



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**Síndrome de Burnout y Calidad de Vida laboral en
docentes de una Institución Educativa, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión del Talento Humano

AUTORA:

Salazar Julca, Ana Milet (ORCID: 0000-0002-8512-3565)

ASESOR:

Dr. Sosa Aparicio, Luis Alberto (ORCID: 0000-0002-5903-4577)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura y Comportamiento Organizacional

CHIMBOTE-PERÚ

2020

Dedicatoria

Al ser supremo que es Dios, a mi hija Valentina, mis padres y mi esposo por el apoyo constante, desde que inicie mi maestría, quienes me han brindado el apoyo constante.

Ana Milet

Agradecimiento

A nuestra casa de estudios, la Universidad César Vallejo, por brindarnos las comodidades y herramientas necesarias para el desarrollo y ejecución de la presente tesis. Además a la Dra. Rosas Salas Sánchez, nuestra directora de la escuela de Posgrado, quien nos proporcionó las facilidades y recomendaciones.

A la vez a la Institución Educativa, por tener la gentileza de abrir sus puertas y permitir que se lleve a cabo la investigación en los docentes.

Al asesor de tesis, el Dr. Luis Sosa Aparicio

La autora

Índice de contenidos

| | Pág. |
|--|------|
| Carátula | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas | v |
| Índice de figuras | vi |
| Resumen | vii |
| Abstract | viii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 5 |
| III. METODOLOGÍA | 12 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 12 |
| 3.2. Variables y Operacionalización | 12 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo | 14 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 15 |
| 3.5. Procedimiento | 16 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 17 |
| 3.7. Aspectos éticos | 17 |
| IV. RESULTADOS | 18 |
| V. DISCUSIÓN | 24 |
| VI. CONCLUSIONES | 30 |
| VII. RECOMENDACIONES | 31 |
| REFERENCIAS | 32 |
| ANEXOS | |

Índice de tablas

| | Pág. |
|--|-------------|
| Tabla 1. Distribución de la población de los docentes | 14 |
| Tabla 2. Correlación entre el síndrome de burnout y la calidad de vida laboral | 18 |
| Tabla 3. Niveles del síndrome de burnout | 19 |
| Tabla 4. Distribución de los niveles de la calidad de vida laboral | 20 |
| Tabla 5. Correlación entre el cansancio emocional y la calidad de vida laboral | 21 |
| Tabla 6. Correlación entre la despersonalización y la calidad de vida laboral | 22 |
| Tabla 7. Correlación entre la realización personal y la calidad de vida laboral | 23 |

Índice de figuras

| | Pág. |
|---|-------------|
| Figura 1. Esquema de diseño de investigación | 12 |
| Figura 2. Niveles del síndrome de burnout | 19 |
| Figura 3. Niveles de la calidad de vida laboral | 20 |

Resumen

La presente investigación tuvo como finalidad determinar si existe relación entre el síndrome de burnout y la calidad de vida laboral en los docentes de una Institución Educativa, 2020; surgió la elección del tema debido a que los docentes actualmente realizan un trabajo a distancia sin mantener contacto directo, pero que a su vez sienten que son responsables de la vida de sus estudiantes para su desarrollo personal y académico, por lo cual les conlleva a una sobrecarga de trabajo y donde la calidad de vida también se está afectando. Así el estudio tuvo una duración de cinco meses, por lo cual se llevó a cabo con toda la población que estuvo constituida por 30 docentes, de ambos sexos, cuyas edades son desde los 22 años en adelante, procedentes de zonas urbanas y rurales. Bajo un diseño no experimental de corte transversal descriptivo- correlacional, de esta manera se recogió la información empleando el Cuestionario de Síndrome de Burnout y el Cuestionario de Calidad de Vida Laboral. Los principales resultados fueron que la confiabilidad y validez aceptables en ambos instrumentos, presentando los docentes un nivel intermedio de síndrome de burnout y un nivel bajo en la calidad de vida laboral, además se obtuvo una correlación significativa e inversa entre ambas variables, ya que a mayor síndrome de burnout menor calidad de vida laboral.

Palabras clave: Síndrome de burnout, calidad de vida laboral, docentes

Abstract

The purpose of this research was to determine if there is a relationship between burnout syndrome and the quality of work life in teachers of an Educational Institution, 2020; The choice of the topic arose because the teachers currently carry out remote work without maintaining direct contact, but who in turn feel that they are responsible for the lives of their students for their personal and academic development, which leads them to a work overload and where the quality of life is also being affected. Thus, the study lasted five months, for which it was carried out with the entire population that consisted of 30 teachers, of both sexes, whose ages are from 22 years onwards, from urban and rural areas. Under a non-experimental, descriptive-correlational cross-sectional design, in this way the information was collected using the Burnout Syndrome Questionnaire and the Quality of Work Life Questionnaire. The main results were that the reliability and acceptable validity were found in both instruments, the teachers presenting an intermediate level of burnout syndrome and a low level in the quality of work life, in addition, a significant and inverse correlation was obtained between both variables, since that the higher the burnout syndrome, the lower the quality of work life.

Keywords: Burnout syndrome, quality of work life, teachers.

I. INTRODUCCIÓN

En la Institución Educativa de referencia los docentes perciben que la vida de sus estudiantes está en sus manos para orientar y direccionar la formación personal y profesional, generando de esta manera en el docente un desgaste tanto emocional como físico, por la preocupación constante de contar con las herramientas necesarias y las estrategias en el acompañamiento del desarrollo académico y personal de sus estudiantes (Brito, 2018, p.520). A su vez se asocian la falta del manejo de la tecnología, para responder a los retos del currículo nacional, donde el docente tiene que aplicar las TIC en el trabajo remoto, los ambientes son reducidos e inadecuados, no obstante, tienen que suplir funciones haciéndose cargo de cursos que no son de su especialidad, aparte de realizar las labores del hogar en el confinamiento y ello está sobrecargándolos, ocasionando inestabilidad emocional, baja tolerancia a la frustración y poca calidad en el ámbito laboral (Salé, 2018, p. 40).

Teniendo los docentes que lidiar mediante la realización de las llamadas a los padres de familia para la asistencia de las clases virtuales de sus hijos, por lo cual algunos de ellos son de los pueblos aledaños donde no cuentan con internet, teniendo que afrontar los gastos y elaborar el informe a la dirección del trabajo realizado de manera diaria con sus respectivas evidencias que son recibidos de sus estudiantes acompañado del soporte socioemocional en la atención que brindan al estudiante (Sánchez, 2001), así genera en los docentes el desgaste emocional, físico y mental, ubicándose en un profundo peligro a desencadenar el síndrome y que a su vez ocasiona un impacto en la calidad laboral por el actual confinamiento (Rebaza y Gil, 2016, 104).

Es así que multitudinarios cambios con la implementación e innovación de la tecnología ha ocasionado un mundo nuevo, a consecuencia de lo establecido por parte del ministerio de educación (Llata, 2018, p.34), dando inicio a que aparezcan elementos de inseguridad psicosocial que perjudica la calidad de vida laboral de los docentes, ya que estuvo presente esta problemática anteriormente pero no se le daba importancia (Díaz y Gómez, 2016, p.40).

De esta forma desde los tiempos remotos hablar de agotamiento emocional y físico en los profesores no era tan importante, porque constantemente han sufrido de agotamiento, cansancio, desánimo, en sus entidades, por ello se dejaba de lado interpretando que era algo normal producto del trabajo y se consideraba como si fuera cualquier tema sin importancia (Esteras, 2015, p.99). También no se tomaba en cuenta el factor humano, siguiendo con un paradigma dominante y un enfoque basado en los resultados de los educandos y que ello era lo más importante, generando esto un impacto que afectaba la calidad de vida laboral, porque al igual que cualquier enfermedad fisiológica, el síndrome de burnout, es un asesino silencioso que ha estado y sigue presente, como el reportaje realizado en España (López, 2018, p.89).

Se reportaron 19,000 infartos en un año en México, ocasionado por el síndrome de burnout (OMS, 2019). Así durante varios años las entidades educativas han presentado casos del síndrome en los docentes, a causa por los cambios y como consecuencia problemas psicológicos y laborales (De la Cruz, 2019, p.155).

A su vez, en Ecuador en un estudio realizado por Ramos (2019, p.8), se evidencia niveles altos en lo que respecta al agotamiento emocional 46, 5% y el cinismo en los docentes en un 34%.

En Colombia en una investigación elaborada por Viramontes, (2017), dentro de los resultados se evidencio que laborar en un horario extra es inadecuado, contribuyendo el estilo de comunicación vertical con el jefe, la remuneración inadecuada, sin tener bienestar laboral y la falta de crecimiento son causas de la calidad de vida laboral en los docentes (p.18).

Mientras, un 41.8% de los profesores chilenos solicitaron atención de salud, tuvieron síndrome de burnout en un 25,9% y otros factores relacionados a la calidad laboral (Polo y Santiago, 2015). Acorde a las investigaciones realizadas en docentes de la ciudad de Chile demuestran que el 40% presenta síndrome de burnout (OIT), asociado a la baja calidad laboral (Salgado y Leria, 2017, p.46).

Cabe recalcar que, la calidad de vida en el ámbito laboral embarca: condiciones del trabajo, la remuneración, la integración, el tiempo de descanso y la posibilidad de

ascensos, siendo relevantes para el desempeño laboral y de contrarrestar, cualquier situación alarmante que genere el burnout (Cabezas, 1998, p.50).

De acuerdo a, Malasch (1982) refiere que el sexo femenino es propenso a desarrollar fatiga emocional con mayor intensidad hacia el síndrome de burnout debido a que realiza dos labores: el del trabajo y el hogar (p.96).

Así, Montejo (2014, p.39), en Murcia refiere que el desgaste emocional y el cinismo en los docentes son proporcionales al alcance del logro personal, es decir que los que están satisfechos con su labor tienen menos incidencia de tener sintomatologías de agotamiento y mejor calidad de vida laboral (p.59)

En el Perú el tema del equilibrio de la salud emocional del profesor se ve expuesto por diversos factores (Rionda, 2011, p. 45), donde se halló que el síndrome es producido por la conducta perturbadora del estudiante, las condiciones de trabajo poco satisfactorias, el tiempo disponible escaso, la pobre cultura y la baja calidad laboral, donde encontraron que el 93,7% de los docentes presentan una categoría alta del síndrome de burnout (Arias y Jiménez, 2013, p.53).

Del mismo modo, esta problemática acarea en la capital de Lima, según Tantalían (2017,p.13), el síndrome de burnout está generando trastornos laborales, porque la gran mayoría se siente cansado, muchas veces al límite; por ende esta situación les ha alterado en un 50% a los docentes su calidad de vida laboral, ya que presentan una categoría moderada de síndrome de agotamiento en las entidades, donde no cuentan con la calidad de vida laboral, como su espacio de trabajo inadecuado, escasa motivación, cansancio físico y mental (Rodríguez, Méndez y Gonzales, 2014, p.95).

De este modo, Olavarría (2018), afirmó que los docentes que laboran 6 de cada 10 refieren que se encuentran en situaciones donde su calidad profesional se ha visto desfasada (Aldrete, 2008, p.38).

Por consiguiente ¿Cuál es la relación que existe entre el síndrome de burnout con la calidad de vida laboral de los docentes de una Institución Educativa, 2020?

De esta forma las razones que motivan el presente estudio es porque los docentes tienen la responsabilidad de lidiar frecuentemente con las vidas de los estudiantes

para forjarlos como ciudadanos de bien y que obtengan una adecuada formación (Restrepo, 2006, p. 70), por ello ante la prioridad de cumplir con el perfil de egresado suelen los docentes estar más propensos a sufrir del famoso síndrome de estar quemado y cómo afecta la calidad de vida laboral siendo un problema social ocasionando un impacto en la comunidad educativa (Lau, 2000, p.275).

Además, aporta un valor teórico que permita profundizar conocimientos, para especificar peculiaridades en la variable independiente y dependiente, ya que los resultados beneficiaran a otras indagaciones, mediante las mismas variables y con terceras variables (Malander, 2016, p.250).

Asimismo, desde la perspectiva práctica de investigar se direcciona a brindar recomendaciones para mejorar la salud mental de los profesores, para prevenir y elaborar diversos programas y abarcar ambas variables de estudio.

Por consiguiente, como objetivo general fue: Determinar la relación entre el síndrome de burnout y calidad laboral en los docentes de una Institución Educativa, Chimbote, 2020.

Teniendo como objetivos específicos: Describir el nivel del síndrome de burnout y la calidad de vida laboral; identificar la relación entre el cansancio emocional y la calidad laboral; probar la relación entre la despersonalización y la calidad laboral; y, contrastar la relación entre la realización personal y la calidad laboral en los docentes de una Institución Educativa, 2020.

Cabe referir que como hipótesis alternativa fue: Determinar si existe relación significativa e inversa entre el síndrome de burnout y la calidad de vida laboral en los docentes de una Institución Educativa, 2020.

Mientras que como hipótesis nula fue: Determinar que no existe relación significativa e inversa entre el síndrome de burnout y la calidad de vida laboral en los docentes de una Institución Educativa, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Acorde a los estudios realizados el 69% de docentes padecen de síndrome de burnout en una categoría alta y que la calidad de vida profesional se ubica en un nivel bajo del 56% (Huamani, 2018) y se concluyó la existencia de la relación significativa e inversa (Casari et al., 2017 y Huamani, 2018).

Asimismo, el síndrome de burnout está en una categoría medio del 85% de los profesores, pero en el agotamiento emocional y la despersonalización se relaciona de manera inversa y significativa. A su vez la calidad de vida se manifiesta en un 70% en los docentes y se concluyó que existe relación inversa y significativa (Casari et al., 2017).

Los resultados alcanzados determino que los maestros en un 88% estuvieron en un nivel intermedio con síndrome de burnout, en lo que respecta al género 44 son mujeres mientras que 6 son varones y la edad entre los 26 a 35 años son propensos a desarrollar el síndrome, pero en la dimensión de realización personal, debido que en la institución no se enfocan en priorizar la dimensión, no se hayo relación con la calidad de vida laboral. Concluyendo que los profesores se ubican en una categoría alta de síndrome de burnout (Casari, et al 2017).

