



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Calidad de vida laboral y desgaste ocupacional de los colaboradores de la Institución Educativa de Acción Conjunta Virgen de la Puerta de Florencia de Mora, año 2019

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Miguel Angel Meza Bocanegra (ORCID: 0000-0002-8183-9400)

ASESORA:

Mg. Karina Jacqueline Cárdenas Rodríguez (ORCID: 0000-0003-1140-4759)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

TRUJILLO – PERÚ

2019

Dedicatoria

A Dios y la Virgen de la Puerta, la cual siempre sentí su ayuda y fortaleza cuando lo necesité e incluso cuando estaba pasando por un momento de crisis emocional, siempre recurrí a Dios y María la cual fueron mi refugio y pude fortalecerme y seguir avanzando en función a una mejora personal y social.

A mis padres, Pablo Meza Oliva y Antonia Cruz Bocanegra De Meza, las cuales me enseñaron lo que significa el trabajo y como ganar un dinero limpio y honroso, asimismo me inculcaron valores y principios la cual transmito en el día a día y me hacen crecer personalmente.

A mis queridos hermanos, Luis Antonio, Pablo Daniel y Rocio Del Pilar, personas la cual crecimos juntos y siempre permanecemos unidos en la gracia de Dios, asimismo buscamos el apoyo y ayuda mutua, con la finalidad de seguir fortaleciendo los cimientos familiares.

A la Srta. Silvia Maricel León Castillo, persona a la cual amo mucho y por ella es que siempre me condujo por el camino de superación y de estudio la cual de una u otra manera genero una metamorfosis en mi vida personal y profesional.

Agradecimiento

A mi familia, dado que siempre están apoyándome en la culminación de mis estudios universitarios, brindándome fortaleza y ganas de superación.

Al Sr. Juan Carlos león Díaz, Sra. Nelida Yuli Rosas Polo, Dra. Gurreonero Lujan Edita Mercedes, personas a la cual siempre recurrí a por ayuda y nunca se negaron a brindármelo y de esta forma permitieron que siga creciendo profesionalmente, asimismo a mis amistades y maestros que me ayudaron a la culminación de mi tesis de manera desinteresada.

Página del jurado

Declaratoria de autenticidad

Yo, Meza Bocanegra, Miguel Angel, con Número de DNI 44814336, a efectos de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo de Trujillo, Facultad de ciencias empresariales, escuela profesional de administración, declaro bajo juramento que toda documentación que acompaña es veraz y autentica.

Asimismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presentan en la presente tesis son auténticos y veras

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada por la cual me someto en lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo de Trujillo.

Trujillo, diciembre del 2019

A fingerprint is visible on the left side of the signature area. A blue ink signature is written over the text. The signature is a stylized, cursive script that starts with a large loop and ends with a long horizontal stroke that extends to the left.

Meza Bocanegra, Miguel Angel.
Nº. DNI 44814336

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	15
2.1 Tipo y diseño de investigación	15
2.2 Operacionalización de variable	16
2.3 Población y muestra.....	18
2.4 Técnica e instrumento de recolección de datos	18
2.5 Método de análisis de datos.....	20
2.6 Procedimiento	22
2.7 Aspectos éticos	23
III. RESULTADOS	24
IV. DISCUSIÓN	31
V. CONCLUSIONES	33
VI. RECOMENDACIONES	34
VII. PROPUESTA	35
REFERENCIAS	41
ANEXOS	44

Resumen

El objetivo principal fue determinar la relación entre la calidad de vida laboral y el desgaste ocupacional de los colaboradores de la Institución Virgen de la Puerta, año 2019. La metodología fue de diseño no experimental y de corte transversal, aplicada a una población y muestra conformada por 85 colaboradores de la Institución Virgen de la Puerta. Para medir las variables se aplicó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento, que constó de 20 ítems para calidad de vida laboral y 12 ítems para desgaste ocupacional, ambas con respuestas según escala de valoración de Likert, donde: 1 será nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre y 5 siempre. Luego se procesaron los datos recolectados utilizando Microsoft Excel y el IBM SPSS Statistics v25 para determinar el coeficiente de Cronbach, la prueba no paramétrica K-S y la Rho de Spearman. En conclusión, los resultados indican que existe una relación inversa significativa entre la variable Desgaste Ocupacional y las dimensiones Soporte Institucional para el Trabajador (-0.514), Seguridad en el Trabajo (-0.217), Integración al Puesto de Trabajo (-0.239), Satisfacción por el Trabajo (-0.253), Desarrollo Personal del Trabajador (-0.285) y Administración de Tiempo Libre (-0.260), así mismo no presenta relación la variable Desgaste Ocupacional con la dimensión Bienestar Lograda, cuya relación no es significativa, así mismo presentó un p-valor mayor que 0.05 ($p=0.472$).

Palabras clave: Calidad de vida, desgaste ocupacional, soporte institucional.

Abstract

The main objective was to determine the relationship between the quality of work life and the occupational attrition of the employees of the Virgen de la Puerta Institution, year 2019. The methodology was of a non-experimental design and of a transversal cut, applied to a population and conformed sample by 85 employees of the Virgen de la Puerta Institution. To measure the variables, the survey was applied as a technique and the questionnaire as an instrument, which consisted of 20 items for quality of work life and 12 items for occupational attrition, both with answers according to the Likert assessment scale, where: 1 will never be, 2 almost never, 3 sometimes, 4 almost always and 5 always. The data collected was then processed using Microsoft Excel and IBM SPSS Statistics v25 to determine the Cronbach coefficient, the non-parametric K-S test and Spearman's Rho. In conclusion, the results indicate that there is a significant inverse relationship between the variable Occupational Wear and the dimensions Institutional Support for the Worker (-0.514), Work Safety (-0.217), Integration to the Workplace (-0.239), Satisfaction for the Work (-0.253), Personal Development of the Worker (-0.285) and Administration of Free Time (-0.260), likewise, it does not show the Occupational Wear variable with the Welfare Welfare dimension, whose relationship is not significant, also presented a p-value greater than 0.05 ($p = 0.472$).

Keywords: Quality of life, occupational wear, institutional support.

I. INTRODUCCIÓN

La calidad de vida laboral y el desgaste ocupacional (burnout) es una tendencia muy funcional y enfocado a diferentes áreas de cada compañía, asimismo también directamente a los colaboradores de diversas empresas que día a día están laborando en función a una mejora salarial, estabilidad emocional y laboral. Así mismo es considerado un tema muy complejo para poder definir, dado que esta concatenado a diversas actividades dentro y fuera de las organizaciones, tales como; salario, motivación, estabilidad, sensibilización, capacitaciones, asistencia social, salud ocupacional, derechos laborales, etc.

A nivel mundial se está tomando mucho en cuenta en los colaboradores en diversas empresas dado que, en base a los recursos proporcionados por las entidades y diversas actividades que involucran al crecimiento personal y profesional de los colaboradores están generando resultados que por ende cubren los objetivos trazados por las organizaciones y logrando aventajarse frente a competidores.

En Florencia de Mora, Distrito de Trujillo, existen un sin número de Instituciones Educativas Públicas, Privadas y Parroquiales, la cual alberga a muchos estudiantes de la localidad, en donde la Institución Virgen de la Puerta, es una de las instituciones dedicada al rubro del sector educativo de gestión privada parroquial, la cual pertenece al Arzobispado y las gestiones educativas y contrataciones de los docentes son bajo un visto bueno de la Oficina Diocesana

Educación Católica Trujillo (ODEC-T) y propuestas a la UGEL, asimismo cabe mencionar que la Institución Educativa de la Puerta, también contrata a docentes, personal administrativo, apoyo y soporte la cual son cancelados con los ingresos económicos de la Institución Educativa, asimismo la mencionada Institución cuenta con tres niveles de enseñanza, por otro lado también brinda talleres de natación, danza, karate, gestión empresarial, repostería, dibujo y pintura, banda y guitarra, la cual cuenta con 55 docentes en los tres niveles y 15 personal administrativo, de apoyo 5 y 10 de talleres, llegando a un

total de 85 colaboradores.

La Institución Educativa dentro de su calendarización escolar, realiza diversas actividades la cual demanda que el personal docente, administrativo, apoyo, soporte y docentes de talleres, estén presentes en dichas actividades para el desarrollo, y es ahí donde se genera una problemática dado que el personal no suele participar de actividades extra curriculares que demande dar más tiempo de lo solicitado, asimismo también no participa de alguna actividad programada por la Institución Educativa que están dentro de la calendarización, la cual no se ve un cumplimiento por la mayoría de colaboradores, por otro lado también existe situaciones en la cual los colaboradores no respaldan las actividades educativas tanto es que; cuando se realiza actividades de integración y confraternidad la mayoría de colaboradores no reúnen, mencionando que la Institución Educativa no brinda las comodidades del caso como también manifiestan que no reciben nada por el apoyo extracurricular, y estos comportamientos generar conflictos internos.

Por ello se tiene por finalidad identificar y describir las percepciones de la calidad de vida laboral y el desgaste ocupacional (burnout), sabiendo que las necesidades de los colaboradores son objetivas y que el trabajo ocupa un lugar importante en la vida de los colaboradores y que puede causar un impacto positivo, concediendo la realización personal, profesional, estatus, prestigio social e identidad personal, o negativo debido a sus normas, exigencias o burocracia.

Además, el trabajo cumple una función social, ya que es un derecho que exige libertad, dignidad y respeto de quien lo preste y se debe realizar en condiciones que aseguren sus actividades laborales y de salud.

Finalmente, para poder lograr el compromiso de los colaboradores, se debe conocer los factores que permitan mejorar la calidad de vida laboral y el desgaste ocupacional (burnout) y de esta forma generar una mejora para los colaboradores y la Institución Educativa ya mencionada.

Al revisar los diversos trabajos de varias casas de estudios superiores universitarias se consideró mencionar los sucesivos trabajos que servirá como informe para darle soporte al presente estudio de investigación.

Para, Caballero, Contreras, Gomes y Vega (2017) publicaron un estudio en Colombia, el cual nombraron “Síndrome de burnout y calidad de vida laboral en los colaboradores asistenciales de una institución de salud de Bogotá”. El diseño de la investigación fue descriptivo, correlacional, se hizo bajo un diseño no experimental, cuya muestra usada para la investigación es de 62 colaboradores. Y llegó a la siguiente conclusión: El estudio logró los resultados principales: el 38.7% del síndrome de quemaduras indica daño alto o moderado en los colaboradores; así como altos niveles de logro personal y motivación interna pueden aumentar las cargas de trabajo. La fatiga emocional está inversamente relacionada con el trabajo y la actividad mental interna, y también existe una correlación significativa entre las dos variables ($p < 0.01$, $r = 0.55$). Como resultado, llegamos a la conclusión de que los establecimientos de salud deben tener una gestión más eficiente y una gestión centralizada. (pág. 94)

Asimismo, Unamuno (2015) reveló su estudio en Argentina sobre una investigación la cual nombro “el Síndrome de Burnout y la Satisfacción laboral en maestro de grado de Educación primaria de escuela del partido de Florencia de Varela. El método empleado fue bajo un diseño descriptivo correlacional como población a 219 docentes, los instrumentos utilizados para el estudio, realizado fueron MBI de Maslach, llegando a la siguiente conclusión: Según la investigación obtenida, las siguientes variables se correlacionaron con estas variables: La medida de la fatiga emocional y la satisfacción laboral general fue la media - baja y negativa (-0.332) para la relación entre la dimensión de despersonalización. Satisfacción laboral Encontramos que había una correlación negativa muy pequeña (-0.191) en la relación entre el éxito total y la satisfacción laboral general, lo que confirma que el total fue una correlación promedio positiva (0.520). (pág. 47)

Por otro lado, Mendiola (2015) en Alicante, España, investigó: “Percepción de la calidad de vida profesional y síndrome de burnout de las enfermeras del sector salud de Tamaulipas, que cuidan enfermos crónicos y terminales en CD. Victoria Tamaulipas, México”. La muestra fue de 185 enfermeras la cual se llegó a la siguiente conclusión: “Los estudios han establecido que el síndrome es la causa dominante en el 34,5% de las enfermeras, lo que está relacionado con las dos variables”. (p.126)

Al mismo tiempo, Aponte (2018) en su tesis “Síndrome de burnout y calidad de vida laboral en los colaboradores de una empresa logística del Callao, 2018”, Que el diseño de investigación es no experimental, de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 135 colaboradores de una empresa logística, de ambos sexos, y de tiempo de trabajo no menor a 6 meses. Entre los principales hallazgos se llegó a la conclusión, Los resultados de evidencian una relación inversa y significativa, lo que indica un grado promedio de síndrome de ardor entre un pequeño número de empleados. Finalmente, encontramos una correlación entre las dos variables de los colaboradores de una empresa de logística en el Callao

De tal forma, Ruiz y Vega (2016) la cual tiene como tema, Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de una empresa de venta y servicios industriales, de rango medio de una empresa en concreto, el grupo estuvo constituido por colaboradores entre la edad de 21 años y 50 años. El objetivo general es analizar la influencia del estrés y desempeño de los colaboradores de administración de medio rango, de una empresa industrial y de venta. Los resultados mostraron que, teniendo en cuenta el bajo nivel de estrés entre la población encuestada, el promedio fue de 56.17 cuando el rango varió de 25 a 89. Esto se debió a los informes proporcionados por la organización. Se ha encontrado que tiene consecuencias relacionadas con la pareja para los síntomas fisiológicos del estrés que tienen un impacto negativo en el rendimiento. (p.90)

Finalmente, para Zapata (2019) en su tesis “Satisfacción laboral y burnout en directivos de instituciones educativas de la UGEL de Trujillo – 2019” donde la presente investigación se consideró una muestra de 47 directivos que es toda la población, a los cuales se empleó la “Escala de Opiniones SL-SPC y la el Maslach Burnout inventario Pajares”. Concluimos que existe una relación inversa entre el estrés laboral variable y la satisfacción laboral. Además, el 66% de los gerentes no estaban satisfechos con su desempeño laboral y el 55% estaba estresado en el trabajo.

