



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA
EDUCATIVA**

Bienestar psicológico y síndrome de desgaste profesional en docentes afectados con la Covid-19 en una Institución Educativa, Tumbes – 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Psicología Educativa

AUTOR:

García Zarate, Harold Santiago ([ORCID: 0000-0003-2265-1536](https://orcid.org/0000-0003-2265-1536))

ASESORA:

Mg. Silva Aguilar, Agueda ([ORCID: 0000-0002-9793-0516](https://orcid.org/0000-0002-9793-0516))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Evaluación y Aprendizaje

TRUJILLO - PERÚ

2022

Dedicatoria

Todo para Dios, por la salud de mis seres queridos, que hoy me acompañan en esta meta profesional.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por poner en el camino grandes personas y profesionales que han colaborado con este estudio.

A mi esposa e hijos por motivarme y exigirme ser mejor cada día, siendo el mayor reto de superación continua.

A mi madre y padre por estar pendiente de mi progreso, motivándome para llegar a la meta trazada.

A los maestros que han guiado esta investigación y que han podido aportar sus conocimientos.

Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS.....	43

Índice de Tablas

Tabla 1 Distribución de docentes afectados con la Covid-19 según bienestar psicológico y desgaste profesional en una Institución Educativa, Tumbes - 2021.	20
Tabla 2 Distribución de docentes afectados con la Covid-19 según bienestar psicológico y cansancio emocional en una Institución Educativa, Tumbes - 2021.....	21
Tabla 3 Distribución de docentes afectados con la Covid-19 según bienestar psicológico y despersonalización en una Institución Educativa, Tumbes - 2021.	22
Tabla 4 Distribución de docentes afectados con la Covid-19 según bienestar psicológico y realización personal en una Institución Educativa, Tumbes - 2021.	23
Tabla 5 Prueba de normalidad de Shapiro Wilk del bienestar psicológico y el síndrome de desgaste profesional en docentes afectados con la Covid-19 en una Institución Educativa, Tumbes-2021.	24
Tabla 6 Resultados de la prueba de hipótesis entre el bienestar psicológico con el síndrome de desgaste profesional y sus dimensiones en docentes afectados con la Covid-19 en una Institución Educativa, Tumbes - 2021.....	25
Tabla 7 Resultados de la prueba de hipótesis entre el bienestar psicológico y las dimensiones del síndrome de desgaste profesional (cansancio emocional, despersonalización y realización personal) en docentes afectados con la Covid-19 en una Institución Educativa, Tumbes – 2021.....	26

Resumen

El estudio tuvo como objetivo general determinar la relación entre el bienestar psicológico y el síndrome de desgaste profesional en docentes afectados con la Covid-19 en una Institución Educativa de la ciudad de Tumbes. El estudio fue de tipo básica, dado que fue una investigación teórica o dogmática, siendo principalmente el desarrollo en un marco teórico y así ampliar los conocimientos científicos; asimismo, fue de tipo descriptivo correlacional. La población-muestra fue de 35 docentes afectados con la Covid-19 de una Institución educativa; se empleó la escala de bienestar psicológico de Carol Ryff, adaptado por Díaz et al. (2006) y el cuestionario de síndrome de desgaste profesional de Maslach, adaptado por Monsalve (2017). Concluyendo que existió una relación inversa de magnitud grande y estadísticamente significativa ($p < .05$) entre el bienestar psicológico y el síndrome de desgaste profesional ($r_s = -.61$; $p = .0001$), siendo la regla, rechazar H_0 , si $p < .05$, caso contrario Aceptar H_0 si $p \geq .05$. Finalmente, en la distribución de docentes afectados con la Covid-19, se apreció en el nivel elevado de bienestar psicológico, un 80.8% de docentes con un nivel bajo de síndrome de desgaste profesional.

Palabras Clave: Bienestar psicológico, síndrome de desgaste profesional y Covid-19.

Abstract

The general objective of the study was to determine the relationship between psychological well-being and professional burnout syndrome in teachers affected with Covid-19 in an Educational Institution in the city of Tumbes. The study was of a basic type, since it was a theoretical or dogmatic investigation, being mainly the development in a theoretical framework and thus expanding scientific knowledge; likewise, it was descriptive and correlational. The sample population was 35 teachers affected with Covid-19 from an educational institution; The Carol Ryff psychological well-being scale was used, adapted by Díaz et al. (2006) and the Maslach burnout syndrome questionnaire, adapted by Monsalve (2017). Concluding that there was a large and statistically significant inverse relationship ($p < .05$) between psychological well-being and burnout syndrome ($r_s = -.61$; $p = .0001$), with the rule being to reject H_0 , if $p < .05$, otherwise Accept H_0 if $p \geq .05$. Finally, in the distribution of teachers affected by Covid-19, a high level of psychological well-being was observed, 80.8% of teachers with a low level of burnout syndrome.

Keywords: Psychological well-being, professional burnout syndrome and Covid-19.

I. INTRODUCCIÓN

A pesar de las dificultades que han sucedido a nivel mundial, debido a la pandemia de la Covid-19, la educación tuvo que continuar en una modalidad poco habitual, y que notoriamente distanció a la comunidad educativa, en especial al docente de los estudiantes de la dinámica del aprendizaje; aun así los docentes han continuado siendo parte fundamental y uno de los ejes claves en la educación actual, puesto que estos acompañan al infante y a los adolescentes en el proceso integral y que en muchas ocasiones participan como modelos parentales que regulan los aspectos socioemocionales que no se fortalecen desde el sistema familiar; particularmente la comunidad docente ha experimentado la educación remota desde diferentes aspectos (física, mental, social, tecnológicas, etc.) y han asumido retos complicados de superar, dadas las deficiencias educativas; asimismo, no solo la adaptación a la virtualidad como parte de la problemática, sino también el impacto ocasionado por el hecho de convivir directamente con la Covid-19 ya sea porque se enfermó un familiar, un estudiante, un colega o haber sido afectado directamente con la enfermedad, abriendo momentos prolongados de inestabilidad en la salud física y mental.

En ese contexto, el bienestar psicológico es otra de las preocupaciones latentes y con impacto en la comunidad docente y, por lo tanto, se convierte en un aspecto integral del individuo, en el que se valora la percepción de sí mismo, el medio que le rodea, y además como afronta diferentes situaciones a lo largo de la vida, lo que permitió entender que el bienestar psicológico pasa por diferentes momentos y es determinante para ciertas actividades. En cuanto a lo referido, existen algunos estudios que permiten visualizar la relevancia del bienestar psicológico, por lo que, Vásquez y Agudelo (2017), en Medellín (Colombia) en una entidad educativa superior, concluyeron que más del 50% de la muestra estudiada presentaba un nivel adecuado de satisfacción, bienestar psicológico y un compromiso categorizado como positivo, por otro lado divisó que existía una relación positiva entre el bienestar psicológico, la satisfacción profesional y el compromiso organizacional. Igualmente, Escobedo (2017), la Libertad

(Perú), indagó el bienestar psicológico y el compromiso organizacional con empleadores del municipio provincial, concluyendo que existía un nivel regular de bienestar psicológico y una tendencia baja del compromiso organizacional.

Junto a esta, el síndrome de desgaste profesional constituyó también un tema que inquietó dada las circunstancias actuales, comprendida por el ofrecimiento en la cantidad de horas de trabajo e incremento de las actividades específicas, por lo que es importante entender que el síndrome del desgaste profesional se manifiesta en personas que interactúan de manera frecuente con otros individuos, y se caracteriza por sus signos y síntomas, relacionados al cansancio emocional, despersonalización y realización personal (Maslach, 1981 citado en Monsalve, 2017), aspectos involucrados a la salud mental. Al respecto, se desarrolló una investigación en Uruguay, por Goñi et al., (2015), quien investigo el desgaste profesional y las características de las condiciones de trabajo de los especialistas y posgrados en Medicina Interna, encontró que 2 de cada 3 médicos trabajaba más de lo programado, concluyendo que de la muestra estudiada un 10% presento desgaste profesional y que las condiciones laborales repercutían en la salud de forma negativa. También, Monsalve (2017), refuerza este constructo, relacionando el síndrome del desgaste profesional y la productividad del recurso humano en la Dirección ejecutiva de investigación, docencia y atención especializada en apoyo al diagnóstico y tratamiento del Instituto nacional de ciencias neurológicas, destacando que el 76.9% evidenció desgaste profesional en un nivel medio, un 17% en un nivel alto y solo un 6% presento un nivel bajo de desgaste profesional, en definitiva la despersonalización y la autorrealización se relacionaron significativamente con la productividad, entendiendo que existía presencia de desgaste profesional del talento humano.

De ahí que, ante todo lo descrito, el problema central de este estudio es saber si ¿Existe relación entre el bienestar psicológico con el síndrome de desgaste profesional y sus dimensiones (cansancio emocional, despersonalización y realización personal) en docentes afectados con la Covid-19 de una Institución Educativa, Tumbes – 2021?, por lo que este estudio se ha justificado desde el criterio social, porque ayudo a

comprender las variables propuestas en un escenario donde involucra al docente y la Covid-19 como un contexto científico social; también se ha justificado, a partir de un criterio práctico, puesto que permitió información específica sobre la confluencia en los constructos estudiados dados en fenómeno, esta misma se fundamentó teóricamente para que respalde a otros investigadores que les interese lo propuesto relevando la importancia de los docentes en un contexto complicado, finalmente, se explicó bajo un criterio metodológico, porque ayudó a masificar estudios de esta índole, dada la convivencia que tendrá la Covid-19 en la comunidad educativa en relación al bienestar psicológico y al síndrome de desgaste profesional.

En ese sentido se propuso como objetivo general, determinar la relación entre el bienestar psicológico y el síndrome de desgaste profesional en docentes afectados con la Covid-19 en una Institución Educativa, Tumbes - 2021, y como objetivos específicos, establecer la relación entre el bienestar psicológico y el cansancio profesional del síndrome de desgaste profesional, identificar la relación entre el bienestar psicológico y la despersonalización del síndrome de desgaste profesional y establecer la relación entre el bienestar psicológico y la realización personal del síndrome de desgaste profesional en docentes afectados con la Covid-19 en una Institución Educativa, Tumbes – 2021. Definitivamente para respaldar los objetivos mencionados, se planteó como hipótesis general, primero, si existe relación entre el bienestar psicológico y el síndrome de desgaste profesional, y segundo si, no existe relación entre el bienestar psicológico y el síndrome de desgaste profesional en docentes afectados con la Covid-19 en una Institución Educativa, Tumbes – 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Este estudio hace referencia a investigaciones con un corte similar a la propuesta temática, en ese sentido se cita a Ruiz (2018), su estudio consistió en analizar la relación entre el bienestar psicológico y la capacidad de logro en la población de profesores universitarios, en Buenos Aires, Argentina. Fue de diseño no experimental de corte transversal, descriptivo-correlacional; trabajó con 150 participantes con edades entre 25-65 años. Aplicó una encuesta sociodemográfica y las escalas BIEPS-A y ML 1, obteniendo como conclusión que existía correlación significativa entre el bienestar psicológico y la capacidad de logro.

Seguidamente, Simkin (2016), quien analizó si existía relación entre la religiosidad, la espiritualidad y el bienestar subjetivo y psicológico, bajo el modelo y teoría de los cinco factores, en estudiantes de la Universidad Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Asimismo, empleó un diseño transversal, correlacional; aplicada a 336 alumnos entre los 19 y 55 años de edad, empleando una batería de instrumentos de evaluación (escala de personalidad NEO, de autoestima Rosenberg, de satisfacción, de balance afectivo y de datos personales) con los que se permitió observar que la espiritualidad y religiosidad se relacionaban con la apertura, responsabilidad, extraversión, amabilidad, neuroticismo, bienestar subjetivo y psicológico.

Así también, Rivas (2019) investigó la relación entre calidad de vida laboral y bienestar psicológico en profesores de instituciones educativas públicas de Carmen de la Legua, 2019. Fue descriptiva-correlacional y aplicada a 237 docentes de instituciones educativas públicas, en la que se empleó la Escala de calidad de vida laboral de Eastorn, Van Laar y la Escala de bienestar psicológico de Carol Ryff. Concluyendo que existía relación directa y significativa entre la calidad de vida laboral y el bienestar psicológico, en tanto la calidad de vida laboral se presentaba en un nivel alto en el 65% de la muestra, y un 12.2% alcanzaba un nivel medio. Finalmente, el

bienestar psicológico se encontró a un nivel moderado en el 35.9%, mientras que el 3.4% se caracterizó por presentar un nivel elevado.

Asimismo, Segura (2017) estudio el bienestar psicológico en docentes de las instituciones educativas estatales y privadas del nivel secundario del distrito de Los Olivos, utilizando el método hipotético deductivo, el diseño no experimental transversal de tipo descriptivo comparativo y, un nivel aplicado, con 325 profesores; trabajo con la Escala de Bienestar Psicológico versión adultos de Casullo, que le permitió concluir que existía contrastes significativos en el bienestar psicológico de profesores de instituciones educativas estatales de nivel secundario, en relación a los profesores de centros educativos particulares del distrito.

También, Namay (2019), investigó el bienestar psicológico en personas que padecen Enfermedades No Transmisibles en un puesto de salud de Tumbes, basado en un diseño no experimental, transversal y descriptivo, aplicado en 60 personas con enfermedades no transmisibles mayores de 26 años de edad, con la escala de bienestar psicológico de José Sánchez, obteniendo los siguiente resultados, en la dimensión de bienestar psicológico halló un nivel alto con el 88.33%, seguido de un 10% en nivel medio y el 1.67% en bajo; en cuanto a la dimensión de bienestar subjetivo encontró un nivel alto con el 66.67% y el 33.34% en nivel medio; en tanto la dimensión de bienestar material encontró un nivel alto del 72%, seguido del nivel medio a un 27% y 1% en nivel bajo; en la dimensión de bienestar laboral el 85% se ubicó en un nivel alto, en un nivel medio en un 12% y el 3% en un nivel bajo; finalmente, en la dimensión de bienestar en relación con la pareja el 56.67% se observó un nivel alto, 40% en un nivel medio y el 3.33% en un nivel bajo.

En relación a la variable del síndrome del desgaste profesional, Marsollier (2019) en Argentina realizó un estudio para conocer los indicadores de desgaste ocupacional y compromiso laboral en empleados públicos a partir del modelo Burnout-engagement. Se empleó un tipo de investigación descriptiva-explicativa; se aplicó el

estudio a 147 trabajadores que cumplían labores administrativas en un ente público. Aplicó un cuestionario general sobre calidad de vida laboral, donde se destaca la aplicación de dos pruebas psicométricas: el Maslach Burnout inventory - Encuesta general y escala de compromiso laboral el Utrech. Concluyendo que un 25,8% de los 147 presentó elevados niveles de cansancio emocional y cinismo; mientras que el resto (74,2%) se caracterizó por altos niveles de eficacia profesional y engagement.

De igual manera, Rodríguez (2016), indagó el “Grado de desgaste profesional en enfermeros de salas de quirófano de un hospital - Uruguay”, su investigación fue cuantitativa, descriptiva, transversal, no probabilística; trabajó con una población de 239 profesionales de la salud; aplicando el inventario de Malasch Burnout, encontró que los trabajadores mostraban un nivel elevado de despersonalización en un 16.8%, en agotamiento emocional un 15.8% y, por último la falta de realización en el trabajo en un 9.6 %.

Por su parte, Robles (2018), investigó la relación entre el Desgaste profesional y la motivación laboral en los docentes de la Institución educativa Parroquial N°23, Fe y Alegría, de Lima. Utilizó una metodología de tipo básica, descriptiva correlacional y con un diseño no experimental, de corte transversal. En tanto se trabajó con 68 docentes (primaria, secundaria y CETPRO) de dicha institución; para levantar información se utilizó los instrumentos de desgaste profesional y motivación laboral; concluyendo que existió una alta relación inversa o negativa entre las variables, con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$); por lo que se rechazó la hipótesis nula.

Así también, Jara (2016), desarrolló la investigación “Prevalencia del desgaste profesional en médicos residentes que laboraban en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza en Lima, Perú”; el estudio de tipo descriptivo, observacional, transversal, conto con 91 médicos residentes del segundo y tercer año de todas las especialidades; para este fin se utilizó el instrumento encuesta de Maslach Burnout Inventory, que permitió recoger información valiosa, como que el 24.2% de los médicos residentes

presentaron desgaste. Se concluyó que la prevalencia del desgaste profesional fue del 24.2%, siendo los afectados los médicos residentes del segundo año de la especialidad de cirugía general, debido a que hacían 30 consultas y realizaban dos guardias a la semana; asimismo, se obtuvo que despersonalización hubo un nivel de afectación del 58%.