A su vez, Caballero (2017), realizo una investigación sobre “El síndrome de burnout y la calidad de vida profesional de los docentes de una escuela en México”, teniendo el objetivo de investigar la relación del síndrome de burnout y la calidad de vida de los docentes, por lo cual su población estuvo constituida con 150 docentes y la muestra de 52 profesores en un colegio de secundaria, bajo el diseño no experimental de alcance correlacional y corte transversal, aplicando el cuestionario del síndrome de burnout y el cuestionario de calidad de vida, de esta manera se obtuvieron resultados que un 52% de los docentes presentan síndrome de burnout y un nivel bajo del 15% en la calidad de vida laboral. También los varones obtuvieron mayor puntuación en la dimensión de despersonalización, además las mujeres lograron mayor puntuación en el área de agotamiento emocional y se concluye que el síndrome de burnout y la calidad de vida laboral se relacionan (p.4).

Además Salvador, (2016) realizo un tema de investigación sobre el “Síndrome de burnout y calidad laboral en docentes de instituciones educativas del Distrito el

Porvenir”, tuvo el objetivo de determinar la relación entre el síndrome de burnout y el calidad laboral en los docentes de la entidad mencionada, por lo cual se trabajó con toda la población de 100 docentes, bajo un diseño no experimental de tipo correlacional, aplicándose el cuestionario de burnout y la escala de calidad de vida profesional, los resultados encontrados fue que un 69% padece síndrome de burnout en un nivel alto y en la calidad de vida profesional un nivel bajo del 12% y se concluyó la existencia de la relación inversa (p.5).

Así Olaya, (2015) en su tesis titulada “El síndrome de burnout y calidad de vida laboral en el trabajo de los docentes Distritales en la localidad de Usme”, cuyo objetivo fue identificar las variables sociodemográficas al síndrome de burnout con la calidad de vida, en una población de 135 docentes, mediante un diseño no experimental y transversal correlacional, su muestra estuvo constituida por 50 docentes, por lo cual se aplicó un cuestionario sociodemográfico y el instrumento de Maslach, los resultados alcanzados determinaron que los maestros en un 88% presentan síndrome de burnout y un 68% con calidad de vida laboral bajo y en lo que respecta a la realización personal y la calidad de vida laboral no se halló relación (p.3).

A continuación, se detalla la base teórica respecto al síndrome de burnout, que fue reconocido por Freudenberger en 1979, que considero como base de estudio a los voluntarios del Hospital de Nueva York y por lo cual define que es el estado de debilidad a causa del estilo de la vida (citado en Perdomo, 2019, p. 160), pero después de transcurrir tres años Cristine Maslach, lo conceptualizó ante la convención: Asociación Americana de Psicólogos por los diversos problemas de estrés crónico presentado en personas que brindar servicio a otras personas (Maslach, y Jackson, 1982).

Según Maslach, y Jackson, (1982), refieren que el síndrome de burnout consiste en el transcurso de la evasión de la responsabilidad y sin interés en la organización (p.87).

De ahí Maslach y Leiter, (2001) manifestaron que es el resultado del estrés crónico laboral ocasionado por el cansancio físico como emocional, y son expresados de manera negativa con los compañeros que trabaja y la desvalorización del mismo rol

profesional. Además, refieren que el desgaste emocional provoca consecuencias desfavorables en la motivación y efectos de frustración. También consideran las características en el agotamiento emocional que es el colapso y el cansancio físico, mental o en combinación, sin lograr brindar más de uno mismo hacia las demás personas; la despersonalización que se da en el comportamiento y manifestaciones de oposiciones desfavorables, tajantes y sin mantener un contacto adecuado con las demás personas en especial hacia los usuarios en el ámbito laboral, acompañado de la irritación, la hipocresía, el sentirse frustrados como la ausencia de motivación y rendimiento en el trabajo (p. 50). De esta manera otra característica es la impresión negativa de autorrealización de logro (falta de competencia, esfuerzo) que son las percepciones hacia uno y el ámbito laboral, que manifiesta un nivel bajo de autoestima, como la dificultad de controlar la frustración. Los estadios del síndrome son: El tipo leve: donde las personas se muestran con señales corporales (dolencias del dorso, de cabeza, etc) y se vuelen poco operativos; la forma moderada: que consiste en el insomnio, falta de atención, como también la concentración y el automedicarse ante los síntomas; la forma grave: donde se manifiesta el ausentismo, la hostilidad a las tareas laborales, el abuso de alcohol y fármacos; y la forma extrema: con el retraimiento, hoyo crónico y el poder llegar al suicidio. Al respecto, señaló los síntomas: cognitivos, por lo cual el colaborador se convierte en intolerante, rígidos y cerrados en su manera de pensar, se olvidan con facilidad, por las dudas que se generan en sus pensamientos y tienen ideas de culpabilidad; afectivos, miedo, enfado, ira, inestabilidad emocional, fastidio, y falta de interés en las labores; conductuales, baja su productividad, impulsividad, aparición de reacciones negativas que los conllevan a la agresividad, son quejambrosos, discuten por todo mientras otros incrementan un tipo de consumo nocivo; y en la sintomatología física presentan cansancio físico, hasta desencadenar patologías, pérdida del apetito, cefaleas, disfunción sexual, insomnio; y las relaciones interpersonales, como dificultad de comunicarse, distanciamiento, conflictos, falta de negociación con sus pares (García, Scorcia y Sat, 2017, p.68). Se adiciona los síntomas emocionales donde genera ansiedad e irritabilidad, la falta de empatía, poca tolerancia ante los problemas, disminuyendo la memorización, para abstraer y comprender; y en lo que respecta a la imagen personal se evidencia en los hábitos de higiene por lo tanto no le importa lo que proyecta ante los demás

desde su forma de vestirse y esto es un síntoma de alerta urgente (Maslach y Leiter, 2001). Los siguientes componentes que intervienen en el síndrome de estar quemado es: el puesto y el clima de trabajo: la organización debe direccionar el proceso del trabajo, brindando un ambiente adecuado a sus colaboradores, prevaleciendo las funciones de los colaboradores para que no se presenten los conflictos, desde el horario, las vacaciones, funcionando como apoyo al colaborador y no como presión o proporcionando un ambiente de tensión (Chávez, 2016, p.17), el estilo de liderazgo autoritario y no se empodera, ni se toma en cuenta en las decisiones, ocasionando un trabajo en grupos y el trabajo en equipo que es fundamental para impedir el síndrome del profesional quemado; el horario de trabajo: donde la rutina en el trabajo, da indicio al síndrome de burnout; seguridad y estabilidad en el puesto: que se manifiesta con el desempleo a las personas mayores de 45 años en adelante por la crisis en las instituciones; antigüedad profesional: comprende a los dos primeros años en los que se puede producir el síndrome; progreso excesivo o escaso: es el cambio que da resultado ante circunstancias adversas y la pérdida de expectativas personales y profesionales; incorporación de nuevas tecnologías: originan factores estresores, donde la transformación se dan en los puestos laborales y las funciones cambian; estructura de la entidad: la toma de decisiones tienen sus niveles de jerarquía, donde el colaborador tiene mayor cargo, pues también pueden presentar el síndrome, retroalimentación de la propia tarea: es la eficacia del desempeño del colaborador a través de la información percibida por sus compañeros; las relaciones interpersonales: es la interacción con las personas de la organización, son importantes para la satisfacción pero si son desfavorables entonces conllevaran a severos resultados en la interacción; y el deseo de destacar: al alcanzar resultados óptimos, autoexigiéndose, poca tolerancia a fracasar y el ser perfeccionista, y tratando de controlar las situaciones (Díaz, y Gómez,2016, p.114). Las consecuencias del síndrome desde una perspectiva psicológica: el sujeto que tiene el síndrome de burnout está destruido de manera emocional, ya que sus relaciones con las demás personas no es adecuada, no hay concentración, dificultades en lo cognitivo y falta de autorealización personal, es así que forja un nivel bajo de autoconocimiento, frustración extrema, tristeza, hasta llegar a suicidarse (Aguilera, 2020, p.355).

Por otro lado, en el siglo XXI donde se enfoca la economía capitalista industrial, basada en actividades de cumplir con las tareas labores de la organización con un extremo control y la excesiva calidad del trabajo, por ello no le daban importancia a la gestión del recurso humano, pero se evidenciaba la rotación del personal, abandono del trabajo, desmotivación, porque la mano de obra era una herramienta para obtener objetivos (Dielh, 2015, p.20).

A partir de la segunda guerra mundial donde el crecimiento económico estaba en una estabilidad importante fue lo que permitió obtener una mejor calidad en el ámbito laboral.

Desde la perspectiva psicológica se enfoca en el colaborador determinando aspectos específicos en las diversas áreas de trabajo en las que participa de manera activa, puntualizando la relevancia subjetiva, dándole la importancia en el rol que realiza el colaborador en la entidad, desarrollando un análisis en la que participa, dándole al trabajador un papel destacado (Esteras, 2019, p.33). El presente enfoque trata de garantizar el bienestar integral de los colaboradores en lugar de enfocarse en otros aspectos, encaminándose a los objetivos para evidenciar mejorar la calidad de los colaboradores proporcionando equilibrio y por ende las condiciones de trabajo son saludables garantizando la seguridad del colaborador, dándole oportunidad de desarrollarse y de crecer personalmente, en consecuencia, existiría menos síndrome de sentirse quemado (Walton, 1973, p.67).

Por ello, se da origen al término, en 1970 con Louis Davis donde señala que la empresa debería ocuparse de la felicidad y la parte de la salud de sus colaboradores para que obtengan un desempeño laboral adecuado. (Chiavenato, 2014, p.226).

Así, Walton citado por Chiavenato (2009), manifiesta que la calidad es cuando el colaborador no conserva sentimientos negativos hacia su ambiente en lo que respecta a su organización, encontrando un balance entre lo personal y laboral, motivándose a seguir en su trabajo y con posibilidad de participación en las decisiones en el cargo de trabajo y la organización. Siendo la categoría de bienestar tanto de manera competitiva como particular en el ámbito de responsabilidad, por la administración adecuada mediante los logros en el trabajo en equipo y personal.

De ahí, Walton (1973), afirmó que el trabajador es lo más importante en la entidad que labora y que lo que realiza es el medio para sustentarse, por lo tanto, es el equilibrio percibido por el colaborador entre su empleo y su estado psicológico. Igualmente permite el desarrollarse mediante su motivación intrínseca y la intervención en las diversas actividades (Guerrero y Fernández, 2006, p.78). Así propuso las siguientes características en la que se tienen la carga de trabajo: que consiste en la percepción del colaborador en lo que se basa la cantidad y presiones en el ámbito laboral, por el excesivo trabajo que no le permite tener una calidad, así contribuye las confrontaciones con los compañeros del trabajo, donde el colaborador solo se enfoca en su ámbito laboral y dejando de lado lo personal, generándole un desgaste y mayor responsabilidad; motivación intrínseca: dependerá del factor interno del colaborador que conlleva al logro profesional, con el apoyo de la dinámica familiar, con el nivel de motivación, la autoexigencia que experimenta y el ser creativo; apoyo directivo: es cuando el jefe de la organización proporciona el apoyo emocional al colaborador, para expresarse mediante el trabajo que realiza y en la toma de decisiones, estando satisfechos con sus sueldo, reconocimiento por su esfuerzo, ascensos, trabajo en equipo con los compañeros. A la vez, determina los siete factores siendo importante considerar la remuneración justa: que recibe el colaborador por el trabajo que realiza acorde a la banda salarial; contextos de bioseguridad en el ámbito laboral: que comprende la faena de trabajo y el ambiente físico que contribuyen; el desarrollo de capacidades: permite que el colaborador obtenga su autonomía y autocontrol cuando se le da oportunidades para explorar sus habilidades y conocimientos; oportunidades de crecimiento continuo: consiste en hacer carrera en la empresa para tener un trabajo de larga duración con posibilidad de seguir avanzando en la integración social teniendo una comunicación horizontal, eliminando las limitaciones de jerarquía para darse apoyo y llegar a la negociación; constitucionalismo: son las normas, derechos y deberes del colaborador para defender decisiones arbitrarias y que exista la democracia sin permitir las injusticias; trabajo y espacio total de vida: por lo cual el colaborador debe aprovechar su tiempo de ocioso en actividades comunitarias y no de trabajo para poder desempeñarse mejor; y la relevancia social de la vida laboral: el colaborador tiene que realizar su labor porque se siente orgulloso de formar parte de la entidad, en la que debe de proyectar una impresión positiva hacia el entorno con

responsabilidad social y mediante una administración adecuada (Albanesi, 2013, p.389).

Por ende, la solución de conflictos que se originan en la organización, influye en el trabajo, la supervisión, las oportunidades de desarrollo y los incentivos que brinda la organización.

De esta manera, la carga laboral se considera como parte de los factores psicosociales y por ello diversos estudios indican una ligación con la calidad laboral con los signos y síntomas del profesional quemado (Arrogante y Aparicio, 2020, p.67).

Los docentes están expuestos a sufrir el síndrome de burnout descrito por Maslach, (2008), al ser consecuencia del estrés en el trabajo en un nivel crónico que aparece en profesionales que brindan un servicio de ayuda frecuente a otras personas, soportando la carga laboral de manera duradera, planteándose expectativas y extrema dedicación en el ámbito laboral, por ello brindan su servicio educativo de la manera en la que perciben que son tratados por la entidad en la que laboran (Walton, 1973). Así la organización debe de considerar la relevancia de las variables a estudiar porque si los colaboradores presentan un bajo nivel de síndrome del profesional quemado evidenciará la mejora en la calidad laboral y que favorecerá objetivos de la organización (Alves, 2013, p.160).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El presente estudio corresponde al tipo correlacional (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Diseño de investigación

Se utilizó un diseño no experimental, ya que no se manipularon (variables) y se recogieron los datos en su realidad. A su vez es de corte transversal descriptivo correlacional, por lo que se obtuvo la información en un solo momento y buscó determinar el factor asociado (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

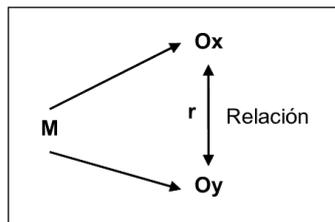


Figura 1. Esquema de diseño de investigación

M : Muestra

Ox : Síndrome de burnout

r : Relación

Oy : Calidad de vida laboral

3.2. Variables y Operacionalización

Síndrome de Burnout

Definición conceptual: Consiste en el desgaste emocional que provoca consecuencias de un impacto desfavorable en la motivación y efectos de frustración (Maslach y Leiter, 2001).

