



U N I V E R S I D A D  
**AUTÓNOMA**  
D E I C A

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

TESIS

**SÍNDROME DE BURNOUT Y CALIDAD DE VIDA LABORAL  
EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA  
PÚBLICA, CHINCHA – 2021**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN  
CALIDAD DE VIDA, RESILIENCIA Y BIENESTAR  
PSICOLÓGICO

PRESENTADO POR:  
STEFANNY YLIANA CANELO TASAYCO  
EDER JESÚS CHUMPITAZ VERA

TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TÍTULO  
PROFESIONAL DE LICENCIADO(A) EN ENFERMERIA

DOCENTE ASESOR:  
MG. JAVIER FERMÍN GARCÍA JULCA  
CÓDIGO ORCID N°0000-0003-1998-4217

CHINCHA, 2023



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

## CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

**Dra. Susana M. Atúncar Deza**

**Decana**

**Facultad de Ciencias de la Salud**

**Presente.** -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarla e informar que la **Bachiller Stefanny Yliana Canelo Tasayco y Eder Jesus Chumpitaz Vera**, de la Facultad de Ciencias de la Salud, del programa Académico de **Psicología**, ha cumplido con elaborar su:

PLAN DE TESIS

TESIS

**TITULADO: “SÍNDROME DE BURNOUT Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA, CHINCHA – 2021”**

Por lo tanto, queda expedito para continuar con el desarrollo de la Investigación. Estoy remitiendo, conjuntamente con la presente los anillados de la investigación, con mi firma en señal de conformidad.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal.

Cordialmente,

Mg. Javier Fermin Garcia Julca

CODIGO ORCID: 0000-0003-1998-4217

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Stefanny Yliana Canelo Tasayco identificado(a) con DNI N° 74022718, Eder Jesús Chumpitaz Vera, identificado(a) con DNI N° 72872537, en nuestra condición de estudiantes del programa de estudios de Ciencias de la Salud, de la Facultad de Psicología, en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado la Tesis titulada: “SÍNDROME DE BURNOUT Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA, CHINCHA – 2021.”, declaramos bajo juramento que:

- a. La investigación realizada es de nuestra autoría
- b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni autoplagio en su elaboración.
- c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas.
- d. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
- e. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos, son reales, por lo que, el (la) investigador(a), no han incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
- f. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad

Autorizo a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

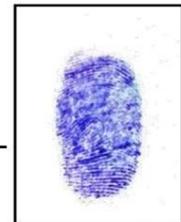
Chincha Alta, 06 de setiembre de 2022.



Canelo Stefanny  
DNI N° **74022718**



Chumpitaz Eder  
DNI N° **72872537**



## DEDICATORIA

A mis padres Liliana y Joe, por su comprensión y perseverancia durante mis estudios para concluir con éxito esta investigación.

Stefanny

A mi familia, por brindarme su apoyo incondicional durante mis años de estudio.

Eder

## **AGRADECIMIENTO**

En primera instancia, agradecer a Dios por proteger e iluminar nuestro camino.

A la Universidad Autónoma de Ica, por permitirnos ser parte de esta gran casa de estudios y condescender la realización de la tesis tan esperada.

Al Rector Dr. Martín Campos, líder de la UAI, por su excelente visión, valores y compromiso con la casa de estudios.

Al asesor Javier Fermín, García Julca, por su dedicación y confianza hacia para con nosotros y sobre todo por orientarnos en la presente investigación.

A la Sra. directora y docentes de la Institución Educativa N° 22234 de Cruz Blanca de Chincha por pertenecer y ser parte de esta investigación realizada.

Los autores.

## RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo principal determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout y calidad de vida laboral en docentes de la Institución Educativa Pública N.º 22234 Santiago Calle Santos, Chincha – 2021.

La investigación es de tipo básica, de diseño no experimental, descriptiva correlacional. La muestra fue conformada por 30 docentes que laboran en la Institución Educativa Pública N.º 22234 Santiago Calle Santos; Se empleó la técnica de encuesta para la aplicación de los instrumentos de recolección de datos “Cuestionario para evaluar el síndrome de burnout” y “Cuestionario para evaluar la calidad de vida laboral”. Los resultados obtenidos reflejan que el 90% de la muestra se ubican en un nivel bajo de burnout y el 10 % en un nivel medio; por otro lado, el 96,7% se ubican en un nivel alto de calidad de vida laboral y el 3,3% en un nivel medio.

Finalmente, se concluye que no existe relación significativa entre el síndrome de burnout y la calidad de vida laboral en docentes de la Institución Educativa Pública N°22234 Santiago Calle Santos, Chincha – 2021; asimismo, obtuvo un valor de significancia de ,108.

**Palabras claves:** Burnout, agotamiento, calidad de vida laboral, bienestar.

## **ABSTRACT**

The main objective of this research is to determine the relationship that exists between burnout syndrome and the quality of work life in teachers at the Public Educational Institution No. 22234 Santiago Calle Santos, Chincha - 2021.

The research has a basic, non-experimental, descriptive, correlational design. The sample was made up of 30 teachers who work at the Public Educational Institution No. 22234 Santiago Calle Santos; The survey technique was used to apply the data collection instruments "Questionnaire to evaluate burnout syndrome" and "Questionnaire to evaluate the quality of work life." The results obtained reflect that 90% of the sample is at a low level of burnout and 10% at a medium level; On the other hand, 96.7% are at a high level of quality of work life and 3.3% at a medium level.

Finally, it is concluded that there is no significant relationship between burnout syndrome and the quality of work life in teachers of the Public Educational Institution N°22234 Santiago Calle Santos, Chincha – 2021; Likewise, it obtained a significance value of .108.

Keywords: Burnout, exhaustion, quality of work life, well-being.

## ÍNDICE GENERAL

	<b>Pág.</b>
Caratula	i
Constancia de aprobación de investigación	ii
Declaratoria de autenticidad de la investigación	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Resumen	vi
Abstract	vii
Índice general /Índice de tablas académicas y de figuras	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>13</b>
<b>II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>15</b>
2.1 Descripción del Problema	15
2.2. Pregunta de investigación general	17
2.3 Preguntas de investigación específicas	17
2.4 Objetivo general	17
2.5 Objetivos específicos	18
2.6 Justificación e importancia	18
2.7 Alcances y limitaciones	19
<b>III. MARCO TEÓRICO</b>	<b>21</b>
3.1 Antecedentes	21
3.2 Bases Teóricas	25
3.3 Marco conceptual	34
<b>IV. METODOLOGÍA</b>	<b>36</b>
4.1 Tipo y Nivel de la investigación	36
4.2 Diseño de la investigación	36
4.3 Hipótesis general y específicas	37
4.4 Identificación de las variables	38
4.5 Matriz de operacionalización de variables	39
4.6 Población-muestra	40
4.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	41
4.8 Técnicas de análisis y procesamiento de datos	44

<b>V. RESULTADOS</b>	45
5.1 Presentación de Resultados	45
5.2 Interpretación de los Resultados	54
<b>VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS</b>	56
6.1 Análisis inferencial	56
<b>VII. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS</b>	62
7.1 Comparación de los resultados	62
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	64
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	66
<b>ANEXOS</b>	72
Anexo 1: Matriz de consistencia	73
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos	75
Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición	80
Anexo 4: Base de datos	88
Anexo 5: Consentimiento informado	92
Anexo 6: Informe de turnitin al 28% de similitud	96
Anexo 7: Evidencia fotográfica	100

## ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1	Matriz de operacionalización de variables	39
Tabla 2	Ficha técnica síndrome de burnout	41
Tabla 3	Baremo de la variable síndrome de burnout y de sus dimensiones.	42
Tabla 4	Ficha técnica calidad de vida laboral	44
Tabla 5	Baremo la variable calidad de vida laboral y sus dimensiones.	44
Tabla 6	Información sociodemográficos de los docentes de la Institución Educativa Pública N°22234 Santiago Calle Santos, Chincha – 2021.	46
Tabla 7	Síndrome de burnout en docentes de la Institución Educativa Pública N°22234 Santiago Calle Santos, Chincha – 2021.	47
Tabla 8	Agotamiento emocional de los docentes de la Institución Educativa Pública N°22234 Santiago Calle Santos, Chincha – 2021.	48
Tabla 9	Despersonalización de los docentes de la Institución Educativa Pública N°22234 Santiago Calle Santos, Chincha – 2021.	49
Tabla 10	Realización personal de los docentes de la Institución Educativa Pública N°22234 Santiago Calle Santos, Chincha – 2021.	50
Tabla 11	Calidad de vida laboral de los docentes de la Institución Educativa Pública N°22234 Santiago Calle Santos, Chincha – 2021.	51
Tabla 12	Apoyo directo de los docentes de la Institución Educativa Pública N°22234 Santiago Calle Santos, Chincha – 2021.	52

Tabla 13	Carga de trabajo de los docentes de la Institución Educativa Pública N°22234 Santiago Calle Santos, Chincha – 2021.	53
Tabla 14	Motivación intrínseca de los docentes de la Institución Educativa Pública N°22234 Santiago Calle Santos, Chincha – 2021.	54
Tabla 15	Prueba de normalidad de Shapiro – Wilk.	57

## ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Síndrome de burnout de los docentes de la Institución Educativa Pública N°22234 Santiago Calle Santos, Chíncha – 2021.	46
Figura 2 Agotamiento laboral de los docentes de la Institución Educativa Pública N°22234 Santiago Calle Santos, Chíncha – 2021.	47
Figura 3 Despersonalización de los docentes de la Institución Educativa Pública N°22234 Santiago Calle Santos, Chíncha – 2021.	48
Figura 4 Realización personal de los docentes de la Institución Educativa Pública N°22234 Santiago Calle Santos, Chíncha – 2021.	49
Figura 5 Calidad de vida laboral de los docentes de la Institución Educativa Pública N°22234 Santiago Calle Santos, Chíncha – 2021.	50
Figura 6 Apoyo directo de los docentes de la Institución Educativa Pública N°22234 Santiago Calle Santos, Chíncha – 2021.	51
Figura 7 Carga de trabajo de los docentes de la Institución Educativa Pública N°22234 Santiago Calle Santos, Chíncha – 2021.	52
Figura 8 Figura 8. Motivación intrínseca de los docentes de la Institución Educativa Pública N°22234 Santiago Calle Santos, Chíncha – 2021.	53

## I. INTRODUCCIÓN

En los últimos tiempos, se ha incrementado el interés por el estudio del síndrome de burnout. El contexto de la pandemia Covid-19 trajo consigo diversos cambios significativos en el ritmo de vida de las personas, reflejándose así en su ámbito personal, social, económico y laboral; la alteración de la misma, suele generar situaciones de riesgo en la salud mental. Las condiciones laborales de muchos trabajadores se vieron afectadas, por ende, se establecieron nuevos retos laborales como, por ejemplo, la reestructuración del horario y las tareas en el trabajo, desencadenando así, manifestaciones de cuadros de ansiedad, fatiga crónica, trastornos del sueño, frustración y el desarrollo de actitudes pesimistas frente al trabajo.

Freudenberger (1974), refiere que el síndrome de burnout es el resultado de la insatisfacción laboral asociado a un sentimiento de fracaso, este a su vez, se relaciona con la fatiga y el desgaste como consecuencia del esfuerzo excesivo de energía, lo que eventualmente provoca un estado crónico de estrés, acompañado de fuertes dolores de cabeza, insomnio y problemas gastrointestinales, de igual manera, el término se relaciona con las condiciones laborales precarias. Posteriormente Maslach y Jackson (1981), mencionan que el síndrome de burnout se debe a un estado prolongado de agotamiento emocional, cinismo y poca realización a nivel personal; suele afectar a los trabajadores que brindan atención a terceros, lo que dificulta la consecución de sus objetivos laborales pudiendo llegar a causar una incapacidad total para volver a trabajar. En cuanto a la calidad de vida, Herrera y Cassals (2005), mencionan que es el grado en que los miembros de un grupo pueden satisfacer sus necesidades personales a través de su experiencia en el entorno organizacional.

Lo mencionado anteriormente, podría repercutir de manera directa en la calidad de vida laboral; es decir, afectaría la percepción que se tiene sobre la satisfacción laboral de los docentes, generando así, incomodidad respecto a las condiciones laborales y en el desempeño de otras actividades; resulta importante determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout y calidad de vida laboral en docentes de la Institución Educativa Pública N° 22234 Santiago Calle Santos, Chincha – 2021.

La estructura de este trabajo de investigación consta de seis capítulos, se describen en detalle en los siguientes párrafos:

En el capítulo uno, se presenta la introducción del documento en la cual se instauran los parámetros de la investigación.

En el capítulo dos, se describe la realidad problemática y se establece y fórmula el problema de investigación. De igual manera, se determina el objetivo general y específico; se integra la justificación e importancia.

En el capítulo tres, se consignan los antecedentes, las bases teóricas y marco conceptual.

En el capítulo cuatro, se describe el tipo, nivel y diseño de investigación, de igual manera, se detalla la población-muestra de estudio; se instituye la hipótesis general y específicas.

En el capítulo cinco, se muestra los resultados logrados en la investigación con su interpretación correspondiente.

En el capítulo seis, se presenta el análisis de los resultados de manera descriptiva y la contrastación de los mismos con el marco teórico.

Finalmente, se exponen las conclusiones y recomendaciones de la investigación, también de las referencias bibliográficas y anexos.

Los autores.

## II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 2.1. Descripción del problema

La aparición del virus Covid-19 ha ocasionado que los docentes realicen cambios abruptos en su día a día, alterando así su ritmo de vida y modo de trabajo, puesto que, deben adaptarse a la tecnología. El proceso de adaptación trae consigo cierto grado de estrés y ansiedad frente a lo desconocido, dado que, anteriormente la tecnología era algo complementario en la metodología de estudio; hoy en día resulta indispensable que el docente maneje todo tipo de plataformas virtuales por la modalidad a distancia. Asimismo, la vida apresurada podría repercutir sobre la calidad de vida de los docentes haciendo que estos cambien su percepción a cerca de su labor.

Actualmente, la Organización Médica Colegial de España ([ OMC], 2019), en su versión digital refiere que la Organización Mundial de la Salud ( OMS) reconoce el síndrome de burnout como una enfermedad asociada al desgaste profesional tras la nueva edición del CIE-11, dicho término entrará en vigencia a partir del primero de enero de 2022; es por ello que, el burnout es considerado un factor de riesgo laboral que afecta de manera directa la salud y calidad de vida del trabajador, generando deficiencia en el desenvolvimiento profesional y en algunos casos imposibilita la facultad de trabajar.

En Latinoamérica se realizó una revisión sistemática sobre el síndrome de burnout en docentes, en la cual obtuvo como resultado que, las mujeres presentan mayores niveles de agotamiento emocional y realización personal, los hombres poseen niveles mayores en cuanto a la despersonalización y

presentan niveles altos de indolencia o culpa. Asimismo, reflejó que la edad juega un papel muy importante, las personas mayores presentan nivel elevados de realización personal a diferencia de las posteriores edades. Por otro lado, no se llegó a concretar que exista niveles elevados de burnout en la población docente Latino americana, no obstante, se desarrolla en nivel medio que oscila entre 53,3% a 70,13%, a causa de que, algunos países latinoamericanos brindan el soporte necesario a sus profesionales (Tabares, Martínez y Matabanchoy, 2019). Con respecto a la calidad de vida laboral, se realizó un estudio en Ecuador exactamente en Quito, donde se evidenció que el 86% de los docentes presentan un nivel alto, en vista de que, las institución brindan el soporte adecuado a su personal docente, igualmente, 9% de la población presenta un nivel medio en la cual considera que las condiciones laborales son estables y el 5% presenta un nivel bajo, ya que, consideran que la calidad laboral puede mejorar (Jácome, 2019).

