

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SEDES SAPIENTIAE**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**



Síndrome de burnout y calidad de vida laboral en docentes de  
educación básica regular en Lima Norte

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

AUTORA

Karla Keyko Arce Cocha

ASESOR

Giovani Martín Díaz Gervasi

Lima, Perú

2024

**METADATOS COMPLEMENTARIOS****Datos de los Autores****Autor 1**

Nombres	
Apellidos	
Tipo de documento de identidad	
Número del documento de identidad	
Número de Orcid (opcional)	

**Autor 2**

Nombres	
Apellidos	
Tipo de documento de identidad	
Número del documento de identidad	
Número de Orcid (opcional)	

**Autor 3**

Nombres	
Apellidos	
Tipo de documento de identidad	
Número del documento de identidad	
Número de Orcid (opcional)	

**Autor 4**

Nombres	
Apellidos	
Tipo de documento de identidad	
Número del documento de identidad	
Número de Orcid (opcional)	

**Datos de los Asesores****Asesor 1**

Nombres	
Apellidos	
Tipo de documento de identidad	
Número del documento de identidad	
Número de Orcid (Obligatorio)	

**Asesor 2**

Nombres	
Apellidos	
Tipo de documento de identidad	
Número del documento de identidad	
Número de Orcid (Obligatorio)	

### Datos del Jurado

#### Presidente del jurado

Nombres	
Apellidos	
Tipo de documento de identidad	
Número del documento de identidad	

#### Segundo miembro

Nombres	
Apellidos	
Tipo de documento de identidad	
Número del documento de identidad	

#### Tercer miembro

Nombres	
Apellidos	
Tipo de documento de identidad	
Número del documento de identidad	

### Datos de la Obra

Materia*	
Campo del conocimiento OCDE Consultar el listado:	
Idioma	
Tipo de trabajo de investigación	
País de publicación	
Recurso del cual forma parte (opcional)	
Nombre del grado	
Grado académico o título profesional	
Nombre del programa	
Código del programa Consultar el listado:	

**\*Ingresar las palabras clave o términos del lenguaje natural (no controladas por un vocabulario o tesauro).**

## FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

### PROGRAMA DE ESTUDIOS DE PSICOLOGÍA SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA LICENCIATURA

#### ACTA N° 260-2024

En la ciudad de Lima, a los veinte días del mes de Diciembre del año dos mil veinticuatro, siendo las 08:30 horas, la Bachiller ARCE COCHA, KARLA KEYKO, sustenta su tesis denominada “**Síndrome de burnout y calidad de vida laboral en docentes de educación básica regular en Lima Norte**” para obtener el Título Profesional de Licenciado en Psicología, del Programa de Estudios de Psicología.

El jurado calificó mediante votación secreta:

- |  |                  |
|--|------------------|
| 1.- Prof. Rafael Martín del Busto Bretoneche | APROBADO : BUENO |
| 2.- Prof. Claudia Rebeca Cahui Ramírez       | APROBADO : BUENO |
| 3.- Prof. Caroline Gabriela Marín Cipriano   | APROBADO : BUENO |

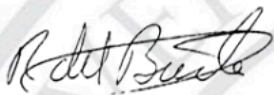
Se contó con la participación del asesor:

- 4.- Prof. Giovanni Martín Díaz Gervasi

Habiendo concluido lo dispuesto por el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Católica Sedes Sapientiae y siendo las 09:50 horas, el Jurado da como resultado final, la calificación de:

**APROBADO : BUENO**

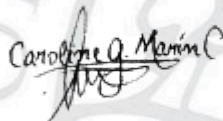
Es todo cuanto se tiene que informar.



Prof. Rafael Martín del Busto Bretoneche  
Presidente



Prof. Claudia Rebeca Cahui Ramírez



Prof. Caroline Gabriela Marín Cipriano



Prof. Giovanni Martín Díaz Gervasi

Lima, 20 de Diciembre del 2024

**Anexo 2**

**CARTA DE CONFORMIDAD DEL ASESOR DE TESIS CON INFORME DE EVALUACIÓN DEL SOFTWARE ANTIPLAGIO**

Lima, 23 de Agosto de 2024

Doctor,  
Yordanis Enriquez Canto  
Jefe del Departamento de Investigación  
Facultad de Ciencias de la Salud  
Universidad Católica Sedes Sapientiae

Reciba un cordial saludo.

Sirva el presente para informar que la tesis, bajo mi asesoría, con título: "**Síndrome de burnout y calidad de vida laboral en docentes de educación básica regular en Lima Norte**", presentado por la Srta. Karla Keyko Arce Cocha, con código de estudiante 2016200202 y DNI N° 75080113, para optar el título profesional de Licenciado en Psicología ha sido revisado en su totalidad por mi persona y **CONSIDERO** que el mismo se encuentra **APTO** para ser sustentado ante el Jurado Evaluador.

Asimismo, para garantizar la originalidad del documento en mención, se le ha sometido a los mecanismos de control y procedimientos antiplagio previstos en la normativa interna de la Universidad, **cuyo resultado alcanzó un porcentaje de similitud de 3% (tres por ciento)**. Por tanto, en mi condición de asesor, firmo la presente carta en señal de conformidad y adjunto el informe de similitud del Sistema Antiplagio Turnitin, como evidencia de lo informado.

Sin otro particular, me despido de usted.

Atentamente,



Dr. Giovanni Martín Díaz Gervasi

DNI N°: 10301350

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2505-2689>

Facultad de Ciencias de la Salud

\* De conformidad con el artículo 8°, del Capítulo 3 del Reglamento de Control Antiplagio e Integridad Académica para trabajos para optar grados y títulos, aplicación del software antiplagio en la UCSS, se establece lo siguiente:

Artículo 8°. Criterios de evaluación de originalidad de los trabajos y aplicación de filtros  
El porcentaje de similitud aceptado en el informe del software antiplagio para trabajos para optar grados académicos y títulos profesionales, será máximo de veinte por ciento (20%) de su contenido, siempre y cuando no implique copia o indicio de copia.

Síndrome de burnout y calidad de vida laboral en docentes  
de educación básica regular en Lima Norte

### **DEDICATORIA**

A Dios, por permitir la culminación de mi carrera profesional y a mi madre Lidia Cocha, por ser una fuente de inspiración con su esfuerzo y dedicación. Además, por siempre ofrecerme su amor y apoyo incondicional.

## **AGRADECIMIENTO**

A mi compañero de vida, Joel Rivas, por sumarse a mis sueños profesionales. A mis docentes universitarios que contribuyeron en mi aprendizaje académico y a mi asesor de tesis por el soporte brindado.

## RESUMEN

**Objetivo:** Determinar la relación que existe entre la variable de Síndrome Burnout y Calidad de Vida Laboral en los docentes de educación regular en Lima Norte. **Materiales y método:** El tipo de investigación es básica, correlacional, no experimental y de corte transversal. La muestra establecida para el estudio de esta investigación fue de 100 docentes de nivel básica regular. El tipo de muestreo fue no probabilístico. Los instrumentos que se utilizaron fueron el cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-Ed), el Instrumento Calidad de Vida en el Trabajo (CVT-GOHISALO) y una ficha sociodemográfica. El procesamiento de los datos se realizó utilizando el software estadístico Stata, versión 14.00. **Resultados:** El síndrome Burnout se relaciona con la calidad de vida laboral con la dimensión de bienestar logrado a través del trabajo ( $p=0.017$ ). Del mismo modo, se evidenció relación entre soporte institucional en el trabajo con el cansancio emocional ( $p= 0.001$ ) y despersonalización ( $p= 0.000$ ). Por otro lado, la integración al puesto de trabajo evidencia relación con el cansancio emocional ( $p=0.004$ ) y la despersonalización ( $p=0.023$ ). **Conclusiones:** El síndrome burnout surge como respuesta a la baja calidad de vida laboral, por lo tanto, si los docentes reciben un mejor soporte de su centro educativo como mayores capacitaciones, actividades de integración, mejora de condiciones laborales y materiales, así mismo, logran un estado de bienestar y satisfacción en relación al trabajo que realizan, mejorarán su productividad y a su vez los niveles de Síndrome Burnout reducirían en gran manera.

**Palabras clave:** Agotamiento Psicológico; Calidad de Vida; Educación; Docentes (Fuente: DeCS)

## ABSTRACT

**Objective:** To determine the relationship between the Burnout Syndrome variable and Quality of Work Life in regular education teachers in North Lima. **Materials and method:** The type of research is basic, correlational, non-experimental and cross-sectional. The sample established for the study of this research was 100 regular basic level teachers. The type of sampling was non-probabilistic. The instruments used were the Maslach Burnout Questionnaire for Teachers (MBI-Ed), the Quality of Life at Work Instrument (CVT-GOHISALO) and a sociodemographic record. Stata version 14.00 statistical software was used for data processing. **Results:** Burnout syndrome is related to the quality of work life with the dimension of well-being achieved through work ( $p=0.017$ ). Similarly, there was evidence of a relationship between institutional support at work and emotional exhaustion ( $p= 0.001$ ) and depersonalization ( $p= 0.000$ ). On the other hand, integration into the job is related to emotional exhaustion ( $p=0.004$ ) and depersonalization ( $p=0.023$ ). **Conclusions:** The burnout syndrome arises as a response to the low quality of working life, therefore, if teachers receive better support from their educational center such as greater training, integration activities, improvement of working and material conditions, they also achieve a state of well-being and satisfaction in relation to the work they do, will improve their productivity and, in turn, the levels of Burnout Syndrome would be greatly reduced.

**Keywords:** Burnout, Psychological; Quality of Life; Education; Faculty (Source: DeCS)

## ÍNDICE

Resumen	v
Índice	vii
Introducción	viii
Capítulo I El problema de investigación	10
1.1. Situación problemática	10
1.2. Formulación del problema	11
1.3. Justificación de la investigación	11
1.4. Objetivos de la investigación	13
1.4.1. Objetivo general	13
1.4.2. Objetivos específicos	13
1.5. Hipótesis	13
Capítulo II Marco teórico	14
2.1. Antecedentes de la investigación	14
2.2. Bases teóricas	17
Capítulo III Materiales y métodos	25
3.1. Tipo de estudio y diseño de la investigación	25
3.2. Población y muestra	25
3.2.1. Tamaño de la muestra	25
3.2.2. Selección del muestreo	25
3.2.3. Criterios de inclusión y exclusión	25
3.3. Variables	25
3.3.1. Definición conceptual y operacionalización de variables	25
3.4. Plan de recolección de datos e instrumentos	29
3.5. Plan de análisis e interpretación de la información	32
3.6. Ventajas y limitaciones	32
3.7. Aspectos éticos	32
Capítulo IV Resultados	34
Capítulo V Discusión	56
5.1. Discusión	56
5.2. Conclusión	58
5.3. Recomendaciones	59
Referencias bibliográficas	60
Anexos	

## INTRODUCCIÓN

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022), el Síndrome Burnout es la consecuencia de un estrés laboral crónico que no ha sido adecuadamente gestionado. Este trastorno fue incorporado oficialmente en enero del 2022 a la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) de la OMS, donde se reconoce al burnout como un síndrome que comprende tres características: “Sentido de agotamiento o debilidad; aumento en el aislamiento del trabajo, cinismo o sentimientos negativos relativos al trabajo; y una baja en la efectividad profesional”.

A nivel nacional, se encontró el estudio de Loli et al. (2018) que pretendía como objetivo conocer el vínculo entre la calidad de vida a nivel profesional y el soporte institucional en su trabajo. En esta investigación se obtuvieron resultados altos en el grado de insatisfacción profesional respecto a la calidad de vida que les otorga la institución en la que laboran, siendo este indicador más alto que el del personal docente que está satisfecho con su calidad de vida institucional.

Gonzales et al. (2010) propusieron una definición completa de la calidad de vida laboral basada en las teorías de motivación de Maslow. Ellos señalaron que la calidad de vida en el trabajo no solo implica la satisfacción de las necesidades humanas y el deseo de bienestar o autorrealización, sino que también está influenciada por varios factores ambientales del entorno laboral. Identificaron siete dimensiones para evaluar la calidad de vida en el trabajo: apoyo institucional, seguridad laboral, integración en el puesto, satisfacción laboral, bienestar obtenido a través del trabajo, desarrollo personal y gestión del tiempo libre.

El SB según Maslach y Jackson (1981) está compuesto básicamente por tres dimensiones, las cuales son: despersonalización o también llamada deshumanización, la cual se caracteriza por el desarrollo de actitudes negativas, cinismo e insensibilidad hacia los estudiantes en numerosos casos; agotamiento emocional, que se fundamenta en la disminución y pérdida de recursos emocionales; ausencia de satisfacción personal, que indica tendencias de autoevaluación del trabajo propio pero de manera negativa y con baja autoestima personal.

La Calidad de Vida Laboral abarca múltiples dimensiones, incluyendo la relación del empleado con su trabajo y su percepción de este. Comprende aspectos como la seguridad, el sentido de pertenencia e integración en el entorno laboral, el apoyo institucional y el nivel de satisfacción en el trabajo. Además, considera el desarrollo tanto personal como profesional del trabajador (González et al., 2007).

En Lima Metropolitana se encontraron dos estudios. El primero, realizado por Reyes (2017), señala que la mayoría de los docentes que no muestran altos niveles de rendimiento lo atribuyen a un bajo nivel de salud. Estos docentes perciben una ligera mejora en su calidad de vida laboral global debido a las comodidades proporcionadas por el gobierno cuando su salud se deteriora. Sin embargo, también perciben que su salud empeora cada vez que disminuye la calidad institucional.

Por otro lado, el segundo estudio de Palacios y Rivera (2020), se encontró que existen factores organizacionales que provocarían el estrés docente, entre estos se encuentran las técnicas de gestión en el aula de clases, la tensión que puede haber entre colegas, falta de comunicación con los jefes, disciplina, motivación y desempeño por parte de los alumnos bajo su mando, lo cual llevaría a suponer una posible relación entre la CVL de estos docentes con un desarrollo del estrés en ellos.

Por lo tanto, surge la necesidad de tener mayor atención sobre la labor docente, debido a que es uno de las áreas con mayor susceptibilidad a enfrentar problemas de salud mental, incluyendo el SB (Tabares et al., 2019).

La elaboración de este trabajo de investigación se justifica teóricamente porque proporciona información actualizada sobre el problema del estrés laboral en los

docentes en Perú. Este estudio busca contribuir con conocimientos valiosos que motiven a nuevos científicos y profesionales a reflexionar, debatir y diferenciar la información y los resultados obtenidos, para futuros trabajos y proyectos que aborden esta variable.

Además, los resultados del estudio pueden ayudar a mejorar y optimizar el trabajo de los docentes en instituciones educativas públicas y privadas. El compromiso personal y social de los docentes es fundamental para implementar medidas adecuadas que fortalezcan la función de toda la comunidad educativa, basándose en el esfuerzo conjunto.

Debido a los problemas identificados, esta investigación se planteó con el objetivo de determinar la relación entre el Síndrome Burnout y la Calidad de Vida Laboral en docentes de educación regular en Lima Norte.

Es importante señalar que en los próximos capítulos se presentarán la situación problemática, la justificación de la investigación, los objetivos e hipótesis, así como los antecedentes internacionales y nacionales. También se abordarán las bases teóricas, incluyendo la situación de la educación en el Perú, el docente peruano, la educación básica regular, las generalidades y dimensiones del SB y la CVL. Finalmente, se expondrán los resultados, la discusión y las recomendaciones.

## **CAPÍTULO I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Situación problemática**

Actualmente, se hace referencia al término Burnout como el desgaste profesional que conlleva un desgaste progresivo de la pérdida de compromiso en el desarrollo de alguna actividad (Luna, 2018). Del mismo modo, la OMS (2021) menciona que el trabajo excesivo incide negativamente en la salud física y mental de sus trabajadores, reduciendo su calidad de vida y su eficacia en las instituciones donde desempeñan su labor.

Según Gonzales (2014), cuando el estrés se convierte en un elemento que afecta a los colaboradores de una organización, llegando a ser perjudicial para ella misma, ya que los involucrados en esta situación no podrán tener los resultados esperados y por ende la productividad se verá afectada repercutiendo en la estabilidad de la empresa para su desempeño óptimo. Así mismo, la sobrecarga de trabajo y la dificultad de este pueden originarse en unos conceptos o interpretaciones erróneas en el trabajo, o una mala gestión puede desencadenar que las condiciones laborales no sean las correctas (Griffiths et al. 2004).

Este síndrome, también conocido como síndrome del quemado, fue reconocido por la OMS en el año 2000 como un factor de riesgo laboral debido a sus graves consecuencias sobre la salud mental y la calidad de vida, que pueden poner en peligro la vida de las personas. Diversas investigaciones sobre su prevalencia concluyen que esta depende tanto del entorno laboral como de las características individuales de cada persona (Saborío e Hidalgo, 2015).

De la misma manera, diversas profesiones son propensas a sufrir el burnout, sin embargo, uno de los más frágiles es el de la docencia, ya que está influenciada por variables individuales, sociales y organizacionales, factores externos e internos, los cuales repercuten como estresores al ejercer la docencia (Sánchez, 2013). La actividad que desarrolla el maestro usualmente posee un componente relacionado al aumento del estrés, induciendo a ser más propensos a sufrir este síndrome (Rodríguez et al., 2011).

De acuerdo con una investigación realizada por un grupo de la institución de Murcia, dedicada al tratamiento psicológico, la evaluación de este y de las personalidades, se explica que en el ámbito educativo del aprendizaje en primaria, secundaria y bachillerato el 65% de los maestros padecen este síndrome (Ponce, 2013). Por otro lado, en el entorno nacional un estudio realizado por Arias y Jiménez (2013) a 233 docentes de educación básica regular, el 93,7% de los evaluados tiene un nivel moderado de burnout y el 6,3% tienen un nivel severo.

Debido al impacto del SB en los docentes, es fundamental examinar su relación con la Calidad de Vida Laboral. Esta última se puede considerar como un concepto multidimensional, ya que incluye diversas condiciones laborales que influyen en la satisfacción, motivación y rendimiento de los empleados. Además, es esencial comprender que la actividad laboral se configura tanto de manera objetiva como subjetiva, abarcando aspectos operativos y relacionales (Granados, 2011).

La CVL se refiere a las políticas de recursos humanos que impactan directamente a los empleados. Estas políticas incluyen compensaciones y beneficios, desarrollo de carrera, equilibrio entre trabajo y tiempo libre, horarios de trabajo flexibles, salud y bienestar, seguridad laboral, cuidado de dependientes, y beneficios sociales y domésticos. Además, la CVL incluye la satisfacción con el trabajo realizado, el reconocimiento de los logros obtenidos, las relaciones humanas dentro del equipo y la organización, así como el ambiente psicológico y físico en el lugar de trabajo. También abarca la libertad y responsabilidad para tomar decisiones (Reyes, 2017).

En el área educativa, se espera que las instituciones cumplan con las condiciones del servicio que ejercen, el propósito original del sector laboral no es solo cumplir con el

funcionamiento, además del desarrollo eficaz de sus actividades laborales. En cuanto a un maestro, los factores ambientales en el entorno organizacional influyen en la calidad de la enseñanza que se brindará a sus alumnos (Pari y Alata, 2016).

Según diversas investigaciones el SB puede llegar afectar no solo en las familias sino en lo académico y llevar una CVL negativa. El estudio de Ly (2004) reforzaría la hipótesis donde se obtendría un nivel más alto de calidad de vida al estar en un entorno libre de cualquier tipo de conflictos, como los psicológicos, y con tendencia a experimentar emociones optimistas y a cumplir objetivos personales alcanzables mediante logros en la vida laboral.

Según la investigación de Palacios y Rivera (2020), realizada con 130 docentes de Lima Metropolitana, se identificaron varios factores organizacionales que podrían causar estrés en los docentes. Entre estos factores se encuentran las técnicas de gestión en el aula, la tensión entre colegas, la falta de comunicación con los superiores, y problemas relacionados con la disciplina, motivación y desempeño de los alumnos. Estos factores sugieren una posible relación entre la Calidad de Vida Laboral de los docentes y el desarrollo del SB en ellos.

Por estas razones, este estudio es altamente innovador y relevante, siendo esencial para desarrollar estrategias que mejoren la educación desde la perspectiva interna del docente.

De esta manera, el objetivo general del estudio es determinar la relación entre Síndrome Burnout y Calidad de Vida Laboral en docentes de educación regular en Lima Norte.

## **1.2. Formulación del problema**

### **Problema general**

¿Qué relación existe entre el Síndrome Burnout y la Calidad de Vida Laboral de los docentes de educación básica regular de Lima Norte?

### **Problemas específicos**

- ¿Cuáles son las características del Síndrome Burnout y sus dimensiones en docentes de educación básica regular en Lima Norte?
- ¿Cuáles son las características de la Calidad de Vida Laboral y sus dimensiones en docentes de educación básica regular en Lima Norte?
- ¿Cuál es la relación entre el Síndrome Burnout y sus dimensiones con los datos sociodemográficos en docentes de educación básica regular en Lima Norte?
- ¿Cuál es la relación entre el Calidad de Vida Laboral y sus dimensiones con los datos sociodemográficos en docentes de educación básica regular en Lima Norte?

## **1.3. Justificación de la investigación**

Según Ruiz (2016) la profesión docente es una de las más impactadas por la sobrecarga laboral, tanto en el aula como fuera de ella, así como el aumento de las horas de jornada laboral en muchos casos no remunerada, las nuevas exigencias de formación, aglutinamiento de las labores administrativas, separación del resto de docentes en el aula, entre otros, es así como el docente podría iniciar una cierta sintomatología asociada al Síndrome Burnout como el estrés (Cisneros y Drouet, 2014).

El estrés en el contexto laboral ha aumentado con el transcurso de los años, acarreando diversas consecuencias negativas, tanto a nivel psicológico como físico. Una posible razón de ello es que las personas pasan la mayor parte del tiempo en su

centro de labores (INSST, 2004). Según Alcalde (2010) la exposición al estrés no sería directamente perjudicial; sin embargo, la frecuencia con la que pasa este tipo de sucesos es bastante alta, y puede causar efectos que sí lleguen a afectar a nivel cognitivo (preocupaciones, confusión y dificultad para decidir), motor (tartamudeo y temblor), fisiológico (dificultad para respirar y tensión muscular), entre otros.

El maestro, al igual que el resto de profesionales cuya labor implique el tratar directamente con personas, evidencian ser más propensos a sufrir de estrés laboral a origen de la insatisfacción laboral, tales como abundancia de carga laboral, en el caso de que tengan su propia familia está también implica una responsabilidad para ellos y el clima organizacional conjuntamente con otros factores serían los causantes del SB, así como ocurre en los centros educativos, factores organizacionales que imposibilitan el correcto desarrollo de las actividades profesionales por parte de los profesores, entre estos factores está la carencia de apoyo de profesorado, horarios inadecuados, falta de trabajo en equipo, entre otros. Todo lo mencionado conllevaría que los docentes presenten alguna sintomatología asociada con el SB, lo cual es notorio en la falta de interés, la depresión, el agotamiento y la apatía, los cuales estarían afectando el desempeño laboral (Ayuso, 2006).

Es probable plantear que la labor desempeñada por docentes tendría algún vínculo con el desencadenamiento del SB, debido a que hacerse cargo del grupo y relacionarse con el también incluye desarrollar actividades acordes a la escuela, siendo una de estas el control del progreso educativo (Brusting et al., 2014). No obstante, la enseñanza no está establecida a solo tratar con los alumnos en colegios privados o públicos, también conlleva relacionarse constantemente con el personal administrativo, así como otros docentes además de contar con una determinación constante y un alto grado de responsabilidad (Rodríguez, 2014).

De acuerdo con el perfil del docente peruano, se encontró la Ley general de Educación N° 28044 (2017) la cual rige en el artículo 56: El docente es un órgano imprescindible para el desarrollo educativo, ya que tiene como misión contribuir de manera eficaz a la formación del estudiante en todos los aspectos que implique el desarrollo humano. Debido a la naturaleza de la función, el permanecer en su trabajo público que exigen que el docente se centre en una idoneidad profesional, capacidad moral aceptada, salud física y mental, donde no se ponga en el juicio de la integridad de los alumnos.

