

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



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 PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTOR

JASSMIN ELIZABETH VASQUEZ CHUQUIMARCA

ASESOR

AYLEN SERRUTO PEREA

<https://orcid.org/0000-0002-7030-7345>

Chiclayo, 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**

PRESENTADA POR:

JASSMIN ELIZABETH VASQUEZ CHUQUIMARCA

A la Facultad de Ciencias Empresariales de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar el título de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

APROBADA POR:

Luis Angulo Bustíos
PRESIDENTE

Martín Mares Ruiz
SECRETARIO

Aylen Serruto Perea
ASESOR

Dedicatoria

El presente trabajo se lo dedico a Dios mi principal guía, mi apoyo y mi luz para hacer posible que poco a poco alcance el objetivo anhelado, ser una gran profesional.

A mis padres y hermano, por estar siempre en los momentos importantes de mi vida, por ser el ejemplo para salir adelante y por los consejos que han sido de gran ayuda para mi vida y crecimiento.

A los docentes de la universidad por brindarme los conocimientos requeridos que han contribuido en mi formación profesional y el apoyo para llevar a término este proyecto de investigación.

Agradecimiento

En primer lugar, agradezco a Dios, por darme la fuerza y el coraje para hacer este sueño realidad, por estar conmigo en cada momento de mi vida. Sobre todo, en los más complicados. Dónde he sentido que ya no podía más.

A mis padres, gracias por su apoyo incondicional. Por estar conmigo en cada etapa de mi vida. Por darme las palabras de aliento necesarias cuando he querido rendirme y que me han servido para seguir luchando en el cumplimiento de mis sueños, anhelos y metas como persona y profesional.

A mi hermano que me apoya sobre todo en los momentos complicados y me incentiva a seguir adelante.

Resumen

La presente investigación surge como respuesta a la escasa importancia que se le da al estrés crónico (Burnout) en el sector educativo tanto público como privado y como este puede repercutir negativamente en la calidad de vida laboral del docente.

Ante esta problemática se ha planteado como objetivo general Determinar la incidencia del Síndrome de Burnout en la calidad de vida laboral de los docentes de la I.E.E “Juan Manuel Iturregui” – Lambayeque – 2019.

La investigación realizada es cuantitativa de tipo aplicada y nivel explicativo. Además no experimental y transversal. Para recolectar los datos necesarios para la investigación se utilizó como instrumento al cuestionario a través de la técnica de la encuesta. Para la variable Síndrome de Burnout se aplicó el Cuestionario Maslach Burnout Inventor (MBI) y para la variable Calidad de vida laboral el Cuestionario CVP-35 (Karasek, 1989) validado y adaptado por Cabezas (1998).

Como resultados se obtuvo que el síndrome de Burnout explica en un 58% la variabilidad de la calidad de vida laboral concluyéndose que existe influencia del síndrome de Burnout en la calidad de vida laboral. Además, de las tres dimensiones del síndrome de Burnout se encontró que solo dos de ellas influyen en la calidad de vida laboral (despersonalización y falta de realización personal)

Palabras clave: Calidad de vida laboral, Síndrome de Burnout

Clasificaciones JEL: M10, M12, M54

Abstract

The present investigation arises in response to the scant importance given to chronic stress (Burnout) in the public and private educational sector and how it can have a negative impact on the quality of the teacher's work life.

Given this problem has been raised as a general objective Determine the incidence of Burnout Syndrome in the quality of working life of teachers of the I.E.E "Juan Manuel Iturregui" - Lambayeque - 2019

The research carried out is quantitative of applied type and explanatory level. Also not experimental and transversal. To collect the data necessary for the investigation was used as an instrument to the questionnaire through the technique of the survey. For the Burnout Syndrome variable, the Maslach Burnout Inventor Questionnaire (MBI) was applied and for the variable Quality of Work Life the CVP-35 Questionnaire (Karasek, 1989) validated and adapted by Cabezas (1998).

As results, it was obtained that the Burnout syndrome explains in 58% the variability of the quality of working life concluding that there is influence of the Burnout syndrome in the quality of working life. In addition, of the three dimensions of the Burnout syndrome, it was found that only two of them influence the quality of work life (depersonalization and lack of personal fulfillment)

Keywords: Quality of work life, Burnout Syndrome

JEL Clasifications: M10, M12, M54

ÍNDICE

Dedicatoria

Agradecimiento

Resumen

Abstrac

I.- Introducción.....	10
II.- Marco teórico	13
2.1.- Antecedentes del problema.....	13
2.2.- Bases teóricas científicas.....	15
2.2.1.- Síndrome de Burnout.....	17
2.2.2.- Calidad de vida laboral	19
III.- Metodología	23
3.1. Tipo y nivel de investigación	23
3.2. Diseño de investigación.....	23
3.3. Población, muestra, muestreo	23
3.4. Criterios de selección	23
3.5. Operacionalización de variables.....	24
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	27
3.7. Procedimientos	30
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	30
3.9. Matriz de consistencia.....	30
3.10. Consideraciones éticas	33
IV. Resultados y discusión	34
V.- Conclusiones	51
VI.- Recomendaciones	53
VII. Lista de referencias	55
VIII. Anexos.....	59

Índice de tablas

Tabla 1: Perspectiva de la calidad de vida laboral	21
Tabla 2. Operacionalización de la variable independiente - Síndrome de Burnout	25
Tabla 3. Operacionalización de la variable dependiente - calidad de vida laboral	26
Tabla 4: Puntajes para determinar el nivel de las dimensiones de Burnout.....	27
Tabla 5. Matriz de consistencia	31
Tabla 6. Nivel de agotamiento emocional.....	34
Tabla 7. Nivel de despersonalización.....	35
Tabla 8. Nivel de falta de realización personal	36
Tabla 9. Presencia del Síndrome de Burnout	37
Tabla 10. Nivel de calidad de vida laboral.....	38
Tabla 11 Pruebas de normalidad	42
Tabla 12. Correlaciones entre el Síndrome de Burnout y calidad de vida laboral	42
Tabla 13 Correlación entre las dimensiones del Síndrome de Burnout y la Calidad de Vida laboral.....	43
Tabla 14. Coeficientes del modelo del agotamiento emocional, despersonalización, falta de realización personal y calidad de vida laboral	44
Tabla 15. Influencia por dimensiones	44
Tabla 16. Resumen del modelo del agotamiento emocional, despersonalización, falta de realización personal y calidad de vida laboral	45
Tabla 17. ANOVA del modelo del agotamiento emocional, despersonalización, falta de realización personal y calidad de vida laboral	46
Tabla 18 Normalidad de los residuos	46

Índice de figuras

Figura 1. Nivel de apoyo directivo	39
Figura 2. Nivel de carga laboral	40
Figura 3. Nivel de motivación intrínseca	41

I.- Introducción

Las organizaciones son entidades sociales donde el colaborador a través de la labor que realiza le es posible darle sentido a su existencia, porque mediante ella obtiene el sustento económico y la autorrealización personal y profesional; sin embargo si esta entidad no reúne las condiciones necesarias pueden generar en el trabajador estrés crónico (Burnout) afectando de manera negativa su calidad de vida laboral, esto debido a muchos factores como la excesiva carga laboral, la presión generada en ellos, la alta responsabilidad, los conflictos entre compañeros, la falta de motivación personal y empatía, lo cual afecta a los colaboradores de toda empresa, puesto que ellos no trabajarán con la misma determinación y compromiso, sino que esto repercutirá en su salud y provocará altos niveles de estrés.

En una investigación realizada en la Universidad de Murcia en España (2013) resaltaron que el 65 % de los docentes de los tres niveles de educación padecen burnout. Del total de los encuestados, el 12% en ellos es visible mientras el 53% presenta riesgo de padecerlo. Esta realidad no es ajena a Latinoamérica, pues el autor Zamora (2016) en su estudio sobre las situaciones que afectan la salud de los profesores en Nicaragua refirió que el 64.3 % de los profesores manifestaron inconformidad sobre las condiciones laborales en las que desempeñan su quehacer profesional y señalaron que es importante evitar riesgos laborales a los docentes. Además, en una encuesta realizada por la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad de Cuenca (2012) sobre condiciones laborales y de salud de los docentes del Ecuador, el 52,70% de los docentes presentan síntomas y/o signos relacionados con el trabajo que realizan como: el estrés, falta de tranquilidad, enfermedades relacionadas a la garganta y/o intestinos, gastritis, colesterol elevado, presión alta, etc.

Para Silvia y Matos (2003) el invertir en calidad de vida en el trabajo contribuye a la humanización del ambiente de trabajo lo que permite un mayor nivel de satisfacción del trabajador, así como una mayor productividad organizacional. Además de un beneficio para la sociedad tal como lo menciona Sotomayor (2004), quien considera que las organizaciones deben conservar su fuerza laboral en óptimas condiciones de productividad, esto mantendrá a los colaboradores motivados y satisfechos tanto con la labor que desempeñan así como identificados con la empresa. Además de establecer buenas relaciones interpersonales entre los miembros de la organización manteniendo un clima de armonía y respeto entre ellos.