A nivel nacional, en Huánuco se realizó un estudio sobre el síndrome de burnout en docentes durante el dictado de clases virtuales, en la cual mostró que: el 44,5% de la muestra presenta un nivel bajo de burnout, el 35,2% ostenta un nivel medio y el 20,3% posee un nivel alto, debido a la sobre carga mental que requiere su labor (López y Zacarias, 2020). Por otro lado, Reyes (2017), realizó un estudio sobre calidad de vida laboral en docentes de instituciones educativas públicas de Lima Metropolitana en la cual mostró que el 69,04% de los docentes se encuentran en un nivel medio de calidad de vida laboral, ya que, consideran que los recursos que ofrece la institución les permite desarrollarse de manera natural , el 23,01% se encuentra en un nivel bajo, porque refieren que las condiciones laborales no favorecen su pleno desenvolvimiento, el 6,34% en un nivel alto,

considerando que las condiciones laborales son favorables para el desarrollo de sus labores y el 1,58% piensa que se debe mejorar el contexto laboral, por ende se encuentra en un nivel muy bajo.

Hoy en día, las personas centran la mayor parte de su tiempo en su trabajo, los esfuerzos requeridos para un docente en ocasiones resultan ser agotadora, por eso, se dice que los educadores realizan una labor excepcional al instruir a los estudiantes en diversas áreas académicas. Los tiempos modernos exigen a los docentes constantes actualizaciones y esto se traduce en diversas capacitaciones, asimismo, las jornadas laborales resultan ser cansadas. Muchas veces los docentes sobreponen el trabajo ante su vida personal o familiar con tal de cubrir las exigencias de su profesión. De manera que se cree que la institución educativa Santiago Calle Santos no es ajena a esta realidad, por ello, se considera conveniente realizar la siguiente investigación.

## 2.2. Pregunta de investigación general

¿Cuál es la relación que existe entre el síndrome de burnout y la calidad de vida laboral en docentes de la Institución Educativa Pública N°22234 Santiago Calle Santos, Chincha – 2021?

## 2.3. Preguntas de investigación específicas

P.E.1:

¿Cuál es la relación que existe entre agotamiento emocional y calidad de vida laboral en docentes de la Institución Educativa Pública N°22234 Santiago Calle Santos, Chincha – 2021?

P.E.2:

¿Cuál es la relación que existe entre despersonalización y calidad de vida laboral en docentes de la Institución Educativa

Pública N°22234 Santiago Calle Santos, Chincha – 2021?

P.E.3:

¿Cuál es la relación que existe entre realización personal y calidad de vida laboral en docentes de la Institución Educativa Pública N°22234 Santiago Calle Santos, Chincha – 2021?

2.4. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout y calidad de vida laboral en docentes de la Institución Educativa Pública N°22234 Santiago Calle Santos, Chincha – 2021.

2.5. Objetivos específicos

O.E.1:

Establecer la relación que existe entre agotamiento emocional y calidad de vida laboral en docentes de la Institución Educativa Pública N°22234 Santiago Calle Santos, Chincha – 2021.

O.E.2:

Establecer la relación que existe entre despersonalización y calidad de vida laboral en docentes de la Institución Educativa Pública N°22234 Santiago Calle Santos, Chincha – 2021.

O.E.3:

Establecer la relación que existe entre realización personal y calidad de vida laboral en docentes de la Institución Educativa Pública N°22234 Santiago Calle Santos, Chincha – 2021.

2.6. Justificación e importancia

Justificación

Este estudio se sustenta en los siguientes aspectos:

Justificación teórica: La investigación se fundamentó en las

referencias teóricas relacionadas con las variables de estudio, las cuales fueron debidamente seleccionadas, de tal manera que proporcione un panorama más amplio sobre esta problemática lo cual ayuda a contribuir con información relevante para que otros profesionales e investigadores interesados en el tema a modo de que continúen con el estudio de estas variables.

Justificación práctica: A través de esta investigación se puede diseñar programas de intervención relacionadas con las variables de estudio en base a los resultados que se obtengan, y a su vez puede ser utilizado como base para la investigación, contribuyendo a la disminución del síndrome de burnout y al incremento de la calidad de vida de los docentes.

Justificación metodológica: El presente estudio tiene un enfoque cuantitativo, tipo transversal, correlacional, no experimental y se usó instrumentos para la recolección de datos, con la finalidad de medir las futuras variables a estudiar.

Justificación psicológica: El síndrome de burnout no solo afecta el área laboral de los profesionales, sino que repercute en todas esferas de su vida, asimismo, es importante saber si los profesionales en mención poseen el soporte laboral en sus centros de trabajo. Es por ello que, lo obtenido en esta investigación es viable para hallar y prevenir el síndrome de burnout y calidad de vida en los docentes.

#### Importancia

La educación es fundamental para todas las personas, los tiempos modernos implican constantes actualizaciones y la

educación no es indiferente ante esta, por ello, se establecen nuevas estrategias metodológicas. Los docentes realizan un arduo trabajo, su labor no culmina con las horas académicas, ya que este debe realizar informes y materiales didácticos para las sesiones de estudio; esto se traduce en largas jornadas laborales, pudiéndose convertir en estrés y si este se vuelve crónico puede llegar a desencadenar el síndrome de burnout. Por eso, es fundamental prevenirlo y detectarlo antes de tiempo, ya que este no solo afecta al trabajador en su área laboral, sino que también repercute en su círculo social y familiar.

## 2.7. Alcances y limitaciones

### Alcances

Social: Los población de este estudio está conformada por docentes de la Institución Educativa N°22234 Santiago Calle Santos.

Geográfico: La investigación se empleó en la Institución Educativa N°22234 Santiago Calle Santos, perteneciente al Distrito Cruz Blanca, Provincia de Chincha y Departamento de Ica.

Temporal: La investigación se concretó en el año 2021.

Metodológico: Tipo básico, enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional de diseño no experimental.

### Limitaciones

Debido al estado de emergencia COVID 19, por motivos preventivos los instrumentos se administraron de manera virtual. Así también, el instrumento fue sometido al juicios de expertos.

La investigación está dirigida a la plana docente, por ende, el área administrativa y personal de mantenimiento no formaron parte de la presente.

### III. MARCO TEÓRICO

#### 3.1. Antecedentes

Se realizó una revisión de fuentes físicas y virtuales, con el fin de poder ubicar trabajos que guarden relación con cada una de las variables de investigación, siendo así aportes valiosos:

##### Internacionales

Salgado (2018), realizó una investigación titulada: Síndrome de burnout y calidad de vida profesional percibida según estilos de personalidad en profesores de educación primaria; el propósito del estudio es determinar los niveles de síndrome de burnout y calidad de vida profesional en base a las tipologías de personalidad; la metodología empleada fue de carácter cuantitativo, correlacional de diseño no experimental; la muestra estuvo constituida por 212 docentes; a los cuales se les aplicó el NEO Five- Factory Inventory, Maslach Burnout Inventroy y el CVP-35. Se obtuvo como resultado que el 58% de los docentes presentan altos nivel de síndrome de burnout. Se concluye que los estilos de personalidad influyen significativamente en el desencadenamiento del síndrome de Burnout.

Por otro lado, López (2020), realizó una investigación titulada: Síndrome del quemado y desempeño laboral de los docentes de bachillerato de las unidades educativas privadas de la ciudad de Riobamba. El propósito de estudio de investigación pretendió determinar la influencia o relación entre síndrome del quemado o burnout y desempeño laboral en docentes. La metodología empleada fue de carácter descriptivo de enfoque cuantitativo, correlacional de corte transversal, no experimental; contando con una muestra de 244 docentes; a los cuales se les administró el cuestionario

de Maslach burnout inventory y el cuestionario de desempeño laboral. Se obtuvo como resultado en cuanto a la variable Burnout, la dimensión agotamiento emocional denotó que el 70,91% de los docentes presenta un nivel medio y el 29,09% presenta un nivel elevado o alto, en la dimensión despersonalización el 97,27% de los docentes presenta un nivel medio y el 2,73% presenta un nivel alto, en la dimensión realización personal el 96,36% de los docentes presentan un nivel medio y el 3,64% un nivel alto; de manera general esta variable arrojó que el 69% de los participantes presentaron un nivel alto de burnout. Se concluye que, el síndrome de burnout repercute de manera directa en el desempeño laboral lo que genera altos niveles de agotamiento emocional, irritabilidad y cansancio.

El antecedente se considera de utilidad ya que presenta una de las variables y similitud en la metodología. Asimismo, se utilizará para la comparación y discusión de resultado.

En el mismo año, Madrid (2020), desarrolló la investigación titulada: Relación entre los rasgos de personalidad y síndrome burnout en docentes de primaria de tres instituciones educativas públicas de Casco urbano del Municipio de Caucasia, Antioquia. El objetivo fue determinar si existe correlación entre el síndrome de burnout y la personalidad en docentes de primaria; para tal fin, se estableció una metodología con un enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional de corte transversal, no experimental; contando con una muestra de 25 docentes; a los cuales se les aplicó el Inventario de Adjetivos para calcular personalidad de Sánchez & Cols y el Maslach burnout inventory-general survey para medir burnout. Se obtuvo como resultado que los docentes de la muestra se perciben con una personalidad estable, amable, arriesgada,

responsable, responsable e introvertida. Asimismo, no se halló rastro del síndrome de burnout en la población, no obstante, se observó que exhiben indicadores de desgaste emocional y cinismo con correlación significativa entre dichas dimensiones, que en el futuro podrían padecerlo.

El antecedente se considera relevante, debido a que posee una de las variables de estudio, similitud en la metodología, población e igualdad en el uso de un instrumento.

#### Nacionales

Jacinto (2019), realizó una investigación titulada: El síndrome de burnout y la satisfacción laboral docente en la institución educativa N° 2051 de Carabayllo. Universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle, Lima – Perú. El objetivo de este estudio fue determinar si existe relación entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral docente; para lo cual utilizó una metodología descriptiva, correlacional de corte transversal, no experimental; seleccionando como muestra a 24 participantes; a quienes se les administró el cuestionario Síndrome de Burnout y el cuestionario de Satisfacción Laboral Docente. Se obtuvo como resultado que, un 58,33% de la muestra se ubica en nivel alto de burnout, el 25% en el nivel moderado y, finalmente, el 16,67% en el nivel bajo. Se concluye que existe relación significativa entre las variables de estudio.

Esta investigación propicia una amplia información sobre la variable de estudio, de igual manera presenta similitud en la metodología y población, posteriormente servirá para realizar la discusión de resultados.

De igual manera, Salazar (2020), realizó una investigación titulada: Síndrome de burnout y calidad de vida laboral en

docentes de una institución educativa, 2020. El objetivo de la investigación fue determinar si existe relación entre el síndrome de burnout y la calidad de vida laboral en docentes; la metodología utilizada fue descriptivo, correlacional de corte transversal, no experimental; la muestra de estudio fue conformada por 30 docentes entre hombres y mujeres de la institución; a los cuales se les administró el Cuestionario de Síndrome de Burnout y el Cuestionario de Calidad de Vida Laboral. Se obtuvo como resultado que el 93,3% de los docentes presenta un nivel medio de burnout y el 6,7% presenta un nivel alto. Asimismo, el 80% de los docentes presenta un nivel bajo de calidad de vida laboral y el 20% presenta un nivel medio. Demostrando así que existe una correlación significativa en ambas variables de estudio.

Este antecedente será de utilidad para realizar una comparación y discusión de los resultados, asimismo, posee igualdad en las variables de estudio, metodología y población.

Asimismo, Carillo (2020), desarrolló la investigación titulada: Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en docentes con trabajo remoto de una Institución Educativa Privada de Moquegua 2020. El objetivo del estudio fue determinar si existe relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral; utilizando una metodología descriptiva, correlacional de corte transversal, no experimental; la muestra de estudio estuvo conformada por 56 docentes; a quienes se les aplicó el cuestionario Maslach Burnout Inventory y la escala de satisfacción laboral SL – SPC. Se obtuvo como resultado que el 55,4% de los docentes presentan un nivel alto de burnout y el 44,6% un nivel medio. Se evidenciaron así que existe relación significativa entre las variables de estudio y que a su vez es una correlación

negativa débil.

El antecedente se considera relevante, debido a que posee una de las variables de estudio, similitud en la metodología, población e igualdad en el uso de un instrumento.

Locales o regionales

Aguado y Loayza, (2020) realizaron una investigación titulada: Síndrome de burnout en docentes de la institución educativa “José María Arguedas” Parcona, Ica – 2020. El objetivo de esta investigación fue determinar el nivel de Síndrome de Burnout en los docentes de la institución educativa; para tal fin, se estableció una metodología con un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo de tipo no experimental; la muestra estuvo conformada por 45 docentes; a los cuales se le administro el instrumento Maslach burnout inventory. Se obtuvo como resultado que el 76% de los docentes presentan un nivel medio de síndrome de burnout, el 22% presenta un nivel alto y finalmente el 2% posee un nivel bajo. Se concluye que, el personal docente se encuentra en niveles medio de burnout lo que resulta contraproducente para la educación de dicha institución educativa.

### 3.2. Bases teóricas

#### 3.2.1. Síndrome de burnout

##### 3.2.1.1. Definición de síndrome de burnout

Maslach y Jackson (1981), mencionan que el síndrome se debe a un estado prolongado de agotamiento emocional, cinismo y poca realización a nivel personal que suele afectar a los trabajadores que brindan atención a terceros.

Por otro lado, Blanch (2003), refiere que el síndrome de burnout es el equivalente al estrés crónico que un profesional

puede desencadenar a raíz de una sobrecarga o agotamiento.

Posteriormente, Castañeda y García, (2010), señalan que el síndrome de burnout es un estado de cansancio ocasionado por situaciones estresantes que se suscitan en el centro de labores, asimismo, este puede llegar a ocasionar una incapacidad total para volver a laborar.

Para Treglown (2016), el síndrome de burnout afecta el desenvolvimiento del profesional haciendo que este brinde una atención o servicio deficiente a consecuencia de un estado prolongado de agotamiento.

El síndrome de burnout es una respuesta al estrés laboral de larga duración; esta experiencia involucra sentimientos y actitudes negativas que tiene un efecto nocivo sobre el individuo que la padece y repercute de manera directa en su desenvolvimiento laboral y personal. (Bustamante et al. 2016).

#### 3.2.1.2. Dimensiones del síndrome de burnout

Las autoras Maslach y Jackson (1981), consideran las siguientes dimensiones:

Agotamiento emocional: Esta dimensión como un estado de cansancio o falta de energía, y sentir que se han agotado los recursos emocionales. Se puede expresar acompañado con sentimientos de frustración y tensión, por lo que ya no tienes la motivación para seguir trabajando (Cordes y Dougherty, 1993). Años más tarde, consideran que el agotamiento se ve reflejado tanto a nivel físico como emocional. La dimensión del agotamiento emocional se representa principalmente por dejar a los individuos sin recursos ni energías y con el

sentimiento de que no puede ofrecer nada más, manifestando así síntomas negativos como irritabilidad, ansiedad y cansancio.

Despersonalización: Esta dimensión enfoca en el desarrollo de actitudes negativas por parte del trabajador hacia su público de atención y colaboradores. De igual manera, esta dimensión refiere que el trato despersonalizado se puede evidenciar cuando el trabajador atribuye distintivos negativos a situaciones que le resulten agobiante.

Realización personal: La dimensión de realización personal refiere a la sensación de que no se está cumpliendo los objetivos laborales, lo que conlleva al trabajador a autodenominarse con calificativos negativos. Es decir, los trabajadores sienten que no rinden como al principio, esto genera la sensación constante de la falta de progreso e ineficacia, de igual manera el trabajador siente que no posee la capacidad para desenvolverse en otras labores.

### 3.2.1.3. Causas del síndrome de burnout

Esta compuestas por diversos esclarecimientos sobre las posibles causas que conlleva al burnout, algunos estudiosos estiman que, las condiciones laborales precarias son el detonador de dicho síndrome, en cambio otros autores consideran la personalidad del individuo.

Para Maslach y Leiter (1997) las características individuales poseen poca predisposición en la generación del síndrome de burnout, no obstante, se observó en el pasar del tiempo ciertas características de la personalidad podrían provocar este síndrome. En este apartado, se considera a algunos trabajadores que presentan locus de control externo y poca confianza en sí mismos, personas dependientes, baja

tolerancia al estrés, perfeccionismo y adicción al trabajo.

#### 3.2.1.4. Características del síndrome burnout

Maslach y Leiter (1997), refieren que se debe tener en cuenta que el individuo puede reaccionar de diversas formas frente a este síndrome, sin embargo, las personas que lo padecen tienden a presentar tres características:

**Compromiso del trabajador:** Se ve afectado, es por ello que su labor le resulta cada vez más repulsiva, que no cubre sus expectativas y necesidades. Se presenta un deterioro emocional.