Así mismo, refiere que existen circunstancias y factores sociales que ocasionan la opinión negativa hacia la carrera de docencia, como podrían ser que el Estado no promueva la mejora de la calidad de vida (salariales, formativas, profesionales) y de la calidad de ejercer la docencia (La Ley general de Educación N° 28044 - 2017). Es decir, para lograr un desarrollo óptimo del docente ejerciendo su función en las aulas, es necesario que él tenga los recursos óptimos de apoyo a nivel institucional que le permitan sentirse satisfecho con lo que realiza. De ese modo la CVL cumpliría un rol bastante fundamental en el docente peruano para ejercer su trabajo de manera satisfactoria.

Además, a nivel social, este estudio es relevante porque sus resultados podrían influir en la formulación de políticas públicas destinadas a mejorar las condiciones de vida de la población y, por ende, del país. Es ampliamente reconocido que cuando las personas reciben un buen trato, se sienten bien y logran sus objetivos financieros, personales, familiares y profesionales.

A partir de la perspectiva práctica, los datos recogidos se consideran útiles para proponer opciones de abordaje de la problemática educativa, tales como asegurar el bienestar del docente aplicando los cuidados necesarios para la promoción del

bienestar psicológico, tomando precauciones y acciones ante el SB específicamente en el ámbito educativo en los docentes de educación regular de Lima Norte.

Al revisar los antecedentes, se evidenció la escasez de estudios sobre el SB en docentes de educación regular. Por ello, este estudio se centrará en explorar la relación entre las variables laborales y sociodemográficas de estos docentes. Esta investigación es novedosa y esencial para desarrollar estrategias que mejoren la educación, especialmente en una época en la que el estrés se ha convertido en la enfermedad del milenio.

A nivel metodológico, los resultados de esta investigación podrían utilizarse para desarrollar estrategias de intervención psicológica para prevenir el SB y favorecer la CVL en la población de docentes.

## **1.4. Objetivos de la investigación**

### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre Síndrome de Burnout y Calidad de Vida Laboral en docentes de educación básica regular en Lima Norte.

### **1.4.2. Objetivos específicos**

- Describir las características del Síndrome Burnout y sus dimensiones en docentes de educación básica regular en Lima Norte.
- Describir las características de la Calidad de Vida Laboral y sus dimensiones en docentes de educación básica regular en Lima Norte.
- Determinar la relación entre el Síndrome Burnout y sus dimensiones con los datos sociodemográficos en docentes de educación básica regular en Lima Norte.
- Determinar la relación entre la Calidad de Vida Laboral y sus dimensiones con los datos sociodemográficos en docentes de educación básica regular en Lima Norte.

## **1.5. Hipótesis**

### **Hipótesis general**

#### **Hipótesis (+)**

Existe relación significativa entre Síndrome Burnout y Calidad de Vida Laboral en docentes de educación básica regular en Lima Norte.

#### **Hipótesis (-)**

No existe relación significativa entre Síndrome Burnout y Calidad de Vida Laboral en docentes de educación básica regular en Lima Norte.

#### **Hipótesis específicas (+)**

Existe relación entre el Síndrome Burnout y sus dimensiones con los datos sociodemográficos en docentes de educación básica regular en Lima Norte

Existe relación entre la Calidad de Vida Laboral y sus dimensiones con los datos sociodemográficos en docentes de educación básica regular en Lima Norte

#### **Hipótesis específicas (-)**

No existe relación entre el Síndrome Burnout y sus dimensiones con los datos sociodemográficos en docentes de educación básica regular en Lima Norte

No existe relación entre la Calidad de Vida Laboral y sus dimensiones con los datos sociodemográficos en docentes de educación básica regular en Lima Norte

## **CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes de la investigación**

En la presente investigación sobre la relación entre SB y la CVL en docentes, se ha destacado la escasa literatura existente sobre la asociación de estas variables. Durante la búsqueda de información bibliográfica, fue necesario recurrir a literatura en otros idiomas, como el inglés. La mayoría de los estudios encontrados abordaban estas variables de manera independiente y en diferentes poblaciones, lo que subraya la novedad y relevancia del presente estudio como un aporte significativo a las necesidades actuales de los educadores.

#### **Internacionales**

Villarreal (2023) realizó una investigación con el objetivo de determinar los niveles de Burnout y Estrés de Rol en una muestra de docentes colombianos de Educación Preescolar, Primaria, Básica y Media. Además, buscó identificar las correlaciones de estas variables con componentes organizacionales, laborales y sociodemográficos (edad, sexo, número de hijos, tipo de institución, entorno laboral y forma de contratación). Para recolectar los datos, se utilizó la versión del Cuestionario de Burnout del Profesorado (CBP-R). El estudio fue observacional, descriptivo-correlacional y transversal, con una muestra a conveniencia de 98 docentes colombianos. Los resultados indicaron una prevalencia de Burnout del 70% entre niveles Leve y Extremo, y un 95% de prevalencia del Estrés de Rol en los mismos niveles, mostrando correlaciones entre el estrés y el Burnout con variables laborales, organizacionales y algunas sociodemográficas.

Montoya et al. (2021) en su estudio de revisión sistemática se propusieron investigar la prevalencia de los síntomas de burnout en docentes de escuelas públicas en Brasil. Se incluyeron en el estudio trabajos revisados por expertos y publicados en inglés, español o portugués. A través de búsquedas en bases de datos, se encontraron 2106 registros y se añadieron 7 estudios más de otras fuentes. Se utilizó un total de siete cuestionarios diferentes para evaluar la incidencia del SB. En términos generales, la mayoría de los estudios demostraron tener una alta calidad metodológica. Los resultados mostraron que los docentes brasileños presentaban niveles elevados de agotamiento emocional (21-69%), grados altos o moderados de despersonalización (8-32%) y altos niveles de satisfacción personal y entusiasmo por su trabajo (30-90%). Estos datos permitieron inferir que, en general, los docentes brasileños están afectados por el síndrome de burnout. Sin embargo, de manera sorprendente, también parecen estar motivados e idealistas, como lo demuestran sus altos niveles de satisfacción personal y entusiasmo por su trabajo (30-90%).

Marić et al (2021) se centraron en examinar la prevalencia del estrés laboral y el síndrome de burnout entre los maestros en diferentes regiones de la República Srpska, y en identificar si existen diferencias significativas entre estas regiones. La investigación se llevó a cabo como un estudio transversal. Ellos diseñaron un cuestionario específico para este estudio que incluía datos sociodemográficos, información sobre las características económicas de los participantes, detalles del entorno laboral, satisfacción con los recursos y equipos en el trabajo, apoyo de amigos y familiares, y la presencia de conflictos entre la vida laboral y personal. Además del cuestionario general, se utilizó el Maslach Burnout Inventory Human Services Study (MBI-HSS) para evaluar el síndrome de burnout en el trabajo y el cuestionario de Karasek (Job Content Questionnaire) para evaluar el estrés laboral. Los hallazgos más destacados del estudio indicaron la presencia del síndrome de burnout en docentes de

todas las regiones de la República Srpska al inicio del año escolar, así como diferencias estadísticamente significativas entre las regiones.

Usán y Salavera (2020) llevaron a cabo un estudio para explorar la relación entre el burnout, el compromiso laboral, engagement y la orientación a metas en un conjunto de profesores de distintos niveles educativos. La muestra del estudio incluyó a 576 profesores de varias instituciones educativas, compuesta tanto por hombres (42,36%) como por mujeres (57,63%), con edades que variaban entre los 21 y los 65 años. Se emplearon el Inventario General de Burnout de Maslach (MBI-GS), la Escala de Compromiso Laboral (UWES) y el Cuestionario de Percepción de Éxito (POSQ) como instrumentos para el estudio. Los hallazgos revelaron que la orientación hacia la tarea tiene una correlación significativa con el compromiso y la autoeficacia, y una correlación negativa con el burnout, lo cual se alinea con comportamientos adaptativos. Asimismo, se descubrió que la orientación al ego tiene una correlación con el engagement y el compromiso laboral.

Hidalgo et al. (2019) en su investigación se orienta hacia las características del Síndrome de Burnout, así como la resiliencia, la autoeficacia y el compromiso laboral en docentes de nivel regular. La investigación fue correlacional, no experimental, ex post facto, descriptiva, de tipo transversal. La muestra consistió en 80 docentes de múltiples centros, siendo el muestreo de tipo no probabilístico e intencional. Se utilizó la Escala Maslach Burnout Inventory-GS (MBI-GS), la Encuesta de Bienestar y Trabajo (UWES), la Escala de Comportamiento Resiliente para Profesores (ECRP) y la Escala de Autoeficacia General de Baessler y Schwarzer. Para el desarrollo del análisis estadístico de los datos se utilizó el software SPSS. Como resultado se encontró una relación del 34,38% con los niveles bajos de conductas resilientes y la autoeficacia. Asimismo, en los resultados alcanzados se observa que se encontró un grupo de docentes que no presentan desgaste emocional, además de ser efectivos en el ámbito profesional, lo que mantiene sus conductas de manera resiliente y con compromiso laboral que los lleva a ser auto efectivos en su desempeño. Sin embargo, también se encontró otro grupo de docentes que son todo lo contrario, presentan un alto nivel de desgaste emocional y cinismo, lo que los hace menos efectivos en el ámbito profesional, y con bajo compromiso laboral.

Posada et al. (2019) realizaron una investigación en Colombia con el objetivo de analizar los factores relacionados con el tipo de vinculación laboral que contribuyen al SB en los docentes. Los datos se obtuvieron mediante un cuestionario validado y su confiabilidad se calculó utilizando la prueba Alfa de Cronbach. El análisis de correlación se realizó con la prueba paramétrica Chi-cuadrado y la diferenciación en la variable se evaluó con la prueba U de Mann-Whitney. La muestra incluyó a 54 docentes colombianos. Los resultados mostraron que los principales problemas asociados al SB en los profesores fueron: la falta de espacios de comunicación, salarios inadecuados, falta de apoyo de los superiores y trabajar horas extras.

Salgado y Leria (2017) en su estudio tuvieron como objetivo analizar los niveles del síndrome de burnout y la percepción de la calidad de vida profesional, esto fue tomado desde perspectivas sociodemográficas, los tipos de personalidad y factores sociolaborales. La muestra utilizada fue de 212 profesores de primaria, empleando una técnica de evaluación comparativa transversal, y el cuestionario utilizado fue el cuestionario de burnout (CESQT) y el cuestionario de vida profesional (CVP-35). Concluyéndose que el tipo de personalidad de cada individuo influye en su susceptibilidad a sufrir este síndrome, siendo los docentes con una personalidad más insegura los más propensos a padecer burnout. Además, los hombres muestran

niveles más altos de culpa e indiferencia, mientras que las mujeres demuestran mayores niveles de dedicación en su trabajo.

Rodríguez et al. (2017) llevaron a cabo un estudio en una escuela secundaria mexicana con el objetivo de identificar los factores relacionados con el estrés laboral y cómo este se manifiesta en los docentes. Este estudio tuvo un enfoque cualitativo. Se utilizó como instrumento se utilizaron las entrevistas y el diario de vida de cada docente. Resultando en un análisis que abarca cuatro categorías: el ámbito institucional, el docente, el estrés laboral y el alumno, explicándose el cómo se percibe este síndrome, así como la exposición de la percepción desde el otro punto de vista que vendrían a ser el docente y las actividades que desarrolla, el cómo un alumno enfrenta este tipo de situación al convivir con un docente que sufre este síndrome, y como la institución hace frente a las situaciones que se viven dentro de sus instalaciones.

### **Nacionales**

Montaño (2023) realizó una investigación para determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño de los docentes en una escuela privada en San Martín de Porres, Lima, Perú. El estudio, llevado a cabo en 2023, utilizó una metodología cuantitativa con un diseño no experimental y un enfoque correlacional de naturaleza básica. La muestra incluyó a 62 docentes, y los datos se recopilaron mediante una encuesta con dos cuestionarios que contenían un total de 47 preguntas en una escala Likert. Los resultados del estudio indicaron que existe una relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el desempeño de los docentes en la institución educativa mencionada.

Medina (2021) realizó un estudio para examinar la relación entre el apoyo social y el síndrome de burnout. En el estudio participaron 201 docentes (36% hombres) de entre 23 y 70 años, provenientes de dos instituciones educativas en Lima metropolitana. Se utilizaron la Escala de Apoyo Social de la Batería de pruebas UNIPSI y el Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) como instrumentos de medición. Los resultados indicaron una relación negativa entre el apoyo social y las principales dimensiones del burnout: agotamiento emocional e indiferencia. Además, se encontró una relación positiva con la dimensión de eficacia profesional.

Quispe (2020), en su tesis se propuso determinar el nivel de síndrome de burnout en los docentes de una institución educativa en Villa el Salvador. La metodología utilizada fue cuantitativa, de nivel descriptivo, básico, transversal y prospectivo, con una muestra de 45 docentes. Los resultados mostraron que el 73% de los docentes presentaban un nivel medio de burnout y el 26% un nivel alto. En cuanto a las dimensiones, el 62.2% mostró un nivel medio de agotamiento emocional, el 66.7% un nivel medio de despersonalización y el 60% un nivel medio de autorrealización. Esto sugiere que una gran parte de los profesores experimentan un nivel medio de SB.

Huacani (2019) en su estudio tuvo la finalidad de alcanzar la presencia del Síndrome de Burnout en el personal docente de una unidad escolar grande. Se trató de un estudio de tipo básico no experimental, aplicando el instrumento Maslach Burnout Inventory (MBI-Ed) para el personal docente, tomando en cuenta cualidades de los encuestados como la edad, el tiempo que llevan trabajando, entre otros, constanding de 22 ítems y tomando como muestra a 85 docentes de dicha institución, para el análisis de la información recolectada de tipo descriptiva se empleó el programa MS Excel y SPSS 22.0. El resultado fue que el 76.7% de los encuestados mostraron un alto nivel de agotamiento emocional, infiriendo la existencia de una persona agotada emocionalmente por el trabajo, así como los sentimientos de trabajo en sí es notoriamente bajo.

Según, Loli et al. (2018) para conocer el vínculo entre la calidad de vida profesional y el soporte institucional en su trabajo, consideró una población de 638 profesores de instituciones públicas y privadas, utilizando cuestionarios acerca de la calidad de vida en su trabajo. En esta investigación se obtuvieron resultados altos en el grado de insatisfacción profesional respecto a la calidad de vida que les otorga la institución donde laboran, siendo este indicador más alto que el del personal docente que está satisfecho con su calidad de vida institucional.

Rodríguez (2017) investigó las diferencias entre la carga de trabajo y las características del burnout en el personal administrativo y docente de la Universidad Peruana Unión de Lima. Este estudio fue observacional, no experimental, con un diseño comparativo, asociativo correlacional y transversal. La población del estudio consistió en 299 empleados, incluyendo personal administrativo y docente. Se utilizó un muestreo no aleatorio y no probabilístico, y se aplicaron los cuestionarios SUSESO ISTAS-21 versión breve y Maslach Burnout Inventory. Los datos se analizaron con el programa SPSS 22.0. Los resultados mostraron que no hay diferencias significativas en el burnout entre empleados contratados y nombrados, y que, entre 1 y 5 años de servicio, a los 6 años no están expuestos al mismo nivel de burnout. Además, se encontró que el exceso de trabajo tiene un impacto moderado en el burnout de los empleados administrativos y docentes, afectando su salud mental debido al alto volumen de trabajo. En conclusión, la carga de trabajo incrementa el riesgo de burnout, aunque no se observan niveles altos de riesgo que puedan derivar en problemas de salud mental en el futuro.

## **2.2. Bases teóricas**

### **Situación de la Educación en el Perú**

En el Perú, se ha visto que la educación es un elemento fundamental del individuo, esta se imparte en instituciones educativas. De acuerdo con la Ley General de Educación, se trata del desarrollo de la enseñanza y el aprendizaje que se lleva a cabo a lo largo de la vida y que, a su vez, Esto contribuye a la educación holística del individuo, al desarrollo completo de sus habilidades, a la generación de cultura y al fortalecimiento de la identidad familiar. (Ley General de Educación, 2003, Art. 2)

Hoy en día, es un gran desafío hablar de la realidad de la eficacia en la educación en el Perú, debido a que tenemos un país en el cual la distribución de recursos es poco equitativa entre los habitantes, así mismo, se encuentra gran distancia entre la calidad de una educación privada que asiste un mínimo de la población, a diferencia de los centros educativos públicos, cuya calidad es deficiente. (Defensoría del Pueblo, 2001).

Según Guadalupe et al. (2017) a pesar de los obstáculos, el sistema educativo ha podido ofrecer oportunidades significativas de acceso y cumplimiento del currículo de estudios en educación. Se encontró en la Información computada del empadronamiento de las instituciones y presentaciones educativas del 2016, el sistema educativo fue unos aproximadamente 30600 centros locales y pobladores con menos servicio de programa educativa básica, regular escolarizada, así mismo, alrededor de 19900 con educación inicial, de 27000 con primaria y de 7900 con secundaria; además, cerca de 16500 ofrecen servicios de educación inicial y primaria, y solo alrededor de 7100, ofrecen los tres tipos de servicio y programa. Por lo tanto, la técnica educativa es la estructura organizacional de mayor cobertura en el país, no solo por el tamaño poblacional al que atiende de modo regular sino también por su avance geográfico. A diferencia del régimen de salud, que es la segunda institución del país, el cual llega a menos lugares del territorio peruano.

Por otro lado, se conoce al Ministerio de Educación (MINEDU) como comprometidos a elaborar los currículos básicos nacionales, los cuales se dividen en locaciones regionales y locales, con el fin de dar respuesta a las necesidades y características de los alumnos, así como del entorno. En consiguiente, las instituciones educativas elaboran su propuesta curricular, la cual tiene valor oficial. Por lo tanto, las instituciones educativas pueden ser gestionadas por el Estado o por entidades privada (UNESCO, 2019).

### **El docente peruano**

En una organización educativa la labor del docente, como principal personaje, tiene que ver con la formación ética, actitudinal e intelectual de la niñez y juventud peruana, estas generaciones toman medidas de asumir nuevos propósitos y retos en la vida, lo que provoca en ellos un estado de estrés y agotamiento constante en su labor educativa (Palacios y Paiba, 1997).

Según Díaz y Saavedra (2000) el perfil vocacional del docente peruano se define en la preferencia para cambiar su profesión si tuviera esa oportunidad y desear que sus hijos sean docentes, se encontró que una mayor parte de individuos poseen una fuerte vocación docente si se encuentra trabajando en una institución privada. Por otro lado, un mayor número de profesores pertenecientes al sector público afirmó que no volvería a escoger su carrera. Estos indicadores serían resultados del hecho que los docentes de instituciones privadas tienen una mejor posición socioeconómica y más ingresos familiares a diferencia de las públicas, revelando también una mayor satisfacción con su profesión de docente.

Entre la serie de problemas relacionados con el malestar del docente, podríamos mencionar la discrepancia entre la satisfacción personal y las demandas profesionales del educador, el estrés, la negligencia hacia la individualidad, la desorganización, las luchas entre el personal administrativo en torno a las necesidades propias y la función laboral, en consecuencia, este tipo de ambiente de trabajo influye negativamente en el docente para que no desempeñe plenamente sus funciones (Oliveros y Ramos, 1999)

Por otro lado, en lo que respecta al salario del personal docente, es bien sabido que la enseñanza es uno de los trabajos que menos ingresos genera en comparación con otras carreras. En efecto, los ingresos son casi imperceptibles entre los diferentes niveles y la experiencia, lo cual demuestra que no hay un incremento de los salarios. Sin embargo, hay que señalar que los profesores gozan de una estabilidad laboral, algo que no tiene ninguna otra actividad en el sector público, gracias a las prestaciones sociales, como las cotizaciones al fondo de pensiones y el seguro médico, tanto si son nombrados como si son contratados. La inequidad en la remuneración en comparación con otras profesiones hace que los profesores tengan menos prestigio social. (Pari y Alata, 2016).

Pari y Alata (2016) concluyen que existe una pésima percepción de los docentes con su ambiente laboral debido a la falta de reconocimiento y al salario bajo, por consiguiente, el profesor mantiene una relación tirante con la administración del sector educativo y a la vez con sus compañeros, obteniendo como consecuencia repercusiones negativas en su trabajo y rendimiento, así mismo, en su salud mental.

### **La educación básica regular**

Es la principal modalidad y de mayor extensión educativa en el Perú. Es necesaria la atención de los niños y adolescentes que están en constante proceso educativo, en función de su evolución cognitiva, física y afectiva. Esta modalidad de educación comprende tres niveles (Jopen et al., 2014):

- Nivel de Educación Inicial: El cuál es el primer nivel al que se exponen los niños entre 3 a 5 años. Esta requiere de una articulación con los niveles consiguientes para asegurar una relación pedagógica y curricular.
- Nivel de Educación Primaria: La duración es de seis años cuyo propósito es educar de manera integral a los niños entre 6 a 12 años.
- A Nivel de Educación Secundaria: Se desarrolla durante 5 años, ofreciendo a los alumnos una formación en el ámbito científico, técnico y humanista, además de estar orientada al desarrollo de sus competencias.

## **Generalidades sobre el Síndrome Burnout**

### **Definiciones**

Herrera y Sabogal (2015) proponen una aproximación al significado del "Síndrome de Burnout", considerándolo como una reacción al estrés sufrido por el individuo que lo padece, implicando una sintomatología que caracteriza a la enfermedad. Se trata de un síndrome tridimensional, resultante de haber experimentado un estrés prolongado debido a circunstancias y desencadenantes que se producen en el ambiente de trabajo, lo que produce una percepción de fracaso que se manifiesta a través de la fatiga crónica, la falta de eficacia y la sensación de agotamiento.

Darrigrande y Durán (2012) refieren que el Síndrome de Burnout fue descrito en 1974 por el psiquiatra Herbert Freudenberger como una condición psicológica específica donde los individuos sufren de cansancio emocional, percepción de pérdida de realización personal y un nivel de despersonalización en el trabajo hacia otros compañeros. Uno de los autores más reconocidos sobre el tema es la psicóloga Cristina Maslach, que en 1976 propuso el nombre de "Síndrome de Burnout" en un Congreso Anual de la Asociación Americana de Psicología (APA), refiriéndose al caso de trabajadores de servicios humanos que tras meses o años de servicio acababan "quemados".

El Síndrome Burnout causa un agotamiento físico y emocional que a su vez involucra la aparición de actitudes negativas hacia la labor que uno desempeña (Gil-Monte, 2001).

Según Cumba (2015) el síndrome de estar quemado por el trabajo es originado por el estrés crónico el cual impacta a la persona en diferentes aspectos de la vida; produciéndose así un impulso negativo en la persona, la persona que padece este síndrome transmite a las personas de su entorno el mismo sentimiento que a él le produce este padecimiento, afectando en el desempeño de las funciones.

### **Dimensiones**

Maslach y Jackson (1985) lo describen como un síndrome de tres dimensiones compuesto por fatiga emocional, despersonalización y una disminución en la realización personal.

- Cansancio emocional: Pérez (2010) menciona que esta dimensión se refiere a la fatiga y la pérdida progresiva de energía. Arpita (2016) también señala que hay una pérdida de recursos emocionales en las personas. Pari y Alata (2016) indican que esta falta de recursos emocionales individuales está relacionada con el contacto diario y constante con personas a las que se asiste en el trabajo (pacientes, alumnos, etc.). Además, a nivel cognitivo, se observan pensamientos pesimistas, falta de concentración en las tareas laborales e ideas erróneas sobre las propias capacidades (Cruz y Merino, 2008).