Por otro lado, la Calidad de vida laboral se define según:

Chiavenato (2011) afirma que “se refiere a mejorar o mantener un ambiente de trabajo perfecto, en cuanto al trabajo físico o las condiciones sociales y cognitivas”. (p.332).

González, Salazar, Preciado e Hidalgo (2010) “Sostienen que es multidimensional que se integra con el empleo y la percepción de un colaborador y ver satisfechas las necesidades personales como la seguridad, bienestar, desarrollo personal, satisfacción de sí mismo, entre otros”. (p.226).

Gan y Berbel (2007) mencionan que “para lograr definir el clima laboral se debe saber el grupo de elementos de cada colaborador y su relación con las aspiraciones, las demandas y los valores de cada uno de ellos”. (p.20).

Por otro lado, los autores mencionan que “son actividades que crean un ambiente de trabajo, grupal, individual o familiar, y buscan mejorar su condición desarrollando un socio en su lugar de trabajo, analizando su nivel de bienestar y satisfacción.”. (Gómez, Góngora & Mesén, 1996, p.49).

“Los empleados deben tener capital humano desarrollado y no utilizado, es decir, el trabajo no debe estar en condiciones adversas y socialmente progresivo”. (Davis & Newstrom, 1991, p. 321).

Finalmente se citó las principales teorías relacionadas al tema concerniente a la segunda variable, desgaste ocupacional (Burnout) se definieron según:

“El síndrome intrínseco se llama pérdida de ocupación o capacidad de trabajo, que es cuando una persona se siente estresada en el trabajo o bajo estrés debido a las relaciones interpersonales.”. (Forbes, 2011, p.1)

También, Pines y Aronson, (1981) mencionan que es una condición de despersonalización, agotamiento emocional y disminución del cumplimiento de las labores que se da en contacto constante con la gente”. (p.1)

De tal manera, Gil y Monte (2005) mencionan que hay tres grupos. El primero es el término quemadura, que se usa para alergias, que significa quemadura. El segundo se refiere al contenido semántico de la palabra, entre los cuales hay una orientación psicológica del trabajo. En tercer lugar, si observa los sinónimos de trabajo después de lo que llama estrés laboral. (pp. 39-47)

Finalmente, Maslach y Jackson (2008) señalan que Burnout “es el grupo de síntomas que están relacionados a la fatiga y agotamiento en los colaboradores cuyas actividades requieren contactos constantes de las demás personas, afectando a la calidad del servicio y al rendimiento”. (p.23)

Causas del desgaste ocupacional (Burnout), según:

Albee (2000) “El Bounout se presenta fundamentalmente en la situación que las condiciones en personas o en empresas se confabulan y puedan generar el síndrome en situaciones por exceso de trabajo en las cuales se fundamenta la confusión de prioridades y expectativas”. (p.2)

Chermiss (1980) “El estrés relacionado con el trabajo es esencial para eliminar la fatiga, y proporciona un proceso de rehabilitación psicológica entre el estrés y los empleados estresantes”. (p.2)

Se consideró las dimensiones de la primera variable según González, Salazar, Preciado e Hidalgo (2010), quien señalan como dimensiones:

Soporte institucional para el trabajo.

Son los componentes del entorno de trabajo que proporciona a las organizaciones como un sistema que respalda la forma y el trabajo, sus indicadores en la subcomisión, la supervisión del trabajo, el apoyo de los propietarios, el proceso de trabajo, el trabajo. Evaluación Usted tiene.

Proceso de trabajo.

“Ejercicios que debe realizar para mejorar la situación de la actividad del trabajo y su avance” (p.186).

Supervisión de trabajo.

Un conjunto de trabajos realizados por las autoridades superiores para evaluar el buen desempeño que tienen los colaboradores. "Los resultados de la observación se evalúan como un indicador del cumplimiento del control de trabajo". (p.186).

Apoyo de los jefes.

Condiciones dadas en el ambiente laboral dado por la disposición de los varios jefes nivelados, que ofrecen ayuda al colaborador para realizar y seguir con sus funciones en el trabajo. “se tiene que evaluar el reconocimiento de jefes, la satisfacción del trato de ellos y la ayuda a determinar problemas o el entusiasmo de los jefes con los colaboradores”. (p.186).

Evaluación del trabajo.

“Un hallazgo importante es que los compañeros de trabajo y los jefes toman todas las medidas necesarias para sus empleados.”. (p.186).

Seguridad en el trabajo.

“La situación que proporciona seguridad al empleado en relación con la organización, donde las características del trabajo reflejan parámetros tales como el tipo de trabajo, los ingresos, el salario, la contribución al trabajo, el privilegio de un empleado competente.” (p. 186).

Procedimiento de trabajo.

Ejercicios que deben completarse en caso de los empleos (p.31).

Salarios.

“La retribución económica de un trabajador al realizar su actividad laboral. Se tendrá en cuenta la satisfacción y adecuación de los empleados”. (p.186).

Insumos para el trabajo.

Herramientas y materiales utilizados por los empleados para realizar su trabajo.
"Evaluará la capacidad por cantidad y calidad". (p.186).

Privilegios autorizados de los trabajadores.

“Un grupo de componentes considerados innatos en medidas laborales como la protección social, la limpieza, el bienestar, el desarrollo de la discapacidad y la protección de la salud.”. (p.186).

Motivación.

“Una fuerza que no es negativa que motiva a los compañeros de trabajo a perseguir sus objetivos y continuar en una posición que refleje su deseo de trabajar.”. (p.186).

Ambiente de trabajo.

Alude a la condición que abarca a los trabajadores en su entorno de trabajo se refieren especialmente a la relación que llevan con los demás colaboradores. “evalúan el trato con sus jefes directos, y de qué manera se puede resolver los enfrentamientos, la ayuda que obtienen de sus aliados y sus subordinados”. (p.186).

Satisfacción por el trabajo.

Ello se establece como un interés en el trabajo realizado por colegas. "Compromiso con el trabajo, participación en el trabajo, aceptación en el trabajo". (p.186).

Dedicación con el trabajo.

“Selectividad que se presenta en el trabajo con respecto al modo de contratación, lapso de la jornada laboral, permuta y cantidad de funciones para desempeñarse en medio de ella”. (p.186).

Participación en el trabajo.

“El trabajador siente que son parte de su movimiento y logra sus tareas y responsabilidades asignadas”. (p.186).

Reconocimiento por el trabajo.

“Ofrece reconocimiento del valor de las decisiones tomadas por los empleados de otros empleados y es apreciado por esta satisfacción reconocida”. (p.186).

Bienestar logrado a través del trabajo.

La condición psicológica o mental al satisfacerse en sus necesidades relacionada con el estilo de vida, incluido el gozo en productos y riqueza lograda a causa de su acción laboral, y se incorpora “ventajas de trabajo, evaluación de bienestar general, identificación con el establecimiento”. (p.186).

Integración con la institución.

“Admiración frenética sentido que se siente por tener un lugar en la organización, para esta situación se evalúa la prueba distintiva con las metas que tiene la institución y el compromiso con la imagen institucional”. (p.186).

Beneficio del trabajo.

“Determinado por la relevancia que se atribuye al trabajar con diferentes personas, se evalúa a través de la percepción que el colaborador tiene de los beneficios obtenidos”. (p.186).

Evaluación de salud general.

“Se realiza una evaluación de las capacidades de los empleados para realizar tareas diarias, incluidas las horas laborales y viceversa”. (p.186).

Desarrollo personal del trabajo.

El camino hacia la expansión de aspectos individuales identificados con su actividad en el trabajo que incorporan indicadores”. (p.186).

Logros.

“Reconocimiento objetivo e institucional, social e individual, para lograr lo deseado y lograr resultados positivos en el entorno laboral”. (p.186).

Expectativas de mejora.

“Los posibles resultados de impresión se imprimen en relación con las lecturas actuales del trabajo que se espera que traigan resultados positivos para el empleado. Las expectativas de mejora se proporcionan a través de la compañía, que refleja la calidad de sus vidas y el potencial personal”. (p.186).

Administración del tiempo libre.

“Los posibles resultados de impresión se imprimen en relación con las lecturas actuales del trabajo que se espera que traigan resultados positivos para el empleado. Las expectativas de mejora se proporcionan a través de la compañía, que refleja la calidad de sus vidas y el potencial personal.”. (p.186).

Planificación del tiempo libre.

“Un compañero de trabajo necesita planificar su tiempo libre, así como llevarla a casa y desarrollar actividades que esta planteadas”. (p.186).

Equilibrio entre el trabajo y la vida familiar.

“Parcialidad en las circunstancias del punto de vista del colaborador entre su situación en el trabajo y el placer de la vida con las personas que lo rodean. Se evalúa con cooperación en las actividades del hogar, interés en el cuidado familiar y en conjunto con la familia”. (p.186).

Medición de la calidad de vida laboral

Según Artículo de revisión Salud Pública (2013) “La mejor manera de estudiar la calidad de vida es comprobar cómo los empleados satisfacen sus necesidades de felicidad, en lugar de ser felices”. (p. 42).

Método directo o necesidades básicas insatisfechas.

Como indicador de la evaluación de la calidad de vida “coloca la relación que existe directamente entre la necesidad y la pobreza que se manifiestan en la ausencia del materias de bienes, étnico y marginamiento cultural”. (Artículo de revisión Salud Pública, 2013, p. 35).

Método indirecto o línea de pobreza.

Según el Artículo de revisión de Salud Pública (2013), este método estudia la capacidad que hay entre los ingresos de los colaboradores al comprar una canasta de consumo básico para identificar la dieta que tienen en relación al consumo alimenticio que representa en

gastos del hogar”. (p. 42).

Por otro lado, para las dimensiones de la segunda variable, desgaste ocupacional (Burnout), se cree conveniente según, Maslach & Jackson., 1971, quienes señalan como dimensiones:

Agotamiento Emocional.

“Es consecuencias del decremento de aspectos emocionales para retar las actividades laborales que se plantea diariamente, y se desarrolla en una constante fatiga a nivel emocional, psicológico y físico, inclusive cuando se trata de malhumor, insatisfacción o irritabilidad laboral”. (p. 24).

Nivel de trabajo acumulado.

Frustración en el trabajo.

Despersonalización.

“La persona plantea un muro entre él y las demás personas como una manera de protegerse, pero de igual forma también pierde la eficacia laboral. Es por ello que presenta comportamiento como cinismo, insensibilidad y deshumanización”. (p. 24).

Evaluación de metas.

Capacidad de atención.

Baja realización de personal.

“Es la apreciación subjetiva de un sentimiento de frustración por la manera en que se desarrolla la labor y el desenlace conseguido. Se valora el impulso negativo que afecta la autoestima del colaborador”. (p. 24).

Nivel de automotivación.

Equilibrio emocional con los compañeros de trabajo.

Se sugerirán los siguientes tipos de problemas después de realizar una investigación fundamental e investigación sobre las dos variables: ¿Existe relación entre la Calidad de Vida Laboral y Desgaste Ocupacional de los Colaboradores de la Institución Virgen de la Puerta, Año 2019?

Así también se justificó la investigación porque estará bajo las normas establecidas por, Hernández, Fernández y Baptista (2010, pp. 40-41), la cual se respetará en cada momento.

El presente estudio sirve para poder identificar los factores que puedan estar afectando de esta forma desencadenar el síndrome de burnout, la cual está causando un desgaste emocional y corporal de los colaboradores de la Institución Educativa, por tal razón el presente estudio de investigación sería de relevancia social por que el beneficio será para los colaboradores de la mencionada Institución y para los estudiantes, asimismo se podrá identificar oportunidades de mejora que se podría implementar en otras Instituciones Educativas independientemente del tipo de gestión, en función aun mejora de los estudiantes. Asimismo, el presente estudio de investigación será de muy importante ayuda a diversas empresas dedicadas al sector educativo dado que se podrá mejorar o identificar las posibles razones de la inadecuación de los colaboradores o en su defecto que esta tenga que mejorar y considerar nuestro estudio como una guía de mejoras institucionales, por otro lado el presente estudio de investigación busca fortalecer y dar una mejor posibilidad de una exploración fructífera en relación a las variables, que será de mayor utilidad o interés para aquellas empresas del sector educativo que día a día laboran en función al desarrollo académico de los estudiantes y para ello necesitan que los colaboradores estén actualizados en temas pedagógicos y administrativo. Finalmente, el presente estudio de investigación podrá ser utilizada para retroalimentar o complementar otras tesis, ensayos, publicaciones o artículos, cuyo interés es saber cómo son las variables de estudio planteadas dentro una empresa del sector educativo. Teniendo en cuenta que servirá de consulta para estudiantes, ya que aportará resultados, recomendaciones y conclusiones de

una realidad poco explorada, pero que a su vez tienen mucho en común, principalmente en el aspecto del capital humano.

Para la cual se tiene la siguiente hipótesis; si existe relación entre Calidad de vida laboral y desgaste ocupacional de los colaboradores de la Institución Educativa de Acción Conjunta Virgen de la Puerta de Florencia de Mora, año 2019.

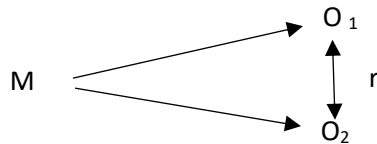
Partiendo del objetivo general donde se busca determinar si existe relación entre la calidad de vida laboral y desgaste ocupacional de los colaboradores de la Institución Virgen de la Puerta, Año 2019, se presentan los siguientes objetivos específicos: Identificar el nivel de calidad de vida Laboral de los colaboradores de la Institución Virgen de la Puerta, Año 2019, identificar el nivel de desgaste ocupacional de los Colaboradores de la Institución Virgen de la Puerta, Año 2019 y determinar la relación de las dimensiones de la calidad de vida laboral y el desgaste ocupacional de los colaboradores de la Institución Virgen de la Puerta de la Ciudad de Trujillo, Año 2019.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

En este estudio, se utilizó diseños transversales no experimentales porque se analizó y midió las variables en un tiempo único, sin manipularlos en su entorno natural para luego analizarlas, por lo que este estudio buscó interpretar las variables.