**Cambios emocionales:** El sentimiento de entusiasmo, fervor, entrega y seguridad cambian y se ven sustituidos por enojo, ansiedad y depresión; presentando así, un desequilibrio en el área personal y laboral.

**Insatisfacción:** Las personas que padecen este síndrome suelen incrementar su insatisfacción debido a situaciones que le resultan agobiantes, en muchos casos a dichos trabajadores les resulta difícil encontrar el punto de partida o raíz del problema.

#### 3.2.1.5. Síndrome de burnout en docentes

Con el transcurso de los años, la labor que desempeña el docente ha sido desvalorada, debido a que lo consideran como un trabajo sencillo que no requiere de tanto esfuerzo y su vez es poco remunerado. Todo ello genera que el docente pierda el sentido de su vocación y por consiguiente no brinden una buena enseñanza; de igual forma, el docente entra en un estado de irritabilidad y estrés frente a los estudiantes.

Miró et al., (2007) mencionan, que los docentes se encuentran en una constante interacción con los estudiantes, con el fin de estar prestos a sus inquietudes, ello implica a asumir diversos retos como lo son el tiempo, las exigencias del centro de labores y las evaluaciones periódicas de la misma. Es por ello, que los docentes requieren en su trabajo una metodología dinámica que muchas veces es adquirida en su proceso de formación, es por ello que debe implementar su creatividad e innovación; en ciertas ocasiones el estudiante requiere de apoyo o asesoría individual, pudiendo generar estrés en el docente.

Asimismo, en algunos casos la relación que se da entre educador y educando puede llegar a ser estresante, debido a que el docente debe cubrir ciertas obligaciones y normas laborales con rigurosidad. Por otro lado, el trabajo del docente no culmina con las horas académicas, debido a que este debe realizar informes o reportes a las diversas áreas institucionales, es por ello que las jornadas laborales suelen ser extensas y acaparan la mayor parte de su tiempo, lo que conlleva a dejar de lado su rol familiar.

Lo mencionado anteriormente, podría repercutir de manera directa en el área personal del docente, pudiendo verse reflejado en su salud física y psicológica.

#### 3.2.1.6. Modelo teórico del burnout

El modelo que se utilizó en la presente investigación es el modelo propuesto por Maslach y Jackson; donde las autoras Maslach y Jackson (1981), refieren que el estado prolongado de estrés ante situaciones que lo suscitan dentro del centro de labores desencadena el síndrome de burnout. Por ello, crearon el instrumento llamado Maslach Burnout Inventory MBI, el cual se compone por tres dimensiones: agotamiento

emocional, despersonalización o cinismo y la realización personal.

### 3.2.2. Calidad de vida laboral

#### 3.2.2.1. Definición de calidad de vida laboral

Ahmad (2013), señala que la calidad de vida laboral nace con el fin dehumanizar los centros de trabajos en base a una cultura democrática, de igual manera se buscaba establecer puestos de trabajo con autonomía y ergonomía con el fin de brindar seguridad al trabajador a la hora de realizar su labor.

Según Chiavenato (2004), la calidad de vida laboral absorbe dos posturas opuestas: Las necesidades de los subordinados de bienestar y satisfacción en el trabajo, por otro lado, el beneficio de la organización por su impacto en la producción y la calidad de vida.

Asimismo, Segurado y Agulló (2002), señala que la calidad de vida laboral es un proceso activo y continuo que busca alcanzar el desarrollo pleno de sus trabajadores, es decir, busca mejorar el entorno de trabajo y la experiencia psicológica de las personas.

De igual manera ambos autores consideran que el término de la calidad de vida laboral se ha venido extendiendo básicamente bajo dos importantes perspectivas teórico-metodológicas: la calidad de vida del entorno de trabajo y la perspectiva de la calidad de vida laboral psicológica.

La perspectiva del entorno del trabajador en su área de labor, tiene el propósito de mejorar la calidad de vida través de sus propios logros dentro de la organización. En cambio, la perspectiva de la calidad de vida laboral en el área psicológica presenta un mayor interés por el trabajador,

fomentando los diversos análisis en donde el individuo se integra directamente con el trabajo. La segunda corriente demuestra la gran importancia de aquellos aspectos relacionados directamente en los sentimientos de eficacia.

Baitul (2012), la calidad de vida laboral (CVL) consiste en la percepción que presentan los asalariados de una organización sobre su nivel de satisfacción o inconformidad con respecto al lugar de trabajo donde se desenvuelven, obteniendo así una evaluación del grado de estabilidad y el desarrollo de las mismas.

#### 3.2.2.2. Dimensiones de la calidad de vida laboral

Suasnabar (2017), en su trabajo de investigación tomo en cuenta lo establecido por Cabezas (1998), en base a esta referencia se ha considerado las siguientes dimensiones:

**Apoyo directo:** Hace referencia al soporte brindado por los superiores y colaboradores de una organización por el trabajo realizado; así mismo, se propicia una retroalimentación sobre el desempeño progreso alcanzado. De igual manera, se considera como la percepción que tienen los empleados acerca de si la organización valora sus aportes, si atiende sus necesidades o dudas y reciben un trato justo.

**Carga de trabajo:** Refiere a las demandas físicas y psicológicas a las que se ve expuesto el trabajador durante la jornada laboral. La carga de trabajo se puede ver asociada al ritmo de trabajo y en ocasiones se puede ver reflejada en el estado anímico y aspecto físico del trabajador.

**Motivación intrínseca:** Conjunto de impulsos y expectativas

que tienen los trabajadores para satisfacer sus necesidades personales y laborales, es lo que lo mueve y dirige a seguir esforzándose a modo de incentivo, debido a que todas las personas poseen una motivación propia.

### 3.2.2.3. Factores de la calidad de vida de vida laboral

Patlán (2017) clasificó los factores que componen la calidad de vida en cuatro grupos como se mencionan a continuación:

Factores individuales: Este factor se relaciona al cumplimiento de las necesidades por medio del trabajo con el fin de alcanzar la realización personal, los cuales se proceden a escribir:

- Equilibrio Trabajo – Familia: Se refiere al balance entre las exigencias laborales y las exigencias personales o familiares, cuando estas se encuentran en su punto óptimo generan estabilidad y sensación de seguridad, pero cuando estas se encuentran en desacuerdo pueden provocar estrés y frustración.
- Desarrollo laboral y profesional: Hace referencia a los beneficios que brinda una empresa para que el personal desarrolle o potencie sus destrezas profesionales, así como también, le permite ascender de puesto en base a sus capacidades.
- Motivación en el trabajo: Conjunto de estímulos que alientan al trabajador a dar lo mejor de sí en su puesto de trabajo, viéndose reflejado en su desempeño, así mismo, la motivación propicia el cumplimiento de las necesidades personales y laborales.
- Bienestar en el trabajo: Es el estado de comodidad en el que se encuentra el trabajador en relación a su entorno de trabajo.

Factores del medio ambiente del trabajo: Dichos factores pueden afectar la seguridad y salud de los trabajadores, los cuales se detallan a continuación:

- Condiciones y medio ambiente de trabajo: Se refiere a las medidas técnicas de que posee una organización para propiciar el pleno desenvolvimiento de los asalariados en su puesto de trabajo; si las condiciones y el ambiente laboral son propicias, el trabajador tiende a sentirse seguro, motivado y establece.
- Seguridad y salud en el trabajo: la organización tiene la responsabilidad de proteger a sus empleados, por ello establece medidas preventivas y de seguridad ante situaciones de peligro que se puedan suscitar en el centro de labores.

Factores del trabajo y de la organización: referidas a las demandas que conlleva el puesto de trabajo y serían las siguientes:

- Contenido y significado del trabajo: el trabajo debe poseer un valor representativo para aquel que desempeña el trabajo, de igual manera debe ser importante para la organización y sociedad, de igual forma de propiciar la toma de decisiones y desarrollo de habilidades.
- Retribución económica por el trabajo: Implica una remuneración salarial por el servicio prestado; este se puede dar en base a su conocimiento y habilidades en el desempeño laboral.
- Autonomía y control en el trabajo: La organización le brinda cierto grado de libertad al trabajador para

organizar y realizar su trabajo, propiciando así la toma de decisiones con respecto a su puesto de trabajo y tareas encomendadas.

- Estabilidad laboral: Es el grado de seguridad que posee un trabajador sobre su permanencia en puesto de trabajo premeditado por un contrato laboral.
- Participación en la toma de decisiones: La empresa debe informar a sus colaboradores sobre los objetivos institucionales, en muchas ocasiones se pide la colaboración activa y aporte sobre las mismas.

Factores del entorno social-laboral: Refiere al sentido de pertenencia dentro de una organización:

- Relaciones interpersonales: Permite establecer vínculos respetuosos con los superiores o miembros de la organización para poder comunicarse de manera libre.
- Retroalimentación: tiene que ver con el grado de información que recibe el trabajador por parte de sus superiores, en ella se encuentra su desempeño y progreso dentro de la organización.
- Apoyo organizacional: el trabajador se siente seguro y respaldado por la organización y sus superiores; así mismo, refiere a la percepción que poseen los colaboradores.

#### 3.2.2.4. Beneficios de la calidad de vida laboral

Patlán (2017), señala que la calidad de vida está ligada con la sensación subjetiva de bienestar y la satisfacción de necesidades. La calidad de vida es importante en las personas, ya que, propicia el desarrollo integral abarcando los siguientes aspectos: físico, psicológico, político, económico y social.

Cabe resaltar que la calidad de vida no se logra de la noche a la mañana, sino que se va construyendo a lo largo de la vida en base a diversos factores como la alimentación, educación, economía, vivienda, entre otros. Los beneficios que trae consigo la calidad de vida son diversos, a continuación, se mencionan los más comunes:

- Físico: Permite gozar de buena salud y vitalidad contribuyendo al equilibrio energético. Se encuentra asociado a la alimentación balanceada, horas de sueño y actividad física como yoga o ejercicios.
- Psicológico: Permite que el individuo se encuentre en un estado de bienestar y tranquilidad, propicia la autonomía e incrementa la autoestima.
- Social: Permite generar relaciones y vínculos saludables con los pares y por consiguiente el desenvolvimiento pleno en la sociedad.
- Económico: Si bien se sabe que la calidad de vida está ligada al factor económico por ende permite cubrir las necesidades de alimentación, educación, vestimenta u otros.

#### 3.2.2.4. Teoría de la calidad de vida laboral

El modelo que se utilizó en la investigación es propuesto por Cabezas (1998), refiere que la calidad de vida laboral ha sido estudiada en base a dos perspectivas de carácter teórico-metodológico: Calidad de vida en contexto profesional y la calidad de vida laboral con perspectiva psicológica.

Dichas perspectivas se diferencian en base a los objetivos que persigue cada una de ellas con el fin de mejorar la calidad laboral en el trabajo.

La calidad de vida en contexto laboral pretende incrementar la misma a través del cumplimiento de los intereses

netamente organizacionales, en esta destaca la productividad del trabajador a fin de poder cubrir sus necesidades o demandas. La organización se entiende como un sistema y se evalúa en base a su rendimiento dentro de esta.

Así también, la calidad de vida laboral con perspectiva psicológica se centra principalmente en el trabajador, y la satisfacción que este presenta a la hora de desarrollar sus actividades en su centro de labores, considerando así elementos puntuales que constituyen el área de trabajo en la que el individuo tiene contacto directo. Las condiciones de trabajo y la ergonomía de la misma suelen influir de manera directa en la perspectiva que tiene el individuo a cerca de la organización.

Ambos enfoques pese a tener la misma finalidad de mejorar la calidad de vida difieren a los objetivos que plantean. Es por ello que la calidad de vida es considerada como el dinamismo entre los requerimientos del trabajo y la capacidad que posee el trabajador para hacerle frente a la misma. Para entender la calidad de vida laboral se proponen tres dimensiones con el fin de tener una perspectiva global de la misma: Apoyo directo, carga de trabajo y motivación intrínseca.

### 3.3. Marco Conceptual

Agotamiento emocional: Desgaste de energía y recursos personales que conllevan al cansancio mental. (Gamboa, Gonzáles y Gonzáles, 2008).

Bienestar: Estado de tranquilidad o serenidad que se encuentra relacionado a las condiciones físicas y mentales

de un individuo (Sullivan, 2009).

Calidad de vida: Discernimiento que posee una persona acerca de su propia vida en relación a su cultura, sus valores e intereses (Baldi y García, 2005).

Calidad de vida laboral: Se define como el grado de felicidad que experimentan las personas en el trabajo (Segurado y Agulló, 2002).

Estrés: El estrés es un proceso con diferentes etapas. En situaciones de estrés, las personas pasan primero por la fase de alerta, luego por la fase de resistencia y finalmente, cuando agotan todos sus recursos, se sienten exhaustas (OMS, 2004).

Satisfacción: Sensación que genera bienestar tras cumplir con ciertas necesidades o requerimientos trazados o deseados (Sullivan, 2009).

Síndrome: Grupo de síntomas característicos de un estado determinado de enfermedad, de igual forma se considera como un conjunto de signos o fenómenos revelados de una situación generalmente negativa (Belloch, Sandín y Ramos, 1995).

Síndrome de burnout: Reacción al estrés prolongado, causa malestar físico y psicológico lo que imposibilita el desenvolvimiento laboral (Castañeda y García, 2010).

Trabajo: Actividad desempeñada por un individuo que suele ser remunerada en base a la prestación de mano de obra de servicio (OIT, 1992).

#### **IV. METODOLOGÍA**

El estudio está encuadrado en el enfoque cuantitativo, según manifiesta Hernández, Fernández, y Baptista (2014), las pesquisas de enfoque cuantitativo se establecen con un orden secuencial y demostrativo, por lo tanto, el objetivo consiste en calcular o valorar el volumen de los fenómenos de investigación de manera medible a través de datos cuantificables.

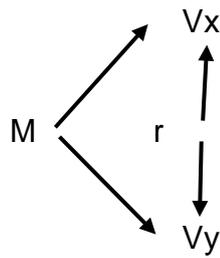
##### **4.1. Tipo y Nivel de investigación**

Según la condición, el estudio es de tipo básica de corte transversal. Sánchez y Reyes (2006), afirman que, los estudios de carácter básico no buscan fines prácticos, por tanto, es encaminado a la obtención y tributo de conocimiento. Por otra parte, Müggenburg y Pérez (2007), manifiestan que las investigaciones transversal se realizan por única vez en el tiempo.

Según su carácter, es de nivel correlacional; dichos estudios pretenden obtener respuesta a las incógnitas de la investigación. El objetivo principal radica en calcular el valor de relación que coexiste entre variables (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

##### **4.2. Diseño de Investigación**

El diseño corresponde al no experimental, descriptivo correlacional. Los estudios no experimentales se ejecutan sin intervenir o modificar adrede las variables a investigar, enfocándose en su contexto natural (Sullivan,2009).



Donde:

M = Muestra

r = Relación entre dichas variables.

Vx = Síndrome de burnout

Vy = Calidad de vida laboral

#### 4.3. Hipótesis general y específicos

##### 4.3.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre el síndrome de burnout y la calidad de vida laboral en docentes de la Institución Educativa Pública N°22234 Santiago Calle Santos, Chincha – 2021.

##### 4.3.2. Hipótesis específicas

H.E.1:

Existe relación significativa entre agotamiento emocional y calidad de vida laboral en docentes de la Institución Educativa Pública N°22234 Santiago Calle Santos, Chincha – 2021.

H.E.2:

Existe relación significativa entre despersonalización y calidad de vida laboral en docentes de la Institución Educativa Pública N°22234 Santiago Calle Santos, Chincha – 2021.

H.E.3:

Existe relación significativa entre realización personal y calidad de vida laboral en docentes de la Institución Educativa Pública N°22234 Santiago Calle Santos, Chincha – 2021.