Definición operacional: La escala arrojó la puntuación directa y se expresó en niveles: bajo, medio y alto.

Indicadores:

- Agotamiento emocional.
- Agotamiento físico.

- Sentimientos y actitudes negativas hacia los demás.
- Respuestas negativas hacia el trabajo que desempeña.
- Sentimientos negativos hacia la propia competencia.
- Trato interpersonal hacia los compañeros de trabajo.
- Falta de preocupación por los problemas de otros.
- Autoconcepto.

Ítems: Cansancio emocional que comprende 9 reactivos (1, 2, 3, 6, 8, 14, 16, 18, 22); la dimensión despersonalización que comprende 5 reactivos (5, 9, 11, 12, 17) y la dimensión de realización personal que comprende 8 ítems (4, 7, 10, 13, 15, 19, 20, 21).

Escala de medición: Ordinal.

Calidad de Vida Profesional

Definición conceptual: Ambiente en la entidad que da la posibilidad de participación en las decisiones del puesto y la organización al colaborador (Walton citado por Chiavenato, 2009).

Definición operacional: La escala arrojó una puntuación directa y al ser transformado se expresó en niveles: malo, regular, bueno.

Indicadores:

- Salario adecuado para el trabajo.
- Equidad interna.
- Equidad externa.
- Jornada laboral.
- Entorno físico (seguro y saludable).
- Autonomía.
- Significado de la tarea.
- Identidad de la tarea.
- Variedad de habilidades.
- Realimentación y re información.
- Posibilidad de hacer carrera.
- Crecimiento profesional.
- Seguridad de empleo.

- Igualdad de oportunidades.
- Relaciones interpersonales y grupales.
- Sentido comunitario.
- Respeto a las leyes y los derechos laborales.
- Privacidad personal.
- Libertad de expresión.
- Normas y rutinas claras de la organización.
- Imagen de la empresa.
- Responsabilidad social por los productos/servicios.
- Responsabilidad social por los empleados.

Ítems: La dimensión compensación adecuada que tiene 3 ítems (1,2, 3); la dimensión condiciones y seguridad en el trabajo que comprende 2 ítems (4,5), la dimensión de utilización y desarrollo de capacitaciones que tiene 5 ítems (6, 7, 8,9,10), la oportunidad social en la entidad que tiene 3 ítems (11,12,13), la dimensión garantías constitucionales que tiene 3 ítems(14,16,17), el trabajo y espacio que comprende 4 ítems (18,19,20) y la relevancia social que tiene 3 ítems (21,22,23).

Escala de medición: Ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Se trabajó la investigación con toda la población, la cual estuvo constituida con 30 docentes varones y mujeres, desde la edad de 22 hasta los 62 años, de zonas tanto urbanas como rurales, que trabajaron en el año 2020 en una Institución Educativa.

TABLA N° 01:

Distribución de la población de los docentes

| Docentes | N | Sexo | | Edad | |
|-------------|----|-----------|----|-------------|----|
| | | Masculino | % | 25-40 años | % |
| Institución | 30 | 11 | 37 | 9 | 30 |
| Educativa | | Femenino | % | 41- 62 años | % |
| | | 19 | 63 | 21 | 70 |
| Total | 30 | | | 30 | |

Muestra: Estuvo conformada por todos los docentes de la Institución Educativa, debido que es una entidad con una población pequeña, de esta manera ya no asumimos ningún riesgo al obtener los resultados y si se hubiera obtenido una muestra de 30 hubiera salido 28 o 29. Entonces por uno o dos menos de la población, no sería prudente hacer el estudio con una muestra y dejar de trabajar con toda la población.

Criterios de inclusión:

- ❖ Ser maestros contratados y nombrados en la entidad.
- ❖ Docentes que tengan entre 22 a 62 años de edad de la Institución Educativa.
- ❖ Asistir en la fecha para la ejecución de los cuestionarios.

Criterios de exclusión:

- ❖ Docentes de la Institución Educativa mayores a los 62 años de edad.
- ❖ Aquellos docentes que hayan renunciado al trabajo antes de la evaluación de los cuestionarios.
- ❖ Inasistencia del docente a la fecha pactada.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Se hizo uso de la encuesta, ya que se recoge información de los participantes respecto a las variables (Hurtado, 2000, p.230).

Instrumentos:

Cuestionario de Síndrome de burnout:

Elaborado por Maslach. y Jackson, (1982), teniendo el propósito de categorizar del síndrome de burnout, su administración es individualizada, con un tiempo de aplicación de 10 minutos, está constituido por 22 reactivos, es de escala Likert que estuvo determinada de la siguiente manera: 0 como nunca, 1 como nunca, 2 algunas veces, 3 regularmente, 4 bastantes veces, 5 casi siempre y 6 siempre, siendo los baremos de: 0-33= nivel bajo, 34-99=nivel medio y de 100-132= nivel alto. Por lo cual tiene tres dimensiones: Cansancio emocional que comprende 9 reactivos (1, 2, 3, 6, 8, 14,16, 18, 22), el cual se califica de 0-13= bajo, 14-40= medio y 41-54= alto; la dimensión despersonalización con 5 reactivos (5, 9, 11, 12, 17), el cual se califica de 0-7= bajo, 8-22=medio y 23-30=alto y la dimensión

de realización personal comprende 8 ítems (4, 7, 10, 13, 15, 19, 20, 21), el cual se califica de 0-12= bajo, 13-37=medio y 38-48= alto.

Cuestionario de calidad de vida laboral:

Elaborado por Walton (1973), teniendo como propósito de categorizar de la calidad de vida profesional, es administrado de manera individual, contiene 23 reactivos, con un tiempo de aplicación de 15 minutos, correspondiendo a un tipo de escala Likert que corresponde desde 1= nunca y 5= siempre. A su vez la escala en general comprende niveles: 23-53= malo, 54-84= regular y 85-115= bueno. Comprendiendo siete dimensiones: compensación adecuada que tiene 3 ítems (1,2, 3); la dimensión condiciones y seguridad en el trabajo que comprende 2 ítems (4,5), la dimensión de utilización y desarrollo de capacitaciones que tiene 5 ítems (6, 7, 8,9,10), la oportunidad social en la entidad que tiene 3 ítems (11,12,13), la dimensión garantías constitucionales que tiene 3 ítems(14,16,17), el trabajo y espacio que comprende 4 ítems (18,19,20) y la relevancia social que tiene 3 ítems (21,22,23).

Validez

Se hizo la validez de contenido, de los instrumentos para comprobar que mida las variables en estudio, mediante el juicio de expertos por medio del contenido, considerándose varios criterios de evaluación, así el instrumento logro una aceptación del 90%, lo cual se consideró aplicable (Kline, 2017, p.26).

Confiabilidad

Para ello se realizó mediante la muestra piloto, ya que al ser aplicado de forma repetida en una muestra con las características similares brindo resultados semejantes, por lo cual se obtuvo la confiabilidad del alfa de Cronbach aceptable (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). La confiabilidad fue de 0, 652, lo que significa que es altamente confiable en ambos instrumentos.

3.5. Procedimiento

Se realizó la carta de presentación a la institución educativa donde se realizó la investigación y también el consentimiento informado al aplicar los instrumentos.

3.6. Método de análisis de datos

Se hizo ejecución con la estadística descriptiva, ya que se procesarán los datos, mediante el software del SPSS versión 25.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), se aplicó la prueba de normalidad, pero se evaluó mediante Shapiro, ya que la población estuvo conformada de 30 docentes, a su vez el estadístico descriptivo mediante las tablas, gráficos, medidas estadísticas, coeficiente de correlación y la estadística inferencial, el cual pretende probar la hipótesis mediante la prueba paramétrica. Asimismo, se utilizó el estadístico de la correlación de Pearson, donde se trató de verificar la relación de manera significativa e inversa de las variables.

3.7. Aspectos éticos

De esta manera se informó a los docentes respecto a la confiabilidad respecto a la información y los instrumentos que se aplicaron. Además de ello se anexa el consentimiento informado, donde estuvieron los objetivos del trabajo. A su vez los derechos, la dignidad y sensibilidad, se respetaron.

IV. RESULTADOS

Objetivo General: Determinar la relación entre el síndrome de burnout y calidad laboral en los docentes de una Institución Educativa, Chimbote, 2020.

TABLA N° 02:

Correlación entre el síndrome de burnout y la calidad de vida laboral

| Variables | | Calidad de vida laboral |
|------------------------|---|----------------------------|
| Síndrome de burnout | r | -,586** |
| | p | ,001 |

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

Fuente: Base de datos

Interpretación: En la tabla 2, se desarrolló la correlación de Pearson obteniendo como resultado de -,586, siendo significativa e inversa, en un nivel moderado, en la que se halló la relación entre el síndrome de burnout y la calidad de vida laboral de los docentes de la entidad, ya que a mayores índices de síndrome de burnout menor calidad de vida laboral, con un nivel de significancia de $0,001 < 0,005$, lo que comprueba la hipótesis general aceptando que existe relación entre el síndrome de burnout y la calidad de vida laboral en los docentes de una Institución Educativa, 2020.

Objetivo específico: Describir el nivel del síndrome de burnout y la calidad de vida laboral en los docentes de una Institución Educativa, Chimbote, 2020.

TABLA N° 3:

Niveles del síndrome de burnout

| Síndrome de Burnout | f | % |
|---------------------|----|------|
| Medio | 28 | 93,3 |
| Alto | 2 | 6,7 |
| Total | 30 | 1000 |

Fuente: Base de datos

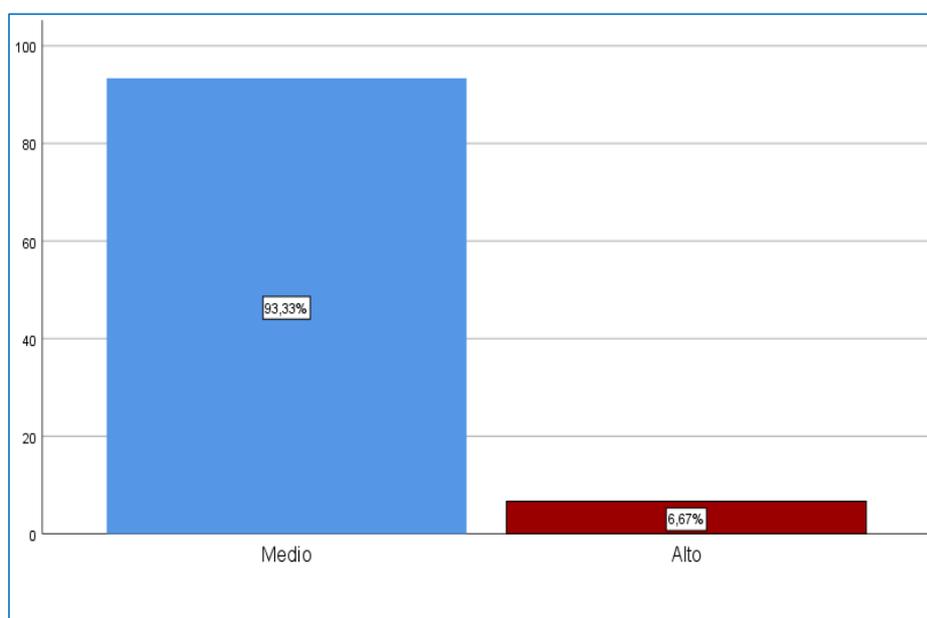


Figura 2:

Niveles del síndrome de burnout

Interpretación: En la tabla 3, los docentes de una Institución Educativa presentan síndrome de burnout en una categoría media de 93,33% y en una categoría alta de 6,67%.

Objetivo específico: Describir el nivel del síndrome de burnout y la calidad de vida laboral en los docentes de una Institución Educativa, Chimbote, 2020.

TABLA N° 04:

Distribución de los niveles de la calidad de vida laboral

| Calidad de vida laboral | f | % |
|-------------------------|----|-----|
| Bajo | 24 | 80 |
| Medio | 6 | 20 |
| Total | 30 | 100 |

Fuente: Base de datos

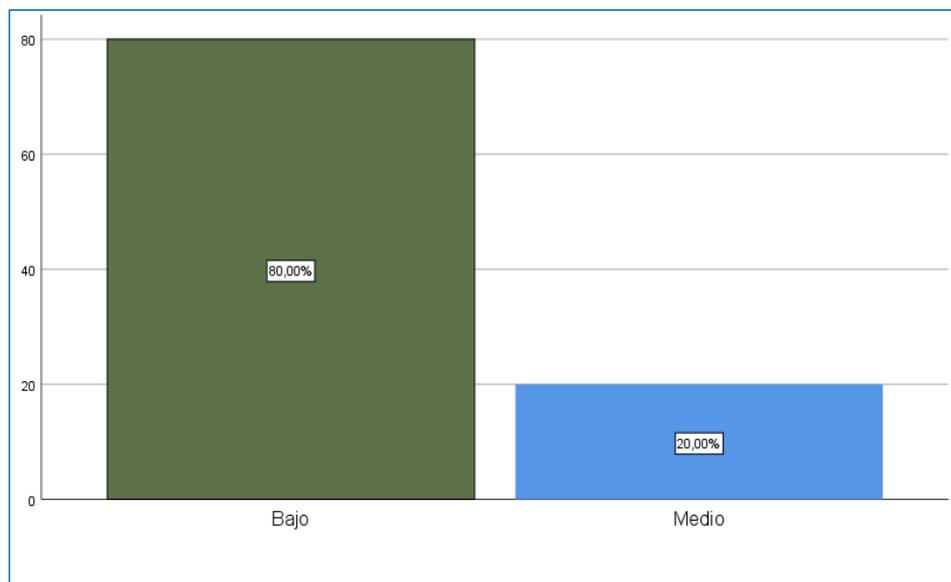


Figura 3:

Niveles de la calidad de vida laboral

Interpretación: Mediante la tabla 4, se halló que los docentes de un Institución Educativa, presentan un nivel bajo de calidad de vida laboral de 80% y una categoría media de 20%, ocasionan un impacto en el bienestar personal y laboral.

