1622 -2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.
Walter Salomon Ramos Sabanaya
Director de la Institución Educativa Independencia Americana
Av. Independencia 1457 - Cercado de Lima

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **Corimanya Gamarra Pilar Elizabeth** con DNI **46969573** estudiante de la carrera de Psicología, con código de matrícula N° **7002596072** y el Sr. **Quintanilla Merma Aldo Antonio** con DNI N° **73037658** estudiante de la carrera de Psicología, con código de matrícula N° **7002596078** quienes desean realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: **"Burnout y Calidad de Vida Laboral en Docentes de Instituciones Educativas de la Región de Arequipa, 2020"** Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar le los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,




.....
Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Limpiar  Mover a  Categorizar  Posponer 

envio de carta para recepcion 

 aldo antonio quintanilla merma
buenas noches hace unas semanas envie una carta de la univer... Mié 13/01/2021 20:13

 Mesa de Partes INDEPENDENCIA AMERICA
NA <mesadepartes@web.colegioindependencia.edu.pe>
Jue 14/01/2021 15:31
Para: Usted

Buenas tardes el número de Registro del expediente que ingresó su solicitud es e 1357 o lo quiere con sello de la Institución.

Mesa de Partes
I.E Independencia Americana



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la universalización de la salud"

Los Olivos, 16 de diciembre de 2020

CARTA INV. N°1623 -2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sra.

Erika Razzeto Martinez

Directora de la Institución Educativa Talent School
Calle Santo Domingo 411- Cercado de Lima

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **Corimanya Gamarra Pilar Elizabeth** con DNI 46969573 estudiante de la carrera de Psicología, con código de matrícula N° 7002596072 y el Sr. **Quintanilla Merma Aldo Antonio** con DNI N° 73037658 estudiante de la carrera de Psicología, con código de matrícula N° 7002596078 quienes desean realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: **"Burnout y Calidad de Vida Laboral en Docentes de Instituciones Educativas de la Región de Arequipa, 2020"** Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



*Recibido
17/12/20*

Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 6: Carta de solicitud de autorización de uso del instrumento remitido por la Escuela de Psicología



"Año de la universalización de la salud"

CARTA N°1878 - 2020/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 19 de noviembre de 2020

Autor:

- **Darren Van Laar**

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. Corimanya Gamarra Pilar Elizabeth, con DNI 46969573 y al Sr. Quintanilla Merma Aldo Antonio, con DNI 73037658 estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° **CÓDIGO 7002596072**, N° **CÓDIGO 7002596078** quienes realizarán su trabajo de investigación para optar el título de licenciados en Psicología titulado: "Síndrome de Burnout en la Calidad de Vida en Docentes de Instituciones Educativas de la Ciudad de Arequipa en Tiempos de Confinamiento 2020", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento (**Escala de Calidad de Vida**), a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



.....
Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

CARTA N.1422 - 2020/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN*Los Olivos 17 de noviembre de 2020***Autor:**

- **Simon Easton**

Presente.-***De nuestra consideración:***

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. Corimanya Gamarra Pilar Elizabeth, con DNI 46969573 y al Sr. Quintanilla Merma Aldo Antonio, con DNI 73037658 estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° **CÓDIGO 7002596072**, N° **CÓDIGO 7002596078** quienes reanlizará su trabajo de investigación para optar el título de licenciados en Psicología titulado: "Síndrome de Burnout en la Calidad de Vida en Docentes de Instituciones Educativas de la Ciudad de Arequipa en Tiempos de Confinamiento 2020", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento (**Escala de Calidad de Vida**), a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

CARTA N°1877 - 2020/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 19 de noviembre de 2020

Autor:

- **Christina Maslach**

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. Corimanya Gamarra Pilar Elizabeth, con DNI 46969573 y al Sr. Quintanilla Merma Aldo Antonio, con DNI 73037658 estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° **CÓDIGO 7002596072**, N° **CÓDIGO 7002596078** quienes reanilará su trabajo de investigación para optar el título de licenciados en Psicología titulado: "Síndrome de Burnout en la Calidad de Vida en Docentes de Instituciones Educativas de la Ciudad de Arequipa en Tiempos de Confinamiento 2020", este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento (**Escala de Maslach Burnout Inventory**), a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