La I.E.E “Juan Manuel Iturregui, localizado en Lambayeque (norte del Perú), pertenece al sector público. Presenta dos niveles de formación académica: inicial y primaria. En la entrevista realizada a la subdirectora, subdirector y algunos docentes, quienes llevan laborando en la institución educativa por más de 10 años sobre el síndrome de Burnout y la calidad de vida laboral que perciben en su centro de trabajo. Se pudo conocer que en su labor diaria están expuestos a diferentes situaciones como: bajo salario (se tiene la percepción de que su trabajo no es bien remunerado y que se les exige más de lo que reciben) , pocas plazas para nombramiento o contrato cerca de la ciudad, sobrecarga laboral e incluso el trabajo es llevado a casa restando tiempo para la vida personal , cansancio físico y emocional, aulas disruptivas, estudiantes con problemas de conducta, padres despreocupados por la formación de sus hijos, sumado a ello la constante supervisión y exigencia por parte del estado (logros que tienen que evidenciar en la Evaluación Censal de Estudiantes (ECE), las sesiones supervisadas, entre otros).

El problema que dio origen a esta investigación es ¿Influye el Síndrome de Burnout en la calidad de vida laboral de los docentes de la I.E.E “Juan Manuel Iturregui” – Lambayeque – 2019? .Para ello se trazó como objetivo general: Determinar la incidencia del Síndrome de Burnout en la calidad de vida laboral de los docentes de la I.E.E “Juan Manuel Iturregui” – Lambayeque – 2019, para cumplir con este objetivo es necesario antes cumplir con objetivos específicos como: Determinar la presencia del Síndrome de Burnout de los docentes, determinar el nivel de calidad de vida laboral de los docentes y determinar la influencia de cada dimensión de la variable Síndrome de Burnout en la calidad de vida laboral de los docentes.

El estudio se justifica teóricamente puesto que se realiza con el fin de incrementar los conocimientos relacionados al tema en cuestión, de tal manera que se aporte conocimiento a las ciencias y disciplinas afines al Burnout y calidad de vida laboral de los docentes. Asimismo, se justifica metodológicamente porque servirá de base para futuras investigaciones puesto que se aplican instrumentos validados y confiables. Resultando importante debido a que ayudará a conocer la realidad en la I.E.E. “Juan Manuel Iturregui”, en cuanto a Síndrome de Burnout como calidad de vida laboral, para que así dicha institución pueda tomar decisiones referentes a una mejor gestión de talento humano, que permita mejorar la calidad de vida laboral de los docentes como de los demás integrantes de la institución.

La investigación está estructurada en capítulos, el Capítulo I contiene la introducción, el Capítulo II presenta el marco teórico y los antecedentes del problema de investigación, el Capítulo III presenta el marco metodológico, los instrumentos que permiten recolectar los datos y su respectivo procesamiento, el Capítulo IV se interpretan los resultados obtenidos, se discute y contrastan los resultados con investigaciones previas (antecedentes) , en el capítulo V se da a conocer las conclusiones a que se llegó después de la investigación, en el capítulo VI se presentan las recomendaciones dirigidas hacia la institución.

II.- Marco teórico

2.1.- Antecedentes del problema

Salgado y Leria (2017) tuvieron como objetivo analizar los niveles de Burnout que existen y la percepción de calidad de vida profesional. La investigación es descriptiva y no experimental. Los resultados evidencian que la excesiva carga laboral que realiza un trabajador genera agotamiento emocional y tensión en él, por la necesidad de equilibrar favorablemente los retos personales y las exigencias del entorno laboral generando en el colaborador una baja calidad de vida laboral con la presencia de la sintomatología del síndrome. Con respecto a la variable género, no se encontraron diferencias en las dimensiones de calidad de vida laboral. Además, al incrementar los años de servicio se percibe positivamente el apoyo directivo.

Santivañez (2016) buscó estudiar cómo se relacionaba el Burnout y la salud de profesionales en la ciudad de Huancayo. Su trabajo encontró que el cansancio emocional y la despersonalización tenían mayor impacto sobre la salud. Adicionalmente cuando analizó algunas variables sociodemográficas como la edad y el tiempo que los profesionales tenían en la institución halló que los profesionales más jóvenes con menos tiempo de servicio suelen tener más posibilidades de desarrollar un cuadro de Burnout, mientras que las personas de sexo masculino mostraban niveles más altos en la dimensión despersonalización en tanto las del sexo femenino lo hacían en el cansancio emocional.

Caballero et al. (2016) buscaron caracterizar el Síndrome de Burnout y la calidad de vida laboral de los trabajadores, además de valorar la existencia de relación entre ellas. Para ello se utilizó el Inventario de Burnout de Maslach [MBI] y el Cuestionario de Calidad de Vida Profesional [CVP-35]. Los resultados mostraron que el hecho de presentar el Síndrome está asociado a las condiciones en las que se desenvuelve el personal de la empresa, siendo estas causales determinantes en la presencia de algunas de las dimensiones del síndrome y por ende tiene un efecto en la calidad de vida laboral. Además esto puede repercutir en el servicio brindado al usuario. Es por ello que los investigadores resaltan que los directivos de las instituciones deben realizar una gestión más eficiente centrada en su fuerza de trabajo.

Miño (2016) se planteó determinar la percepción de la calidad de vida laboral de los docentes chilenos, para ello consideró una muestra de 380 docentes chilenos. Se desarrolló a través de un enfoque cuantitativo y nivel descriptivo. Sus resultados mostraron que esta percepción no era la misma en personas de diferente sexo, con respecto a la dimensión motivación interna, se encontró que las personas de sexo masculino son las que le dieron mayor

valoración a esta dimensión. Del mismo modo, pudieron determinar que cuando analizaron la dimensión de apoyo directivo y la motivación interna, la calificación que le brindaron en conjunto fue buena. A pesar de ello, perciben que tienen una carga grande de trabajo lo que les impide poder equilibrar su vida personal, además de sentirse estresados, consideran que tienen sobre ellos mucha responsabilidad, a ello se suma su insatisfacción por la remuneración percibida al compararlas con otras profesiones y el hecho de que su jornada laboral no termina al salir de la institución sino que continúa al llegar a casa.

González et al. (2015) en su artículo tuvieron como objetivo determinar la presencia de Burnout en 30 docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Cooperativa de Colombia. La investigación fue de tipo descriptivo correlacional bajo un enfoque cuantitativo. Se empleó el Instrumento Maslach Burnout Inventory. Obteniéndose como resultado que la presencia del síndrome se acrecienta con el tiempo de servicio transcurrido. Concluyéndose así que la actividad docente representa una condición de riesgo para la presencia del síndrome.

Almeida et al. (2015) en su artículo tuvo como objetivo analizar los niveles del Síndrome de Burnout en 116 docentes de escuelas municipales en Brasil. Se empleó un enfoque cuantitativo y utilizó el inventario Maslach Burnout Inventory. En los hallazgos se evidencia que el 46 % presente nivel medio de agotamiento emocional, el 47 % bajo nivel para despersonalización y el 66% presentó moderada realización profesional. Con estos resultados se concluyen que los docentes pueden ser considerados vulnerables al síndrome.

Peñaherrera et al. (2015) en su artículo tuvieron como objetivo conocer la percepción de la calidad de vida de 28 docentes de la Facultad de Ciencias de la Ingeniería de Ecuador. Para ello, se aplicó el cuestionario Escala de Vida Profesional (CVP-35) siendo su estudio de tipo descriptivo. Obteniéndose como percepción general una calidad de vida laboral alta, aunque varios de los docentes presentan puntuaciones bajas en la dimensión carga de trabajo.

Benites (2014) tuvo como propósito en su investigación describir las variables asociadas al Burnout docente. Se empleó un enfoque cuantitativo de nivel explicativo. Además, para la obtención de datos se utilizó el cuestionario Síndrome de estar Quemado por el Trabajo – CESQT, así como, las escalas de locus de control de Rotter y de clima laboral. Concluyéndose que existe un nivel medio de Burnout con presencia de sentimientos de culpa. Adicionalmente a ello, los años que se lleva ejerciendo la profesión y la cantidad elevada de estudiantes con los que se interactúa fueron variables relevantes que influyeron en los docentes con más alto

Burnout. Mientras que en los docentes con bajo burnout fue significativa y negativa solo la cantidad de horas que se utiliza para la interacción entre el docente y el educando .

Amador et al. (2014) su propósito en el estudio fue explicar las características del Burnout en docente mexicanos. Esta investigación fue descriptiva y se empleó el Maslach Burnout Inventory. Dando como resultado que existen altos grados del Síndrome como efecto de la interacción entre docente, estudiante y padre de familia sumado a la actividad que se realiza en el proceso enseñanza-aprendizaje evidenciado a través de cansancio emocional, despersonalización y bajo logro personal. Frente a las variables género y tiempo de servicio se encontró que el pertenecer a uno u otro género no afecta el nivel Burnout y que a mayor tiempo ejerciendo la profesión mayor probabilidad de padecer Burnout.

2.2.- Bases teóricas científicas

La clasificación más empleada y actual es la Gil-Monte y Peiró (1997) citado en Martínez (2010). Los autores mencionan que existen cuatro enfoques de estudio sobre el síndrome de burnout.