Objetivo Específico: Identificar la relación entre el cansancio emocional y la calidad de vida en los docentes de una Institución Educativa, Chimbote, 2020.

TABLA N° 05:

Correlación entre el cansancio emocional y la calidad de vida laboral

| Variables | | Calidad de vida laboral |
|---------------------|---|-------------------------|
| Cansancio emocional | r | -,609** |
| | p | ,000 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,000(bilateral).

Fuente: Base de datos

Interpretación: En la tabla 5, se utilizó la correlación de Pearson, obteniendo como resultado -,609, siendo significativa e inversa, en un nivel moderado, por lo cual se halló que hay relación entre el cansancio emocional y la calidad de vida laboral, ya que a mayores índices de cansancio emocional menor calidad de vida laboral, con un nivel de significancia de $0,000 < 0,005$, lo que comprueba la hipótesis específica aceptando que existe relación entre el cansancio emocional y la calidad de vida laboral en los docentes de una Institución Educativa, 2020.

Objetivo específico: Probar la relación entre la despersonalización y la calidad de vida en los docentes de una Institución Educativa, Chimbote, 2020.

TABLA N° 06:

Correlación entre la despersonalización y la calidad de vida laboral

| Variables | | Calidad de vida laboral |
|--------------------|---|-------------------------|
| Despersonalización | r | -,780** |
| | p | ,000 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,00 (bilateral).

Fuente: Base de datos

Interpretación: Por medio de la tabla 6, se utilizó el estadístico de correlación de Pearson, obteniendo como resultado -,780, siendo significativa e inversa, en un nivel alto, hallando la relación de la despersonalización y la calidad de vida laboral, por lo cual a mayores índices de despersonalización menor calidad de vida laboral, con un nivel de significancia de 0,000 <0,005, lo que comprueba la hipótesis específica aceptando que existe relación entre la despersonalización y la calidad de vida laboral en los docentes de una Institución Educativa, 2020.

Objetivo específico: Contrastar la relación entre la realización personal y la calidad de vida en los docentes de una Institución Educativa, 2020.

TABLA N° 7:

Realización personal y la calidad de vida laboral

| Variables | | Calidad de vida laboral |
|-------------|---|-------------------------|
| Realización | r | ,081 |
| Personal | p | ,671 |

Fuente: Base de datos

Interpretación: Mediante la tabla 7, se utilizó el estadístico de correlación de Pearson, obteniendo como resultado 0,081, hallando que no existe relación entre la realización personal y la calidad de vida laboral, con un nivel de significancia de $0,671 < 0,005$, lo que comprueba la hipótesis específica nula aceptando que no existe relación entre la realización personal y la calidad de vida laboral en los docentes de una Institución Educativa, 2020.

V. DISCUSIÓN

En el 2020 en el mes de abril se empezó el trabajo remoto en las Instituciones Educativas, dando un giro en la labor que realizan los docentes a diario, ya que empezaron a influir factores externos e internos en este proceso de adaptación, donde realizan un trabajo a distancia, pero con la misma responsabilidad de tener en sus manos el futuro de sus estudiantes y el soporte emocional en el proceso de educación.

A su vez los instrumentos aplicados fueron sometidos a la validez de contenido, teniendo resultados favorables. De la misma manera para el análisis de confiabilidad, se evidencio que son confiables.

Es así que se halló la relación entre el síndrome de burnout y la calidad de vida laboral, con un nivel de significancia de 0,001 y un coeficiente de correlación de Pearson (-,586), siendo significativa e inversa). Mientras que en otras investigaciones se concluyó la existencia de la relación significativa e inversa entre el síndrome de burnout y la calidad de vida labora (Casari et al., 2017; Huamani, 2018 y Salvador, 2016), por el trabajo a distancia que están realizando los docentes. Tantalían (2017, p.13), refiere que el síndrome de burnout está generando trastornos laborales, porque la gran mayoría se siente cansado, muchas veces al límite; por ende, esta situación ha alterado en un 50% a los docentes su calidad de vida laboral, ya que presentan una categoría moderada de síndrome de agotamiento en las entidades, donde no cuentan con los adecuados beneficios, como su espacio de trabajo siendo inadecuado, escasa motivación, cansancio físico y mental.

Sin embargo, los docentes están expuestos a sufrir el síndrome descrito por Maslach (2008), al ser consecuencia del estrés en el trabajo en un nivel crónico que aparece en profesionales que brindan un servicio de ayuda frecuente a otra personas, soportando la carga laboral de manera duradera, planteándose expectativas y extrema dedicación en el ámbito laboral, por ello brindan su servicio educativo de la manera en la que perciben que son tratados por la entidad en la que laboran (Walton, 1973). Así la organización debe de considerar la relevancia de las variables a estudiar porque si los colaboradores presentan un bajo nivel de síndrome del profesional quemado evidenciarán la mejora en la calidad y que favorecerá los objetivos en la institución (Alves, 2013, p.160), en la realidad los

docentes tienen que lidiar cuando realizan llamadas domiciliarias para la asistencia de las clases virtuales, por lo cual algunos de los estudiantes son de los pueblos aledaños, donde no cuentan con internet, teniendo que afrontar los gastos los propios docentes y elaborar el informe a la dirección del trabajo realizado de manera diaria con sus respectivas evidencias que son recibidos de sus estudiantes (Sánchez, 2001), así genera el desgaste emocional, físico y mental, ubicándose en un profundo peligro a desencadenar el síndrome y que a su vez ocasiona un impacto en la calidad laboral por la modalidad. Para futuras investigaciones se recomienda considerar la condición laboral del docente.

Los resultados manifiestan que predomina un nivel intermedio del síndrome de burnout (93,33%) y una categoría baja (27,95) de los docentes de una Institución Educativa. Por medio de la interpretación se manifiesta que se vive inverso en un ambiente de nuevos retos que ocasionan exigencias, por lo cual los docentes presentan cansancio laboral. Así en otra investigación se encontró que los maestros en un 88% presentan síndrome de burnout en un nivel intermedio (Casari et al., 2017, Olaya, 2015,), se puede señalar que el resultado se ha originado por la nueva realidad, cabe recalcar que en Chile las investigaciones realizadas en docentes demuestran que el 40% presenta síndrome de burnout (Salgado y Leria, 2017, p.46), lo cual se acerca con los resultados obtenidos. A su vez Maslach y Leiter, (2001) manifestaron que es el resultado del estrés crónico laboral que genera cansancio físico como emocional, y son expresados de manera negativa con los compañeros que labora y la desvalorización del mismo rol profesional, pero al obtener un nivel moderado se presentan signos y síntomas como el insomnio, la falta de atención, la concentración y el automedicarse ante esta situación de agotamiento, influyendo el puesto y el clima de trabajo en la institución donde el ambiente es regular por el horario, la prohibición de las vacaciones (Chávez, 2016, p.17), el estilo de liderazgo autoritario y no se empodera, ni se toma en cuenta en las decisiones, ocasionando un trabajo en grupos y no el trabajo en equipo que es fundamental para impedir el síndrome del profesional quemado, para futuras investigaciones considerar la nueva modalidad de trabajo a distancia en el sector educativo.

Mediante la tabla 4, se halló resultado de una categoría baja de la calidad de vida laboral en un 80%, y una categoría alta de 20%. Asimismo, en una investigación la calidad de vida laboral se manifestó en un 70% bajo en los docentes (Casari et al., 2017), ello genera una similitud entre ambos resultados debido a que el confinamiento a influenciado por la falta de calidad de vida laboral en los docentes, donde se ha dejado de lado el priorizar su bienestar en el trabajo remoto. Así Walton citado por Chiavenato (2009), manifiesta que la calidad es cuando el colaborador no conserva sentimientos negativos hacia su ambiente en lo que respecta a su organización, encontrando un balance entre lo personal y laboral, motivándose a seguir en su trabajo y con posibilidad de participación en las decisiones en el cargo de trabajo y la organización, dentro de los resultados se origina un horario extra al convocar a reuniones diarias y fines de semana, el no considerar sus decisiones, el imponer, sin considerar el bienestar personal y laboral, ya que es inadecuado contribuyendo el estilo de comunicación vertical con el director, el gasto económico y la falta de crecimiento son causas que han ocasionado impacto en la calidad de los docentes. Se sugiere la necesidad de hacer estudios para mejorar la calidad laboral de los docentes.

En cuanto a los resultados en la tabla 5, se halló la relación del cansancio emocional y la calidad de vida laboral, con un nivel de significancia de 0,000 y un coeficiente de correlación de Pearson de $-0,609$, que es significativa e inversa. De esta manera Casari et al., (2017), en sus resultados hallaron una relación significativa e inversa entre cansancio emocional y la calidad de vida laboral, de manera inversa y significativa. Igualmente, Maslach y Leiter, (2001) refieren que el desgaste emocional provoca consecuencias desfavorables en la motivación y efectos de frustración. También las características fundamentales es el colapso y el cansancio físico, mental o en la combinación, sin lograr brindar más de uno mismo hacia las demás personas, donde se ve afectado la autoestima, genera ansiedad e irritabilidad, falta de empatía y poca tolerancia ante los problemas. De ahí Walton (1973), afirmó que el trabajador es lo más importante en la entidad que labora y que lo que realiza es el medio para sustentarse, por lo tanto, es el equilibrio percibido por el colaborador entre su empleo y su estado psicológico. Indistintamente permite el desarrollarse mediante su motivación intrínseca y la intervención en las diversas actividades (Guerrero y Fernández, 2006, p.78). Por ende, muchos de los docentes

se sienten cansados, ello se ve reflejado por medio de las capacitaciones donde refieren los docentes el sentirse sin ganas de seguir con el trabajo que realizan por las demandas del sistema educativo y donde no están priorizando su estado de salud mental como lo hace el ministerio con los estudiantes, donde su motivación intrínseca es percibida de manera inadecuada con su bienestar laboral. Para futuras investigaciones considerar las consecuencias del cansancio emocional como prioridad para mejorar su calidad.

Por medio de la tabla 6, se evidencia la relación de la despersonalización y la calidad de vida laboral, con un nivel de significancia de 0,000 y un coeficiente de correlación de Pearson (-,780), siendo significativa e inversa. Acorde a la investigación realizada por Casari et al., (2017), encontraron que la dimensión despersonalización y la calidad de vida laboral tiene relación significativa e inversa. De esta forma se puede evidenciar que cuando esta dimensión es afectada tendrá impacto en el bienestar personal y laboral de los docentes en comparación con el trabajo que realizaban anteriormente donde el contacto era directo con la comunidad educativa y no estaba inverso factores tecnológicos. De ahí Maslach y Leiter, (2001) manifiestan que la despersonalización se da en el comportamiento y manifestaciones de oposiciones desfavorables, tajantes y sin mantener un contacto adecuado con las demás personas en el ámbito laboral, acompañado de la irritación, la hipocresía y bajo rendimiento en el trabajo (p. 50), ante los resultados se genera consecuencias en la interacción expresado mediante el deseo de destacar al alcanzar resultados óptimos, autoexigiéndose, poca tolerancia a fracasar y el ser perfeccionista, y tratando de controlar las situaciones. Además el cinismo de los docentes cuando interactúan con el director, pero con sus coordinadores de áreas las quejas son diferentes acentuando que su bienestar personal y laboral está afectado, pero también la manera competitiva en el ámbito de responsabilidad, por la administración inadecuada mediante los logros en el trabajo en equipo y personal, sin dejar de lado las confrontaciones a diaria en las reuniones virtuales con los compañeros del trabajo, donde el docente solo se enfoca en su ámbito laboral y dejando de lado lo personal, generándole un desgaste y mayor impacto en su calidad de vida laboral. Ate ello surge la necesidad de realizar futuras investigaciones en base a la despersonalización y el impacto en la calidad de vida laboral.

Para finalizar en la tabla 7, se halló que no existe relación ni significativa ni inversa. Olaya, (2015) encontró como resultado en su investigación que la dimensión de la realización personal no obtuvo relación con la calidad de vida laboral en los docentes, debido que en la institución no se enfocaban en priorizar la dimensión, considerando el desconocimiento de la realización personal con el conformismo alcanzado en los docentes, ya que los docentes de la institución no consideran que la realización personal influya en su calidad de vida laboral, por lo que son nombrados a diferencia de un solo docente que es contratado. Así Montejo (2014), en Murcia refiere que el desgaste emocional y el cinismo en los docentes son proporcionales al alcance del logro personal, es decir que los que están satisfechos con su labor tienen menos incidencia de tener sintomatologías de agotamiento y mejor calidad de vida laboral (p.59), los docentes de la institución no consideran que la realización personal influya en su calidad de vida laboral, por lo que son nombrados a diferencia de un solo docente que es contratado. De ahí Maslach y Leiter, (2001) refiere que la impresión negativa de autorrealización de logro (falta de competencia, esfuerzo) son las percepciones hacia uno y el ámbito laboral, que genera la dificultad de controlar la frustración. falta de autorealización personal, es así que forja un nivel bajo de autoconocimiento y tristeza (Aguilera, 2020, p.3); la motivación dependerá de factor interno del colaborador que conlleva al logro profesional, con el apoyo de la dinámica familiar, que experimenta y el ser creativo; (Walton citado por Chiavenato, 2009), siendo expresado mediante el trabajo, donde están insatisfechos con sus sueldo, la falta reconocimiento, les ha hecho crear una concepción equivocada en su realización personal dejándolo de lado por haber conseguido un trabajo estable y considerando que ello no tiene nada que perjudique su calidad de vida laboral, es así que los docentes no se enfocan por superarse frecuentemente sino por lo contrario son conformistas, tratando de realizar su trabajo de la forma rutinaria sin buscar el capacitarse, el no superar las limitaciones virtuales, quejándose de la nueva modalidad de trabajo remoto, donde el impacto ha sido en todos los aspectos tanto personal como profesional. Para futuras investigaciones considerar la estabilidad en el trabajo, o comparar entre docentes nombrados y contratados, porque juega un papel importante en la realización personal alcanzada, tratando de disipar la concepción errónea de la estabilidad laboral que algunos docentes de la entidad manifiestan al haber alcanzado de

manera errónea su autorrealización, de ello conlleva a la reflexión la necesidad de considerar la estabilidad laboral como una variable a estudiar.