#### 4.4. Identificación de las variables

Variable 1:

Síndrome de burnout

Dimensiones:

D1. Agotamiento emocional

D2. Despersonalización

D3. Realización personal

Variable 2:

Calidad de vida laboral

Dimensiones:

D1. Apoyo directo

D2. Carga directa

D3. Motivación intrínseca

#### 4.5. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE VALORES	NIVELES Y RANGOS	TIPO DE VARIABLE ESTADÍSTICA
Síndrome de burnout	Agotamiento emocional	<ul style="list-style-type: none"> <li>ψ Cansancio emocional por el trabajo.</li> <li>ψ Fatiga al culminar la jornada laboral.</li> <li>ψ Sensación de agotamiento al iniciar las actividades laborales.</li> <li>ψ Frustración ante el trabajo.</li> <li>ψ Sensación de jornadas laborales extensas.</li> </ul>	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.	0 = Nunca 1 = Pocas veces al año o menos 2 = Una vez al mes o meno 3 = Algunas veces al mes 4 = Una vez a la semana 5 = Pocas veces a la semana 6 = Diariamente	Bajo (0 – 18) Medio (19 – 37) Alto (38 – 54)	Ordinal
	Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> <li>ψ Trato a las personas como si fueran objetos.</li> <li>ψ El trabajo me ha vuelto indiferente.</li> <li>ψ Desinterés por el sentimiento de las personas.</li> <li>ψ Sentimiento de culpabilidad.</li> </ul>	5, 10, 11, 15, 22.		Bajo (0 – 9) Medio (10 – 19) Alto (20 – 30)	Ordinal
	Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>ψ Facilidad para percibir los sentimientos de los demás.</li> <li>ψ Me desenvuelvo de manera eficiente.</li> <li>ψ Influyo positivamente en el área de trabajo.</li> <li>ψ Entusiasmo al realizar mi trabajo.</li> <li>ψ Clima laboral placentero.</li> </ul>	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21		Bajo (32 - 48) Medio (16 - 31) Alto (0 - 15)	Ordinal
Calidad de vida laboral	Apoyo directo	<ul style="list-style-type: none"> <li>ψ Satisfacción en el trabajo.</li> <li>ψ Sueldo.</li> <li>ψ Reconocimiento profesional.</li> <li>ψ Respaldo por parte de la organización.</li> <li>ψ Creatividad.</li> <li>ψ Libertad de opinión.</li> <li>ψ Soporte laboral.</li> </ul>	2, 3, 4, 5, 10, 11, 14, 16, 20, 22, 23, 28, 30.	1 = Nada 2 = Algo 3 = Bastante 4 = Mucho	Muy bajo (13 - 20) Bajo (21 - 28) Medio (29 - 36) Alto (37 - 44) Muy Alto (45 - 52)	Ordinal
	Carga de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>ψ Sobre carga laboral.</li> <li>ψ Presión en el trabajo.</li> <li>ψ Conflicto con compañeros de trabajo.</li> <li>ψ Consecuencias en la salud.</li> </ul>	1, 6, 7, 8, 17, 18, 19, 21, 24, 25, 33.		Muy bajo (11 - 17) Bajo (18 - 24) Medio (25 - 31) Alto (32 - 38) Muy Alto (39 - 44)	Ordinal
	Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> <li>ψ Motivación.</li> <li>ψ Auto - compromiso.</li> <li>ψ Valoración del trabajo.</li> <li>ψ Importancia del trabajo</li> </ul>	9, 12, 13, 15, 26, 27, 29, 31, 32, 34.		Muy bajo (10 - 15) Bajo (16 - 21) Medio (22 - 27) Alto (28 - 33) Muy Alto (34 - 40)	Ordinal

#### 4.6. Población – Muestra

##### Población

Arias (2016), menciona que la población representa a la congregación general de un determinado lugar con características equivalentes.

El presente estudio está conformado por una población de 30 docentes de la Institución Educativa Pública 22234 Santiago Calle Santos – Chincha.

##### Muestra

Muñoz (2015), indica que la muestra es un subconjunto de la población general o total, que permite la facilidad de estudiar un determinado fenómeno y consecutivamente los resultados pueden ser extendidos a toda la población.

Este estudio trabajó con la totalidad de docentes de la Institución Educativa Pública 22234 Santiago Calle Santos – Chincha que equivale a 30.

##### Muestreo

Se trabajó con la técnica de muestreo no probabilístico de tipo censal; de modo que, no se empleó ninguna fórmula estadística, y se abarcó a toda la población docente.

##### Criterios de inclusión

- Maestros que pertenezcan a la casa se estudios a investigar.
- Maestros con más de 5 años laborando en la institución educativa.
- Maestros que cumplan con 10 horas mensuales.
- Maestros que accedan firmar el consentimiento informado y deseen pertenecer a la investigación.

## Criterios de exclusión

- Maestros que no pertenezcan a la casa se estudios a investigar.
- Maestros que laboren menos de 10 horas mensuales.
- Maestros que no acepten firmar el consentimiento informado.

### 4.7. Técnica e instrumentos de recolección de información

#### Técnica

Para la recolección de información se utilizó la técnica de encuesta, la cual fue aplicada de manera individual a través de una plataforma virtual. La encuesta consiste en recabar información de un determinado grupo por medio de la interrogación (Bernal, 2010).

#### Instrumentos

Cuestionario para evaluar síndrome de burnout: El instrumento posee 22 ítems y está constituido por tres dimensiones: Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal; tiene una escala valorativa que va de 0 hasta 6.

Tabla 2.

#### *Ficha técnica síndrome de burnout*

Nombre del instrumento	Cuestionario para evaluar el síndrome de burnout
Autor(a)	Maslach y Jackson
Administración	Individual/Virtual
Adaptación	M & J 1981
Duración	Aprox. 15 min
Dimensiones	Agotamiento emocional (9P) Despersonalización (5P)

Falta de realización personal (8P)	
	0 = Nunca
	1 = Pocas veces al año o menos
	2 = Una vez al mes o meno
Escala valorativa	3 = Algunas veces al mes
	4 = Una vez a la semana
	5 = Pocas veces a la semana
	6 = Diariamente
Validez	Juicio de expertos
Confiabilidad	Alfa de Cronbach=0,832

Fuente: Elaboración propia

Tabla 3.

*Baremo de la variable síndrome de burnout y de sus dimensiones.*

	Bajo	Medio	Alto
Agotamiento emocional	0 – 18	19 – 37	38 – 54
Despersonalización	0 – 9	10 – 19	20 – 30
Realización personal	32 – 48	16 – 31	0 – 15
Síndrome de Burnout	0 – 43	44 – 87	88 -132

Fuente: Elaboración propia

Cuestionario para evaluar calidad de vida laboral: El instrumento posee de 34 ítems y está constituido por tres dimensiones: Apoyo directo, carga de trabajo y motivación intrínseca; con una escala valorativa que va del 1 hasta el 4.

Tabla 4.

*Ficha técnica calidad de vida laboral*

Nombre del instrumento	Cuestionario para evaluar la calidad de vida laboral
Autor(a)	Cabezas
Administración	Individual/Virtual
Adaptado	Cabezas 1998
Duración	Aprox. 20 min
Dimensiones	Apoyo directo (13P) Carga de trabajo (11P) Motivación intrínseca (10P)
Escala valorativa	1 = Nada 2 = Algo 3 = Bastante 4 = Mucho
Validez	Juicio de expertos
Confiabilidad	Alfa de=0,627

Tabla 5.

*Baremo de la variable calidad de vida laboral y sus dimensiones.*

	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Apoyo directo	13 – 20	21 – 28	29 – 36	37 – 44	45 – 52
Carga de trabajo	11 – 17	18 – 24	25 – 31	32 – 38	39 – 44
Motivación intrínseca	10 – 15	16 – 21	22 – 27	28 – 33	34 – 40

---

Calidad					
de vida	34 – 54	55 – 75	76 – 96	97 – 117	118 – 136
laboral					

---

Fuente: Elaboración propia

#### 4.8. Técnica de análisis y procesamiento de datos

En base a los resultados logrados, se procedió a efectuar el análisis correspondiente:

**Codificación:** Los datos fueron procesados, por lo tanto, se le designó un código numeral a cada participante.

**Calificación:** Se basa en asignar la puntuación correspondiente de acuerdo a los instrumentos.

**Tabulación de datos:** Se consolidó una base de datos con la información de cada participante.

**Interpretación de resultados:** La información se presentó a través de tabla y figuras de acuerdo a las variables.

**Comprobación de hipótesis:** Fueron sometidas a análisis estadísticos.

## V. RESULTADOS

### 5.1. Presentación de Resultados

Tabla 6.

*Información sociodemográficos de los docentes de la Institución Educativa Pública N°22234 Santiago Calle Santos, Chincha – 2021.*

		Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Masculino	19	63,3%
	Femenino	11	36,7%
Edad	20-30	0	0,0%
	31-40	0	0,0%
	41-50	18	60,0%
	51-60	12	40,0%
Estado civil	Soltero	0	0,0%
	Conviviente	0	0,0%
	Casado	29	96,7%
	Viudo	1	3,3%
	Divorciado	0	0,0%
Situación laboral	Nombrado	26	86,7%
	Contratado	4	13,3%
Horas de trabajo establecidas	0-10	1	3,3%
	11-20	0	0,0%
	21-30	24	80,0%
	31-40	5	16,7%
Turno de trabajo	Fijo	29	96,7%
	Rotatorio	1	3,3%

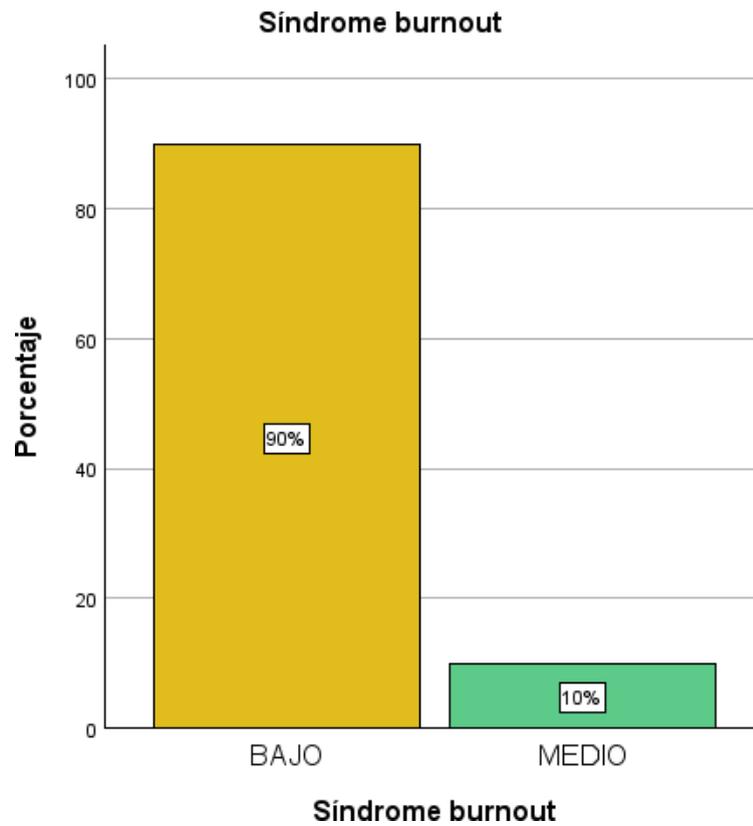
Fuente: Data de resultados.

Tabla 7.

*Síndrome de burnout en docentes de la Institución Educativa Pública N°22234 Santiago Calle Santos, Chincha – 2021.*

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
BAJO	27	90%
MEDIO	3	10%
TOTAL	30	100%

Fuente: Base de datos.



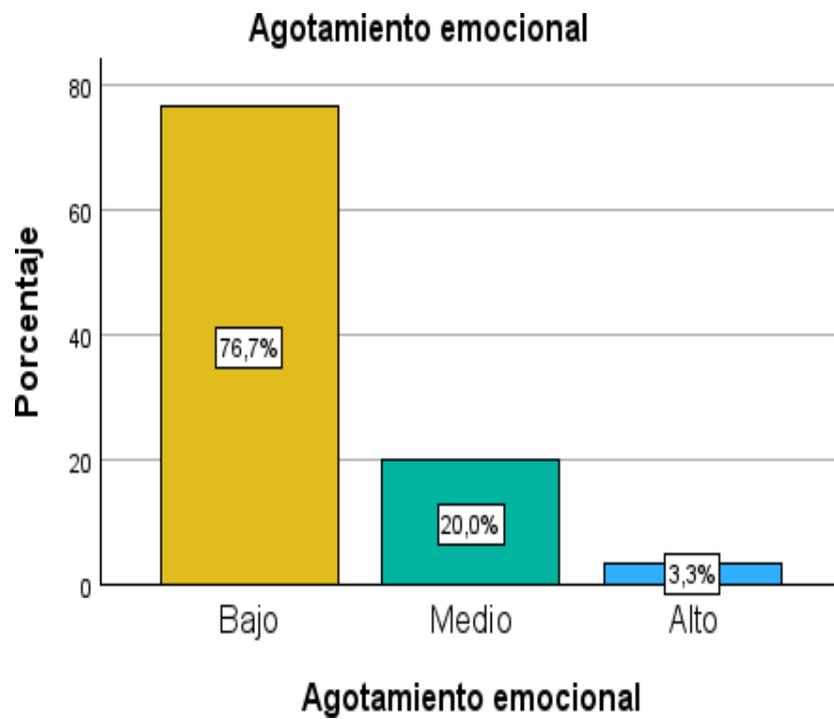
*Figura 1. Síndrome de burnout en docentes de la Institución Educativa Pública N°22234 Santiago Calle Santos, Chincha – 2021.*

Tabla 8.

*Agotamiento emocional en los docentes de la Institución*

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Bajo	23	76,7%
Medio	6	20,0%
Alto	1	3,3%
<u>Total</u>	<u>30</u>	<u>100%</u>

Fuente: Base de datos.



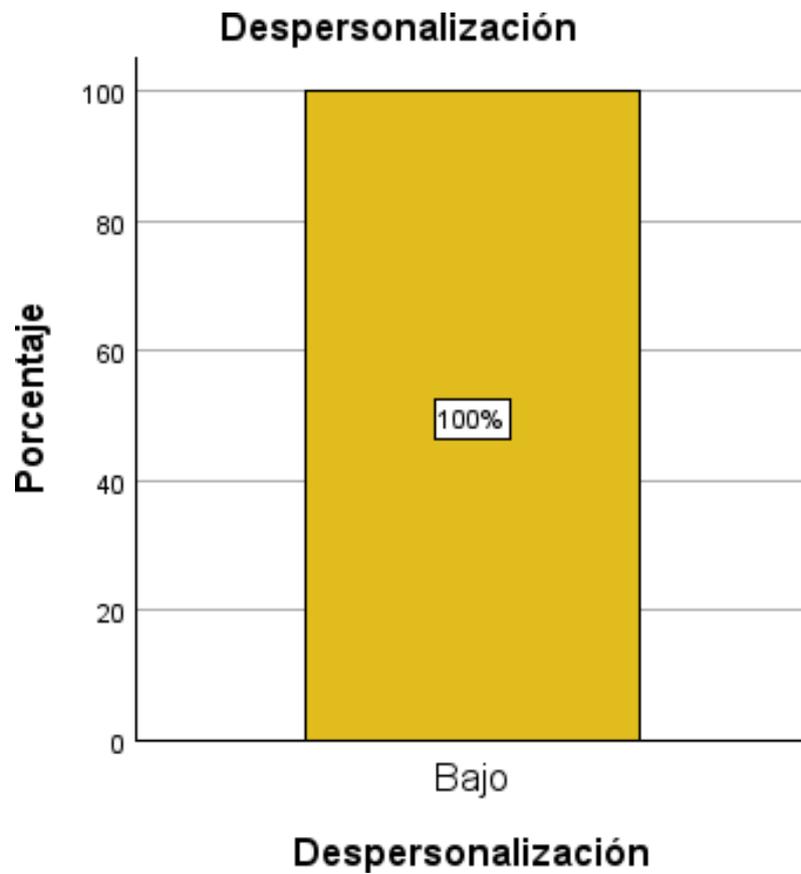
*Figura 2. Agotamiento laboral en los docentes de la Institución Educativa Pública N°22234 Santiago Calle Santos, Chincha – 2021.*

Tabla 9.

*Despersonalización en los docentes de la Institución Educativa Pública N°22234 Santiago Calle Santos, Chincha – 2021.*

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Bajo	30	100%

Fuente: Base de datos.