Despersonalización: Huamán y Rodríguez (2017) describen esta dimensión como una actitud de pesimismo o negatividad que surge tras un periodo prolongado, causando agotamiento y desinterés por los demás. Pari y Alata (2016) añaden que la despersonalización es una respuesta exagerada, indiferente y desentendida hacia los demás, caracterizada por actitudes cínicas. Este endurecimiento afectivo lleva a ver a las personas de manera deshumanizada, culpándolas de sus dificultades. Tello (2010) también afirma que los profesionales que experimentan despersonalización se distancian no solo de las personas a las que atienden, sino también de sus compañeros de trabajo, mostrando una actitud irritable, irónica y despectiva, culpándolos de sus frustraciones y bajo rendimiento laboral.

Realización personal: Pari y Alata (2016) mencionan que esta dimensión está relacionada con la disminución de los sentimientos de suficiencia y éxito en el trabajo. Los profesionales tienden a evaluarse negativamente, lo que afecta el desarrollo de sus tareas y relaciones interpersonales. Gómez y Ruiz (2015) señalan que los profesionales consideran que las exigencias laborales superan su capacidad, lo que genera sentimientos de inferioridad e inadecuación, creando preconceptos negativos sobre sí mismos y cuestionando su potencial. Darrigrande y Duran (2012) también indican que la realización personal está vinculada al logro y crecimiento personal, estrechamente relacionado con el éxito en el trabajo

### **Síntomas asociados al Burnout**

El síndrome de Burnout (SB) está ligado con diversos desarreglos físicos, comportamentales y emocionales, los cuales se originan por la ardua labor realizada, los individuos que lo sufren son profesionales que trabajan en contacto con personas, o brindan servicios sociales, diversos autores dividen los síntomas en las siguientes áreas (Huamán y Rodríguez, 2017):

Psicosomáticas: se refiere a las personas que presentan episodios de taquicardia, una sensación de ahogo, dolencia muscular en cuello y espalda, presión arterial alta, pérdida del apetito, entre otros y desmotivación.

Conductuales: desmotivación, rendimiento laboral bajo, ausentismo laboral, despreocupación, ideas suicidas, consumo de sustancias psicoactivas.

Emocionales: se refiere a la autoestima baja, sentimiento de inferioridad, ansiedad, dificultad para la concentración.

Defensivas: tolerancia baja en aceptar las opiniones, respectividad, proyección de sentimiento e ironía.

Las señales que aparecen progresivamente y se dan a causa del escaso manejo y organización de los centros de labores, el clima laboral social y ambiental (Huamán y Rodríguez, 2017).

### **Burnout en la docencia**

Actualmente, el desempeño docente exige competencias y compromisos para alcanzar las múltiples actividades que implica su rol, tanto dentro como fuera de la institución. Para esto, se invierte tiempo y energía que idealmente deberían ser destinados al reposo y al entretenimiento personal. De dicho modo, no se puede ignorar que esta profesión no es como cualquier otra, debido a que las exigencias son múltiples y abundantes. Lo destacable de esta profesión es que influye directamente en los adolescentes, porque, simultáneamente, representa un modelo a seguir y ofrece un modelo de autoridad (Rodríguez et al. 2017).

Un área especialmente propensa al desarrollo de este síndrome es la educación. Los profesores son los que deben hacer frente a los constantes retos y demandas que imponen tanto los directivos como los padres y los alumnos, en el desempeño de su labor, que es de vital relevancia social: si el docente tiene un estado psicológico frágil, afectará a la calidad de la enseñanza que imparte a los alumnos. (Darrigrande y Durán 2012).

El estrés laboral provoca que el individuo asuma que no es valorado en su trabajo. Según Ford (1992) citado por Rodríguez et al. (2017), se produce un vacío motivacional que favorece la aparición de expectativas negativas en relación con sus capacidades como docentes y la sensación de no ser suficientemente competentes, así como emociones negativas en relación con el desarrollo de su actuación frente al grupo y el no tener control sobre sus actividades diarias.

Esto provoca que los profesores se vuelvan irritables e intolerantes, lo que además de minar la relación con los alumnos, llevaría a un ausentismo recurrente y a un aumento de las bajas médicas. En cuanto a los problemas relacionados con la salud de los docentes, en los últimos años la disfonía era el principal problema de muchos profesores, pero posteriormente fue superada por las enfermedades psicosomáticas como la razón fundamental por la que los profesores necesitan una baja médica. (Darrigrande y Durán 2012).

Según Ferrel, et al. (2010) algunos factores de riesgo facilitan la identificación del momento en que una persona tiene más probabilidades de desarrollar el SB:

**Factores Personales:** Agotamiento emocional, Baja autoestima, Déficit de las herramientas de afrontamiento, Sentimiento de ser incompetente, falta de apoyo social, sentimiento de soledad, expectativas bastante elevadas, entre otros factores.

**Factores Organizacionales:** la sobrecarga laboral, conflicto y poca claridad de funciones, carencia del control y de autonomía en el desarrollo de las actividades laborales, trabajo por turnos no muy favorables, no desarrollar las actividades y habilidades de la especialidad del profesional, conflicto permanente dentro de la institución.

## **Generalidades sobre Calidad de Vida Laboral**

### **Definiciones**

La calidad de vida laboral (CVL) o calidad de vida en el trabajo (CVT) está enfocado en una percepción desde el punto de los trabajadores de una institución sobre su nivel de satisfacción con respecto al entorno de trabajo, resultando en un estudio sobre el grado de bienestar y desarrollo de las condiciones que generan la misma al ser negativa frecuentemente, afectando así el óptimo desarrollo de las actividades (Baitul, 2012 citado por Cruz 2018).

La CVL engloba todas las contribuciones de la organización que se dirigen a la satisfacción del colaborador y al progreso de la efectividad de la organización, implica desarrollar empleos y condiciones de trabajo que sean óptimas para los trabajadores, y se refiere al nivel de satisfacción, motivación, compromiso y participación de una experiencia individual con respecto a su línea en el trabajo (Rahiman y Kodikal, 2018 citado por Pinela y Donawa, 2019). Asimismo, según Segurado y Agullo (2002) resulta complejo definir y operacionalizar la calidad de la vida laboral. Diversos autores han intentado esclarecer su naturaleza multidimensional y tratar de identificar las posibles variables que influyen en la vida laboral. Las limitaciones surgen de fuentes teóricas y empíricas del entorno laboral.

Granados (2011) reúne a un grupo de variables y dimensiones que abarcan la CVL: motivación enfocada en el trabajo; el vínculo y la necesidad de tener un equilibrio entre lo laboral y lo personal, satisfacción laboral, y en la planeación de las labores mostrar una autonomía positiva, toma de decisiones constante por parte de los individuos en el trabajo.

### **Dimensiones**

González et al. (2007) dividen el cuestionario sobre la Calidad de Vida Laboral (CVL) en siete dimensiones. La primera es el soporte institucional para el trabajo, que se enfoca en el puesto laboral dentro de la organización y cómo este permite al trabajador desempeñarse adecuadamente y recibir motivación profesional. La segunda dimensión es la seguridad en el trabajo, relacionada con las condiciones laborales proporcionadas por el empleador, lo que genera satisfacción. La tercera dimensión es la integración al puesto de trabajo, que implica el compromiso del colaborador con la empresa, fomentando el trabajo en equipo, reduciendo el absentismo y aumentando la motivación. La cuarta dimensión es la satisfacción por el trabajo, vinculada a la teoría de Maslow, que se refiere a cómo el colaborador se siente cómodo y orgulloso en su trabajo, demostrando dedicación, participación y recibiendo reconocimiento. La quinta dimensión es el bienestar logrado a través del trabajo, que se relaciona con la psicología del colaborador y su satisfacción con el estilo de vida y estado mental, incluyendo beneficios, salud y vivienda. La sexta dimensión es el desarrollo personal, que se centra en los aspectos personales de los colaboradores en relación con su actividad laboral, evaluando el bienestar personal y el desempeño laboral. Finalmente, la séptima dimensión es el tiempo libre, que se enfoca en que los colaboradores disfruten de su tiempo libre, considerando aspectos como la vida familiar y la planificación del tiempo libre.

### **Soporte institucional para el trabajo.**

Peña et al. (2017) sustenta que los elementos componen en el puesto laboral que son conferidos por las instituciones o centro de trabajo, por cuales se presenta las siguientes funciones:

- Procesos de trabajo: Cargos que un trabajador debe tener en cuenta en realizar y guardar relación dentro de su trabajo.
- Supervisión laboral: Supervisión de las tareas realizadas de los colaboradores dentro de la empresa.
- Apoyo por parte de los superiores para llevar a cabo el trabajo: Brinda sustentación al colaborador para llevar que sus actividades donde se desempeña sean favorables.
- Reconocimiento institucional: Se centra en los colaboradores dentro de las instituciones que se caracterizan diariamente en sus valores positivos y competencias institucionales que elaboran.
- Autonomía: El trabajador se sienta independiente en su puesto de trabajo, teniendo libertad en opinar.

### **Seguridad en el trabajo**

En la seguridad laboral las técnicas y procesos de los colaboradores tienen que reducir el riesgo que puede sufrir el trabajador dentro de la empresa como accidente,

enfermedades, según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (Sadhwani y Domínguez, 2015)

- Salario: Se refiere al pago de los colaboradores que se paga por realización de su desempeño laboral.
- Insumos para el trabajo: Son recursos materiales que el colaborador solicita para realización de sus actividades laboral.
- “Derechos contractuales de los trabajadores: Son elementos inherentes en el trabajo como seguridad laboral, movimientos de escalafón, protección a la salud (Sadhwani y Domínguez, 2015)
- Capacitación para el trabajo: Es uno de los pilares que un trabajador debe tener para adquirir conocimiento y desarrollo de sus habilidades para laboral.

### **Integración al puesto de trabajo**

Peña et al. (2017) con respecto a esta dimensión refieren lo siguiente:

- Integración: Reúne la comunicación y la armonía de los elementos humanos y materiales, la selección, la recreación y la remuneración del personal.
- Pertinencia: La relación laboral; del respeto al trabajo y los derechos laborales a la preparación académica.
- Motivación: Se trata del empeño del empleado por alcanzar sus objetivos personales a través de su rendimiento.
- Ambiente de trabajo: El entorno que rodea al trabajador en su centro de labores.

### **Satisfacción por el trabajo**

Según Caballero (2012) citado por Peña et al. (2017) “es la satisfacción y grado que el colaborador percibe en su centro de labor”.

- Dedicación al trabajo: Es el desempeño del colaborador para sus desarrollos de sus actividades.
- Participación en el trabajo: Es la identificación que el trabajador se identifique con su trabajo, mostrando una satisfacción en sus funciones establecidas.
- Orgullo por la institución: Sentido de beneplácito del colaborador por su pertenencia en la empresa.
- Auto realización: se centra en el desarrollo que desempeña el colaborador.

### **Bienestar logrado a través del trabajo**

Es la satisfacción de las necesidades del colaborador muestra gracias a su trabajo desempeñado (Peña et al., 2017).

- Identificación con la institución: Es el sentimiento del colaborador siente un aprecio de permanecer en la organización.
- Beneficios del trabajo del ocupado para otros: Es la apreciación del colaborador que califica en sus recompensas.

- Disfrute del trabajo: Es la demostración de sus actitudes del colaborador hacia su trabajo.
- Satisfacción por la vivienda: Son beneficios materiales que el colaborador alcanza gracias a su trabajo realizado.
- Evaluación de la salud general: Es el bienestar que el colaborador cumple con sus tareas y actividades diarias laborables como no laborables.
- Evaluación de la nutrición: El colaborador cuenta con alimentación de calidad y cantidades.

### **Desarrollo personal del trabajador**

Es el desarrollo, superación, crecimiento, cambio personal o desarrollo humano., en el ámbito de proceso de transformación mediante el cual una persona adopta a nuevas ideas o formas de pensamiento (creencias), que le permiten generar nuevos comportamientos y actitudes (Jiménez, 2016 citado por Peña et al., 2017).

- Logros: Supone la identificación del alcance o los deseos que el colaborador presta en su trabajo.
- Expectativas de mejora: El conocimiento contribuye a tener un crecimiento acorde con su entorno laboral actual para obtener beneficios tangibles.
- Seguridad personal: Consiste en identificar el estado de ánimo del colaborador que se siente libre de cubrir el riesgo en su trabajo.

### **Administración del tiempo libre**

Consiste en disfrutar del tiempo fuera del horario de trabajo. De acuerdo con la Declaración de los Derechos Humanos (Organización de las Naciones Unidas, 1948) "Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre y a una limitación razonable de la duración del trabajo".

- Planificación del tiempo libre: Organización del tiempo de ocio para actividades que no están asociadas con los deberes laborales.
- Equilibrio entre trabajo y vida familiar: Se refiere a la búsqueda de una armonía entre las responsabilidades laborales y el disfrute de la vida personal.

## **CAPÍTULO III. MATERIALES Y MÉTODOS**

### **3.1. Tipo de estudio y diseño de la investigación**

El tipo de estudio de la presente investigación es correlacional, ya que se centra en determinar la relación entre las dos variables. Además, es de corte transversal, puesto que recoge datos en un momento concreto del tiempo (Hernández, 2014).

### **3.2. Población y muestra**

La población estuvo conformada por 100 docentes de inicial, primaria y secundaria de Instituciones Educativas Básica Regular de Lima Norte, incluyendo los distritos de Puente Piedra, Ancón, Comas y Los Olivos. Los 5 colegios fueron privados, de los cuáles 2 colegios eran administrados por una organización adventista y los otros 3 colegios eran laicos. Además, se consideró que los maestros tuvieran 22 años en adelante tanto hombres como mujeres. La evaluación se realizó en los meses de abril y mayo del año 2020 y tuvo que realizarse de manera virtual debido a que el país se encontraba en el inicio del confinamiento por COVID-19.

#### **3.2.1. Tamaño de la muestra**

Se realizó un censo a 100 docentes de educación básica regular.

#### **3.2.2. Selección del muestreo**

Se encuestó a todos los docentes que acepten participar.

#### **3.2.3. Criterios de inclusión y exclusión**

##### **Criterios de inclusión**

- Docentes que laboren en esa institución mínimo 1 año.
- Docentes titulados.
- Encontrarse en condiciones óptimas de salud en el momento de la prueba.
- Que hayan firmado el consentimiento informado.

##### **Criterios de exclusión**

- Docentes que al momento de la evaluación presenten algún problema físico.
- Docentes que no deseen participar.

### **3.3. Variables**

#### **3.3.1. Definición conceptual y operacionalización de variables**

##### **Variables principales**

##### **Síndrome de Burnout**

##### **Definición conceptual:**

Es un síndrome caracterizado como el nivel de estrés que los trabajadores van influyendo el desarrollo de la insensibilidad, de cinismo hacia los estudiantes y acciones negativas. Se compone de tres dimensiones: el agotamiento emocional, que se refiere a la disminución y pérdida de los recursos emocionales; la despersonalización; y la ausencia de deseo de lograr una realización personal., con tendencias a la propia evaluación del trabajo, pero con una percepción negativa y baja autoestima (Maslach y Jackson 1981).

### **Definición Operacional:**

Variable cualitativa, politómica, ordinal. Se categoriza en tres dimensiones:

- Agotamiento emocional: Puntuación máxima 54. (Alto = mayor de 27, Medio = 19-26 y Bajo = menor de 27)
- Despersonalización: Puntuación máxima 30. (Alto = mayor de 10, Medio = 6-9 y Bajo = menor de 6)
- Realización personal: Puntuación máxima 48. (Alto = 40 a más, Medio = 31- 39 y Bajo = menor de 30).

Según el resultado obtenido del cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-Ed) (Anexo 1).

### **Calidad de vida laboral (CVL)**

#### **Definición conceptual:**

La CVL se fundamenta en la multidimensionalidad que permite al trabajador satisfacer diversas necesidades, tales como la integración en su puesto de trabajo, seguridad, reconocimiento de bienestar a través de sus propias actividades y desarrollo personal logrado, así como la gestión de su tiempo libre (González et al., 2007)

#### **Definición Operacional**

Variable cualitativa, dicotómica, ordinal. Se categoriza en cada una de sus 7 dimensiones como: Alto =  $T > 60$  y Bajo =  $T < 40$ . Según el resultado obtenido de la aplicación del instrumento Calidad de Vida en el Trabajo (CVT-GOHISALO) (Anexo 2).

### **Variables sociodemográficas**

#### **Sexo**

##### **Definición conceptual:**

“Condición orgánica, masculina o femenina, de los animales y las plantas” (RAE, 2017).

##### **Definición operacional:**

Variable cualitativa, dicotómica, nominal la cual será identificada como: Sexo: Masculino (M) o Femenino (F), información que será recopilada en la ficha sociodemográfica de recolección de datos. (Anexo 3)

#### **Edad**

##### **Definición conceptual:**

“Tiempo que ha vivido una persona o ciertos animales o vegetales” (RAE, 2017).

##### **Definición operacional:**

Variable cualitativa, politómica, ordinal categorizada en (22- 30) (31 - 40) (41 - a más) Las respuestas se dan en la ficha sociodemográfica (Ver Anexo 3).

#### **Religión**

##### **Definición conceptual:**

Se basa en creencias y dogmas en torno a la divinidad, mostrando el sentimiento de veneración a través del temor a la misma, normas de moral para la conducta individual y social, así como prácticas rituales. (RAE, 2017).

**Definición operacional:**

Variable cualitativa, politómica, nominal. Categorizada en: católica, adventista, sin religión u otros (Anexo 3).

**Estado civil**

**Definición conceptual:**

“Es la condición que una persona demuestra en relación de su nacionalidad, filiación, nacimiento, o matrimonio que contrae el registro civil y que delimitan el ámbito propio de poder y responsabilidad que el derecho reconoce a las personas naturales” (RAE, 2017).

**Definición operacional:**

Variable cualitativa, politómica, nominal. El estado civil el cual indique el docente en la ficha sociodemográfica como: soltero, casado, divorciado, viudo, separado, otro (Anexo 3).

**Tipo de familia**

**Definición conceptual:**

Nuclear: Se le denomina así a un conjunto doméstico compuesto por un padre, una madre y sus hijos biológicos.

Monoparental: se le denomina así a una familia conformada por un progenitor y pueden ser uno o varios hijos.

Reconstruida: Está formada por la unión de cónyuges, donde uno o ambos pueden provenir de divorcios o anteriores separaciones, que aportan hijos y a la misma vez, hijos en su nueva relación.

**Definición operacional:**

Variable cualitativa, politómica, nominal. Categorizada en: Familia Nuclear, Familia Monoparental y Familia Reconstruida. Información que será recopilada en la ficha sociodemográfica de recolección de datos (Anexo 3).

**Cantidad de hijos**

**Definición conceptual:**

Número de hijos biológicos (vivos) que posea el docente.

**Definición operacional:**

Variable cualitativa, politómica, ordinal la cual será categorizada en: (1-2) (3-4) (5 a más). Información que será recopilada en la ficha sociodemográfica de recolección de datos (Anexo 3).

**Salario**

**Definición conceptual:**

“Paga o remuneración regular. Cantidad de dinero con que se retribuye a los trabajadores por cuenta ajena” (RAE, 2017).

**Definición operacional:**

Variable cualitativa politómica ordinal, categorizada en (0 - 800 soles) (801 - 1500 soles) (1501 - 2000 soles). Las respuestas se dan en la ficha sociodemográfica (Anexo 3).

**Tipo de contrato****Definición conceptual:**

Tipo de contrato que posea el docente en su centro laboral.

**Definición operacional:**

Variable cualitativa, dicotómica nominal la cual es identificada como: Planilla y Contratado por horas. Información que será recopilada en la ficha sociodemográfica de recolección de datos (Anexo 3).

**Número de horas laborales****Definición conceptual:**

Número de horas que labora el docente en su centro de trabajo.

**Definición operacional:**

Variable cualitativa, politómica, ordinal la cual es identificada como: (5 – 7 horas) (8 – 10 horas) (11 a más horas), información que será recopilada en la ficha sociodemográfica de recolección de datos (Anexo 3).

**Conformidad con el salario de trabajo****Definición conceptual:**

Conformidad del docente con la paga o remuneración en su centro de trabajo.

**Definición operacional:**

Variable cualitativa, dicotómica, nominal la cual es identificada como: Si o No, información que será recopilada en la ficha sociodemográfica de recolección de datos. (Anexo 3)

**Conformidad con las horas laborales****Definición conceptual:**

Conformidad del docente las horas que labora dentro de su centro de trabajo.

**Definición operacional:**

Variable cualitativa, dicotómica, nominal la cual será identificada como: Si o No, información que será recopilada en la ficha sociodemográfica de recolección de datos (Anexo 3).

### **Años laborando como docente**

#### **Definición conceptual:**

Número de años que posea el docente ejerciendo su carrera de docencia.

#### **Definición operacional:**

Variable cualitativa, politómica, ordinal la cual será identificada como: (1- 2 años) (3 – 4 años) (5 años a más), información que será recopilada en la ficha sociodemográfica de recolección de datos (Anexo 3).

### **3.4. Plan de recolección de datos e instrumentos**

#### **Plan de recolección de datos**

- En primer lugar, se realizaron los acuerdos respectivos con los directivos del centro educativo, a fin de proporcionar detalles concernientes a la investigación, precisar las condiciones de participación y requerir su colaboración. En este sentido, se mostró la documentación correspondiente, avalada por la Universidad Católica Sedes Sapientiae, para acreditar que la investigación era pertinente y estaba aprobada.
- Sucesivamente, se coordinó con el director y los profesores los horarios para la aplicación de los instrumentos, y se consultó sobre posibles variables externas que pudieran interferir en el estudio.
- Previo a la aplicación de los instrumentos, se indicó el carácter completamente voluntario de la participación en el estudio para posteriormente firmar el consentimiento informado virtual. La información fue manejada de forma anónima para proteger la identidad de los participantes.
- A continuación, se envió el formulario sociodemográfico a los profesores y luego se enviaron los cuestionarios, cada uno fue identificado mediante un código a fin de preservar la confidencialidad.
- Los cuestionarios se enviaron por correo y se almacenaron cuidadosamente en un programa informático para su futura sistematización.
- Los cuestionarios que se desarrollaron plenamente fueron seleccionados.
- La base de datos se creó con la información recopilada.
- Finalmente se realizó el análisis estadístico correspondiente.
- Se realizó el análisis e interpretación de los resultados.
- Se realizó la discusión y conclusiones del estudio.
- Se sustentó la tesis para la licenciatura.
- Se buscó publicar un artículo científico en una revista de la temática estudiada.

#### **Instrumentos**

##### **Cuestionarios de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-Ed)**

En la presente investigación se empleó el cuestionario de Burnout de Maslach, que fue elaborado por Maslach y Jackson en 1986 y se caracteriza por asumir el agotamiento psicológico como un síndrome compuesto por sentimientos de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo. Consta de 22 ítems que se evalúan con una escala tipo Likert de siete puntos.

Los resultados obtenidos en los análisis factoriales efectuados en diferentes muestras con el MBI indican la existencia, en la mayoría de los casos, de tres factores ortogonales denominados agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en el trabajo.

La escala de evaluación consta de tres subpartes: cansancio emocional, el cual abarca 9 ítems que describen los sentimientos de un individuo exhausto emocionalmente de sus labores; la despersonalización, que consiste 5 ítems describiendo una respuesta fría e impersonal, y por último esta la realización personal, constituida por 8 ítems que incluyen aspectos que describen el sentimiento del éxito propio.

A continuación, se presentan en detalle los enunciados por dimensión:

- Agotamiento Emocional: 1,2,3,6,8,13,14,16,20
- Realización Personal: 4,7,9,12,17,18,19,21
- Despersonalización: 5,10,11,15,22

La calificación del instrumento es de la siguiente manera:

- La puntuación de los ítems 1,2,3,5,6,8,10,11,13,14,15,16,20,22 es de 0 a 6.
- La puntuación de los ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21 es de 6 a 0.

Las claves para interpretar el cuestionario utilizado son:

Agotamiento emocional: Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo: puntuación máxima 54.

- Alto = más de 27
- Medio = 19 - 26
- Bajo = menos de 27

Despersonalización: Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento: puntuación máxima 30.