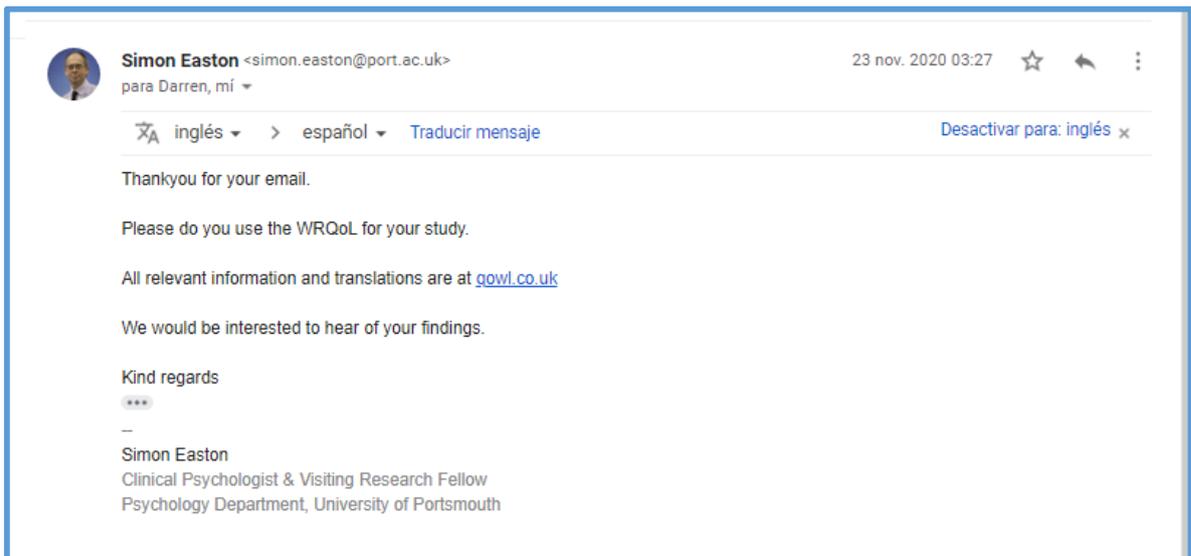
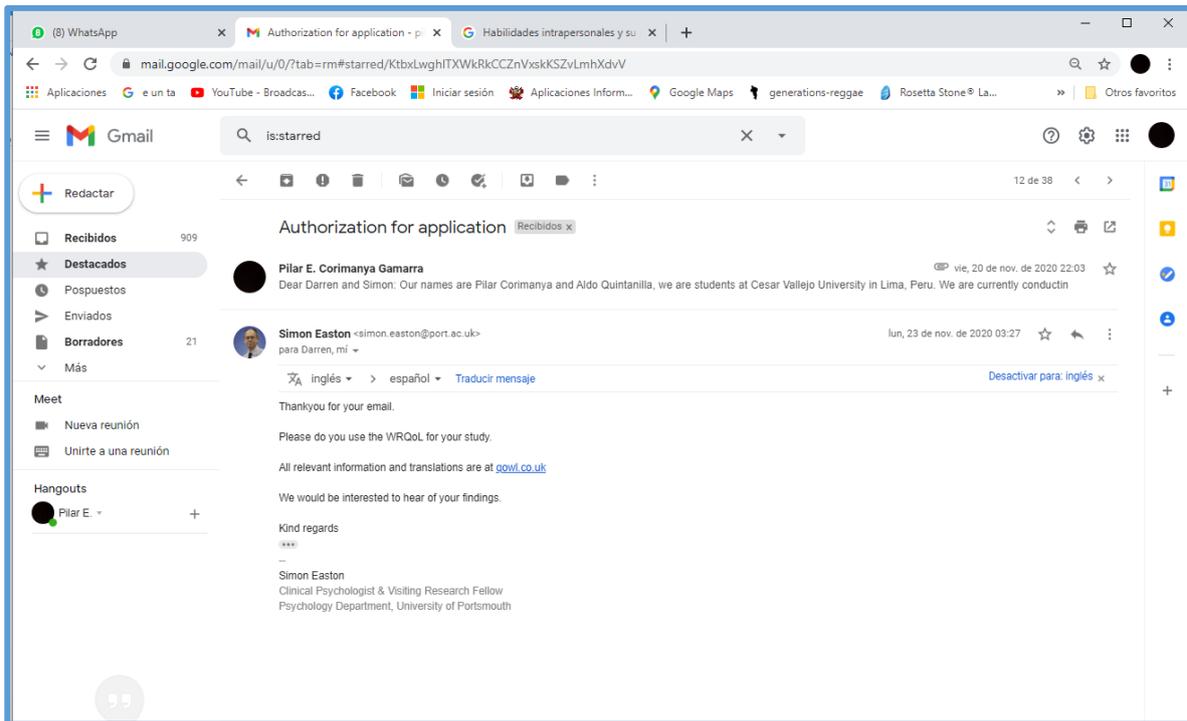
En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