Finalmente, Lizano y Vasquéz (2016), decidieron presentar las “Características del síndrome de Burnout en el personal de salud de emergencia y hospitalización del hospital Carlos Alberto Cortez Jiménez, Essalud – Tumbes”; fue de diseño descriptivo simple no experimental, con una población de 41 miembros de la salud, entre ellos, enfermeros, médicos y técnicos de enfermería que laboraban en las áreas de emergencia y hospitalización. Se aplicó una ficha de recolección de datos y el inventario de Maslach Burnout, con la que obtuvieron un 75.6% en tendencia al Síndrome, un 19.5% que no lo padeció y un 4.9% que se encontraba desarrollándola; asimismo, prevaleció el nivel bajo en cansancio emocional, siendo el personal técnico que lo presentó en un 100%, en tanto el profesional de enfermería se ubicó en un 89% y un 58% en médicos; consiguientemente, en despersonalización, los enfermeros (67%), los técnicos de enfermería (64%) y los médicos (58%) indicaron un nivel bajo en esa misma condición; por último presentaron niveles altos en realización personal, los médicos en un 83%, personal técnico en un 82% y el 67% el profesional de enfermería.

En cuanto a las bases teóricas, encontramos fundamentos que resaltan la investigación y que permiten entender el desarrollo del bienestar psicológico de manera más eficiente; es por ello que al hablar de esta variable es importante primero entender lo que abarca bienestar; así pues, encontramos los principios aristotélicos, que reflexionaban en definirlo como un estado de armonía psicológica y plenitud (Vielma y Alonso, 2010, citado en Castro, 2021), ello consideraba las virtudes, fortalezas y competencias de cada individuo, y al mismo tiempo variaba de acuerdo a como lo sentía y/o percibía cada persona, dado que cada uno le daba un significado

según su experiencia Vargas (2020). Consiguientemente, aparecen autores que entienden al bienestar psicológico como una estructura unidimensional (Diener y Diener, 2009, citado en Páramo et al., 2011), y otros autores que la comprendían como un constructo multidimensional, por el hecho que acoge diversos contextos en la cual se desenvuelve el ser humano (Casullo, 2002, citado en Páramo et al., 2011).

A partir de la descripción anterior, se debe referenciar algunos modelos teóricos, por ejemplo el Modelo situacional (Bottom up) que considera al bienestar psicológico como la acumulación de incidencias felices en las etapas de la vida que resulta la satisfacción de los individuos (Diener et al. 1991, citado en Castro, 2009), lo que significaría que las personas al estar expuestas a diferentes momentos felices estarán más orgullosas y estables con su vida, y en consecuencia las que no tengan esos espacios positivos, presentarán insatisfacción. Asimismo, ubicamos la teoría del modelo personológico (Top down) que propone revelar aquellos factores intrínsecos que rigen cómo el ser humano siente, asimila y observa sus escenarios trascendentales independientemente de cómo sean realmente; también el modelo nos refiere que existen factores que afectan las valoraciones sobre la felicidad o el propio bienestar (Wilson, 1967, citado en Almendras et al. 2018), lo que supone que es un aspecto general de la personalidad, que es un factor determinante para que consecuentemente se experimente bienestar, por lo que el estar bien es emergente de las variables de la personalidad.

Sin embargo, uno de los modelos vigentes hasta la actualidad, y el más cercano al contexto, es sin duda el modelo multidimensional, planteado por Ryff, que hace referencia a que el bienestar psicológico es un aspecto funcional del ser humano, y que se fundamente en una perspectiva positiva (Rosa y Quiñonez, 2012), criticando claramente los enfoques clásicos que identificaron a esta con la emocionalidad positiva y la ausencia de emociones negativas; por lo que entenderíamos que el modelo de Carol Ryff propone observar a la persona de forma única, teniendo en cuenta la etapa del desarrollo humano que este transitando y los roles que va asumiendo, ya que cada

etapa significaría retos particulares, y cada situación impactaría sobre ello. Por otro lado, se postula las vacilaciones y discrepancias en el proceso de maduración del ser humano; definitivamente, el bienestar psicológico se define como el fortalecimiento de habilidades internas, capacidades y la mejora en el desarrollo personal, donde cada persona manifiesta indicadores que permiten un funcionamiento óptimo y seguro al desenvolverse (Ryff, 1989, citado en Rosa y Quiñonez, 2012) por lo que se asocia a la efectividad de la persona en cuanto al uso de herramientas psicológicas para dar frente a las exigencias de la vida (Castro, 2021).

Asimismo, el modelo multidimensional de Ryff, se sostiene en seis dimensiones, donde ubicamos a, la autoaceptación que implica aceptarse y aceptar las incidencias en la vida, construir un esquema mental proyectando sus logros a futuro e implementando nuevos desafíos; las buenas relaciones con los demás que comprende confianza con el resto y una maduración personal, donde se permite metas claras, en la cual las experiencias las valora como positivo; la autonomía que propone la toma de decisiones y una conducta regulada, como la expresión empática de las opiniones, dirigiéndose de manera coherente; el manejo del entorno que es una de las habilidades para convivir con el medio, de planificar con lo que sucede alrededor de él, logrando habituarse a pesar de las dificultades; el propósito en la vida que es la capacidad de darle sentido a la vida, las experiencias las transforma y las encamina en proyectos, manejando con responsabilidad su vida y por último el crecimiento personal definida como habilidad para aumentar fortalezas, como parte del soporte personal, del aprender a aprender, a reconocer sus avances sin perder el horizonte; lo que nos lleva a visualizar el dinamismo entre las dimensiones, acercándonos a la vida diaria del ser humano con una mirada más holística del bienestar psicológico en estos tiempos (Ryff y Singer, 2008, citado en Castro, 2021).

Ahora bien, en esta última década la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2013) postula que el bienestar psicológico interacciona en todos los espacios de la vida del individuo, en donde la introspección cobra mucho sentido para medir su actuar

en el desarrollo de la mismo, tomando las experiencias positivas como negativas; por lo que el bienestar psicológico es continuo, multidimensional y que toma mucho sentido en el actuar con el entorno. Así también, cuando sostenemos momentos positivos y a la par desarrollamos el bienestar psicológico, se aumentan los componentes que protegen para darle frente a los problemas e inclusive a las enfermedades, incrementando nuestro sistema inmunológico (Vásquez et al., 2009, citado en Castro, 2021). Del mismo modo como refiere Muñoz, Fernández y Jacott (2017), el bienestar psicológico se relaciona con la situación de cómo el individuo lucha en su vida diaria para afrontar aquellos desafíos que se cruzan en el camino, y que va construyendo maneras de cómo manejarlas, aprendiendo de estos y profundiza definitivamente aquellas sensaciones para darle sentido a lo que pasa en su vida. Por otro lado, las personas que consiguen desarrollar el bienestar psicológico gestionan su vida, se hacen cargo de ella, se manifiestan motivados y con confianza, siendo capaces de comprender al resto y llevarse adecuadamente con ellos, valorando principalmente lo interno antes de lo externo; asimismo, establecen un plan de vida según sus motivaciones, metas y objetivos, adquiriendo una inteligencia emocional y permitiéndose una introspección honesta y firme a realidad de sí mismo. (Ryff, 2014, citado en Castro, 2021)

Al respecto, del bienestar psicológico, también es importante fundamentar el síndrome de desgaste profesional, reconocido generalmente como síndrome del quemado o burnout. Tras la exposición de Cristina Maslach en una convención de psicólogos, en 1977, recién se conceptualizó el síndrome de desgaste profesional, haciendo referencia de aquellas personas que laboran en distintos servicios en interacción directa con otros individuos, en la que ubicaba al personal sanitario y docente (Martínez, 2010, citado en Palomino, 2019), dejando en evidencia que el personal de la salud y los docentes están más propensos a convivir con situaciones que habitualmente generan estrés y conflictos relacionales. Asimismo, en el desarrollo del constructo, observamos algunos modelos relacionados a esta, dentro de ellas el de Fases de Golembiewski et al. (1988) el cual se enfoca en los cambios, progresiones

y secuencias que pasa el trabajador, donde pierde responsabilidad como respuestas propias de estrés; de esta forma, acepta la aparición de la despersonalización, el bajo logro de la realización personal y el cansancio emocional (Martínez, 2010, citado en Monsalve, 2017, p.33). Junto a este, en 1993, se postula el Modelo de Thompson, Page y Cooper, que nos introduce el rol que tiene la autoconfianza y la seguridad para asumir retos de la vida, cargadas de dificultades; esta misma detalla cuatro factores que causan el desgaste, tales como, la diferencia entre lo demandante que es lo laboral y lo que implica tener herramientas psicológicas propias, también el nivel de autoconciencia, los estados de ánimo junto a las debilidades, como las expectativas de éxito personal y finalmente los sentimientos de autoconfianza; también, aparece el Modelo de Cox, et al. (1993), refiriendo que el desgaste profesional se desencadena a partir de tener una actitud compasiva, además de considerar al agotamiento emocional como un hecho puntual en la vida del ser humano (Martínez, 2010, citando en Monsalve, 2017).

Es importante tomar en cuenta la visión clínica en donde Freudenberger, describe al Síndrome de desgaste (Burnout) como, la suma de manifestaciones objetivas y fenómenos anormales sensitivos (signos y síntomas) que pueden aparecer en todo espacio laboral, y que guarda concordancia con una demanda de horas en exceso, reforzando la idea inicial, presentada por Maslach y Jackson desde una perspectiva psicosocial, considerando al síndrome de desgaste profesional como aquella respuesta o acción equivocada ante un evento de estrés crónico que se exterioriza en aspectos como el agotamiento corporal y psíquico, una manera de actuar frívola y despersonalizada para relacionarse con sus pares, y un sentimiento de inadecuación ante las actividades que debe ejecutar (Salas, 2010), lo que implicaría que es un estado crítico ante la manifestación del estrés, y que marcadamente se presenta dentro del desenvolvimiento laboral, caracterizado además por el evidente desgaste físico, mental y emocional. Además, una de las características que acoge la propuesta de Maslach, es el hecho que se trabaja más horas de las establecidas, que el espacio laboral es inapropiado, que unos de los factores desencadenantes es, lo económico, las relaciones interpersonales y los conflictos de valores de sí mismo o del

lugar de trabajo. Congruentemente, el modelo de Maslach (1979), considera al síndrome de desgaste profesional, como un síndrome tridimensional, y los agrupa en las siguientes dimensiones, siendo estas el cansancio emocional que es básicamente el desgaste, agotamiento emocional, la fatiga, la pérdida de energía e insatisfacción laboral que pasa el ser humano, luego menciona a la despersonalización que implica la desesperanza emocional, el distanciamiento afectivo, la depresión, la indiferencia, la frivolidad ante él y la conexión con el medio. Y finalmente, hace referencia a la baja realización personal que está relacionado a la mirada propia con sentido negativo, la desvinculación con la familia, lo social, lo laboral y lo recreativo, y que afecta en el desarrollo de las metas que se puede proponer. El autor precisa que todas interactúan entre sí para generar un desgaste en la persona, pero que pueden ser analizadas individualmente dado son signos y síntomas (Falconi, 2018)

Entonces, podemos decir en palabras de Claramunt (1999, citado en el Ministerio de la mujer y poblaciones vulnerables, 2010) que este síndrome de desgaste profesional es la disminución de la acción como respuesta eficaz de nuestro organismo hacia las incidencias críticas que se presenta en la vida diaria como resultado de emplear la mayor parte de energía, incluyendo la de reserva, sin guardar lo necesario para uno mismo. Es decir, es una respuesta intensificada por la tensión constante con matiz emocional. Además, es importante tener en cuenta los componentes que interactúan en el síndrome de estar quemado, como el puesto y el clima de trabajo, la organización como eje para direccionar el proceso del trabajo, un espacio adecuado a sus colaboradores, la prevalencia de las funciones de los colaboradores para que no se presenten los conflictos, desde el horario, vacaciones, priorizando el funcionamiento como parte del apoyo al colaborador y no como la presión que genera un ambiente de tensión (Chávez, 2016, citado en Salazar, 2020)

Por ende, y atendiendo lo descrito, el bienestar psicológico y el síndrome de desgaste profesional, guardan gran importancia cuando se muestran vinculadas, ya que al dialogar del bienestar psicológico recordamos su implicancia multidimensional, relacionado a lo emocional y valorativo (Melgarejo, 2018), y en el caso del síndrome

de desgaste profesional, automáticamente entendemos el hecho que se gesta más en servidores que trabajan con otras personas, como por ejemplo los profesionales de salud y docentes, y que es una desestabilización del ser humano como respuesta al estrés (Valdera, 2016). Ante ello Antonovsky (1988, citado en Atenas, 2017), refiere que cuando el profesor tiene que hacer frente a situaciones desfavorables, estas le generan estrés, tensión y si se intensifican hasta volverse crónicas, puede producirles desgaste, agotamiento, despersonalización y baja autorrealización; asimismo, el modelo que desarrollo de génesis de la salud o salutogénesis, se encarga de aquellos factores que favorecen a que los individuos se mantengan sanos contrariamente a circunstancias dañinas. Junto a esta descubrió un buen estado físico y psíquico de las personas a pesar que habían estado sometidas a condiciones extremas, y que a pesar de ello lograron seguir amando, llevar una vida normal, permitirse óptimas relaciones sociales, tener hijos, familia y trabajo, sin llevar una esperada vida disfuncional. Su importancia estableció un concepto llamado “vivencia de coherencia”, que vendría ser el recurso personal que determina el éxito evolutivo, el darse a posesión un sentimiento de seguridad global, permanente e interactiva, de dominar adecuadamente el entorno ya estructurado y predecible y, que sin lugar a dudas existe la posibilidad que generar recursos para enfrentar las exigencias derivadas de dichos sucesos.

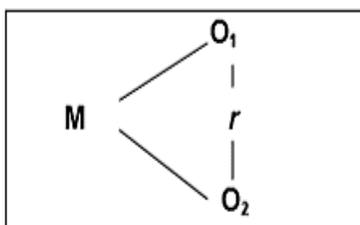
Por otra parte, tanto el bienestar psicológico como el síndrome de desgaste profesional, asume su rol fundamental en la salud mental del individuo, lo que nos lleva a preguntarnos cómo las personas llegan socializar con otras personas si no han logrado estabilizar aspectos que sobrelleva un manejo y un control de las emociones, es ahí en donde todo lo que se ha indicado toma gran valor en la investigación, más aún cuando en este período, a nivel mundial no se había enfrentado eventos con la particularidad de la Covid-19, que continuamente es una amenaza para el bienestar psicológico, y que al sumarle situaciones críticas asociadas como la perdida, la enfermedad, la economía, el teletrabajo, conllevan a hundirse en momentos de desgaste, estrés, agotamiento y mientras más sea su prolongación, la situación será más incierta (Moran et al., 2020)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación:

Tipo de investigación: el estudio es de tipo básica, ya que es una investigación teórica o dogmática, siendo principalmente el desarrollo en un marco teórico y así ampliar los conocimientos científicos, sin fines prácticos (Muntané, 2010)

Diseño de Investigación: de corte transversal, en este “su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (Hernández, Fernández y Batista, 2010, p.154). En este sentido el tipo de diseño es descriptivo correlacional, puesto que este propone conocer cómo se puede dinamizar una variable al saber el comportamiento de otra u otras variables afines (Hernández, Fernández y Batista, 2010).



Dónde:

M : Docentes de una Institución Educativa, Tumbes-2021.

O₁: Bienestar psicológico

O₂: Síndrome de desgaste profesional

r : Relación

3.2. Variables y operacionalización:

Las Variables que se utilizaron en este estudio fueron, el bienestar psicológico y el síndrome de desgaste profesional:

a) Bienestar psicológico:

Definición conceptual: “es a fin al estado mental y emocional que establece la actividad psíquico efectivo del individuo según su modelo individual y la forma de adaptarse a requerimientos internos y externos del aspecto físico y social” (Ryff y Keyes, 1995, citado en Alvaréz, 2019, p.13)

Definición operacional: según Carol Ryff (2002), se concibe en el funcionamiento positivo centrado en la atención, el desarrollo de capacidades y crecimiento personal; en ese sentido la definición operacional está compuesta por los puntajes obtenidos de Bienestar Psicológico de Carol Ryff.