- Alto = más de 10
- Medio = 6-9
- Bajo = menos de 6

Realización personal: Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo: puntuación máxima 48.

- Alto = 40 a más
- Medio = 31- 39
- Bajo = menos de 30

La dimensión global se califica de la siguiente manera:

- Alto = 67 - 99
- Medio = 34 - 66
- Bajo = 1 - 33

La validez de la versión original del MBI se confirmó mediante tres tipos de análisis. En estos análisis, las puntuaciones de la evaluación se compararon con las evaluaciones del comportamiento realizadas por una persona cercana al sujeto, como su pareja o un compañero de trabajo. Además, se consideraron ciertas características laborales que suelen causar estrés y otras variables relacionadas con este estrés, según la hipótesis (Seisdedos, 1997, citado por Cumpa y Chavez, 2015). Por otro lado, la consistencia interna se estableció utilizando el coeficiente alfa de Cronbach en una muestra de 1316 casos, obteniendo los siguientes índices: 0,90 para Cansancio Emocional, 0,79 para Despersonalización y 0,71 para Realización Personal.

En Perú, Fernández adaptó el MBI-Ed a la versión docente en 2002, sustituyendo únicamente la palabra “paciente” por “alumno”. Este instrumento consta de 22 ítems evaluados en una escala Likert de siete puntos (de 0 a 6). Los análisis factoriales realizados en diversas muestras con el Maslach Burnout Inventory (MBI) han mostrado consistentemente la presencia de tres factores: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

### **Cuestionario de calidad en el trabajo (CVT-GOHISALO)**

En este estudio se empleó el Instrumento de Calidad de Vida en el Trabajo (CVT-GOHISALO), originalmente desarrollado por González bajo el nombre de “CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO”. Este instrumento consta de 74 ítems que se distribuyen en siete dimensiones, y se utiliza una escala tipo Likert que asigna un valor de 0 a 4 a cada ítem; donde 0 significa nada satisfecho y 4 representa la máxima satisfacción. Cada una de las siete dimensiones puede ser evaluada de manera independiente. Mediante la evaluación de las dimensiones y los ítems de cada elemento, se puede llevar a cabo un análisis exhaustivo de los individuos y sus grupos, expresando la puntuación en percentiles. En otras palabras, el percentil 50 indica la posición media de la puntuación bruta y el valor 10 se define como la desviación. De esta manera, las puntuaciones que sean menores al valor T 40 podrían indicar un riesgo de alteración en la calidad de vida laboral.

La calificación del instrumento se realizó utilizando un baremo con puntajes para determinar el alto o bajo grado de satisfacción:

- Alto T > 60
- Bajo T < 40

<b>Puntuación T</b>	<i>Soporte Institucional para el trabajo</i>	<i>Seguridad en el trabajo</i>	<i>Integración al puesto de trabajo</i>	<i>Satisfacción por el trabajo</i>	<i>Bienestar logrado a través del trabajo</i>	<i>Desarrollo personal</i>	<i>Administración del tiempo libre</i>
<b>99</b>	56	58	40	44	44	32	20
<b>90</b>	49	54	40	44	42	32	20
<b>80</b>	45	48	38	42	42	30	19
<b>70</b>	41	42	36	40	40	28	18
<b>60</b>	37	36	34	38	39	26	17

<b>50</b>	33	30	32	36	38	24	16
<b>40</b>	29	24	30	34	37	22	15
<b>30</b>	25	18	28	32	36	20	14
<b>20</b>	21	12	26	30	35	18	13
<b>10</b>	17	6	24	28	34	16	12
<b>1</b>	4	5	8	5	23	8	3

***Puntuación T para ser usado al calificar la Calidad de Vida en el Trabajo con el CVT – GOHISALO. Fuente: González et al., 2010.***

Se llevó a cabo la validación del instrumento para evaluar la Calidad de Vida Laboral (CVL) en Latinoamérica. (LQOL-GOHISALO) en médicos y enfermeras de una institución de salud en Guadalajara, México, lo que permitió posteriormente revisar las diferentes percepciones entre los participantes de ambos géneros que asumen el rol de cuidadores o tomadores de decisiones sobre la salud de los pacientes (González, et al. 2007).

En Perú, Peñarrieta, et al. (2014) realizaron un estudio con el propósito de validar a nivel del contexto peruano, el instrumento de Calidad de Vida en el Trabajo CVT-GOHISALO en enfermeras del primer nivel de atención del Ministerio de Salud. Para ello se realizó un estudio descriptivo de corte transversal y se aplicó a 81 enfermeras. Los hallazgos revelaron una fiabilidad alfa de Cronbach de 0,9 tanto para los resultados totales como para cada dimensión, así como una correlación intraclase de 0,9. El instrumento CVT indica que la calidad de vida laboral del profesional de enfermería del primer nivel de atención está por debajo de los estándares de satisfacción ( $T \leq 40$ ), lo que señala una susceptibilidad al riesgo de desbalance en la calidad de vida laboral.

### **3.5. Plan de análisis e interpretación de la información**

Para el procesamiento de los datos se usó el software estadístico Stata versión 14.00. El análisis descriptivo se realizó utilizando frecuencias y porcentajes. En el análisis bivariado, para determinar la existencia de relación entre variables cualitativas o categóricas se utilizó la prueba Chi-Cuadrado. El nivel de significancia a considerar fue  $\leq 0.05$ .

### **3.6. Ventajas y limitaciones**

#### **Ventajas**

- Con la recogida de data mediante el corte transversal se ahorra tiempo y disminuye el costo.
- Las pruebas psicológicas han sido validadas en el contexto.
- El tipo correlacional de la investigación nos permitirá la relación estadística entre las variables Síndrome de Burnout y Calidad de Vida Laboral.

#### **Limitaciones**

- Debido a que se recogerán los datos con el corte transversal no se puede predecir en el futuro.
- Las pruebas psicológicas están siempre sujetas a deseabilidad social y mentiras.
- Al ser un estudio de tipo correlacional no se puede hallar explicaciones de causa-efecto entre las variables.

- Respecto a la variable sociodemográfica de número de horas laborales, es necesario precisar que esta variable pudo originar ligero sesgo de información debido a que se tuvieron dificultades en su planteamiento.

### **3.7. Aspectos éticos**

#### **Confidencialidad y política de protección de datos**

De acuerdo con los principios éticos que regulan todo tipo de investigación, la elaboración, la aplicación y el manejo de los instrumentos, así como el análisis de los datos obtenidos, se realizaron teniendo en cuenta la confidencialidad, la protección y el respeto de los datos personales de cada participante.

#### **Respeto de la privacidad**

La persona tenía la opción de decidir si participaba o no en este estudio y decidir la información que deseaba compartir.

#### **No discriminación y libre participación**

No se hizo ninguna discriminación en cuanto a la edad, el sexo, el idioma, el nivel educativo o el lugar de residencia. Por otra parte, el estudio representa un marco teórico fundamentado en documentación científica vigente y válida.

#### **Consentimiento informado a la participación de la investigación**

A cada participante se le entregó el documento de consentimiento informado para que lo firmara y autorizara. Este permiso es un documento que informa sobre lo que se pretende con la investigación y donde se menciona que la información obtenida será confidencial y de participación voluntaria.

#### **Respeto por la calidad de la investigación, autoría y uso de los resultados**

Cabe señalar que las autoridades de la institución como los participantes fueron informados del propósito de la investigación y de los procesos de recogida de datos. Por lo tanto, queda reconocido el derecho de autoría de los resultados del estudio, lo que regula su vinculación institucional, quedando exento de negociación, comercialización parcial o total de su contenido.

## CAPÍTULO IV. RESULTADOS

De los 100 encuestados, el 43% tenía un rango de edad de 41 a más y el 59% fueron mujeres. Del mismo modo, el 52% profesaban la religión católica y el 49% se encontraba casado. Además, el 85% era proveniente de una familia nuclear y el 47% tenía entre 1 a 2 hijos. Por otro lado, el 51% contaba con un salario de 801 a 1500 soles y el 54% tenía un contrato por planilla. Posteriormente se halló que el 44% laboraba entre 5 a 7 horas, evidenciando que el 86% se encontraba conforme con el salario que recibe, sin embargo, el 65% no se encontraba conforme con las horas que labora. Finalmente, el 84% tenía entre 5 a más años laborando como docente. Para conocer en detalle los resultados, véase la Tabla 1.

**Tabla 1.**  
*Descripción de la muestra*

	n	%
<b>Edad</b>		
22 – 30	26	26.00
31 - 40	31	31.00
41 a más	43	43.00
<b>Sexo</b>		
Femenino	59	59.00
Masculino	41	41.00
<b>Religión</b>		
Católica	52	52.00
Adventista	30	30.00
Sin religión	9	9.00
Otro	9	9.00
<b>Estado Civil</b>		
Soltero	44	44.00
Casado	49	49.00
Divorciado	3	3.00
Otro	4	4.00
<b>Tipo de familia</b>		
Nuclear	85	85.00
Monoparental	12	12.00
Reconstruida	3	3.00
<b>Cantidad de Hijos</b>		
1 - 2	47	47.00
3 - 4	13	13.00

	5 a más	3	3.00
	Sin hijos	37	37.00
<b>Salario</b>			
	0 - 800 soles	16	16.00
	801 - 1500 soles	51	51.00
	1501 - 2000 soles	33	33.00
<b>Tipo de contrato</b>			
	Planilla	54	54.00
	Contratado por horas	46	46.00
<b>Número de horas laborales</b>			
	5 - 7 horas	44	44.00
	8 - 10 horas	33	33.00
	11 a más horas	23	23.00
<b>Conformidad con salario</b>			
	Si	86	86.00
	No	14	14.00
<b>Conformidad con horas laborales</b>			
	Si	35	35.00
	No	65	65.00
<b>Años laborando como docente</b>			
	1 -2	7	7.00
	3 - 4	9	9.00
	5 a más	84	84.00

---

*Nota.* Elaboración propia

Entre los evaluados, el 68% se encuentra en un nivel medio en la escala global del Síndrome de Burnout. Por otro lado, se observó que, en las dimensiones, un mayor porcentaje de los encuestados se encuentra en un nivel bajo. Por ejemplo, en la dimensión de satisfacción por el puesto de trabajo el 86% se encuentra en un nivel bajo, seguido por la dimensión de administración de tiempo libre (84%), la dimensión de bienestar logrado a través de trabajo (82%), la dimensión de desarrollo personal del trabajador (81%) y la dimensión de cansancio emocional (79%). El resto de los resultados pueden verse en la Tabla 2.

**Tabla 2.***Descripción de las variables Síndrome Burnout y calidad de vida laboral*

		n	%
<b>Síndrome Burnout</b>			
<b>Síndrome Global</b>	Bajo	18	18.00
	Medio	68	68.00
	Alto	14	14.00
<b>Cansancio Emocional</b>			
	Bajo	79	79.00
	Medio	15	15.00
	Alto	6	6.00
<b>Despersonalización</b>			
	Bajo	73	73.00
	Medio	16	16.00
	Alto	11	11.00
<b>Realización Personal</b>			
	Bajo	42	42.00
	Medio	32	32.00
	Alto	26	26.00
<b>Calidad de Vida Laboral</b>			
<b>Soporte institucional para el trabajo</b>			
	Bajo	56	56.00
	Alto	44	44.00
<b>Seguridad en el trabajo</b>			
	Bajo	65	65.00
	Alto	35	35.00
<b>Integración al puesto de trabajo</b>			
	Bajo	62	62.00
	Alto	38	38.00
<b>Satisfacción por el puesto de trabajo</b>			
	Bajo	86	86.00
	Alto	14	14.00

**Bienestar logrado a través de trabajo**

Bajo	82	82.00
Alto	18	18.00

**Desarrollo personal del trabajador**

Bajo	81	81.00
Alto	19	19.00

**Administración de tiempo libre**

Bajo	84	84.00
Alto	16	16.00

*Nota:* Elaboración propia

La Tabla 3 evidencia que existe una relación significativa entre SIT y CE ( $p=0.001$ ), lo que significa que el 93,18% de los docentes que reportaron un nivel de soporte institucional alto denotaron un nivel bajo de CE, al igual que la relación significativa con DP ( $p=0.000$ ) hallando que el 93.18% de docentes que reportaron un nivel de soporte institucional alto experimentaron un nivel bajo de DP. A su vez, se observó una relación significativa entre RP y SIT ( $p=0.000$ ) encontrando que el 44.64% de docentes que manifestaron un nivel bajo de soporte institucional reportaron un nivel medio de RP. Así mismo, se encontró relación significativa entre IPT y CE ( $p=0.004$ ) es decir el 92.11% de docentes que manifestaron un nivel alto en IPT experimentaron un nivel bajo de CE, al igual que la relación significativa con DP ( $p=0.023$ ) encontrando que el 81.58% de docentes con un alto nivel de IPT experimentaron un nivel bajo de DP. Por otro lado, se halló relación significativa entre IPT y RP ( $p=0.008$ ) es decir el 43.55% de docentes con un nivel bajo de IPT denotaron un nivel bajo de RP. Posteriormente, se encontró relación significativa entre SPP y RP ( $p=0.021$ ) es decir el 38.37% de docentes que experimentaron un nivel bajo de SPP evidenciaron un nivel bajo de RP. Además, se aprecia una relación significativa entre BAT y CE ( $p=0.054$ ) es decir el 74.39% de docentes que denotaron un nivel bajo de BAT experimentaron un nivel bajo de CE. Del mismo modo, se encontró relación significativa entre BAT y RP ( $p=0.002$ ) hallando que el 40.24% de docentes presentaron un nivel bajo de BAT denotaron un nivel bajo de RP. Además, se aprecia una relación significativa entre DPT y CE ( $p=0.025$ ) es decir el 77.78% de docentes que manifestaron un nivel bajo de DPT evidenciaron un nivel bajo de CE. Continuando, se encontró relación significativa entre SIT y SBGL ( $p=0.035$ ) es decir el 69.64% de docentes que reportaron un nivel bajo de SIT denotaron un nivel medio de SBGL. Por otro lado, se halló relación significativa entre ST y SBGL ( $p=0.010$ ) es decir el 60.00% de docentes que experimentaron un nivel bajo de ST proyectaron un nivel medio de SBGL. Así mismo, se encontró relación significativa entre IPT y SBGL ( $p=0.015$ ) encontrando que el 72.58% de docentes que presentaron un nivel bajo de IPT denotaron un nivel medio de SBGL. Del mismo modo, se aprecia una relación significativa entre SPT y SBGL ( $p=0.017$ ) es decir el 69.77% de docentes que experimentaron un nivel bajo de SPT denotaron un nivel medio de SBGL. Además, se encontró relación significativa entre BAT y SBGL ( $p=0.051$ ) evidenciando que el 68.29% de docentes que proyectaron un nivel bajo de BAT denotaron un nivel medio de SBGL. Por otro lado, se aprecia una relación significativa entre ATL y SBGL ( $p=0.034$ ) es decir el 69.05% de docentes que experimentaron un nivel bajo en ATL reportaron un nivel medio de SBGL. Para conocer en detalle los resultados, véase la Tabla 3.

**Tabla 3.**  
*Relación entre Síndrome Burnout y la calidad de vida laboral*

	Cansancio Emocional			P	Síndrome Burnout Despersonalización			P	Realización Personal			P
	Bajo n (%)	Medio n (%)	Alto n (%)		Bajo n (%)	Medio n (%)	Alto n (%)		Bajo n (%)	Medio n (%)	Alto n (%)	
<b>Calidad de Vida Laboral</b>												
<b>Soporte institucional para el trabajo</b>				0.001				0.000				0.000
Bajo	38(67.86)	15(26.79)	3(5.36)		32(57.14)	13(23.21)	11(19.64)		24(42.86)	25(44.64)	7(12.50)	
Alto	41(93.18)	0(0.00)	3(6.82)		41(93.18)	3(6.82)	0(0.00)		18(40.91)	7(15.91)	19(43.18)	
<b>Seguridad en el trabajo</b>				0.127				0.092				0.134
Bajo	51(78.46)	8(12.31)	6(9.23)		51(78.46)	10(15.38)	4(6.15)		26(40.00)	25(38.46)	14(21.54)	
Alto	28(80.00)	7(20.00)	0(0.00)		22(62.86)	6(17.14)	7(20.00)		16(45.71)	7(20.00)	12(34.29)	
<b>Integración al puesto de trabajo</b>				0.004				0.023				0.008
Bajo	44(70.97)	15(24.19)	3(4.84)		42(67.74)	9(14.52)	11(17.74)		27(43.55)	25(40.32)	10(16.13)	
Alto	35(92.11)	0(0.00)	3(7.89)		31(81.58)	7(16.00)	0(0.00)		15(39.47)	7(18.42)	16(42.11)	
<b>Satisfacción por el puesto de trabajo</b>				0.115				0.340				0.021
Bajo	65(75.58)	15(17.44)	6(6.98)		62(72.09)	13(15.12)	11(12.79)		33(38.37)	32(37.21)	21(24.42)	
Alto	14(100.00)	0(0.00)	0(0.00)		11(78.57)	3(21.43)	0(0.00)		9(64.29)	0(0.00)	5(35.71)	
<b>Bienestar logrado a través de trabajo</b>				0.054				0.254				0.002
Bajo	61(74.39)	15(18.29)	6(7.32)		58(70.73)	13(15.85)	11(13.41)		33(40.24)	32(39.02)	17(20.73)	
Alto	18(100.00)	0(0.00)	0(0.00)		15(83.33)	3(16.67)	0(0.00)		9(50.00)	0(0.00)	9(50.00)	
<b>Desarrollo personal del trabajador</b>				0.025				0.225				0.207
Bajo	63(77.78)	15(18.52)	3(3.70)		57(70.37)	13(16.05)	11(13.58)		33(40.74)	29(35.80)	19(23.46)	
Alto	16(84.21)	0(0.00)	3(15.79)		16(84.21)	3(15.79)	0(0.00)		9(47.37)	3(15.79)	7(36.84)	
<b>Administración de tiempo libre</b>				0.080				0.307				0.373
Bajo	63(75.00)	15(17.86)	6(7.14)		60(71.43)	13(15.48)	11(13.10)		33(39.29)	29(34.52)	22(26.19)	
Alto	16(100.00)	0(0.00)	0(0.00)		13(81.25)	3(18.75)	0(0.00)		9(56.25)	3(18.75)	4(25.00)	

**Tabla 3**  
*Continúa*

	Síndrome Burnout Escala Global			P
	Bajo n (%)	Medio n (%)	Alto n (%)	
Calidad de Vida Laboral				
Soporte institucional para el trabajo				0.035
Bajo	6(10.71)	39(69.64)	11(19.64)	
Alto	12(27.27)	29(65.91)	3(6.82)	
Seguridad en el trabajo				0.010
Bajo	12(18.46)	39(60.00)	14(21.54)	
Alto	6(17.14)	29(82.86)	0(0.00)	
Integración al puesto de trabajo				0.015
Bajo	6(9.68)	45(72.58)	11(17.74)	
Alto	12(31.58)	23(60.53)	3(7.89)	
Satisfacción por el puesto de trabajo				0.017
Bajo	12(13.95)	60(69.77)	14(16.28)	
Alto	6(42.86)	8(57.14)	0(0.00)	
Bienestar logrado a través de trabajo				0.051
Bajo	12(14.63)	56(68.29)	14(17.07)	
Alto	6(33.33)	12(66.67)	0(0.00)	
Desarrollo personal del trabajador				0.195
Bajo	12(14.81)	58(71.60)	11(13.58)	
Alto	6(31.58)	10(52.63)	3(15.79)	
Administración de tiempo libre				0.034
Bajo	12(14.29)	58(69.05)	14(16.67)	
Alto	6(37.50)	10(62.50)	0(0.00)	

En la Tabla 4, se evidenció asociación entre CE y edad ( $p=0.00$ ) manifestando que el 100% de docentes de 41 años a más, se encontraban en un nivel bajo de CE, así mismo el 93.02 % experimentaron un nivel bajo de DP. Del mismo modo, se encontró asociación entre DP y sexo ( $p=0.00$ ) evidenciando que el 76.27 % de mujeres se encontraba en un nivel bajo de DP. Continuando, se evidenció asociación entre CE y religión ( $p=0.00$ ) encontrando que el 86.54 % de católicos proyectaron un nivel bajo de CE. Así mismo, el 80.77 % de docentes católicos experimentaron un nivel bajo de DP. También se halló asociación entre los CE y estado civil ( $p=0.00$ ) evidenciando que el 85.71% de docentes casados reportaron un nivel bajo de CE. Del mismo modo, se encontró asociación entre RP y estado civil ( $p= 0.001$ ) manifestando que el 54.55% de docentes solteros experimentaron un nivel bajo de RP. Continuando, se evidenció asociación entre RP y tipo de familia ( $p=0.035$ ). encontrando que el 36.47% de docentes provenientes de una familia nuclear proyectaron un nivel bajo de RP. En la Tabla 4 se muestran los resultados detallados.