VI. CONCLUSIONES

Primera: De acuerdo al objetivo general, se concluye que existe relación entre el síndrome de burnout y la calidad de vida laboral de manera significativa e inversa en los docentes de un Institución Educativa, 2020, con una relación moderada.

Segunda: Acorde al primero objetivo específico, se concluye que el síndrome de burnout alcanzó una categoría media de 93, 3% y la calidad de vida laboral un nivel bajo de 80% en los docentes de una Institución Educativa, 2020.

Tercera: En el segundo objetivo específico se concluye que existe relación entre el cansancio emocional y la calidad de vida laboral de manera significativa e inversa en los docentes de un Institución Educativa, 2020, con una relación moderada.

Cuarta: En el tercer objetivo específico, se concluye que existe relación entre la despersonalización y la calidad de vida laboral de manera significativa e inversa en los docentes de un Institución Educativa, 2020, con una relación moderada.

Quinta: De acuerdo al cuarto objetivo específico, se concluye que no existe relación entre la realización personal y la calidad de vida laboral de manera significativa e inversa en los docentes de un Institución Educativa, 2020.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: El director debe brindar actualizaciones en los aspectos de técnicas, estrategias, manejo de grupo, musicoterapia, relajación, autocuidado, investigación sobre salud, autocontrol, para prevenir y abordar el síndrome de burnout.

Segunda: El personal directivo debería proporcionar mecanismos (acciones) y compromisos enfocados al reconocimiento del trabajo remoto y las condiciones adecuadas para mejorar su calidad de vida laboral.

Tercera: El coordinador de tutoría debe implementar programas para contrarrestar el síndrome de burnout mediante la atención anticipada y de esta manera incentivar el fortalecimiento de aspectos personales y profesionales encaminados a priorizar la calidad laboral.

Cuarta: Elaborar un plan de trabajo en base a las actividades integradoras para los docentes con la finalidad de disminuir el agotamiento emocional y mejorar su calidad.

Quinta: Seguir con las evaluaciones periódicas de la evolución y proceso del síndrome y la calidad laboral. Tener planes de contingencia por parte del departamento de psicología.

REFERENCIAS

- Arias, W y Jiménez, N. (2013). Síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa. *Educación*, 22 (42), 53-76
- Albanesi, S. (2013). Percepción de calidad de vida profesional en trabajadores de la salud. *Revista Semestral*, 16 (4), 387-395.
- Aldrete, M. (2008). Factores psicosociales laborales y el Síndrome de Burnout en docentes de enseñanza media básica (secundaria) de la zona metropolitana de Guadalajara, *Revista Chilena de Salud Pública*, 12, (1), 36-52.
- Alves, D. (2013). Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. *Invenio*, 16 (30), 145-163.
- Arrogante, O y Aparicio, E (2019). Burnout syndrome in intensive care professionals: relationships with health status and wellbeing. *Epub*, 31(2), 60-70.doi: 10.1016/j.enfi.2019.03.004.
- Aguilera, C. (2020). Professional burnout syndrome in specialist surgeons: prevalence and risk factors. *Epub*, 88(3), 354-360. doi: 10.24875/ciru.19001502.
- Brito, B. (2018). Educational quality in higher education institutions: assessment of burnout syndrome in teachers. *Ride*, 8(16), 516 - 534. doi.org/10.23913/ride.v8i16.356
- Caballero, I. (2017). *El síndrome de burnout y la calidad de vida profesional de los docentes de una escuela en México*. (Tesis de maestría).Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4235/423557502007/html/index.html>
- Cabezas, C. (1998). *Calidad de vida en el Trabajo*. En C. Cabezas. Autor. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=q=librocalidaddevida laboral>
- Casari, L., LLano, L., Moreno, E., Pablo, N., Piera, L., y Torres, N. (2017). *Síndrome de burnout y calidad de vida profesional en docentes de un colegio público regional chileno*. (Tesis de maestría). Recuperado de

https://www.researchgate.net/publication/323143514_Sindrome_de_burnout_y_calidad_de_vida_profesional_en_profesores

- Chávez, C (2016). Síndrome de Burnout en docentes universitarios. *Revista Innova*, 1(9), 16-55.doi.org/10.33890/innova.v1.n9.2016.55
- Chiavenato, I. (2009) *Gestión del Talento Humano* (3ª Edición). México: Mc Graw-Hill Interamericana editores S.A.
- Chiavenato, I. (2014). Quality of working life in temporary employees aburrá valley. *Strategic Magazine* 18, (24), 225-236.
- De la Cruz, J. (2019). Questionnaire de Maslach Burnout Inventory. *Psychogenic cabinet*, 45, (11), 154-170.
- Díaz, F., y Gómez, I. (2016). La investigación sobre el síndrome de burnout en Latinoamérica entre 2000 y el 2016. *Revista Psicología desde el Caribe*, 33, (1), 113-131.
- Dielh, L. (2015). Burnout syndrome: Indicators for the construction of a diagnostic. *Scopus Magazine* 19, (4). 20-80.
- Esteras, E. (2015). Estudio psicopatológico sobre el síndrome de burnout en los docentes. *Revista Dialnet*, 48 (5), 99-130.
- Esteras, J. (2019). Physical and mental symptoms associated with burnout syndrome in teaching professionals. *Journal of Psychopathology and Clinical Psychology*, 25, (7), 15-35.
- Freudenberger, H. (1979). *Staff burnout*. Retrieved from https://books.google.com.pe/books?id=cAwW8nUg_0YC&pg=PA1&dq=libro+de+Freudenberger+Sindrome.
- García, A., Scorcia, C. y Sat, B. (2017). Síndrome de Burnout y sentimiento de autoeficacia en profesores universitarios. *Revista Scielo* 5, (2), 65-126.
- Guerrero, P y Fernández, D. (2006). *Calidad de vida y trabajo: Algunas consideraciones sobre el ambiente laboral de la oficina*. *Acimed*, 14, (4), 75-150.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ª ed.). México: Mc Graw-Hill.
- Huamani, E. (2019). *Síndrome de burnout y calidad de vida profesional en docente en las instituciones educativas del distrito de Poroto, 2019*. (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/37681>
- Hurtado, D. (2000). Técnicas psicológicas. *Revista Scielo*, 19, (3).247-256.
- Kline, F. (2017). Validez y confiabilidad. *Revista Scielo*, 8, (6), 18-46.
- Lau, R. (2000). *Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios*. *Revista IIPS*, 14, (2), 271-276
- López, H. (2018,). Burnout syndrome in teacher of higher education institutions. *Saint Paul*, 18, (32), 87-120. doi.org/10.22383/ri.v18i32.114
- Llata, M. (2018). El Síndrome de Burnout y la alteración de la calidad de vida de los profesionales de enfermería asistencial del Hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita, 2018. (Tesis de maestría). *Recuperado de* <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30379>.
- Malander, N. (2016). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de nivel secundario (Tesis de maestría=. Recuperado de <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/2796>
- Maslach, C. and Jackson, S.E. (1982). *The measurement of experienced burnout*. United States(ed). Retrived from <https://books.google.com.pe/books?id=Pigg1p-hJhgC&printsec=frontcover&dq=libro+de+maslach+sindrome+de+burnout>
- Maslach, C., and Leiter, M. (2001). *Job Burnout*. *United State Magazine*, 15, (4), 360-450.
- Maslach, C (2008). *The Truth about burnout*. Recoverd from <https://books.google.com.pe/books?id=uzomWhbqcCAC&printsec=frontcover&dq=maslach&hl>

- Montejo, E. (2014). El síndrome de burnout en el profesorado de la ESO. *Rediech*, 8, (14), 48-96.
- Olavarría, J. (2018). Stressed workers are prone to burnout syndrome. *Revista Redaly*, 13, (14), 2-12.
- Olaya, F. (2015). *El síndrome de burnout en el trabajo de los docentes Distritales en la localidad de Usme* (Tesis de maestría). Recuperado de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/6691/sindrome%20de%20burnoutdistritales.pdf>
- Organización Mundial de la Salud (mayo). México, primer lugar en estrés laboral. *Redaly*, 4, (1), 20-60.
- Perdomo, L. (2019) Relationship between Teacher Burnout Syndrome, Irrational Beliefs and Teaching Styles: Multilevel Analysis. *Colom Magazine*, 10, (17), 76-100. doi.org/10.17227/rce.num76
- Polo, J. and Santiago, V. (2015). The role of guilt in the relationship between teacher's job burnout syndrome and the inclination toward absenteeism. *Psychopedidactic magazine*, 21, (1), 130-167.
- Rebaza, B. and Gil, M. (2016). The role of guilt in the relationship between teacher's job burnout syndrome and the inclination toward absenteeism. *Researchgate*, 21, (1), 103-119.
- Ramos, D. (2019). Factores psicosociales del trabajo y síndrome de burnout en trabajadores de la salud. *Revista de Salud Pública*, 12, (2), 6-13.
- Restrepo, N. (2006). Desgaste Emocional en Docentes Oficiales de Medellín, Colombia. *Revista de Salud Pública*, 8, (1), 67-73.
- Rionda, A. (2011). Behavioral Burnout in primary school teachers and their job performance. *Latin American Journal of Medicine*, 2, (1), 43-50.
- Rodríguez, M., Méndez, L. y Gonzales, M. (2014). Evaluación del desempeño docente, estrés y burnout en profesores universitarios. *Revista Actualidades investigativas en educación*, 14, (1), 93-114.

- Salé, D. (2018). *Calidad de vida profesional y Síndrome de Burnout del personal de salud del Centro de Salud Materno Infantil Perú Corea Pachacútec – 2018* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25066>
- Salgado, J. and Leria, F. (2017). Burnout Syndrome and Perceived Quality of Professional Life related to Personality Styles in Primary School Teachers. *Cesp Magazine*, 11, (1), 42-63.
- Salvador, B. (2016). *Síndrome de burnout y calidad laboral en docentes de instituciones educativas del Distrito de El Porvenir*. (Tesis de maestría). Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1810/1/re_psicologia_sindrome.burnout.calidad.laboral.docentes.inst.educa_tesis.pdf
- Sánchez, R. (2001). Work stress in the professional of a prehospital emergency service. *Colomb Magazine*, 24, (3).619-640.
- Tantalían, M. (2017). *Agotamiento profesional: prevalencia y factores asociados en médicos y enfermeras en siete regiones del Perú*. *Editorial de Investigaciones*, 78, (3), 13-75. doi.org/10.15381/anales.v78i3.13757
- Viramontes, E. (2017). Burnout syndrome in teachers. *Rediech*, 8, (14), 48-98.
- Walton, R. (1973). *Enfoques de la calidad de vida en el trabajo*. R, Walton, Autor. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=MgB8DQAAQBAJ&pg=PT92&dq=libro+de+cabezas+sobre+calidad+de+vida+laboral>

Anexo 01: Matriz de operacionalización de variables

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

| Variables | Definición Conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Respuesta |
|-------------------------|---|--|-----------------------|--|--------------|---|
| Síndrome de burnout | Consiste en el desgaste emocional que provoca consecuencias de un impacto desfavorable en la motivación y efectos de frustración. | La escala arrojará una puntuación directa y al ser transformado se expresará en niveles: malo, regular, bueno. | Cansancio emocional | Agotamiento emocional. | 1,2,3 | Ordinal 0=Nunca 1=Casi nunca 2= Algunas veces 3=Regularmente 4=Bastantes veces 5= Casi siempre. 6.=Siempre |
| | | | | Agotamiento físico. | 6, 8, 14, 16 | |
| | | | | Sentimientos y actitudes negativas hacia los demás. | 18, 22 | |
| | | | Despersonalización | Trato interpersonal hacia los compañeros de trabajo. | 5, 9 | |
| | | | | Falta de preocupación por los problemas de otros. | 11, 12, 17 | |
| | | | Realización personal | Respuestas negativas hacia el trabajo que desempeña. | 4, 7, 10 | |
| | | | | Sentimientos negativos hacia la propia competencia. | 13, 15, 19 | |
| Autoconcepto | 20, 21 | | | | | |
| Calidad de vida laboral | Es el ambiente en la entidad que da posibilidad de participación en las decisiones del puesto y la organización | La escala arrojará una puntuación directa y al ser transformado se expresará en niveles: | Compensación adecuada | Salario adecuado para el trabajo | 1 | Ordinal 1= Nunca 2=Casi Nunca 3= Algunas veces 4=Casi Siempre 5=Siempre |
| | | | | Equidad interna | 2 | |
| | | | | Equidad externa | 3 | |

| | | | | | |
|---------------------------------------|-----------------------|--|-------------------------------------|--|----|
| (Walton citado por Chiavenato, 2009). | malo, regular, bueno. | Condiciones de seguridad y salud en el trabajo | Jornada laboral | 4 | |
| | | | Entorno físico (seguro y saludable) | 5 | |
| | | Utilización y desarrollo de capacitaciones | | Utilización y desarrollo de capacitaciones | 6 |
| | | | | Significado de la tarea | 7 |
| | | | | Identidad de la tarea | 8 |
| | | | | Variedad de habilidades | 9 |
| | | | | Realimentación y re información | 10 |
| | | Oportunidad social en la organización | | Posibilidad de hacer carrera | 11 |
| | | | | Crecimiento profesional. | 12 |
| | | | | Seguridad de empleo. | 13 |
| | | Garantías constitucionales | | Igualdad de oportunidades | 14 |
| | | | | Relaciones interpersonales y grupales | 15 |
| | | | | Sentido comunitario | 16 |
| | | Trabajo y espacio total de vida | | Respeto a las leyes y los derechos laborales | 17 |
| | | | | Privacidad personal | 18 |
| | | | | Libertad de expresión | 19 |

| | | | | | | |
|--|--|--|---|--|----|--|
| | | | | Normas y rutinas claras de la organización | 20 | |
| | | | Relevancia social de la vida en el trabajo | Imagen de la empresa | 21 | |
| | | | | Responsabilidad social por los productos/servici os | 22 | |
| | | | | Responsabilidad social por los empleados | 23 | |

Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario: Síndrome de Burnout

I.E:

Edad:

Sexo:

Estado civil:

Instrucción: Lee detenidamente cada una de las preguntas y marque con un aspa (X) en la opción que considera conveniente:

| 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|-------|------------|---------------|--------------|----------------|--------------|---------|
| Nunca | Casi nunca | Algunas veces | Regularmente | Bastante veces | Casi siempre | Siempre |

| N° | Items | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 01 | Me siento emocionalmente agotado por este trabajo. | | | | | | | |
| 02 | Me siento agotado al final del trabajo | | | | | | | |
| 03 | Me siento fatigado cuando despierto por las mañanas y tengo que trabajar | | | | | | | |
| 04 | Puedo entender con facilidad lo que piensan mis compañeros. | | | | | | | |
| 05 | Creo que trato a algunos compañeros como si fueran objetos. | | | | | | | |
| 06 | Trabajar todo el día con algunos compañeros es una tensión para mí. | | | | | | | |
| 07 | Trato eficazmente los problemas que me presentan mis compañeros. | | | | | | | |
| 08 | Siento que ya no doy más en este trabajo. | | | | | | | |
| 09 | Por lo general desarrollo sentimientos negativos hacia otras personas. | | | | | | | |
| 10 | Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de otras personas. | | | | | | | |
| 11 | Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo estas funciones (cargo, actividades). | | | | | | | |
| 12 | Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente. | | | | | | | |
| 13 | Siento mucha vitalidad. | | | | | | | |
| 14 | Siento frustración con mi trabajo. | | | | | | | |
| 15 | Presiento que no he alcanzado lo que merezco por el trabajo que realizo. | | | | | | | |
| 16 | Creo que estoy trabajando demasiado. | | | | | | | |
| 17 | Realmente no me preocupan las personas a las que presto un servicio. | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|--|--|
| 18 | Trabajar directamente con personas me produce estrés. | | | | | | | |
| 19 | Puedo crear una atmósfera relajada con las personas que enseño. | | | | | | | |
| 20 | Me siento estimulado después de trabajar con las personas. | | | | | | | |
| 21 | He logrado muchas cosas útiles con mi trabajo. | | | | | | | |

Cuestionario: Calidad de Vida Laboral

I.E:

Edad:

Sexo:

Estado civil:

Instrucción: Lee detenidamente cada una de las preguntas y marque con un aspa (X) en la opción que considera conveniente:

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--------------|-------------------|----------------------|---------------------|----------------|
| Nunca | Casi nunca | Algunas veces | Casi siempre | Siempre |

| N° | Items | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 01 | ¿Usted cree que el sueldo percibido es justo? | | | | | |
| 02 | ¿Usted cree que existe un equilibrio en la remuneración dentro de la institución? | | | | | |
| 03 | ¿Usted cree que su sueldo es justo con respecto a otras instituciones? | | | | | |
| 04 | ¿Trabaja más de las horas permitidas por ley para cumplir su trabajo? | | | | | |
| 05 | ¿El ambiente de trabajo es ventilado con un escritorio y sillas de buena calidad? | | | | | |
| 06 | ¿La jefatura de su centro de trabajo le da autonomía para el desarrollo de sus funciones? | | | | | |
| 07 | ¿Usted entiende el significado de las funciones que realiza como parte del cumplimiento de los objetivos de la institución? | | | | | |
| 08 | ¿Usted se identifica con los objetivos de la institución? | | | | | |
| 09 | ¿Usted cree que el enseñar puede ser desarrollado de diferentes formas? | | | | | |
| 10 | ¿La institución o usted desarrollo un sistema de retroalimentación de las funciones que realiza diariamente? | | | | | |
| 11 | ¿Usted cree que pueda ascender a un puesto superior al que ahora tiene en su institución? | | | | | |
| 12 | ¿La institución le ofrece ventajas respecto a capacitaciones que generen un crecimiento profesional? | | | | | |
| 13 | ¿Usted siente seguridad respecto al tipo de contrato que actualmente tiene? | | | | | |
| 14 | ¿Usted considera que si postula o tiente algún puesto, está en igualdad de oportunidades con los otros postulantes? | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 15 | ¿Usted cree que lleva buenas relaciones laborales con todos los miembros de su institución? | | | | | |
| 16 | ¿Usted cree que en su oficina o la institución, las relaciones entre compañeros son del todo sinceras? | | | | | |
| 17 | ¿Usted cree que la institución cumple con las normas o leyes laborales? | | | | | |
| 18 | ¿Usted cree que la institución respeta su privacidad? | | | | | |
| 19 | ¿Usted cree que sus reclamos o sugerencias son tomados en cuenta por la institución? | | | | | |
| 20 | ¿Usted cree que los reglamentos de la organización son claros y eficientes? | | | | | |
| 21 | ¿Usted cree que la institución en la que trabaja tiene buena imagen en la sociedad? | | | | | |
| 22 | ¿Usted cree que la institución en la que labora tiene en sus servicios responsabilidad social? | | | | | |
| 23 | ¿Usted cree que la institución en la que presta servicios se preocupa por usted y el bienestar familiar? | | | | | |

Ficha técnica: Síndrome de Burnout

I. Datos informativos:

1. Técnica: Encuesta
2. Nombre Traducido: Cuestionario del Síndrome de Burnout, para todo profesional.
3. Autor Original: Cristina Maslach.
4. Forma de aplicación: Colectiva.
5. Medición: Nivel de síndrome de burnout de los docentes de una Institución Educativa.
6. Administración: Docentes de una Institución Educativa.
7. Tiempo de aplicación: 15 minutos.

II. Objetivo:

Identificar los niveles del síndrome de burnout en docentes de la Institución Educativa, 2020.

III. Validación y confiabilidad:

El grado de un instrumento que realmente mide la variable le llamamos validez, por cuanto es el mismo resultado que se pretendió medir. En lo que respecta al contenido se define mediante el juicio de expertos en dicho tema; se puede decir también como criterio de jueces, cuando resulta que la variable a medir tiene un contenido exhaustivo; quiere decir que los indicadores de cada una de las variables son pertinentes y suficientes. En estos casos debe de consultar a expertos entre números de tres y diez. (Kline, 2017, p.26).

En la calificación de expertos se consideraron varios criterios, clasificándolos de forma clara, objetiva, suficiencia, consistencia, metodología, aplicando su instrumento para su aceptación en la mejora de su aplicabilidad y suficiencia con un 90% de aprobación, y establecer la relación que existe entre síndrome de burnout y calidad de vida en el trabajo.

Consolidado de los Expertos

| Expertos | | Variable I | Porcentaje |
|--------------|-------------------------|---------------------|------------|
| | | Síndrome de Burnout | % |
| Experto N° 1 | Acuña Velásquez Karen | X | 90 |
| Experto N° 2 | Aldáve Herrera Teresita | X | 80 |
| Experto N°3 | Pitman Paulino Soledad | X | 90 |
| | | Total | 90 |

Con respecto a la precisión de los instrumentos, el cuestionario es confiable cuando su aplicación reiterada en un mismo sujeto brinda resultados iguales o muy semejantes, siendo los cuestionarios polifónicos se aplicó Alfa de Cronbach a una muestra de 22 personas para comprobar con sus resultados la confiabilidad de los instrumentos, para ello se utilizó el paquete estadístico IBM SPSS (Statistical Packeje of Social Science) versión 21.0

Confiabilidad del síndrome de burnout

| Estadísticas de fiabilidad | |
|----------------------------|----|
| Alfa de Cronbach | N° |
| ,652 | 22 |

La confiabilidad es de 0,65 que indico que es altamente confiable.

IV. Dirigido a:

30 docentes de una Institución Educativa.

V. Materiales necesarios:

Computadora e internet.

VI. Descripción del instrumento:

Está constituido por 22 reactivos, es de escala Likert que está determinada de la siguiente manera: 0 como nunca, 1 como nunca, 2 algunas veces, 3 regularmente, 4 bastantes veces, 5 casi siempre y 6 siempre, siendo los baremos de: 0-33= nivel bajo, 34-99=nivel medio y de 100-132= nivel alto.

Distribución de ítems por dimensiones

| | |
|----------------------|-------------------------------|
| Cansancio emocional | 1, 2, 3, 6, 8, 14, 16, 18, 22 |
| Despersonalización | 5, 9, 11, 12, 17 |
| Realización personal | 4, 7, 10, 13, 15, 19, 20, 21 |

Puntaje por dimensión y variable

| <i>General (Síndrome de Burnout)</i> | <i>Dimensión 1 (Cansancio Emocional)</i> | <i>Dimensión 2 (Despersonalización)</i> | <i>Dimensión 3 (Realización Personal)</i> | <i>Cualitativo</i> |
|--|--|---|---|--------------------|
| <i>0 - 33</i> | <i>0 - 13</i> | <i>0 - 7</i> | <i>0 - 12</i> | Bajo |
| <i>34 - 99</i> | <i>14 - 40</i> | <i>8 - 22</i> | <i>13 - 37</i> | Medio |
| <i>100 - 132</i> | <i>41 - 54</i> | <i>23 - 30</i> | <i>38 - 48</i> | Alto |

Ficha técnica: Calidad de Vida Laboral

I. Datos informativos:

1. Técnica: Encuesta
2. Nombre Traducido: Cuestionario de la Calidad de Vida Laboral.
3. Autor Original: Walton Richard.
4. Forma de aplicación: Colectiva.
5. Medición: Nivel de la calidad de vida laboral de los docentes de una Institución Educativa.
6. Administración: Docentes de una Institución Educativa.
7. Tiempo de aplicación: 15 minutos.

II. Objetivo:

Identificar los niveles de la calidad de vida laboral en docentes de la Institución Educativa, 2020.

III. Validación y confiabilidad:

Se hizo la validez de contenido, de los instrumentos para comprobar que mida las variables en estudio, mediante el juicio de expertos por medio del contenido, por ello se consideró varios criterios de evaluación, así el instrumento logro una aceptación del 90%, lo cual se consideró aplicable (Kline, 2017, p.26).

| Expertos | | Variable II | Porcentaje |
|--------------|-------------------------|-------------------------|------------|
| | | Calidad de vida laboral | % |
| Experto N° 1 | Acuña Velásquez Karen | X | 90 |
| Experto N° 2 | Aldáve Herrera Teresita | X | 80 |
| Experto N°3 | Pitman Paulino Soledad | X | 90 |
| | | Total | 90 |

Para ello se realizó mediante la muestra piloto, ya que al ser aplicado de forma repetida en una muestra con las características similares brindo resultados

semejantes, por lo cual se obtuvo la confiabilidad del alfa de Cronbach aceptable (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). La confiabilidad fue de 0,652, lo que significa que es altamente confiable en ambos instrumentos.

Confiabilidad del síndrome de burnout

| Estadísticas de fiabilidad | |
|----------------------------|----|
| Alfa de Cronbach | N° |
| ,652 | 22 |

La confiabilidad es de 0,65 que indico que es altamente confiable.

IV. Dirigido a:

30 docentes de una Institución Educativa.

V. Materiales necesarios:

Computadora e internet.

VI. Descripción del instrumento:

Contiene 23 reactivos, con un tiempo de aplicación de 15 minutos, correspondiendo a un tipo de escala Likert que corresponde desde 1=nunca y 5= siempre. A su vez la escala en general comprende niveles: 23-53=malo, 54-84=regular y 85-115= bueno.

Distribución de ítems por dimensiones

| | |
|--|----------------|
| Compensación adecuada | 1, 2, 3 |
| Condiciones y seguridad en el trabajo | 4, 5 |
| Utilización y desarrollo de capacitaciones | 6, 7, 8, 9, 10 |
| Oportunidad social en la organización | 11, 12, 13 |
| Garantías constitucionales | 14, 15, 16 |
| Trabajo y espacio total de vida | 17, 18, 19, 20 |
| Relevancia social de la vida en el trabajo | 21, 22, 23 |

Puntaje por dimensión y variable

| | | | | | | | | |
|---|--|---|--|--|---|--|---|-----------------------|
| General (Calidad de Vida en el trabajo) | Dimensión 1 (Compensación Adecuada) | Dimensión 2 (Condiciones de Seguridad en el Trabajo) | Dimensión 3 (Utilización y Desarrollo de capacitación) | Dimensión 4 (Oportunidad Social en la Organización) | Dimensión 5 (Garantías Constitucionales) | Dimensión 6 (Trabajo y Espacio Total de Vida) | Dimensión 7 (Relevancia Social de la Vida en el Trabajo) | <i>Cualitativo</i> |
| 23 - 53 54 - 84 85 - 115 | 3 - 7 8 - 10 11 - 15 | 0 - 7 8 - 22 23 - 30 | 0 - 12 13 - 37 38 - 48 | 3 - 7 8 - 10 11 - 15 | 3 - 7 8 - 10 11 - 15 | 4 - 9 10 - 13 14 - 20 | 3 - 7 8 - 10 11 - 15 | Bajo Medio Alto |

Anexo 03: Validez y confiabilidad de los instrumentos

Certificado de validez de contenido del Cuestionario Síndrome de Burnout

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. No es redundante.