Dimensiones: Está compuesta por 6 dimensiones (Ver Anexo 02)

Escala de medición: (06)

b) Síndrome de Desgaste profesional:

Definición conceptual: “es un proceso de adaptación psicológica, sucede cuando no se ha realizado los objetivos deseados, lo que conlleva a un fracaso psicológico (frustración); lo que genera un desgaste profesional” (Martínez, 2010, p.15)

Definición operacional: el cuestionario se basa en los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y con las personas que están en contacto directo con otras personas, tiene un orden de mayor a menor, su función es medir el desgaste profesional.

Dimensiones: Está compuesta por 3 dimensiones (Ver Anexo 02)

Escala de medición: (07)

3.3. Población, muestra y muestreo:

La población objetivo, la conformaron 35 docentes afectados con la Covid-19 de una Institución Educativa de la Ciudad de Tumbes. Asimismo, Castro (2003), manifiesta que “si la población es menor a cincuenta individuos, la muestra es igual a la población” (p.69). En ese sentido, la unidad de análisis la conformó 17 docentes de sexo femenino y 18 docentes de sexo masculino afectados con la Covid-19 en una Institución Educativa de la Ciudad de Tumbes.

La población-muestra presentó las siguientes características:

Criterio de inclusión: docentes nombrados y/o contratados afectados con la Covid-19 (que contrajeron la enfermedad o que tuvieron un familiar directo afectado) de una Institución Educativa.

Criterio de exclusión: docentes nombrados y/o contratados que no fueron afectados con la Covid-19 (que no contrajeron la enfermedad o que no tuvieron un familiar directo afectado) de una Institución Educativa.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Para recoger la información se utilizó la técnica de la encuesta, y en cuanto a los instrumentos para la misma fueron dos cuestionarios.

El primer instrumento fue la escala de bienestar psicológico de Carol Ryff (1995) autora principal, instrumento que fue adaptado por Díaz, et. al (2006).

En el caso de la Prueba de KMO y Barlett se no se pudo analizar dado que el tamaño de la muestra es insuficiente para un análisis multivariado, por lo que se optó por correlaciones de ítems total.

Para la investigación la escala adaptada fue validada por juicio de expertos con cinco especialistas, quienes han revisado detenidamente y han podido dar respuesta en el certificado de validez, tal como se adjunta en anexos. Asimismo, esto ha permitido trabajar con el Coeficiente V de Aikin para calcular la valoración del conjunto de jueces, en relación a los ítems, obteniendo una validez fuerte de 1,00. En tanto a la confiabilidad se realizó con el coeficiente Alfa de Cronbach y el de McDonald's ω , aplicándolo con una prueba piloto de 30 participantes alcanzando un grado de 0,918 en Cronbach's y 0,929 en McDonald's. No obstante, en función a la correlación total de ítems, se obtuvo valores por encima de 0,30

El segundo instrumento fue el cuestionario de síndrome de desgaste profesional, de Cristina Maslach (1979), autora principal, instrumento que fue adaptado por Monsalve (2017).

En el caso de la Prueba de KMO y Barlett se no se pudo analizar dado que el tamaño de la muestra es insuficiente para un análisis multivariado, por lo que se optó por correlaciones de ítems total.

Para la investigación, el instrumento fue validado por Juicios de expertos con cinco especialistas, quienes han revisado minuciosamente y han dado respuesta en el certificado de validez, tal como se adjunta en anexos. En ese sentido, se aplicó el Coeficiente V. de Aiken para calcular la valoración de los cinco jueces, en relación a los ítems, siendo esta una validez de 1,00. En tanto a la confiabilidad se realizó con el coeficiente Alfa de Cronbach y el de McDonald's ω , aplicándolo con una prueba piloto de 30 participantes alcanzando un grado de 0,893 en Cronbach's y 0,905 en McDonald's. No obstante, en función a la correlación total de ítems, se obtuvo valores por encima de 0,30.

3.5. Procedimientos:

Este estudio empezó con la producción del proyecto de investigación, desde la identificación de las variables y el problema a investigar, para adecuar los instrumentos.

Asimismo, los instrumentos, antes de ser aplicados a los docentes de la investigación, pasaron por juicio de expertos, revisión registrada en el certificado de validez de contenido de cada instrumento, con la V de Aiken se calculó el coeficiente de valoración con relación a los ítems de cada cuestionario. En tanto, a la confiabilidad, a cada instrumento se le aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach y el de McDonald's ω con la muestra piloto constituida por 30 docentes. Posterior a ello, se solicitó a una Institución educativa (Unidad de análisis) el permiso correspondiente; luego de la aceptación, se coordinó la fecha de aplicación, por lo que se pudo aplicar los instrumentos a cada docente, a través del Formulario de Google Drive.

A partir de lo descrito, se aplicó la investigación a la población a estudiar, luego se procesaron los datos y se realizó el análisis respectivo; consecuentemente, se redactó el informe de investigación, el mismo que detalla los resultados y la discusión de la misma con los antecedentes trabajados, las teorías y los autores, las conclusiones y las recomendaciones. Finalmente, se sustenta la investigación.

3.6. Método de análisis de datos:

Se insertó la información en una base de datos del software libre JAMOVI y el IBM SPSS Statistics 24. Dado que se utilizará como muestra a toda la población, se aplicará únicamente métodos estadísticos descriptivos:

Los resultados se presentan en tablas de distribución de frecuencias absolutas simples y relativas porcentuales para describir los niveles de cada variable y dimensión; también, se analizó la normalidad mediante la prueba de Shapiro Wilk, identificándose una distribución diferente a la normal en los puntajes de las variables y sus dimensiones, decidiéndose medir la relación mediante el coeficiente de correlación de “rs” de Spearman, cuantificar su magnitud mediante el criterio de Cohen (1988) que considera una relación de magnitud trivial o nula si $r < .10$, pequeña si $r < .30$, moderada si $r < .50$ y grande para $r \geq .50$ y contrastar la hipótesis considerando un $\text{Alfa}=0.05$.

3.7. Aspectos éticos:

La presente, toma en cuenta el código de ética en investigación de la Universidad César Vallejo (2020), correspondiendo con los máximos estándares de rigor científico; en tanto se ha respetado los principios éticos de la investigación, en especial aquellos que están relacionados con el respeto a las personas, dentro de la responsabilidad asumida, se informó a los participantes sobre el estudio, por lo que se creyó conveniente que el registro sea en anonimato, para garantizar una aplicación segura. El estudio se desarrolló en un centro educativo, de la ciudad de Tumbes, Zarumilla, contando con la respectiva autorización. Asimismo, se ha respetado la propiedad intelectual, revisando, y teniendo en cuenta el plagio y el autoplagio, tal como indica el código de ética de la Universidad, utilizando la herramienta antiplagio Turniting, a través del feedback studio. También, se ha entregado los resultados de la investigación a la institución que colaboró. Finalmente, todas las referencias que se han citado han sido registradas de acuerdo a la American Psychological Association (2020), edición 07.

IV. RESULTADOS

Presentación de la distribución de docentes afectados con la Covid-19 en una Institución Educativa, Tumbes – 2021, de acuerdo a las variables investigadas:

Tabla 1

Distribución de docentes afectados con la Covid-19 según bienestar psicológico y desgaste profesional en una Institución Educativa, Tumbes - 2021.

Bienestar Psicológico	Síndrome Desgaste profesional						Total	
	Alto		Medio		Bajo		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Elevado	0	0.0	5	19.2	21	80.8	26	100.0
Regular	0	0.0	4	50.0	4	50.0	8	100.0
Bajo	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1	100.0
Total	0	0.0	10	28.6	25	71.4	35	100.0

Nota. Resumen de la medición del bienestar psicológico y el síndrome de desgaste profesional

Tabla 1, se apreció en el nivel elevado de bienestar psicológico, un 80.8% de docentes con un nivel bajo de síndrome de desgaste profesional; asimismo un docente que se ubicó en un bienestar psicológico bajo mostró un síndrome de desgaste profesional en nivel medio 100%; evidenciándose que los docentes afectados con la Covid-19 con un elevado bienestar psicológico presentan un menor síndrome desgaste profesional.

Tabla 2

Distribución de docentes afectados con la Covid-19 según bienestar psicológico y cansancio emocional en una Institución Educativa, Tumbes - 2021.

Bienestar Psicológico	Cansancio Emocional						Total	
	Alto		Medio		Bajo		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Elevado	2	7.7	7	26.9	17	65.4	26	100.0
Regular	1	12.5	3	37.5	4	50.0	8	100.0
Bajo	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0
Total	4	11.4	10	28.6	21	60.0	35	100.0

Nota. Resumen de la medición del bienestar psicológico y el síndrome de desgaste profesional

En la Tabla 2, se apreció en docentes con un bienestar psicológico elevado, la ausencia de un cansancio emocional a un 65.4% correspondiente a un nivel bajo. En contraste, en docentes con un bienestar psicológico bajo se observa un cansancio emocional alto en un 100%; evidenciándose que los docentes afectados con la Covid-19 que muestran un elevado bienestar psicológico presentan un bajo cansancio emocional.

Tabla 3

Distribución de docentes afectados con la Covid-19 según bienestar psicológico y despersonalización en una Institución Educativa, Tumbes - 2021.

Bienestar Psicológico	Despersonalización						Total	
	Alto		Medio		Bajo		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Elevado	0	0.0	3	11.5	23	88.5	26	100.0
Regular	0	0.0	1	12.5	7	87.5	8	100.0
Bajo	0	0.0	1	100.0	0	0.0	1	100.0
Total	0	0.0	5	14.3	30	85.7	35	100.0

Nota. Resumen de la medición del bienestar psicológico y el síndrome de desgaste profesional

En la Tabla 3, se apreció a docentes con un bienestar psicológico elevado, la ausencia de una despersonalización dado que está en nivel bajo en un 88.5% de ellos. Asimismo, en docentes con un bienestar psicológico bajo se observa una despersonalización a nivel medio en un 100%; entendiéndose que los docentes afectados con la Covid-19 con un mejor bienestar psicológico denotan menor despersonalización.

Tabla 4

Distribución de docentes afectados con la Covid-19 según bienestar psicológico y realización personal en una Institución Educativa, Tumbes - 2021.

Bienestar Psicológico	Realización Personal						Total	
	Alto		Medio		Bajo		n	%
	n	%	n	%	n	%		
Elevado	23	88.5	3	11.5	0	0.0	26	100.0
Regular	6	75.0	0	0.0	2	25.0	8	100.0
Bajo	1	100.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0
Total	30	85.7	3	8.6	2	5.7	35	100.0

Nota. Resumen de la medición del bienestar psicológico y el síndrome de desgaste profesional

En la Tabla 4, se apreció en docentes con un bienestar psicológico elevado, la presencia de una realización personal de nivel alto en un 88.5% de ellos; asimismo en docentes con un bienestar psicológico regular se observó una realización personal de nivel medio en un 75% de ellos; evidenciándose que los docentes afectados con la Covid-19 con un mejor bienestar psicológico, presentan una mayor realización personal.

Pruebas de Normalidad

Hipótesis

Ho: Los puntajes de las variables siguen una distribución normal

Hi: Los puntajes de las variables no siguen una distribución normal

Nivel de significancia: Alfa=0.05

Tabla 5

Prueba de Normalidad de Shapiro Wilk del bienestar psicológico y el síndrome de desgaste profesional en docentes afectados con la Covid-19 en una Institución Educativa, Tumbes-2021.

Variables	Estadístico	gl	Sig.
Bienestar Psicológico	0.919	35	0.013579
Autoaceptación	0.858	35	0.000355
Relaciones positivas	0.938	35	0.049007
Autonomía	0.926	35	0.020886
Dominio del entorno	0.944	35	0.074273
Propósito de vida	0.855	35	0.000307
Crecimiento personal	0.892	35	0.002431
Desgaste profesional	0.978	35	0.705738
Cansancio Emocional	0.922	35	0.016150
Despersonalización	0.944	35	0.075391
Realización Personal	0.712	35	0.000001

Nota. gl: grados de libertad, Sig.: Significancia

En la Tabla 5, se mostró p-valores menores a 0.05, evidenciando una distribución diferente a la normal en los puntajes del bienestar psicológico y sus dimensiones autoaceptación, relaciones positivas, autonomía, propósito de vida y crecimiento personal, además en las dimensiones cansancio emocional, despersonalización y realización personal en docentes afectados con la Covid-19 en una Institución Educativa, Tumbes – 2021, decidiéndose medir la relación entre las variables con el coeficiente de correlación de Spearman.

Contrastación de hipótesis:

Hipótesis general:

H_A: Existe relación entre el bienestar psicológico y el síndrome de desgaste profesional en docentes afectados con la Covid-19 en una Institución Educativa, Tumbes – 2021.

H₀: No existe relación entre el bienestar psicológico y el síndrome de desgaste profesional en docentes afectados con la Covid-19 en una Institución Educativa, Tumbes – 2021.

Regla de decisión:

Rechazar H₀, si $p < .05$, caso contrario Aceptar H₀ si $p \geq .05$.

Tabla 6

Resultados de la prueba de hipótesis de la relación entre el bienestar psicológico y el síndrome de desgaste profesional en docentes afectados con la Covid-19 en una Institución Educativa, Tumbes - 2021.

	Variables	rs	Magnitud	Sig. (bilateral)
Bienestar Psicológico	Síndrome de Desgaste Profesional	-.61	Grande	.0001

Nota. rs: Coeficiente de correlación de Spearman

En la Tabla 6, se observó una relación inversa de magnitud grande y estadísticamente significativa ($p < .05$) entre el bienestar psicológico y el síndrome de desgaste profesional ($r_s = -.61$; $p = .0001$).

Lo que hace referencia a que los docentes afectados con la Covid-19 con un bajo bienestar psicológico presentan un alto síndrome de desgaste profesional.

En base a la evidencia se decidió rechazar la hipótesis nula, H₀.

Hipótesis específicas:

H_A: Existe relación entre el bienestar psicológico y las dimensiones del síndrome de desgaste profesional (cansancio emocional, despersonalización y realización personal) en docentes afectados con la Covid-19 en una Institución Educativa, Tumbes – 2021.

H₀: No Existe relación entre el bienestar psicológico y las dimensiones del síndrome de desgaste profesional (cansancio emocional, despersonalización y realización personal) en docentes afectados con la Covid-19 en una Institución Educativa, Tumbes – 2021.

Regla de decisión:

Rechazar H₀, si $p < .05$, caso contrario Aceptar H₀ si $p \geq .05$.

Tabla 7

Prueba de hipótesis de la relación entre el bienestar psicológico y las dimensiones del síndrome de desgaste profesional (cansancio emocional, despersonalización y realización personal) en docentes afectados con la Covid-19 en una Institución Educativa, Tumbes - 2021.

	Variables	rs	Magnitud	Sig. (bilateral)
Bienestar Psicológico	Cansancio Emocional	-.41	Moderado	0.0144
	Despersonalización	-.53	Grande	0.0011
	Realización Personal	.38	Moderado	0.0233

Nota. rs: Coeficiente de correlación de Spearman

En la tabla 7, se observó una relación inversa de magnitud grande y estadísticamente significativa ($p < .05$) entre el bienestar psicológico y la dimensión despersonalización ($rs = -.53$; $p = .0011$), seguido de una relación inversa de magnitud moderada y estadísticamente significativa ($p < .05$) con la dimensión cansancio emocional ($rs = -.41$; $p = .0144$); asimismo, una relación directa de magnitud moderada y estadísticamente significativa ($p < .05$) con la dimensión realización personal ($rs = .38$; $p = .0233$) en docentes afectados con la Covid-19 en una Institución Educativa, Tumbes - 2021. En base a la evidencia se decidió rechazar la hipótesis nula, H₀.