Esquema de diseño de investigación es:



M: Colaboradores de la Institución Virgen de la Puerta, Año 2019

O1: Calidad de vida laboral

O2: Desgaste Ocupacional (Burnout)

r: Relación

2.1.1. Variable.

Variable: Calidad de vida laboral.

Variable: Desgaste Ocupacional

2.2.Operacionalización de variables.

Tabla 1

Operacionalización de variable para calidad de vida laboral.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Calidad de vida laboral	Chiavenato (2011) afirma que “se refiere a mejorar o mantener un ambiente de trabajo perfecto, en cuanto al trabajo físico o las condiciones sociales y cognitivas”. (p.332).	La variable contiene 20 ítems y se evaluará mediante la técnica de encuesta e instrumento cuestionario y medidos por la escala Likert	Soporte Institucional para el trabajo	Supervisión laboral	Ordinal
				Evaluación del trabajo	
			Seguridad en el trabajo	Proceso de trabajo	
				Apoyo de los jefes	
				Procedimiento de trabajo	
				Salario	
			Integración al puesto de trabajo	Insumos para el trabajo	
				Privilegios autorizados de los trabajadores	
			Satisfacción por el trabajo	Motivación	
				Ambiente de trabajo	
Reconocimiento por el trabajo					
Bienestar logrado a través del trabajo	Dedicación en el trabajo				
	Participación en el trabajo				
	Beneficio del trabajo				
Desarrollo personal del trabajador	Integración con la Institución				
	Evaluación de la salud general				
Administración del tiempo libre	Expectativas de mejora				
	Logros				
				Equilibrio entre trabajo y vida familiar	
				Planificación de tiempo libre	

Nota. La presente matriz se elaboró según Chiavenato (2011).

Tabla 2*Operacionalización de variable para desgaste ocupacional.*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Desgaste Ocupacional (Burnout)	Finalmente, Maslach y Jackson (2008) señalan que Burnout “es el grupo de síntomas que están relacionados a la fatiga y agotamiento en los colaboradores cuyas actividades requieren contactos constantes de las demás personas, afectando a la calidad del servicio y al rendimiento”. (p.23)	La variable contiene 12 ítems y se evaluará mediante la técnica de encuesta e instrumento cuestionario y medidos por la escala Likert	Desgaste emocional	Nivel de trabajo acumulado	Ordinal
				Frustraciones en el trabajo	
			Despersonalización	Evaluación de metas	
				Capacidad de atención	
			Realización personal	Nivel de automotivación	
				Equilibrio emocional con los compañeros de trabajo	

Nota. La presente matriz se elaboró según Maslach & Jackson (2008).

2.3. Población y muestra

2.3.1 Población.

Constituida por 85 colaboradores de horarios turno mañana, tarde y noche, dentro de la Promotoria.

2.3.2 Muestra.

Constituida por los 85 colaboradores de la Institución Virgen de la Puerta.

2.3.2.1. Criterio de inclusión.

Se incluyó a todo el personal de la Institución, como; docente de los tres niveles (inicial, primaria y secundaria), asimismo a los maestros de talleres, personal administrativo y de apoyo.

2.3.2.2. Criterio de exclusión.

Se excluyó a los docentes que tienen menos de un año de contrato, dado que su respuesta no sería objetiva por el tiempo de servicio vivido en la Institución, asimismo se excluyó al personal de servicio II y III, por motivo personales y constantes licencias presentadas a la Institución Educativa

2.3.3 Unidad de análisis.

Un colaborador de Institución Virgen de la Puerta 2019.

2.4 Técnica e instrumentos

2.4.1 Técnica.

Para este tipo de investigación la técnica que se utilizó fue la encuesta la cual nos permitió recopilar datos de manera confidencial por parte de los colaboradores de la Institución.

2.4.2 Instrumento.

Instrumento N° 01: Variable 1

Para la siguiente investigación el instrumento para la primera variable, es un cuestionario que contiene 20 ítems que se divide en 7 dimensiones, para la cual se consideró una escala de valoración de Likert de 1al 5 donde 1 será nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre y 5 siempre. (Ver anexo N°2)

Instrumento N° 02: Variable 2

Para la siguiente investigación el instrumento para la segunda variable fue un cuestionario la que contiene 12 ítems que se divide en 3 dimensiones para la cual se tuvo una escala de valoración de Likert de 1al 5 donde 1 será nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre y 5 siempre. (Ver anexo N°3)

Tabla 3

Técnicas e instrumento

Variable	Técnica	Instrumento	Informante
Variable 1			Colaboradores de la
Calidad de Vida Laboral	Encuesta	Cuestionario	Institución Educativa
Variable 2			Colaboradores de la
Desgaste Ocupacional	Encuesta	Cuestionario	Institución Educativa

Nota. Tabla elaborada por el autor.

2.5 Método de análisis

2.5.1 Validez.

Se realizó a aplicando las calificaciones de expertos para ambos instrumentos de evaluación, la cual a continuación de detalla datos de los expertos. (Ver anexo N° 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12).

Tabla 4

Lista de expertos

Apellidos y Nombres	N° DNI	Grado académico
Aguirre Huacha, Carmen Violeta	40287075	Maestra en Psicología de la Educación.
Armas Chang, Juan Carlos	18137231	Maestro en Administración de Negocios
Guerrero Lujan, Edita Mercedes	17827022	Maestra en Docencia y Gestión Educativa
Llaque Fernández, Grant Ilich	18180119	Maestro en Gestión Educativa.

Nota. Elaborado por el autor.

Asimismo, la validez se realizó según el coeficiente de validez V-Aiken calculándose las valoraciones de todos los jueces con relación a un ítem y al grupo de ítem, siendo para el instrumento de la variable independiente es de 1,00 y para el instrumento de la variable dependiente es de 1,00 (ver anexo N°15)

$$V = \frac{S}{(n(c - 1))}$$

Tabla 5***V Aiken con intervalos de confianza***

Nº Expertos	Ítems V1	Ítems V2	Concepto	V-Aiken
4	20	12	Suficiencia	1
4	20	12	Claridad	1
4	20	12	Coherencia	1
4	20	12	Relevancia	1

2.5.2 Confiabilidad.

Se aplicó la prueba del Alfa de Cronbach en una muestra piloto de 15 colaboradores de la Institución Educativa, la cual se aplicó la siguiente formula

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_T^2} \right]$$

2.5.2.1 Confiabilidad del instrumento 1:

Alfa de Cronbach	Nº Ítems
0,801	20

Nota. El coeficiente es de 0.801, indica que el instrumento para la primera variable es confiable y por lo tanto permitió que se pueda aplicar dicho instrumento en la muestra de la investigación correspondiente.

2.5.2.2 Confiabilidad del instrumento 2:

Alfa de Cronbach	Nº de Ítems
0,790	12

Nota. El coeficiente es de 0.790, indica que el instrumento para la segunda variable, es confiable y por lo tanto permitió que se pueda aplicar dicho instrumento en la muestra de la investigación correspondiente.

2.6 Procedimiento

Para el presente análisis de resultados, se utilizó la hoja de cálculo de Microsoft Excel para ingresar los datos recolectados de las encuestas. Dentro de esta se creó una matriz para poder tabular la información, la cual luego se recurrió a crear una copia en el software estadístico SPSS ver. 25, para realizar el análisis respectivo. Asimismo, se tuvo que ingresar los datos al software estadístico SPSS ver. 25 con la finalidad de poder analizar el alfa de Cronbach, pues sirvió para determinar si el instrumento de medición que se utilizó es confiable y válido, de lo contrario los resultados podían ser juzgados como no fiables, por otro lado, se tuvo que realizar una prueba no paramétrica Kolmogorov-Smirnov, para identificar si nuestros resultados son normales y como nuestros resultados salieron que no son normales se procedió a realizar la correlación con la prueba Rho Spearman.

Tabla 7.

Rango de nivel de la primera variable

Nivel	Soporte institucional para el trabajador	Seguridad en el trabajo	Integración al puesto de trabajo	Satisfacción por el trabajo	Bienestar logrado en el trabajo	Desarrollo del trabajador	Administración del tiempo
Alta	18-24	18-24	10-13	13-17	13-17	10-13	10-13
Medio	11-17	11-17	6-9	8-12	8-12	6-9	6-9
Baja	4-10	4-10	2-5	3-7	3-7	2-5	2-5

Nota. Elaborado por el autor.

Tabla 8.*Rango de nivel de desgaste ocupacional*

Nivel	Desgaste emocional	Despersonalización	Realización personal
Alta	18-24	18-24	18-24
Medio	11-17	11-17	11-17
Baja	4-10	4-10	4-10

Nota. Elaborado por el autor.**2.6.1 Análisis ligados a las hipótesis.**

Se utilizó el método inferencial, es decir de lo particular a lo general para comprobar la hipótesis en la relación de las variables. Para ello se aplicó el Rho de Spearman, según Gamarra et al (2013) tomando en cuenta la siguiente fórmula.

$$P = 1 - \frac{6\sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

2.7 Aspectos éticos

Según Noreña, Alcaraz, Rojas y Rebolledo (2012)

Para el presente estudio obtuvimos el respectivo visto bueno de la Oficina de Promotoría y Dirección. Para poder llevar a cabo el estudio de investigación se considerará los aspectos éticos en la aplicación del consentimiento del informante, confidencialidad de los encuestados y resultados obtenidos. Además, dichos los resultados obtenidos no tuvieron una variación que permita adulterar datos, finalmente el estudio que se realizó fue en base a un trabajo de manera clara, precisa, objetiva y transparente.

III. RESULTADOS

3.1.Generalidades de Empresa

La congregación Irlandesa de la Orden de “Santo Toribio”, al llegar al Perú en el año 1965, tratando de proyectar su misión evangelizadora, tuvo la idea de realizarla en los pueblos de la sierra, pero viendo las necesidades de sectores marginados en la costa se establecieron en los pueblos jóvenes de la ciudad de Trujillo. La empezó a funcionar el año 1967 por RD del 11 de mayo del mismo año. Desempeñando el cargo de sud-directora la Srta. Altamira Bravo Díaz.

En el año 1999 la tuvo como director al R.P. Emiliano Mendoza Reyes, y como Sub- Director académico al Diácono, hoy R.P. Carlos Anaya Escobar y finalmente en la actualidad (año 2019) cuenta con tres niveles de atención siendo el nivel inicial, nivel primaria y nivel secundaria, y las autoridades de la Institución, el Dr. Pbro. Marcoantonio Pacherras Torrejón, Promotor y la Sra. Directora Mg. Carmen violeta Aguirre Huaccha.

Misión:

La I.E.A.C. “Virgen de la Puerta” se define como un colegio católico que participa en la misión evangelizadora de la iglesia; presta servicios a estudiantes del nivel Inicial, nivel Primaria y nivel Secundaria; brinda una educación integral de calidad con un currículo centrado en el desarrollo de competencias, forma estudiantes lectores, críticos, creativos, comprometidos en el cuidado del ambiente, que defienden sus derechos y reconocen sus deberes; propiciando una convivencia democrática.

Visión:

Ser una Institución católica líder en la provincia, que promueva la excelencia educativa en ambientes modernos e implementados, acordes a los avances tecnológicos, con personal altamente capacitado en capacidades, habilidades sociales y comunicativas para la formación de líderes , lectores competentes, emprendedores, promotores de la conservación del medio ambiente, que ejerzan sus derechos y deberes con sentido ético y cívico; participando positivamente en el desarrollo del distrito de Florencia de Mora.

Asimismo, de esta forma podemos identificar como resultados los siguientes objetivos planteados.

3.2. Nivel de Calidad de Vida Laboral de los Colaboradores

Tabla 9

Distribución de los colaboradores

Nivel de Calidad de Vida Laboral	Fi	%	Hi%
Bajo	12	14.1	14.1
Medio	71	83.5	97.6
Alto	2	2.4	100.0
Total	85	100.0	

Nota. Se visualiza que el 14.1% (12 participantes) del total de colaboradores encuestados, presentó un nivel bajo en la primera variable, el 83.5% (71 participantes), se encontró en el nivel medio, mientras que sólo el 2.4% (2 participantes) en el nivel alto, por tanto, se concluye que el nivel de la primera variable de los Colaboradores de la Institución, es de nivel medio.

Tabla 10

Resultados por dimensiones de la calidad de vida laboral

	Soporte institucional para el trabajador		Seguridad en el trabajo		Integración al puesto de trabajo		Satisfacción por el trabajo		Bienestar logrado por el trabajo		Desarrollo personal		Administración del tiempo	
Alto	5	5.9%	1	1.2%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	1.2%	0	0.0
Medio	43	50.6%	64	75.3%	60	70.6%	57	67.1%	56	65.9%	16	18.8%	22	25.9%
Bajo	37	43.5%	20	23.5%	25	29.4%	28	32.9%	29	34.1%	68	80.0%	63	74.1%
	85	100.0%	85	100.0%	85	100.0%	85	100.0%	85	100.0%	85	100.0%	85	100.0%

Nota. Se observa que dentro las dimensiones mencionadas en la presente tabla, se encuentran en un nivel medio con 50.6%,75.3%,70.6%,67.1% y 65.9% respectivamente, asimismo se visualiza que los puntos débiles se encuentran con un 80.0% y 74.1% respectivamente ubicándolos en un nivel bajo.

3.3. Nivel de Desgaste Ocupacional de los Colaboradores

Tabla 11

Distribución de los colaboradores

Nivel de Desgaste Ocupacional	Fi	%	Hi%
Bajo	30	35.3	35.3
Medio	51	60.0	95.3
Alto	4	4.7	100.0
Total	85	100.0	

Nota. Se observa que el 35.3% (30 participantes) del total de colaboradores encuestados, presentó un nivel bajo en la variable Desgaste Ocupacional, el 60.0% (51 participantes), se encontró en el nivel medio, mientras que sólo el 4.7% (4 participantes) en el nivel alto, por tanto, se concluye que el nivel de Desgaste Ocupacional de los Colaboradores de la Institución.