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

(1) *Muy en desacuerdo*, (2) *En desacuerdo*, (3) *De acuerdo*, (4) *Muy de acuerdo*

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia | | | | Relevancia | | | | Claridad | | | | SUGERENCIA |
|----|--|-------------|-----|-----|-----|------------|-----|-----|-----|----------|-----|-----|-----|------------|
| | | MD | ED | DA | MA | MD | ED | DA | MA | MD | ED | DA | MA | |
| | DIMENSIÓN 1: Cansancio emocional | (1) | (2) | (3) | (4) | (1) | (2) | (3) | (4) | (1) | (2) | (3) | (4) | |
| 1 | Me siento emocionalmente agotado por este trabajo | | | | x | | | | X | | | | x | |
| 2 | Me siento agotado al final del trabajo | | | | x | | | | X | | | | x | |
| 3 | Me siento fatigado cuando despierto por las mañanas y tengo que trabajar | | | | x | | | | X | | | | x | |
| 6 | Trabajar todo el día con algunos compañeros es una tensión para mí. | | | | x | | | | X | | | | x | |
| 8 | Siento que ya no doy más en este trabajo | | | | x | | | | X | | | | x | |
| 14 | Siento frustración con mi trabajo | | | | x | | | | X | | | | x | |
| 16 | Creo que estoy trabajando demasiado | | | | x | | | | X | | | | x | |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|--|--|--|--|---|--|--|--|---|--|--|--|--|---|--|
| 18 | Trabajar directamente con personas me produce estrés | | | | x | | | | X | | | | | x | |
| 22 | Me siento acabado | | | | x | | | | X | | | | | x | |

DIMENSIÓN 2:
Despersonalización

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|--|--|--|--|---|--|--|--|---|--|--|--|--|---|--|
| 5 | Creo que trato a algunos compañeros como si fueran objetos | | | | x | | | | X | | | | | x | |
| 9 | Por lo general desarrollo sentimientos negativos hacia otras personas | | | | x | | | | X | | | | | x | |
| 11 | Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo estas funciones (cargo, actividades) | | | | x | | | | X | | | | | x | |
| 12 | Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente | | | | x | | | | X | | | | | x | |
| 17 | Realmente no me preocupan las personas a las que presto un servicio | | | | x | | | | X | | | | | x | |

DIMENSIÓN 3:
Realización Personal

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|--|--|--|---|--|--|--|---|--|--|--|--|---|--|
| 4 | Puedo entender con facilidad lo que piensan mis compañeros | | | | x | | | | X | | | | | x | |
| 7 | Trato eficazmente los problemas que me presentan mis compañeros | | | | x | | | | X | | | | | x | |
| 10 | Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la | | | | x | | | | X | | | | | x | |

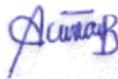
| | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|--|--|---|--|--|--|---|--|--|--|--|---|
| | vida de otras personas. | | | | | | | | | | | | |
| 13 | Siento mucha vitalidad | | | x | | | | x | | | | | x |
| 15 | Presiento que no he alcanzado lo que merezco por el trabajo que realizo | | | x | | | | x | | | | | x |
| 19 | Puedo crear una atmósfera relajada con las personas que enseño. | | | x | | | | x | | | | | x |
| 20 | Me siento estimulado después de trabajar con las personas | | | x | | | | x | | | | | x |
| 21 | He logrado muchas cosas útiles con mi trabajo | | | x | | | | x | | | | | x |

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Karen Esther Acuña Velásquez

DNI: 40555380



Karen Esther Acuña Velásquez

DNI N°: 40555380

Certificado de validez de contenido del Cuestionario Calidad de Vida Laboral

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. No es redundante.

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

(1) Muy en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) De acuerdo, (4) Muy de acuerdo

| Nº | DIMENSIONS / ítems | Pertinencia | | | | Relevancia | | | | Claridad | | | | SUGERENCIA |
|--|---|-------------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|
| | | MD (1) | ED (2) | DA (3) | MA (4) | MD (1) | ED (2) | DA (3) | MA (4) | MD (1) | ED (2) | DA (3) | MA (4) | |
| DIMENSIÓN 1: Compensación adecuada | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | ¿Usted cree que el sueldo percibido es justo? | | | | x | | | | X | | | | x | |
| 2 | ¿Usted cree que existe un equilibrio en la remuneración dentro de la institución? | | | | x | | | | X | | | | x | |
| 3 | ¿Usted cree que su sueldo es justo con respecto a otras organizaciones? | | | | x | | | | X | | | | x | |
| DIMENSIÓN 2: Condiciones de seguridad y salud en el trabajo | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | ¿Trabaja más de las horas permitidas por ley para cumplir su trabajo? | | | | X | | | | X | | | | x | |
| 5 | ¿El ambiente de trabajo es ventilado con un escritorio y sillas de buena calidad? | | | | X | | | | X | | | | x | |

| DIMENSIÓN 3: Utilización y desarrollo de capacitaciones | | | | | | | | | | | | |
|---|---|--|--|---|--|--|--|---|--|--|--|---|
| 6 | ¿La jefatura de su centro de trabajo le da autonomía para el desarrollo de sus funciones? | | | X | | | | X | | | | x |
| 7 | ¿Usted entiende el significado de las funciones que realiza como parte del cumplimiento de los objetivos institucionales? | | | X | | | | X | | | | x |
| 8 | ¿Usted se identifica con los objetivos de la institución? | | | X | | | | X | | | | x |
| 9 | ¿Usted cree que la función puede ser desarrollada de diferentes formas? | | | X | | | | X | | | | x |
| 10 | ¿La institución o usted desarrollo un sistema de retroalimentación de las funciones que realiza diariamente? | | | X | | | | X | | | | x |

DIMENSIÓN 4: Oportunidad social en la organización

| | | | | | | | | | | | | |
|----|--|--|--|---|--|--|--|---|--|--|--|---|
| 11 | ¿Usted cree que pueda tentar a un puesto superior al que ahora tiene en su institución? | | | X | | | | X | | | | x |
| 12 | ¿La institución le ofrece ventajas con respecto a capacitaciones que generen un crecimiento profesional? | | | X | | | | X | | | | x |
| 13 | ¿Usted siente seguridad con respecto al tipo de contrato que actualmente tiene? | | | X | | | | X | | | | x |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|--|--|--|--|---|--|--|--|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|---|
| | servicios responsabilidad social? | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 23 | ¿Usted cree que la institución en la que presta servicios se preocupa por usted y el bienestar familiar? | | | | X | | | | | X | | | | | | | | | | x |

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Karen Esther Acuña Velásquez DNI: 40555380.

Especialidad del validador: Gestión del Talento Humano.



Karen Esther Acuña Velásquez

DNI N°: 40555380

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario del Síndrome de burnout y Cuestionario de la Calidad de Vida Laboral"

OBJETIVO: Evaluar el nivel del síndrome de burnout y la calidad de vida laboral.

DIRIGIDO A: Docentes del nivel secundario.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Acuña Velásquez Karen Esther.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Gestión del Talento Humano.

VALORACIÓN:

| | | | | |
|----------|------|-------|------|----------|
| Muy Alto | Alto | Medio | Bajo | Muy Bajo |
|----------|------|-------|------|----------|

Karen Esther Acuña Velásquez

DNI N°: 40555380

Certificado de validez de contenido del Cuestionario Síndrome de Burnout

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. No es redundante.

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

(1) Muy en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) De acuerdo, (4) Muy de acuerdo

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia | | | | Relevancia | | | | Claridad | | | | SUGERENCIA |
|-------------------------------------|--|-------------|-----|-----|-----|------------|-----|-----|-----|----------|-----|-----|-----|------------|
| | | MD | ED | DA | MA | MD | ED | DA | MA | MD | ED | DA | MA | |
| DIMENSIÓN 1: Cansancio emocional | | (1) | (2) | (3) | (4) | (1) | (2) | (3) | (4) | (1) | (2) | (3) | (4) | |
| 1 | Me siento emocionalmente agotado por este trabajo | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 2 | Me siento agotado al final de mi jornada laboral | | | | X | | | | X | | | X | | |
| 3 | Me siento fatigado cuando despierto por las mañanas y tengo que trabajar | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 6 | Trabajar todo el día con algunos compañeros es una tensión para mí. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 8 | Siento que ya no doy más en este trabajo | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 14 | Siento frustración con mi trabajo | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 16 | Creo que estoy trabajando demasiado | | | | X | | | | X | | | | X | |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|--|--|--|---|--|--|--|---|--|
| 18 | Trabajar directamente con personas me produce estrés | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 22 | Me siento acabado | | | | X | | | | X | | | | X | |
| DIMENSIÓN 2: Despersonalización | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Creo que trato a algunos compañeros como si fueran objetos | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 9 | Por lo general desarrollo sentimientos negativos hacia otras personas | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 11 | Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo estas funciones (cargo, actividades) | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 12 | Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 17 | Realmente no me preocupan las personas a las que presto un servicio | | | | X | | | | X | | | | X | |
| DIMENSIÓN 3: Realización Personal | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Puedo entender con facilidad lo que piensan mis compañeros | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 7 | Trato eficazmente los problemas que me presentan mis compañeros | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 10 | Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la | | | | X | | | | X | | | | X | |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|--|--|---|--|--|--|---|--|--|--|--|---|--|
| | vida de otras personas. | | | | | | | | | | | | | |
| 13 | Siento mucha vitalidad | | | X | | | | X | | | | | X | |
| 15 | Presiento que no he alcanzado lo que merezco por el trabajo que realizo | | | X | | | | X | | | | | X | |
| 19 | Puedo crear una atmósfera relajada con las personas que enseño. | | | X | | | | X | | | | | X | |
| 20 | Me siento estimulado después de trabajar con las personas | | | X | | | | X | | | | | X | |
| 21 | He logrado muchas cosas útiles con mi trabajo | | | X | | | | X | | | | | X | |

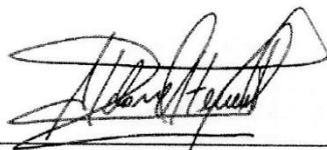
Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Teresita del Pilar Aldave Herrera

DNI: 40101723

Especialidad del validador: Psicóloga Organizacional



Dra. Teresita del Pilar Aldave Herrera

DNI: 40101723

Certificado de validez de contenido del Cuestionario Calidad de Vida Laboral

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. No es redundante.

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

(1) Muy en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) De acuerdo, (4) Muy de acuerdo

| Nº | DIMENSIONS / ítems | Pertinencia | | | | Relevancia | | | | Claridad | | | | SUGERENCIA |
|----|---|-------------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|
| | | MD (1) | ED (2) | DA (3) | MA (4) | MD (1) | ED (2) | DA (3) | MA (4) | MD (1) | ED (2) | DA (3) | MA (4) | |
| | DIMENSIÓN 1: Compensación adecuada | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | ¿Usted cree que el sueldo percibido es justo? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 2 | ¿Usted cree que existe un equilibrio en la remuneración dentro de la institución? | | | | X | | | | X | | | X | | |
| 3 | ¿Usted cree que su sueldo es justo con respecto a otras instituciones? | | | | X | | | | X | | | X | | |
| | DIMENSIÓN 2: Condiciones de seguridad y salud en el trabajo | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | ¿Trabaja más de las horas permitidas por ley para cumplir su trabajo? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 5 | ¿El ambiente de trabajo es ventilado con un escritorio y sillas de buena calidad? | | | | X | | | | X | | | | X | |

| DIMENSIÓN 3: Utilización y desarrollo de capacitaciones | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--|--|---|--|--|--|---|--|--|---|---|--|
| 6 | ¿La jefatura de su centro de trabajo le da autonomía para el desarrollo de sus funciones? | | | X | | | | X | | | | X | |
| 7 | ¿Usted entiende el significado de las funciones que realiza como parte del cumplimiento de los objetivos de la institución? | | | X | | | | X | | | X | | |
| 8 | ¿Usted se identifica con los objetivos de la institución? | | | X | | | | X | | | X | | |
| 9 | ¿Usted cree que el enseñar puede ser desarrollada de diferentes formas? | | | X | | | | X | | | X | | |
| 10 | ¿La institución o usted desarrollo un sistema de retroalimentación de las funciones que realiza diariamente? | | | X | | | | X | | | X | | |
| DIMENSIÓN 4: Oportunidad social en la organización | | | | | | | | | | | | | |
| 11 | ¿Usted cree que pueda ascender a un puesto superior al que ahora tiene en su institución? | | | X | | | | X | | | X | | |
| 12 | ¿La institución le ofrece ventajas respecto a capacitaciones que generen un crecimiento profesional? | | | X | | | | X | | | X | | |
| 13 | ¿Usted siente seguridad respecto al tipo de contrato que actualmente tiene? | | | X | | | | X | | | X | | |

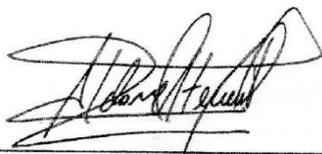
| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|--|--|--|--|---|--|--|--|--|---|--|--|--|--|---|--|
| 22 | ¿Usted cree que la institución en la que labora tiene en sus servicios responsabilidad social? | | | | X | | | | | X | | | | | X | |
| 23 | ¿Usted cree que la institución en la que presta servicios se preocupa por usted y el bienestar familiar? | | | | X | | | | | X | | | | | X | |

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Teresita del Pilar Aldave Herrera
DNI: 401011723

Especialidad del validador: Psicóloga Organizacional



Dra. Teresita del Pilar Aldáve Herrera

DNI: 40101723

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario del Síndrome de burnout y Cuestionario de la Calidad de Vida Laboral"

OBJETIVO: Evaluar el nivel del síndrome de burnout y la calidad de vida laboral.

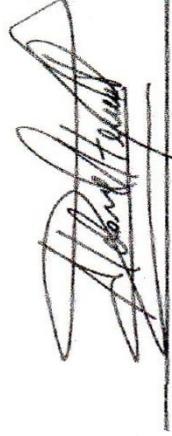
DIRIGIDO A: Docentes del nivel secundario.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Aldáve Herrera Teresita del Pilar.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Gestión del Talento Humano.

VALORACIÓN:

| | | | | |
|----------|------|-------|------|----------|
| Muy Alto | Alto | Medio | Bajo | Muy Bajo |
|----------|------|-------|------|----------|



Dra. Teresita del Pilar Aldáve Herrera

DNI: 40101723

Certificado de validez de contenido del Cuestionario Síndrome de Burnout

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. No es redundante.