A. Teoría sociocognitiva del yo

Esta teoría se caracteriza porque explica el desarrollo del Burnout mediante las variables que se asocian con el “Yo”, las cuales son la autoeficiencia, autoconfianza, autoconcepto, entre otras. Lo que el sujeto conoce de sí mismo influye en lo que percibe y realiza, y a su vez se ven cambiadas por los resultados de sus acciones y por la aglomeración de la retroalimentación. Asimismo, el saber que tanto confía un individuo en sus habilidades determinará hasta qué punto él se esforzará para lograr lo que se propone y si esto le es fácil o difícil para conseguirlo. Esto decidirá cómo reaccionará, si lo logra o no, porque ello vendrá acompañado de depresión o estrés (Monte & Peiró, 1999).

B. Teoría del intercambio social

Afirma que la comparación social se presenta desde que el sujeto establece relaciones interpersonales. Es allí donde aparece la ausencia de ecuanimidad o falta de beneficio, ya que empieza a compararse con sus pares, lo cual provocará un aumento del riesgo de sufrir el síndrome.

C. Teoría organizacional

Se fundamenta en el rol que realiza los estresores que genera la empresa y la actitud que tiene los trabajadores ante el burnout. De esta manera, los roles que desempeña el personal, sumado a ello el apoyo del jefe y colegas, el clima laboral influyen en la aparición y desarrollo del Burnout. Sin embargo, las causas dependen de la estructura de la empresa y del apoyo social que les brinde la organización a sus colaboradores.

D.- Teoría estructural

Para explicar cómo se origina el síndrome la teoría tiene en cuenta la personalidad del individuo, la interacción que establece con otras personas y la estructura de la organización. Se caracteriza, porque se fundamenta en los modelos transaccionales. Estos modelos proponen que la tensión se origina como resultado de desbalance entre las demandas que requiere la labor que desempeña el sujeto y las cualidades y/o aptitudes para afrontarlas.

Según Patlán (2013), considera que los trabajadores perciben que la organización es un lugar en el cual ellos le dan sentido a su existir. Y aunque el trabajo es primordial en la vida, este puede generar estrés hasta un nivel crónico, denominado Burnout. Asimismo, este estrés está presente en aquellos trabajadores que se encuentran vinculados con los usuarios o clientes; destacando su implicancia en puestos laborales de instituciones educativas y de servicios de salud. Citándose a Maslach, quien afirma que el síndrome de desgaste profesional perturba a los trabajadores que se encuentran frecuentemente en roce con individuos.

Miravalles considera que este modelo se puede analizar a través de tres líneas de investigación. En la primera se contempla la importancia de la personalidad como causantes del síndrome de Burnout, esto debido a la reacción del individuo ante la presión de la labor que desempeñan, ya que a través del trabajo que desempeña se genera en él sentimiento de competencia y sentido existencial. Mientras que en la segunda, se centra en los procesos de interacción que establece el individuo con sus compañeros de trabajo y la percepción de existencia de relaciones equitativas, siempre y cuando estas no representen una amenaza o pérdida. Por último, se destaca la importancia que presentan las variables del entorno tales como cultura organizacional de la empresa, clima laboral, entre otros.

Asimismo, Monte y Peiró (1997) explicaron que el síndrome de Burnout se presenta como una respuesta al estrés laboral percibido debido a los conflictos generados entre los miembros de la organización y el no tener bien establecidos los roles que desempeña cada integrante, por lo cual este síndrome aparece como una forma de afrontarse ante una situación

que es amenazante. Como manifestación del síndrome se evidencia en la persona que lo padece falta de motivación y satisfacción por la labor que se realiza, pérdida de la salud, indiferencia, entre otros.

Según la teoría estructural, los autores consideran los aspectos cognitivos tales como la percepción de no haber logrado las metas laborales fijadas, aspectos emocionales como el cansancio emocional y/o físico y la actitud del individuo frente a las funciones que desempeña en su labor diaria. (Margarita & Vinaccia, 2007).

Se tomó en cuenta esta última teoría por que se encuentra enmarcada en el cuestionario de MBI de Maslach y Jackson, sobre el cual se desarrollan tres dimensiones del Síndrome de Burnout.

2.2.1.- Síndrome de Burnout

El Síndrome de Burnout surge como resultado de altos niveles de estrés, sentimiento de desilusión, pérdida de capacidad para hacer frente a los problemas generados por el entorno laboral. Este síndrome fue estudiado inicialmente por Freudenberger (1974), quien describe al síndrome como una puntuación alta en el agotamiento emocional, cinismo y baja efectividad profesional.

El burnout en docentes es un problema creciente en muchos países con efectos en el sistema escolar en su conjunto y en el rendimiento y bienestar psicofísico (Clunies-Ross et al., 2008). Se han señalado diversos factores que conducen al síndrome en los docentes, entre ellos: la excesiva carga de trabajo, la escasa interacción con los colegas por falta de tiempo, las situaciones de conflicto relacionadas con su función, la remuneración inadecuada que perciben, el comportamiento inadecuado de los educandos. Sumado a ello la despreocupación de los padres por la formación académica de sus hijos generando así una difícil relación con ellos. (Stoeber & Rennert, 2008).

a) Agotamiento Emocional (AE)

El agotamiento emocional es un estado crónico de agotamiento físico y emocional que resulta de un trabajo excesivo y / o exigencias personales y estrés continuo (Wright, 1998). Surgen sentimientos negativos como frustración, escasa paciencia, irritabilidad, poca tolerancia, tensión muscular, dolencias somáticas, entre otra sintomatología, pérdida general de preocupación, confianza e interés. (Maslach, 1982). El agotamiento también se ha descrito

como la falta de acuerdo entre sus esfuerzos invertidos y los resultados obtenidos en su labor (Farber, 2001). Los maestros con agotamiento también tienen menos probabilidades de confiar en sus propias habilidades de toma de decisiones.

Moore (2006) menciona que debe existir un ajuste entre las emociones y calidad de vida laboral, además considera que si las condiciones de trabajo son favorables permiten alcanzar una calidad de vida laboral óptima. Si una persona enfrenta conflictos constantemente, no tiene paz mental se vuelve menos eficientes en su vida personal, familiar y laboral (Sigroha, Gidhar & Sangwan, 2011).

b) Despersonalización (DP)

La despersonalización conlleva el desarrollo de actitudes y sentimientos negativos hacia las personas para las que se realiza el trabajo, hasta el punto de ser culpados por los propios problemas del sujeto. Ashforth y Lee (1990) argumentaron que la despersonalización constituye una forma de comportamiento defensivo, acciones protectoras que ayudan a evitar una demanda no deseada o disminuir una amenaza percibida. Por lo tanto, la despersonalización se asocia con la tensión psicológica y como método de escape ante interacciones que le generan rechazo.

Cordes y Dougherty (1993) mencionan que la despersonalización se describe como una estrategia de defensa, limitando su propia participación con los demás y crean una barrera entre uno mismo y la demanda laboral impuesta. En general, se desarrollan actitudes negativas hacia uno mismo, hacia las personas con las que se trabaja y a hacia el centro de labor.

La despersonalización connota la actitud indiferente de un individuo hacia las personas con las que interactúa en su labor a la organización. Esta dimensión se etiqueta como un comportamiento antisocial influyendo en la calidad de vida laboral (Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker, 2002).

c) Falta de Realización Personal (RP)

La disminución del logro personal es una tendencia en los profesionales a valorar negativamente su propia capacidad para realizar tareas e interactuar con las personas para las que se realizan, y sentirse infeliz o insatisfecho con los resultados obtenidos.

Consecuencias del síndrome burnout

Según Salvagioni, D. et al. (2017).

Consecuencias físicas: colesterol elevado, diabetes tipo 2, problemas cardiacos, dolores musculares y/o óseos, poca energía para realizar las actividades, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, problemas respiratorios, variación en la respuesta inmunológica, lesiones graves y mortalidad por debajo de los 45 años.

Efectos psicológicos: problemas para conciliar el sueño, síntomas depresivos, baja capacidad de recuperación al estrés, dificultad en sus capacidades cognitivas, uso de medicamentos psicotrópicos y antidepresivos, hospitalización por trastornos mentales y síntomas psicológicos de mala salud.

La insatisfacción laboral, falta de compromiso con la labor que desempeña, el ausentismo, la nueva pensión por discapacidad, incumplimiento de las exigencias laborales, entre otros.

2.2.2.- Calidad de vida laboral

La calidad de vida laboral se asocia con el balance entre las obligaciones que exige el trabajo que se realiza y la capacidad percibida para confrontarlas, consiguiendo un desarrollo óptimo en diferentes ámbitos de su vida. (Cabezas, 1998).

El ambiente de trabajo es un entorno social y profesional en el que los colaboradores interactúan con varias personas con los que tienen que trabajar en coordinación de una u otra forma. Si las condiciones de trabajo son seguras y/o saludables asegurarán una buena calidad de vida laboral. Donde el trabajador tendrá tiempo para su cuidado personal, horas de trabajo razonable, estilo propio y ritmo de trabajo adecuado. Ello generará en el trabajador alta productividad, empleados contentos y satisfechos con el trabajo que desempeñan siendo un activo invaluable para la organización. (Nanjundeswaraswamy & Sandhya, 2016).