Tabla 12

Resultados por dimensiones del desgaste ocupacional.

	Desgaste emocional		Despersonalización		Realización personal	
	Fi	%	Fi	%	Fi	%
Alto	1	1.2	4	4.7	4	4.7
Medio	66	77.6	5	5.9	44	51.8
Bajo	18	21.2	76	89.4	37	43.5
	85	100.0	85	100.0	85	100.0

Nota. Se observa que las dimensiones Desgaste emocional 77.6% y Realización personal 51.8 % están en un nivel medio, y solo la dimensión Despersonalización se encuentra en un nivel bajo con 89.4 %.

3.4. Relación de las dimensiones las variables

Tabla 13

Prueba de normalidad para las dimensiones de las variables

Pruebas de normalidad						
	K-S ^a			S-W		
	Estad.	gl	Sig.	Estad.	gl	Sig.
Soporte Institucional para el Trabajador	0.147	85	0.000	0.962	85	0.013
Seguridad en el Trabajo	0.118	85	0.005	0.971	85	0.053
Integración al Puesto de Trabajo	0.222	85	0.000	0.859	85	0.000
Satisfacción por el Trabajo	0.129	85	0.001	0.939	85	0.001
Bienestar Lograda a través del Trabajo	0.137	85	0.000	0.952	85	0.003
Desarrollo Personal del Trabajador	0.170	85	0.000	0.885	85	0.000
Administración de Tiempo Libre	0.182	85	0.000	0.869	85	0.000
Desgaste Ocupacional	0.144	85	0.000	0.886	85	0.000

Nota. La prueba de normalidad K-S^a para muestras grandes ($n > 50$), muestra un p-valor menor que 0.05, para cada las dimensiones de la primera variable ($p < 0.05$), como para la segunda variable ($p < 0.05$), rechazando la hipótesis de normalidad, por tanto, para cuantificar la relación entre cada una de las dimensiones de las dos variables, se aplicará el rho de spearman.

Tabla 14*Correlación para las dimensiones de las variables*

Correlaciones			
Variable	Desgaste Ocupacional		
Dimensiones de la variable Calidad de Vida Laboral	Soporte Institucional para el Trabajador	Coef. Correl.	-0.514
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	85
	Seguridad en el Trabajo	Coef. Correl.	-0.217
		Sig. (bilateral)	0.046
		N	85
	Integración al Puesto de Trabajo	Coef. Correl.	-0.239
		Sig. (bilateral)	0.028
		N	85
	Satisfacción por el Trabajo	Coef. Correl.	-0.253
		Sig. (bilateral)	0.020
		N	85
	Bienestar Logrado a través del Trabajo	Coef. Correl.	-0.079
		Sig. (bilateral)	0.472
N		85	
Desarrollo Personal del Trabajador	Coef. Correl.	-0.285	
	Sig. (bilateral)	0.008	
	N	85	
Administración de Tiempo Libre	Coef. Correl.	-0.260	
	Sig. (bilateral)	0.016	
	N	85	

Nota. Se muestra que existe una relación inversa significativa entre la variable Desgaste Ocupacional y las dimensiones Soporte Institucional para el Trabajador ($r_s = -0.514$).

3.5. Relación entre las variables

Tabla 15

Prueba de normalidad para las variables

Variables	Pruebas de normalidad					
	K-S ^a			S-W		
	Estad.	gl	Sig.	Estad.	gl	Sig.
Desgaste Ocupacional	0.144	85	0.000	0.886	85	0.000
Calidad de Vida Laboral	0.062	85	0,200*	0.989	85	0.665

Nota. En la tabla 15, se visualiza la prueba de normalidad K-S' para muestras grandes ($n > 50$), muestra un p-valor menor que 0.05, para la segunda variable ($p = 0.000 < 0.05$), no cumpliendo con el supuesto de normalidad, en tanto, para la primera variable presentó un p-valor mayor a 0.05 ($p = 0.200 > 0.05$), aceptando la hipótesis de normalidad para dicha variable, por tanto, para cuantificar la relación entre las variables, se aplicará el Rho de Spearman.

Tabla 16*Coefficiente de Correlación para las variables*

			Correlaciones	
			Desgaste	Calidad de Vida
			Ocupacional	Laboral
Rho de	Desgaste Ocupacional	Coef. Correl.	1.000	-,566**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	85	85
Spearman	Calidad de Vida Laboral	Coef. Correl.	-,566**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	85	85

Nota. Observando la tabla 16, se muestra una relación altamente significativa ($p=0.000<0.01$) donde el coeficiente Rho de Spearman es igual a -0.566, lo que indica que existe una relación regular inversa entre las dos variables.

3.6. Contrastación de Hipótesis

Tomando como referencia la tabla N° 16 se encuentra que la primera variable y la segunda variable están altamente relacionadas siendo el valor $p= 0,00$, asimismo el Rho de Spearman nos indica una correlación inversa regular, representada por -,566**.

IV. DISCUSIÓN

Luego de analizar y describir los resultados del estudio de las variables de los colaboradores de la Institución; se procede a determinar similitudes o discrepancias con otros resultados de parecidas características para consolidar los resultados obtenidos.

La presente investigación se realizó con el objetivo de determinar la relación entre las dos variables; lográndose determinar qué existe relación altamente significativa ($p=0.000<0.01$) y el Rho de Spearman es igual a -0.566 , lo que indica que existe una relación regular inversa entre las dos variables de estudio.

Este resultado es confirmado por Caballero, Contreras, Gomes y Vega (2017) en su tesis denominado “Síndrome de burnout y calidad de vida laboral en los colaboradores asistenciales de una institución de salud de Bogotá”, donde concluyen que: El estudio logró los resultados principales: el 38.7% del síndrome de quemaduras indica daño alto o moderado en los colaboradores; así como altos niveles de logro personal y motivación interna pueden aumentar las cargas de trabajo. La fatiga emocional está inversamente relacionada con el trabajo y la actividad mental interna, y también existe una correlación significativa entre el síndrome de fatiga y la calidad de vida ($p < 0.01$, $r = 0.55$). Como resultado, llegamos a la conclusión de que los establecimientos de salud deben tener una gestión más eficiente y una gestión centralizada. (pág. 94)

Así mismo lo confirma Unamuno (2015) en su tesis denominado “el Síndrome de Burnout y la Satisfacción laboral en maestro de grado de Educación primaria de escuela del partido de Florencia de Varela”, donde concluye que: Según la investigación obtenida, las siguientes variables se correlacionaron con estas variables: La medida de la fatiga emocional y la satisfacción laboral general fue la media - baja y negativa (-0.332) para la relación entre la dimensión de despersonalización. Satisfacción laboral Encontramos que había una correlación negativa muy pequeña (-0.191) en la relación entre el éxito total y la satisfacción laboral general, lo que confirma que el total fue una correlación promedio positiva (0.520). (pág. 47)

Igualmente lo confirma Mendiola (2015) en su tesis denominado “Percepción de la calidad de vida profesional y síndrome de burnout de las enfermeras del sector salud de Tamaulipas, que cuidan enfermos crónicos y terminales en CD. Victoria Tamaulipas, México”, donde concluye que: Los estudios han establecido que el síndrome es la causa dominante en el 34,5% de las enfermeras, lo que está relacionado con las dos variables. (p.126)

También lo confirma Aponte (2018) en su tesis denominado “Síndrome de burnout y calidad de vida laboral en los colaboradores de una empresa logística del Callao, 2018”, donde concluye que: Los resultados de evidencian una relación inversa y significativa, lo que indica un grado promedio de síndrome de ardor entre un pequeño número de empleados. Finalmente, encontramos una correlación entre las dos variables de los colaboradores de una empresa de logística en el Callao

Finalmente, lo confirma Zapata (2019) en su tesis denominado “Satisfacción laboral y burnout en directivos de instituciones educativas de la UGEL N° 03 de Trujillo – 2019”, donde concluye que: Existe una relación inversa entre el estrés laboral variable y la satisfacción laboral. Además, el 66% de los gerentes no estaban satisfechos con su desempeño laboral y el 55% estaba estresado en el trabajo.

Es preciso mencionar que los resultados en comparación fueron entrelazados con los datos se obtuvieron en base a los trabajos previos, siendo una evaluación crítica desde la perspectiva del trabajo de cada uno de los autores y el propio.

Por lo tanto, las similitudes entre el estudio de los resultados obtenidos y de otros autores, respaldan la hipótesis general de modo que corresponde realizar las conclusiones.

V. CONCLUSIONES

1. Se concluye que existe una relación inversa significativa entre la variable Desgaste Ocupacional y las dimensiones Soporte Institucional para el Trabajador (-0.514), Seguridad en el Trabajo (-0.217), Integración al Puesto de Trabajo (-0.239), Satisfacción por el Trabajo (-0.253), Desarrollo Personal del Trabajador (-0.285) y Administración de Tiempo Libre (-0.260), así mismo no presenta relación la variable Desgaste Ocupacional con la dimensión Bienestar Lograda, cuya relación no es significativa, así mismo presentó un p-valor mayor que 0.05 ($p=0.472$).
2. Se identificó que el nivel de calidad de vida laboral de los colaboradores de la Institución Virgen de la Puerta, es de nivel medio con un 83.5 %.
3. Se determinó que el nivel de desgaste ocupacional de los colaboradores de la Institución Virgen de la Puerta, es de nivel medio con un 60.0 %.

VI. RECOMENDACIONES

1. Proponer a promotora un sistema de reconocimientos, cuando el colaborador participa de actividades extra curriculares que demande dar más tiempo de lo solicitado, de tal forma poder mejorar la calidad de vida laboral y minimizar el desgaste ocupacional.
2. Se siguiere estar presente dentro de las planeadas, de esta forma el personal de apoyo en docencia y administración se sentirán que el promotor respalda cada actividad realiza por las diversas comisiones en los tres niveles.
3. Se da a conocer al Promotor y Dirección que debe realizar reuniones con el personal de apoyo en docencia y administración, con la finalidad de poder escuchar sus inquietudes y de qué forma se les puede ayudar, esto servirá para identificar las falencias en cada colaborador y de esta forma poder aplicar un plan de mejora y de esta forma sensibilizar al colaborador.
4. Finalmente, se recomienda que los resultados del estudio se difundan para desarrollar y establecer incentivos que mejoren el interés en la profesión.

VII. PROPUESTA

Nombre de la propuesta

Cambiamos juntos por nuestros estudiantes

Fundamento

La mencionada propuesta llega a raíz de la problemática que existe en la presente investigación, debido a que no reconocen sus actividades extra curriculares que demanda dar más tiempo de lo planificado en la calendarización y más aún la usencia del promotor en las diversas actividades hace que el personal de apoyo en docencia y administración sienta que no es respaldado por el ente superior, en tal sentido esto genera una calidad de vida laboral media y el desgaste ocupacional se tome en un nivel medio.

Asimismo, y teniendo en cuenta al análisis presentado se deduce que se realizará esta propuesta, dado que como resultado al aplicar el Rho de Spearman se pudo identificar que existe una relación inversa entre las variables, ante estos resultados se presenta la presente propuesta denominado “Cambiamos juntos por nuestros estudiantes”

Objetivos

Objetivo general.

Mejorar la calidad de vida laboral de los colaboradores de la Institución

Objetivo Específico.

- Aplicar sistema de reconocimiento para los colaboradores de la Institución
- Desarrollar sistema de reconocimiento para los colaboradores de la Institución
- Mantener el sistema de reconocimiento para los colaboradores de la Institución

Beneficio

Será para todo el personal será para los estudiantes y padres de familia, dado que la aplicación de un sistema de reconocimiento servirá como motivación especial la cual permitirá que los procesos mejoren y por ende minimice el desgaste ocupacional de los colaboradores de la Institución.

Factibilidad

La presente propuesta es factible llevar a cabo, dado que será cubierta en su totalidad por la Institución en la cual se propondrá un sistema de reconocimiento para el personal por la que permitirá determinar la reducción del desgaste ocupacional de los colaboradores de la Institución, claro que para ello también se implementan programas de capacitación al Promotor y Director, dado que son las autoridades en dar la iniciativa de cambio.

Plan de trabajo

Para la presente propuesta se cree conveniente implementar y aplicar un sistema de reconocimiento para los colaboradores de la Institución, la cual se dará reconocimientos por su compromiso demostrado durante las participaciones extra curriculares que demande dar más tiempo de lo solicitado.

Este sistema de reconocimiento denominado Cambiemos juntos por nuestros estudiantes, en primera instancia se tendrá que realizar una capacitación al Promotor y Dirección, con el objetivo de poder decidir en función a la mejor organizacional y luego aplicar el sistema de reconocimiento que constara de:

Tabla N°17

Matriz de sistema de reconocimiento

Participantes	Actividades	Reconocimiento	Responsable del reconocimiento
Docentes, administrativos	Elaboración de calendarización	Diploma al finalizar.	Promotor
Docentes, administrativos y de apoyo	Actividades de calendarización	Almuerzo de confraternidad.	Dirección, Promotor y Administración
Docentes, administrativos	Proceso de admisión	Resolución Directoral.	Dirección
Docentes, administrativos y de apoyo	Proceso de matrícula	Pasajes, almuerzo y memorándum de felicitaciones.	Dirección, administración
Docentes	Escuela de padres	Memorándum de felicitaciones.	Dirección

Nota. Tabla elaborada por el autor.**Tabla N°18**

Matriz de metas a lograr

Objetivo general	Objetivo específico	Meta	Estrategia	Medición
Mejorar la calidad de vida laboral de los colaboradores de la Institución Virgen de la Puerta.	Aplicar sistema de reconocimiento para los colaboradores de la Institución	Aprobar el sistema de reconocimiento en un 100%.	Capacitación a promotor y directora para aplicar sistema de reconocimiento.	Incrementar la participación en actividades extra curriculares que demande dar más tiempo de lo solicitado.
	Desarrollar sistema de reconocimiento para los colaboradores de la Institución.	Cumplir con lo programado en la matriz de sistema de reconocimiento en 100%.	Poner en práctica el sistema de reconocimiento propuesto.	Aumentar la participación de alguna actividad programada por la institución educativa que están dentro de la calendarización.