V. DISCUSIÓN

En esta parte del informe, se discute los resultados que se evidenciaron en los docentes afectados con la Covid-19 en una Institución Educativa, Tumbes – 2021:

En principio, se ha identificado a través de las tablas cruzadas, que los docentes afectados con la Covid-19 que se situaron en un nivel elevado de bienestar psicológico, el 80.8% de ellos mostraron un nivel bajo de síndrome de desgaste profesional; asimismo un docente con un bienestar psicológico bajo mostro síndrome de desgaste profesional en nivel medio del 100%. Evidenciándose que los docentes afectados con la Covid-19 con un elevado bienestar psicológico muestran ausencia de un síndrome de desgaste profesional. En consecuencia, esto se respalda en lo expresado por Muñoz, Fernández y Jacott (2017), que indica que todas las personas que afrontan las incidencias críticas de su vida creando nuevas formas de controlar y/o manejar situaciones negativas, se permiten generar nuevos aprendizajes y ahondar en el sentido que le propone la vida, de tal manera que logran fortalecerse para sobrellevar las dificultades; esto se refuerza en la investigación de Namay (2019), que hallo como resultados hechos similares en personas que padecían enfermedades no transmisibles, siendo este un nivel alto de bienestar psicológico a un 88.33%. Por otra parte, claramente indicaría que ninguno de los docentes evidenció algún síndrome de desgaste profesional, por lo que toma relevancia la visión clínica en donde Freudenberger, considera al síndrome de desgaste profesional como aquella respuesta o acción equivocada ante eventos de estrés crónicos que se exterioriza en agotamiento físico y psicológico. Lo que implica que este es un estado crítico ante la manifestación del estrés (Salas, 2010), y que esta evidenciado en los porcentajes bajos en este síndrome tridimensional, y que de acuerdo la creadora del test, Maslach (1979), refiere que el desgaste profesional está relacionado con la mirada propia con sentido negativo, desvinculación con la familia, lo social y lo recreativo, detalle para remarcar.

Asimismo, tal como se observó la medición del bienestar psicológico y el síndrome de desgaste profesional, también se evidenció que los docentes con un bienestar psicológico elevado, mostraron en su mayoría ausencia de cansancio emocional a un 65.4% correspondientes a un nivel bajo. Aunado, se observó que un grupo de docentes con un bienestar psicológico regular, evidenciaron un nivel medio de cansancio emocional a un 37.5%, y una minoría reveló que docentes con un bienestar psicológico elevado, mostraron un nivel alto de cansancio emocional a un 7.7%. Ahora, de acuerdo a los resultados, esto se explicaría en el modelo de Carol Ryff, que propone observar a la persona de forma única, teniendo en cuenta la etapa del desarrollo humano que este transitando y los roles que va asumiendo, ya que cada etapa significaría retos particulares, y cada situación impactaría sobre ello. Por otro lado, se postula las fluctuaciones y diferencias en el proceso de maduración del ser humano; definitivamente, el bienestar psicológico se define como el desarrollo de habilidades internas, capacidades y la mejora en el desarrollo personal, donde cada persona manifiesta indicadores que permiten un funcionamiento óptimo y seguro al desenvolverse (Ryff, 1989, citado en Rosa y Quiñonez, 2012) por lo que se asocia a la efectividad de la persona en cuanto al uso de herramientas psicológicas para dar frente a las exigencias de la vida (Castro, 2021).

Seguidamente, con respecto a la despersonalización, se percibió de manera concreta que los docentes con un bienestar psicológico elevado, indicaron ausencia de despersonalización a un 88.5% correspondientes a un nivel bajo, al igual que los que presentaron un bienestar psicológico regular, a un 87.5%. Esta medición permite reforzar la teoría del modelo psicológico, que propone revelar aquellos factores intrínsecos que rigen cómo el ser humano siente, asimila y observa sus escenarios trascendentales independientemente de cómo sean realmente; también el modelo nos refiere que existen factores que afectan las valoraciones sobre la felicidad o el propio bienestar, lo que supone que es un aspecto general de la personalidad, que es un factor determinante para que consecuentemente se experimente bienestar, por lo que el estar bien es emergente de las variables de la personalidad (Wilson, 1967, citado en Almendras et al. 2018)

Posteriormente, en los resultados de la realización personal se apreció, que docentes con un bienestar psicológico elevado, presentaron una realización personal de nivel alto en un 88.5% de ellos, asimismo, en docentes con un bienestar psicológico regular se observó una realización personal de nivel medio en un 75% de ellos. En primera instancia se comprende los resultados desde lo postulado por Ryff, donde una de sus dimensiones es el crecimiento personal, que está definida como la habilidad para aumentar fortalezas, como parte del soporte personal, del aprender a aprender y a reconocer sus avances sin perder el horizonte, (Ryff y Singer, 2008, citado en Castro, 2021), que va direccionado a la realización personal postulada por Maslach, en cuanto a la mirada propia en relación a la familia, lo social y lo recreativo.

En definitiva, lo hallado se sostiene en lo que refiere Ryff, (2014, citado en Castro, 2021) que las personas que establecen un plan de vida según sus motivaciones, metas y objetivos, van adquiriendo una inteligencia emocional y permitiéndose una introspección honesta y firme a realidad de sí mismo. Así también, el Modelo de Thompson, Page y Cooper, nos introduce el rol que tiene la autoconfianza y la seguridad para asumir retos de la vida, cargadas de dificultades; esta misma detalla cuatro factores que causan el desgaste, tales como, la diferencia entre lo demandante que es lo laboral y lo que implica tener herramientas psicológicas propias, también el nivel de autoconciencia, los estados de ánimo junto a las debilidades, como las expectativas de éxito personal y finalmente los sentimientos de autoconfianza (Martínez, 2010, citando en Monsalve, 2017).

Por otro lado, en cuanto al análisis de las relaciones, se observó una relación inversa de magnitud grande y estadísticamente significativa ($p < .05$) entre el bienestar psicológico y el síndrome de desgaste profesional ($r_s = -.61$; $p = .0001$); lo que hace referencia, a que los docentes afectados con la Covid-19 con un bajo bienestar psicológico presentan un alto síndrome de desgaste profesional, así como a más elevado el bienestar psicológico, menos posibilidad de generar un síndrome de desgaste profesional; lo que se sustenta en lo referido por Carol Ryff (1989, citado en Rosa y Quiñonez, 2012), quien indica que el ser humano transita diferentes etapas, y

va asumiendo roles, en las que cada etapa significará retos particulares y cada situación impactará sobre ello, desarrollando habilidades internas, capacidades y la mejora en el desarrollo personal. Asimismo, se complementa por lo que indica Castro (2021), que la persona explora herramientas psicológicas para afrontar exigencias de la vida, como influenciar positivamente en otras vidas, a través de su trabajo. Además, de la importancia que tiene el rol de la autoconfianza, seguridad para asumir retos, cargas de dificultades para desarrollar o no un síndrome de desgaste profesional (Thompson, Page y Cooper, 1993). Y, para complementar, el bienestar psicológico es un estado de armonía psicológica y plenitud, que considera las virtudes, fortalezas y competencias de cada individuo, y que al mismo tiempo varía de acuerdo a como lo siente y/o percibe, dado el significado que le puede dar según la experiencia vivida, lo que le ayuda a dirigir su vida y expresar sus opiniones (Diener y Diener, 2009, citado en Páramo et al., 2011).

De igual manera, se observó una relación inversa de magnitud grande y estadísticamente significativa ($p < .05$) entre el bienestar psicológico y la dimensión despersonalización ($r_s = -.53$; $p = .0011$); en consecuencia, a mayor bienestar psicológico, menos posibilidad de generar despersonalización en el docente afectado con la Covid-19. Esta magnitud del fenómeno que se ha observado, se fundamenta en lo referido por la OMS (2013), esta organización refuerza lo hallado, puesto que postula que el bienestar psicológico interacciona en todos los espacios de la vida del individuo, en donde la introspección cobra mucho sentido para medir su actuar en el desarrollo de la misma, tomando las experiencias positivas como negativas; por lo que el bienestar psicológico es continuo, multidimensional y toma sentido en el actuar con el entorno. Y el fenómeno, de la despersonalización que implica la desesperanza emocional, el distanciamiento afectivo, la depresión, la indiferencia y la frivolidad con el resto (Maslach, 1979), no se presenta, ante los resultados evidenciados; esto toma más sentido en lo manifestado por Antonovsky (1988, citado en Atenas, 2017), quien desarrolló el modelo de génesis de la salud, en el que indica que las personas ante incidencias desfavorables o extremadamente negativas, pueden mantener y desarrollar un buen estado físico y psíquico, llamado “vivencia de coherencia” que es básicamente

el recurso personal que determina el éxito evolutivo de dominar adecuadamente el entorno ya estructurado y predecible, generándose recursos para afrontar las exigencias del medio ante condiciones desfavorables o que hayan sido sometidas, por lo que podrá relacionarse de manera adecuada.

Asimismo, se percibió una relación inversa de magnitud moderada entre el bienestar psicológico y la dimensión cansancio emocional del síndrome de desgaste profesional ($r_s = -.41$; $p = .0144$), que implica que, ante un elevado bienestar psicológico, bajo índice de cansancio emocional en los docentes afectados con la Covid-19. En tanto, este resultado permite explicar lo referido por Muñoz, Fernández y Jacott (2017), quienes fundamentaron que el bienestar psicológico se corresponde con la situación de cómo el individuo lucha en su vida diaria para afrontar aquellos desafíos que se cruzan en el camino, y que va construyendo maneras de cómo manejarlas, aprendiendo de estas y a profundizar definitivamente aquellas sensaciones para darle sentido a lo que pasa en su vida, dándole así un propósito a la misma. Esto se consolida con lo expresado por Vásquez et al., (2009, citando en Castro, 2021), quien sustenta que cuando la persona sostiene momentos positivos, de aprendizaje, de crecimiento, se aumenta aquellos componentes que protegen, como el hecho de hacerle frente a los problemas e inclusive a las enfermedades, incrementado el sistema inmunológico. Además, se puede comprender como el logro personal de interactuar en el desarrollo de un bienestar psicológico para gestionar su vida, para hacerse cargo de ella, ser capaces de entender a los demás y llevarse bien con ellos, valorando lo interno antes de lo externo, y así crecer personalmente bajo sus motivaciones, metas y objetivos, y permitiéndose una introspección honesta y firme a realidad de sí mismo. (Ryff, 2014, citado en Castro, 2021).

Finalmente, se ha evidenciado una relación directa de magnitud moderada y estadísticamente significativa ($p < .05$) entre el bienestar psicológico y la dimensión realización personal del síndrome de desgaste profesional ($r_s = .38$; $p = .0233$); por tanto,

mientras más elevado sea el bienestar psicológico del docente, más alto su nivel de realización personal, en la que podrá crear con facilidad un clima agradable en el trabajo, influir positivamente en las vidas de otras personas y comprender a sus estudiantes que deba de atender. Esto indicaría que el grado en que el fenómeno se presentó en esta población, es relevante, y ello se se explica mejor con el aporte de Ryff y Singer (2008, citado en Castro, 2021), que hace referencia sobre que, el individuo al aceptarse y al aceptar las incidencias de la vida, obtiene una maduración personal, lo que implicaría ante una buena aceptación personal se encontrará más cerca de sentirse realizada, además tendrá una forma de pensar positiva para con su propia vida, lo que ayudaría a la autoaceptación de uno mismo, la valoración de la aceptación de experiencias pasadas, el reconociendo de las fortalezas y las debilidades. Además, Claramunt (1999, citado en el Ministerio de la mujer y poblaciones vulnerables, 2010), refiere que el síndrome de desgaste profesional, es la disminución de la acción como respuesta eficaz de nuestro organismo hacia las incidencias críticas que se presentan en la vida diaria. En todo caso la mirada propia con un sentido positivo, permitirá una alta realización personal, en donde podrá vincularse con la familia, lo social y laboral.

VI. CONCLUSIONES

1. Se halló que en los docentes afectados con la Covid-19 que se ubicaron en un nivel elevado, mostraron ausencia de síndrome de desgaste profesional, en un 80.8% nivel bajo.
2. Se apreció que los docentes afectados con la Covid-19 con un bienestar psicológico elevado, indicaron ausencia de cansancio emocional a un 65.4% correspondiente a un nivel bajo.
3. Se concluye que docentes con un bienestar psicológico elevado, el 88.55% de ellos muestran ausencia de despersonalización.
4. Se observó en docentes con un bienestar psicológico elevado, la presencia de una realización personal de nivel alto en un 88.5%.
5. Se encontró una relación inversa de magnitud grande y estadísticamente significativa ($r_s = -.61$; $p = .0001$) entre el bienestar psicológico con el síndrome de desgaste profesional en docentes afectados con la Covid-19 en una Institución Educativa, Tumbes – 2021.
6. Se halló una relación inversa de magnitud grande y estadísticamente significativa ($p < .05$) entre el bienestar psicológico y la dimensión de despersonalización ($r_s = -.53$; $p = .0011$), así como relación inversa de magnitud moderada en cansancio emocional ($r_s = -.41$; $p = .0144$) y una relación directa de magnitud moderada con la dimensión de realización personal ($r_s = .38$; $p = .0233$).

VII. RECOMENDACIONES

Directivos:

1. Articular con la Institución encargada de la salud mental en la localidad para incrementar las herramientas psicológicas de los profesores para continuar afrontando las situaciones negativas.
2. Insertar a nivel institucional talleres de bienestar psicológico, relacionadas a al desarrollo personal para fortalecer la realización personal para afrontar el síndrome de desgaste profesional en los docentes de la Institución Educativa “Zarumilla”.
3. Realizar una revisión sistémica de las y los estudiantes que interactúan con los docentes que evidencian niveles bajos en el bienestar psicológico y niveles altos y medios en la dimensión de cansancio emocional del síndrome de desgaste profesional, con la finalidad de implementar recursos emocionales para sostener a los docentes.

Docentes:

4. Aplicar un programa sobre bienestar psicológico para afrontar el desgaste profesional en docentes de la Institución Educativa “Zarumilla”.
5. Aplicar un taller reducido con aquellos docentes que indicaron niveles bajos y moderados del bienestar psicológico y niveles altos de cansancio emocional, del síndrome de desgaste profesional.
6. Que los docentes asistan a talleres de habilidades socioemocionales que repercuten en el bienestar psicológico y que permite autorregular las situaciones que pueden generar desgaste emocional.
7. Generar en trabajo colegiados espacios para fortalecer las relaciones positivas del bienestar psicológico para disminuir el impacto del cansancio emocional y despersonalización del síndrome de desgaste profesional en los docentes de la Institución Educativa “Zarumilla”.

REFERENCIAS

- Alvaréz (2019), *Propiedades psicométricas de la escala de bienestar psicológico* [Tesis de pregrado, Universidad de Lima] https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10604/Alvarez_Propiedades_psicom%C3%A9tricas.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Almendras, Briones y Calfupán (2018), *Modelo de felicidad para la Pymes “Factores organizacionales que predicen la felicidad en los trabajadores de las pymes”* [Tesis de pregrado, Universidad de Concepción] <http://repositorio.udec.cl/jspui/bitstream/11594/2967/4/Almendras%20Medina%20-%20Briones%20Fuentes%20-%20Calfup%c3%a1n%20Segura.pdf>
- American Psychological Association. (2019). Publication Manual of the American Psychological Association (7th ed.) <https://normas-apa.org/wp-content/uploads/Guia-Normas-APA-7ma-edicion.pdf>
- Atenas (2017), Estrés, salutogénesis, y vulnerabilidad, *revista psicología para la salud*, 04/07/2017. https://www.researchgate.net/publication/318306995_Estres_Salutogenesis_y_Vulnerabilidad
- Cabrera (2017), *Bienestar psicológico y estrategias de afrontamiento al estrés en usuarios de un puesto de salud del distrito de nuevo Chimbote* [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo Sede Chimbote] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/400/cabrera_ss.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castillo-Blanco (2015), Importancia del tamaño del efecto en el análisis de datos de investigación en psicología, ISSN 1560-6139, 137-148. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6112633.pdf>
- Castro, M. (2003), *El proyecto de investigación y su esquema de elaboración*. (2ªed.). Caracas: Uypal. <https://es.scribd.com/document/130112363/Castro-2003>

- Castro R. (2021), *Propuesta del programa “Buena Mente” para fortalecer el bienestar psicológico en docentes de una institución pública de la ciudad de Paiján, 2020*. [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo Sede Trujillo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58016/Castro_R_CER-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castro (2009), El bienestar psicológico: cuatro décadas de progreso, *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*. <https://redined.mecd.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/37132/Dialnet-ElBienestarPsicologico-3098202.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Díaz, Darío; Rodríguez-Carvajal, Raquel; Blanco, Amalio; Moreno-Jiménez, Bernardo; Gallardo, Ismael; Valle, Carmen; Dierendonck, Dirk van (2006), Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff, *Psicothema*, vol. 18, núm. 3, 2006, pp. 572-577. <https://www.redalyc.org/pdf/727/72718337.pdf>
- Escobedo (2017), *Bienestar psicológico y compromiso organizacional en colaboradores de una municipalidad provincial - La Libertad*. [Tesis de Posgrado, Universidad Antenor Orrego de Trujillo] <https://hdl.handle.net/20.500.12759/3278>
- Falconi (2018), *Síndrome de Burnout en Docentes de las Instituciones Educativas de Pacaycasa y Quinoa, Ayacucho-2017* [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo Lima] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28202/falconi_em.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Goñi, Medina, Pintos, Blanco y Tomasina (2015), Desgaste profesional y caracterización de las condiciones laborales de especialistas y posgrados en Medicina Interna, *Revista Médica Uruguay*; 31(1):39-45. <http://www.scielo.edu.uy/pdf/rmu/v31n1/v31n1a06.pdf>
- Jara (2016), Prevalencia del síndrome de Burnout en residentes de medicina del Hospital Nacional Arzobispo Loayza en el año 2015 Lima [Tesis de Pregrado,

Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima] https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/4634/Jara_de.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Jamovi (2019) Jamovi Statistical Software, <https://www.jamovi.org/download.html>.