Maslach (2003) resaltó que las personas que presentan, agotamiento emocional y despersonalización posteriormente presentan estrés crónico que se manifiesta en la vida laboral afectándola de manera negativa.

Cunningham y Eberle (1990) mencionaron que los elementos que son relevantes para la calidad de vida laboral de un individuo incluyen la cantidad de tarea asignada, el entorno de trabajo físico dentro de la empresa, la vida social dentro y fuera del trabajo, sistema administrativo. Así mismo, Hackman y Oldham (1980) sugirieron que el entorno de trabajo que puede satisfacer las necesidades personales de los empleados (autonomía y variedad en la labor que se realiza, la retroalimentación recibida por parte de la empresa, identidad con la tarea que se ejecuta, importancia de la tarea tanto para el individuo que la desempeña como para el beneficiario) conducirá a una excelente calidad de vida laboral

Grimaldo (2010) menciona tres factores para saber sobre la calidad de vida profesional. Estas dimensiones han sido consideradas en el presente estudio.

- a.- Carga de trabajo: Los colaboradores perciben las demandas laborales y como estas reducen el tiempo para su vida personal, así como los conflictos que pueden surgir con los compañeros de trabajo y la incomodidad física en su centro de labores.
- b.- Motivación intrínseca: Según, Amabile (1994, 2001) los individuos están motivados intrínsecamente cuando buscan placer, interés, satisfacción, metas profesionales y personales a alcanzar en la labor que se realiza, capacitación recibida por la empresa para desempeñar eficientemente la labor, las ganas de ser innovador.
- c.- Apoyo directivo: Los jefes deben brindar apoyo emocional a sus trabajadores. Esta dimensión incluye aspectos como: bienestar económico (remuneración), reconocimiento del esfuerzo por el cumplimiento de los objetivos propuestos por el colaborador y/o la empresa, otorgarle promociones, el apoyo recibido de los directivos y colegas, además de la libertad en la toma de decisiones.

Segurado y Agullo (2002) mencionaron dos dimensiones en la calidad de vida laboral: las condiciones del contexto laboral (entorno de la empresa y objetivos planteados por la organización) y la dimensión psicológica (bienestar del individuo en su esfera personal y laboral).

Tabla 1:*Perspectiva de la calidad de vida laboral*

Perspectiva de la CVL	Dimensión	Nivel de Análisis	Foco de interés	Objetivo
Psicológica	Subjetiva	Microsistema	Individual	Bienestar del colaborador
Contexto laboral	Objetiva	Macrosistema	Organizacional	Productividad y eficiencia

Fuente 1: Segurado y Agulló, 2002

a.- Condiciones objetivas de la CVL

- Medio ambiente físico: relacionados con la fatiga física (riesgos posturales), espacios reducidos o la inadecuación del mismo, la luz o iluminación, la ventilación, etc.
- Medio ambiente tecnológico: si no se dispone de equipos apropiados para el desempeño correcto, puede generar frustración en el trabajador.
- Medio ambiente contractual: Cuando los trabajadores no consideran que perciben un adecuado beneficio salarial por el trabajo realizado puede producirse en ellos insatisfacción, disminución en el rendimiento laboral. En este punto también se considera la inestabilidad del puesto de trabajo, ya que en ocasiones los trabajadores para conservar su trabajo están dispuestos a aceptar sobrecarga de trabajo.
- Medio ambiente productivo: En este punto se consideran: los horarios de trabajo muy largos, excesiva demanda tanto laboral como cognitiva, generando en el colaborador malestar e insatisfacción siendo esto generador de estrés. Tener las posibilidades de promoción y formación constituyen un esencial componente motivador de la actividad profesional.

b.- Condiciones subjetivas de la CVL

- Esfera privada y mundo laboral: Las demandas laborales pueden llevar a los colaboradores a restarle importancia a la familia y relaciones sociales.

- Individuo y actividad profesional: la labor realizada por el trabajador le debe permitir potenciar sus conocimientos, destrezas y habilidades de modo que pueda cubrir sus aspiraciones dentro de la institución. Sumado a ello debe percibir que sus opiniones, ideas y puntos de vista son valorados en las decisiones sintiendo que tiene autonomía y participación activa dentro de la empresa.

- Organización y función directiva: Seguridad que tiene en sus compañeros y/o jefes adjuntos, comunicación horizontal y la reciprocidad entre los integrantes de la organización constituyen un factor importante en la calidad de vida laboral y juegan un papel esencial en el éxito grupal como tal.

III.- Metodología

3.1. Tipo y nivel de investigación

Enfoque: cuantitativo porque hace uso de la estadística para medir y evaluar los constructos (Burnout y Calidad de vida laboral). Se basa en la medición y los resultados obtenidos se presentan en cantidades que son analizadas a través de métodos estadísticos (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

Tipo: Aplicada porque se pretende abordar la teoría y probar si ésta se cumple en la empresa en estudio.

Nivel: explicativo, porque se determinará la influencia del síndrome de Burnout en la calidad de vida laboral de los docentes de la I.E.E. “Juan Manuel Iturregui”

3.2. Diseño de investigación

La investigación es no experimental porque es usada en variables que no pueden ser manipuladas (Martens, 2005). Además, es transversal, porque los datos se recolectaron en un solo momento y en un tiempo único. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

3.3. Población, muestra, muestreo

Población: la población está compuesta por 110 docentes tanto del género femenino y masculino, quienes se encuentran distribuidos entre el nivel primario y secundario, además laboran en los turnos mañana y tarde en la I.E.E “Juan Manuel Iturregui”. De la cantidad antes mencionada contamos con 65 docentes teniendo en cuenta los criterios de selección tanto de inclusión como exclusión.

Muestra: El presente estudio por ser censal no contempla cálculo de muestra. Sin embargo, se obtuvo una tasa de respuesta de 44 de los 65 docentes de la I.E.E “Juan Manuel Iturregui” que equivale al 68% de la población objetivo.

Muestreo: El presente estudio por no tener muestra no tiene muestreo.

3.4. Criterios de selección

Criterio de Inclusión

- Docentes que laboren en la I.E.P “Juan Manuel Iturregui” como mínimo cinco años.
- Docentes que pertenezcan al nivel primario o secundario.
- Docentes que laboren en el turno de la tarde o de la mañana

Criterios de exclusión

- Docentes contratados
- Docentes de talleres (Educación física, arte e inglés)
- Directivos: Director, subdirector(a)

3.5. Operacionalización de variables

Hernández, Fernández y Batista (2014) afirman que la operacionalización de variables es un proceso de separación de los conceptos abstractos hasta llegar a conceptos concreto relacionado a la realidad que se pretende abordar. Para operacionalizar variables se inicia con la variable de estudio, posteriormente dimensión, ítems y finalmente indicadores y categorías o escalas.

Variable independiente: Síndrome de Burnout

Variable dependiente: Calidad de vida laboral

Tabla 2.

Operacionalización de la variable independiente - Síndrome de Burnout

Variable.	Definición Conceptual.	Dimensión	Indicadores	Escala	TÉCNICA
INDEPENDIENTE Síndrome Burnout	Es un síndrome psicosocial, implica sentimientos de agotamiento emocional, despersonalización y disminución de los logros personales en el trabajo (Maslach & Jackson, 1986)	Agotamiento Emocional	Cansancio Emocional Frustración Estrés Agotado al límite	Escala Likert donde 1 es nunca y 7 (todos los días)	Encuesta
		Despersonalización	Insensibilidad Emocional		INSTRUMENTO
		Falta de Realización Personal	Logro laboral		Cuestionario

Fuente 2: Maslach y Jackson, 1986

Tabla 3.
Operacionalización de la variable dependiente - calidad de vida laboral

Variable.	Definición Conceptual.	Dimensión	Indicadores	Escala	TÉCNICA
DEPENDIENTE Calidad de vida laboral	La calidad de vida laboral se asocia con el balance entre las demandas laborales y la capacidad percibida para confrontarlas, consiguiendo un desarrollo óptimo en diferentes ámbitos (Cabezas, 1998).	Apoyo directivo	Satisfacción Posibilidad de promoción Reconocimiento del esfuerzo Soporte recibido Posibilidad de ser creativo Información Posibilidad de expresión Mejora de calidad de vida Autonomía Variedad Posibilidad de escucha de propuestas	Escala Likert donde 1 significa nada y 4 mucho	ENCUESTA
		Carga de trabajo	Demandas del puesto de trabajo Presión Prisas y agobios Conflictos con otras personas Falta de tiempo para vida personal Incomodidad física Carga de responsabilidad Interrupciones molestas Esfuerzo emocional Consecuencias negativas de salud Calidad de vida		CUESTIONARIO
		Motivación intrínseca	Motivación personal Calidad de vida		
					INSTRUMENTO

Fuente 3: (Karasek, 1989) validado y adaptado por Cabezas (1998)

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la presente investigación se utilizó como instrumento al cuestionario a través de la técnica de la encuesta.