Mantener el sistema de reconocimiento para los colaboradores de la Institución.	Implementar plan de mejora continua en un 100%.	Charlas de sensibilización, mostrando los avances generados por el sistema de reconocimiento.	Aumentar la calidad de vida laboral y disminuir el desgaste ocupacional.
---	---	---	--

Nota. Tabla elaborada por el autor.

Asimismo, la presente matriz ayudara a que el sistema de reconocimiento tenga un mejor panorama y de esta forma poder planificar organizar dirigir y controlar cada actividad a realizar dentro de la matriz, en función a una mejora para el personal de la Institución.

Por otro lado, la presente matriz de metas a lograr tiene como finalidad su cumplimiento y retroalimentación en cada proceso presentado y de esta manera llegar al 100% de las metas establecidas.

Presupuesto

De acuerdo a lo mencionado se determinará el financiamiento del sistema de reconocimiento para el personal de la Institución.

Financiamiento del material

Tabla N°19

Costos de los materiales.

Actividad	Materiales	Und	C/U	C/T
capacitación	Cañón multimedia	1und.	S/100,00	S/100,00
	Pizarra	1und.	S/20,00	S/20,00

	Plumones	4 und.	S/.3.00	S/12,00
	Sillas	4 und.	S/2,00	S/8,00
	Lapiceros	4 doc.	S/. 0.50	S/2,00
	Hojas bond.	1/2 millar.	S/. 10.00	S/5,00
	Papel al Hilo	1/2 millar.	S/50,00	S/25,00
Sistema de reconocimiento	Alimentos	kilos	S/150,00	S/150,00
	Hojas bond.	1/2 millar.	S/10,00	S/5,00
	Incentivos	soles	S/100,00	S/100,00
	Total, de financiamiento de material			S/427,00

Nota. Tabla elaborada por el autor.

Financiamiento del talento humano:

Tabla N°20

Costos de los capacitadores.

Talento humano	Costo unitario	Costo total
Capacitadores	S/. 500,00	
Secretaria	S/. 100,00	S/. 600,00
Total		S/. 1, 027.00

Nota. Elaboración del investigador.

El financiamiento es de **S/. 1, 027.00** nuevos soles, el cual será cubierta al 100% por la Institución Virgen de la Puerta.

Tiempo de duración

Esta propuesta tendrá una duración de 6 semanas aplicando las actividades plasmadas a realizar en esta propuesta, asimismo se detalla en el diagrama de Gantt.

Nº De actividades	Inicio	Final	2019												2020													
Proponer sistema de reconocimiento																												
"Cambiemos juntos por nuestros estudiantes"	30/12/2019	09/01/2020	X																									
Aceptación de sistema de reconocimiento																												
	10/01/2020	21/01/2019		X																								
Socializar el sistema de reconocimiento a Promotor y Dirección																												
	22/01/2020	27/01/2020		X																								
Contratar a Facilitador																												
	10/02/2020	13/02/2019			X																							
Compra de material a usar en capacitación																												
	14/02/2020	14/02/2020			X																							
Capacitación a Promotor y Directora																												
	17-02-220	18/02/2020			X																							
Comprar material para desarrollar el sistema de reconocimiento																												
	02/03/2020	04/03/2020				X																						
Desarrollar sistema de reconocimiento																												
"Cambiemos juntos por nuestros estudiantes"	27/04/2019	23/12/2020					X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X					

Finalmente se muestra en la tabla N° 19 el diagrama de GANTT, la cual servirá para poder realizar las actividades de manera ordenada y calendarizada, de tal forma permita desarrollar la propuesta de sistema de reconocimiento denominado “Cambiemos juntos por nuestros estudiantes” de manera eficiente y eficaz, en función a una mejora laboral e Institucional.

REFERENCIAS

- Aponte C. “Síndrome de burnout y calidad de vida laboral en los colaboradores de una empresa logística del Callao, 2018” (tesis para obtener el título profesional de: licenciada en psicología) Universidad Cesar Vallejo -Lima – Perú disponible en: [file:///E:/TESIS%2020191/Aponte_CLS.pdf\(calidad%20de%20vida%20laboral%20y%20desgaste%20ocupacional%20de%20los%20colaboradores%20\).pdf](file:///E:/TESIS%2020191/Aponte_CLS.pdf(calidad%20de%20vida%20laboral%20y%20desgaste%20ocupacional%20de%20los%20colaboradores%20).pdf)
- Chiavenato, I. (2002). La gestión de Recursos Humano. Colombia: Mc Grawhill.
- Chiavenato, I. (2000). Calidad de vida Laboral. España: Rya editorial.
- Chincay, V. (2018). Calidad de vida de los trabajadores de limpieza pública de la municipalidad de independencia, 2018, Perú.
- Cornejo, D. (2002). Dimensiones de la calidad de vida laboral. Casas y cosas, 80.
- Davis, K. y Newstrom, J. (1996). Importancia de la calidad de vida laboral en las organizaciones. Calidad de vida, Chile.
- Díaz de Rada, V. (2001). Análisis de los datos de encuesta. Madrid: UOC.
- Espinoza, E. (2008). La calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral. Madrid: Universidad Mayor de San Marcos, disponible en: http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/3469/1/rios_dtc.pdf
- Forbes, R. (2011). Éxito empresarial, Cartago, Costa Rica.

Fischman, D. (2018). Calidad de vida laboral. En D. Fischman. Lima.

Lima, Perú; año 2016; fue su tesis para ser Licenciado en Gestión; Ítalo Ruiz y Katherine Vega. Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de una empresa de venta y servicios industriales. Pontificia Universidad Católica del Perú disponible en:
[http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/11845/Ruiz%20Aguilar Vega%20C%3%b3ndor Influencia estr%3%a9s laboral1.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/11845/Ruiz%20Aguilar%20Vega%20C%3%b3ndor%20Influencia%20estr%3%a9s%20laboral1.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Mirian G. y Reyes B. Revista Latinoamericana de Psicología -Calidad de vida profesional y sueño en profesionales de Lima, 2013, disponible en: <file:///E:/TESIS%202019-1/GRIMALDO%20Y%20REYES.pdf>

Navarrete, F. (2005). Calidad de vida laboral. Revista de la Universidad del Valle de Atemajac 19 (51).

Orozco R. Ansiedad y desgaste ocupacional (Estudio realizado con colaboradores del Colegio Liceo Minerva del municipio de San Pedro Sacatepéquez, San Marcos) disponible en: [file:///E:/TESIS%202019-1/Orozco-Sara.pdf\(desgaste%20ocupacional\).pdf](file:///E:/TESIS%202019-1/Orozco-Sara.pdf(desgaste%20ocupacional).pdf)

Prieto, B. (2012). Calidad de vida laboral de negociadores y mediadores de conflicto de España y Paraguay. España tesis doctoral.

Quintana Z. calidad de vida en el trabajo, personal de enfermería. Secretaría de salud pública, Hermosillo-México (Tesis doctoral), Universidad de concepción, Chile, 2014, disponible en: <file:///E:/TESIS%202019-1/QUINTANA.pdf>

Quispe G. y Fuster G. Desgaste ocupacional en profesionales del área de tratamiento de los establecimientos penitenciarios de mujeres de Chorrillos – 2015, disponible en: [file:///E:/TESIS%202019-1/157-398-1-PB.pdf\(desgaste%20ocupacional\).pdf](file:///E:/TESIS%202019-1/157-398-1-PB.pdf(desgaste%20ocupacional).pdf)

Revista Global de Negocios, Estudio experimental de la calidad de vida laboral en MIPYMES turísticas – México disponible en: <file:///E:/TESIS%202019-1/RGN-V3N1-2015-1.pdf>

Roger F. – CEGESTI (Revista empresaria No. 160, 2011) El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa disponible en: [file:///E:/TESIS%2020191/publicacion_160_160811_es.pdf\(concepto%20de%20desgaste%20ocupacional\).pdf](file:///E:/TESIS%2020191/publicacion_160_160811_es.pdf(concepto%20de%20desgaste%20ocupacional).pdf)

Suad L. Calidad de vida en el trabajo en profesores de tiempo completo de la facultad de medicina de la universidad autónoma del estado de México, (VER.07.03.16) disponible en: <file:///E:/TESIS%202019-1/suad.pdf>

Vilca, Z. (2018). Calidad de vida laboral del personal de salud de una institución pública, según sus características ocupacionales, lima 2018.

Zapata, S. (2019) - Satisfacción laboral y burnout en directivos de instituciones educativas de la UGEL N° 03 de Trujillo- Perú – 2019, disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/34402/zapata_sj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	OPERACIONALIZACIÓN		METODOLOGÍA		
			VARIABLES	INDICADORES			
<p>Personal no suele participar de actividades extra curriculares que demande dar más tiempo de lo solicitado, asimismo también no participa de alguna actividad programada por la Institución Educativa que están dentro de la calendarización, la cual no se ve un cumplimiento por la mayoría de colaboradores, por otro lado también existe situaciones en la cual los colaboradores no respaldan las actividades de la Institución Educativa tanto es que; cuando se realiza actividades de integración y confraternidad la mayoría de colaboradores no reúnen, mencionando que la Institución Educativa no brinda las comodidades del caso como también manifiestan que no reciben nada por el apoyo extracurricular.</p>	<p>Determinar si existe relación entre la Calidad de Vida Laboral y Desgaste Ocupacional de los Colaboradores de la Institución Educativa de Acción Conjunta Virgen de la Puerta de Florencia de Mora, Año 2019</p>	<p>Si existe relación entre Calidad de Vida Laboral y Desgaste Ocupacional de los Colaboradores de la Institución Educativa de Acción Conjunta Virgen de la Puerta de Florencia de Mora, Año 2019.</p>	<p>Calidad de vida laboral</p>	Soporte institucional para el trabajador	<p>Proceso de trabajo</p> <p>Supervisión laboral</p> <p>Apoyo de los jefes</p> <p>Evaluación del trabajo</p> <p>Procedimiento de trabajo</p>	<p>Tipo de investigación: Descriptivo – Correlacional</p> <p>Diseño de investigación Diseño no experimental de corte transversal.</p> <p>Población-muestra: La población y muestra será los 85 colaboradores de la Institución Educativa de Acción Conjunta Virgen de la Puerta de Florencia de Mora.</p> <p>Técnicas e instrumentos de medición: La técnica fue una encuesta y el instrumento fue un cuestionario con 20 ítems para la variable calidad de vida laboral y 12 ítems para desgaste ocupacional.</p>	
				Seguridad en el trabajo	<p>Salario</p> <p>Insumos para el trabajo</p> <p>Privilegios autorizados de los trabajadores</p>	<p>Técnicas de análisis de datos: Se utilizó la hoja de cálculo de Microsoft Excel, luego se recurrió a crear una copia en el software estadístico SPSS ver. 25, con la finalidad de poder analizar el alfa de Cronbach, por otro lado también se tuvo que realizar una prueba no paramétrica Kolmogorov-Smirnov</p>	
				Integración al puesto de trabajo	<p>Motivación</p> <p>Ambiente de trabajo</p>		
				Satisfacción por el trabajo	<p>Dedicación en el trabajo</p> <p>Participación en el trabajo</p> <p>Reconocimiento por el trabajo</p> <p>Integración con la Institución</p>		
				Bienestar logrado a través del trabajo	<p>Beneficio del trabajo</p> <p>Evaluación de la salud general</p>		
				Desarrollo personal del trabajador	<p>Logros</p> <p>Expectativas de mejora</p>		
				Administración de tiempo libre	<p>Planificación de tiempo libre</p> <p>Equilibrio entre trabajo y vida familiar</p>		
				<p>Desgaste ocupacional</p>	Desgaste emocional		<p>Nivel de trabajo acumulado</p> <p>Frustraciones en el trabajo</p>
					Despersonalización		<p>Evaluación de metas</p> <p>Capacidad de atención</p>
					Realización personal		<p>Nivel de automotivación</p> <p>Equilibrio emocional con los compañeros de trabajo</p>

Anexo 02. Consentimiento informativo

Consentimiento informado

Sr. (a) (ta)

Mg. CARMEN VIOLETA AGUIRRE HUACCHA Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es Miguel Angel Meza Bocanegra, Alumno de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo – Trujillo. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre CAUDAL DE VIDA LABORAL Y DESGASTE OCUPACIONAL DE LOS COLABORADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE ACCIÓN CONSULTA VIRGEN DE LA PUERTA - FLORENCIA DE MONTE y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de ENCUESTA. En caso acepte participar en la investigación, afirmo haber sido informado (a) de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se explicará cada una de ellas. Gracias por su colaboración.

Atte.

ESTUDIANTE DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACION

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo Mg. CARMEN VIOLETA AGUIRRE HUACCHA Con número de DNI: 40 287075 acepto participar en la investigación Que se detalla al inicio De la Sra./Srta. JOVENS MIGUEL ANGEL MEZA BOCANEGRA.