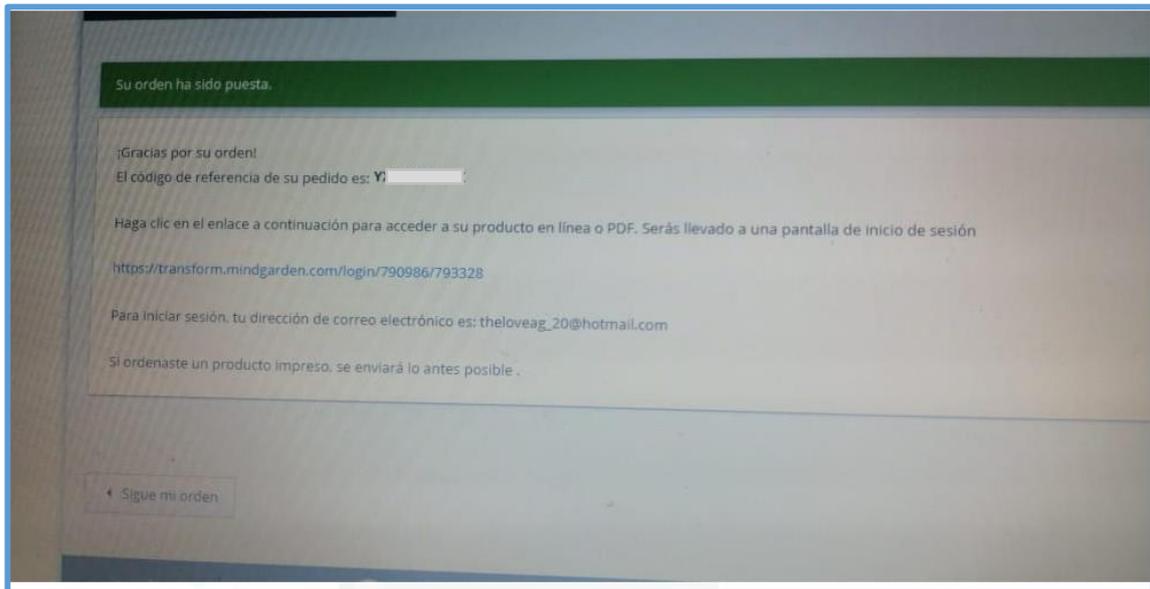
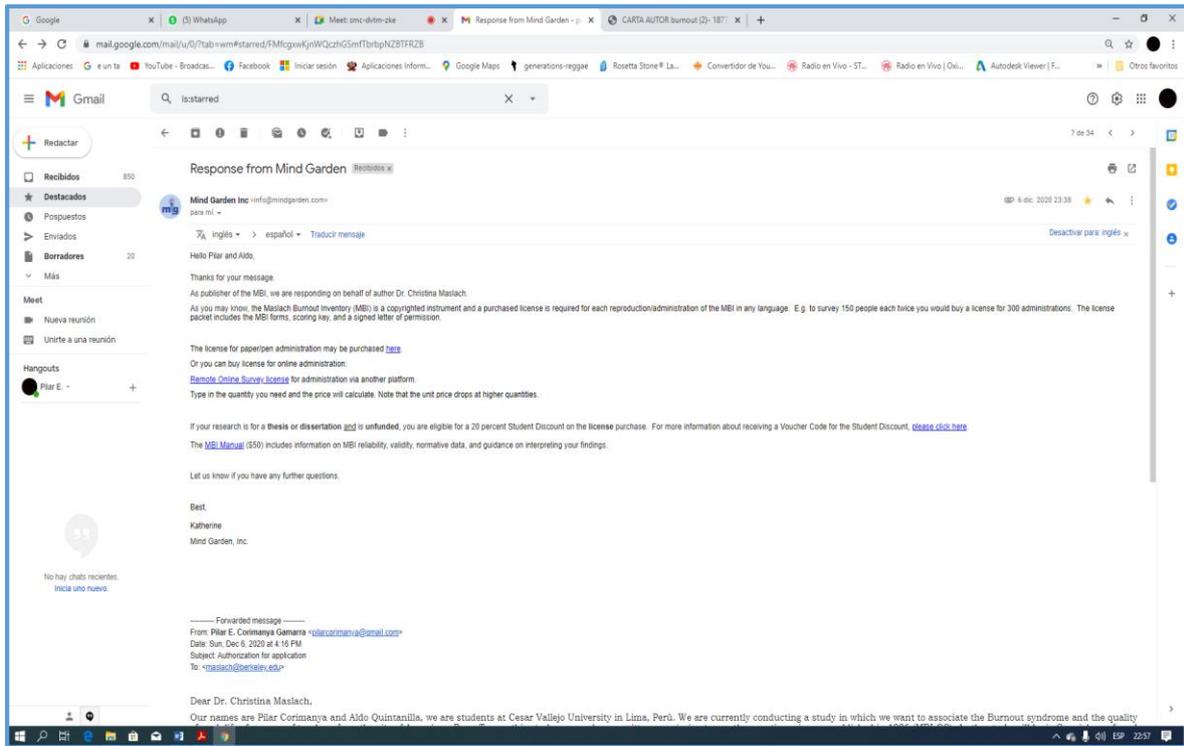
Atentamente,

Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

ANEXO 7: Autorización del uso del instrumento por parte del autor original





For use by Aldo Antonio Quintanilla Merma only. Received from Mind Garden, Inc. on December 25, 2020

**Permission for Aldo Antonio Quintanilla Merma to reproduce 150 copies
within three years of December 25, 2020**

Maslach Burnout Inventory™

Instruments and Scoring Keys

Includes MBI Forms:

Human Services - MBI-HSS

Medical Personnel - MBI-HSS (MP)

Educators - MBI-ES

General - MBI-GS

Students - MBI-GS (S)

Christina Maslach
Susan E. Jackson
Michael P. Leiter
Wilmar B. Schaufeli
Richard L. Schwab

Published by Mind Garden, Inc.

info@mindgarden.com
www.mindgarden.com

Important Note to Licensee

If you have purchased a license to reproduce or administer a fixed number of copies of an existing Mind Garden instrument, manual, or workbook, you agree that it is your legal responsibility to compensate the copyright holder of this work — via payment to Mind Garden — for reproduction or administration in any medium. **Reproduction includes all forms of physical or electronic administration including online survey, handheld survey devices, etc.**

The copyright holder has agreed to grant a license to reproduce the specified number of copies of this document or instrument **within one year from the date of purchase.**

You agree that you or a person in your organization will be assigned to track the number of reproductions or administrations and will be responsible for compensating Mind Garden for any reproductions or administrations in excess of the number purchased.

This instrument is covered by U.S. and international copyright laws. Any use of this instrument, in whole or in part, is subject to such laws and is expressly prohibited by the copyright holder. If you would like to request permission to use or reproduce the instrument, in whole or in part, contact Mind Garden, Inc.

Anexo 8: Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Respetado profesor, estamos invitando a usted a participar de nuestra investigación donde se determinara la relación entre el burnout y la calidad de vida laboral en los docentes, el cual tomara cada formulario 15 minutos resolver. Se enfatiza además la que la participación es de manera voluntaria, por ende se le pedirá algunos datos personales lo cual serán tratados de manera confidencial y se garantiza el anonimato, puesto que lo que se obtenga de los participantes serán utilizados única y exclusivamente para los fines de investigación.

En caso que tenga alguna duda sobre los aspectos éticos de la investigación u otro, podrá ponerse en contacto con Dr. De la Cruz Valdiviano Carlos Bacilio , asesor y supervisor del estudio a través del correo cvaldiviano@ucvvirtual.edu.pe

Con respecto, a lo presentado anteriormente, ¿Desea participar de la investigación?