Cuestionario para medir la variable independiente Síndrome de Burnout basado en el modelo Maslach Burnout Inventory (MBI) está compuesto por tres dimensiones:

Agotamiento o cansancio emocional: consta de 9 ítems y tiene una puntuación máxima 54. Se considera alta con puntuación superior a 33

Despersonalización: está formada por 5 ítems. Puntuación máxima 30. Se considera alta con puntuación superior a 20

Realización personal: se compone de 8 ítems. Puntuación máxima 48. Se considera baja con una puntuación menor a 33

Los sujetos que presentan síndrome de Burnout serán aquellos que puntúen alto en despersonalización y cansancio emocional y que obtengan puntuación baja en realización personal.

Para el puntaje de los ítems se utilizó la escala de Likert el cual tiene las siguientes puntuaciones: 0 Nunca, 1 Pocas veces al año, 2 Una vez al mes o menos, 3 Unas pocas veces al mes, 4 Una vez a la semana, 5, Unas pocas veces a la semana, 6 Todos los días.

Tabla 4:

Puntajes para determinar el nivel de las dimensiones de Burnout

BURNOUT	AGOTAMIENTO EMOCIONAL	DESPERSONALIZACIÓN	FALTA DE REALIZACIÓN PERSONAL
Bajo	18 a menos	5 a menos	33 o menos
Medio	19 - 26	6 a 9	34 a 39
Alto	27 a más	10 o más	40 a más

Fuente 4. Rosales & Cobos, (2011)

Para medir la variable dependiente Calidad de vida laboral se utilizó el Cuestionario CVP-35 (Karasek, 1989) validado y adaptado por Cabezas (1998). Está compuesto por tres factores: Apoyo directivo (13 ítems), Cargas de trabajo (11 ítems) y motivación intrínseca: (11 ítems)

Para el puntaje de los ítems se utilizó la escala de Likert el cual tiene las siguientes puntuaciones: 1 Nada, 2 Algo, 3 Bastante, 4 mucho.

Como el instrumento no presenta una escala para medir el nivel de calidad de vida laboral se utilizó la baremación de percentiles partiendo de la escala de Likert que presenta el cuestionario.

CALIDA DE VIDA LABORAL (CVP)	BAJA	MEDIA	ALTA
		1 -2	2-3

Asimismo, se realizó la reestructuración de 5 preguntas en el cuestionario MBI, las cuales fueron 3 de la dimensión de despersonalización y 2 de realización personal, puesto que después de la aplicación de la prueba piloto, se evidenció la falta de entendimiento a estas preguntas, las cuales al cambiarse, dieron un nivel de confiabilidad más alto al MBI. Las preguntas a reestructurar la redacción son:

Despersonalización

- 11.-Siento que desde que ejerzo la docencia me preocupo menos por mis estudiantes
- 12.- Pienso que desde que ejerzo la docencia estoy siendo menos sensible con mis estudiantes
- 14.- Me preocupa que mis alumnos me culpen de algunos de sus problemas

Realización Personal

- 18.- Siento que al realizar mi trabajo lo hago con mucha energía
- 21.- Pienso que estoy cumpliendo mis metas en este trabajo

Según, los resultados de la encuesta del Total Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI), aplicado a la muestra de estudio, se obtuvo un alfa de Cronbach = 0.855, considerado por DeVellis (1991), como Muy bueno, siendo esta prueba consistente y adecuada para el estudio. El resultado del alfa de cronbach de las dimensiones del Síndrome de Burnout, refiere en Agotamiento emocional un alfa de Cronbach= 0.974, calificado como Excelente, en la dimensión Despersonalización un valor de 0.816, considerada como Buena y en Realización personal un valor de 0.909 lo que lo ubica en la categoría de Muy buena, el detalle del análisis se puede visualizar en (Anexo 03).

Mientras que la variable de calidad de vida laboral, medido a través del CVP-35 (Karasek, 1989) validado y adaptado por Cabezas (1998), el cual fue aplicado a la muestra de estudio, arrojó un alfa de Cronbach de = 0.953, considerado por DeVellis (1991), como Muy elevado o excelente, siendo esta prueba consistente y adecuada para el estudio. El resultado del alfa de Cronbach de las dimensiones de Calidad de vida Laboral devolvió en la dimensión

Apoyo directivo un valor de 0.904, calificado como Elevado, en la dimensión Carga de trabajo, un valor de 0.865, definido como Muy bueno, en la dimensión Motivación Intrínseca se halló un valor de 0.902, considerado como Elevado, cuyo detalle se puede visualizar en (Anexo 04)

Asimismo, la validación del instrumento del Síndrome de Burnout, se midió mediante el uso de la prueba KMO, el cual arrojó 0.855, por lo cual se evidencia que el coeficiente es meritorio y cercano a la unidad que es lo más aconsejado cuando se realiza este análisis, y la prueba de esfericidad de Bartlett en la cual se comprueba que los ítems y dimensiones de la variable Síndrome de Burnout están correlacionadas, debido a que el nivel de significancia resultó ser menor a 0.05. (Ruiz, 2015). Ver (anexo 05). En igual forma la validación del instrumento de calidad de vida laboral se midió a través del KMO, el cual arrojó 0.748, por lo cual se evidencia que el coeficiente es medianamente cercano a la unidad que es lo más aconsejado cuando se realiza este análisis y la prueba de esfericidad de Bartlett en la cual se comprueba que las preguntas y dimensiones de la variable Calidad de vida están correlacionadas, puesto que la significancia resultó ser menor a 0.05. Ver (anexo 06)

Con respecto a la validez convergente, medido a través de la varianza total explicada, se evidencia que, en el Síndrome de Burnout, las tres dimensiones explican un 75% a la varianza total, por lo que cada uno explicó el 39%, el 22% y el 14% respectivamente. Ver (Anexo 07) Mientras, que para la variable calidad de vida laboral, las tres dimensiones o componentes explican el 54% de la varianza total. Ver (Anexo 08)

Por otro lado, en el análisis de rotación de factores, para el síndrome de Burnout, se evidenció que las 9 primeras preguntas del cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI), presentan cargas altas para el primer componente, siendo las siguientes preguntas las que puntúan más alto: ítem 7 con 0.939 e Ítem 4 con 0.926. Las siguientes 5 preguntas presentan cargas altas para el segundo componente, siendo las siguientes preguntas las que puntúan más alto: Ítem 10 con 0.865 e ítem 12 con 0.832. Finalmente los 8 restantes, cargan más alto en el tercer factor, siendo las siguientes preguntas las que puntúan más alto: Ítem 16 con 0.849 e ítem 22 con 0.842. Considerando que las cargas aceptables son a partir del 0.3. Ver (Anexo 09). Por otro lado en la variable calidad de vida laboral, se aprecia que los ítems que presentan cargas más altas para el primer componente son: ítem 3 con 0.696, ítem 2 con 0.681, e ítem 10 con 0.656. Los siguientes ítems que presentan cargas más altas en el segundo componente son: ítem 18 con 0.821, ítem 20 con 0.737 e ítem 19 con 0.736. Y por último los ítems que presentan cargas más altas en el tercer componente son: ítem 26 con 0.834 e ítem 34 con 0.800.

Tomándose en cuenta que las cargas aceptables son a partir del 0.3. (Montoya, 2007) Ver (Anexo 10)

De tal manera se afirma la confiabilidad y validez de ambos instrumentos, de acuerdo a las pruebas realizadas, alfa de Cronbach y KMO.

3.7. Procedimientos

Para la recolección de datos se solicitó el permiso de la subdirectora y subdirector de ambos niveles de la I.E.E “Juan Manuel Iturregui” – Lambayeque. Una vez obtenido el permiso se coordinó los horarios para la aplicación de los cuestionarios. El horario acordado por ambas autoridades fue al inicio de la capacitación que recibieron los docentes de ambos niveles antes de iniciar el año escolar (marzo). Los docentes se reunieron en el auditorio de la institución a las 8:30 am donde se les informó el objetivo de la recolección de datos y se recalcó que su participación es voluntaria y anónima.

Se aplicó primero el Cuestionario Maslach Burnout Inventory con una duración aproximada de 5 min, una vez culminado, se les entregó el cuestionario CVP-35 con una duración aproximada de 5 min.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Una vez aplicado los cuestionarios para Síndrome de Burnout y Calidad de vida laboral en los docentes de la I.E.E “Juan Manuel Iturregui” se realizó el procesamiento de los datos del cuestionario en SPSS para realizar el análisis de confiabilidad (Alfa de CronBach) y la validez a través del KMO. Posteriormente se realizó la prueba de correlación de Spearman para analizar la incidencia del Síndrome de Burnout en la calidad de vida laboral de los docentes de la I.E.E “Juan Manuel Iturregui”

3.9. Matriz de consistencia

Tabla 5.