**Tabla 4.**  
*Relación entre el Síndrome Burnout y variables sociodemográficas*

	Cansancio Emocional			P	Síndrome Burnout Despersonalización			P	Realización Personal			P
	Bajo n (%)	Medio n (%)	Alto n (%)		Bajo n (%)	Medio n (%)	Alto n (%)		Bajo n (%)	Medio n (%)	Alto n (%)	
<b>Variables Sociodemográficas</b>												
<b>Edad</b>				0.000				0.000				0.591
22 - 30	17(65.38)	6(23.08)	3(11.54)		17(65.38)	3(11.54)	6(23.08)		10(38.46)	11(42.31)	5(19.23)	
31 - 40	19(61.29)	9(29.03)	3(9.68)		16(51.61)	10(32.36)	5(16.13)		14(45.16)	7(22.58)	10(32.26)	
41 a más	43(100.00)	0(0.00)	0(0.00)		40(93.02)	3(6.98)	0(0.00)		18(41.86)	14(32.56)	11(25.58)	
<b>Sexo</b>				0.105				0.000				0.224
Femenino	45(76.27)	8(13.56)	6(10.17)		45(76.27)	3(5.08)	11(18.64)		22(37.29)	18(30.51)	19(32.20)	
Masculino	34(82.93)	7(17.07)	0(0.00)		28(68.29)	13(31.71)	0(0.00)		20(48.78)	14(34.15)	7(17.07)	
<b>Religión</b>				0.001				0.000				0.418
Católica	45(86.54)	4(7.69)	3(5.77)		42(80.77)	10(19.23)	0(0.00)		18(34.62)	18(34.62)	16(30.77)	
Adventista	22(73.33)	8(26.67)	0(0.00)		19(63.33)	0(0.00)	11(36.67)		15(50.00)	8(26.67)	7(23.33)	
Sin religión	6(66.67)	0(0.00)	3(33.33)		6(66.67)	3(33.33)	0(0.00)		6(66.67)	3(33.33)	0(0.00)	
Otro	6(66.67)	3(33.33)	0(0.00)		6(66.67)	3(33.33)	0(0.00)		3(33.33)	3(33.33)	3(33.33)	
<b>Estado Civil</b>				0.000				0.689				0.001
Soltero	34(77.27)	7(15.91)	3(6.82)		31(70.45)	9(20.45)	4(9.09)		24(54.55)	11(25.00)	9(20.45)	
Casado	42(85.71)	4(8.16)	3(6.12)		35(71.43)	7(14.29)	7(14.29)		15(30.61)	21(42.86)	13(26.53)	
Divorciado	3(100.00)	0(0.00)	0(0.00)		3(100.00)	0(0.00)	0(0.00)		3(100.00)	0(0.00)	0(0.00)	
Otro	0(0.00)	4(100.00)	0(0.00)		4(100.00)	0(0.00)	0(0.00)		0(0.00)	0(0.00)	4(100.00)	
<b>Tipo de Familia</b>				0.320				0.163				0.035
Nuclear	64(75.29)	15(17.65)	6(7.06)		58(68.24)	16(18.82)	11(12.94)		31(36.47)	28(32.94)	26(30.59)	
Monoparental	12(100.00)	0(0.00)	0(0.00)		12(100.00)	0(0.00)	0(0.00)		8(66.67)	4(33.33)	0(0.00)	
Reconstruida	3(100.00)	0(0.00)	0(0.00)		3(100.00)	0(0.00)	0(0.00)		3(100.00)	0(0.00)	0(0.00)	

En la Tabla 5, se encontró asociación entre DP y cantidad de hijos ( $p=0.027$ ) hallando que el 63.83% de docentes con 1 a 2 hijos experimentaron un nivel bajo de DP. Así mismo, se evidenció asociación entre RP y cantidad de hijos ( $p=0.005$ ) encontrando que el 44.68% de docentes con 1 a 2 hijos proyectaron un nivel medio de RP. De la misma forma, se reportó asociación entre CE y salario ( $p=0.038$ ) hallando que el 70.59% de docentes con un salario de 801 a 1500 soles proyectaron un nivel bajo de CE. También, se encontró asociación entre CE y salario ( $p=0.018$ ) evidenciando que el 64.71% de docentes con un salario de 801 a 1500 soles experimentaron un nivel bajo de DP. Posteriormente, se encontró asociación entre RP y salario ( $p=0.003$ ) hallando que el 43.14% de docentes con un salario de 801 a 1500 soles experimentaron un nivel medio de RP. Del mismo modo, se encontró asociación entre CE y número de horas laborales ( $p=0.023$ ) encontrando que el 84.09% de docentes que trabajaban entre 5 a 7 horas denotaron un nivel bajo de CE. Así mismo, se evidenció asociación entre RP y número de horas laborales ( $p=0.000$ ) hallando que el 59.09% de docentes que trabajaban entre 5 a 7 horas demostraron un nivel bajo de RP. Continuando, se halló asociación entre RP y conformidad con salario ( $p=0.000$ ) denotando que el 48.84% de docentes que se encontraban conformes con el salario experimentaron un nivel bajo de RP. Del mismo modo, se evidenció asociación entre CE y conformidad con horas laborales ( $p=0.002$ ) hallando que el 83.08% de docentes que no se encontraban conformes con sus horas laborales presentaron un nivel bajo de CE. Así mismo, se encontró asociación entre DP y conformidad de horas laborales ( $p=0.033$ ) encontrando que el 69.23% de docentes que no se encontraban conformes con sus horas laborales presentaron un nivel bajo de DP. También, se evidenció asociación entre RP y conformidad con horas laborales ( $p=0.002$ ) encontrando que el 52.31% de docentes que no se encontraban conformes con sus horas laborales denotaron un nivel bajo de RP. Posteriormente, se evidenció asociación entre CE y años laborando como docente ( $p=0.000$ ) encontrando que el 86.90% de docentes con 5 a más años laborando experimentaron un nivel bajo de CE. Del mismo modo, se evidenció asociación entre DP y años laborando como docente ( $p=0.000$ ) encontrando que el 79.76% de docentes con 5 a más años laborando denotaron un nivel bajo de DP. Igualmente, se encontró asociación entre RP y años laborando como docente ( $p=0.004$ ) evidenciando que el 34.52% de docentes con 5 años a más laborando experimentaron un nivel bajo de RP. En la Tabla 5 se muestran los resultados detallados.

**Tabla 5.**  
*Relación entre el Síndrome Burnout y variables sociodemográficas*

	Cansancio Emocional			P	Síndrome Burnout Despersonalización			P	Realización Personal			P
	Bajo n (%)	Medio n (%)	Alto n (%)		Bajo n (%)	Medio n (%)	Alto n (%)		Bajo n (%)	Medio n (%)	Alto n (%)	
<b>VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS</b>												
<b>Cantidad de Hijos</b>				0.426				0.027				0.005
1 - 2	37(78.72)	7(14.89)	3(6.38)		30(63.83)	13(27.66)	4(8.51)		15(31.91)	21(44.68)	11(23.40)	
3 - 4	13(100.00)	0(0.00)	0(0.00)		13(100.00)	0(0.00)	0(0.00)		9(69.23)	4(30.77)	0(0.00)	
5 a más	3(100.00)	0(0.00)	0(0.00)		3(100.00)	0(0.00)	0(0.00)		3(100.00)	0(0.00)	0(0.00)	
Sin hijos	26(70.27)	8(21.62)	3(8.11)		27(72.97)	3(8.11)	7(18.92)		15(40.54)	7(18.92)	15(40.54)	
<b>Salario</b>				0.038				0.018				0.003
0 - 800 soles	13(81.25)	3(18.75)	0(0.00)		13(81.25)	3(18.75)	0(0.00)		12(75.00)	4(25.00)	0(0.00)	
801 - 1500 soles	36(70.59)	12(23.53)	3(5.88)		33(64.71)	7(13.73)	11(21.57)		16(31.37)	22(43.14)	13(25.49)	
1501 - 2000 soles	30(90.91)	0(0.00)	3(9.09)		27(81.82)	6(18.18)	0(0.00)		14(42.42)	6(18.18)	13(39.39)	
<b>Tipo de contrato</b>				0.977				0.758				0.445
Planilla	43(79.63)	8(14.8)	3(5.56)		38(70.37)	9(16.67)	7(12.96)		20(37.04)	20(37.04)	14(25.93)	
Contratado por horas	36(78.26)	7(15.22)	3(6.52)		35(76.09)	7(15.22)	4(8.70)		22(47.83)	12(26.09)	12(26.09)	
<b>Número de Horas Laborales</b>				0.023				0.336				0.000
5 - 7 horas	37(84.09)	7(15.91)	0(0.00)		30(68.18)	7(15.91)	7(15.91)		26(59.09)	15(34.09)	3(6.82)	
8 - 10 horas	22(66.67)	8(24.24)	3(9.09)		23(69.18)	6(18.18)	4(12.12)		7(21.21)	17(51.52)	9(27.27)	
11 a más horas	20(86.96)	0(0.00)	3(13.04)		20(86.96)	3(13.04)	0(0.00)		9(39.13)	0(0.00)	14(60.87)	
<b>Conformidad con Salario</b>				0.115				0.117				0.000
Si	65(75.58)	15(17.44)	6(6.98)		62(72.09)	16(18.60)	8(9.30)		42(48.84)	29(33.72)	15(17.44)	
No	14(100.00)	0(0.00)	0(0.00)		11(78.57)	0(0.00)	3(21.43)		0(0.00)	3(21.43)	11(78.57)	

**Tabla 5.**  
*Continúa*

	<b>Síndrome Burnout</b>											
	<b>Cansancio Emocional</b>				<b>Despersonalización</b>				<b>Realización Personal</b>			
	Bajo n (%)	Medio n (%)	Alto n (%)	P	Bajo n (%)	Medio n (%)	Alto n (%)	P	Bajo n (%)	Medio n (%)	Alto n (%)	P
<b>Variables Sociodemográficas</b>												
<b>Conformidad con Horas Laborales</b>	0.002				0.033				0.002			
Si	25(71.43)	4(11.43)	6(17.14)		28(80.00)	7(20.00)	0(0.00)		8(22.86)	11(31.43)	16(45.71)	
No	54(83.08)	11(16.92)	0(0.00)		45(69.23)	9(13.85)	11(16.92)		34(52.31)	21(32.00)	10(15.38)	
<b>Años laborando como docente</b>	0.000				0.000				0.004			
1 -2	0(0.00)	7(100.00)	0(0.00)		0(0.00)	3(42.86)	4(57.14)		7(100.00)	0(0.00)	0(0.00)	
3 – 4	6(66.67)	0(0.00)	3(33.33)		6(66.67)	3(33.33)	0(0.00)		6(66.67)	3(33.33)	0(0.00)	
5 a más	73(86.90)	8(9.52)	3(3.57)		67(79.76)	10(11.90)	7(8.33)		29(34.52)	29(34.52)	26(30.95)	

En la Tabla 6, se evidenció asociación entre SBGL y edad ( $p=0.001$ ) encontrando que el 72.09% de docentes con 41 años a más denotaron un nivel medio de SBGL. Además, se encontró asociación entre SBGL y estado civil ( $p=0.000$ ) hallando que el 79.55% de docentes que son solteros experimentaron un nivel medio de SBGL. Por otro lado, se evidenció asociación entre SBGL y tipo de familia ( $p=0.001$ ) proyectando que el 65.88% de docentes provenientes de una familia nuclear denotaron un nivel medio de SBGL. Del mismo modo, se encontró asociación entre SBGL y cantidad de hijos ( $p=0.000$ ) evidenciando que el 78.72% de docentes que tienen entre 1 a 2 hijos reportaron un nivel medio de SBGL. Del mismo modo, se halló asociación entre SBGL y salario ( $p=0.017$ ) denotando que el 70.59% de docentes que tienen un salario de 801 a 1500 soles experimentaron un nivel medio de SBGL. Así mismo, se evidenció asociación entre SBGL y tipo de contrato ( $p=0.039$ ) encontrando que el 68.52% de docentes que estaban con un contrato por planilla experimentaron un nivel medio de SBGL. Por otro lado, se evidenció asociación entre SBGL y conformidad con salario ( $p=0.022$ ) hallando que el 62.79% de docentes que se encontraban conformes con su salario experimentaron un nivel medio de SBGL. También, se encontró asociación entre SBGL y conformidad con horas laborales ( $p=0.004$ ) evidenciando que el 70.77% de docentes que no se encontraban conformes con sus horas laborales denotaron un nivel medio de SBGL. En la Tabla 6 se muestran los resultados detallados.

**Tabla 6.**  
*Relación entre Síndrome Burnout y Variables Sociodemográficas*

	Síndrome Burnout Escala Global			P
	Bajo n (%)	Medio n (%)	Alto n (%)	
<b>Variables Sociodemográficas</b>				
<b>Edad</b>				0.001
22 – 30	0(0.00)	19(73.08)	7(26.92)	
31 – 40	6(19.35)	18(58.06)	7(22.58)	
41 a más	12(27.91)	31(72.09)	0(0.00)	
<b>Sexo</b>				0.382
Femenino	12(20.34)	37(62.71)	10(16.95)	
Masculino	6(14.63)	31(75.61)	4(9.76)	
<b>Religión</b>				0.068
Católica	12(23.08)	33(63.46)	7(13.46)	
Adventista	3(10.00)	23(76.67)	4(13.33)	
Sin religión	3(33.33)	3(33.33)	3(33.33)	
Otro	0(0.00)	9(100.0)	0(0.00)	
<b>Estado Civil</b>				0.000
Soltero	6(13.64)	35(79.55)	3(6.82)	
Casado	9(18.37)	33(67.35)	7(14.29)	
Divorciado	3(100.00)	0(0.00)	0(0.00)	
Otro	0(0.00)	0(0.00)	4(100.00)	
<b>Tipo de Familia</b>				0.001
Nuclear	15(17.65)	56(65.88)	14(16.47)	
Monoparental	0(0.00)	12(100.00)	0(0.00)	
Reconstruida	3(100.00)	0(0.00)	0(0.00)	
<b>Cantidad de Hijos</b>				0.000
1 – 2	3(6.38)	37(78.72)	7(14.89)	
3 – 4	9(69.23)	4(30.77)	0(0.00)	
5 a más	3(100.00)	0(0.00)	0(0.00)	
Sin hijos	3(8.11)	27(72.97)	7(18.92)	

**Tabla 6.***Continúa*

Variables Sociodemográficas	Síndrome Burnout Escala Global			P
	Bajo n (%)	Medio n (%)	Alto n (%)	
<b>Salario</b>				0.017
0 - 800 soles	6(37.50)	10(62.50)	0(0.00)	
801 - 1500 soles	4(7.84)	36(70.59)	11(21.57)	
1501 - 2000 soles	8(24.24)	22(66.67)	3(9.09)	
<b>Tipo de contrato</b>				0.039
Planilla	6(11.11)	37(68.52)	11(20.37)	
Contratado por horas	12(26.09)	31(67.39)	3(6.52)	
<b>Número de Horas Laborales</b>				0.190
5 - 7 horas	12(27.27)	28(63.64)	4(9.09)	
8 - 10 horas	3(9.09)	23(69.70)	7(21.21)	
11 a más horas	3(13.04)	17(73.91)	3(13.04)	
<b>Conformidad con Salario</b>				0.022
Si	18(20.93)	54(62.79)	14(16.28)	
No	0(0.00)	14(100.00)	0(0.00)	
<b>Conformidad con Horas Laborales</b>				0.004
Si	3(8.57)	22(62.86)	10(28.57)	
No	15(23.08)	46(70.77)	4(14.00)	
<b>Años laborando como docente</b>				0.074
1 - 2	0(0.00)	7(100.00)	0(0.00)	
3 - 4	3(33.33)	3(33.33)	3(33.33)	
5 a más	15(17.86)	58(69.05)	11(13.10)	

En la Tabla 7, se evidenció asociación entre SIT y edad ( $p=0.001$ ) encontrando que el 65.12% de docentes con 41 años a más denotaron un nivel alto de SIT. Además, se encontró asociación entre IPT y edad ( $p=0.028$ ) hallando que el 51.16% de docentes con 41 años denotaron un nivel alto de IPT. Por otro lado, se encontró asociación entre SIT y religión ( $p=0.000$ ) denotando que el 63.46% de docentes que profesan la religión católica experimentaron un alto nivel de SIT. Así mismo, se evidenció asociación entre IPT y religión ( $p=0.000$ ) encontrando que el 62.00% de docentes con otra religión manifestaron un nivel bajo de IPT. Además, se evidenció asociación entre ST y estado civil ( $p=0.022$ ) denotando que el 73.47% de docentes casados experimentaron un nivel bajo de ST. Del mismo modo, se encontró asociación entre SIT y tipo de familia ( $p=0.001$ ) hallando que el 51.76% de docentes provenientes de una familia nuclear experimentaron un nivel bajo de SIT. Continuando, se evidenció asociación entre ST y tipo de familia ( $p=0.002$ ) denotando que el 62.35% de docentes provenientes de una familia nuclear experimentaron un nivel bajo de ST. Así mismo, se halló asociación entre IPT y tipo de familia ( $p=0.002$ ) denotando que el 58.82% de docentes provenientes de familia nuclear evidenciaron un nivel bajo de IPT. En la Tabla 7 se muestra en detalle los resultados obtenidos.

**Tabla 7.**  
*Relación entre Calidad de Vida Laboral y Variables Sociodemográficas*

	Calidad de Vida Laboral								
	Soporte institucional para el trabajo			Seguridad en el trabajo			Integración al puesto de trabajo		
	Bajo n (%)	Alto n (%)	P	Bajo n (%)	Alto n (%)	P	Bajo n (%)	Alto n (%)	P
<b>Variables Sociodemográficas</b>									
<b>Edad</b>			0.001			0.417			0.028
22 - 30	17(65.38)	9(34.62)		15(57.69)	11(42.31)		21(80.77)	5(19.23)	
31 - 40	24(77.42)	7(22.58)		19(61.29)	12(38.71)		20(64.52)	11(35.48)	
41 a más	15(34.88)	28(65.12)		31(72.09)	12(27.91)		21(48.84)	22(51.16)	
<b>Sexo</b>			0.213			0.316			0.280
Femenino	30(50.85)	29(49.15)		36(61.02)	23(38.98)		34(57.63)	25(42.37)	
Masculino	26(63.41)	15(36.59)		29(70.73)	12(29.27)		28(68.29)	13(31.71)	
<b>Religión</b>			0.000			0.135			0.000
Católica	19(36.54)	33(63.46)		31(59.62)	21(40.38)		18(34.62)	34(65.38)	
Adventista	22(73.33)	8(26.67)		19(63.33)	11(36.67)		26(86.67)	4(13.33)	
Sin religión	9(100.00)	0(0.00)		9(100.00)	0(0.00)		9(100.00)	0(0.00)	
Otro	6(66.67)	3(33.33)		6(66.67)	3(33.33)		62(62.00)	38(38.00)	
<b>Estado Civil</b>			0.090			0.022			0.101
Soltero	25(56.82)	19(43.18)		22(50.00)	22(50.00)		29(65.91)	15(34.09)	
Casado	24(48.98)	25(51.02)		36(73.47)	13(26.53)		26(53.06)	23(46.94)	
Divorciado	3(100.00)	0(0.00)		3(100.00)	0(0.00)		3(100.00)	0(0.00)	
Otro	4(100.00)	0(0.00)		4(100.00)	0(0.00)		4(100.00)	0(0.00)	
<b>Tipo de Familia</b>			0.001			0.002			0.002
Nuclear	44(51.76)	41(48.24)		53(62.35)	32(37.65)		50(58.82)	35(41.18)	
Monoparental	12(100.00)	0(0.00)		12(100.00)	0(0.00)		12(100.00)	0(0.00)	
Reconstruida	0(0.00)	3(100.00)		0(0.00)	3(100.00)		0(0.00)	3(100.00)	

En la Tabla 8, se encontró una asociación entre ST y cantidad de hijos ( $p=0.048$ ) encontrando que el 72.34% de docentes que tienen entre 1 a 2 hijos experimentaron un nivel bajo de ST. Del mismo modo, se encontró asociación entre IPT y cantidad de hijos ( $p=0.006$ ) hallando que el 78.38% de docentes que no tienen hijos denotaron un nivel bajo de IPT. Continuando, se encontró asociación entre SIT y salario ( $p=0.000$ ) encontrando que el 72.55% de docentes que ganan entre 801 a 1500 soles denotaron un nivel bajo de SIT. Así mismo, se evidenció asociación entre IPT y salario ( $p=0.001$ ) encontrando que el 72.55% de docentes con un salario entre 801 a 1500 soles experimentaron un nivel bajo de IPT. Además, se halló asociación entre ST y tipo de contrato ( $p= 0.000$ ) encontrando que el 83.33% de docentes con un contrato en planilla evidenciaron un nivel bajo de ST. Del mismo modo, se encontró asociación entre SIT y número de horas laborales ( $p= 0.000$ ) evidenciando que el 63.64% de docentes que laboran de 5 a 7 horas experimentaron un nivel bajo de SIT. Luego, se encontró asociación entre IPT y número de horas laborales ( $p= 0.020$ ) evidenciando que el 63.64% de docentes que laboran entre 5 a 7 horas experimentaron un nivel bajo de IPT. Además, se encontró asociación entre SIT y conformidad con salario ( $p=0.005$ ) hallando que el 72.09% de docentes que si se encontraban conformes con su salario experimentaron un nivel bajo de SIT. Del mismo modo, se evidenció asociación entre ST y conformidad con salario ( $p=0.000$ ) denotando que el 72.09% de docentes que si se encontraban conformes con el salario experimentaron un nivel bajo de ST. Así mismo, se evidenció asociación entre ST y conformidad con horas laborales ( $p=0.001$ ) encontrando que el 53.85% de docentes que se encontraban conformes con sus horas laborales denotaron un nivel bajo de ST. Además, se encontró asociación entre SIT y años laborando como docente ( $p=0.001$ ) hallando que el 52.38% de docentes que tenían entre 5 a más años laborando denotaron un nivel alto de SIT. Luego, se evidenció asociación entre ST y años laborando como docente ( $p=0.000$ ) encontrando que el 66.67% de docentes que tenían entre 5 a más años laborando experimentaron un nivel bajo de ST. Del mismo modo, se encontró asociación entre IPT y años laborando como docente ( $p=0.003$ ) hallando que el 54.76% de docentes que tenían entre 5 a más años laborando experimentaron un nivel bajo de IPT. Se muestra detalladamente los resultados alcanzados en la Tabla 8.

**Tabla 8.**  
Relación entre Calidad de Vida Laboral y Variables Sociodemográficas

	Calidad de Vida Laboral								
	Soporte institucional para el trabajo			Seguridad en el trabajo			Integración al puesto de trabajo		
	Bajo n (%)	Alto n (%)	P	Bajo n (%)	Alto n (%)	P	Bajo n (%)	Alto n (%)	P
<b>Variabes Sociodemográficas</b>									
<b>Cantidad de Hijos</b>			0.115			0.048			0.006
1 - 2	27(57.45)	20(42.55)		34(72.34)	13(27.66)		26(55.32)	21(44.68)	
3 - 4	4(30.77)	9(69.23)		10(76.92)	3(23.08)		4(30.77)	9(69.23)	
5 a más	3(100.00)	0(0.00)		3(100.00)	0(0.00)		3(100.00)	0(0.00)	
Sin hijos	22(59.46)	15(40.54)		18(48.65)	19(51.35)		29(78.38)	8(21.62)	
<b>Salario</b>			0.000			0.936			0.001
0 - 800 soles	13(81.25)	3(18.75)		10(62.50)	6(37.50)		13(81.25)	3(18.75)	
801 - 1500 soles	37(72.55)	14(27.45)		34(66.67)	17(33.33)		37(72.55)	14(27.45)	
1501 - 2000 soles	6(18.18)	27(81.82)		21(63.64)	12(36.36)		12(36.36)	21(63.64)	
<b>Tipo de contrato</b>			0.477			0.000			0.062
Planilla	32(59.26)	22(40.74)		45(83.33)	9(16.67)		38(70.37)	16(29.63)	
Contratado por horas	24(52.17)	22(47.83)		20(43.48)	26(56.52)		24(52.17)	22(47.83)	
<b>Número de Horas Laborales</b>			0.000			0.872			0.020
5 - 7 horas	28(63.64)	16(36.36)		28(63.64)	16(36.36)		28(63.64)	16(36.36)	
8 - 10 horas	25(75.76)	24(24.24)		21(63.64)	12(36.36)		25(75.76)	8(24.24)	
11 a más horas	3(13.04)	20(86.96)		16(69.57)	7(30.43)		9(39.13)	14(60.87)	
<b>Conformidad con Salario</b>			0.005			0.000			0.112
Si	53(61.63)	33(38.37)		62(72.09)	24(27.91)		56(65.12)	30(34.88)	
No	3(21.43)	11(78.57)		3(21.43)	11(78.57)		6(42.86)	8(57.14)	

**Tabla 8.**  
*Continúa*

	Calidad de Vida Laboral								
	Soporte institucional para el trabajo			Seguridad en el trabajo			Integración al puesto de trabajo		
	Bajo n (%)	Alto n (%)	P	Bajo n (%)	Alto n (%)	P	Bajo n (%)	Alto n (%)	P
<b>Variables Sociodemográficas</b>									
<b>Conformidad con Horas Laborales</b>			0.151			0.001			0.244
Si	23(65.71)	12(34.29)		30(85.71)	5(14.29)		19(54.29)	16(45.71)	
No	33(50.77)	32(49.23)		35(53.85)	30(46.15)		43(66.15)	22(33.85)	
<b>Años laborando como docente</b>			0.001			0.000			0.003
1 -2	7(100.00)	0(0.00)		0(0.00)	7(100.00)		7(100.00)	0(0.00)	
3 – 4	9(100.00)	0(0.00)		9(100.00)	0(0.00)		9(100.00)	0(0.00)	
5 a más	40(47.62)	44(52.38)		56(66.67)	28(33.33)		46(54.76)	38(45.24)	

En la Tabla 9, se evidenció asociación entre DPT y edad ( $p=0.014$ ), encontrando que el 72.09% de docentes de 41 años a más experimentaron un nivel bajo de DPT. Del mismo modo, se halló asociación entre ATL y edad ( $p=0.008$ ) encontrando que el 72.09% de docentes de 41 años a más experimentaron un nivel bajo de ATL. Así mismo, se encontró asociación entre SPT y religión ( $p=0.002$ ) evidenciando que el 73.08% de docentes católicos experimentaron un nivel bajo de SPT. Además, se encontró asociación entre BAT y religión ( $p=0.000$ ) evidenciando que el 65.38% de docentes católicos experimentaron un nivel bajo de BAT. Continuando, se encontró asociación entre DPT y religión ( $p=0.000$ ) evidenciando que el 63.46% de docentes católicos experimentaron un nivel bajo de DPT. Luego, se evidenció asociación entre ATL y religión ( $p=0.001$ ) encontrando que el 69.23% de docentes católicos denotaron un nivel bajo de ATL. Por otro lado, se encontró asociación entre BAT y tipo de familia ( $p=0.000$ ) evidenciando que el 82.35% de docentes provenientes de una familia nuclear experimentaron un nivel bajo de BAT. De igual forma, se evidenció asociación entre DPT y tipo de familia ( $p=0.000$ ) hallando que el 81.18% de docentes provenientes de una familia nuclear denotaron un nivel bajo de DPT. Del mismo modo, se halló asociación entre ATL y tipo de familia 84.71% de docentes provenientes de una familia nuclear experimentaron un nivel bajo de ATL. En la Tabla 9 se muestra en detalle los resultados obtenidos.