Si ()

No ()

ANEXO 9: Resultado de la muestra de estudio

Alfa de Cronbach - burnout

Alfa de Cronbach	N de elementos
,827	16

Prueba de KMO y prueba de esfericidad de Bartlett - burnout

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0,861
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1632,776
	gl	120
	Sig.	0,000

Alfa de Cronbach - calidad de vida laboral

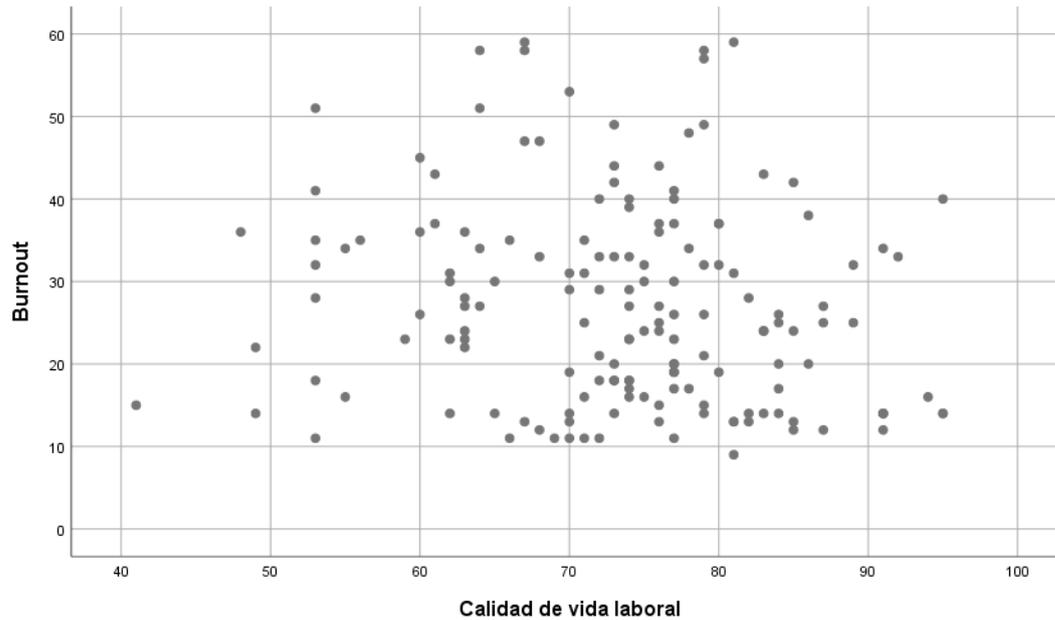
Alfa de Cronbach	N de elementos
,934	19

Prueba de KMO y prueba de esfericidad de Bartlett - calidad de vida laboral

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0,927
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1726,549
	gl	171
	Sig.	0,000