Matriz de consistencia

Problema principal	Objetivo principal	Hipótesis principal	Dimensiones/ Variables	Indicadores/ Operacionalización
¿Influye el Síndrome de Burnout en la calidad de vida laboral de los docentes de la I.E.P “Juan Manuel Iturregui” – Lambayeque – 2019?	Determinar la incidencia del Síndrome de Burnout en la calidad de vida laboral de los docentes de la I.E.P “Juan Manuel Iturregui” – Lambayeque – 2019.	Existe influencia del Síndrome de Burnout en la calidad de vida laboral de los docentes de la I.E.P “Juan Manuel Iturregui” – Lambayeque – 2019	Variable independiente	- Cansancio Emocional - Frustración - Estrés - Agotado al límite
	Objetivos específicos			
	- Determinar la presencia del Síndrome de Burnout de los docentes de la I.E.E “Juan Manuel Iturregui” – Lambayeque – 2019		Agotamiento Emocional (AE)	- Insensibilidad Emocional
	- Determinar el nivel de calidad de vida laboral de los docentes de la I.E.E “Juan Manuel Iturregui” – Lambayeque – 2019		Despersonalización (DP)	- Logro laboral
	- Determinar la influencia del agotamiento emocional en la calidad de vida laboral de los docentes de la I.E.E. “Juan Manuel Iturregui” – Lambayeque 2019		Falta de Realización Personal	- Satisfacción - Posibilidad de promoción - Reconocimiento del esfuerzo - Soporte recibido - Posibilidad de ser creativo - Información - Posibilidad de expresión
	- Determinar la influencia de la despersonalización en la calidad de vida laboral de los docentes de la I.E.E. “Juan Manuel Iturregui” – Lambayeque 2019		Variable dependiente	
	- Determinar la influencia de la realización personal en la calidad de vida laboral de los docentes de la I.E.E. “Juan Manuel Iturregui” – Lambayeque 2019		Calidad de vida Laboral	- Mejora de calidad de vida - Autonomía - Variedad
			Apoyo directivo	

			<ul style="list-style-type: none"> - Posibilidad de escucha de propuestas - Demandas del puesto de trabajo - Presión - Prisas y agobios - Conflictos con otras personas - Falta de tiempo para vida personal - Incomodidad física - Carga de responsabilidad - Interrupciones molestas - Esfuerzo emocional - Consecuencias negativas de salud
	Carga de trabajo		
		Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> - Motivación personal - Calidad de vida

Diseños de Investigación	Población y Muestra	Técnicas Estadísticas	Tipo de Investigación
Diseño no experimental	La población compuesta por 110 docentes de los cuales 65 docentes cumplen los criterios de selección Tasa de respuesta 68% de la población objetivo	Pruebas descriptivas Correlación de Spearman	Enfoque cuantitativo Tipo aplicada Nivel explicativo

3.10. Consideraciones éticas

En la investigación se tuvo como propósito garantizar los procedimientos, proceso de formulación, recojo de datos a través del cuestionario (en el cual se protegió la identidad del docente, porque no se ha considerado datos personales del encuestado como apellidos y nombres), los cuales se dieron a conocer sin alteración alguna. Además, se guardó la confidencialidad de las respuestas proporcionadas por cada uno de los docentes de la I.E.E “Juan Manuel Iturregui”

IV. Resultados y discusión

Resultados

Luego de haber recogido la información a través de los cuestionarios aplicados a 44 docentes de la I.E.E “Juan Manuel Iturregui”, se procedió a realizar el tratamiento estadístico de los datos, los cuales responden a los objetivos propuestos en la investigación confirmando la hipótesis formulada, dichos resultados son mostrados en las siguientes tablas y gráficos.

- Resultados referentes a la presencia del Síndrome de Burnout en los docentes de la I.E.E “Juan Manuel Iturregui”

La variable de estudio presenta 3 dimensiones a evaluar las cuales son: el agotamiento emocional, la despersonalización y la realización personal. El agotamiento emocional es definido como el sobreesfuerzo emocional que es generado por la continua interacción con los estudiantes, evidenciándose sentimientos de impaciencia, irritabilidad, aumento de tensión como dolencias físicas, entre otros. Por otro lado la despersonalización, es considerada por la presencia de sentimientos negativos hacia los demás considerándoles el problema de su situación. Por último, la falta de realización personal, se considera como los sentimientos que aparecen debido a la competencia y al éxito personal que no se ha logrado. El nivel designado para cada dimensión fue tomado de Rosales & Cobos (2011) consultar tabla 4.

Tabla 6.

Nivel de agotamiento emocional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Alto	33	75,0	75,0
Válido	Bajo	2	4,5	79,5
	Medio	9	20,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0

De acuerdo a la tabla se evidencia un 75%, es decir 33 docentes, presentan un nivel alto de agotamiento emocional, esto debido a que se presentaron puntuaciones altas en esta dimensión. Los docentes perciben que trabajan demasiado, que trabajar con alumnos les causa estrés y que trabajar todo el día con ellos necesita mucho esfuerzo. Mayormente se ve reflejado en las docentes de sexo femenino (Ver anexo 11), puesto que ellas son quienes toman de manera más personal los problemas, en cuanto a problemas de conducta de los estudiantes o de aprendizaje, presentándose un nivel alto en docentes con tiempo de servicio entre los primeros

11 a 20 años, y más de 30 años, esto se puede deber a que llevan varios años en la docencia y consideran que el trabajo que vienen realizando es rutinario (Ver anexo 15). Asimismo en su gran mayoría del nivel primaria como en secundaria se mostraron niveles altos de agotamiento emocional, puesto que los docentes manifiestan sentirse muchas veces agotados después de cada jornada (Ver anexo 13). Un 20.45% es decir 9 docentes manifestaron presentar un nivel medio, debido a que afirmaron no sentirse muy agotados emocionalmente, ni sentirse muy fatigados al momento de empezar la jornada diaria, además manifestaron sentirse moderadamente cansados al final de la jornada con alumnos, por lo que creen que no trabajan demasiado ni muy al límite luego de una jornada diaria. En este punto se reflejan más en los docentes masculinos que en las docentes femeninas (Ver anexo 11), puesto que ellos perciben que toman los problemas emocionales con calma, y sienten poca impaciencia al tratar con los estudiantes, ya que establecen de manera estricta las reglas en clase, relacionado esto con el tiempo de servicio durante los primeros 11 a 20 años, pues es allí donde la rutina laboral se ha establecido en mejores estándares de calidad dentro del aula; por su parte 2 docentes presentan un nivel bajo de agotamiento emocional (Ver anexo 15), esto debido a que sienten pocas veces al año haberse sentido frustrados por su trabajo y nunca sentirse acabados al límite de sus posibilidades. Representado tanto por personal masculino como femenino que no ha percibido el agotamiento emocional como un problema mayor, encontrándose en el tiempo de servicio entre los 11 a 20 años, en la que los docentes son personas que adecuan sus problemas del estudiante como un problema que se puede resolver y lo apoyan sin tener que sentir impaciencia con él.

Tabla 7.

Nivel de despersonalización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	2,3	2,3	2,3
	Medio	9	20,5	20,5	22,7
	Alto	34	77,3	77,3	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

De acuerdo a la tabla se evidencia un 77.27%, es decir 34 docentes, presentan un nivel alto de despersonalización, esto debido a que se presentaron puntuaciones altas en esta dimensión. Los docentes piensan que el trabajo que realizan los endurece emocionalmente, además sienten que se preocupan solo por algunos alumnos por lo cual perciben que los demás

alumnos los culpan de sus problemas, siendo estos docentes de sexo femenino y con un tiempo de servicio mayor a 30 años (Ver anexo 11 y 15); de la misma manera el nivel secundario presenta más despersonalización que el de primaria, puesto que en secundaria los docentes tienden a ser menos pacientes y más estrictos (Ver anexo 13). El 20.45% 9, es decir docentes se encuentran en un nivel medio, puesto que consideraron que tratan por lo menos una vez al mes a sus alumnos como objetos, de la misma manera perciben que por lo menos unas pocas veces al mes se preocupen solo por ciertos alumnos por lo que consideran que el trabajo no les está endureciendo mucho emocionalmente, estas características afectan tanto a docentes femeninos como masculinos, en el nivel primario más que en el de secundaria (Ver anexo 13), evidenciándose esto mayormente en un tiempo de servicio de entre 6 a 10 años (Ver anexo 15); mientras que un docente se encuentra en un nivel bajo, puesto que consideraron no haber sido insensibles con los estudiantes ni que estos les culparán de sus problemas además de no percibir que tratan como objetos impersonales a su alumnos, además que su tiempo de servicio se encuentra entre los 11 a 20 años (Ver anexo 15).

Tabla 8.

Nivel de falta de realización personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	5	11,4	11,4	11,4
	Medio	12	27,3	27,3	38,6
	Alto	27	61,4	61,4	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

De acuerdo a la tabla se evidencia un 61.36%, es decir 27 docentes, presentan un nivel alto de realización personal, esto debido a que se presentaron puntuaciones altas en las interrogantes pertenecientes a esta dimensión. Los docentes perciben que están influyendo de manera positiva en la vida de sus alumnos, además porque han tratado los problemas con eficacia casi frecuentemente, por lo cual logran crear un ambiente agradable con ellos tratando los problemas con calma, estos docentes son generalmente de sexo femenino que del masculino y su tiempo de servicio es de 11 a 20 años, es decir que sienten que su labor les genera satisfacción pese a la rutina del trabajo (Ver anexo 15), asimismo se encuentra presente en docentes del nivel secundario que en el primario (Ver anexo 13). Por otro lado, el 27.27% es decir 12 docentes, presentan un nivel medio de realización, debido a que ellos se sintieron regularmente motivados luego de trabajar con sus alumnos, mostrando energía durante el trabajo lo cual permite conseguir algunas cosas valiosas que rescatar en el aula, de la misma

manera el sexo femenino que el masculino caracteriza a la realización personal media y con tiempo de servicio de 21 a 30 años (Ver anexo 15). Mientras que un 11.36%, es decir 5 docentes presentaron un nivel bajo en esta dimensión, por lo que ellos consideraron que se sienten pocas veces al año motivados en su trabajo, de no conseguir cosas valiosas en su aula ni trataron los problemas con la manera adecuada, siendo estos trabajadores uno de sexo masculino y 4 del sexo femenino, puesto que ellas consideran que la labor diaria no les satisface como profesionales y con un tiempo de servicio de 11 a 20 años (Ver anexo 15).