**Tabla 9.***Relación entre Calidad de Vida Laboral y Variables Sociodemográfica*

	Calidad de Vida Laboral											
	Satisfacción por el puesto de trabajo			Bienestar logrado a través de trabajo			Desarrollo personal del trabajador			Administración de tiempo libre		
	Bajo n (%)	Alto n (%)	P	Bajo n (%)	Alto n (%)	P	Bajo n (%)	Alto n (%)	P	Bajo n (%)	Alto n (%)	P
<b>Variables Sociodemográficas</b>												
<b>Edad</b>			0.585			0.319			0.014			0.008
22 - 30	21(80.77)	5(19.23)		21(80.77)	5(19.23)		26(100.00)	0(0.00)		26(100.00)	0(0.00)	
31 - 40	28(90.32)	3(9.68)		28(90.32)	3(9.68)		24(77.42)	7(22.58)		27(87.10)	4(12.90)	
41 a más	37(86.05)	6(13.95)		33(76.74)	10(23.26)		31(72.09)	12(27.91)		31(72.09)	12(27.91)	
<b>Sexo</b>			0.108			0.465			0.531			0.176
Femenino	48(81.36)	11(18.64)		47(79.66)	12(20.34)		49(83.05)	10(16.95)		52(88.14)	7(11.86)	
Masculino	38(92.68)	3(7.32)		35(85.37)	6(14.63)		32(78.05)	9(21.95)		32(78.05)	9(21.95)	
<b>Religión</b>			0.002			0.000			0.000			0.001
Católica	38(73.08)	14(26.92)		34(65.38)	18(34.62)		33(63.46)	19(36.54)		36(69.23)	16(30.77)	
Adventista	30(100.00)	0(0.00)		30(100.00)	0(0.00)		30(100.00)	0(0.00)		30(100.00)	0(0.00)	
Sin religión	9(100.00)	0(0.00)		9(100.00)	0(0.00)		9(100.00)	0(0.00)		9(100.00)	0(0.00)	
Otro	9(100.00)	0(0.00)		9(100.00)	0(0.00)		9(100.00)	0(0.00)		9(100.00)	0(0.00)	
<b>Estado Civil</b>			0.593			0.327			0.234			0.527
Soltero	36(81.82)	8(18.18)		33(75.00)	11(25.00)		38(86.36)	6(13.64)		38(86.36)	6(13.64)	
Casado	43(87.76)	6(12.24)		42(85.71)	7(14.29)		36(73.47)	13(26.53)		39(79.59)	10(20.41)	
Divorciado	3(100.00)	0(0.00)		3(100.00)	0(0.00)		3(100.00)	0(0.00)		3(100.00)	0(0.00)	
Otro	4(100.00)	0(0.00)		4(100.00)	0(0.00)		4(100.00)	0(0.00)		4(100.00)	0(0.00)	
<b>Tipo de Familia</b>			0.238		0.000	0.000			0.000			0.000
Nuclear	71(83.53)	14(16.47)		70(82.35)	15(17.65)		69(81.18)	16(18.82)		72(84.71)	13(15.29)	
Monoparental	12(100.00)	0(0.00)		12(100.00)	0(0.00)		12(100.00)	0(0.00)		12(100.00)	0(0.00)	
Reconstruida	0(0.00)	3(100.00)		0(0.00)	3(100.00)		0(0.00)	3(100.00)		0(0.00)	3(100.00)	

En la Tabla 10, se evidenció asociación entre SPT y cantidad de hijos ( $p=0.003$ ) encontrando que el 93.62% de docentes que tenían entre 1 a 2 hijos denotaron un nivel bajo de SPT. Por otro lado, se encontró asociación entre SPT y salario ( $p=0.000$ ) evidenciando que el 98.04% de docentes que contaban con un salario de 801 a 1500 soles experimentaron un nivel bajo de SPT. Del mismo modo, se evidenció asociación entre BAT y salario ( $p=0.002$ ) hallando que el 94.12% de docentes que contaban con un salario de 801 a 1500 soles denotaba un nivel bajo de BAT. Así mismo, se halló asociación entre DPT y salario ( $p= 0.027$ ) encontrando que el 90.20% de docente que contaban con un salario de 801 a 1500 soles experimentaron un nivel bajo de DPT. Por otro lado, se evidenció asociación entre BAT y tipo de contrato ( $p=0.000$ ) encontrando que el 94.44% de docentes que se encontraban en planilla denotaron un nivel bajo de BAT. Además, se halló asociación entre DPT y tipo de contrato ( $p=0.029$ ) denotando que el 88.89% de docentes que se encontraban en planilla experimentaron un nivel bajo de DPT. Continuando, se evidenció asociación entre DPT y número de horas laborales ( $p= 0.003$ ) encontrando que el 86.36% de docentes que trabajaban de 5 a 7 horas denotaban un nivel bajo de DPT. Del mismo modo, se encontró asociación entre SPT y conformidad con salario ( $p=0.012$ ) evidenciando que el 89.53% de docentes que si se encontraban conformes con su salario denotaron un nivel bajo de SPT. Por otro lado, se evidenció asociación entre DPT y conformidad con horas laborales ( $p=0.051$ ) denotando que el 75.38% de docentes que no se encontraban conformes con las horas laborales experimentaron un nivel bajo de DPT. Del mismo modo, se halló asociación entre ATL y conformidad con horas laborales ( $p=0.001$ ) denotando que el 75.38% de docentes que no se encontraban conformes con las horas laborales evidenciaron un nivel bajo de ATL. En la Tabla 10 se muestra en detalle los resultados obtenidos.

**Tabla 10.**  
*Relación entre Calidad de Vida Laboral y Variables Sociodemográficas*

Variables Sociodemográficas	Calidad de Vida Laboral											
	Satisfacción por el puesto de trabajo			Bienestar logrado a través de trabajo			Desarrollo personal del trabajador			Administración de tiempo libre		
	Bajo n (%)	Alto n (%)	P	Bajo n (%)	Alto n (%)	P	Bajo n (%)	Alto n (%)	P	Bajo n (%)	Alto n (%)	P
<b>Cantidad de Hijos</b>			0.003			0.667			0.112			0.290
1 – 2	44(93.62)	3(6.38)		40(85.11)	7(14.89)		34(72.34)	13(27.66)		37(78.72)	10(21.28)	
3 – 4	7(53.85)	6(46.15)		10(76.92)	3(23.08)		10(76.92)	3(23.08)		10(76.92)	3(23.08)	
5 a más	3(100.00)	0(0.00)		3(100.00)	0(0.00)		3(100.00)	0(0.00)		3(100.00)	0(0.00)	
Sin hijos	32(86.49)	5(13.51)		29(78.38)	8(21.62)		34(91.89)	3(8.11)		34(91.89)	3(8.11)	
<b>Salario</b>			0.000			0.002			0.027			0.200
0 - 800 soles	16(100.00)	0(0.00)		13(81.25)	3(18.75)		13(81.25)	3(18.75)		13(81.25)	3(18.75)	
801 - 1500 soles	50(98.04)	1(1.96)		48(94.12)	3(5.88)		46(90.20)	5(9.80)		46(90.20)	5(9.80)	
1501 - 2000 soles	20(60.61)	13(39.39)		21(63.64)	12(36.36)		22(66.67)	11(33.33)		25(75.76)	8(24.24)	
<b>Tipo de contrato</b>			0.405			0.000			0.029			0.148
Planilla	45(83.33)	9(16.67)		51(94.44)	3(5.56)		48(88.89)	6(11.11)		48(88.89)	6(11.11)	
Contratado por horas	42(89.13)	5(10.87)		31(67.39)	15(32.61)		33(71.74)	13(28.26)		36(78.26)	10(21.74)	
<b>Número de Horas Laborales</b>			0.971			0.206			0.003			0.085
5 - 7 horas	38(86.36)	6(13.64)		38(86.36)	6(13.64)		38(86.36)	6(13.64)		38(86.36)	6(13.64)	
8 - 10 horas	28(84.85)	5(15.15)		28(84.85)	5(15.15)		30(90.91)	3(9.09)		30(90.91)	3(9.09)	
11 a más horas	20(86.96)	3(13.04)		16(69.57)	7(30.43)		13(56.52)	10(43.48)		16(69.57)	7(30.43)	

**Tabla 10.**

*Continúa*

	Calidad de Vida Laboral											
	Satisfacción por el puesto de trabajo			Bienestar logrado a través de trabajo			Desarrollo personal del trabajador			Administración de tiempo libre		
	Bajo n (%)	Alto n (%)	P	Bajo n (%)	Alto n (%)	P	Bajo n (%)	Alto n (%)	P	Bajo n (%)	Alto n (%)	P
<b>Variables Sociodemográficas</b>												
<b>Conformidad con Salario</b>			0.012			0.063			0.803			0.550
Si	77(89.53)	9(10.47)		73(84.88)	13(15.12)		70(81.40)	16(18.60)		73(84.88)	13(15.12)	
No	9(64.29)	5(35.71)		9(64.29)	5(35.71)		11(78.57)	3(21.43)		11(78.57)	3(21.43)	
<b>Conformidad con Horas Laborales</b>			0.952			0.478			0.051			0.001
Si	30(85.71)	5(14.29)		30(85.71)	5(14.29)		32(91.43)	3(8.57)		35(100.00)	0(0.00)	
No	56(86.15)	9(13.85)		52(80.00)	13(20.00)		49(75.38)	16(24.62)		49(75.38)	16(24.62)	
<b>Años laborando como docente</b>			0.212			0.124			0.107			0.163
1 -2	7(100.00)	0(0.00)		7(100.00)	0(0.00)		7(100.00)	0(0.00)		7(100.00)	0(0.00)	
3 – 4	9(100.00)	0(0.00)		9(100.00)	0(0.00)		9(100.00)	0(0.00)		9(100.00)	0(0.00)	
5 a más	70(83.33)	14(16.67)		66(78.57)	18(21.43)		65(77.38)	19(22.62)		68(80.95)	16(19.05)	

## **CAPÍTULO V. DISCUSIÓN**

### **5.1. Discusión**

Los resultados muestran una relación significativa entre el alto soporte institucional para el trabajo y el bajo cansancio emocional. Además, se encontró que una elevada integración al puesto de trabajo está relacionada con bajo cansancio emocional. Asimismo, se encontró una relación significativa entre el alto soporte institucional y la baja despersonalización. De igual forma, se encontró una relación significativa entre una alta integración al puesto de trabajo y la baja despersonalización. Del mismo modo, se halló la relación entre sexo femenino y la baja despersonalización. Por otro lado, se constató relación entre docentes que tenían 1 o 2 hijos con un bajo nivel de despersonalización. Asimismo, se observó la relación entre la baja satisfacción por el puesto de trabajo y la media presencia de Síndrome Burnout. Finalmente, se evidenció la relación entre docentes con un salario de 801 a 1500 y la moderada presencia de Síndrome Burnout.

Se encontró en la muestra que los docentes que presentaron un elevado soporte institucional para el trabajo experimentaron bajos niveles de cansancio emocional. Así mismo, el estudio de Ramírez y Zurita (2010) demuestra la misma influencia entre ambas variables, en esta investigación se halló que mientras más bajos fueron los niveles de satisfacción con la calidad y cantidad de trabajo realizado por los docentes, ellos experimentaron niveles elevados de cansancio emocional. Esto puede deberse a una baja satisfacción con la calidad del trabajo realizado, así como a una baja percepción del compañerismo y una evaluación negativa de la calidad de vida (Ramírez y Zurita, 2010). Por lo tanto, se deduce que, si los maestros obtienen un mayor apoyo de su institución educativa, como más capacitaciones y actividades de integración laboral, esto podría contribuir a una menor incidencia de estrés y agotamiento emocional.

Se evidenció en la muestra que los docentes que presentaron una alta integración al puesto de trabajo experimentaron bajo nivel de cansancio emocional. De la misma forma, la investigación de Jiménez et al. (2012) encontraron la existencia de la relación entre el Síndrome de Burnout y la satisfacción del docente frente a su puesto laboral, en esta investigación se comprobó que los establecimientos educacionales de estos docentes poseían las condiciones, materiales necesarios y adecuados para cumplir con su ejercicio docente, lo cual mejoraba la percepción de satisfacción en su puesto de trabajo (Jiménez et al., 2012) por ende, se infiere que esta percepción sería un elemento fundamental para reducir los niveles de cansancio emocional.

Se halló en la muestra que los docentes que presentaron un alto soporte institucional para el trabajo experimentaron bajo nivel de despersonalización. Del mismo modo, el estudio de Ramírez y Zurita (2010) corrobora la relación entre estas variables, en esta investigación se encontró que mientras sea menor la apreciación sobre la red de apoyo educativo, esta se reflejaría con un sentimiento elevado de despersonalización. Esto se explicaría en que cuando los docentes perciben poco apoyo institucional, se reflejaría con un endurecimiento emocional frente a sus alumnos (Vásquez, 2020), por ello, se infiere que las instituciones que emplean estrategias de soporte y ayuda a sus docentes, lograron disminuir las actitudes negativas de la despersonalización.

Se encontró en la muestra que los docentes que presentaron una alta integración al puesto de trabajo experimentaron bajo nivel de despersonalización. Así mismo, se encontró el estudio nacional de Hurtado (2020) en donde se demostró la influencia de la baja satisfacción en el puesto de trabajo de los docentes con la presencia de síndrome burnout. Esto significa que los docentes que percibieron su puesto laboral como un lugar agradable donde se lograron buenas interrelaciones humanas,

trabajaron con menor estrés, es decir con un bajo nivel de despersonalización. Por ello, se infiere que las instituciones podrían mejorar la integración de los docentes en su puesto de trabajo para reducir las actitudes de despersonalización.

Se constató en la muestra que los educadores del sexo femenino experimentaron baja despersonalización. De similar forma, se encontró el estudio de Arias, Huamani y Ceballos (2019), donde se demostró que las educadoras escolares puntuaban niveles más bajo en agotamiento emocional, una de las dimensiones del SB, en comparación con sus pares varones, esto debido a que según Arias y Jiménez (2013) las mujeres tienen una amplia red de relaciones interpersonales gracias a su manera de comunicarse, socializar y conectarse con personas en varios aspectos de la vida diaria. Por lo tanto, se deduce que las profesoras que trabajan en instituciones educativas son destacadas por tener relaciones sociales más fuertes, lo que les resulta ventajoso al experimentar una menor sensación de despersonalización.

Se halló en la muestra que los docentes que tenían 1 o 2 hijos experimentaron baja despersonalización. De manera similar, el estudio de Pérez, Lorence y Menéndez (2010) evidenció que existe una correlación entre la cantidad de hijos y el estrés que sienten los padres. En las familias con más hijos, tanto las madres como los padres tienden a experimentar niveles de estrés más elevados. Esto se debe a que, según Pérez et al. (2010), las características individuales de los hijos que viven en el hogar pueden hacer que la tarea de criarlos y educarlos sea más desafiante o requiera un esfuerzo extra, lo que claramente predice tanto la presencia como la ausencia del estrés parental, así como su intensidad. Por tanto, se infiere que los educadores que tenían menor cantidad de hijos, experimentaban una menor presencia de despersonalización.

Se evidenció en la muestra que los educadores que presentaron una baja satisfacción por el puesto de trabajo experimentaron relativamente la presencia de Síndrome Burnout. De la misma manera se encontró el estudio de Romeiro (2015) donde se evidenció la influencia del bienestar laboral frente al bienestar psicológico. Esto quiere decir que el bienestar psicológico influye positiva y negativamente en el bienestar laboral ya que es importante para la satisfacción completa en todas las esferas que componen la actividad humana, porque no nos constituimos de forma fragmentada sino como un todo (Romeiro, 2015). Por ello, se infiere que las instituciones que brindaron soporte para el bienestar laboral de sus docentes denotaron menor presencia de Síndrome Burnout.

Se evidenció en la muestra que los docentes que percibían un salario de 801 a 1500 soles experimentaron moderadamente la presencia de Síndrome Burnout. Así mismo, en el estudio realizado por Posada et al. (2019), se descubrió que un factor clave que contribuye a la aparición del Burnout es un sueldo insuficiente para cubrir las necesidades del docente. De igual modo, se encontró en el estudio de Mejía (2017) que el bienestar financiero tiene una relación significativa sobre el estrés financiero, lo que significa que, a menor bienestar financiero, el estrés financiero de los empleados se incrementa. También, se deduce que las preocupaciones sobre la capacidad de cubrir gastos básicos y las deudas pueden aumentar la carga de estrés sobre el trabajador. Por estos motivos, se infiere que los profesores que reciban un mejor salario denotarían una menor presencia de Burnout debido a que las preocupaciones sobre los gastos disminuirían y el bienestar financiero se incrementaría.

## **5.2. Conclusiones**

El soporte institucional para el trabajo se relaciona con el cansancio emocional en los docentes. Por ello, se infiere que, si los docentes reciben un mejor soporte de su

centro educativo, como las capacitaciones, esto podría ser una forma efectiva de apoyo institucional. Cuando los docentes tienen acceso a formación y desarrollo profesional continuo, pueden mantenerse al día con las mejores prácticas y tendencias educativas. Esto no solo mejora su eficacia en el aula, sino que también puede aumentar su satisfacción laboral y reducir la sensación de agotamiento. Además, las actividades de integración laboral podrían favorecer la menor presencia de estrés y cansancio emocional.

La integración al puesto de trabajo se relaciona con el cansancio emocional en los educadores. Por lo tanto, mejorar las condiciones laborales puede tener un impacto significativo en su bienestar emocional. Un ambiente de trabajo seguro, saludable y positivo puede reducir el estrés y prevenir el agotamiento. Esto incluye contar con un espacio de trabajo adecuado, horarios de trabajo razonables y un ambiente de trabajo respetuoso y colaborativo. Todas estas medidas podrían ayudar a reducir la presencia de cansancio emocional en los educadores.

El soporte institucional para el trabajo se relaciona con la despersonalización en los docentes. Por lo tanto, se puede inferir que, si las instituciones promueven un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, esto podría ayudar a prevenir la despersonalización. Esto podría implicar medidas como respetar el tiempo libre de los docentes, proporcionar flexibilidad en el horario de trabajo y asegurarse de que los docentes tengan suficiente tiempo para descansar y recargar energías. Estas acciones podrían contribuir a disminuir las actitudes negativas de despersonalización en los docentes.

La integración al puesto de trabajo se relaciona con la despersonalización en docentes, entonces, se puede inferir que, si las instituciones implementaran un plan de integración efectivo, esto podría ayudar a los docentes a sentirse más conectados y comprometidos con su trabajo. Este plan podría incluir una orientación completa para los nuevos docentes, así como un seguimiento regular para asegurarse de que se sienten apoyados y valorados. Estas medidas podrían ayudar a reducir las actitudes de despersonalización en los educadores.

El sexo femenino se relaciona con la despersonalización en los maestros. Por lo tanto, se puede inferir que las profesoras que trabajan en instituciones educativas, gracias a sus habilidades de relación interpersonal, pueden experimentar una menor sensación de despersonalización. Sin embargo, es esencial que los colegios apoyen el bienestar de todos los docentes, independientemente de su sexo, proporcionando recursos de apoyo emocional, promoviendo un equilibrio entre el trabajo y la vida personal, y valorando y apoyando su trabajo. Esto puede ayudar a prevenir la despersonalización y promover un ambiente de trabajo saludable.

Tener 1 o 2 hijos se relaciona con un bajo nivel de despersonalización. Esto podría deberse a que, cuando los docentes tienen menos hijos, pueden ser capaces de dedicar más tiempo y energía a cada uno, lo que podría hacer que la tarea de criarlos sea menos desafiante y estresante. Esto, a su vez, podría reducir el estrés parental y, por consiguiente, disminuir la despersonalización.

La satisfacción por el puesto de trabajo se relaciona con el SB. Por lo tanto, se puede inferir que los docentes podrían reducir la presencia de este síndrome si las instituciones educativas implementan redes de apoyo. Estas redes pueden proporcionar a los docentes un espacio seguro para compartir sus experiencias, desafíos y estrategias de afrontamiento, lo que puede ayudarles a sentirse menos aislados y más respaldados en su trabajo. Además, el soporte institucional puede incluir recursos como servicios de consejería, talleres de manejo del estrés y políticas de trabajo flexibles. Todas estas medidas podrían contribuir a reducir considerablemente la presencia del Síndrome de Burnout.

Docentes con un salario de 801 a 1500 y la moderada presencia de Síndrome Burnout. Esto puede estar vinculado con las preocupaciones sobre la capacidad de

cubrir gastos básicos y las deudas, que pueden aumentar la carga de estrés en el trabajador. Por lo tanto, se puede inferir que los profesores que reciben un salario más alto en sus instituciones podrían experimentar una menor presencia de Burnout. Esto se debe a que las preocupaciones sobre los gastos disminuirían y el bienestar financiero se incrementaría, lo que podría aliviar parte del estrés asociado con el SB.

### **5.3. Recomendaciones**

Frente al estudio realizado se recomienda mejorar las actividades de las instituciones educativas, esto implicaría la implementación de estrategias docentes que fomenten el trabajo colaborativo. Por ejemplo, el trabajo en equipo puede mejorar la productividad de los docentes y reducir el agotamiento emocional al compartir la carga de trabajo y fomentar un sentido de comunidad.

Del mismo modo, se propone fomentar la participación de los docentes en la toma de decisiones, ya que cuando los docentes se sienten escuchados y valorados, es menos probable que experimenten Burnout. Esto podría implicar incluir a los docentes en las decisiones sobre el currículo, las políticas escolares y otros aspectos importantes de la educación.

Así mismo, se recomendaría evaluar constantemente la percepción de los docentes frente a su puesto de trabajo, como realizar encuestas regulares o entrevistas individuales para entender cómo se sienten los docentes acerca de su trabajo. Con esta información, las instituciones pueden hacer ajustes para mejorar las condiciones de trabajo, lo que podría reducir el estrés y, por ende, disminuir el cansancio emocional.

Además, se podría sugerir proporcionar apoyo psicológico a los docentes. Tener a disposición servicios de apoyo psicológico, que podrían incluir terapia individual, talleres de manejo del estrés o grupos de apoyo entre pares, puede ser de gran ayuda para los docentes que se sienten abrumados o estresados, contribuyendo así notablemente a reducir los niveles de SB.

Por otro lado, sumar un equipo de soporte, el cuál pueda proporcionar recursos educativos y formación docente. También podrían tener en cuenta las competencias educativas en cada institución para mejorar el desempeño docente. Esto podría resultar en una menor presencia de despersonalización al proporcionar a los docentes el apoyo y las herramientas que necesitan para tener éxito.