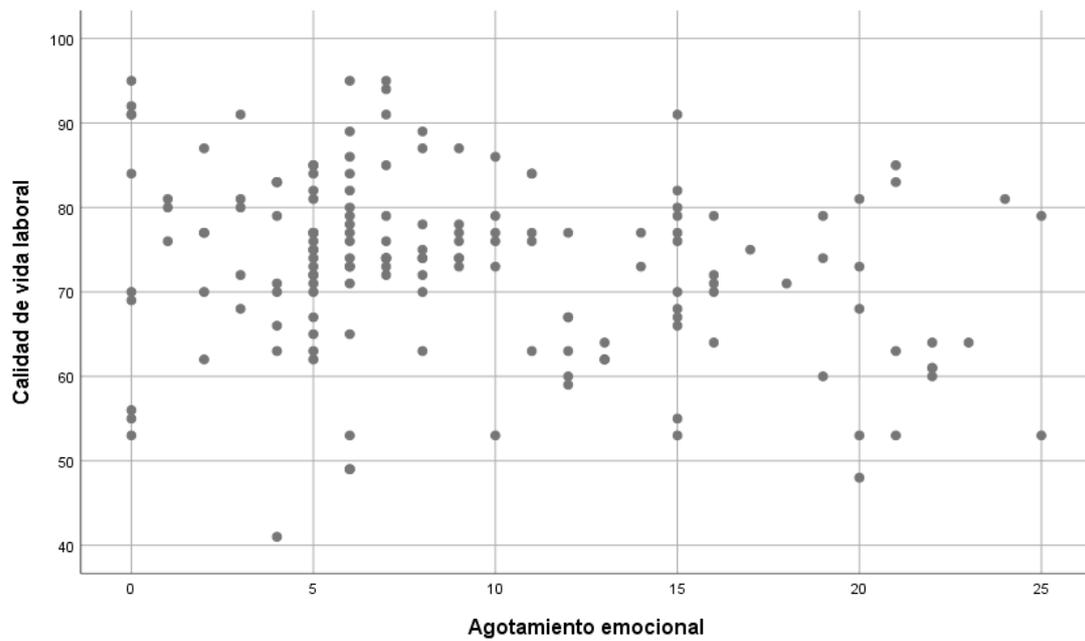
ANEXO 10: Diagrama de puntos

Figura 3. Correlación entre burnout y calidad de vida



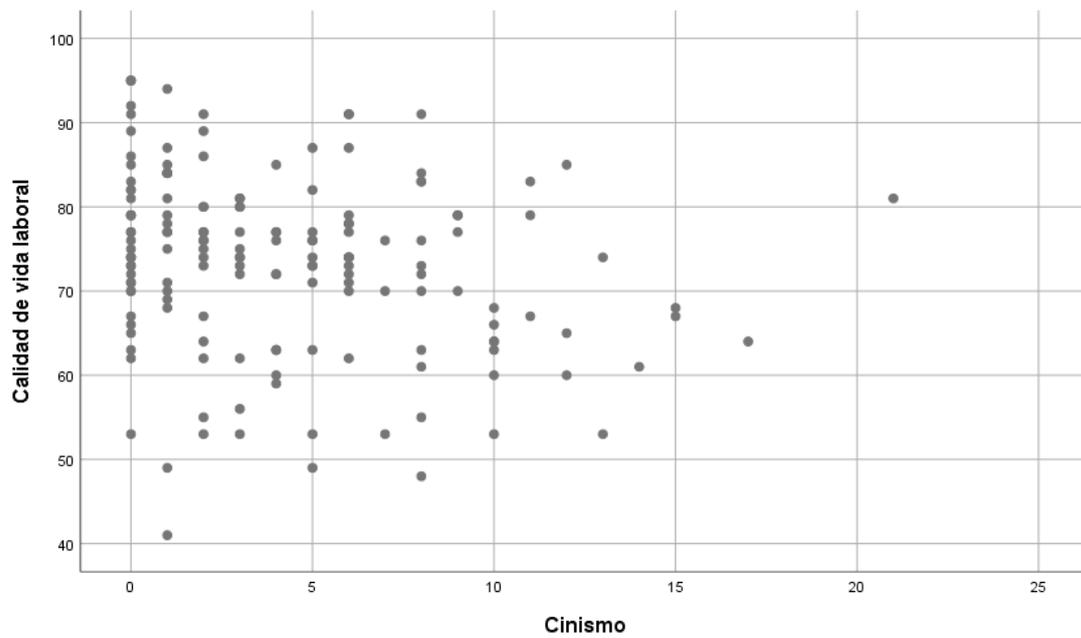
Existe relación significativa ($p < 0,05$) e inversa baja ($Rho = -0,161^*$) entre el burnout y la calidad de vida laboral.