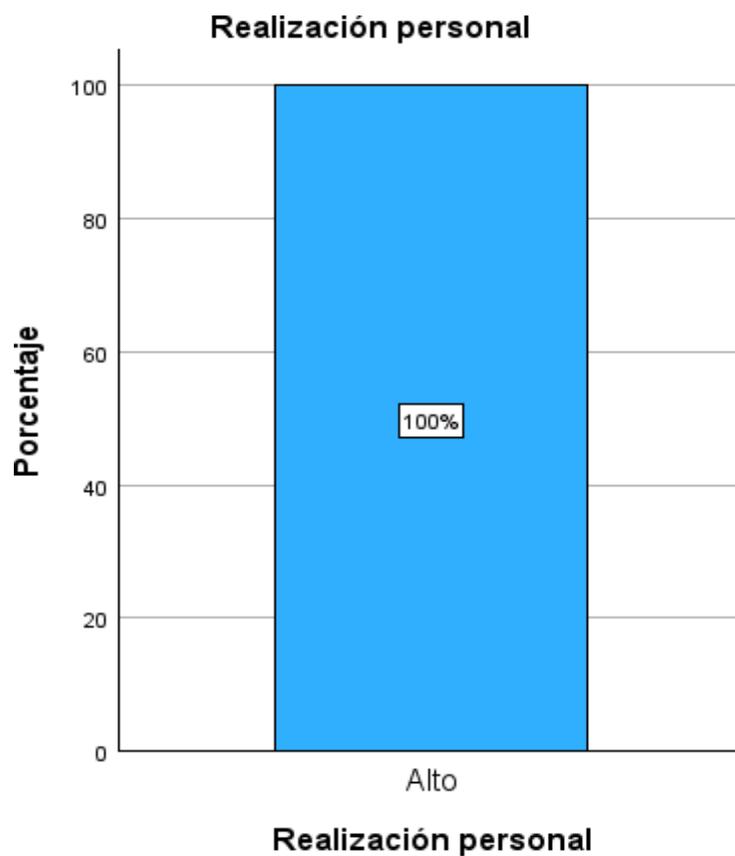
*Figura 3. Despersonalización en los docentes de la Institución Educativa Pública N°22234 Santiago Calle Santos, Chincha – 2021.*

Tabla 10.

*Realización personal en los docentes de la Institución Educativa Pública N°22234 Santiago Calle Santos, Chincha – 2021.*

	<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
<u>Alto</u>	<u>30</u>	<u>100%</u>

Fuente: Base de datos.



*Figura 4. Realización personal en los docentes de la Institución Educativa Pública N°22234 Santiago Calle Santos, Chincha – 2021.*

Tabla 11.

*Calidad de vida laboral en los docentes de la Institución Educativa Pública N°22234 Santiago Calle Santos, Chincha – 2021.*

	Frecuencia	Porcentaje
Medio	1	3,3 %
Alto	29	96,7 %
Total	30	100,0 %

Fuente: Base de datos.



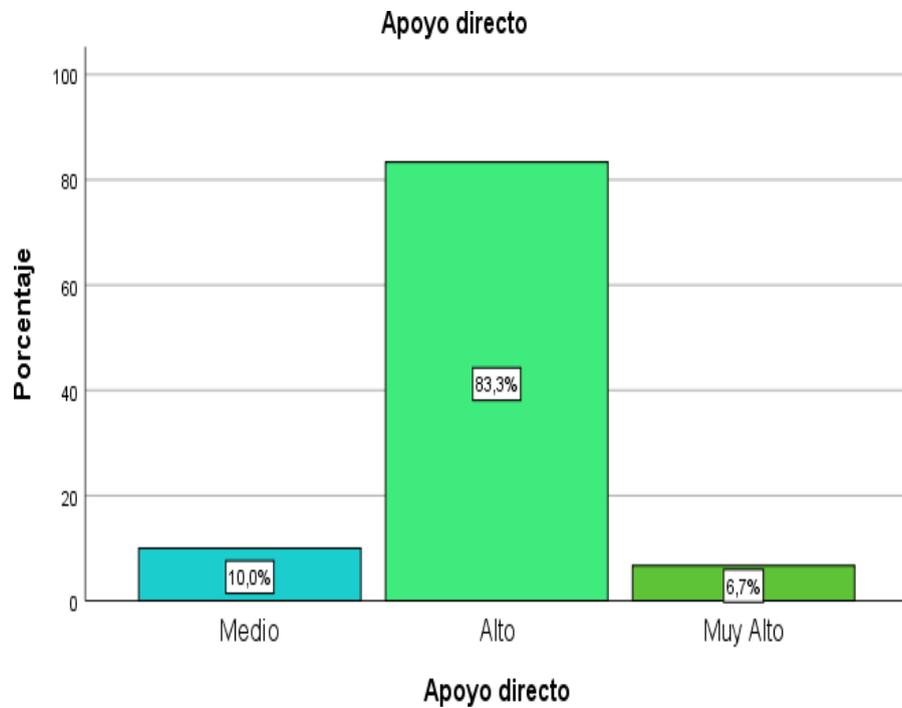
*Figura 5. Calidad de vida laboral en los docentes de la Institución Educativa Pública N°22234 Santiago Calle Santos, Chincha – 2021.*

Tabla 12.

*Apoyo directo en los docentes de la Institución Educativa Pública N°22234 Santiago Calle Santos, Chincha – 2021.*

	Frecuencia	Porcentaje
Medio	3	10,0 %
Alto	25	83,3 %
Muy Alto	2	6,7 %
Total	30	100,0 %

Fuente: Base de datos.



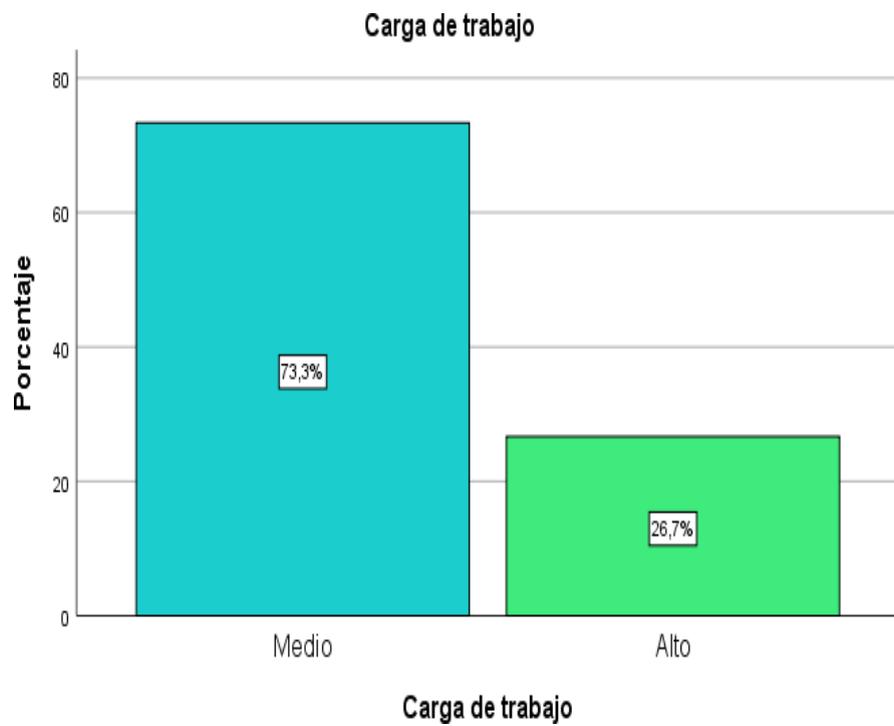
*Figura 6. Apoyo directo en los docentes de la Institución Educativa Pública N°22234 Santiago Calle Santos, Chincha – 2021.*

Tabla 13.

*Carga de trabajo en los docentes de la Institución Educativa Pública N°22234 Santiago Calle Santos, Chincha – 2021.*

	Frecuencia	Porcentaje
Medio	22	73,3 %
Alto	8	26,7 %
Total	30	100,0 %

Fuente: Data de resultados.



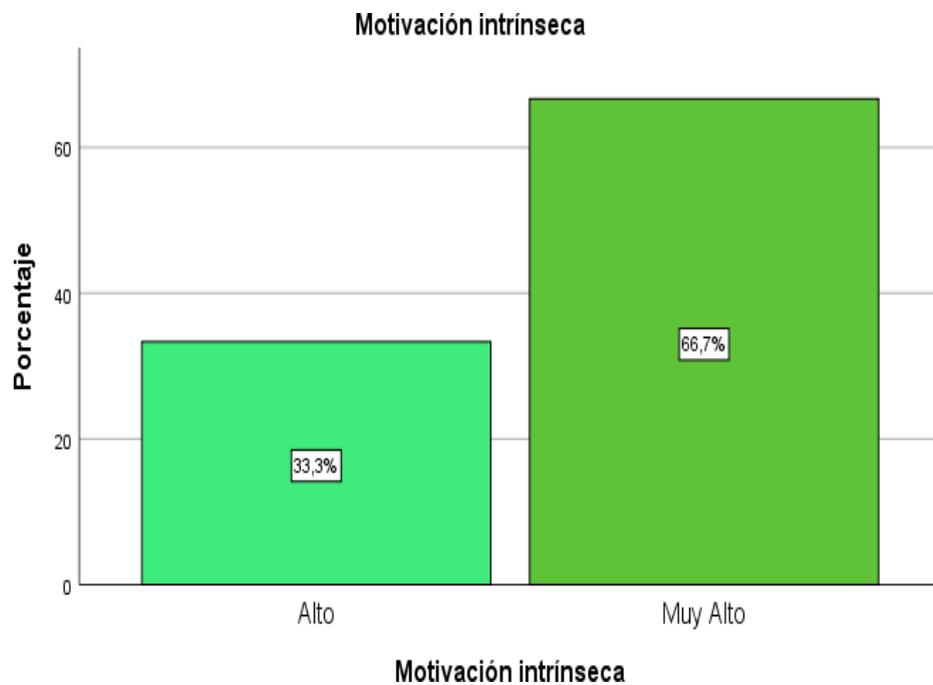
*Figura 7. Carga de trabajo en los docentes de la Institución Educativa Pública N°22234 Santiago Calle Santos, Chincha – 2021.*

Tabla 14.

*Motivación intrínseca en los docentes de la Institución Educativa Pública N°22234 Santiago Calle Santos, Chincha – 2021.*

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	10	33,3 %
Muy Alto	20	66,7 %
Total	30	100,0 %

Fuente: Data de resultados.



*Figura 8.* Motivación intrínseca en los docentes de la Institución Educativa Pública N°22234 Santiago Calle Santos, Chincha – 2021.

## 5.2. Interpretación de los resultados

En la tabla 7 y figura 1; en base a los resultados obtenidos de la variable síndrome de burnout, se aprecia que el 90% (27) de los docentes se ubican en el nivel bajo y el 10% (3) presentan un nivel medio.

En la tabla 8 y figura 2; en relación a los resultados obtenidos de la dimensión agotamiento emocional, se aprecia que el 76,7% (23) de los docentes se ubican en el nivel bajo, el 20% (6) posee un nivel medio, y el 3,3% (1) presenta un nivel alto.

En la tabla 9 y figura 3; de acuerdo a los resultados obtenidos de la dimensión despersonalización, se aprecia que el 100% (30) de los docentes presentan en un nivel bajo.

En la tabla 10 y figura 4; en cuanto a los resultados obtenidos de la dimensión realización personal, se aprecia que el 100% (30) de los docentes presentan un nivel alto.

En la tabla 11 y figura 5; en base a los resultados obtenidos de la variable calidad de vida laboral, se aprecia que 96,7% (29) de los docentes se ubican en el nivel alto y el 3,3% (1) posee un nivel medio.

En la tabla 12 y figura 6; en relación a los resultados obtenidos de la dimensión apoyo directo, se aprecia que el 83,3% (25) de los docentes se ubican en el nivel alto, el 10% (3) posee un nivel medio y el 6,7% (2) presenta un nivel muy alto.

En la tabla 13 y figura 7; de acuerdo a los resultados obtenidos de la dimensión carga de trabajo, se aprecia que el 73,3% (22) de los docentes se ubican en el nivel medio y el 26,7% (8) presentan un nivel alto.

En la tabla 14 y figura 8; en cuanto a los resultados obtenidos de la dimensión motivación intrínseca, se aprecia que el 66,7 % (20) de los docentes se ubican en el nivel muy alto y el 33,3 % (10) presentan un nivel alto.

## VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

### 6.1. Análisis inferencial

En esta sección del capítulo se empleó la prueba de normalidad a modo de conocer si investigación presentaba una distribución paramétrica o no paramétrica. Por consiguiente, se procedió a medir la relación que existe entre las variables y dimensiones. Finalmente, se realizó la prueba de hipótesis.

Prueba de normalidad

H0: Los valores tienen distribución normal

$p > 0,05$

H1: Los valores no tienen distribución normal

$p < 0,05$

Nivel de significancia:  $\alpha = 0,05$

Tabla 15.

Prueba de normalidad de Shapiro–Wilk.

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Agotamiento emocional	,229	30	<,001	,845	30	<,001
Despersonalización	,372	30	<,001	,488	30	<,001
Realización personal	,142	30	,128	,937	30	,077
Síndrome de Burnout	,314	30	<,001	,778	30	<,001
Apoyo directo	,175	30	,020	,942	30	,103
Carga de trabajo	,242	30	<,001	,895	30	,006
Motivación intrínseca	,219	30	<,001	,934	30	,061
Calidad de vida laboral	,186	30	,009	,944	30	,114

Fuente: Data de resultados.

Para la prueba de normalidad, se consideró el estadístico de Shapiro – Wilk, en base a los resultados obtenidos reflejan ser menores y mayores a 0,05. Se afirma la hipótesis alterna y se niega la hipótesis nula, Por tanto, se trabajó con prueba la prueba no paramétrica de Rho de Spearman.

Prueba de hipótesis general

Hipótesis nula.  $H_0: r_{xy} = 0$

No existe relación significativa entre el síndrome de burnout y la calidad de vida laboral en docentes de la Institución Educativa Pública N°22234 Santiago Calle Santos, Chíncha – 2021.

Hipótesis alterna.  $H_a: r_{xy} \neq 0$

Existe relación significativa entre el síndrome de burnout y la calidad de vida laboral en docentes de la Institución Educativa Pública N°22234 Santiago Calle Santos, Chíncha – 2021.

Nivel de significación:

$\alpha = 0.05$  (prueba bilateral)

Regla de decisión:

$p > \alpha =$  acepta  $H_0$

$p < \alpha =$  rechaza  $H_0$  y se acepta la hipótesis alterna

Estadígrafo de Prueba:

Coefficiente de Correlación Rho Spearman.

			Síndrome de Burnout	Calidad de vida laboral
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coefficiente de correlación	1,000	-,299
		Sig. (bilateral)	.	,108
		N	30	30
	Calidad de vida laboral	Coefficiente de correlación	-,299	1,000
		Sig. (bilateral)	,108	.
		N	30	30

El resultante del p valor (Sig. = ,108) es mayor al valor de significancia 0,05, de forma que, se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ); por tanto, no existe relación significativa entre el síndrome de burnout y la calidad de vida laboral en docentes de la Institución Educativa Pública N°22234 Santiago Calle Santos, Chíncha – 2021. Así también, de acuerdo a la correlación de Rho Spearman es de -,299, siendo esta negativa media.

Prueba de hipótesis específica 1

Hipótesis nula.  $H_0: r_{xy} = 0$

No existe relación significativa entre el agotamiento emocional y la calidad de vida laboral en docentes de la Institución Educativa Pública N°22234 Santiago Calle Santos, Chíncha – 2021.

Hipótesis alterna.  $H_a: r_{xy} \neq 0$

Existe relación significativa entre el agotamiento emocional y la calidad de vida laboral en docentes de la Institución Educativa Pública N°22234 Santiago Calle Santos, Chíncha – 2021.

Nivel de significación:

$\alpha = 0.05$  (prueba bilateral)

Regla de decisión:

$p > \alpha =$  acepta  $H_0$

$p < \alpha =$  rechaza  $H_0$  y se acepta la hipótesis alterna

Estadígrafo de Prueba:

Coefficiente de Correlación de Rho Spearman.