Día: 08/11/19



Carmen V Aguirre Huaccha

Carmen V Aguirre Huaccha
DIRECTORA

Anexo 03. Cuestionario

Escala de Calidad de Vida Laboral de los Colaboradores de la Institución Educativa de Acción Conjunta Virgen de la Puerta de Florencia de Mora, Año 2019

Versión elaborado por el estudiantes de la Universidad César Vallejo, para fines académicos

Sexo (F) (M), Edad:

Estado Civil:

Grado de instrucción:

A continuación deber responder a las 20 preguntas en un periodo no mayor de 10 minutos marcando con un aspa "X" en los recuadros del 1 al 5:

Criterios	Puntaje
Si la condición es siempre es fuente de calidad de vida laboral	5
Si la condición es casi siempre es fuente de calidad de vida laboral	4
Si la condición es a veces es fuente de calidad de vida laboral	3
Si la condición es casi nunca es fuente de calidad de vida laboral	2
Si la condición es nunca es fuente de calidad de vida laboral	1

No.	ITEMS	1	2	3	4	5
1	¿Se respeta siempre todo proceso de trabajo en cada actividad a realizar en la institución educativa?					
2	¿Cada que tiempo es usted supervisado por el ente superior de la institución educativa?					
3	¿Siente el apoyo y/o respaldo por parte de su superior o superiores en la institución educativa?					
4	¿Con que frecuencia realizo un FODA de sus actividades?					
5	¿Antes de iniciar sus actividades laborales cumplí las reglas establecidas por la institución educativa?					
6	¿El salario que usted recibe, con que frecuencia es abonado a tiempo en su cuenta?					
7	¿La institución educativa se preocupa por atender su requerimiento para que puede usted realizar y/o mejorar su trabajo?					
8	¿La institución educativa le ha brindado algún cargo de confianza en base a su aptitud mostrada durante su tiempo de servicio?					
9	¿Cada que tiempo la institución educativa realiza actividades de integración, confraternidad, con la finalidad de incrementar aspectos motivacionales?					
10	¿Su ambiente de trabajo está acorde a las funciones que usted realiza?					
11	¿Suele participar de actividades extra curriculares que demande dar más tiempo de lo solicitado?					
12	¿Con que frecuencia usted es participe de alguna actividad programada por la institución educativa que están dentro de la calendarización?					
13	¿Siente que la institución educativa reconoce su actividad laboral que usted realiza durante su tiempo de servicio?					
14	¿Con que frecuencia suele respaldar las actividad que realiza la institución educativa?					
15	¿Recibe los beneficios laborales que por ley le corresponde de acuerdo al tipo de contrato?					
16	¿Cada que tiempo la institución educativa brinda actividades preventivas de salud mental y física con sus colaboradores?					
17	¿Al culminar el año académico siente que a logrado todo lo planificado a inicio de año en la institución educativa?					
18	¿Usted ha observado mejoras académicas y administrativas durante su permanencia en la institución educativa?					
19	¿Usted organiza sus tiempos, para su actividad laboral y personal?					
20	¿Con que frecuencia diferencia su actividad laboral y personal?					

¡Gracias por su participación!

Anexo 04. Cuestionario

Escala de Desgaste Ocupacional (burnout) de los Colaboradores de la Institución Educativa de Acción Conjunta Virgen de la Puerta de Florencia de Mora, Año 2019

Versión elaborado por el estudiante de la Universidad César Vallejo, para fines académicos

Sexo (F) (M), Edad:

Estado Civil:

Grado de instrucción:

A continuación deber responder a las 12 preguntas en un periodo no mayor de 10 minutos marcando con un aspa "X" en los recuadros del 1 al 5:

Criterios	Puntaje
Si la condición es siempre es fuente de Desgaste Ocupacional (burnout)	5
Si la condición es casi siempre es fuente de Desgaste Ocupacional (burnout)	4
Si la condición es a veces es fuente de Desgaste Ocupacional (burnout)	3
Si la condición es casi nunca es fuente de Desgaste Ocupacional (burnout)	2
Si la condición es nunca es fuente de calidad de Desgaste Ocupacional (burnout)	1

No.	ITEMS	1	2	3	4	5
1	¿Con que frecuencia suele acumularse de trabajo en su centro laboral?					
2	¿Suele realizar trabajos extras en otros contextos?					
3	¿Durante el tiempo de servicio, a la fecha se siente a gusto de trabajar y pertenecer a esta institución educativa?					
4	¿En algunos caso se avisto que sobre pasen sus derechos fundamentales como ser humano?					
5	¿Trabajando en la institución educativa le permite cumplir sus netas personal y profesional ?					
6	¿Cumple con las metas planificas y establecidas por la institución educativa?					
7	¿Existe distractores en la institución educativa que minimicen sus actividad laboral?					
8	¿Suele distraerse de manera constante mientras realiza su trabajo dentro de la institución educativa?					
9	¿Cuándo tiene emociones fuertes con qué frecuencia suele sobreponerse?					
10	¿Con que frecuencia usted suele capacitarse con recursos propios?					
11	¿Suele participar de reuniones con el personal de la institución educativa?					
12	¿Con que frecuencia se reúne con algunos (as) compañeros (as) de trabajo por motivos diferentes?					

¡Gracias por su participación!

Anexo 05. Validaciones

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS																					
Apellidos y nombres del experto			Cargo e institución donde labora			Nombre del instrumento			Autor(a) del instrumento												
Armas Chang Juan Carlos			Docente UCV			Escala de Calidad de Vida Laboral de los Colaboradores de la Institución Educativa de Acción Comunitaria Virgen de la Puerta de Florencia de Mera, Año 2019			Instrumento elaborado por el autor de la investigación												
Título del estudio: Calidad de Vida Laboral y Desgaste Ocupacional (burnout) de los Colaboradores de la Institución Educativa de Acción Comunitaria Virgen de la Puerta de Florencia de Mera, Año 2019																					
Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta	CLASIDAD		ACTUALIDAD		ORGANIZACIÓN		SUFICIENCIA		INTRODUCCIÓN		CONFIABILIDAD		CONCORDANCIA		MÉTODOLÓGICA		
					M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	
	SOPORTE INSTITUCIONAL PARA EL TRABAJADOR	Proceso de trabajo	1	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre		X		X				X								X	
		Supervisión laboral	2	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre	X		X		X			X								X	
		Apoyo de los jefes	3	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre	X		X		X			X								X	
		Evaluación del trabajo	4	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre	X		X		X			X								X	
		Procedimiento de trabajo	5	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre	X		X		X			X								X	
	SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Salario	6	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre	X		X		X			X								X	
		Insuficios para el trabajo	7	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre	X		X		X			X								X	
		Privilegios autorizados de los trabajadores	8	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre	X		X		X			X								X	
	INTERRELACION AL PUESTO DE TRABAJO	Motivación	9	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre	X		X		X			X								X	
		Ambiente de trabajo	10	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre	X		X		X			X								X	
	SATISFACCIÓN POR EL TRABAJO	Dedicación en el trabajo	11	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre	X		X		X			X								X	
		Participación en el trabajo	12	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre	X		X		X			X								X	
		Reconocimiento por el trabajo	13	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre	X		X		X			X								X	
	BIENESTAR LABORADOA TRAVÉS DEL TRABAJO	Integración con la Institución	14	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre	X		X		X			X								X	
		Beneficio del trabajo	15	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre	X		X		X			X								X	
		Evaluación de la salud general	16	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre	X		X		X			X								X	
	DESARROLLO PERSONAL DEL TRABAJADOR	Logros	17	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre	X		X		X			X								X	
		Expectativas de mejora	18	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre	X		X		X			X								X	
	ADMINISTRACIÓN DE TIEMPO LIBRE	Planificación de tiempo libre	19	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre	X		X		X			X								X	
		Equilibrio entre trabajo y vida familiar	20	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre	X		X		X			X								X	

LEYENDA: BUENO MUY BUENO MALO MUY MALO

OPINION DE APLICABILIDAD
 Procede su aplicación
 No procede su aplicación

Trujillo 25/09/19	18137231		988892284
Lugar y fecha	DNI N°	FIRMA X SELLO DEL EXPERTO	TELEFONO


VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS										
DATOS GENERALES:										
Apellidos y nombres del experto		Cargo e institución donde labora			Nombre del instrumento			Autor(a) del instrumento		
Edith Guzmán WSM		Docente investigador UPD			Escala de Calidad de Vida Laboral de los Colaboradores de la Institución Educativa de Acción Conjunta Virgen de la Puerta de Florencia de Mora, Año 2019			Instrumento elaborado por el autor de la investigación Florencia de Mora, Año 2019		
Título del estudio: Calidad de Vida Laboral y Desgaste Ocupacional (burnout) de los Colaboradores de la Institución Educativa de Acción Conjunta Virgen de la Puerta de Florencia de Mora, Año 2019										

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta	CLASIDAD		OBTENIBILIDAD		ACTUALIDAD		ORGANIZACIÓN		SUFICIENCIA		INTENCIONALIDAD		CONFIDENCIA		CONFIANZA		REPUTACIÓN							
					M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B				
SOPORTE INSTITUCIONAL PARA EL TRABAJADOR	Proceso de trabajo	Supervisión laboral	Apoyo de los jefes	Evaluación del trabajo	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
						<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
						<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
						<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Seguridad en el trabajo	Procedimiento de trabajo	Salario	Insumos para el trabajo	Privilegios autorizados de los trabajadores	Motivación	Ambiente de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>					
								<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
								<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
								<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SATISFACCIÓN POR EL TRABAJO	Dedicación en el trabajo	Participación en el trabajo	Reconocimiento por el trabajo	Integración con la institución	Beneficio del trabajo	Evaluación de la salud general	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
							<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Logros	Expectativas de mejora	Planificación de tiempo libre	Equilibrio entre trabajo y vida familiar	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
								<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>			
								<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
								<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

LEYENDA: M: MALO B: BUENO

OPINION DE APLICABILIDAD

Procede su aplicación No procede su aplicación

Trujillo 20/09/2019	17 827072		945831003
Lugar y fecha	DNI N°	FIRMA Y SELLO DEL EXPERTO	TELEFONO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

Apellidos y nombres del experto		Cargo e institución donde labora		Nombre del instrumento		Autor(a) del instrumento	
Aguirre Huaccha Carmen Violeta		Directora de la I.F.		Escuela de Calidad de Vida Laboral de los Colaboradores de la Institución Educativa de Acción Conjunta Virgen de la Puerta de Florencia de Mori, Año 2019		Instrumento elaborado por el autor de la investigación	

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta	CLASIDAD		CANTIDAD		ACTUALIDAD		ORGANIZACIÓN		SUFICIENCIA		METICULOSIDAD		CONSISTENCIA		CONFIANZA		RELEVANCIA		
					M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M
SOPORTE INSTITUCIONAL PARA EL TRABAJADOR	Proceso de trabajo		1	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre	X				X					X				X					X
	Supervisión laboral		2	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre	X				X					X				X					X
	Apoyo de los jefes		3	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre	X				X					X				X					X
	Evaluación del trabajo		4	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre	X				X					X				X					X
SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Procedimiento de trabajo		5	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre	X				X					X				X					X
	Salario		6	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre	X				X					X				X					X
SINERGIAS EN EL PUESTO DE TRABAJO	Insuimos para el trabajo		7	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre	X				X					X				X					X
	Privilegios autorizados de los trabajadores		8	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre	X				X					X				X					X
SATISFACCIÓN POR EL TRABAJO	Motivación		9	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre	X				X					X				X					X
	Ambiente de trabajo		10	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre	X				X					X				X					X
DESARROLLO PERSONAL DEL TRABAJADOR	Dedicación en el trabajo		11	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre	X				X					X				X					X
	Participación en el trabajo		12	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre	X				X					X				X					X
BENEFICIO LABORADO A TRAVÉS DEL TRABAJO	Reconocimiento por el trabajo		13	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre	X				X					X				X					X
	Integración con la institución		14	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre	X				X					X				X					X
ADMINISTRACIÓN DE TIEMPO LIBRE	Beneficio del trabajo		15	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre	X				X					X				X					X
	Evaluación de la salud general		16	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre	X				X					X				X					X
EQUILIBRIO ENTRE TRABAJO Y VIDA FAMILIAR	Logros		17	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre	X				X					X				X					X
	Expectativas de mejora		18	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre	X				X					X				X					X
EQUILIBRIO ENTRE TRABAJO Y VIDA FAMILIAR	Planificación de tiempo libre		19	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre	X				X					X				X					X
	Equilibrio entre trabajo y vida familiar		20	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre	X				X					X				X					X

LEYENDA: ME: MALO B: BUENO

OPINION DE APLICABILIDAD
 Procede su aplicación
 No procede su aplicación

Trujillo 25/09/2019	40287075		945635243
FIRMA Y SELLO DEL EXPERTO		TELEFONO	
DNI N°		DIRECCIÓN	

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS									
DATOS GENERALES:					Nombre del instrumento				
Apellidos y nombres del experto			Cargo e institución donde labora		Autor(a) del instrumento				
Hilger Fernández, Juan + Elida			Docente - Investigador OPN		Instrumento elaborado por el autor de la investigación				
Título del estudio: Calidad de Vida Laboral y Desgaste Ocupacional (burnout) de los Colaboradores de la Institución Educativa de Acción Conjunta Virgen de la Puerta de Florencia de Mora, Año 2019									

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta	Claridad		Oribitividad		Actualidad		Organización		Suficiencia		Intencionalidad		Consistencia		Coherencia		Heterogeneidad				
					M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	
Calidad de Vida Laboral	SOPORTE INSTITUCIONAL PARA EL TRABAJADOR	Proceso de trabajo	1	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre		X																			
		Supervisión laboral	2	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre		X																			
		Apoyo de los jefes	3	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre		X																			
		Evaluación del trabajo	4	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre		X																			
	SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Procedimiento de trabajo	5	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre		X																			
		Salario	6	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre		X																			
	INTEGRACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO	Insumos para el trabajo	7	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre		X																			
		Privilegios autorizados de los trabajadores	8	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre		X																			
	SATISFACCIÓN POR EL TRABAJO	Montevisión	9	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre		X																			
		Ambiente de trabajo	10	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre		X																			
	BIENESTAR LOGRADO A TRAVÉS DEL TRABAJO	Dedicación en el trabajo	11	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre		X																			
		Participación en el trabajo	12	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre		X																			
	DESBARRELO PERSONAL DEL TRABAJADOR	Reconocimiento por el trabajo	13	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre		X																			
		Integración con la Institución	14	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre		X																			
	ADMINISTRACIÓN DE TIEMPO LIBRE	Beneficio del trabajo	15	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre		X																			
		Evaluación de la salud general	16	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre		X																			
	EQUILIBRIO ENTRE TRABAJO Y VIDA FAMILIAR	Logros	17	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre		X																			
		Expectativas de mejora	18	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre		X																			
	EQUILIBRIO ENTRE TRABAJO Y VIDA FAMILIAR	Planificación de tiempo libre	19	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre		X																			
		Equilibrio entre trabajo y vida familiar	20	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre		X																			