Figura 4. Correlación entre calidad de vida laboral y agotamiento emocional



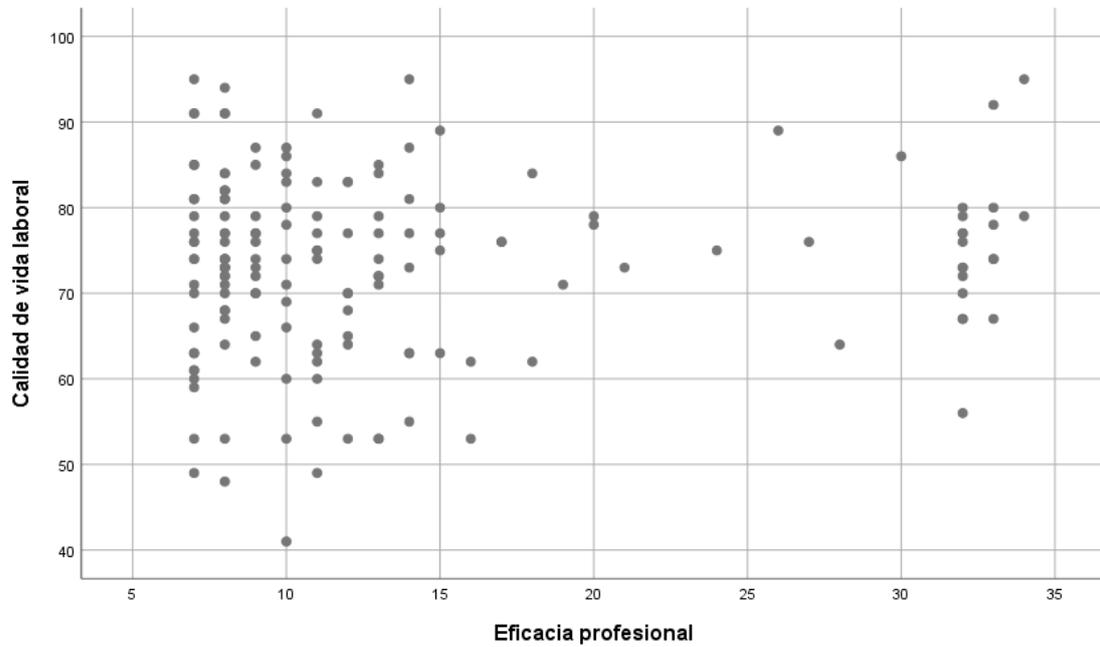
Existe correlación entre la calidad de vida laboral y el agotamiento emocional significativa e inversa ($Rho = -0,217^{**}$; $p < 0,05$).

Figura 5. Correlación entre calidad de vida laboral y cinismo



Existe relación entre calidad de vida laboral y el cinismo significativa e inversa ($Rho=-0,242^{**}$; $p < 0,05$).

Figura 6. Correlación entre calidad de vida laboral y eficacia profesional



No existe relación significativa entre la calidad de vida laboral y la eficacia profesional ($Rho=-0,030$; $p > 0,05$).

Anexo11. Sintaxis del programa usado o código R Studio , SPSS

RELIABILITY

```
/VARIABLES=pregagotamientoem1 pregagotamientoem2 pregagotamientoem3
pregagotamientoem4 pregagotamientoem6 precinismo8 precinismo9 precinismo13
precinismo14 precinismo15 preeficaciaprof5 preeficaciaprof7 preeficaciaprof10
preeficaciaprof11 preeficaciaprof12 preeficaciaprof16
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=SCALE.
```

```
RECODE TOTALcalidaddevida (0 thru 53=1) (54 thru 62=2) (63 thru 74=3) (75 thru 80=4)
(81 thru 95=5)
```

```
INTO catecalidad.
```

```
VARIABLE LABELS catecalidad 'catecalidadvida'.
```

```
EXECUTE.
```

```
RECODE totalBurnout (1 thru 27=1) (28 thru 39=2) (40 thru 60=3) INTO cateBurno.
```

```
VARIABLE LABELS cateBurno 'Cateburnout'.
```

```
EXECUTE.
```

RELIABILITY

```
/VARIABLES=VAR00041 VAR00042 VAR00043 VAR00044 VAR00045 VAR00046
VAR00047 VAR00048 VAR00049 VAR00050 VAR00051 VAR00052 VAR00053
VAR00054 VAR00055 VAR00056
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=SCALE.
```

RELIABILITY

```
/VARIABLES=VAR00041 VAR00042 VAR00043 VAR00044 VAR00045
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=SCALE.
```

RELIABILITY

```
/VARIABLES=VAR00046 VAR00047 VAR00048 VAR00049 VAR00050
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=SCALE.
```

RELIABILITY

```
/VARIABLES=VAR00051 VAR00052 VAR00053 VAR00054 VAR00055 VAR00056
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=SCALE.
```

```
SAVE OUTFILE='C:\Users\USUARIO\Desktop\tesis Pilar UCV\Calidad de vida
manual\tesis datos '+
```

```
'calidad devida y burnout 2021.sav'
```

```
/COMPRESSED.
```