			Agotamiento emocional	Calidad de vida laboral
Rho de Spearman	Agotamiento emocional	Coefficiente de correlación	1,000	-,352
		Sig. (bilateral)	.	,056
		N	30	30
	Calidad de vida laboral	Coefficiente de correlación	-,352	1,000
		Sig. (bilateral)	,056	.
		N	30	30

El resultante del p valor (Sig. = 0,056) es mayor al valor de significancia 0,05, de tal forma que, se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ); por tanto, no existe relación significativa entre la dimensión agotamiento emocional y la calidad de vida laboral en docentes de la Institución Educativa Pública N°22234 Santiago Calle Santos, Chíncha – 2021. Así también, de acuerdo a la correlación de Rho Spearman es de -,352, siendo esta negativa media.

## Prueba de hipótesis específica 2

Hipótesis nula.  $H_0: r_{xy} = 0$

No existe relación significativa entre la despersonalización y la calidad de vida laboral en docentes de la Institución Educativa Pública N°22234 Santiago Calle Santos, Chíncha – 2021.

Hipótesis alterna.  $H_a: r_{xy} \neq 0$

Existe relación significativa entre la despersonalización y la calidad de vida laboral en docentes de la Institución Educativa Pública N°22234 Santiago Calle Santos, Chíncha – 2021.

Nivel de significación:

$\alpha = 0.05$  (prueba bilateral)

Regla de decisión:

$p > \alpha =$  acepta  $H_0$

$p < \alpha =$  rechaza  $H_0$  y se acepta la hipótesis alterna

Estadígrafo de Prueba:

Coeficiente de Correlación de Rho Spearman.

			Despersonalización	Calidad de vida laboral
Rho de Spearman	Despersonalización	Coeficiente de correlación	1,000	-,401*
		Sig. (bilateral)	.	,028
		N	30	30
	Calidad de vida laboral	Coeficiente de correlación	-,401*	1,000
		Sig. (bilateral)	,028	.
		N	30	30

El resultante del p valor (Sig. = 0,028) es menor al valor de significancia 0,05, de tal forma que, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ); por tanto, existe relación significativa entre la despersonalización y la calidad de vida laboral en docentes de la Institución Educativa Pública N°22234 Santiago Calle Santos, Chíncha – 2021. Asimismo, el coeficiente de correlación de Rho Spearman alcanzó un -,401 de manera que es negativa media.

### Prueba de hipótesis específica 3

Hipótesis nula.  $H_0: r_{xy} = 0$

No existe relación significativa entre la falta de realización personal y la calidad de vida laboral en docentes de la Institución Educativa Pública N°22234 Santiago Calle Santos, Chincha – 2021.

Hipótesis alterna.  $H_a: r_{xy} \neq 0$

Existe relación significativa entre la realización personal y la calidad de vida laboral en docentes de la Institución Educativa Pública N°22234 Santiago Calle Santos, Chincha – 2021.

Nivel de significación:

$\alpha = 0.05$  (prueba bilateral)

Regla de decisión:

$p > \alpha =$  acepta  $H_0$

$p < \alpha =$  rechaza  $H_0$  y se acepta la hipótesis alterna

Estadígrafo de Prueba:

Coefficiente de Correlación de Rho Spearman.

			Realización personal	Calidad de vida laboral
Rho de Spearman	Realización personal	Coefficiente de correlación	1,000	,005
		Sig. (bilateral)	.	,980
		N	30	30
	Calidad de vida laboral	Coefficiente de correlación	,005	1,000
	Sig. (bilateral)	,980	.	
	N	30	30	

El resultante del p valor (Sig. = 0,980) es mayor al valor de significancia 0,05, de tal forma que, se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ); por tanto, no existe relación entre la dimensión realización personal y la calidad de vida laboral en docentes de la Institución Educativa Pública N°22234 Santiago Calle Santos, Chincha – 2021. Así también, de acuerdo a la correlación de Rho Spearman es de ,005, siendo esta positiva muy débil.

## VII. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

### 7.1. Comparación resultados

El objetivo es determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout y la calidad de vida laboral en docentes de la Institución Educativa Pública N°22234 Santiago Calle Santos, Chíncha – 2021. Asimismo, busca determinar la relación entre las dimensiones de la variable síndrome de burnout (Agotamiento emocional, despersonalización y realización personal) con la variable calidad de vida laboral.

Con los resultados obtenidos, se logró determinar que no existe relación significativa entre el síndrome de burnout y la calidad de vida laboral en docentes de la Institución Educativa Pública N°22234 Santiago Calle Santos, Chíncha – 2021; obtenido un p valor de ,108.

Con respecto al síndrome de burnout, el 90% se encuentra en un nivel bajo; estos resultados son parecidos a los de López y Zacarias (2020) quien en su estudio demostró que el 44,5% de los docentes se encuentran en un nivel bajo de síndrome de burnout. Por otro lado, lo obtenido se antepone a Salgado (2018) en Chile, evidencio que el 58% de docentes revelaron altos niveles de síndrome de burnout.; asimismo, López (2020) en Ecuador, evidencia que el 69% de docentes están en un nivel alto de burnout; de igual manera, Carrillo (2020) en Chiclayo Perú, muestra que 55,4% de los docentes se ubican en un nivel alto de burnout. Finalmente, Aguado y Loayza (2020) en la ciudad de Ica, muestran que el 76% de los docentes presentan un nivel medio de síndrome de burnout. Esta variable se fundamenta teóricamente en

Bustamante et al. (2016) quien define al síndrome de burnout como la respuesta al estrés laboral de larga duración.

En cuanto a, la calidad de vida laboral, el 96,7% de los docentes se sitúan en un nivel alto; estos datos son equivalentes a los de Jácome (2019) en Quito Ecuador, demostró que el 86% de los docentes se ubican en un nivel alto; igualmente los resultados de Reyes (2017) Lima, muestra que el 69,04% de docentes se sitúan en un nivel medio. No obstante, estos resultados difieren de Salazar (2020) Lima, comprobó que el 80% presenta un nivel bajo de calidad de vida laboral. La variables está fundamentada en Baitul (2012) el cual indica que, la calidad de vida laboral consiste en la percepción que presentan los asalariados de una organización sobre su nivel de satisfacción o inconformidad con respecto al lugar de trabajo donde se desenvuelven, obteniendo así una evaluación del grado de estabilidad y el desarrollo de las mismas.

## CONCLUSIONES

- Primera: En la investigación se determinó que no existe relación entre el síndrome de burnout y calidad de vida laboral, ya que, se evidenció que los docentes presentan un nivel bajo de burnout y niveles altos de calidad de vida laboral.
- Segunda: Se establece que, no existe relación significativa entre el agotamiento emocional y la calidad de vida laboral en docentes de la institución educativa. Debido que, los niveles de agotamiento son bajos, por ende, no se establece relación significativa.
- Tercera: Se establece que, existe relación significativa entre la despersonalización y la calidad de vida laboral en docentes de la institución educativa. Ya que, los niveles de despersonalización son bajos, por ende, favorece la calidad de vida laboral.
- Cuarta: Se establece que, no existe relación significativa entre la realización personal y la calidad de vida laboral en docentes de la institución educativa. Debido que, existen niveles altos de realización personal, no obstante, los docentes perciben niveles medios y altos con respecto a la dimensión carga de trabajo de calidad de vida laboral.

## RECOMENDACIONES

Primera: A la población de estudio, mantener y mejorar su nivel de calidad de vida laboral. Asimismo, se le incentiva a la plana docente a realizar actividades que le permitan seguir teniendo sus niveles bajos de burnout.

Segunda: A los docentes, participar en diversos talleres y charlas de carácter psicológico y metodológico para que puedan obtener los conocimientos necesarios para hacer frente a los síntomas y signos del síndrome de burnout; asimismo, puedan reforzar su calidad de vida laboral.

Tercera: A los docentes, asistir a evaluación física y psicológica de manera periódica con el fin de que los mismos se puedan desarrollar de manera óptima en sus actividades laborales.

Cuarta: A los docentes, cuidar su bienestar psicológico, teniendo en cuenta acciones y actividades que resulten favorables como, por ejemplo, hablar y expresar de sus emociones, escuchar música relajante, realizar actividad física, meditación, entre otros, ya que estas tienden a reducir el síndrome de burnout y mejorar su calidad de vida laboral.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguado, J. y Loayza, P. (2020). *Síndrome de burnout en docentes de la institución educativa "José María Arguedas" Parcona, Ica – 2020*. [Tesis desarrollada para optar el Título de Licenciado en Psicología, Universidad Autónoma de Ica]. <http://repositorio.autonomaedica.edu.pe/handle/autonomaedica/873>
- Ahmad, S. (2013). Paradigmas de calidad de vida laboral. *Revista de valores humanos*, 19 (1), 73-82. <https://doi.org/10.1177%2F0971685812470345>
- Arias, F. (2016). *El proyecto de investigación Inducción a la metodología científica*. 6.ª ed. Episteme. [https://www.academia.edu/23573985/El\\_proyecto\\_de\\_investigaci%C3%B3n\\_6ta\\_Edici%C3%B3n\\_Fidias\\_G\\_Arias\\_FREELIBROS\\_ORG](https://www.academia.edu/23573985/El_proyecto_de_investigaci%C3%B3n_6ta_Edici%C3%B3n_Fidias_G_Arias_FREELIBROS_ORG)
- Baitul, M. (2012). Factores que afectan la calidad de vida laboral: un análisis sobre los empleados de las sociedades anónimas privadas en Bangladesh. *Global Journal of Management and Business Research*, 12. [https://globaljournals.org/GJMBR\\_Volume12/4-Factors-Affecting-Quality-of-Work-Life-An.pdf](https://globaljournals.org/GJMBR_Volume12/4-Factors-Affecting-Quality-of-Work-Life-An.pdf)
- Baldi, G. y García, E. (2005). Calidad de vida y medio ambiente. La psicología ambiental. *Universidades*, (30), 9-16. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=37303003>
- Belloch, A., Sandín, B. y Ramos, F. (1995). *Manual de Psicopatología*. McGraw-Hill. [http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/187801/Belloch\\_A\\_Manual%20de%20psicopatolog%C3%ADa.pdf?sequence=1](http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/187801/Belloch_A_Manual%20de%20psicopatolog%C3%ADa.pdf?sequence=1)
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. 3.ªed. Pearson educación. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Blanch, A., Aluja, A. y Biscarri, J. (2002). "Síndrome de quemarse en el trabajo (burnout) y estrategias de afrontamiento: un modelo de

- relaciones estructurales". *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 18, 57-74. <http://hdl.handle.net/10459.1/30350>
- Bustamante, E., Bustamante, F., Gónzales, G. y Bustamante, L. (2016). El burnout en la profesión docente: un estudio en la escuela de bioanálisis de la Universidad de Carabobo Sede Aragua, Venezuela. *Medicina y seguridad del trabajo*, 62(243), 111-121. <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v62n243/original2.pdf>
- Cabezas, M. (1998). Síndrome de desgaste profesional, estrés laboral y calidad de vida profesional. *Formación Médica Continuada en Atención Primaria*, 5(8), 491-492. <https://www.fmc.es/es-sindrome-desgaste-profesionalestreslaboral-articulo-4766>
- Carrillo, J. (2020). *Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en docentes con trabajo remoto de una Institución Educativa Privada de Moquegua 2020*. [Tesis para para optar el título profesional en Psicología, Universidad Señor de Sipan]. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/7297>
- Castañeda, E. y García, J. (2010). Prevalencia del síndrome de agotamiento profesional (burnout) en médicos familiares mexicanos: análisis de factores de riesgo. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 39 (1), 67-84. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80615449006>
- Chiavenato, I. (2004). *Calidad de vida laboral. En gestión del talento humano*. 3.ªed. <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>
- Cordes, C. L. y Dougherty, T. W. (1993). Una revisión e integración de la investigación sobre el agotamiento laboral. *The Academy of Management Review*, 18 (4), 621–656. <https://doi.org/10.2307/258593>
- Freudenberger, H. (1974). *Agotamiento del personal*. *Revista de problemas sociales*, 30(1), 159-165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Gamboa, A., González, S., y González, G. (2008). El síndrome de cansancio profesional. *Acta pediátr. costarric.*, 20(1), 8-11.

[http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-00902008000100002](http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00902008000100002)

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. 6.ª ed. Mc GRAW-HILL. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Herrera, R. y Cassals Villa, M. (2005). *Algunos factores influyentes en la calidad de vida laboral de enfermería*. Revista Cubana de Enfermería, 21(1), 1. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192005000100003](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192005000100003)
- Jacinto, Y. (2019). *El síndrome de burnout y la satisfacción laboral docente en la Institución Educativa N°2051 de Carabayllo*. [Tesis para optar al Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educacional]. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3571>
- Jácome, K. (2019). *Sintomatología de trastornos musculoesqueléticos y niveles de calidad de vida laboral en docentes*. [Tesis desarrollada para optar el Título de Licenciado en Psicología Industrial, Universidad Central del Ecuador]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/17601>
- López, A. (2020). “*Síndrome del quemado y desempeño laboral de los docentes de bachillerato de las unidades educativas privadas de la ciudad de Riobamba*”. [Trabajo de Titulación, previo a la obtención del Grado Académico de Magíster en Gestión de Talento Humano, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional UTA. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/31257#:~:text=enlazar%20este%20%C3%ADtem%3A-,https%3A//repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/31257,-T%C3%ADtulo%20%3A%C2%A0>
- López-De la Cruz, E .C., y Zacarias-Ventura, H. (2020). ). Incidencia del síndrome de burnout bajo el contexto del dictado de clases virtuales

- en los Docentes de la Universidad de Huánuco. *Desafíos*, 11(2), 136-41. <https://doi.org/10.37711/desafios.2020.11.2.209>
- Madrid, L. (2020). *Relación entre los Rasgos de personalidad y Síndrome de burnout en docentes de primaria de tres Instituciones Educativas Públicas del Casco urbano del Municipio de Caucasia, Antioquia*. [Tesis para optar el título profesional en Psicología, Universidad de Antioquia].  
[http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/15593/1/MadridLediza\\_2020\\_RelacionRasgosPersonalidad.pdf](http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/15593/1/MadridLediza_2020_RelacionRasgosPersonalidad.pdf)
- Maslach, C. y Jackson, S. (1981). *MBI: Maslach Burnout Inventory (Segunda edición)*. Palo Alto. CA: Consultoría de prensa psicológica.
- Maslach, C. y Leiter, M. P. (1997). *La verdad sobre el agotamiento: cómo las organizaciones causan estrés personal y qué hacer al respecto*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Miró, E., Solanes, Á., Martínez, P., Sánchez, A. I y Marín, J. R. (2007). Relación entre el burnout o "síndrome de quemarse por el trabajo", la tensión laboral y las características del sueño. *Psicothema*, 19 (3), 388–394.  
<https://psycnet.apa.org/record/2007-10908-005>
- Müggenburg, V. y Pérez, I. (2007). Tipos de estudio en el enfoque de investigación cuantitativa. *Enfermería Universitaria*, 4 (1), 35-38.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=358741821004>
- Muñoz, C. (2015). *Metodología de la investigación*. Oxford.  
<https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/08/56-Metodologia-de-la-investigacion-Carlos-I.-Munoz-Rocha.pdf>
- OIT. (1992). *Preventing Stress at Work. Conditions of Work Digest*. Ginebra: International Labour Organization.
- OMS. (2004). *La organización del trabajo y el estrés*. Ginebra: Institute of Work, Health & Organisations.
- Organización Médica Colegial de España (2019). *La OMS reconoce como enfermedad el burnout o "síndrome de estar quemado"*. [En línea].  
<http://www.medicosypacientes.com/articulo/la-oms-reconoce-como-enfermedad-el-burnout-o-sindrome-de-estar-quemado>

- Patlán, J. (2017). *Calidad de vida en el trabajo*. El manual moderno.  
<https://tienda.manualmoderno.com/gpd-calidad-de-vida-en-el-trabajo-9786074485851-9786074485844.html>
- Reyes, C., y Sánchez, H. (2006). Metodología y diseño de la investigación científica. *Lima: Edit. Visión Universitaria*.
- Reyes-Robles, P. (2017). Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral en docentes de instituciones educativas estatales de Lima Metropolitana. *Revista de Investigación en Psicología*. 20(1), 119.  
<https://doi.org/10.15381/rinvp.v20i1.13527>
- Salazar, A. (2020). *Síndrome de Burnout y Calidad de Vida laboral en docentes de una Institución Educativa, 2020*. [Tesis de maestría en gestión del Talento Humano, Universidad Cesar Vallejo].  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/50091>
- Salgado Roa, J.A., & Leria Dulčić, F.J. (2018). Síndrome de burnout y calidad de vida profesional percibida según estilos de personalidad en profesores de educación primaria. *Rev.CES Psico*, 11(1), 69-89.  
<https://revistas.ces.edu.co/index.php/psicologia/article/view/4192/2850>
- Segurado, A. y Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psithema*, 14(4), 828-836.  
<http://www.psicothema.com/pdf/806.pdf>
- Suasnabar, M. (2017). *Síndrome de Burnout y Calidad de Vida Profesional en Enfermería en un Instituto de Enfermedades Neurológicas, Lima, 2017*. [Tesis de maestría en gestión de los servicios de la salud, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14466/Suasnabar\\_CMK.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14466/Suasnabar_CMK.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sullivan, L. (2009). *El Glosario SAGE de Ciencias Sociales y del Comportamiento*. SAGE Publications, Inc.  
<http://dx.doi.org/10.4135/9781412972024>
- Tabares-Díaz, Y. A., Martínez-Daza, V. A., Matabanchoy-Tulcán, S. M. (2019). Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una

revisión sistemática. Univ. Salud. 2020;22(3):265-279. DOI:  
<https://doi.org/10.22267/rus.202203.199>

Treglown, L. (2016). El lado oscuro de la resiliencia y el agotamiento: un modelo de moderación y mediación.sav. *PLOS ONE*. 11 (6): e0156279.