LEYENDA: M: MALO B: BUENO

OPINION DE APLICABILIDAD

Procede su aplicación

No procede su aplicación

Trujillo 19/09/19	18/09/19		949645947
Lugar y fecha	DNI N°	FIRMA Y SELLO DEL EXPERTO	TELEFONO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS			
DATOS GENERALES:			
Apellidos y nombres del experto	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Armas Chang Juan Carlos	Docente UCV	Escala de Desgaste Ocupacional (burnout) de los Colaboradores de la Institución Educativa de Acción Conjunta Virgen de la Puerta de Florencia de Mora, Año 2019	Instrumento elaborado por el autor de la investigación
Título del estudio: Calidad de Vida Laboral y Desgaste Ocupacional (burnout) de los Colaboradores de la Institución Educativa de Acción Conjunta Virgen de la Puerta de Florencia de Mora, Año 2019			

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta	CLARIDAD		OBJETIVIDAD		ACTUALIDAD		ORGANIZACIÓN		SUPERFICIA		INTENCIONALIDAD		CONSERVENCIA		METODOLOGÍA			
					M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B
Desgaste Ocupacional (Burnout)	Desgaste emocional	Nivel de trabajo acumulado	1	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre		X			X					X							X	
			2	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre		X				X					X							X
			3	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre		X					X				X							X
			4	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre		X					X				X							X
	Depersonalización	Evaluación de metas	Frustraciones en el trabajo	5	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre		X			X					X							X
				6	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre		X				X					X						X
				7	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre		X					X				X						X
				8	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre		X					X				X						
Realización personal	Capacidad de atención	Nivel de automotivación	9	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre		X			X					X							X	
			10	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre		X				X					X							X
			11	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre		X					X				X							X
			12	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre		X					X				X							X

LEYENDA: M: MALO B: BUENO

Procede su aplicación
 No procede su aplicación

OPINION DE APLICABILIDAD

Trujillo 25/09/19	18137231	988892284
Lugar y fecha	DNI N°	TELEFONO
FIRMA Y SELLO DEL EXPERTO		


VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS									
DATOS GENERALES:									
Apellidos y nombres del experto		Cargo e institución donde labora			Nombre del instrumento			Autor(a) del instrumento	
EDITA CUMBENSO LUGNA		Docente Investigador UPD			Escala de Desgaste Ocupacional (burnout) de los Colaboradores de la Institución Educativa de Acción Conjunta Virgen de la Puerta de Florencia de Mora, Año 2019			Instrumento elaborado por el autor de la investigación	
Título del estudio: Calidad de Vida Laboral y Desgaste Ocupacional (burnout) de los Colaboradores de la Institución Educativa de Acción Conjunta Virgen de la Puerta de Florencia de Mora, Año 2019									

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta	CLARIDAD			OBJETIVIDAD			ACTUALIDAD			ORGANIZACIÓN			SUFICIENCIA			METICULOSIDAD			CONCORDANCIA			CONSISTENCIA				
					M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B		
Desgaste Ocupacional (Burnout)	Desgaste emocional	Nivel de trabajo acumulado	1	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre	X			X			X			X			X			X			X			X				
			2	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre	X			X			X			X			X			X			X			X			X	
			3	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre	X			X			X			X			X			X			X			X			X	
			4	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre	X			X			X			X			X			X			X			X			X	
	Depersonalización	Frustraciones en el trabajo	5	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre	X			X			X			X			X			X			X			X			X	
			6	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre	X			X			X			X			X			X			X			X			X	
			7	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre	X			X			X			X			X			X			X			X			X	
			8	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre	X			X			X			X			X			X			X			X			X	
	Realización personal	Capacidad de atención	9	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre	X			X			X			X			X			X			X			X			X	
			10	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre	X			X			X			X			X			X			X			X			X	
			11	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre	X			X			X			X			X			X			X			X			X	
			12	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre	X			X			X			X			X			X			X			X			X	
Equilibrio emocional con los compañeros de trabajo	Nivel de automotivación	9	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre	X			X			X			X			X			X			X			X			X		
		10	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre	X			X			X			X			X			X			X			X			X		
		11	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre	X			X			X			X			X			X			X			X			X		
		12	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre	X			X			X			X			X			X			X			X			X		

LEYENDA: M: MALO B: BUENO

OPINION DE APLICABILIDAD

Procede su aplicación
 Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan
 No procede su aplicación

Trujillo 20/04/2019	17827022		945831003
Lugar y fecha	DNI N°	FIRMA Y SELLO DEL EXPERTO	TELEFONO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:	
Apellidos y nombres del experto Aguirre Huaccha, Carmen Violeta	Nombre del instrumento Escala de Desgaste Ocupacional (burnout) de los Colaboradores de la Institución Educativa de Acción Conjunta Virgen de la Puerta de Florencia de Mora, Año 2019
Cargo e institución donde labora Directora de la I.E.	Autor(a) del instrumento Instrumento elaborado por el autor de la investigación
Título del estudio: Calidad de Vida Laboral y Desgaste Ocupacional (burnout) de los Colaboradores de la Institución Educativa de Acción Conjunta Virgen de la Puerta de Florencia de Mora, Año 2019	

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta	CLARIDAD		OBTENIBILIDAD		ACTUALIDAD		ORGANIZACIÓN		SUFICIENCIA		INTENCIONALIDAD		CONSISTENCIA		CÓNCENIA		HETEROGENEIDAD				
					M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	
Desgaste Ocupacional (Burnout)	Desgaste emocional	Nivel de trabajo acumulado	1	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre		X			X			X			X			X			X				
			2	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre		X			X			X			X			X			X				
			3	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre		X				X			X			X			X			X			
			4	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre		X				X			X			X			X			X			
	Depersonalización	Frustraciones en el trabajo	5	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre		X			X			X			X			X			X				
			6	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre		X			X			X			X			X			X				
			7	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre		X				X			X			X			X			X			
			8	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre		X				X			X			X			X			X			
	Realización personal	Capacidad de atención	9	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre		X			X			X			X			X			X				
			10	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre		X			X			X			X			X			X				
			11	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre		X				X			X			X			X			X			
			12	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre		X				X			X			X			X			X			

LEYENDA: M: MALO B: BUENO

OPINION DE APLICABILIDAD

Procede su aplicación
 Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan
 No procede su aplicación

Trujillo 25/09/2019	40287075		945635243
Lugar y fecha	DNI N°	FIRMA Y SELLO DEL EXPERTO	TELEFONO



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS			
DATOS GENERALES:			
Apellidos y nombres del experto		Cargo e institución donde labora	Autor(a) del instrumento
Llagave Fernández, Juan Elías		Docente Investigador CPN	Instrumento elaborado por el autor de la investigación
Escuela de Desgaste Ocupacional (burnout) de los Colaboradores de la Institución Educativa de Acción Conjunta Virgen de la Puerta de Florencia de Mora, Año 2019			
Título del estudio: Calidad de Vida Laboral y Desgaste Ocupacional (burnout) de los Colaboradores de la Institución Educativa de Acción Conjunta Virgen de la Puerta de Florencia de Mora, Año 2019			

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Opciones de respuesta	CLARIDAD		ORIENTACIÓN		ACTUALIDAD		ORGANIZACIÓN		SUFICIENCIA		RITUALIDAD		CONSISTENCIA		COHERENCIA		METODOLOGÍA					
					M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B	M	B		
Desgaste Ocupacional (Burnout)	Desgaste emocional	Nivel de trabajo acumulado	1	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>			
			2	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
			3	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
			4	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
			5	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
			6	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	Depersonalización	Evaluación de metas	Frustraciones en el trabajo	7	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
				8	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
				9	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	Realización personal	Capacidad de atención	Nivel de automotivación	10	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>		
				11	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
				12	Nunca, Casi nunca, Algunas veces, muchas veces, siempre	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

LEYENDA:

M: MALO

B: BUENO

<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicación
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación

OPINION DE APLICABILIDAD

Procede su aplicación

Trujillo 19/09/19	18/8019		949645947
Lugar y fecha	DNI N°	FIRMA Y SELLO DEL EXPERTO	TELEFONO



INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE ACCIÓN CONJUNTA
VIRGEN DE LA PUERTA

FLORENCIA DE MORA
INICIAL-PRIMARIA-SECUNDARIA

"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

Florencia de Mora, 09 de octubre de 2019

CONSTANCIA N° 29 -2019-IEAC "V.P."-F.M.

CONSTANCIA

LA QUE SUSCRIBE, DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ACCIÓN
CONJUNTA "VIRGEN DE LA PUERTA" DEL DISTRITO DE FLORENCIA DE
MORA – TRUJILLO.

HACE CONSTAR:

Que don: **MEZA BOCANEGRA, MIGUEL ANGEL**
identificada con DNI N° 44814336, alumno de la Universidad "Cesar Vallejo" de
Trujillo, ha aplicado sus instrumentos de evaluación de su Tesis titulado: "**CALIDAD
DE VIDA LABORAL Y DESGASTE OCUPACIONAL DE LOS
COLABORADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE ACCIÓN
CONJUNTA VIRGEN DE LA PUERTA DE FLORENCIA DE MORA, AÑO
2019**", en el presente año lectivo, a nuestro personal docente, administrativo y de
apoyo, para que obtenga el **título profesional de licenciado en administración.**

Se expide la presente a solicitud al interesado para los fines que crea
conveniente.



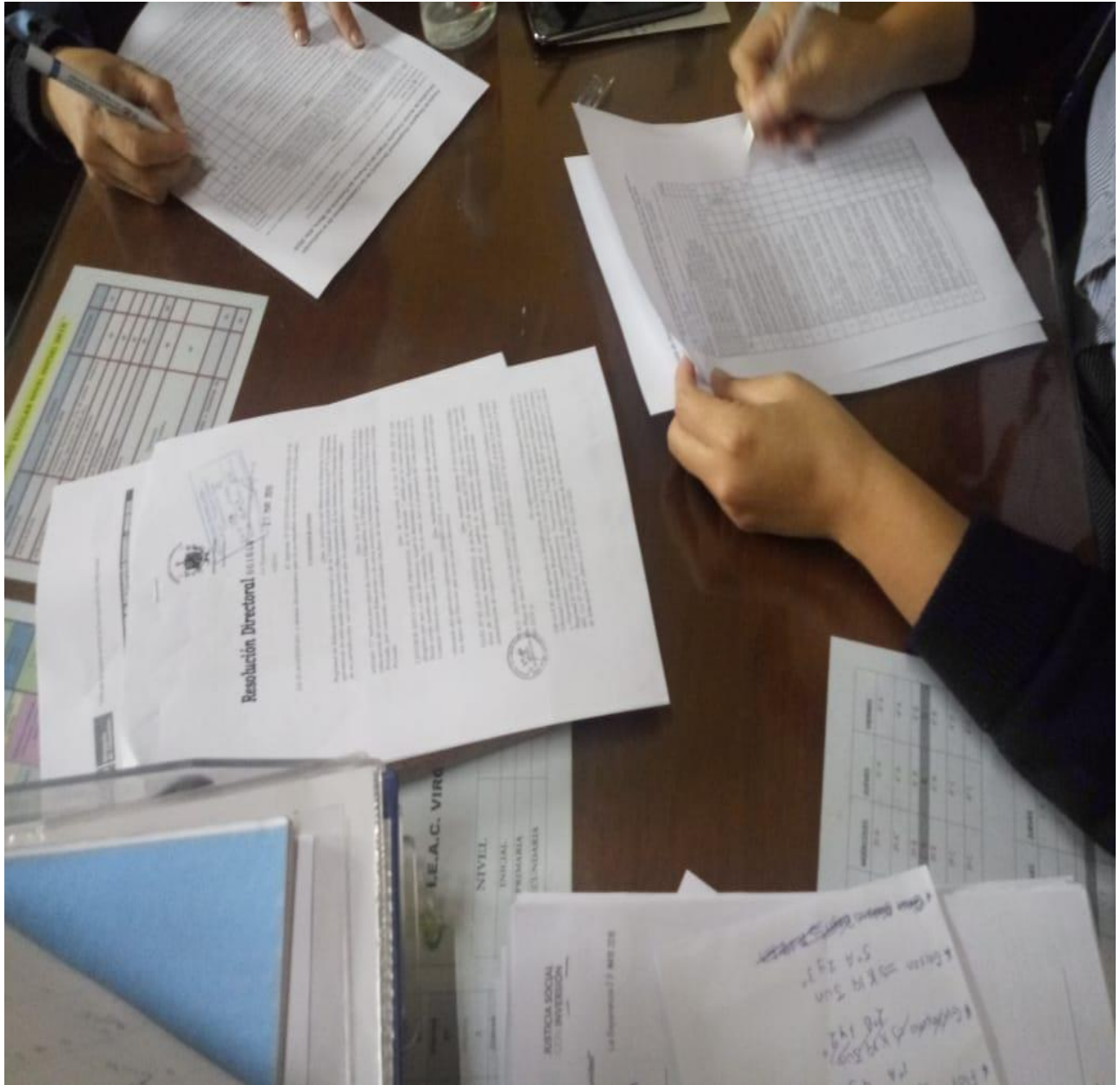
atentamente,

Mg. Aguirre Huaccha, Carmen
Directora (e)

Intersecciones de calle 17 de Diciembre S/N Cdra. 15 & Av. 31 de Enero S/N Cdra. 15
Teléfono: 044-425770- E-mail: ieacvirgendelapuerta@gmail.com
Florencia de Mora -Trujillo