FACTOR

```
/VARIABLES VAR00041 VAR00042 VAR00043 VAR00044 VAR00045 VAR00046
VAR00047 VAR00048 VAR00049 VAR00050 VAR00051 VAR00052 VAR00053
VAR00054 VAR00055 VAR00056
```

```
/MISSING LISTWISE
/ANALYSIS VAR00041 VAR00042 VAR00043 VAR00044 VAR00045 VAR00046
VAR00047 VAR00048 VAR00049 VAR00050 VAR00051 VAR00052 VAR00053
VAR00054 VAR00055 VAR00056
/PRINT INITIAL KMO EXTRACTION
/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)
/EXTRACTION PC
/ROTATION NOROTATE
/METHOD=CORRELATION.
```

```
FREQUENCIES VARIABLES=cateBurno
/BARCHART PERCENT
/ORDER=ANALYSIS.
```

```
RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026
VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033
VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=SCALE.
```

```
RELIABILITY
/VARIABLES=trabajosatisfacprofe1 trabajosatisfacprofe2 trabajosatisfacprofe3
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=SCALE.
```

```
RELIABILITY
/VARIABLES=controltrabajo4 controltrabajo18
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

```
RELIABILITY
/VARIABLES=intertrabajohogar5 intertrabajohogar6 intertrabajohogar13
intertrabajohogar14 intertrabajohogar15 intertrabajohogar17 intertrabajohogar19
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

```
RELIABILITY
/VARIABLES=condicioneslaborales7 condicioneslaborales9 condicioneslaborales10
condicioneslaborales11
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

```
RELIABILITY
/VARIABLES=bienestargeneral8 bienestargeneral12 bienestargeneral16
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

```
FACTOR
/VARIABLES trabajosatisfacprofe1 trabajosatisfacprofe2 trabajosatisfacprofe3
controltrabajo4 intertrabajohogar5 intertrabajohogar6 condicioneslaborales7
```

```
bienestargeneral8 condicioneslaborales9 condicioneslaborales10 condicioneslaborales11
bienestargeneral12 intertrabajohogar13 intertrabajohogar14 intertrabajohogar15
bienestargeneral16 intertrabajohogar17 controltrabajo18 intertrabajohogar19
/MISSING LISTWISE
/ANALYSIS trabajosatisfacprofe1 trabajosatisfacprofe2 trabajosatisfacprofe3
controltrabajo4 intertrabajohogar5 intertrabajohogar6 condicioneslaborales7
bienestargeneral8 condicioneslaborales9 condicioneslaborales10 condicioneslaborales11
bienestargeneral12 intertrabajohogar13 intertrabajohogar14 intertrabajohogar15
bienestargeneral16 intertrabajohogar17 controltrabajo18 intertrabajohogar19
/PRINT INITIAL KMO EXTRACTION
/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)
/EXTRACTION PC
/ROTATION NOROTATE
/METHOD=CORRELATION.
```

```
DATASET ACTIVATE ConjuntoDatos0.
```

```
SAVE OUTFILE='C:\Users\USUARIO\Desktop\tesis Pilar UCV\Calidad de vida
manual\tesis datos '+
'calidad devida y burnout 2021.sav'
/COMPRESSED.
FREQUENCIES VARIABLES=catecalidad
/BARCHART PERCENT
/ORDER=ANALYSIS.
```

```
NPAR TESTS
/K-S(NORMAL)=totalBurnout TOTALcalidaddevida
/MISSING ANALYSIS.
```

```
NONPAR CORR
/VARIABLES=totalBurnout TOTALcalidaddevida
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

```
NONPAR CORR
/VARIABLES=TOTALcalidaddevida Agotamientoemcional Cinismo Eficaciaprofesional
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

```
GRAPH
/SCATTERPLOT(BIVAR)=TOTALcalidaddevida WITH totalBurnout
/MISSING=LISTWISE.
```

```
GRAPH
/SCATTERPLOT(BIVAR)=Agotamientoemcional WITH TOTALcalidaddevida
/MISSING=LISTWISE.
```

```
GRAPH
/SCATTERPLOT(BIVAR)=Cinismo WITH TOTALcalidaddevida
/MISSING=LISTWISE.
```

```
GRAPH
/SCATTERPLOT(BIVAR)=Eficaciaprofesional WITH TOTALcalidaddevida
/MISSING=LISTWISE.
```