Ledesma, Macbeth y Cortada de Kohan (2008), Tamaño del efecto: revisión teórica y aplicaciones con el sistema estadístico, *Revista Latinoamericana de Psicología*, vol. 40, núm. 3, 2008, pp. 425-439. <https://www.redalyc.org/pdf/805/80511493002.pdf>

Lizano y Vasqu ez (2016), Características del síndrome de burnout en el personal de salud de emergencia y hospitalización del Hospital Carlos Alberto Cortez Jiménez – Essalud - Tumbes 2016 [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Tumbes] <http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/11/TESIS%20-%20LIZANO%20Y%20VASQUEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Martínez (2010), El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión, *Vivat Academia*, núm. 112, pp. 42-80 <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>

Masollier (2019), Análisis del modelo burnout-engagement en empleados públicos, *Psicogente*, 22(41), 1-18. <http://www.scielo.org.co/pdf/psico/v22n41/0124-0137-psico-22-41-00272.pdf>

Maslach (1986), Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), <http://www.omint.com.ar/website2/Portals/0/images/news-prestadores/CUESTIONARIO-BURNOUT-INTERACTIVO.PDF>

Maslach (1979), Cuestionario del Síndrome de desgaste profesional de Maslach Inventory. Editorial TEA.

Melgarejo (2018), *Afrontamiento al estrés y bienestar psicológico en trabajadores de la subgerencia de salud y programas sociales de la municipalidad de Puente*

Piedra 2017 [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo de Lima]
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14401/Melgarejo_UCE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Monsalve (2017), *Síndrome del Desgaste Profesional y su relación con la Productividad del recurso humano en la Dirección Ejecutiva de Investigación, Docencia y Atención Especializada en Apoyo al Diagnóstico y Tratamiento del Instituto Nacional de Ciencias Neurológica* [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo de Trujillo]
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21989/Monsalve_SVA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Morán, Berdullas-Saunders y Faustor (2020), *Mente en equilibrio, Bienestar psicológico en tiempos de la COVID-19. Las consecuencias psicológicas de la pandemia: guía de recursos y recomendaciones*, Edita: Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos I Sonae-Sierra.
<https://redgallegadesarrolloinfantil.files.wordpress.com/2020/11/mente-en-equilibrio.pdf>

Mimp (2019), *Conociendo el síndrome de agotamiento profesional*, Dirección de Asistencia Técnica y Promoción de Servicios
<http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4026.pdf>

Muntané, (2010), *Introducción a la investigación básica, revisiones temáticas, Rapd Online Vol. 33 N°3. Mayo-Junio 2010.*
<https://www.sapd.es/revista/2010/33/3/03/pdf>

Muñoz, Fernández y Jacott (2017), *Bienestar subjetivo y satisfacción vital del profesorado*, *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación.* <https://revistas.uam.es/index.php/reice/article/view/9030/9281>

Namay (2019), *Bienestar Psicológico en personas que padecen Enfermedades No Transmisibles (o Crónicas) en el P.S. Gerardo Gonzáles Villegas - Tumbes,*

2018 [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Tumbes]
<http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/UNITUMBES/495>

Hernández, Fernández y Batista (2010), *Metodología de la Investigación* (6ta Edición)
McGrawHill Education: <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Batista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

OAD (2018), *Manual de Estadística Básica, guía para Observatorios Provinciales de Drogas*. SEDRONAR.
https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2018/05/oad_2018_manual_de_estadistica_basica.pdf

OMS (2013), OMS. (2013). Salud mental: nuevos conocimientos, nuevas esperanzas. Obtenido de Informe sobre la salud en el mundo 2001. *Ginebra, 2001. pp. 13-16*:
http://www.minsa.gob.pe/dgsp/archivo/salud_mental_documentos/16_informe_def_ensorial_140.pdf

Páramo, Straniero, García, Torrecilla y Gómez (2011), Bienestar psicológico, estilos de personalidad y objetivos de vida en estudiantes universitarios, *pensamiento psicológico* vol. 10 no. 1 Cali Jan./June 2012.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-89612012000100001

Palomino (2019), Síndrome de Burnout y su relación con el clima institucional en las instituciones educativas públicas - UGEL 01 – Lurín – Lima – 2018 [Tesis de Posgrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima]
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11350/Palomi_no_sr.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rosa y Quiñonez (2012), El bienestar psicológico en el proceso de ayuda con estudiantes universitarios. *Revista Griot* (ISSN 1949-4742)
<https://revistas.upr.edu/index.php/griot/article/view/1772/1569>

- Rivas (2019), *Calidad de vida laboral y bienestar psicológico en docentes de instituciones educativas públicas de Carmen de la Legua, 2019* [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo de Lima] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36897/Rivas_LS_A.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Robles (2018), *Desgaste profesional y la motivación laboral en los docentes de la Institución educativa Parroquial Fe y Alegría N° 23, Villa María del triunfo, 2017* [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo de Lima] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15038/Robles_GI_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodríguez (2016), Grado de desgaste profesional en enfermeros de salas de quirófano de un hospital público, Montevideo, Uruguay, *Revista Uruguay de Enfermería*, Vol 11, N°2. ISSN On line: 2301-0371 <http://rue.fenf.edu.uy/index.php/rue/article/view/199/194>
- Ruiz (2018), *Bienestar Psicológico y Capacidad de Logro en docentes universitarios*, [Tesis de Pregrado, Universidad UADE Argentina] <https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/123456789/7920/RUIZ-TIF.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Ryff (1995) Escala de Bienestar psicológico de Carol Ryff. Editorial TEA.
- Salas (2010), *Bienestar psicológico y síndrome de Burnout en docentes de la UGEL N°7* [Tesis de Posgrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos] https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/616/Salas_dj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salazar (2020), *Síndrome de Burnout y Calidad de vida laboral en docentes de una Institución Educativa, 2020* [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo de Chimbote] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50091/Salazar_JAM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Segura (2017), *Bienestar psicológico en docentes de las instituciones educativas públicas y particulares de nivel secundario del distrito de Los Olivos, 2017* [Tesis de Pegrado, Universidad César Vallejo de Lima] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11359/Segura_OKN.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Simkin (2016), *Espiritualidad, Religiosidad y Bienestar Subjetivo y Psicológico en el marco del Modelo y la Teoría de los Cinco Factores de la Personalidad*. [Tesis de Posgrado, Universidad Nacional de la Plata, Argentina] <https://www.aacademica.org/hugo.simkin/14.pdf>
- IBM SPSS (2016), *Statistical Package for the Social Sciences Versión 24*. <https://www.ibm.com/pe-es/analytics/spss-statistics-software>
- Investiga UCV (2020), *Código de ética en Investigación, Vicerrectorado de investigación*. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>
- Investiga UCV (2020), *Guía de Elaboración del Trabajo de Investigación y Tesis para la obtención de Grados Académicos y Títulos Profesionales*.
- Vásquez y Agudelo (2017), *El bienestar psicológico, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los empleados de la Biblioteca de una Institución de Educación Superior* [Tesis de Pregrado, Universidad de Anyioquia de Medellín] http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/14308/1/VasquezDavid_2017_BienestarPsicologicoSatisfaccion.pdf
- Valle (2015), *Bienestar psicológico y su influencia en la rotación de personal en una empresa financiera en la ciudad de Ambato* [Tesis de Posgrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato] <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1274/1/75893.pdf>

Valdera (2016), *Relación entre dimensiones del burnout y calidad de sueño en licenciados y técnicos de enfermería de una Clínica de Lima Metropolitana* [Tesis de Pregrado, Universidad Peruana Cayetano Heredia de Lima] [https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/483/Relaci%
%b3n%20entre%20dimensiones%20del%20Burnout%20y%20calidad%20de%
20sue%c3%b1o%20en%20licenciados%20y%20t%c3%a9cnicos%20de%20e
nfermer%c3%ada%20de%20una%20cl%c3%adnica%20de%20Lima%20Metr
opolitana.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/483/Relaci%c3%b3n%20entre%20dimensiones%20del%20Burnout%20y%20calidad%20de%20sue%c3%b1o%20en%20licenciados%20y%20t%c3%a9cnicos%20de%20e enfermer%c3%ada%20de%20una%20cl%c3%adnica%20de%20Lima%20Metr opolitana.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Vargas (2020), Bienestar psicológico y desempeño docente en la I.E. San Luis Gonzaga, SJM, 2019 [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo de Lima] [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41160/Vargas_N
R.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41160/Vargas_N R.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

ANEXOS

Anexo 01 - Matriz de Consistencia

Bienestar psicológico y síndrome de desgaste profesional en docentes afectados con la Covid-19 en una Institución Educativa, Tumbes-2021.					
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>General: ¿Existe relación entre el bienestar psicológico y el síndrome de desgaste profesional en docentes afectados con la Covid-19 en una Institución Educativa, Tumbes – 2021?</p> <p>Específicos: P₁: ¿Existe relación entre bienestar psicológico y el cansancio profesional del síndrome de desgaste profesional en docentes afectados con la Covid-19 en una Institución Educativa, Tumbes – 2021? P₂: ¿Existe relación entre bienestar psicológico y la despersonalización del</p>	<p>General: Determinar la relación entre el bienestar psicológico y el síndrome de desgaste profesional en docentes afectados con la Covid-19 en una Institución Educativa, Tumbes – 2021.</p> <p>Específicos: Establecer la relación entre el bienestar psicológico y el cansancio profesional del síndrome de desgaste profesional en docentes afectados con la Covid-19 en una Institución Educativa, Tumbes – 2021. Identificar la relación entre el bienestar psicológico y la despersonalización del</p>	<p>General: H_A: Existe relación entre el bienestar psicológico y el síndrome de desgaste profesional en docentes afectados con la Covid-19 en una Institución Educativa, Tumbes – 2021 H_o: No existe relación entre el bienestar psicológico y el síndrome de desgaste profesional en docentes afectados con la Covid-19 en una Institución Educativa, Tumbes – 2021 Específicos: H₁: Existe relación entre bienestar psicológico y el cansancio profesional del síndrome de desgaste</p>	<p>Variable 1: Bienestar Psicológico Variable 2: Síndrome de desgaste profesional</p>	<p>Auto aceptación Relaciones positivas Autonomía Dominio del entorno Propósito Crecimiento Personal Cansancio emocional</p>	<p>Tipo de Investigación: Básica Método: Cuantitativo Diseño: No experimental, De tipo: Transversal, correlacional (Hernández, Fernández y Baptista, 2010) M O₁ r O₂</p>

<p>síndrome de desgaste profesional en docentes afectados con la Covid-19 en una Institución Educativa, Tumbes – 2021?</p> <p>P₃: ¿Existe relación entre bienestar psicológico y la realización personal del síndrome de desgaste profesional en docentes afectados con la Covid-19 en una Institución Educativa, Tumbes – 2021?</p>	<p>síndrome de desgaste profesional en docentes afectados con la Covid-19 en una Institución Educativa, Tumbes – 2021.</p> <p>Establecer la relación entre el bienestar psicológico y la realización personal del síndrome de desgaste profesional en docentes afectados con la Covid-19 en una Institución Educativa, Tumbes – 2021.</p>	<p>profesional en docentes afectados con la Covid-19 en una Institución Educativa, Tumbes – 2021.</p> <p>H₂: Existe relación entre bienestar psicológico y la despersonalización del síndrome de desgaste profesional en docentes afectados con la Covid-19 en una Institución Educativa, Tumbes – 2021.</p> <p>H₃: Existe relación entre bienestar psicológico y la realización personal del síndrome de desgaste profesional en docentes afectados con la Covid-19 en una Institución Educativa, Tumbes – 2021.</p>		<p>Despersonalización</p> <p>Realización personal</p>	<p>Unidad de estudio:</p> <p>Una Institución Educativa de la Ciudad de Tumbes</p> <p>Población:</p> <p>35 docentes afectados con la Covid-19</p> <p>En este sentido, Castro (2003), manifiesta que “si la población es menor a cincuenta individuos, la población es igual a la muestra” (p.69).</p> <p>Técnica:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario</p>
--	---	---	--	---	--