Finalmente, en un nivel individual, se aconsejaría a los docentes que mantengan una buena condición física, sigan una dieta saludable, especialmente en sus horarios regulares de comida, gestionen eficazmente su tiempo libre para evitar distracciones y mantengan una actitud positiva hacia sus responsabilidades laborales. Al adoptar estas prácticas saludables, se podría reducir significativamente la incidencia del Síndrome de Burnout.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcalde, J. (2010). Estrés Laboral. Informe técnico sobre estrés en el lugar de trabajo. Andalucía: Consejería de Salud. Junta de Andalucía. [https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/salud\\_5af958726e177\\_estres\\_laboral\\_informe\\_pslt.pdf](https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/salud_5af958726e177_estres_laboral_informe_pslt.pdf)
- Arias, W., y Jiménez N. (2013). Síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa. *Educación*, 22(42), 53-76. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/5291>
- Arias, L., Huamani, J., y Ceballos, D. (2019). Síndrome de Burnout en profesores de escuela y universidad: un análisis psicométrico y comparativo en la ciudad de Arequipa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 72-110. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.390>
- Arpita, A. (2016). *Síndrome de Burnout mediante la aplicación del Cuestionario "Maslach Burnout Inventory" en internos de Obstetricia del Instituto Nacional Materno Perinatal y Hospital Nacional Docente Madre Niño "San Bartolomé" - Junio 2016* [Tesis para Licenciatura, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/5441>
- Ayuso, J. (2006) Profesión docente y estrés laboral: una aproximación a los conceptos de Estrés Laboral y Burnout. *Revista Iberoamericana de Educación*, 39(3) 1-15. Recuperado de <https://rieoei.org/RIE/article/view/2575>
- Chipana S, y Quispe, A. (2017). *Estrategias de afrontamiento al estrés y síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas religiosas de Lima Metropolitana, 2016* [Tesis para Licenciatura, Universidad Peruana Unión]. <https://repositorio.upeu.edu.pe/items/25883b26-645d-4aeb-936b-696c0939cc1a>
- Cisneros, I. y Druet, N. (2014) Bienestar emocional en los profesores. *Educación y Ciencia*, 3 (7), 7-20. <http://www.educacionyciencia.org/index.php/educacionyciencia/article/download/284/pdf/5/>
- Cruz, J. (2018) La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento y Gestión*, 45, 58 - 81. <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/10617>
- Cruz, M. y Merino, J. (2008). Burnout en profesionales de enfermería que trabajan en centros asistenciales de la octava región, Chile. *Ciencia y Enfermería*, 14 (2),75-85. <http://www.scielo.cl/pdf/cienf/v14n2/art10.pdf>
- Cumba, G. (2015). *Diagnóstico del Síndrome de Burnout y su relación con el nivel de satisfacción laboral que existe en los servidores del Área de Imagenología del Hospital Carlos Andrade Marín* [Tesis de Titulación, Universidad Central del Ecuador]. <https://www.dspace.uce.edu.ec/entities/publication/244f1ad1-c1a2-40bc-a0a9-dde54bd5a0b3/full>

- Cumpa, F., y Chavez, P. (2015). *Síndrome de burnout en docentes del nivel primario de las instituciones educativas estatales del distrito de Chiclayo* [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada Juan Mejía Baca]. <http://repositorio.umb.edu.pe/handle/UMB/21>
- Darrigrande, J. y Duran, K. (2012). Síndrome de burnout y sintomatología depresiva en profesores: relación entre tipo de docencia y género en establecimientos educacionales subvencionados de Santiago de Chile. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 10(3), 72-87 Recuperado de <http://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol10num3/art5.pdf>
- Defensoría del Pueblo (2001). *Situación de la educación especial en el Perú: Hacia una educación de calidad*. <http://disde.minedu.gob.pe/handle/123456789/850>
- Díaz, H. y Saavedra, J. (2000). La carrera del maestro en el Perú. Factores institucionales incentivos económicos y desempeño. Lima: Grupo de Análisis para el Desarrollo. Documento de trabajo 32. <https://www.grade.org.pe/publicaciones/192-la-carrera-del-maestro-en-el-peru-factores-institucionales-incentivos-economicos-y-desempeno/>
- Fernández, M. (2002). Realidad Psicosocial del maestro de primaria. Fondo de desarrollo editorial. Universidad de Lima. [http://fresno.ulima.edu.pe/sf/sf\\_bdfde.nsf/default/94AF10BF31C45B8505256E58005666D2?OpenDocument](http://fresno.ulima.edu.pe/sf/sf_bdfde.nsf/default/94AF10BF31C45B8505256E58005666D2?OpenDocument)
- Fernández, F. (2002). Desgaste psíquico (burnout) en profesores de educación primaria. Lima metropolitana. *Red de Revistas Científicas de América Latina*, 5(1) 27-66. <https://www.redalyc.org/pdf/1471/147118132002.pdf>
- Ferrel, F., Rubio, B. y Pedraza, C. (2009). El síndrome de quemarse en el trabajo (burnout) en docentes universitarios. *Duazary*, 7(1), 15-28. <https://www.redalyc.org/pdf/5121/512156324005.pdf>
- Garcés C., Loli A. y Navarro V. (2020). Calidad de vida laboral y síndrome de burnout en los colaboradores del sector retail de Lima Metropolitana. *Revista De Investigación En Psicología*, 23(2), 67-82. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v23i2.19233>
- Granados, I. (2011). Calidad de Vida Laboral: Historia, Dimensiones y Beneficios. *Revista de Investigación en Psicología*, 14(2) 271–276. <https://core.ac.uk/download/pdf/304896428.pdf>
- Griffiths, A., Leka, S. y Cox, T. (2004). *La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales / Stavroula Leka, Amanda Griffiths, Tom Cox*. Organización Mundial de la Salud. <https://iris.who.int/handle/10665/42756>
- Gómez, M. A. y Ruiz, M. I. (2015). Dimensiones del síndrome de Burnout en personal asistencial de salud de un hospital de Chiclayo, 2014 [Tesis de

pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo].  
<http://hdl.handle.net/20.500.12423/331>

Gonzales, M. (2014). *Estrés y desempeño laboral* [Tesis de Licenciatura, Universidad Rafael Landívar].  
[https://www.academia.edu/28225252/ESTR%C3%89S\\_Y\\_DESEMPE%C3%91O\\_LABORAL\\_ESTUDIO\\_REALIZADO\\_EN\\_SERVITECA\\_ALTENSE\\_DE\\_QUETZALTENANGO\\_TESIS](https://www.academia.edu/28225252/ESTR%C3%89S_Y_DESEMPE%C3%91O_LABORAL_ESTUDIO_REALIZADO_EN_SERVITECA_ALTENSE_DE_QUETZALTENANGO_TESIS)

González, R., Hidalgo, G., Salazar, J. (2007). Calidad de vida en el trabajo: un término de moda con problemas de conceptualización. *Psicología y Salud*, 17(1) 115-123. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/291/29117113.pdf>

González, R., Hidalgo, G., Salazar, J y Preciado, M. (2010). Elaboración y Validación del Instrumento para Medir Calidad de Vida en el Trabajo “CVT-GOHISALO”. *Ciencia y Trabajo*, 12 (36), 332-340. Recuperado de <https://fiso-web.org/articulos-profesionales/3089.pdf>

Gil-Monte, P. (2001). El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout): aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención. *Revista Psicología Científica*, 3(5). Recuperado de <https://bit.ly/4e9XrV2>

Guadalupe, C., León, J., Rodríguez, J. y Vargas, S. (2017). Estado de la educación en el Perú. Proyecto Fortalecimiento de la Gestión de la Educación en el Perú. Recuperado de <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/MINEDU/5692>

Gutiérrez, G., Celis, M., Moreno, S., Farias, F. y Suárez, J. (2006). Síndrome de burnout. Medigraphic Artemisa en línea. *Arch Neurocién*, 11(4), 305-309. <https://www.medigraphic.com/pdfs/arcneu/ane-2006/ane064m.pdf>

Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación. Metodología de La Investigación*.  
[https://www.paginaspersonales.unam.mx/app/webroot/files/981/Investigacion\\_sampieri\\_6a\\_ED.pdf](https://www.paginaspersonales.unam.mx/app/webroot/files/981/Investigacion_sampieri_6a_ED.pdf)

Herrera, S. y Sabogal, K. (2015). Estilo de vida y Síndrome de burnout en el personal de salud de una clínica privada de Lima, 2014 [Tesis para Titulación, Universidad Peruana Unión]. <https://repositorio.upeu.edu.pe/items/d1380515-7b87-4197-b0ff-72c80ab62679>

Hidalgo, J., Acle, G., García, M. y Tovalín, J. (2019) Burnout, resiliencia y compromiso laboral en maestros de educación especial. *Educación y ciencia*, 8(51), 48-57. Recuperado de [http://www.educacionyciencia.org/index.php/educacionyciencia/article/view/498/pdf\\_84](http://www.educacionyciencia.org/index.php/educacionyciencia/article/view/498/pdf_84)

Huacani, A. (2019). *Síndrome de burnout en los docentes de la institución educativa de la gran unidad escolar las Mercedes de la ciudad de Juliaca* [Tesis de

Licenciatura, Universidad Nacional del Altiplano].  
[http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/10208/Huacani\\_Figueroa\\_Antonieta.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/10208/Huacani_Figueroa_Antonieta.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Huamán, J. y Rodríguez, E. (2017). *Síndrome de Burnout entre los trabajadores de la Municipalidad Alonzo de Alvarado Roque y la Municipalidad de Nueva Cajamarca, 2016* [Tesis para Licenciatura, Universidad Peruana Unión].  
<https://repositorio.upeu.edu.pe/items/48bcffb8-d1d0-479a-91b5-3244fce9ccb9>

Hurtado V. (2020) *Síndrome de Burnout y calidad de vida en satisfacción laboral de docentes universitarios, Chimbote -2019* [Tesis para doctorado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44408>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2004). *Estrés Laboral. Madrid: INSHT*.  
<https://www.sesst.org/wp-content/uploads/2018/08/estres-laboral-guia.pdf>

Jiménez, A., Jara, M. y Miranda, E. (2012) Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes. *Revista Semestral da Associação Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional*, 16(1) 125-134. <http://www.scielo.br/pdf/pee/v16n1/13.pdf>

Jopen, G., Gómez, W. y Olivera, H. (2014). *Sistema educativo peruano: balance y agenda pendiente Lima, Departamento de Economía*. (Documento de Trabajo 379). <http://files.pucp.edu.pe/departamento/economia/DDD379.pdf>

LEY GENERAL DE EDUCACIÓN (2003) Ley Nro. 28044. Lima: Congreso de la República del Perú.  
[http://www.minedu.gob.pe/normatividad/leyes/ley\\_general\\_de\\_educacion2003.doc](http://www.minedu.gob.pe/normatividad/leyes/ley_general_de_educacion2003.doc)

LEY GENERAL DE EDUCACIÓN (2017) Ley Nro. 28044. Lima: Congreso de la República del Perú.  
[http://www.minedu.gob.pe/p/ley\\_general\\_de\\_educacion\\_28044.pdf](http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf)

Loli, A., Danielli, J., Navarro, V. y Cerón, F. (2018) La calidad de vida laboral y el soporte institucional para el trabajo en profesionales de las entidades públicas y privadas de Lima. *Revista de Investigación en Psicología*, 21(1) 27-50. Recuperado de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/15111>

Luna, C. (2018) Prevalencia y factores asociados al síndrome de burnout en médicos asistentes del servicio de emergencia del Hospital Marino Molina Scipia en el periodo Setiembre – Noviembre 2017 [Tesis de Bachiller, Universidad Ricardo Palma]. <https://core.ac.uk/download/pdf/249984469.pdf>

Ly, G. (2004). *Atribuciones Causales de la Satisfacción con la vida en un grupo de adultos de Lima*. Lima – Perú. PUCP.  
[https://books.google.com.pe/books/about/Atribuciones\\_causales\\_de\\_la\\_satisfacci%C3%B3n.html?id=Wy2gXwAACAAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/Atribuciones_causales_de_la_satisfacci%C3%B3n.html?id=Wy2gXwAACAAJ&redir_esc=y)

- Marić N, Mandić-Rajčević S, Maksimović N, Bulat P. (2021) Professional stress and burnout syndrome in teachers: are there differences among the Republic of Srpska regions?. *Scr Med*, 52(1), 28-37. DOI:[10.5937/SCRIPTAMED52-29174](https://doi.org/10.5937/SCRIPTAMED52-29174)
- Maslach, Ch y Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior* (2) 99 - 113. Recuperado de [https://www.researchgate.net/publication/227634716\\_The\\_Measurement\\_of\\_Experienced\\_Burnout](https://www.researchgate.net/publication/227634716_The_Measurement_of_Experienced_Burnout)
- Medina P. (2021) Apoyo social y síndrome de burnout en docentes de dos centros educativos de Lima [Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres]. [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9187/MEDINA\\_ZP.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9187/MEDINA_ZP.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mejía, G. (2017) Relación entre Estrés Financiero y el Bienestar de los Empleados. *Investigación Administrativa*, 46 (119). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=456050279003>
- Montaño, A. (2023) Estrés laboral y desempeño docente en una institución educativa particular, de San Martín de Porres, 2023 [Tesis para maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/126899>
- Montoya N., Glaz L., Pereira L. (2021) Prevalence of Burnout Syndrome for Public Schoolteachers in the Brazilian Context: A Systematic Review. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 18, 1606. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041606>
- Oliveros, R. y Ramos, M. (1999). Educación y desarrollo personal. Lima: Facultad de educación de la Universidad Mayor de San Marcos.: <https://repository.ucatolica.edu.co/entities/publication/11fa0e85-10b9-4312-bcb5-5a0d208d7448>
- OMS – Organización Mundial de la Salud (2021) Environment International- Long working hours increasing deaths from heart disease and stroke. <https://www.who.int/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo>
- OMS – Organización Mundial de la Salud - Medicina Salud Pública. (2022). <https://medicinaysaludpublica.com/noticias/salud-publica/oms-oficializa-el-sindrome-del-burnout-como-una-enfermedad-de-trabajo/12348>
- Organización de Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal De Derechos Humanos, (3), 1– 5. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Palacios, A. y Rivera, J. (2020) Estrés laboral en docentes de Lima Metropolitana y su relación con factores personales, profesionales y de infraestructura y recursos educativos. *Revista de Investigación Científica Ágora*, 7(1), 24-8. <https://revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/download/157/133>

- Palacios, M., y Paiba, M. (1997). Consideraciones para una política de Desarrollo Magisterial. Lima: Foro Educativo. Disponible en: <https://www.oas.org/cotep/GetAttach.aspx?lang=en&cld=349&aid=561>
- Pari, J. y Alata, L. (2016). *Clima laboral y síndrome de burnout en docentes del Colegio Adventista Túpac Amaru, Juliaca – 2015* [Tesis para Licenciatura, Universidad Peruana Unión]. <https://repositorio.upeu.edu.pe/items/2f514526-4897-454e-9d8f-34c709debc5a>
- Peña, R., Viamonte, V. y Zegarra, S. (2017). *Calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería que labora en el Servicio de Emergencia en un hospital nacional de Lima Metropolitana, 2017* [Tesis para Especialización, Universidad Peruana Unión]. [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/783/Rosario\\_Trabajo\\_Investigaci%C3%B3n\\_2017.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/783/Rosario_Trabajo_Investigaci%C3%B3n_2017.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Peñarrieta, I., Santiago S., Krederdt, S., Guevara, G., Carhuapoma, M. y Chavez, E. (2014). "Validación del instrumento: "Calidad de vida en el trabajo "CVT-GOHISALO" en enfermería del primer nivel de atención". *Revista enfermería Herediana*, 7(2) 124-131. <http://revistas.upch.edu.pe/index.php/RENH/article/download/2562/2467>
- Pérez, A. (2010). El Síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*. (112), 42-80. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>
- Pérez J., Lorence, B. y Ménendez S. (2010) Estrés y competencia parental: un estudio con madres y padres trabajadores. *Suma Psicológica*, 17(1), 47-57. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-43812010000100004&script=sci\\_abstract&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-43812010000100004&script=sci_abstract&tlng=es)
- Pinela, N. y Donawa, Z. (2019). Calidad de vida laboral y el compromiso organizacional: una perspectiva desde las universidades. *RES NON VERBA*, 9(2) 1-12. <http://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/rnv/article/view/217/176>
- Ponce, C., Bulnes, M., Aliaga, J., Atalaya, M. y Huerta, R. (2005). El síndrome del "quemado" por estrés laboral asistencial en grupos de docentes universitarios. *Revista de Investigación en Psicología*, 8(2) 87-112. <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/4050/3226>
- Posada J. Molano, P., Parra M., Brito Y. y Rubio A. (2019). Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes: Factores asociados al estatuto de vinculación laboral en Colombia. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 37(2), 119-133. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8646454>
- Quispe, Ana. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de una institución educativa pública en Villa el Salvador 2020 [Tesis para Licenciatura, Escuela de enfermería Padre Luis Tezza]. <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/3582>

- RAE, 2017. Real academia española, *Diccionario de la lengua española, versión 23º*.  
<https://dle.rae.es/>
- Ramírez, M., Zurita R. (2010). Variables organizacionales y psicosociales asociadas al síndrome de burnout en trabajadores del ámbito educacional. *Polis* (Santiago), 9(25), 515-534. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-65682010000100029>
- Reyes, P. (2017). Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral en docentes de instituciones educativas estatales de Lima Metropolitana. *Revista de Investigación en Psicología*. 20 (1) 119 – 134.  
<https://core.ac.uk/works/14203872>
- Rodríguez, M., Rodríguez R. Riveros, A., Rodríguez M. y Pinzón, J. (2011). *Síndrome de burnout y factores asociados en personal de Salud en tres instituciones de Bogotá en diciembre de 2010* [Tesis para Especialización, Universidad del Rosario].<https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/2389/52931143-1.pdf?sequence=1>
- Rodrigues, L. (2014) El burnout en los profesores que trabajan con multideficientes. [Tesis para Doctorado, Universidad de Extremadura].  
[http://dehesa.unex.es/bitstream/10662/1360/1/TDUEX\\_2014\\_Oliveira\\_LM.pdf](http://dehesa.unex.es/bitstream/10662/1360/1/TDUEX_2014_Oliveira_LM.pdf)
- Rodríguez, J., Guevara, A. y Viramontes, E. (2017) Síndrome de burnout en docentes. *Revista de Investigación Educativa de la Rediech*, 8(14) 43-67. Recuperado de  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S244885502017000100045](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S244885502017000100045)
- Rodríguez, M. (2017). Diferencia en la relación de la carga laboral y el síndrome Burnout, en el personal docente y administrativo de la Universidad Peruana Unión, Lima, 2017 [Tesis para Maestría, Universidad Peruana Unión]  
<https://repositorio.upeu.edu.pe/items/763fcfc6-43dc-4d15-999e-038fc8ea3e13>
- Romeiro (2015) Bienestar psicológico y laboral en los docentes: un estudio empírico correlacional. *Revista Científica Internacional*, 2(1), 75-59.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7336144>
- Ruiz, I. (2016) Burnout en docentes de educación especial de Córdoba (España). *Opción*. 32(12) 569-588  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=310/31048903027>
- Saborío, L. e Hidalgo, L. (2015). SÍNDROME DE BURNOUT. *Medicina Legal de Costa Rica - Edición Virtual* 32 (1) 1-6.  
<https://www.scielo.sa.cr/pdf/mlcr/v32n1/art14v32n1.pdf>
- Sadhvani, J. y Domínguez, C. (2015) Manual de Acogida al Estudiante en Materia de Prevención de Riesgos. Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la ULPGC, Universidad Las Palmas de Gran Canaria.  
[https://www.vet.ulpgc.es/wp-content/uploads/2015/04/Prevencion-riesgos\\_Manual-acogida.pdf](https://www.vet.ulpgc.es/wp-content/uploads/2015/04/Prevencion-riesgos_Manual-acogida.pdf)

- Salgado, J. y Leria, F. (2017). Burnout Syndrome and Perceived Quality of Professional Life related to Personality Styles in Primary School Teachers. *CS Psicología*. <https://www.redalyc.org/journal/4235/423557502007/>
- Sánchez, D. (2013). Estrategias de afrontamiento del burnout en centros de secundaria. *Educación / Cultura*, 23(23), 75–93. <http://www.raco.cat/index.php/EducacioCultura/article/viewFile/275983/363916>
- Sánchez, J. (2016). *Burnout en personal que trabaja en educación especial* [Tesis para Licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú]. [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/7171/SANCHEZ\\_CALDERON\\_JAVIER\\_BURNOUT.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/7171/SANCHEZ_CALDERON_JAVIER_BURNOUT.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Segurado, A. y Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 14(4), 828-836. <http://www.psicothema.com/pdf/806.pdf>
- Tabares, Martínez y Matabanchoy (2020). Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Univ. Salud*, 22(3), 265-279. <https://doi.org/10.22267/rus.202203.199>
- Tello J. (2010) *Nivel de síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en enfermeros de los Servicios Críticos del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, 2009* [Tesis para Licenciatura, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://core.ac.uk/download/pdf/323348867.pdf>
- Usán P.y Salavera C. (2020) Burnout Syndrome, Engagement and Goal Orientation in Teachers from Different Educational Stages. *Sustainability*, 12(17), 6882. <https://doi.org/10.3390/su1217688>
- UNESCO (2019). *Informe de seguimiento de la educación en el mundo 2019: informe sobre género: Construyendo puentes para la igualdad de género*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000369621>
- Vasquez, J. (2020). *Síndrome de burnout y su incidencia en la calidad de vida laboral de los docentes de la I.E.E Juan Manuel Iturregui – Lambayeque – 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/2591>
- Villarreal J. (2023). El Estrés y Burnout percibidos en docentes colombianos en el regreso a la presencialidad en las aulas. Un estudio exploratorio. *Revista de Psicología y Educación*, 18(1), 71-81. <https://doi.org/10.23923/rpye2023.01.236>

## ANEXOS

### ANEXO 1

**Tabla de Operacionalización de la Variable Síndrome Burnout**

Variable	Dimensión Global	Categorías	Puntaje	Dimensiones	Ítems	Indicadores	Categorías	Puntaje	Fuente
Síndrome Burnout	Síndrome Burnout Global	Alto	67-99	Cansancio Emocional (CE)	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20	Vivencia de encontrarse emocionalmente agotado.	Alto	> 27	Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-Ed).
							Medio	19 - 26	
							Bajo	< 16	
		Medio	34-66	Despersonalización (DP)	5, 10, 11, 15 y 22	Actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja.	Alto	> 10	
							Medio	6 - 9	
							Bajo	< 6	
		Bajo	1-33	Realización Personal (CP)	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21	Actitudes y sentimientos negativos hacia el propio rol profesional.	Alto	> 40	
							Medio	31- 39	
							Bajo	< 30	

## ANEXO 2

**Tabla de Operacionalización de la Variable Calidad de Vida Laboral**

Variabl e	Dimensiones	Ítems	Indicadores	Categor ías	Puntaj e	Fuente
Calidad de Vida Laboral	Soporte institucional para el trabajo ( SIT)	6,19,26,27,28,44,45,45,47,48,49,50,51,52	- Procesos de trabajo - Supervisión - Apoyo de los superiores - Reconocimiento institucional - Autonomía	Alto	T > 60	Instrumento Calidad de Vida en el Trabajo (CVT-GOHISALO).
				Bajo	T < 40	
	Seguridad en el trabajo (ST)	5,7,8,9,10,11,12,13,29,30,31,33,61,63,72	-Ingresos -Insumos -Capacitación -Derechos contractuales	Alto	T > 60	
				Bajo	T < 40	
	Integración al puesto de trabajo (IPT)	18,32,36,37,39,40,41,42,43,65	- Pertinencia -Motivación -Ambiente de trabajo	Alto	T > 60	
				Bajo	T < 40	
	Satisfacción por el puesto de trabajo ( SBT)	1,2,3,4,14,15,16,17,20,21,22	-Dedicación al trabajo -Orgullo por la institución -Participación Autorrealización	Alto	T > 60	
				Bajo	T < 40	
Bienestar logrado a través de trabajo (BAT)	23,24,34,35,38,59,60,62,63,71,73	-Identificación con la institución -Beneficios para otros -Disfrute del trabajo -Satisfacción con vivienda -Salud y Nutrición	Alto	T > 60		
			Bajo	T < 40		
Desarrollo personal del trabajador (DP)	53,54,64,67,68,69,70,74	-Logros -Expectativas -Seguridad personal	Alto	T > 60		
			Bajo	T < 40		
Administración de tiempo libre (ATL)	25,55,56,57,58	-Planificación del tiempo libre -Equilibrio entre trabajo y vida	Alto	T > 60		
			Bajo	T < 40		

### ANEXO 3

### FICHA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Estimado docente a continuación se les presentan algunas preguntas sobre Ud., se le solicita marcar con una aspa o cruz (solo una opción por pregunta) la respuesta que corresponde a su situación actual. Las respuestas son anónimas y serán usadas para el presente estudio en el que usted está participando. Asegúrese por favor de no omitir ninguna pregunta.