Anexo 07. Imágenes



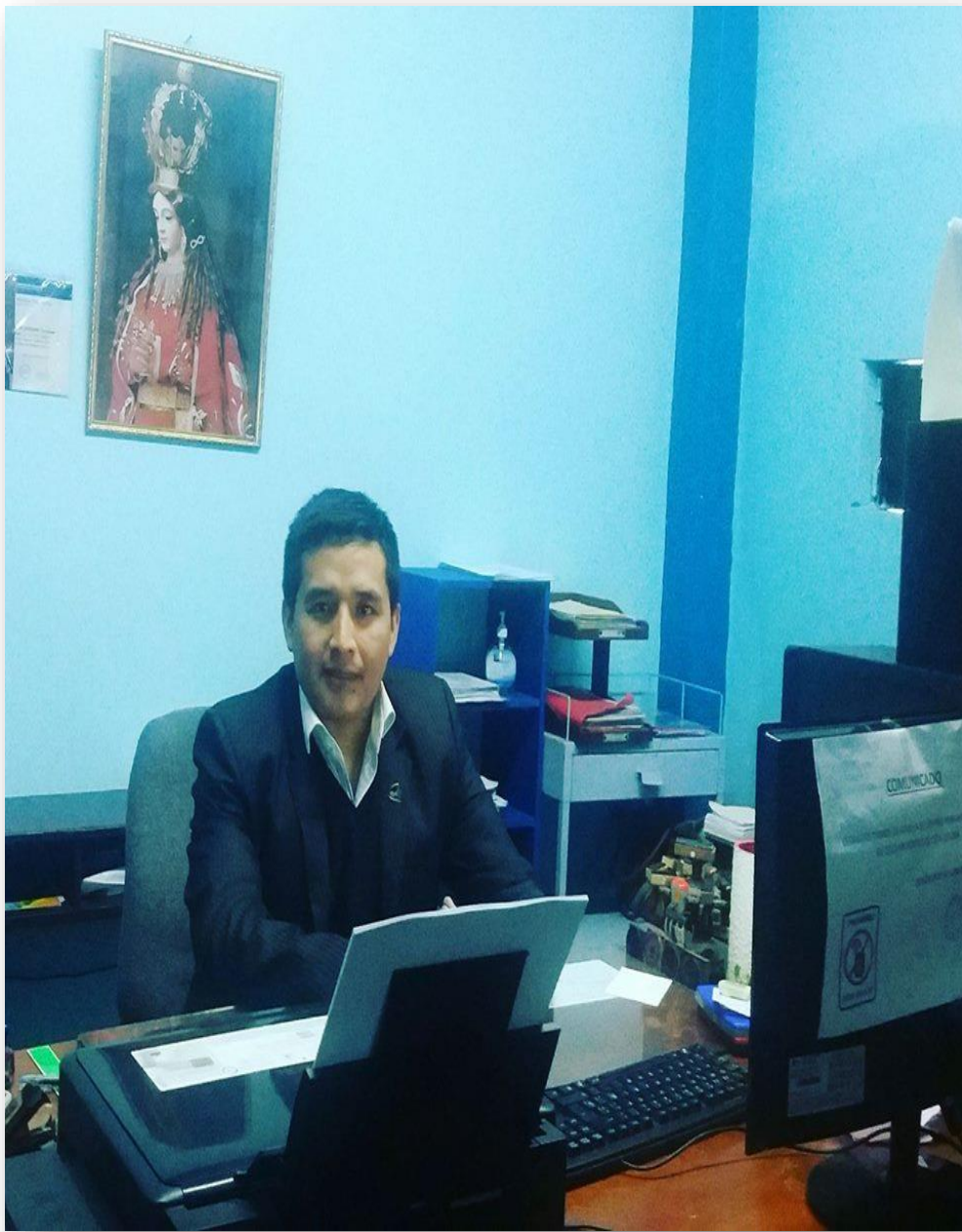





Anexo 08. Imágenes







	María Alejandra Gómez Vélez
Tabla 1. Convenciones y definiciones de las dimensiones (o Escalas) evaluadas por el instrumento Calidad de Vida para el Trabajo	
Criterio y convención	Definición
Soporte institucional para el trabajo - SIT	Elementos del puesto de trabajo que son aportados por la institución como estructura que da forma y soporta el empleo, agrupando sus indicadores en las subdimensiones de procesos de trabajo, supervisión laboral, apoyo de los superiores, evaluación del trabajo y oportunidades de promoción.
Seguridad en el trabajo - ST	Características del empleo que se relacionan con las condiciones que brindan al trabajador firmeza en su relación con la institución e incluye (subdimensiones) la satisfacción por la forma en que están diseñados los procedimientos de trabajo, ingresos o salarios, los insumos para la realización del trabajo, los derechos contractuales de los trabajadores y el crecimiento de sus capacidades individuales a través de la capacitación.
Integración al puesto de trabajo - IPT	Inserción del trabajador en el trabajo como una de sus partes, en total correspondencia; e incluye aspectos (subdimensiones) de pertinencia, motivación y ambiente de trabajo.
Satisfacción por el trabajo - SAT	Se entiende como la sensación global de agrado o gusto que el trabajador tenga con respecto a su empleo, e incluye indicadores agrupados en los siguientes tipos (subdimensiones): dedicación al trabajo, orgullo por la institución, participación en el trabajo, autonomía (entendida como uso de habilidades y creatividad en el trabajo), reconocimiento y autovaloración.
Bienestar logrado a través del trabajo - BLT	Se entiende como el estado mental o psicológico de satisfacción de necesidades relacionadas con la manera de vivir, incluyendo el disfrute de bienes y riquezas logrados gracias a la actividad laboral. Sus subdimensiones son: identificación con la organización, beneficios del trabajo del ocupado por otros, satisfacción por la vivienda, evaluación de la salud general y evaluación de la nutrición.
Desarrollo personal del trabajador - DP	Proceso de incremento de aspectos personales relacionados con su actividad laboral; se valora a través de las siguientes subdimensiones: logros, expectativas de mejora y seguridad personal.
Administración del tiempo libre - ATL	Definido como la forma en que se disfruta de la vida en el horario en que no se realizan actividades laborales. Evalúa las subdimensiones de planificación del tiempo libre, y equilibrio entre trabajo y vida familiar.
<p>organizaciones privadas, mientras que el 31.11%, en públicas.</p>	<p>lleva un (1) año, y 23,04% con tres (3) años; por el contrario los porcentajes más bajos se encontraron en personas que llevan laborando cuatro</p>
<p>A continuación se presentan unas graficas que dan cuenta de otros aspectos importantes tenidos en cuenta en el estudio:</p>	<p>(4) o cinco (5) y más años como temporales, con porcentajes correspondientes al 6.28%, 4.71% y 10.99%, respectivamente.</p>
<p>En la Figura 1. se observa que el mayor rango de edades está representado por el 26.40%, que corresponden a las edades entre los 30-35 años, el segundo rango fue de 23.35% que está entre los 24 y 29 años, las puntuaciones menores corresponden al 4.06% que datan edades entre los 48 y 53 años, y el 1.52% que comprende edades de los 54 años en adelante.</p>	<p>En la Figura 3 el 38,27% tienen un nivel de estudio de secundaria, seguido de un porcentaje del 27.55% con estudios técnicos; le sigue 20.41% de básica primaria, y el porcentaje más bajo de personas que laboran bajo contratación temporal se encontró en los tecnólogos con un porcentaje del 7.65% y los profesionales con un porcentaje del 6.12%.</p>
<p>En la Figura 2 se observa que el 28.27% lleva trabajando bajo la modalidad de contratación temporal dos (2) años, seguida del 26.70%, que</p>	<p>En la Figura 4, el 51.28% labora en horario diurno y nocturno; el 44.62% en el horario diurno, y el 1.54% en horario diurno incluyendo sábados, do-</p>
<p>232 • Revista Ciencias Estratégicas. Vol. 18 - No. 24 (Jul-Dic 2010)</p>	



El síndrome de *burnout*: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa

Roger Forbes Álvarez
Consultor, CEGESTI

A- Introducción

Dentro de los riesgos psico-sociales relacionados con el excesivo nivel de exigencia laboral, sobresale como fuente de enfermedad, aparte de la adicción al trabajo y el estrés laboral, el síndrome de *burnout*.

Este concepto normalmente es conocido y utilizado como sinónimo de *fatiga* por un porcentaje importante de encargados de recursos humanos o gerentes, pero en general sigue siendo desconocida su naturaleza más compleja, en la cual es posible describir una serie de síntomas asociados a la condición, causas favorecedoras y finalmente medidas sistemáticas que pueden prevenir su ocurrencia en la empresa. El presente artículo busca explicar de forma breve la naturaleza de la enfermedad.

B- ¿Que es el síndrome de burnout?

El síndrome de *burnout*, también conocido como síndrome de desgaste ocupacional o profesional, es un padecimiento que se produce como respuesta a presiones prolongadas que una persona sufre ante factores estresantes emocionales e interpersonales relacionados con el trabajo.

Edelwich y Brodsky (1980) lo describen como una pérdida progresiva de idealismo, energía y propósito, mientras que otros estudiosos en el campo de la psicología organizacional lo ubican como un estado de desgaste emocional y físico (Pines, Aronson, 1981) o en su definición comúnmente más conocida, como una condición multidimensional de agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal en el trabajo, que se da en

ocupaciones con contacto directo y constante con gente (Maslach, 1981).

Independientemente de la definición particular de los diferentes estudiosos en el campo, lo cierto es que el *burnout* es una condición que llega a quemar o agotar totalmente a la persona que lo sufre.

Actualmente, el *burnout* es una enfermedad descrita en el índice internacional de la Organización Mundial para la Salud ICD-10, como "Z73.0 Problemas relacionados con el desgaste profesional (sensación de agotamiento vital)", dentro de la categoría más amplia Z73 de "problemas relacionados con dificultades para afrontar la vida", lo que llega a denotar la importancia de este padecimiento a nivel mundial.

C- Síntomas y consecuencias del burnout

Cuando se dice que una persona padece de *burnout*, por lo general, tanto dentro del ambiente de empresa como a nivel del público ordinario se entiende que esta sufre de fatiga o está cansada; sin embargo, dicha comprensión tiende a hacerse en el lenguaje común, por lo que no se dimensiona el serio problema que se presenta.

En realidad, el padecimiento de *burnout* es más que el cansancio habitual que puede ser reparado con unos días de descanso, y envuelve una serie de padecimientos a nivel psicológico, físico, social y también en relación con la empresa, lo que le da su connotación de síndrome.

interpersonales, depresión, cinismo, ansiedad, irritabilidad y dificultad de concentración. Es común el distanciamiento de otras personas y los problemas conductuales pueden progresar hacia conductas de alto riesgo (juegos de azar, comportamientos que exponen la propia salud y conductas orientadas al suicidio, entre otros). El cansancio del que se habla sucede a nivel emocional, a nivel de relación con otras personas y a nivel del propio sentimiento de autorrealización.

Dentro de los daños físicos que pueden padecerse debido al síndrome, se incluyen: insomnio, deterioro cardiovascular, úlceras, pérdida de peso, dolores musculares, migrañas, problemas de sueño, desórdenes gastrointestinales, alergias, asma, fatiga crónica, problemas con los ciclos menstruales o incluso daños a nivel cerebral.

El abuso de sustancias (drogas, fármacos, etc.) y la presencia de enfermedades psicosomáticas son también signos característicos del síndrome.

En el entorno laboral, la condición afecta, por cuanto es de esperar una disminución en la calidad o productividad del trabajo, actitud negativa hacia las personas a las que se les da servicio, deterioro de las relaciones con compañeros, aumento del absentismo, disminución del sentido de realización, bajo umbral para soportar la presión y conflictos de todo tipo, entre otros factores.

D- Causas del burnout

Dada la amplia gama de consecuencias o síntomas de la condición, es difícil establecer un set único de causas para la enfermedad, sin embargo; los estudios en el campo de la salud y la psicología organizacional han encontrado algunos factores promotores del burnout que merecen especial atención. A continuación se presentan los principales.

Como un primer agente de riesgo, el síndrome de burnout está relacionado con actividades laborales que vinculan al trabajador y sus servicios directamente con clientes, en condiciones en las cuales el contacto con estos es parte de la naturaleza del trabajo. Esto no significa que no pueda presentarse en otro tipo de labores, pero en general doctores, enfermeras, consultores, trabajadores sociales, maestros, vendedores puerta a puerta, encuestadores, oficiales de cobro y otros muchos oficios y profesiones tienen mayor riesgo de desarrollar, con el tiempo, la condición.

Adicionalmente, suele caracterizarse por horarios de trabajo excesivos, altos niveles de exigencia (muchas veces valorados positivamente desde la óptica laboral) y donde tales características se han convertido en un hábito,

asignadas o los objetivos irreales impuestos.

El síndrome puede presentarse normalmente cuando se dan condiciones tanto a nivel de la persona (referentes a su tolerancia al estrés y a la frustración, etc.), como organizacionales (deficiencias en la definición del puesto, ambiente laboral, otros).

En general, las condiciones anteriores se confabulan y pueden llegar a generar burnout en situaciones de exceso de trabajo, desvalorización del puesto o del trabajo hecho, trabajos en los cuales prevalece confusión entre las expectativas y las prioridades, falta de seguridad laboral, así como exceso de compromiso en relación con las responsabilidades del trabajo (Albee, 2000).

El estrés laboral es una base óptima para el desarrollo del burnout, al cual se llega por medio de un proceso de acomodación psicológica entre el trabajador estresado y el trabajo estresante (Chermis, 1980). En este proceso se distinguen tres fases:

- a- Fase de estrés: en la cual se da un desajuste entre las demandas laborales y los recursos del trabajador.
- b- Fase de agotamiento: en la cual se dan respuestas crónicas de preocupación, tensión, ansiedad y fatiga.
- c- Fase de agotamiento defensivo: en la cual se aprecian cambios en la conducta del trabajador, tales como el cinismo, entre otras muchas de carácter nocivo.

No se cuenta a la fecha con un único modelo que explique el burnout, pero sí se pueden considerar para interés de administradores, encargados de recursos humanos, psicólogos laborales y en general personal con trabajos de servicio que puedan presentar riesgos asociados al concepto, una serie de factores comunes o complementarios entre los modelos que brindan mayor detalle de posibles causas asociadas.

A nivel cognitivo, se pueden distinguir como variables las siguientes:

- Existencia de factores organizacionales que dificultan la realización de la labor del trabajador, como ausencia sostenida de recursos.
- Nivel de alineamiento entre los objetivos y valores del trabajador con los de la organización. Si sostenidamente no se logran los objetivos, por ejemplo por ser estos no realistas, se generan