Anexo 02 - Matriz de operacionalización de las variables

Bienestar psicológico y síndrome de desgaste profesional en docentes afectados con la Covid-19 en una Institución Educativa, Tumbes-2021.																																																																											
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESCALA DE MEDICIÓN																																																																					
Bienestar Psicológico	<p>El bienestar psicológico es a fin al estado mental y emocional que establece la actividad psíquico efectivo del individuo según su modelo individual y la forma de adaptarse a requerimientos internos y externos del aspecto físico y social (Ryff y Keyes, 1995, citado en Alvaréz, 2019, p.13)</p>	<p>El bienestar psicológico según Carol Ryff (2002) se concibe en el funcionamiento positivo centrado en la atención, el desarrollo de capacidades y crecimiento personal; en ese sentido la definición operacional está compuesta por los puntajes obtenidos de Bienestar Psicológico de Carol Ryff, adaptado por Díaz (2006).</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th colspan="2">GENERAL</th> </tr> <tr> <th>PD</th> <th>NIVEL</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>126 - 174</td> <td>Elevado</td> </tr> <tr> <td>78 - 125</td> <td>Regular</td> </tr> <tr> <td>29 - 77</td> <td>Bajo</td> </tr> <tr> <th colspan="2">Autoaceptación</th> </tr> <tr> <th>PD</th> <th>NIVEL</th> </tr> <tr> <td>18 - 24</td> <td>Elevado</td> </tr> <tr> <td>11 - 17</td> <td>Regular</td> </tr> <tr> <td>4 - 10</td> <td>Bajo</td> </tr> <tr> <th colspan="2">Relaciones positivas</th> </tr> <tr> <td>22 - 30</td> <td>Elevado</td> </tr> </tbody> </table>	GENERAL		PD	NIVEL	126 - 174	Elevado	78 - 125	Regular	29 - 77	Bajo	Autoaceptación		PD	NIVEL	18 - 24	Elevado	11 - 17	Regular	4 - 10	Bajo	Relaciones positivas		22 - 30	Elevado	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px;">Auto aceptación</td> <td style="padding: 2px;"><i>Auto aceptación del trabajador</i></td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Relaciones positivas</td> <td style="padding: 2px;"><i>Relación positiva con otros en la empresa</i></td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Autonomía</td> <td style="padding: 2px;"><i>Autonomía personal</i></td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Dominio del entorno</td> <td style="padding: 2px;"><i>Dominio del ambiente de trabajo</i></td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">Propósito</td> <td style="padding: 2px;"><i>Propósito de la vida</i></td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px; text-align: center;">Crecimiento Personal</td> <td style="padding: 2px; text-align: center;"><i>Crecimiento personal en los distintos ambientes</i></td> </tr> </table>	Auto aceptación	<i>Auto aceptación del trabajador</i>	Relaciones positivas	<i>Relación positiva con otros en la empresa</i>	Autonomía	<i>Autonomía personal</i>	Dominio del entorno	<i>Dominio del ambiente de trabajo</i>	Propósito	<i>Propósito de la vida</i>	Crecimiento Personal	<i>Crecimiento personal en los distintos ambientes</i>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px;"><i>Auto aceptación del trabajador</i></td> <td rowspan="5" style="vertical-align: middle; text-align: center;"> Técnica: Encuesta Instrumento: Escala de Bienestar Psicológico Ryff – Díaz et al. 2006 </td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;"><i>Relación positiva con otros en la empresa</i></td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;"><i>Autonomía personal</i></td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;"><i>Dominio del ambiente de trabajo</i></td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;"><i>Propósito de la vida</i></td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px; text-align: center;">Crecimiento Personal</td> <td style="padding: 2px; text-align: center;">Intervalo</td> </tr> </table>	<i>Auto aceptación del trabajador</i>	Técnica: Encuesta Instrumento: Escala de Bienestar Psicológico Ryff – Díaz et al. 2006	<i>Relación positiva con otros en la empresa</i>	<i>Autonomía personal</i>	<i>Dominio del ambiente de trabajo</i>	<i>Propósito de la vida</i>	Crecimiento Personal	Intervalo	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px;"><i>Auto aceptación del trabajador</i></td> <td rowspan="5" style="vertical-align: middle; text-align: center;"> Técnica: Encuesta Instrumento: Escala de Bienestar Psicológico Ryff – Díaz et al. 2006 </td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;"><i>Relación positiva con otros en la empresa</i></td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;"><i>Autonomía personal</i></td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;"><i>Dominio del ambiente de trabajo</i></td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;"><i>Propósito de la vida</i></td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px; text-align: center;">Crecimiento Personal</td> <td style="padding: 2px; text-align: center;">Intervalo</td> </tr> </table>	<i>Auto aceptación del trabajador</i>	Técnica: Encuesta Instrumento: Escala de Bienestar Psicológico Ryff – Díaz et al. 2006	<i>Relación positiva con otros en la empresa</i>	<i>Autonomía personal</i>	<i>Dominio del ambiente de trabajo</i>	<i>Propósito de la vida</i>	Crecimiento Personal	Intervalo	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px;"><i>Auto aceptación del trabajador</i></td> <td rowspan="5" style="vertical-align: middle; text-align: center;"> Técnica: Encuesta Instrumento: Escala de Bienestar Psicológico Ryff – Díaz et al. 2006 </td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;"><i>Relación positiva con otros en la empresa</i></td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;"><i>Autonomía personal</i></td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;"><i>Dominio del ambiente de trabajo</i></td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;"><i>Propósito de la vida</i></td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px; text-align: center;">Crecimiento Personal</td> <td style="padding: 2px; text-align: center;">Intervalo</td> </tr> </table>	<i>Auto aceptación del trabajador</i>	Técnica: Encuesta Instrumento: Escala de Bienestar Psicológico Ryff – Díaz et al. 2006	<i>Relación positiva con otros en la empresa</i>	<i>Autonomía personal</i>	<i>Dominio del ambiente de trabajo</i>	<i>Propósito de la vida</i>	Crecimiento Personal	Intervalo	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px;"><i>Auto aceptación del trabajador</i></td> <td rowspan="5" style="vertical-align: middle; text-align: center;"> Técnica: Encuesta Instrumento: Escala de Bienestar Psicológico Ryff – Díaz et al. 2006 </td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;"><i>Relación positiva con otros en la empresa</i></td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;"><i>Autonomía personal</i></td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;"><i>Dominio del ambiente de trabajo</i></td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;"><i>Propósito de la vida</i></td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px; text-align: center;">Crecimiento Personal</td> <td style="padding: 2px; text-align: center;">Intervalo</td> </tr> </table>	<i>Auto aceptación del trabajador</i>	Técnica: Encuesta Instrumento: Escala de Bienestar Psicológico Ryff – Díaz et al. 2006	<i>Relación positiva con otros en la empresa</i>	<i>Autonomía personal</i>	<i>Dominio del ambiente de trabajo</i>	<i>Propósito de la vida</i>	Crecimiento Personal	Intervalo
			GENERAL																																																																								
			PD	NIVEL																																																																							
			126 - 174	Elevado																																																																							
			78 - 125	Regular																																																																							
			29 - 77	Bajo																																																																							
			Autoaceptación																																																																								
			PD	NIVEL																																																																							
			18 - 24	Elevado																																																																							
			11 - 17	Regular																																																																							
4 - 10	Bajo																																																																										
Relaciones positivas																																																																											
22 - 30	Elevado																																																																										
Auto aceptación	<i>Auto aceptación del trabajador</i>																																																																										
Relaciones positivas	<i>Relación positiva con otros en la empresa</i>																																																																										
Autonomía	<i>Autonomía personal</i>																																																																										
Dominio del entorno	<i>Dominio del ambiente de trabajo</i>																																																																										
Propósito	<i>Propósito de la vida</i>																																																																										
Crecimiento Personal	<i>Crecimiento personal en los distintos ambientes</i>																																																																										
<i>Auto aceptación del trabajador</i>	Técnica: Encuesta Instrumento: Escala de Bienestar Psicológico Ryff – Díaz et al. 2006																																																																										
<i>Relación positiva con otros en la empresa</i>																																																																											
<i>Autonomía personal</i>																																																																											
<i>Dominio del ambiente de trabajo</i>																																																																											
<i>Propósito de la vida</i>																																																																											
Crecimiento Personal	Intervalo																																																																										
<i>Auto aceptación del trabajador</i>	Técnica: Encuesta Instrumento: Escala de Bienestar Psicológico Ryff – Díaz et al. 2006																																																																										
<i>Relación positiva con otros en la empresa</i>																																																																											
<i>Autonomía personal</i>																																																																											
<i>Dominio del ambiente de trabajo</i>																																																																											
<i>Propósito de la vida</i>																																																																											
Crecimiento Personal	Intervalo																																																																										
<i>Auto aceptación del trabajador</i>	Técnica: Encuesta Instrumento: Escala de Bienestar Psicológico Ryff – Díaz et al. 2006																																																																										
<i>Relación positiva con otros en la empresa</i>																																																																											
<i>Autonomía personal</i>																																																																											
<i>Dominio del ambiente de trabajo</i>																																																																											
<i>Propósito de la vida</i>																																																																											
Crecimiento Personal	Intervalo																																																																										
<i>Auto aceptación del trabajador</i>	Técnica: Encuesta Instrumento: Escala de Bienestar Psicológico Ryff – Díaz et al. 2006																																																																										
<i>Relación positiva con otros en la empresa</i>																																																																											
<i>Autonomía personal</i>																																																																											
<i>Dominio del ambiente de trabajo</i>																																																																											
<i>Propósito de la vida</i>																																																																											
Crecimiento Personal	Intervalo																																																																										

			14 – 21	Regular				
			5 – 13	Bajo				
			Autonomía					
			27 - 36	Elevado				
			16 – 26	Regular				
			6 – 15	Bajo				
			Dominio del entorno					
			22 - 30	Elevado				
			14 – 21	Regular				
			5 – 13	Bajo				
			Propósito					
			22 - 30	Elevado				
			14 – 21	Regular				
			5 – 13	Bajo				
			Crecimiento personal					
			18 - 24	Elevado				
			11 - 17	Regular				
			4 - 10	Bajo				
Síndrome de desgaste profesional	El desgaste profesional es un proceso de adaptación psicológica, sucede cuando no se ha realizado los objetivos deseados,	El cuestionario se basa en los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y con las personas que están en contacto directo con otras personas, tiene un orden de mayor a menor, su función es medir el desgaste profesional: cansancio emocional, despersonalización y realización personal.	Cansancio emocional		<i>Fatiga</i>	Técnica: Encuesta	Intervalo	
			Despersonalización		<i>Ansiedad</i> <i>Impotencia</i> <i>Actitud negativa</i> <i>Cinismo</i> <i>Apatía</i> <i>Hostilidad</i> <i>Absentismo</i>			Instrumento:

<p>lo que conlleva a un fracaso psicológico (frustración); lo que genera un desgaste profesional.</p> <p>Martínez, (2010) p15.</p>	Cansancio emocional		Realización personal	<i>Agresividad</i> <i>Irritabilidad</i> <i>Aislamiento</i>	Cuestionario de desgaste profesional	
	PD	NIVEL				
	54 – 37	Alto				
	36 – 18	Medio				
	17 – 0	Bajo				
	Despersonalización					
	30 – 21	Alto				
	20 – 10	Medio				
	9 – 0	Bajo				
	Realización Personal					
	48 – 33	Alto				
	32 – 16	Medio				
	15 – 0	Bajo				

Anexo 03: Ficha técnica de los instrumentos

1. FICHA TÉCNICA DE LA ESCALA DEL BIENESTAR PSICOLÓGICO:

Características generales	Descripción básica
Nombre del instrumento	Escala de Bienestar Psicológico
Dimensiones que mide en relación a la variable	Autoaceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio de entorno, propósito en la vida y crecimiento personal
Total, de ítems	29
Tipo de puntuación	Numérica/opción: marcación
Valor total de la prueba	Mínimo: 29 y Máximo: 174
Tipo de administración	Individual y colectiva
Tiempo de administración	25 minutos
Índice de valoración	1: Totalmente en desacuerdo 2: Poco de acuerdo 3: Moderadamente de acuerdo 4: Muy de acuerdo 5: Bastante de acuerdo 6: Totalmente de acuerdo
Autores directos	Carol Ryff (1995) y Díaz (2006)
Autor de adaptación a la realidad peruana	Harold Santiago García Zárate (2021)
Autor de adaptación a la realidad peruana docente	Harold Santiago García Zárate (2021)
Fecha última de revisión	05/10/2021
Constructo evaluado	Bienestar Psicológico
Área de aplicación	Docente
Soporte instrumental	Formulario de Google Drive
Unidad de análisis	Institución Educativa

2. VALORACIÓN DIMENSIONAL:

Dimensión	Ítems	Total Ítems	Valor total ítems	Escala General	Escala	Valoración
Autoaceptación	1,7,17 y 21	4	Máximo 174 Mínimo 29	B. Elevado 126 – 174 B. Regular 78 - 125 B. Bajo 29 – 77	B. Elevado 18 – 24 B. Regular 11 - 17 B. Bajo 4 – 10	1: Totalmente en desacuerdo 2: Poco de acuerdo 3: Moderadamente de acuerdo 4: Muy de acuerdo 5: Bastante de acuerdo 6: Totalmente de acuerdo
Relaciones positivas	2, 8, 12, 22 y 25	5			B. Elevado 22 – 30 B. Regular 14 - 21 B. Bajo 5 – 13	
Autonomía	3,4,9,15, 13 y 23	6			B. Elevado 27 – 36 B. Regular 16 - 26 B. Bajo 6 – 15	
Dominio de entorno	5, 10, 14, 19 y 29	5			B. Elevado 22 – 30 B. Regular 14 - 21 B. Bajo 5 – 13	
Propósito en la vida	6, 11, 17, 18 y 20	5			B. Elevado 22 – 30 B. Regular 14 - 21 B. Bajo 5 – 13	
Crecimiento personal	21, 26, 27 y 28	4			B. Elevado 18 – 24 B. Regular 11 - 17 B. Bajo 4 – 10	

1. FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DE DESGASTE PROFESIONAL

Características generales	Descripción básica
Nombre del instrumento	Síndrome de desgaste profesional
Dimensiones que mide en relación a la variable	Agotamiento, despersonalización y realización personal
Total, de ítems	22
Tipo de puntuación	Numérica/opción: marcación
Valor total de la prueba	Mínimo: 0 y Máximo: 132
Tipo de administración	Individual y colectiva
Tiempo de administración	15 minutos
Índice de valoración	0: Nunca 1: Pocas veces al año o menos 2: Una vez al mes o menos 3: Unas pocas veces al mes 4: Una vez a la semana 5: Casi a diario 6: Todos los días
Autores directos	Maslach Burnout y Jackson
Autora de adaptación a la realidad peruana	Vilma Monsalve Salas
Autor de adaptación a la realidad peruana docente	Harold Santiago García Zarate
Fecha última de revisión	05/10/2021
Constructo evaluado	Síndrome Desgaste Profesional
Área de aplicación	Docente
Soporte instrumental	Formulario de Google Drive
Unidad de análisis	Institución Educativa

2. VALORACIÓN DIMENSIONAL:

Dimensión	Ítems	Total Ítems	Valor total ítems	Escaleta	Valoración
Cansancio emocional (Agotamiento)	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20	9	Máximo 132 Mínimo 0	Alto 132 - 89 Medio 88 - 44 Bajo 43 - 0	0: Nunca 1: Pocas veces al año o menos 2: Una vez al mes o menos 3: Unas pocas veces al mes 4: Una vez a la semana 5: Casi a diario 6: Todos los días
Despersonalización	5, 10, 11, 15 y 22	5		Alto 54 - 37 Medio 36 - 18 Bajo 17 - 0	
Realización personal	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21	8		Alto 30 - 21 Medio 20 - 10 Bajo 9 - 0	

Anexo 04: Instrumentos

INSTRUMENTO N° 01: ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO

I.E: _____

INSTRUCCIONES:

Estimado (a) docente:

El presente instrumento es para un trabajo de investigación. La información que nos proporciona será sólo de conocimiento del investigador, por lo tanto, lea cada ítem y señale en qué medida siente o experimenta estas emociones de manera general en su vida cotidiana, usando la siguiente escala de respuesta.

1	2	3	4	5	6
Totalmente en desacuerdo	Poco de acuerdo	Moderadamente de acuerdo	Muy de acuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo

Ítems	RPTA
1. Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas.	
2. A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones.	
3. No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente.	
4. Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida.	
5. Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga.	
6. Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad.	
7. En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo (a).	
8. No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar.	
9. Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí.	
10. He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto.	
11. Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo (a).	
12. Siento que mis amistades me aportan muchas cosas.	
13. Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones.	
14. En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo.	

15. Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro.	
16. Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí.	
17. Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad.	
18. Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general.	
19. Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen.	
20. Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida.	
21. En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo (a).	
22. No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza.	
23. Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos.	
24. En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo	
25. Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí	
26. Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona.	
27. Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona.	
28. Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento.	
29. Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla.	

INSTRUMENTO N°02: CUESTIONARIO DE SINDROME DE DESGASTE PROFESIONAL

Instrucciones:

El presente instrumento tiene la finalidad de conocer sus datos sociodemográficos y medir el Desgaste profesional (Cansancio emocional, despersonalización, realización personal). Lea con atención y marque con una X la respuesta que sea conveniente.

Escoja una de las siguientes opciones como respuesta a cada uno de los 22 ítems:

0: Nunca - **1:** Pocas veces al año o menos - **2:** Una vez al mes o menos -

3: Unas pocas veces al mes **4:** Una vez a la semana **5:** Casi a diario **6 :** Todos los días

ÍTEMS	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento emocionalmente agotado (a) por mi trabajo.							
2. Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado (a).							
3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado (a).							
4. Creo que puedo comprender fácilmente a las personas que tengo que atender.							
5. Creo que estoy tratando algunos beneficiarios de mi trabajo como si fueran objetos impersonales.							
6. Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.							
7. Creo que trato con mucha afectividad los problemas de las personas que tengo que atender.							
8. Siento que mi trabajo me está desgastando.							
9. Creo que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas, a través de mi trabajo.							
10. Siento que me he hecho más duro (a)							
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							

12. Me siento muy enérgico (a) en mi trabajo.							
13. Me siento frustrado (a) por mi trabajo.							
14. Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.							
15. Creo que realmente no me importa lo que ocurra en las personas a las que tengo que atender.							
16. Trabajar en contacto directo con la gente me cansa.							
17. Puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.							
18. Me siento estimulado (a) después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.							
19. Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo.							
20. Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.							
21. Siento en mi trabajo, los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.							
22. Me parece que los directivos, docentes, padres, madres y/o estudiantes me culpan de alguno de sus problemas.							

Anexo 05: Validez y confiabilidad de los Instrumentos

Bienestar Psicológico

El instrumento fue validado por cinco expertos, asimismo, se aplicó el coeficiente de V de Aiken para calcular la valoración del conjunto de jueces con respecto a los ítems del cuestionario, tanto general como por dimensiones, obteniendo validez fuerte.

Tabla 8

Validez de contenido de la Escala de Bienestar Psicológico de Carol Ryff, según el Coeficiente V. de Aiken.

Ítems	Claridad				Coherencia				Relevancia						
	V de Aiken		IC 95%		V de Aiken		IC 95%		V de Aiken		IC 95%				
	V	p	Li	Ls	V	p	Li	Ls	V	p	Li	Ls			
Media	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00
1	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00
7	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00
17	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00
24	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00
2	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00
8	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00
12	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00
22	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00
25	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00
3	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00
4	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00
9	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00
13	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00
18	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00
23	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00
5	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00
10	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00
14	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00
19	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00
29	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00
21	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00
26	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00
27	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00
28	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00
6	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00
11	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00
15	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00
16	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00
20	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00

En esta se evidencia los resultados de la validez de contenido (V de Aiken) de la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff – adaptación de Díaz. Siendo el valor promedio de 1.00 lo cual indica validez fuerte.