<https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0156279>

# **ANEXOS**

### Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: Síndrome de burnout y calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa pública, chincha – 2021.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE(S) Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación que existe entre el síndrome de burnout y la calidad de vida laboral en docentes de la Institución Educativa Pública N°22234 Santiago Calle Santos, Chincha – 2021?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout y calidad de vida laboral en docentes de la Institución Educativa Pública N°22234 Santiago Calle Santos, Chincha – 2021.</p>	<p>Hipótesis General: Existe relación significativa entre el síndrome de burnout y la calidad de vida laboral en docentes de la Institución Educativa Pública N°22234 Santiago Calle Santos, Chincha – 2021.</p>	<p>VX: Síndrome de burnout</p> <p>Agotamiento emocional Despersonalización Realización personal</p> <p>VY: Calidad de vida laboral</p> <p>Apoyo directo Carga de trabajo Motivación intrínseca</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Básico</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Población y muestra: Docentes de la I.E.P Santiago Calle Santos (30)</p> <p>Técnicas e instrumentos:</p> <p>Encuesta</p> <p>Cuestionario para evaluar el síndrome de burnout y calidad de vida laboral.</p>
<p>Problemas específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre agotamiento emocional y calidad de vida laboral en docentes de la Institución Educativa Pública N°22234 Santiago Calle Santos, Chincha – 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre despersonalización y calidad de vida laboral en docentes de la Institución Educativa Pública N°22234 Santiago Calle Santos, Chincha – 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre realización personal y calidad de vida laboral en docentes de la Institución Educativa Pública N°22234 Santiago Calle Santos, Chincha – 2021?</p>	<p>Objetivos específicos: Establecer la relación que existe entre agotamiento emocional y calidad de vida laboral en docentes de la Institución Educativa Pública N°22234 Santiago Calle Santos, Chincha – 2021.</p> <p>Establecer la relación que existe entre despersonalización y calidad de vida laboral en docentes de la Institución Educativa Pública N°22234 Santiago Calle Santos, Chincha – 2021.</p> <p>Establecer la relación que existe entre realización personal y calidad de vida laboral en docentes de la Institución Educativa Pública N°22234 Santiago Calle Santos, Chincha – 2021.</p>	<p>Hipótesis específicas: Existe relación significativa entre agotamiento emocional y calidad de vida laboral en docentes de la Institución Educativa Pública N°22234 Santiago Calle Santos, Chincha – 2021.</p> <p>Existe relación significativa entre despersonalización y calidad de vida laboral en docentes de la Institución Educativa Pública N°22234 Santiago Calle Santos, Chincha – 2021.</p> <p>Existe relación significativa entre realización personal y calidad de vida laboral en docentes de la Institución Educativa Pública N°22234 Santiago Calle Santos, Chincha – 2021.</p>	<p>Apoyo directo Carga de trabajo Motivación intrínseca</p>	<p>Diseño: No experimental</p> <p>Población y muestra: Docentes de la I.E.P Santiago Calle Santos (30)</p> <p>Técnicas e instrumentos:</p> <p>Encuesta</p> <p>Cuestionario para evaluar el síndrome de burnout y calidad de vida laboral.</p>

## Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

### CUESTIONARIO PARA EVALUAR SÍNDROME DE BURNOUT

Edad:

**Sexo:** M ( ) F ( )

**Estado civil:**

Soltero ( )

Conviviente ( )

Casado ( )

Viudo ( )

Divorciado ( )

**Situación laboral:**

Nombrado ( )

Contratado ( )

**Horas de trabajo establecidas:** \_\_\_\_\_

**Turno:**

Fijo ( )

Rotatorio ( )

**Instrucciones:** A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesible a otras personas. Su objetivo es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción. A cada una de las frases de responder

expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

Nunca = 0

Pocas veces al año o menos = 1

Una vez al mes o menos = 2

Unas pocas veces al mes = 3

Una vez a la semana = 4

Pocas veces a la semana = 5

Todos los días = 6

Ítems del Cuestionario	0	1	2	3	4	5	6
1. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							
2. Al final de la jornada me siento agotado.							
3. Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas.							
4. Puedo entender con facilidad lo que piensan mis estudiantes.							
5. Creo que trato a algunos estudiantes como si fueran objetos.							
6. Trabajar con estudiantes todos los días es una tensión para mí.							
7. Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis estudiantes.							
8. Me siento desgastado por el trabajo.							
9. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis estudiantes.							
10. Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							

11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12. Me encuentro con mucha vitalidad.							
13. Me siento frustrado por mi trabajo.							
14. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
15. Realmente no me importa lo que les ocurra a algunos de mis estudiantes.							
16. Trabajar a distancia con los estudiantes me produce bastante estrés.							
17. Tengo facilidad para crear una atmosfera relajada a mis estudiantes.							
18. Me encuentro animado (a) después de trabajar junto a mis estudiantes.							
19. He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.							
20. En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.							
21. Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.							
22. Siento que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas.							

Fuente: Adaptado de Maslach y Jackson (1981)

## CUESTIONARIO PARA EVALUAR CALIDAD DE VIDA LABORAL

**Código:**

**Fecha:**

**INSTRUCCIONES:** A continuación, le presentamos los siguientes enunciados en relación a su trabajo, piense en su situación profesional actual y diga cómo estos enunciados se presentan dentro de su vida profesional.

Ud. deberá responder calificando del 1 al 4, donde:

NADA (1) posee como valor 1, ALGO posee como valor 2, BASTANTE posee como valor 3 y MUCHO posee como valor 4.

Ítems del Cuestionario	1	2	3	4
1. Cantidad de trabajo que tengo.				
2. Satisfacción con el tipo de trabajo.				
3. Satisfacción con el sueldo.				
4. Posibilidad para subir de escala.				
5. Reconocimiento de mi esfuerzo.				
6. Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo.				
7. Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo.				
8. Prisas y agobio por falta de tiempo para hacer mi trabajo.				
9. Motivación "ganas de esforzarme".				
10. Apoyo del personal directivo.				
11. Apoyo de mis colegas.				
12. Apoyo de mi familia.				
13. Ganas de ser creativo.				
14. Posibilidad de ser creativo.				
15. Dejo de tener comunicación al culminar la jornada laboral.				

16. Recibo información de los resultados de mi trabajo.				
17. Conflictos con mis compañeros de trabajo.				
18. Falta de tiempo para mi vida personal.				
19. Incomodidad física en el trabajo.				
20. Posibilidad de expresar lo que siento y necesito.				
21. Carga de responsabilidad.				
22. El colegio trata de mejorar las condiciones laborales.				
23. Tengo autonomía o libertad de decisión.				
24. Interrupciones molestas.				
25. Me siento agotado.				
26. Capacitación necesaria para hacer mi trabajo.				
27. Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual.				
28. Mi trabajo me permite potenciar mis habilidades laborales.				
29. Mi trabajo es importante para la vida de mis estudiantes.				
30. Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas.				
31. Lo que tengo que hacer queda claro.				
32. Me siento orgulloso (a) de mi trabajo.				
33. Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud.				
34. Apoyo a mis colegas.				

Fuente: Adaptado de Cabezas (1998)

**Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición**  
**Validación y confiabilidad del cuestionario para evaluar el síndrome de burnout.**

**INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES**

Título de la Investigación :

Nombre del Experto: *Julio J. K. G. Goyen Goya*

Autor(es):

**II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO**

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	/	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	/	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	/	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintaxica en el cuestionario	/	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	/	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	/	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	/	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	/	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	/	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	/	

**III. OBSERVACIONES GENERALES**

*Julio J. K. G. Goyen Goya*  
 .....  
 Mg. Julio Yenko Goyen Goya  
 PSICÓLOGO  
 C.Ps.P N° 23444  
 No. DNI:

*Julio J. K. Goyen Goya*  
 46281498

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación :

Nombre del Experto: *Naida Hernández Cárdenas*

Autor(es):

### II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

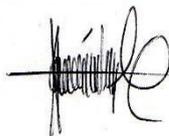
Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	✓	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	✓	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	✓	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	✓	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	✓	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	✓	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	✓	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	✓	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	✓	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	✓	

### III. OBSERVACIONES GENERALES

*Mg. Naida Hernández Cárdenas*

Nombre:

No. DNI: 21863060



## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación :

Nombre del Experto: **CESAR OSORIO**

Autor(es):

### II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintaxica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

### III. OBSERVACIONES GENERALES

Hospital San José de Chíncha Estrategia Sanitaria
--

**Psc. César Cruz Osorio**  
COORDINACIÓN ESTRATEGIA SANITARIA  
SALUD MENTAL Y CULTURA DE PAZ

Nombre: **César Cruz Osorio**  
No. DNI: **42199876**

## Prueba de confiabilidad

---

### Resumen de procesamiento de casos

---

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

---

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

---

Alfa de Cronbach	N de elementos
,832	22

---

# Validación y confiabilidad del cuestionario para evaluar la calidad de vida laboral

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación :

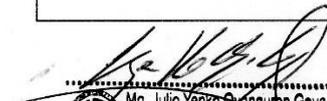
Nombre del Experto: *Julio J. K. de Guren Goya*

Autor(es):

### II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	/	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	/	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	/	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintaxica en el cuestionario	/	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	/	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	/	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	/	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	/	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	/	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	/	

### III. OBSERVACIONES GENERALES

  
 Mg. Julio Yenka Guren Goya  
 PSICÓLOGO  
 C.Ps.P N° 23444

*Julio J. K. de Guren Goya*  
 46281478

## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación :

Nombre del Experto: *Narda Hernández Cárdenas*

Autor(es):

### II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

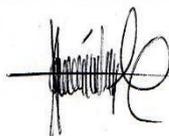
Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	✓	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	✓	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	✓	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	✓	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	✓	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	✓	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	✓	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	✓	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	✓	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	✓	

### III. OBSERVACIONES GENERALES

*Mg. Narda Hernández Cárdenas*

Nombre:

No. DNI: 21863060



## INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación :

Nombre del Experto: **CESAR OSORIO**

Autor(es):

### II. ASPECTOS A VALIDAR EN EL CUESTIONARIO

Aspectos a Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas a corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observables	Cumple	
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	
4. Organización	Existe una organización lógica y sintaxica en el cuestionario	Cumple	
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	

### III. OBSERVACIONES GENERALES

Hospital San José de Chíncha Estrategia Sanitaria
--

Psc. César Cruz Osorio  
COORDINACIÓN ESTRATEGIA SANITARIA  
SALUD MENTAL Y CULTURA DE PAZ

Nombre: **CÉSAR CRUZ OSORIO**  
No. DNI: **42199826**

## Prueba de confiabilidad

---

### Resumen de procesamiento de casos

---

		N	%
	Válido	15	100,0
Casos	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

---

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

---

Alfa de Cronbach	N de elementos
,627	34

---

### Anexo 4: Base de datos

SÍNDROME DE BURNOUT																													
DATOS GENERALES							DIMENSIÓN 1								DIMENSIÓN 2					DIMENSIÓN 3									
N.º	EDAD	SEXO	E.C	S.L	H.E	T.T	1	2	3	6	8	13	14	16	20	5	10	11	15	22	4	7	9	12	17	18	19	21	
1	3	1	3	1	4	1	5	6	4	2	5	1	0	4	5	0	0	0	0	0	0	0	3	0	3	1	0	0	0
2	3	2	3	1	1	1	3	3	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0
3	3	1	3	1	3	1	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	4	1	4	1	4	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	4	2	3	2	3	2	6	5	4	1	5	0	1	1	2	0	0	5	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
6	3	2	3	1	3	1	3	5	3	1	2	1	1	3	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
7	3	1	3	1	4	1	5	3	5	4	4	6	5	5	5	0	3	6	0	0	1	1	0	3	1	1	0	1	
8	3	2	3	1	4	1	5	5	4	3	3	5	5	4	3	0	0	3	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	
9	4	1	3	1	4	1	5	5	5	5	5	3	3	3	3	0	1	5	3	0	1	1	0	1	1	1	3	3	
10	3	1	3	1	3	1	3	3	3	2	3	2	3	3	3	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	1	
11	3	2	3	1	3	1	4	2	3	0	0	0	0	3	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	
12	4	1	3	1	3	1	3	1	3	0	2	1	0	1	1	0	0	1	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	
13	4	2	3	1	3	1	3	3	3	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	
14	3	1	3	1	3	1	3	2	2	1	2	0	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1	
15	3	1	3	1	3	1	3	3	2	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	
16	4	1	3	1	3	1	4	3	3	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	

17	4	2	3	1	3	1	5	4	3	1	0	2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0
18	3	1	3	2	3	1	4	4	3	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1
19	3	1	3	1	3	1	5	4	4	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	0
20	3	1	3	1	3	1	3	3	4	1	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1
21	4	1	3	1	3	1	4	3	4	2	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0
22	3	2	3	1	3	1	3	3	4	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1
23	3	2	3	2	3	1	5	4	3	1	3	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0
24	4	1	3	1	3	1	2	3	3	1	3	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	1	1	1
25	4	1	3	1	3	1	5	4	3	0	3	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0
26	3	1	3	1	3	1	3	3	3	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	2
27	3	2	3	1	3	1	2	3	3	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0
28	3	2	3	1	3	1	4	4	3	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	1
29	4	1	3	1	3	1	3	4	3	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
30	4	1	3	2	3	1	2	2	3	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1

CALIDAD DE VIDA LABORAL																																		
DIMENSIÓN 1													DIMENSIÓN 2										DIMENSIÓN 3											
2	3	4	5	10	11	14	16	20	22	23	28	30	1	6	7	8	17	18	19	21	24	25	33	9	12	13	15	26	27	29	31	32	34	
4	4	3	3	4	3	2	3	4	2	3	4	4	3	4	3	3	2	2	3	4	3	4	2	3	3	4	3	2	2	3	4	4	4	4
3	2	4	2	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	4	4	2	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4

4	2	4	1	4	4	3	1	4	1	4	4	3	3	1	4	4	1	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4		
4	4	4	3	4	3	3	1	3	1	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	
4	2	1	2	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	1	3	4	1	4	2	4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	4	4	3	4		
3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	3	3	2	3	2	2	2	3	2	4	3	2	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3		
2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	4	2	3	3	4	4	4	4		
4	3	3	4	4	4	2	2	2	1	3	4	4	4	3	4	2	2	3	3	4	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	
4	2	3	2	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	1	3	1	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	
4	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	
4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	2	3	3	1	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
4	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
4	3	3	4	3	3	3	2	3	1	4	3	4	3	2	3	2	1	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	
4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	4	2	2	2	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	
3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	4	3	3	1	2	2	1	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3
4	3	3	3	3	3	4	3	3	1	3	4	3	3	2	2	2	1	3	2	2	4	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4
4	3	2	3	3	4	2	3	3	2	3	4	3	3	1	3	2	1	3	3	2	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	2
4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	2	2	2	1	3	2	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	4
3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	2	2	1	3	2	2	3	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	2	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	1	1	3	1	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4

4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	1	1	3	1	3	3	4	2	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	
4	2	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	1	3	3	4	3	3	2	3	4	3	2	3	3	4	4	3	
4	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	3	2	2	2	2	3	2	3	4	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	
4	2	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	3	1	3	2	4	4	4	2	4	4	3	3	3	4	4	3	4	2
4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	2	2	3	1	3	2	2	3	4	2	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4
4	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	1	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3
3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	2	2	3	1	3	2	4	4	3	2	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3
3	2	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	4	3	2	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3
4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	2	2	3	1	3	2	3	4	3	2	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4

## Anexo 5: Consentimiento informado



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Fecha: .....