**1. EDAD:**

22-30	31-40	41- a más
-------	-------	-----------

**2. SEXO:**

Masculino	Femenino
-----------	----------

**3. RELIGIÓN: (Marque solo una opción)**

Católica	Adventista	Sin Religión	Otros
----------	------------	--------------	-------

**4. ESTADO CIVIL: (Marque solo una opción)**

Soltero	Casado	Divorciado	Viudo	Separado	Otro
---------	--------	------------	-------	----------	------

**5. TIPO DE FAMILIA: (Marque solo una opción)**

Nuclear	Monoparental	Reconstruida
---------	--------------	--------------

**6. CANTIDAD DE HIJOS:**

0-1	2-3	4- a más
-----	-----	----------

**7. SALARIO:**

0 - 800 soles	801 - 1500 soles	1501 - 2000 soles
---------------	------------------	-------------------

**8. TIPO DE CONTRATO:**

Planilla	Contratado por horas
----------	----------------------

**9. NÚMERO DE HORAS LABORALES:**

5-7 horas	8-10 horas	11 – a más horas
-----------	------------	------------------

**10. ¿SE ENCUENTRA UD. CONFORME CON EL SALARIO DE SU TRABAJO?**

<b>Sí</b>	<b>No</b>
-----------	-----------

**11. ¿SE ENCUENTRA UD. CONFORME CON LAS HORAS QUE TRABAJA?**

<b>Sí</b>	<b>No</b>
-----------	-----------

**12. AÑOS LABORANDO COMO DOCENTE:**

1-2	3-4	5 - a más
-----	-----	-----------

## **ANEXO 4**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

#### **Propósito del Estudio:**

Lo invitamos a ser partícipe del estudio llamado: "Síndrome de Burnout y Calidad de Vida Laboral en docentes de educación básica especial y regular en Lima Norte." Este es un estudio desarrollado por un investigador de la Universidad Católica Sedes Sapientiae (Karla Keyko Arce Cocha). Este estudio se desarrolla con el fin de indagar la posible relación entre las variables Síndrome de Burnout y Calidad de Vida Laboral en docentes de educación básica especial y regular en Lima Norte.

#### **Procedimientos:**

Si usted acepta participar en este estudio tendrá que seguir el siguiente procedimiento:

1. Deberá completar dos cuestionarios y una ficha sociodemográfica que durará aproximadamente 20 minutos.
2. Si usted tiene alguna pregunta acerca del cuestionario puede consultar al investigador.

#### **Riesgos:**

No se existen riesgos a nivel físico ni psicológico por participar en esta investigación.

#### **Beneficios:**

Se ofrecerá a los participantes talleres y técnicas sobre un adecuado afrontamiento del estrés en cada situación que se les presente en su área educativa.

#### **Costos e incentivos:**

Usted no deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole, únicamente la satisfacción de colaborar a una mejor comprensión de las variables propuestas en el estudio.

#### **Confidencialidad:**

El investigador guardará su información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este seguimiento son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participan en este estudio. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento. Si usted tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Comité Institucional de Ética de la Universidad Católica Sedes Sapientiae, que tiene como presidente [lquiroz@ucss.edu.pe](mailto:lquiroz@ucss.edu.pe)

Si tuviera alguna duda acerca de la confiabilidad del presente estudio podría comunicarse al correo:

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

---

**Firma del investigador**

---

## Firma del participante

### ANEXO 5

#### Questionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-Ed)

			Nunca	Algun a vez al año o meno s	Una vez al mes o men os	Alguna s veces al mes	Un a vez a la sem ana	Vari as vece s a la sem ana	A diario
			0	1	2	3	4	5	6
1	E E	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							
2	E E	Al final de la jornada me siento agotado.							
3	E E	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4	P A	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.							
5	D	Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.							
6	E E	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.							
7	P A	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.							
8	E E	Me siento "quemado" por el trabajo.							
9	P A	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
10	D	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							

1 1	D	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
1 2	P A	Me encuentro con mucha vitalidad.							
1 3	E E	Me siento frustrado por mi trabajo.							
1 4	E E	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
1 5	D	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos.							
1 6	E E	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.							
1 7	P A	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases.							
1 8	P A	Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos.							
1 9	P A	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.							
2 0	E E	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.							
2 1	P A	Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo. Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas							
2 2	D E	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas							

## ANEXO 6

### Instrumento Calidad de Vida en el Trabajo (CVT-GOHISALO).

<b>Las siguientes preguntas deberán reflejar su grado de satisfacción en una escala de 0 a 4.</b>	<b>0 Nada satisfecho</b>	<b>1 Poco Satisfecho</b>	<b>2 Moderadamente satisfecho</b>	<b>3 Satisfecho</b>	<b>4 Muy satisfecho</b>
1. Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro					
2. En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro					
3. Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro					
4. En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, mi grado de satisfacción es					
5. El grado de satisfacción que siento por la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo es					
6. El nivel de satisfacción que tengo con respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo es					
7. Mi grado de satisfacción con respecto al salario que tengo es					
8. Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras instituciones que conozco me siento.					
9. El grado de satisfacción que tengo en cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito es					
10. Mi grado de satisfacción con respecto a los planes de jubilación con que se cuenta en este momento en la institución, es					

11. Mi grado de satisfacción con respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.) es:					
12. Mi satisfacción con respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución, es					
13. Mi grado de satisfacción por el tipo de capacitación que recibo por parte de la institución es					

<b>Las siguientes preguntas deberán reflejar su grado de satisfacción en una escala de 0 a 4.</b>	<b>0</b> <b>Nada satisfecho</b>	<b>1</b> <b>Poco Satisfecho</b>	<b>2</b> <b>Moderadamente satisfecho</b>	<b>3</b> <b>Satisfecho</b>	<b>4</b> <b>Muy satisfecho</b>
14. Mi grado de satisfacción por trabajar en esta institución (comparando con otras instituciones que conozco), es					
15. Con relación a las funciones que desempeño en esta institución, mi nivel de satisfacción es					
16. Mi grado de satisfacción por el uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales es					
17. Mi grado de satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan es					
18. El grado de satisfacción que siento del trato que tengo con mis compañeros de trabajo es					
19. El grado de satisfacción que tengo con respecto al trato que recibo de mis superiores es					
20. Satisfacción que siento en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo					
21. Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo me siento					

22. Mi grado de satisfacción ante mi desempeño como profesional en estetrabajo es					
23. Con respecto a la calidad de losservicios básicos de mi vivienda me encuentro					
24. El grado de satisfacción que sientocon respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia es					
<b>Las siguientes preguntas deberán ser contestadas en escala defrecuencia va del 0 al 4.</b>	<b>0 Nunca</b>	<b>1 Casi nunca</b>	<b>2 Algunas veces</b>	<b>3 Casi siempre</b>	<b>4 Siempre</b>
25. Estoy de acuerdo con la necesidad llevar trabajo de la institución a casa					
26. Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo					

<b>Las siguientes preguntas deberán ser contestadas en escala de frecuencia va del 0 al 4.</b>	<b>0 Nunca</b>	<b>1 Casi nunca</b>	<b>2 Algunas veces</b>	<b>3 Casi siempre</b>	<b>4 Siempre</b>
27. Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo					
28. Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación.					
29. Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas.					
30. Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales.					
31. Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la adecuada					
32. Siento que en la institución se respetan mis derechos laborales					

33. Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación					
34. Me siento identificado con los objetivos de la institución					
35. ¿Qué tanto percibo que mi trabajo es útil para otras personas?					
36. Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo					
37. Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo					
38. Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias					
39. Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo					
40. Busco los mecanismos que disminuyan los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo					
41. Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros					

<b>Las siguientes preguntas deberán ser contestadas en escala de frecuencia del 0 al 4.</b>	<b>0 Nunca</b>	<b>1 Casi nunca</b>	<b>2 Algunas veces</b>	<b>3 Casi siempre</b>	<b>4 Siempre</b>
42. Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas					
43. Existe buena disposición de mis compañeros para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas					
44. Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores.					
45. Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades.					

46. Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral					
47. Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo					
48. Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas					
49. Cuando tengo problemas extralaborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme					
50. Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo					
51. En mi institución se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción					
52. Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes					
53. Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente					
54. Recibo de parte de los usuarios, o clientes de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo					

<b>Las siguientes preguntas deberán ser contestadas en escala de frecuencia del 0 al 4.</b>	<b>0 Nunca</b>	<b>1 Casi nunca</b>	<b>2 Algunas veces</b>	<b>3 Casi siempre</b>	<b>4 Siempre</b>
55. Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo					

56. Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia					
57. Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas					
58. Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)					
59. Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)					
60. Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales					
61. En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la institución)					
62. Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos					
<b>Las siguientes preguntas deberán ser contestadas en escala de frecuencia de 0 al 4.</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
	<b>Nada de acuerdo</b>	<b>Poco de acuerdo</b>	<b>Moderada mente de acuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Muy de acuerdo</b>
63. Las oportunidades de cambios de categoría (ascensos) se dan en base a currículum y no a influencias.					
64. Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta institución.					
65. Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación.					
66. Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la institución ante sus usuarios.					

Las siguientes preguntas deberán ser contestadas en escala de frecuencia de 0 al 4.	0 Nada de acuerdo	1 Poco de acuerdo	2 Moderadamente de acuerdo	3 De acuerdo	4 Muy de acuerdo
67. Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la institución.					
68. Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo.					
69. Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento.					
70. Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales.					
71. Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad.					
72. Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de mi institución pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma.					
Las siguientes preguntas deberán ser contestadas en escala según su nivel de compromiso, va de 0 a 4.	0 Nulo compromiso	1 Poco compromiso	2 Moderado compromiso	3 Mucho compromiso	4 Total compromiso
73. El grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo es:					
74. El grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución es:					

### ANEXO 7 Matriz de consistencia

<b>Problema de investigación</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables e indicadores</b>	<b>Tipo de variable</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Diseño</b>	<b>Instrumentos</b>	<b>Análisis estadístico</b>
<p><b>Tema:</b> Síndrome Burnout y Calidad de Vida Laboral en docentes de educación básica regular en Lima Norte.</p> <p><b>Problema General</b> ¿Qué relación existe entre Síndrome de Burnout y Calidad de Vida Laboral en docentes de educación básica regular en Lima Norte?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>PE1: ¿Cuáles son las características del Síndrome de Burnout en docentes de educación regular en Lima Norte?</p> <p>PE2:</p>	<p><b>Objetivo General</b> Determinar la relación entre Síndrome de Burnout y Calidad de Vida Laboral en docentes de educación regular en Lima Norte.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Describir las características del Síndrome Burnout en docentes de educación regular en Lima Norte.</li> <li>▪ Describir las características de la Calidad de Vida Laboral en docentes de educación regular en Lima Norte.</li> <li>▪ Determinar la relación entre Síndrome de Burnout y los datos sociodemográficos</li> </ul>	<p><b>Hipótesis (+)</b> Existe relación significativa entre Síndrome de Burnout y Calidad de Vida Laboral en docentes de educación regular en Lima Norte.</p> <p><b>Hipótesis (-)</b> No existe relación significativa entre Síndrome de Burnout y Calidad de Vida Laboral en docentes de educación regular en Lima Norte.</p> <p><b>Hipótesis específicas (+)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Existe relación entre Síndrome de Burnout y los datos sociodemográficos en docentes de educación básica regular en Lima Norte.</li> </ul>	<p><b>V1: Síndrome de Burnout</b> <b>Definición conceptual:</b> Es un síndrome caracterizado por elevados niveles de estrés laboral que influyen en el desarrollo de actitudes negativas, de insensibilidad y de cinismo hacia los receptores de servicio prestado. Se compone de tres dimensiones: el agotamiento emocional, que se refiere a la disminución y pérdida de los recursos emocionales; la despersonalización; y la ausencia de deseo de lograr una realización personal., con tendencias a la propia evaluación del trabajo, pero con una percepción negativa y baja autoestima (Maslach y Jackson 1981).</p> <p><b>Definición</b></p>	<p><b>V1: Síndrome Burnout</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ Cualitativa</li> <li>➢ Politómica</li> <li>➢ Nominal</li> </ul> <p><b>V2: Calidad de Vida Laboral</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ Cualitativa</li> <li>➢ Dicotómica</li> <li>➢ Nominal</li> </ul> <p><b>Variables Sociodemográficas</b></p> <p><b>V1: Sexo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ Cualitativa</li> <li>➢ Dicotómica</li> <li>➢ Nominal</li> </ul> <p><b>V2: Edad</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ Cualitativa</li> <li>➢ Politómica</li> <li>➢ Ordinal</li> </ul> <p><b>V3: Religión</b></p>	<p><b>Población</b> La población estuvo conformada por 100 docentes de Instituciones Educativas Básica Regular en Lima Norte.</p> <p><b>Muestra</b> El tamaño de muestra fue de 100 entre docentes de educación básica regular en Lima Norte.</p> <p><b>Criterios de inclusión</b> Docentes que laboren en esa institución mínimo 1 año. Docentes titulados. Encontrarse en condiciones óptimas de salud en el momento de la prueba. Que hayan firmado el consentimiento informado.</p> <p><b>Criterios de exclusión</b></p>	<p><b>Nivel:</b> Básico</p> <p><b>Tipo:</b> Correlacional</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental</p> <p><b>Enfoque:</b> Cualitativo</p> <p><b>Corte:</b> Transversal</p>	<p><b>1. Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-Ed).</b>  Esta prueba está compuesta por 3 dimensiones de las cuales se obtuvieron 22 ítems. Sus autores son Maslach, C y Jackson, SE. Validado en Perú por Fernández (2002).</p> <p><b>2. Instrumento Calidad de Vida en el Trabajo (CVT-GOHISALO).</b>  Esta prueba está compuesta por 7 dimensiones de las cuales se obtuvieron 74 ítems. Su autor es Gonzales. Validado en Perú por Pañarrieta, et al. (2014).</p>	<p><b>Estadística Descriptiva</b> Se utilizará el paquete estadístico Statav.14 para la realización del análisis descriptivo de las variables categóricas. Las mismas son Síndrome Burnout y Calidad de Vida Laboral.</p> <p>El nivel de significancia a considerarse será <math>\leq 0.05</math>.</p>

<p>¿Cuáles son las características de la Calidad de Vida Laboral en docentes de educación regular en Lima Norte?</p> <p>PE3: ¿Cuál es la relación entre Síndrome de Burnout y los datos sociodemográficos en docentes de educación regular en Lima Norte?</p> <p>P4: ¿Cuál es la relación entre la Calidad de Vida Laboral y los datos sociodemográficos en docentes de educación regular en Lima Norte?</p>	<p>en docentes de educación regular en Lima Norte.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Determinar la relación entre Calidad de Vida Laboral y los datos sociodemográficos en docentes de educación regular en Lima Norte .</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existe relación entre Calidad de Vida Laboral y los datos sociodemográficos en docentes de educación básica regular en Lima Norte.</li> </ul> <p><b>Hipótesis específicas (-)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>No existe relación entre el Síndrome de Burnout y los datos sociodemográficos en docentes de educación básica regular en Lima Norte.</li> <li>No existe relación entre la Calidad de Vida Laboral y los datos sociodemográficos en docentes de educación básica regular en Lima Norte.</li> </ul>	<p><b>operacional:</b> Variable cualitativa, politómica, ordinal. Se categoriza en tres dimensiones: Agotamiento emocional: Puntuación máxima 54. (Alto = mayor de 27, Medio = 19-26 y Bajo = menor de 27) Despersonalización: Puntuación máxima 30. (Alto = mayor de 10, Medio = 6-9 y Bajo = menor de 6) Realización personal: Puntuación máxima 48. (Alto = 40 a más, Medio = 31- 39 y Bajo = menor de 30)</p> <p>Según el resultado obtenido del cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-Ed).</p> <p><b>V2: Calidad de Vida Laboral</b> <b>Definición conceptual:</b> La Calidad de Vida Laboral es un concepto multidimensional que se integra cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, ve cubiertas las siguientes</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cualitativa</li> <li>Politómica</li> <li>Nominal</li> </ul> <p><b>V4: Estado Civil</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Cualitativa</li> <li>Politómica</li> <li>Nominal</li> </ul> <p><b>V5: Tipo de familia</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Cualitativa</li> <li>Politómica</li> <li>Nominal</li> </ul> <p><b>V6: Cantidad de hijos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Cualitativa</li> <li>Politómica</li> <li>Ordinal</li> </ul> <p><b>V7: Salario</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Cualitativa</li> <li>Politómica</li> <li>Ordinal</li> </ul> <p><b>V8: Tipo de contrato</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Cualitativa</li> <li>Politómica</li> <li>Nominal</li> </ul> <p><b>V9: Número de horas laborales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Cualitativa</li> <li>Politómica</li> <li>Ordinal</li> </ul> <p><b>V10: Conformidad con el salario de</b></p>	<p>Docentes que al momento de la evaluación presenten algún problema físico.</p> <p>Docentes que no deseen participar.</p>			
--	--	---	--	---	--	--	--	--

			<p>necesidades personales: soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por el mismo, identificando el bienestar conseguido a través de su actividad laboral y el desarrollo personal logrado, así como la administración de su tiempo libre (González et al., 2010 citado por Quintana, et al., 2015).</p> <p><b>Definición operacional:</b></p> <p>Variable cualitativa, dicotómica, ordinal. Se categoriza en cada una de sus 7 dimensiones como: Alto = T &gt; 60 y Bajo = T &lt; 40. Según el resultado obtenido de la aplicación del instrumento Calidad de Vida en el Trabajo (CVT-GOHISALO).</p> <p><b>Variables Sociodemográficas</b></p> <p><b>V1: Sexo</b></p> <p><b>Definición conceptual:</b></p> <p>Condición orgánica, masculina o femenina, de los animales y las plantas</p>	<p><b>trabajo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Cualitativa</li> <li>➤ Dicotómica</li> <li>➤ Nominal</li> </ul> <p><b>V11: Conformidad con las horas laborales</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Cualitativa</li> <li>➤ Dicotómica</li> <li>➤ Nominal</li> </ul> <p><b>V12: Años laborando como docente</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Cualitativa</li> <li>➤ Politémica</li> <li>➤ Ordinal</li> </ul>				
--	--	--	---	--	--	--	--	--

			<p>(RAE,2017).</p> <p><b>Definición operacional:</b></p> <p>Variable cualitativa, dicotómica, nominal la cual será identificada como: Sexo: Masculino (M) o Femenino (F), información que será recopilada en la ficha sociodemográfica de recolección de datos.</p> <p><b>V2: Edad</b></p> <p><b>Definición conceptual:</b></p> <p>Tiempo que ha vivido una persona o ciertos animales o vegetales (RAE,2017).</p> <p><b>Definición operacional:</b></p> <p>Variable cualitativa, politómica, ordinal categorizada en (22-30) (31 - 40) (41 - a más). Las respuestas se dan en la ficha sociodemográfica.</p> <p><b>V3: Religión</b></p> <p><b>Definición conceptual:</b></p> <p>Conjunto de creencias o dogmas acerca de la divinidad, de sentimientos de veneración y temor hacia ella, de normas</p>					
--	--	--	---	--	--	--	--	--

			<p>morales para la conducta individual y social y de prácticas rituales, principalmente la oración y el sacrificio para darle culto (RAE, 2017).</p> <p><b>Definición operacional:</b></p> <p>Variable cualitativa, politómica, nominal. Categorizada en: Católica, Adventista, Sin religión u Otros.</p> <p><b>V4: Estado Civil</b></p> <p><b>Definición conceptual:</b></p> <p>Condición de una persona en relación con su nacimiento, nacionalidad, filiación o matrimonio, que se hacen constar en el registro civil y que delimitan el ámbito propio de poder y responsabilidad que el derecho reconoce a las personas naturales (RAE, 2017).</p> <p><b>Definición operacional:</b></p> <p>Variable cualitativa, politómica, nominal. El estado civil el cual indique el docente en la ficha sociodemográfica como: soltero, casado, divorciado, viudo, separado, otro.</p>				
--	--	--	--	--	--	--	--

			<p><b>V5: Tipo de familia</b></p> <p><b>Definición conceptual:</b></p> <p>Nuclear: Grupo doméstico conformado por un padre, una madre e hijos biológicos.</p> <p>Monoparental: Familia compuesta por un progenitor y uno o varios hijos.</p> <p>Reconstruida: Conformada por la unión de cónyuges, donde uno o ambos provienen de divorcios o separaciones anteriores, que aportan hijos y tienen a su vez hijos en su nueva relación.</p> <p><b>Definición operacional:</b></p> <p>Variable cualitativa politómica nominal. Categorizada en: Familia Nuclear, Familia Monoparental y Familia Reconstruida. Información que será recopilada en la ficha sociodemográfica de recolección de datos.</p> <p><b>V6: Cantidad de hijos</b></p> <p><b>Definición conceptual:</b></p> <p>Número de hijos biológicos (vivos) que</p>					
--	--	--	--	--	--	--	--	--

			<p>posea el docente.</p> <p><b>Definición operacional:</b></p> <p>Variable cualitativa politómica ordinal la cual será categorizada en: (0-1) (2-3) (4 a más). Información que será recopilada en la ficha sociodemográfica de recolección de datos.</p> <p><b>V7: Salario</b></p> <p><b>Definición conceptual:</b></p> <p>Paga o remuneración regular. Cantidad de dinero con que se retribuye a los trabajadores por cuenta ajena (RAE, 2017).</p> <p><b>Definición operacional:</b></p> <p>Variable cualitativa politómica ordinal, categorizada en (0 - 800 soles) (801 - 1500 soles) (1501 - 2000 soles). Las respuestas se dan en la ficha sociodemográfica.</p> <p><b>V8: Tipo de contrato</b></p> <p><b>Definición conceptual:</b></p> <p>Tipo de contrato que posea el docente en su centro laboral.</p> <p><b>Definición</b></p>					
--	--	--	--	--	--	--	--	--

			<p><b>operacional:</b> Variable cualitativa, politómica, nominal la cual será identificada como: Planilla y Contratado por horas. Información que será recopilada en la ficha sociodemográfica de recolección de datos.</p> <p><b>V9: Número de horas laborales</b> <b>Definición conceptual:</b> Número de horas que labora el docente en su centro de trabajo. <b>Definición operacional:</b> Variable cualitativa, politómica, ordinal la cual será identificada como: (5 – 7 horas.) (8 – 10 horas.) (11 a más horas), información que será recopilada en la ficha sociodemográfica de recolección de datos.</p> <p><b>V10: Conformidad con el salario de trabajo</b> <b>Definición conceptual:</b> Conformidad del docente con la paga o remuneración en su centro de trabajo. <b>Definición</b></p>					
--	--	--	---	--	--	--	--	--

			<p><b>operacional:</b> Variable cualitativa, dicotómica, nominal la cual será identificada como: Si o No, información que será recopilada en la ficha sociodemográfica de recolección de datos.</p> <p><b>V11: Conformidad con las horas laborales</b> <b>Definición conceptual:</b> Conformidad del docente con la paga o remuneración en su centro de trabajo. <b>Definición operacional:</b> Variable cualitativa, dicotómica, nominal la cual será identificada como: Si o No, información que será recopilada en la ficha sociodemográfica de recolección de datos.</p> <p><b>V12: Años laborando como docente</b> <b>Definición conceptual:</b> Número de años que posea el docente ejerciendo su carrera de docencia. <b>Definición operacional:</b> Variable cualitativa,</p>					
--	--	--	---	--	--	--	--	--

			politémica, ordinal la cual será identificada como: (1- 2 años) (3 – 4 años) (5 años a más), información que será recopilada en la ficha sociodemográfica de recolección de datos.}					
--	--	--	---	--	--	--	--	--