La presencia del síndrome de Burnout en los docentes de la I.E.E “Juan Manuel Iturregui”, se origina con niveles altos de agotamiento emocional y de despersonalización y un bajo nivel de realización personal, evidenciándose en docentes del género femenino de dicha institución educativa.

Tabla 9.
Presencia del Síndrome de Burnout

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	41	93,2	93,2	93,2
	Si	3	6,8	6,8	100,0
Total		44	100,0	100,0	

De acuerdo a la tabla se evidencia que la mayoría de docentes de la I.E.E. Juan Manuel Iturregui, es decir un 93.2%, no presentan Síndrome de Burnout. Esto se debe a que ellos presentan altos niveles de agotamiento emocional y despersonalización al igual que un nivel alto de realización personal. Para que exista la presencia de Síndrome de Burnout se debe presentar altos niveles de agotamiento emocional y despersonalización y nivel bajo de realización personal. Esta condición solo la cumple el 6.8% de los docentes es decir 3 de ellos, por lo que se puede decir que en la institución hay una presencia mínima de este síndrome.

- Resultados que manifiestan el nivel de calidad de vida laboral de los docentes de la I.E.E “Juan Manuel Iturregui”

La variable de estudio presenta 3 dimensiones a evaluar, las cuales son el apoyo directivo, la carga laboral y la motivación intrínseca. El apoyo directivo es aquel soporte que perciben de los directivos: reconocimiento por la labor realizada, además de la creatividad e iniciativa que es apoyada por ellos. La carga laboral, es considerada como

las exigencias que demanda mucho tiempo, el cual reduce su nivel de calidad de vida laboral. Y la motivación intrínseca, definida como el impulso interno que provoca satisfacción profesional, en la cual se experimenta una exigencia propia de capacitación, de creatividad y de apoyo del equipo en la realización de actividades. Los niveles de cada dimensión de la calidad de vida laboral se obtuvieron estadísticamente por baremación de percentiles partiendo de la escala de Likert que presenta el cuestionario.

CALIDA DE VIDA LABORAL (CVP)	BAJA	MEDIA	ALTA
	1 -2	2-3	3 -4

Tabla 10.

Nivel de calidad de vida laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	7	15,9	15,9	15,9
	Bajo	2	4,5	4,5	20,5
	Medio	35	79,5	79,5	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

Según la tabla se evidencia que el un 79.55% (35) de los docentes de la I.E.E “Juan Manuel Iturregui”, presentan un nivel de calidad de vida laboral medio. Esto se debe a que algunos docentes perciben que existe un moderado nivel de carga laboral, la presión que reciben por mantener la cantidad y calidad de trabajo es regular, además consideraron que las prisas y agobios con la entrega de documentos u otro material que solicita el colegio es tolerable, por lo que consideran en su mayoría que tienen algo de tiempo para su vida personal, también manifestaron no tener continuamente conflictos con los colegas, las interrupciones que reciben son poco frecuentes salvo sean noticias importantes.

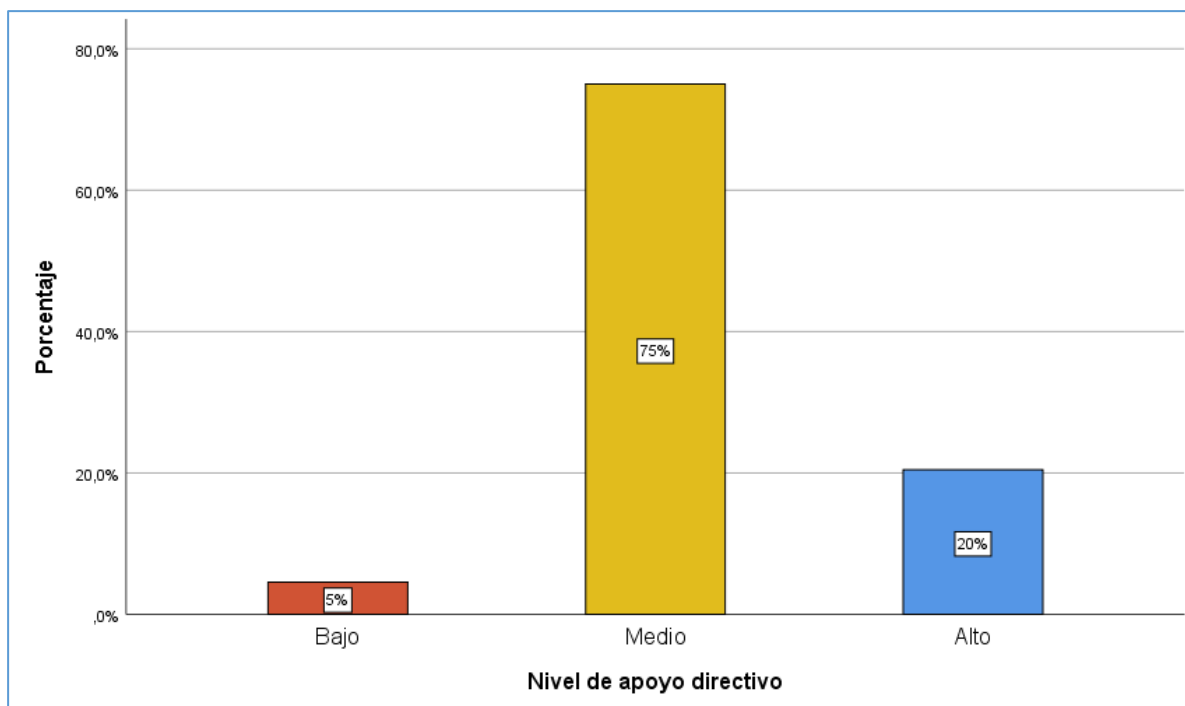


Figura 1. Nivel de apoyo directivo

Según la figura, se halló que un 75% de los docentes consideraron que el nivel de apoyo directivo percibido se encuentra en un nivel medio. En esta dimensión puntúan más alto las mujeres (Ver anexo 12) docentes del nivel secundario (Ver anexo 14) con un tiempo de servicio de 11 a 20 años y 30 años a más (Ver anexo 16). Ellos manifestaron que existe algo de satisfacción con el sueldo, lo cual se puede deber al incremento en los últimos gobiernos y este está sujeto al nivel de promoción al cual pueden acceder mediante las evaluaciones docentes, además manifestaron algo de satisfacción con el tipo de actividades que desarrollan considerando que poseen autonomía y creatividad para desempeñar su labor, apoyo de los jefes inmediatos, ya que logran conocer los resultados de evaluaciones dirigidos hacia ellos y la labor que realizan, aunque estos son entregados con bastante retraso, lo que dificulta tomar decisiones con respecto a mejoras que deben realizar percibiendo que la institución se preocupa en algo de mejorar la calidad de vida del puesto de los docentes, Además de recibir reconocimiento al menos en las fechas festivas, ya sea por el día del trabajo, del maestro, de la mujer, de la madre o en sus cumpleaños, mientras que un 20% consideró que se hallaba en óptimas condiciones y un 5% refirió que era bajo.