No obstante, en función a la correlación total de ítems, se obtuvo valores por encima de 0,30.

Tabla 9

Correlación total de ítems de la Escala de Bienestar Psicológico de Carol Ryff

Escala	Ítem	rit		Si se elimina el ítem	
		Total	Escala	Cronbach's α	McDonald's ω
Autoaceptación	B1_1	0.47	0.50	0.760	0.771
	B1_7	0.68	0.63	0.691	0.713
	B1_17	0.60	0.61	0.704	0.708
	B1_21	0.73	0.57	0.726	0.754
Relaciones positivas	B2_2	0.49	0.61	0.680	0.682
	B2_8	0.50	0.52	0.710	0.717
	B2_12	0.54	0.49	0.722	0.733
	B2_22	0.57	0.49	0.720	0.727
	B2_25	0.45	0.50	0.719	0.729
Autonomía	B3_3	0.55	0.47	0.777	0.781
	B3_4	0.37	0.53	0.749	0.767
	B3_9	0.43	0.63	0.724	0.747
	B3_15	0.38	0.55	0.747	0.761
	B3_18	0.75	0.63	0.729	0.755
	B3_23	0.29	0.45	0.767	0.785
Dominio del entorno	B4_5	0.50	0.70	0.696	0.716
	B4_10	0.52	0.53	0.742	0.779
	B4_14	0.50	0.58	0.721	0.762
	B4_19	0.53	0.53	0.745	0.771
	B4_29	0.15	0.48	0.766	0.779
Propósito de vida	B5_6	0.61	0.76	0.781	0.797
	B5_11	0.57	0.56	0.841	0.851
	B5_17	0.52	0.58	0.829	0.845
	B5_18	0.75	0.79	0.779	0.789
	B5_20	0.67	0.62	0.824	0.839
Crecimiento personal	B6_21	0.39	0.63	0.753	0.809
	B6_26	0.48	0.56	0.807	0.826
	B6_27	0.66	0.75	0.712	0.737
	B6_28	0.66	0.63	0.763	0.783

En cuanto a la confiabilidad, con el coeficiente de Alfa de Cronbach y el McDonald's ω se calculó el grado de confianza, aplicándolo a una prueba piloto de 30 participantes, alcanzando un grado de 0,918 en Alfa de Cronbach y un 0,929 en McDonald's ω .

Tabla 10

Estadísticas de fiabilidad de la variable Bienestar Psicológico

Variable	Ítems	Cronbach's α	McDonald's ω
Escala			
Bienestar Psicológico	29	0.918	0.929
Autoaceptación	4	0.775	0.778
Relaciones positivas	5	0.754	0.760
Autonomía	6	0.782	0.795
Dominio del entorno	5	0.775	0.796
Propósito de vida	5	0.844	0.855
Crecimiento personal	4	0.806	0.831

Síndrome de desgaste profesional

El instrumento fue validado por cinco expertos, asimismo, se aplicó el coeficiente de V de Aiken para calcular la valoración del conjunto de jueces con respecto a los ítems del cuestionario, tanto general como por dimensiones, obteniendo validez fuerte.

Tabla 11

Validez de contenido del Cuestionario del síndrome de desgaste profesional, según el Coeficiente V. de Aiken.

Ítems	Claridad				Coherencia				Relevancia						
	V de Aiken		IC 95%		V de Aiken		IC 95%		V de Aiken		IC 95%				
	V	p	Li	Ls	V	p	Li	Ls	V	p	Li	Ls			
Media	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00
1	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00
2	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00
3	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00
6	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00
8	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00
13	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00
14	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00
16	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00
20	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00
5	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00
10	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00
11	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00
15	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00
22	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00
4	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00
7	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00
9	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00
12	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00
17	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00
18	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00
19	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00
21	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00	1.00	<.001	**	.57	1.00

En esta se evidencia los resultados de la validez de contenido (V de Aiken) del Cuestionario de Síndrome de desgaste profesional de. Siendo el valor promedio de 1.00 lo cual indica validez fuerte

No obstante, en función a la correlación total de ítems, se obtuvo valores por encima de 0,30.

Tabla 12

Correlación total de ítems del cuestionario del Síndrome de desgaste profesional

Escala	Ítem	rit		Si se elimina el ítem	
		Total	Escala	Cronbach's α	McDonald's ω
Cansancio Emocional	DP1_1	0.62	0.82	0.89	0.90
	DP1_2	0.59	0.79	0.89	0.91
	DP1_3	0.53	0.73	0.90	0.91
	DP1_6	0.63	0.55	0.91	0.92
	DP1_8	0.68	0.85	0.89	0.90
	DP1_13	0.59	0.73	0.90	0.91
	DP1_14	0.52	0.60	0.91	0.92
	DP1_16	0.73	0.73	0.90	0.91
	DP1_20	0.74	0.55	0.91	0.92
Despersonalización	DP2_5	0.44	0.83	0.70	0.77
	DP2_10	0.24	0.45	0.86	0.88
	DP2_11	0.61	0.73	0.72	0.80
	DP2_15	0.37	0.55	0.77	0.85
	DP2_22	0.54	0.62	0.77	0.84
Realización Personal	DP3_4	0.46	0.69	0.86	0.87
	DP3_7	0.20	0.63	0.86	0.88
	DP3_9	0.45	0.69	0.86	0.87
	DP3_12	0.71	0.71	0.85	0.87
	DP3_17	0.50	0.75	0.85	0.86
	DP3_18	0.23	0.56	0.87	0.88
	DP3_19	0.42	0.71	0.86	0.87
	DP3_21	0.41	0.49	0.89	0.89

En cuanto a la confiabilidad, con el coeficiente de Alfa de Cronbach y el McDonald's ω se calculó el grado de confianza, aplicándolo a una prueba piloto de 30 participantes, alcanzando un grado de 0,893 en Alfa de Cronbach y un 0,905 en McDonald's ω .

Tabla 13

Estadísticas de fiabilidad de la variable del Síndrome de desgaste profesional

Variable		Cronbach's	McDonald's
Escala	Ítems	α	ω
S. Desgaste Profesional	22	0.893	0.905
Cansancio Emocional	9	0.908	0.920
Despersonalización	5	0.801	0.858
Realización Personal	8	0.877	0.888

Validación por criterios de jueces

Bienestar Psicológico

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE BIENESTAR PSICOLÓGICO

Nº	DIMENSIONES / Items	Coherencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Autoaceptación								
1	Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas.	X		X		X		
2	En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo	X		X		X		
3	No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar.	X		X		X		
4	He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto.	X		X		X		
5	Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Relaciones positivas								
6	A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones.	X		X		X		
7	Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría.	X		X		X		
8	En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo.	X		X		X		
9	Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí.	X		X		X		
10	Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida.	X		X		X		
11	En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo	X		X		X		
12	Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Autonomía								
13	No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente.	X		X		X		
14	Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga.	X		X		X		
15	Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones.	X		X		X		
16	Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Dominio de entorno								
17	Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad.	X		X		X		
18	Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad.	X		X		X		
19	No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza.	X		X		X		
20	Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí.	X		X		X		
21	Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona.	X		X		X		
22	Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla.	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: Propósito en la vida								
23	Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo (a).	X		X		X		
24	Siento que mis amistades me aportan muchas cosas.	X		X		X		
25	Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen.	X		X		X		
DIMENSIÓN 6: Crecimiento personal								
26	Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida.	X		X		X		
27	Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general.	X		X		X		
28	En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo (a).	X		X		X		
29	Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones

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

Apellidos y nombres del juez validador: MILLA DIAZ KARLA LIZETTE **DNI:** 18199312

Código Orcid: 0000-0002-4316-748X **Especialidad del validador:** PSICÓLOGA - MAESTRIA EN PSICOLOGIA EDUCATIVA.

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Fecha: 20/09/2021



DNI: 18199312
ORCID: 0000-0002-4316-748X

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE BIENESTAR PSICOLÓGICO

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Coherencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: Autoaceptación								
1	Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas.	x		x		x		
2	En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo	x		x		x		
3	No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar.	x		x		x		
4	He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto.	x		x		x		
5	Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Relaciones positivas								
6	A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones.	x		x		x		
7	Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría.	x		x		x		
8	En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo.	x		x		x		
9	Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí.	x		x		x		
10	Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida.	x		x		x		
11	En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo	x		x		x		
12	Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Autonomía								
13	No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente.	x		x		x		
14	Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga.	x		x		x		
15	Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones.	x		x		x		
16	Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos.	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: Dominio de entorno								
17	Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad.	x		x		x		
18	Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad.	x		x		x		
19	No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza.	x		x		x		
20	Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí.	x		x		x		
21	Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona.	x		x		x		
22	Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla.	x		x		x		
DIMENSIÓN 5: Propósito en la vida								
23	Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo (a).	x		x		x		
24	Siento que mis amistades me aportan muchas cosas.	x		x		x		
25	Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen.	x		x		x		
DIMENSIÓN 6: Crecimiento personal								
26	Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida.	x		x		x		
27	Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general.	x		x		x		
28	En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo (a).	x		x		x		
29	Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones

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

Apellidos y nombres del juez validador: MORENO TORRES PATRICIA **DNI:** 80638975

Código Orcid: 0000-0003-1474-146X **Especialidad del validador:** DOCTORA EN EDUCACION

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Fecha: 22/09/2021



DNI: 80638975
Orcid: 0000-0003-1474-146X

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE BIENESTAR PSICOLÓGICO

Nº	DIMENSIONES / Items	Coherencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: Autoaceptación								
1	Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas.	x		x		x		
2	En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo	x		x		x		
3	No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar.	x		x		x		
4	He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto.	x		x		x		
5	Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Relaciones positivas								
6	A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones.	x		x		x		
7	Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría.	x		x		x		
8	En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo.	x		x		x		
9	Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí.	x		x		x		
10	Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida.	x		x		x		
11	En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo	x		x		x		
12	Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Autonomía								
13	No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente.	x		x		x		
14	Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga.	x		x		x		
15	Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones.	x		x		x		
16	Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos.	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: Dominio de entorno								
17	Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad.	x		x		x		
18	Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad.	x		x		x		
19	No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza.	x		x		x		
20	Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí.	x		x		x		
21	Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona.	x		x		x		
22	Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla.	x		x		x		
DIMENSIÓN 5: Propósito en la vida								
23	Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo (a).	x		x		x		
24	Siento que mis amistades me aportan muchas cosas.	x		x		x		
25	Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen.	x		x		x		
DIMENSIÓN 6: Crecimiento personal								
26	Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida.	x		x		x		
27	Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general.	x		x		x		
28	En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo (a).	x		x		x		
29	Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones

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

Apellidos y nombres del juez validador: FUENTES CHÁVEZ SANDRA ELIZABETH DNI: 45649962

Código Orcid: 0000-0003-2691-1921 **Especialidad del validador:** MAGISTER EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Fecha: 22/09/2021


 Mg. Sandra Fuentes Chávez
 PSICÓLOGA
 C.P.P. 19924

DNI: 45649962

ORCID: 0000-0003-2691-1921

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE BIENESTAR PSICOLÓGICO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Coherencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: Autoaceptación								
1	Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas.	x		x		x		
2	En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo	x		x		x		
3	No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar.	x		x		x		
4	He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto.	x		x		x		
5	Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Relaciones positivas								
6	A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones.	x		x		x		
7	Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría.	x		x		x		
8	En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo.	x		x		x		
9	Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí.	x		x		x		
10	Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida.	x		x		x		
11	En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo	x		x		x		
12	Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Autonomía								
13	No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente.	x		x		x		
14	Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga.	x		x		x		
15	Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones.	x		x		x		
16	Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos.	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: Dominio de entorno								
17	Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad.	x		x		x		
18	Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad.	x		x		x		
19	No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza.	x		x		x		
20	Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí.	x		x		x		
21	Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona.	x		x		x		
22	Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla.	x		x		x		
DIMENSIÓN 5: Propósito en la vida								
23	Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo (a).	x		x		x		
24	Siento que mis amistades me aportan muchas cosas.	x		x		x		
25	Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen.	x		x		x		
DIMENSIÓN 6: Crecimiento personal								
26	Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida.	x		x		x		
27	Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general.	x		x		x		
28	En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo (a).	x		x		x		
29	Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones

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

Apellidos y nombres del juez validador: MELCHOR HIDALGO CHRISTINE NOELIA **DNI:** 70665486

Código Orcid: 0000-0001-9604-7919 **Especialidad del validador:** MAGISTER EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Fecha: 22/09/2021



DNI: 70665486
RG. 22689
ORCID: 0000-0001-9604-7919

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE BIENESTAR PSICOLÓGICO

Nº	DIMENSIONES / Items	Coherencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: Autoaceptación								
1	Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas.	X		X		X		
2	En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo	X		X		X		
3	No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar.	X		X		X		
4	He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto.	X		X		X		
5	Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Relaciones positivas								
6	A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones.	X		X		X		
7	Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría.	X		X		X		
8	En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo.	X		X		X		
9	Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí.	X		X		X		
10	Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida.	X		X		X		
11	En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo	X		X		X		
12	Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Autonomía								
13	No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente.	X		X		X		
14	Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga.	X		X		X		
15	Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones.	X		X		X		
16	Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos polémicos.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Dominio de entorno								
17	Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad.	X		X		X		
18	Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad.	X		X		X		
19	No he experimentado muchas relaciones cercanas y de confianza.	X		X		X		
20	Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí.	X		X		X		
21	Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona.	X		X		X		
22	Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla.	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: Propósito en la vida								
23	Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo (a).	X		X		X		
24	Siento que mis amistades me aportan muchas cosas.	X		X		X		
25	Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen.	X		X		X		
DIMENSIÓN 6: Crecimiento personal								
26	Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida.	X		X		X		
27	Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general.	X		X		X		
28	En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo (a).	X		X		X		
29	Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones

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

Apellidos y nombres del juez validador: VALDEZ CARREÑO RUTH GIOVANA **DNI:** 09578708

Código Orcid: 0000-0003-2667-9114 **Especialidad del validador:** DOCTORA EN EDUCACIÓN

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Fecha: 30/10/2021


 DNI: 09578708
 ORCID: 0000-0003-2667-9114

Síndrome de desgaste profesional

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CUESTIONARIO DE DESGASTE PROFESIONAL

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Coherencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: Agotamiento								
1	Me siento emocionalmente agotado (a) por mi trabajo.	X		X		X		
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado (a).	X		X		X		
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado (a).	X		X		X		
4	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.	X		X		X		
5	Siento que mi trabajo me está desgastando.	X		X		X		
6	Me siento frustrado (a) por mi trabajo.	X		X		X		
7	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	X		X		X		
8	Trabajar en contacto directo con la gente me cansa.	X		X		X		
9	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Despersonalización								
10	Creo que estoy tratando algunos beneficiarios de mi trabajo como si fueran objetos impersonales.	X		X		X		
11	Siento que me he hecho más duro (a)	X		X		X		
12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	X		X		X		
13	Creo que realmente no me importa lo que ocurra en las personas a las que tengo que atender.	X		X		X		
14	Me parece que los directivos, docentes, padres, madres y/o estudiantes me culpan de alguno de sus problemas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Realización personal								
15	Creo que puedo comprender fácilmente a las personas que tengo que atender.	X		X		X		
16	Creo que trato con mucha afectividad los problemas de las personas que tengo que atender.	X		X		X		
17	Creo que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas, a través de mi trabajo.	X		X		X		
18	Me siento muy enérgico (a) en mi trabajo.	X		X		X		
19	Puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.	X		X		X		
20	Me siento estimulado (a) después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.	X		X		X		
21	Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo.	X		X		X		
22	Siento en mi trabajo, los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones

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

Apellidos y nombres del juez validador: MILLA DIAZ KARLA LIZETTE **DNI:** 18199312

Código Orcid: 0000-0002-4316-748X **Especialidad del validador:** PSICÓLOGA - MAESTRIA EN PSICOLOGIA EDUCATIVA.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Fecha: 20/09/2021



DNI: 18199312
ORCID: 0000-0002-4316-748X

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CUESTIONARIO DE DESGASTE PROFESIONAL