Yo....., identificado con DNI (carnet de extranjería o pasaporte de extranjeros) N°....., acepto participar voluntariamente de la tesis titulada: **SÍNDROME DE BURNOUT Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA, CHINCHA – 2021**, la cual pretende determinar la relación que existe entre Síndrome de burnout y calidad de vida laboral en docentes, con ello autorizo que se me pueda aplicar el instrumento compuesto por dos encuestas (Cuestionario para evaluar síndrome de burnout y el cuestionario para evaluar la calidad de vida laboral), comprometiéndome a responder con veracidad cada uno de ellos, además se me informo que dicho instrumento es anónimo y solo se usarán los resultados para fines del estudio, asimismo autorizo la toma de una foto como evidencia de la participación. Con respecto a los riesgos, el estudio no representará ningún riesgo para mi salud, así como tampoco se beneficiará económicamente por él, por ser una decisión voluntaria en ayuda de la investigación.

FIRMA DEL  
INVESTIGADOR:

Chumpitaz Vera Eder

DNI. 72872537

FIRMA DE LA  
INVESTIGADORA:

Canelo Tasayco Stefanny

DNI.74022718

FIRMA DEL  
PARTICIPANTE



# UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Chincha Alta, 22 de octubre del 2021

## **OFICIO N°389-2021-UAI-FCS**

I.E. N° 22234 " SANTIAGO CALLE SANTOS "  
DIRECTORA: GARCIA MUÑANTE MARTHA  
AV. ALVA MAURTUA 360 CRUZ BLANCA- CHINCHA

PRESENTE.-

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente.

La Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica tiene como principal objetivo formar profesionales con un perfil científico y humanístico, sensibles con los problemas de la sociedad y con vocación de servicio, este compromiso lo interiorizamos a través de nuestros programas académicos, bajo la excelencia en formación académica, y trabajando transversalmente con nuestros pilares como son la **investigación**, proyección y extensión universitaria y bienestar universitario.

En tal sentido, nuestros estudiantes de los últimos semestres académicos se encuentran en el desarrollo de su Trabajo de Investigación, que le permitirán obtener el Título Profesional anhelado, de acuerdo con las líneas de investigación de nuestra Facultad, para los programas académicos de Enfermería, Psicología y Obstetricia. Los estudiantes han tenido a bien seleccionar temas de estudio de interés con la realidad local y regional, tomando en cuenta a la institución.

Como parte de la exigencia del proceso de investigación, se debe contar con la **AUTORIZACIÓN** de la Institución elegida, para que los estudiantes puedan poder proceder a realizar el estudio, recabar información y aplicar su instrumento de investigación, misma que a través del presente documento solicitamos.

Adjuntamos la Carta de Presentación de las estudiantes con el tema de investigación propuesto y quedamos a la espera de su aprobación que será de gran utilidad para su institución.

Sin otro particular y en la seguridad de merecer su atención, me suscribo, no sin antes reiterarle los sentimientos de mi especial consideración



**MG. GIORGIO ALEXANDER AQUIJE CÁRDENAS**

DECANO (E)  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA



# UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

## CARTA DE PRESENTACIÓN

El Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica, que suscribe

### Hace Constar:

Que, CANELO TASAYCO STEFANNY YLIANA, identificada con DNI 74022718, CHUMPITAZ VERA EDER JESUS, identificada con DNI 72872537 del Programa Académico de Psicología, quienes vienen desarrollando la Tesis Profesional: **“SINDROME DE BURNOUT Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA PUBLICA, CHINCHA - 2021.”**

Se expide el presente documento, a fin de que el responsable de la Institución, tenga a bien autorizar a los interesados en mención, aplicar su instrumento de investigación, comprometiéndose a actuar con respeto y transparencia dentro de ella, así como a entregar una copia de la investigación cuando esté finalmente sustentada y aprobada, para los fines que se estimen necesarios.

Chincha Alta, 22 de octubre del 2021



**MG. GIORGIO ALEXANDER AQUIJE CÁRDENAS**

DECANO (E)

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

---

Av. Abelardo Alva Maúrtua 489 - 499 | Chincha Alta - Chincha - Ica

☎ 056 269176

🌐 [www.autonomadeica.edu.pe](http://www.autonomadeica.edu.pe)

## CONSTANCIA DE APLICACIÓN



**GOBIERNO REGIONAL ICA**  
**DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN**



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

### CONSTANCIA

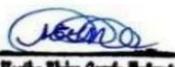
QUIEN SUSCRIBE ES LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA  
N°22234 "SANTIAGO CALLE SANTOS"

### HACE CONSTAR

Que, EDER JESÚS CHUMPITAZ VERA Y STEFANNY YLIANA CANELO TASAYCO, estudiantes del Programa Académico de Psicología de la Universidad Autónoma de Ica; con su tesis titulada: SÍNDROME DE BURNOUT Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA, CHINCHA – 2021; aplicaron de manera satisfactoria sus instrumentos de investigación en esta institución.

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada, para los fines que estime conveniente.

Chincha Alta, 22 de noviembre del 2021

  
  
Mag. Martha Echeverría García Muñante  
DIRECTORA (e)

García Muñante Martha  
Directora de la I.E N° 22234

## Anexo 6: Informe de turnitin al 28% de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO	AUTOR
<b>07_CANELO TASAYCO - CHUMPITAZ VE RA.docx</b>	<b>CANELO TASAYCO STEFANNY YLIANA CHUMPITAZ VERA EDER JESÚS</b>
RECUENTO DE PALABRAS	RECUENTO DE CARACTERES
<b>15967 Words</b>	<b>79757 Characters</b>
RECUENTO DE PÁGINAS	TAMAÑO DEL ARCHIVO
<b>100 Pages</b>	<b>7.8MB</b>
FECHA DE ENTREGA	FECHA DEL INFORME
<b>Feb 28, 2024 11:38 AM GMT-5</b>	<b>Feb 28, 2024 11:39 AM GMT-5</b>
<b>● 20% de similitud general</b>	
El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.	
<ul style="list-style-type: none"><li>• 19% Base de datos de Internet</li><li>• Base de datos de Crossref</li><li>• 11% Base de datos de trabajos entregados</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 2% Base de datos de publicaciones</li><li>• Base de datos de contenido publicado de Crossref</li></ul>
<b>● Excluir del Reporte de Similitud</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>• Material bibliográfico</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Coincidencia baja (menos de 15 palabras)</li></ul>
Resumen	

### ● 20% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 19% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 11% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

#### FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.autonomadeica.edu.pe Internet	11%
2	repositorio.ucv.edu.pe Internet	2%
3	Universidad Autónoma de Ica on 2023-03-11 Submitted works	2%
4	repositorio.autonomadeica.edu.pe Internet	1%
5	Universidad Autónoma de Ica on 2023-10-08 Submitted works	<1%
6	Universidad Cesar Vallejo on 2017-06-28 Submitted works	<1%
7	hdl.handle.net Internet	<1%
8	Universidad Católica de Santa María on 2023-01-17 Submitted works	<1%

Descripción general de fuentes

9	repositorioacademico.upc.edu.pe	Internet	<1%
10	Universidad Católica de Santa María on 2021-09-14	Submitted works	<1%
11	Universidad Continental on 2021-06-14	Submitted works	<1%
12	Universidad Cesar Vallejo on 2017-09-08	Submitted works	<1%
13	Universidad Cesar Vallejo on 2017-06-09	Submitted works	<1%
14	Universidad Cesar Vallejo on 2017-07-10	Submitted works	<1%
15	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-07	Submitted works	<1%
16	Universidad Cesar Vallejo on 2019-01-08	Submitted works	<1%
17	Universidad Continental on 2019-02-26	Submitted works	<1%
18	core.ac.uk	Internet	<1%
19	repositorio.une.edu.pe	Internet	<1%
20	unsaac on 2024-01-28	Submitted works	<1%

Descripción general de fuentes

- 21** Baldeon, Juan Alvarez | Fauss Ochicua, Nelly Margot | Knox Mere, Jacq... <1%  
Publication

---

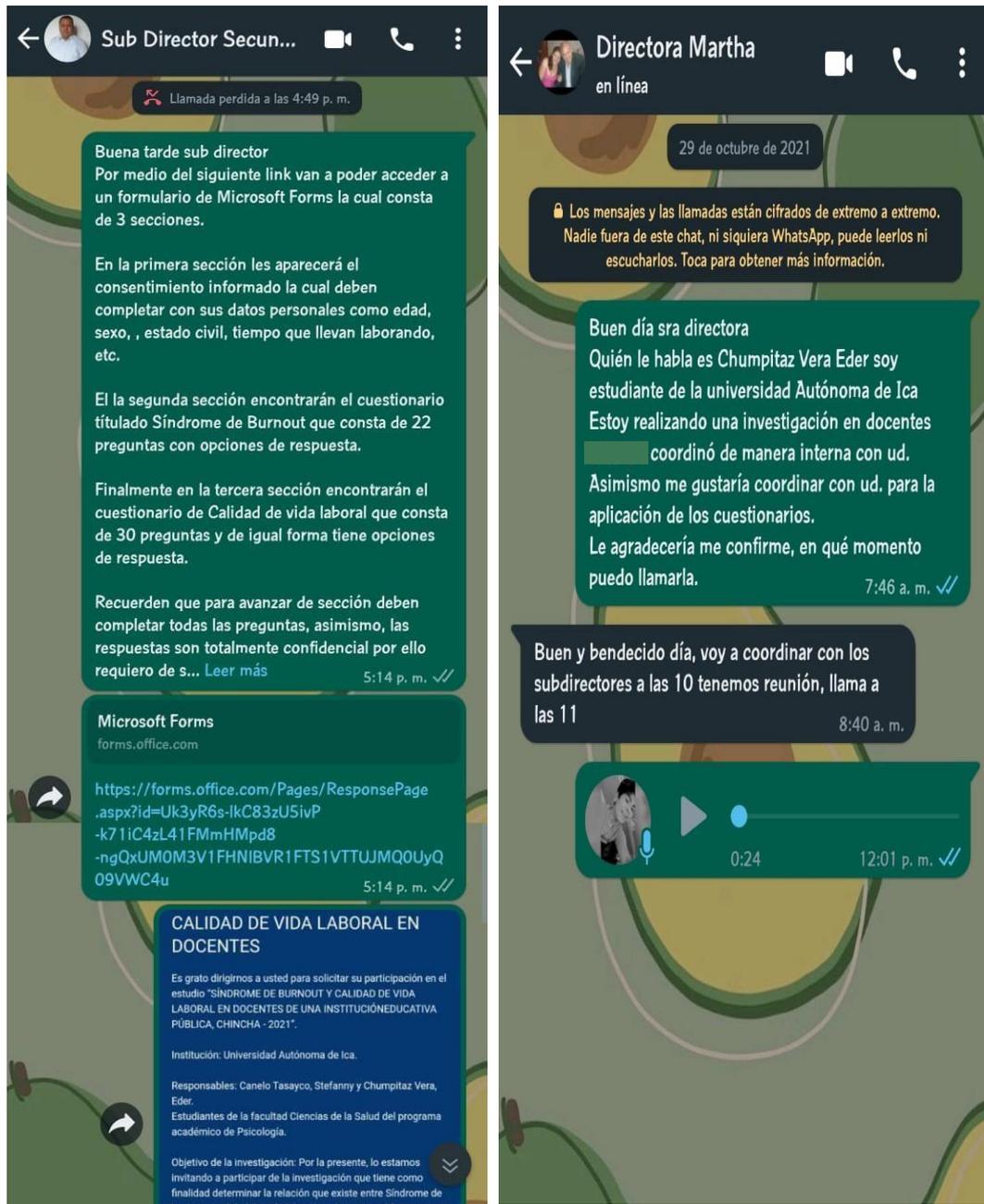
- 22** Universidad Cesar Vallejo on 2017-06-29 <1%  
Submitted works

---

- 23** Universidad Nacional del Centro del Peru on 2021-10-13 <1%  
Submitted works

Descripción general de fuentes

## Anexo 7: Evidencias fotográficas/otras evidencias



A través de estas imágenes se evidencia la previa coordinación con la institución educativa. Asimismo, se brindó las indicaciones correspondientes para que los docentes completen el formulario mediante el link que se envió, en la cual está incluido el consentimiento informado y los dos cuestionarios.



# SÍNDROME DE BURNOUT Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN DOCENTES

Es grato dirigimos a usted para solicitar su participación en el estudio "SÍNDROME DE BURNOUT Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA, CHINCHA - 2021".

Institución: Universidad Autónoma de Ica.

Responsables: Canelo Tasayco, Stefanny y Chumpitaz Vera, Eder.  
Estudiantes de la facultad Ciencias de la Salud del programa académico de Psicología.

Objetivo de la investigación: Por la presente, lo estamos invitando a participar de la investigación que tiene como finalidad determinar la relación que existe entre Síndrome de burnout y calidad de vida laboral en docentes. Al formar parte del estudio, se deberá resolver dos cuestionario de opciones múltiples, los cuales serán respondidos de forma confidencial.

Procedimiento: Si acepta ser partícipe de este estudio, se deberá llenar los cuestionarios digitales denominados "Cuestionario para evaluar síndrome de burnout" y el "Cuestionario para calidad de vida laboral en docentes". Los cuestionarios se resolverán a través de la plataforma Microsoft Forms y tendrá una duración de 30 minutos aproximadamente.

Confidencialidad de la información: El manejo de la información es a través de códigos asignados a cada participante, por ello, los responsables de la investigación garantizan que se respetará el derecho de confidencialidad e identidad de cada uno de los participantes, no mostrándose datos que permitan la identificación de las personas que formaron parte de la muestra de estudio.

Consentimiento: Yo, en pleno uso de mis facultades mentales y comprensivas, he leído la información suministrada por los investigadores, y acepto voluntariamente a ser partícipe del estudio, habiéndose me informado sobre el propósito de la investigación.

1

Acepto ser partícipe de la investigación \*

Selecciona la respuesta ^

Si acepto

No acepto

2

DNI \*

Escriba su respuesta

3

Sexo \*

Selecciona la respuesta v

4

Edad \*

## CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL SÍNDROME DE BURNOUT

A continuación encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesible a otras personas. Su objetivo es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción.

A cada una de las frases de responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

- Nunca = 0
- Pocas veces al año o menos = 1
- Una vez al mes o menos = 2
- Unas pocas veces al mes = 3
- Una vez a la semana = 4
- Pocas veces a la semana = 5
- Todos los días = 6



## CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA CALIDAD DE VIDA LABORAL

A continuación, le presentamos los siguientes enunciados en relación a su trabajo, piense en su situación profesional actual y diga como estos enunciados se presentan dentro de su vida profesional. Ud. deberá responder calificando del 1 al 4, donde: NADA posee como valor 1, ALGO posee como valor 2, BASTANTE posee como valor 3 y MUCHO posee como valor 4.

31

Cantidad de trabajo que tengo. \*

- Nada
- Algo
- Bastante
- Mucho

32

Satisfacción con el tipo de trabajo. \*

- Nada
- Algo
- Bastante
- Mucho