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

(1) Muy en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) De acuerdo, (4) Muy de acuerdo

| N° | DIMENSIONS / ítems | Pertinencia | | | | Relevancia | | | | Claridad | | | | SUGERENCIA |
|----|--|-------------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|
| | | MD (1) | ED (2) | DA (3) | MA (4) | MD (1) | ED (2) | DA (3) | MA (4) | MD (1) | ED (2) | DA (3) | MA (4) | |
| | DIMENSIÓN 1: Cansancio emocional | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | Me siento emocionalmente agotado por este trabajo | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 2 | Me siento agotado al final del trabajo | | | | X | | | | X | | | X | | |
| 3 | Me siento fatigado cuando despierto por las mañanas y tengo que trabajar | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 6 | Trabajar todo el día con algunos compañeros es una tensión para mí. | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 8 | Siento que ya no doy más en este trabajo | | | | X | | | | X | | | X | | |
| 14 | Siento frustración con mi trabajo | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 16 | Creo que estoy trabajando demasiado | | | | X | | | | X | | | | X | |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|--|--|--|---|--|--|--|---|--|
| 18 | Trabajar directamente con personas me produce estrés | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 22 | Me siento acabado | | | | X | | | | X | | | | X | |
| DIMENSIÓN 2: Despersonalización | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Creo que trato a algunos compañeros como si fueran objetos | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 9 | Por lo general desarrollo sentimientos negativos hacia otras personas | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 11 | Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo estas funciones (cargo, actividades) | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 12 | Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 17 | Realmente no me preocupan las personas a las que presto un servicio | | | | X | | | | X | | | | X | |
| DIMENSIÓN 3: Realización Personal | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Puedo entender con facilidad lo que piensan mis compañeros | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 7 | Trato eficazmente los problemas que me presentan mis compañeros | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 10 | Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la | | | | X | | | | X | | | | X | |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|--|--|--|---|--|--|--|--|---|--|--|--|---|
| | vida de otras personas. | | | | | | | | | | | | | |
| 13 | Siento mucha vitalidad | | | | X | | | | | X | | | | X |
| 15 | Presiento que no he alcanzado lo que merezco por el trabajo que realizo | | | | X | | | | | X | | | | X |
| 19 | Puedo crear una atmósfera relajada con las personas que enseño. | | | | X | | | | | X | | | | X |
| 20 | Me siento estimulado después de trabajar con las personas | | | | X | | | | | X | | | | X |
| 21 | He logrado muchas cosas útiles con mi trabajo | | | | X | | | | | X | | | | X |

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Pitman Paulino Mery Soledad DNI: 71345936

Especialidad del validador: Gestión del talento humano



Mery Soledad, Pitman Paulino

DNI N°: 71345936

Certificado de validez de contenido del Cuestionario Calidad de Vida Laboral

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo. No es redundante.

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

(1) Muy en desacuerdo, (2) En desacuerdo, (3) De acuerdo, (4) Muy de acuerdo

| Nº | DIMENSIONS / ítems | Pertinencia | | | | Relevancia | | | | Claridad | | | | SUGERENCIA |
|--|---|-------------|-----------|-----------|---------------|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|
| | | MD (1) | ED (2) | DA (3) | M A (4) | MD (1) | ED (2) | DA (3) | MA (4) | MD (1) | ED (2) | DA (3) | MA (4) | |
| DIMENSIÓN 1: Compensación adecuada | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | ¿Usted cree que el sueldo percibido es justo? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| 2 | ¿Usted cree que existe un equilibrio en la remuneración dentro de la institución? | | | X | | | | X | | | | X | | |
| 3 | ¿Usted cree que su sueldo es justo con respecto a otras organizaciones? | | | X | | | | X | | | | X | | |
| DIMENSIÓN 2: Condiciones de seguridad y salud en el trabajo | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | ¿Trabaja más de las horas permitidas por ley para cumplir su trabajo? | | | | X | | | | X | | | | X | |
| | ¿El ambiente de trabajo es ventilado con un escritorio y | | | | X | | | | X | | | | X | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|--|--|--|--|--|--|--|--|---|--|--|--|--|---|
| | organización son claros y eficientes? | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| DIMENSIÓN 7: Relevancia social de la vida en el trabajo | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 21 | ¿Usted cree que la institución en la que trabaja tiene buena imagen en la sociedad? | | | | X | | | | | | | | | X | | | | | X |
| 22 | ¿Usted cree que la institución en la que labora tiene en sus servicios responsabilidad social? | | | | X | | | | | | | | | X | | | | | X |
| 23 | ¿Usted cree que la institución en la que presta servicios se preocupa por usted y el bienestar familiar? | | | | X | | | | | | | | | X | | | | | X |

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Mg, Pitman Paulino, Mery Soledad DNI: 71345936

Especialidad del validador: Gestión del talento humano



Mery Soledad, Pitman Paulino

DNI N°: 71345936

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario del Síndrome de burnout y Cuestionario de la Calidad de Vida Laboral"

OBJETIVO: Evaluar el nivel del síndrome de burnout y la calidad de vida laboral.

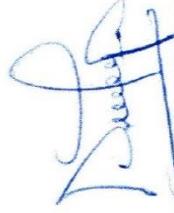
DIRIGIDO A: Docentes del nivel secundario.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Pitman Paulino Mery Soledad.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Gestión del Talento Humano.

VALORACIÓN:

| | | | | |
|----------|------|-------|------|----------|
| Muy Alto | Alto | Medio | Bajo | Muy Bajo |
|----------|------|-------|------|----------|



Mery Soledad, Pitman Paulino

DNI N° : 71345936

Anexo 03: Validez y confiabilidad de los instrumentos

Confiabilidad del instrumento Síndrome de Burnout

| Sujetos | Preguntas | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | TOTAL |
|----------|-----------|-----|---|---|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | |
| 1 | 5 | 6 | 5 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 5 | 5 | 2 | 0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 54 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 0 | 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 |
| 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 0 | 0 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 5 | 1 | 0 | 6 | 5 | 6 | 5 | 44 |
| 4 | 1 | 2 | 2 | 0 | 0 | 2 | 5 | 1 | 2 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 6 | 0 | 6 | 5 | 6 | 6 | 59 |
| 5 | 2 | 3 | 6 | 0 | 0 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 6 | 1 | 6 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 6 | 6 | 6 | 1 | 63 |
| 6 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 5 | 0 | 5 | 6 | 4 | 5 | 6 | 1 | 1 | 2 | 3 | 0 | 6 | 3 | 3 | 3 | 57 |
| 7 | 1 | 2 | 6 | 5 | 1 | 2 | 6 | 0 | 3 | 4 | 2 | 2 | 6 | 6 | 2 | 2 | 3 | 0 | 6 | 6 | 6 | 5 | 62 |
| 8 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 6 | 2 | 0 | 1 | 3 | 3 | 5 | 5 | 6 | 4 | 5 | 4 | 0 | 6 | 4 | 5 | 6 | 67 |
| 9 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 0 | 4 | 5 | 6 | 6 | 5 | 5 | 6 | 5 | 6 | 0 | 4 | 3 | 4 | 6 | 6 | 71 |
| 10 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 6 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 6 | 6 | 6 | 5 | 1 | 80 | |
| 11 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 6 | 5 | 0 | 0 | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 6 | 4 | 4 | 5 | 42 | |
| 12 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 6 | 5 | 5 | 4 | 6 | 3 | 5 | 6 | 5 | 2 | 5 | 6 | 6 | 82 |
| 13 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 6 | 3 | 5 | 6 | 63 |
| 14 | 2 | 3 | 3 | 3 | 0 | 1 | 0 | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 3 | 0 | 2 | 3 | 2 | 5 | 4 | 31 |
| 15 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 6 | 5 | 5 | 6 | 5 | 6 | 6 | 4 | 77 |
| VARIANZA | 1.9 | 1.8 | 2 | 2 | 3.5 | 2.5 | 1.7 | 1.8 | 1.9 | 1.7 | 1.8 | 2.1 | 2.2 | 1.5 | 1.6 | 1.8 | 2.1 | 2.6 | 1.9 | 1.8 | 1.7 | 1.6 | 242.8 |

CALCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S^2 \text{Items}}{\sum S^2 T} \right)$$

$\alpha = \frac{22}{15} \left[1 - \frac{2.0}{42.0} \right]$

$\alpha = 1.466667 \left[1 - 0.04762 \right]$

$\alpha = 1.466667 \left[0.952380952 \right]$

$\alpha = 0,65$

| DATOS | |
|-------------------------|---------------------------|
| K | Número de ítems |
| $\sum S^2 \text{Items}$ | CALCULO VARIANZA POR ÍTEM |
| $\sum S^2 T$ | CALCULO VARIANZA TOTAL |

HERAMIENTAS PARA TESIS

CRITERIOS DE DECISIÓN PARA LA CONFIABILIDAD DE UN INSTRUMENTO

El alfa de Cronbach varía entre 0 y 1 (0 es ausencia total de consistencia y es consistencia perfecta).

| Rango | Confiabilidad (Dimensión) |
|-------------|---------------------------|
| 0,81 - 1 | Muy alta |
| 0,61 - 0,80 | Alta |
| 0,41 - 0,60 | Media* |
| 0,21 - 0,40 | Baja* |
| 0 - 0,20 | Muy baja* |

* Se sugiere repetir la validación del instrumento puesto que es recomendable que el resultado sea mayor a 0,61.

Fuente: Plaza, S. (2013). Metodología de Investigación Cuantitativa. Venezuela: FALSA.

Anexo 03: Validez y confiabilidad de los instrumentos

Confiabilidad del instrumento Calidad de Vida Laboral

| Sujetos | Preguntas | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | TOTAL |
|----------|-----------|-----|---|---|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | |
| 1 | 4 | 3 | 3 | 5 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 44 |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 57 |
| 3 | 1 | 5 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 53 |
| 4 | 2 | 1 | 5 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 1 | 1 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 52 |
| 5 | 2 | 2 | 3 | 5 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 42 |
| 6 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 40 | |
| 7 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 40 |
| 8 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 42 |
| 9 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 41 |
| 10 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 41 |
| 11 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 41 |
| 12 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 32 |
| 13 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 39 |
| 14 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 32 |
| 15 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 40 |
| VARIANZA | 1.7 | 1.4 | 2 | 1 | 1.7 | 1.8 | 2.2 | 1.9 | 1.8 | 1.6 | 1.5 | 1.8 | 1.9 | 1.3 | 1.2 | 1.7 | 1.9 | 1.7 | 2.6 | 1.9 | 1.8 | 2.3 | 2.4 | 89.839 |

CALCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S^2 \text{Items}}{\sum S^2 T} \right)$$

$$\alpha = \frac{23}{15} \left[1 - \frac{2.0}{41.0} \right]$$

$$\alpha = 1.533333 \left[1 - 0.04878 \right]$$

$$\alpha = 1.533333 \left[0.951219512 \right]$$

$$\alpha = 0.65$$

| DATOS | |
|-------------------------|-----------------------------|
| K | Número de Items |
| $\sum S^2 \text{Items}$ | CALCULO VARIANZA PARA ITEMS |
| $\sum S^2 T$ | CALCULO VARIANZA TOTAL |

CRITERIOS DE DECISION PARA LA CONFIABILIDAD DE UN INSTRUMENTO

El alfa de Cronbach varía entre 0 y 1 (0 es ausencia total de consistencia y 1 es consistencia perfecta).

| Rango | Confiabilidad (Dimensión) |
|-------------|---------------------------|
| 0.81 - 1 | Muy alta |
| 0.61 - 0.80 | Alta |
| 0.41 - 0.60 | Mediata* |
| 0.21 - 0.40 | Baja* |
| 0 - 0.20 | Muy baja* |

* Se sugiere repetir la validación del instrumento puesto que es recomendable que el resultado sea mayor a 0.61.

Fuente: Nunnally, J. (1978). Metodología de Investigación Cuantitativa. Venezuela: Trilcep.

Anexo 04: Cálculo del tamaño de la muestra

Población: Se trabajó la investigación con toda la población, la cual estuvo constituida con 30 docentes varones y mujeres, desde la edad de 22 hasta los 62 años, de zonas tanto urbanas como rurales, que trabajen en el año 2020 en una Institución Educativa.

Tabla N° 01:

Distribución de la población de los docentes

| Docentes | N | Sexo | | Edad | |
|-------------|----|-----------|----|-------------|----|
| | | Masculino | % | 25-40 años | % |
| Institución | 30 | 11 | 37 | 9 | 30 |
| Educativa | | Femenino | % | 41- 62 años | % |
| | | 19 | 63 | 21 | 70 |
| Total | 30 | | | 30 | |

Muestra: Estuvo conformada por todos los docentes de la Institución Educativa, debido que es una entidad con una población pequeña, de esta manera ya no asumimos ningún riesgo al obtener los resultados y si se hubiera obtenido una muestra de 30 seguros que hubiera salido 28 o 29. Entonces por uno o dos menos que la población, no sería prudente hacer el estudio con una muestra y de dejar de trabajar con la población.

Criterios de inclusión:

- ❖ Ser maestros contratados y nombrados en la entidad.
- ❖ Docentes que tengan entre 22 a 62 años de edad de la Institución Educativa.
- ❖ Asistir en la fecha para la ejecución de los cuestionarios.

Criterios de exclusión:

- ❖ Docentes de la Institución Educativa mayores a los 62 años de edad.
- ❖ Aquellos docentes que hayan renunciado al trabajo antes de la evaluación de los cuestionarios.
- ❖ Inasistencia del docente a la fecha pactada.

Anexo 05: Autorización de la Institución donde se aplicó la investigación



“Año de la Universalización de la Salud”

Nuevo Chimbote, 21 de mayo del 2020

Mg.
LUIS ALBERTO TORRES ÁLVAREZ
DIRECTOR
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 88331

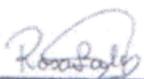
Presente. -

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez comunicarle que la estudiante Br. **SALAZAR JULCA ANA**, estudiante del III ciclo de la Maestría en Gestión del Talento Humano, de nuestra casa de estudios, solicita que por intermedio de su despacho se pueda facilitar su autorización para la aplicación de su instrumento de investigación a los DOCENTES DE LA Institución Educativa N° 88331, a fin de complementar la información para su trabajo de investigación titulado: “Síndrome de burnout y calidad de vida profesional en docentes de una Institución Educativa, 2020”.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterar el testimonio de mi especial consideración, quedo de usted.

Atentamente,




Dra. Rosa María Salas Sánchez
JEFA DE LA ESCUELA DE
POSGRADO
UCV CHIMBOTE