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Coherencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN 1: Agotamiento							
1	Me siento emocionalmente agotado (a) por mi trabajo.	x		x		x		
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado (a).	x		x		x		
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado (a).	x		x		x		
4	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.	x		x		x		
5	Siento que mi trabajo me está desgastando.	x		x		x		
6	Me siento frustrado (a) por mi trabajo.	x		x		x		
7	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	x		x		x		
8	Trabajar en contacto directo con la gente me cansa.	x		x		x		
9	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2: Despersonalización							
10	Creo que estoy tratando algunos beneficiarios de mi trabajo como si fueran objetos impersonales.	x		x		x		
11	Siento que me he hecho más duro (a)	x		x		x		
12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	x		x		x		
13	Creo que realmente no me importa lo que ocurra en las personas a las que tengo que atender.	x		x		x		
14	Me parece que los directivos, docentes, padres, madres y/o estudiantes me culpan de alguno de sus problemas.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: Realización personal							
15	Creo que puedo comprender fácilmente a las personas que tengo que atender.	x		x		x		
16	Creo que trato con mucha afectividad los problemas de las personas que tengo que atender.	x		x		x		
17	Creo que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas, a través de mi trabajo.	x		x		x		
18	Me siento muy enérgico (a) en mi trabajo.	x		x		x		
19	Puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.	x		x		x		
20	Me siento estimulado (a) después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.	x		x		x		
21	Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo.	x		x		x		
22	Siento en mi trabajo, los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones

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

Apellidos y nombres del juez validador: MORENO TORRES PATRICIA **DNI:** 80638975

Código Orcid: 0000-0003-1474-146X **Especialidad del validador:** DOCTORA EN EDUCACION

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Fecha: 22/09/2021



DNI: 80638975
Orcid: 0000-0003-1474-146X

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CUESTIONARIO DE DESGASTE PROFESIONAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Coherencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: Agotamiento								
1	Me siento emocionalmente agotado (a) por mi trabajo.	x		x		x		
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado (a).	x		x		x		
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado (a).	x		x		x		
4	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.	x		x		x		
5	Siento que mi trabajo me está desgastando.	x		x		x		
6	Me siento frustrado (a) por mi trabajo.	x		x		x		
7	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	x		x		x		
8	Trabajar en contacto directo con la gente me cansa.	x		x		x		
9	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Despersonalización								
10	Creo que estoy tratando algunos beneficiarios de mi trabajo como si fueran objetos impersonales.	x		x		x		
11	Siento que me he hecho más duro (a)	x		x		x		
12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	x		x		x		
13	Creo que realmente no me importa lo que ocurra en las personas a las que tengo que atender.	x		x		x		
14	Me parece que los directivos, docentes, padres, madres y/o estudiantes me culpan de alguno de sus problemas.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Realización personal								
15	Creo que puedo comprender fácilmente a las personas que tengo que atender.	x		x		x		
16	Creo que trato con mucha afectividad los problemas de las personas que tengo que atender.	x		x		x		
17	Creo que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas, a través de mi trabajo.	x		x		x		
18	Me siento muy enérgico (a) en mi trabajo.	x		x		x		
19	Puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.	x		x		x		
20	Me siento estimulado (a) después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.	x		x		x		
21	Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo.	x		x		x		
22	Siento en mi trabajo, los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones

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

Apellidos y nombres del juez validador: FUENTES CHÁVEZ SANDRA ELIZABETH DNI: 45649962

Código Orcid: 0000-0003-2691-1921 **Especialidad del validador:** MAGISTER EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Fecha: 22/09/2021



Mg. Sandra Fuentes Chávez
 PSICÓLOGA
 C.P.N. 19924

DNI: 45649962

ORCID: 0000-0003-2691-1921

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CUESTIONARIO DE DESGASTE PROFESIONAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Coherencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSIÓN 1: Agotamiento								
1	Me siento emocionalmente agotado (a) por mi trabajo.	x		x		x		
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado (a).	x		x		x		
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado (a).	x		x		x		
4	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.	x		x		x		
5	Siento que mi trabajo me está desgastando.	x		x		x		
6	Me siento frustrado (a) por mi trabajo.	x		x		x		
7	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	x		x		x		
8	Trabajar en contacto directo con la gente me cansa.	x		x		x		
9	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: Despersonalización								
10	Creo que estoy tratando algunos beneficiarios de mi trabajo como si fueran objetos impersonales.	x		x		x		
11	Siento que me he hecho más duro (a)	x		x		x		
12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	x		x		x		
13	Creo que realmente no me importa lo que ocurra en las personas a las que tengo que atender.	x		x		x		
14	Me parece que los directivos, docentes, padres, madres y/o estudiantes me culpan de alguno de sus problemas.	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: Realización personal								
15	Creo que puedo comprender fácilmente a las personas que tengo que atender.	x		x		x		
16	Creo que trato con mucha afectividad los problemas de las personas que tengo que atender.	x		x		x		
17	Creo que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas, a través de mi trabajo.	x		x		x		
18	Me siento muy enérgico (a) en mi trabajo.	x		x		x		
19	Puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.	x		x		x		
20	Me siento estimulado (a) después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.	x		x		x		
21	Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo.	x		x		x		
22	Siento en mi trabajo, los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones

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

Apellidos y nombres del juez validador: MELCHOR HIDALGO CHRISTINE NOELIA **DNI:** 70665486

Código Orcid: 0000-0001-9604-7919 **Especialidad del validador:** MAGISTER EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Fecha: 22/09/2021



DNI: 70665486

RG. 22689

ORCID: 0000-0001-9604-7919

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CUESTIONARIO DE DESGASTE PROFESIONAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Coherencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN 1: Agotamiento							
1	Me siento emocionalmente agotado (a) por mi trabajo.	X		X		X		
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado (a).	X		X		X		
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado (a).	X		X		X		
4	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.	X		X		X		
5	Siento que mi trabajo me está desgastando.	X		X		X		
6	Me siento frustrado (a) por mi trabajo.	X		X		X		
7	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.	X		X		X		
8	Trabajar en contacto directo con la gente me cansa.	X		X		X		
9	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Despersonalización							
10	Creo que estoy tratando algunos beneficiarios de mi trabajo como si fueran objetos impersonales.	X		X		X		
11	Siento que me he hecho más duro (a)	X		X		X		
12	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	X		X		X		
13	Creo que realmente no me importa lo que ocurra en las personas a las que tengo que atender.	X		X		X		
14	Me parece que los directivos, docentes, padres, madres y/o estudiantes me culpan de alguno de sus problemas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Realización personal							
15	Creo que puedo comprender fácilmente a las personas que tengo que atender.	X		X		X		
16	Creo que trato con mucha afectividad los problemas de las personas que tengo que atender.	X		X		X		
17	Creo que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas, a través de mi trabajo.	X		X		X		
18	Me siento muy enérgico (a) en mi trabajo.	X		X		X		
19	Puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.	X		X		X		
20	Me siento estimulado (a) después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.	X		X		X		
21	Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo.	X		X		X		
22	Siento en mi trabajo, los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones

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

Apellidos y nombres del juez validador: VALDEZ CARREÑO RUTH GIOVANA **DNI:** 09578708

Código Orcid: 0000-0003-2667-9114 **Especialidad del validador:** DOCTORA EN EDUCACIÓN

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Fecha: 30/10/2021



DNI: 09578708

ORCID: 0000-0003-2667-9114

Anexo 06: Bases de datos de prueba piloto

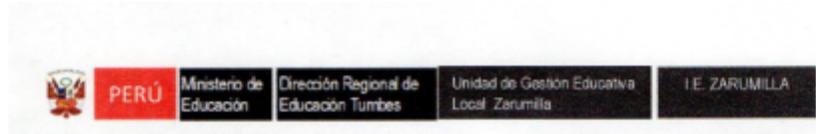
Bienestar Psicológico

ITEM	1	7	19	31	4	8	14	20	32	5	4	9	15	21	27	5	11	18	22	39	6	12	17	18	23	24	36	37	38	AU	RE	AU	DO	PRE	CRE	DIE
1	5	6	5	6	6	6	6	2	6	5	6	6	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	22	26	33	30	29	24	164	
2	4	6	6	6	6	6	3	6	2	4	6	6	6	6	5	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	5	5	22	23	33	29	30	22	159
3	5	4	4	6	5	5	6	5	3	4	6	5	4	5	5	6	4	5	5	6	2	4	4	4	4	5	5	5	6	19	24	29	26	18	21	137
4	5	5	5	6	6	6	5	5	5	2	5	6	3	4	5	6	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	6	21	27	25	25	23	21	142
5	6	6	6	5	6	4	5	3	6	5	5	6	5	5	4	5	5	5	6	5	5	4	5	5	6	5	5	5	23	24	30	26	25	20	148	
6	6	6	6	6	5	5	2	6	4	6	5	5	6	6	5	5	6	6	6	2	6	6	6	6	6	6	6	6	24	22	33	25	30	24	158	
7	4	6	4	5	3	2	2	2	2	3	4	6	5	5	2	4	5	5	5	5	5	3	5	5	6	6	6	6	19	11	25	24	24	24	127	
8	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	24	30	36	30	30	24	174	
9	5	4	4	4	6	5	1	5	4	4	6	6	6	4	6	6	4	4	6	4	4	1	4	4	4	4	4	4	17	21	32	24	17	16	127	
10	6	6	6	6	6	6	6	6	1	5	1	3	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	24	25	27	29	30	24	159
11	4	6	6	5	6	6	4	4	4	3	6	6	6	4	5	5	3	5	4	2	6	5	4	6	6	6	5	5	6	21	24	30	19	27	22	143
12	4	6	6	4	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	2	3	6	6	3	3	4	4	6	1	3	4	20	28	36	23	20	12	139	
13	3	5	4	4	2	5	3	5	3	4	6	6	6	5	6	6	2	6	4	6	6	5	6	5	4	6	5	5	16	18	33	24	26	21	138	
14	5	6	6	5	3	4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	6	4	5	6	5	6	5	6	6	2	5	6	22	19	27	24	28	19	139
15	5	5	4	4	4	3	2	3	3	2	2	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	5	4	3	5	6	5	5	4	18	15	16	18	20	20	107
16	4	6	6	6	6	6	6	6	6	2	5	6	6	6	6	3	3	1	6	3	4	6	6	6	6	6	6	4	6	22	30	31	16	28	22	149
17	4	3	4	4	3	3	2	2	2	2	3	5	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	15	12	21	17	18	12	95	
18	4	4	5	5	5	5	6	5	6	2	5	4	5	5	5	5	3	6	5	5	4	6	3	5	5	5	3	6	6	18	27	26	24	23	20	138
19	6	6	4	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	4	4	6	6	6	6	22	25	36	28	26	24	161	
20	6	6	5	6	5	6	4	3	6	6	4	6	5	5	5	6	6	6	5	5	4	5	6	4	5	5	5	6	5	23	24	31	28	24	21	151
21	6	6	6	6	5	6	4	6	6	4	6	6	6	4	3	6	6	6	5	2	6	4	6	6	6	6	6	6	24	27	29	25	28	24	157	
22	4	4	6	6	6	6	3	4	5	1	5	6	6	6	5	5	3	3	5	4	6	6	6	6	5	6	6	6	20	24	29	20	29	24	146	
23	5	6	6	6	6	6	4	6	6	6	5	6	3	6	6	5	4	6	6	4	6	6	4	6	6	6	6	5	23	28	32	25	28	23	159	
24	5	5	4	6	6	6	4	6	6	4	6	6	6	4	5	6	6	4	6	4	6	6	4	6	6	6	6	6	20	28	31	26	28	24	157	
25	4	4	5	6	5	5	4	5	5	4	5	6	6	4	5	3	3	2	4	1	4	5	4	4	5	4	6	6	19	24	30	13	22	22	130	
26	4	6	6	6	6	5	2	6	5	6	5	6	6	6	6	3	2	4	2	1	6	5	6	5	6	6	6	5	22	24	35	12	28	22	143	
27	3	3	3	4	4	3	2	2	2	2	4	4	5	3	5	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	13	13	23	14	15	14	92	
28	3	5	4	4	2	5	3	5	3	4	6	6	6	5	6	6	2	6	4	6	6	5	6	5	4	6	5	5	16	18	33	24	26	21	138	
29	5	6	6	5	3	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	6	4	5	6	5	6	5	6	6	2	5	6	22	21	27	24	28	19	141
30	5	5	4	4	4	3	2	3	4	2	4	2	3	3	4	4	4	3	4	6	3	5	4	3	5	6	5	5	4	18	16	18	21	20	20	113

Síndrome de desgaste profesional

1	2	3	6	8	13	14	16	20	5	10	11	15	22	4	7	9	12	17	18	19	21				Profesio
5	5	4	4	5	3	5	3	3	0	3	0	0	0	6	6	4	3	5	5	5	5	37	3	39	49
1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	6	5	5	5	6	6	6	1	7	1	40	16
1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	6	0	0	0	5	5	6	6	5	5	5	6	8	6	43	19
1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	5	5	5	5	5	5	6	2	5	2	38	17
1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	5	5	5	5	5	4	5	5	7	1	39	17
2	3	2	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6	8	0	48	8
2	1	0	1	2	0	3	0	6	0	4	1	0	0	3	3	4	3	4	4	4	4	15	5	29	39
1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	5	6	6	6	6	6	6	2	0	47	3
1	3	3	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	5	5	5	5	3	4	3	5	9	0	35	22
1	1	1	1	0	0	6	1	0	0	6	0	0	0	6	5	6	6	6	6	6	6	11	6	47	18
3	5	3	2	3	0	2	2	5	2	6	4	0	3	5	6	5	5	6	6	6	6	25	15	45	43
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	6	5	5	6	6	5	6	0	0	44	4
5	5	5	3	5	3	6	4	3	0	1	2	0	1	5	6	5	1	5	5	4	3	39	4	34	57
2	2	1	4	0	0	3	3	3	2	5	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	18	15	28	53
1	2	1	0	1	0	5	1	0	0	1	1	0	1	5	6	6	6	5	6	6	6	11	3	46	16
0	0	4	0	0	0	4	4	0	4	4	4	6	0	6	6	6	5	6	6	6	4	12	18	45	33
0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	6	5	6	5	5	5	5	5	2	1	42	9
1	3	1	1	3	1	3	1	3	3	3	3	3	0	5	3	3	3	3	3	3	3	17	12	26	51
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	6	6	6	6	6	6	6	6	0	6	48	6
0	1	1	3	2	0	5	0	6	4	6	5	0	3	6	5	5	6	6	6	6	6	18	18	46	38
0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	6	0	0	0	5	4	4	5	5	5	5	5	3	6	38	19
1	1	1	2	2	0	5	1	2	0	0	0	0	0	5	5	6	4	6	3	3	5	15	0	37	26
4	4	4	0	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	5	5	6	5	4	6	5	4	31	15	40	54
1	3	3	0	1	0	5	0	0	0	1	1	0	0	6	6	5	5	6	5	6	5	13	2	44	19
3	2	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	5	5	6	6	6	5	5	8	0	43	13
1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	6	5	5	6	5	5	5	5	3	0	42	9
3	2	1	1	3	2	3	1	3	0	3	3	0	0	3	3	3	3	4	4	4	4	19	6	28	45
5	5	5	3	5	3	6	4	3	0	1	2	0	1	5	6	5	4	5	5	4	3	39	4	37	54
2	2	1	4	0	0	3	3	3	2	5	2	3	3	3	5	5	4	3	4	5	3	18	15	32	49
1	2	1	0	1	0	5	1	0	0	1	1	0	1	5	6	6	6	5	2	6	6	11	3	42	20

Anexo 07: Constancia de aplicación de instrumentos



“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”

CONSTANCIA

La Directora de la Institución Educativa “Zarumilla”, de la provincia de Zarumilla, que suscribe

HACE CONSTAR:

Que el Psicólogo **HAROLD SANTIAGO GARCÍA ZÁRATE**, ha aplicado la investigación Bienestar psicológico y síndrome de desgaste profesional en docentes afectados con la Covid-19 de esta Institución Educativa.

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada para los fines pertinentes.

Zarumilla, 28 de noviembre de 2021

The image shows a circular stamp on the left with the text 'I.E. ZARUMILLA' and 'DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN TUMBES'. To the right of the stamp is a handwritten signature in black ink. Below the signature, the text 'I.E. ZARUMILLA' and 'Lic. Harold Santiago R. García Zárate' is printed.