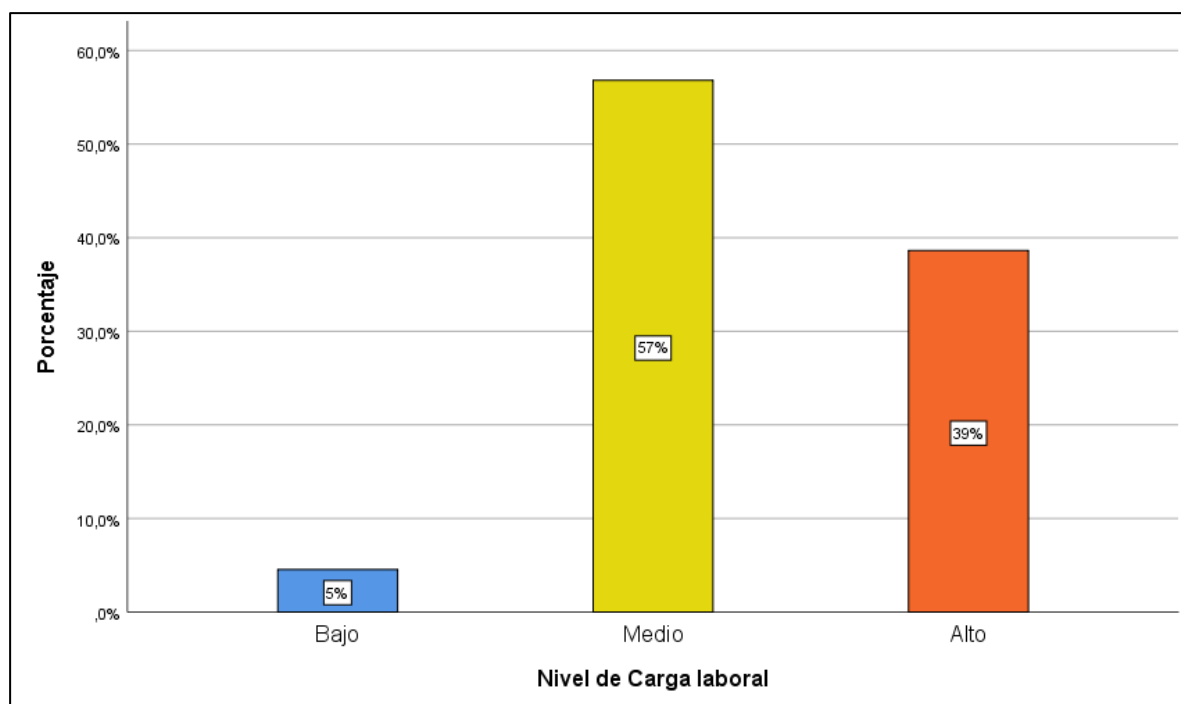


Figura 2. Nivel de carga laboral

La figura anterior refirió que la percepción de carga laboral en un 57% de los trabajadores, se encuentra en su nivel medio. En esta dimensión puntúan más alto las mujeres (Ver anexo 12) docentes del nivel secundario, esto se puede deber a que hay más docentes en el nivel secundario como parte de la muestra (Ver anexo 14) con un tiempo de servicio de 6 a 10 años y 11 a 20 años (Ver anexo 16). Ellos manifestaron que la presión que ejercen sus jefes inmediatos en ellos es regular en cuanto a las actividades programadas ya sea para culminar los temas de la malla curricular, la elaboración y revisión de exámenes o la elaboración de clases dinámicas e innovadora (uso de las tics) lo cual podría generar en algunos docentes estrés. Además las actividades que desarrollan como docentes no solo se restringen a la escuela, sino también el trabajo es llevado a casa por lo que manifestaron que tienen algo de tiempo para su vida personal, mientras que un gran porcentaje que representa al 39% de los docentes percibe un alto grado de carga laboral en el desempeño de sus labores y un 5% refirió que era bajo.

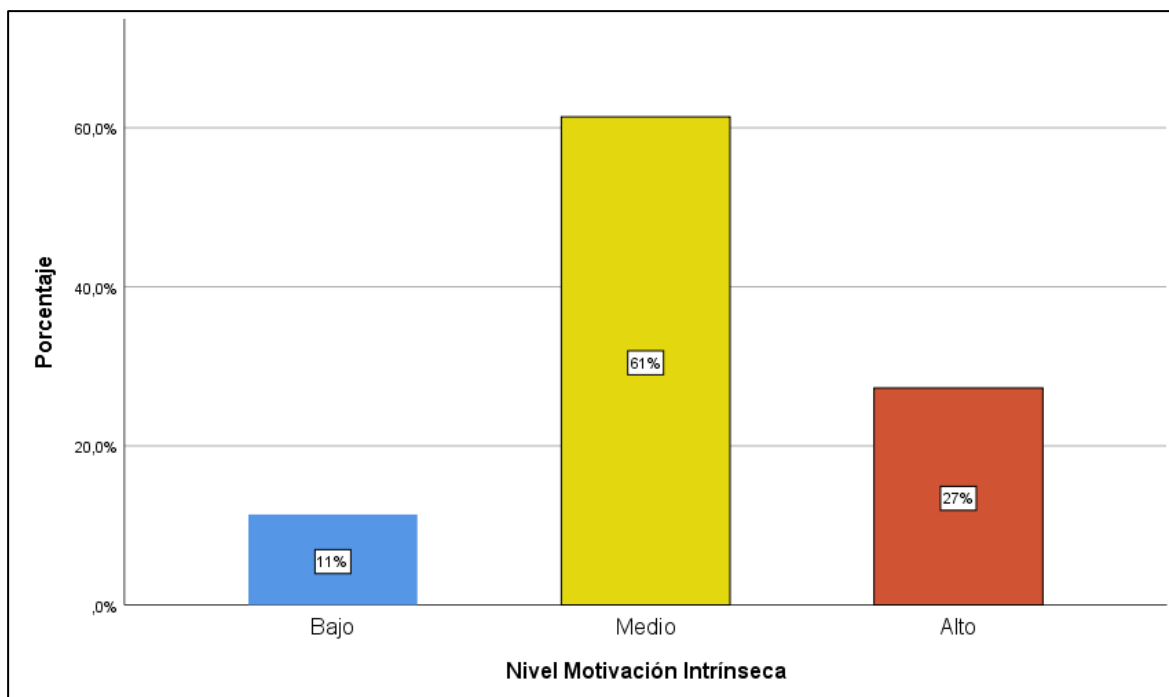


Figura 3. Nivel de motivación intrínseca

La figura anterior evidenció que la mayoría de los docentes, 61% refiere un nivel de motivación intrínseca media. En esta dimensión puntúan más alto las mujeres (Ver anexo 12) docentes del nivel secundario, esto se puede deber a que hay más docentes en el nivel secundario como parte de la muestra (Ver anexo 14) con un tiempo de servicio de 11 a 30 años (Ver anexo 16). Los docentes manifestaron que sienten que existe un moderado nivel de motivación intrínseca, posiblemente porque ellos consideran que se encuentran capacitados y actualizados en diversas áreas de su especialidad debido a las capacitaciones que reciben por parte del Estado o a las que ellos recurren por su cuenta, además porque se consideran creativos a la hora de realizar sus clases con la finalidad que sus alumnos aprendan, asimismo por las reuniones que se dan por los días festivos y en los que se muestra el apoyo de todos los colegas para que todo resulte como se ha planificado. En tanto solo un 27% mostró un nivel alto de motivación intrínseca.

- Resultados que manifiestan la influencia de las dimensiones de la variable del Síndrome de Burnout sobre la calidad de vida laboral de los docentes de la I.E.E. “Juan Manuel Iturregui”

Para poder conocer la influencia de la variable independiente sobre la dependiente, primero debemos realizar las pruebas de normalidad y comprobar la correlación entre ellas.

Tabla 11*Pruebas de normalidad de datos*

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra			
		PROM_BURNOT	PROM_CALIDAD
N		44	44
Parámetros normales ^{a,b}	Media	4,1880	2,6974
	Desv. Desviación	,67964	,57923
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,118	,202
	Positivo	,077	,202
	Negativo	-,118	-,186
Estadístico de prueba		,118	,202
Sig. asintótica(bilateral)		,146 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Dado que se encontró que la variable Calidad de vida laboral no cumple con tener distribución normal (Sig. < 0.05), y además las variables analizadas son de escala ordinal se consideró el uso del coeficiente Rho de Spearman para verificar la correlación entre ambas variables.

Tabla 12.*Correlaciones entre el Síndrome de Burnout y calidad de vida laboral*

			Prom_burnot	Prom_calidad
Rho de Spearman	Prom_Burnot	Coeficiente de correlación	1,000	-,622**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	44	44
	Prom_Calidad	Coeficiente de correlación	,622**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	44	44

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

Según la tabla anterior se evidencia que existe correlación entre el Síndrome de Burnout y la calidad de vida laboral de los docentes de la I.E.E. “Juan Manuel Iturregui”, debido a que el nivel de significancia es menor a 0.05. De otro lado, el signo es negativo, lo que indica que a mayor Síndrome de Burnout menor calidad de vida laboral. Finalmente la intensidad de la correlación lo brinda el coeficiente de Rho de Spearman, siendo esta moderada – alta, debido al resultado obtenido 0,622, pues la teoría estadística señala que mientras más cerca este al número 1, más fuerte es la correlación o dependencia de variables.

Tabla 13

Correlación entre las dimensiones del Síndrome de Burnout y la Calidad de Vida laboral

		Calidad de Vida laboral	
Rho de Spearman	Agotamiento emocional	Coeficiente de correlación	-,320*
		Sig. (bilateral)	,034
		N	44
	Despersonalización	Coeficiente de correlación	-,751**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	44
	Realización personal	Coeficiente de correlación	,043
		Sig. (bilateral)	,781
		N	44

En el análisis de la tabla 13, se pudo notar que de las dimensiones que tenían relación con la Calidad de Vida laboral se encontraban principalmente la Despersonalización, cuyo valor de correlación igual a -0.751, un alto grado de correlación que indicó que mientras mayor sea la Despersonalización del docente menor Calidad de vida laboral se esperaba que tenga, así como una correlación moderada del Agotamiento emocional con un coeficiente de correlación igual a -0.320, lo que refirió que un mayor Agotamiento emocional estuvo correlacionado con un menor índice de Calidad de vida laboral. No se evidenció correlación significativa entre la Realización personal y la Calidad de vida laboral, siendo su coeficiente de correlación no significativo.

Tabla 14.

Coefficientes del modelo del agotamiento emocional, despersonalización, falta de realización personal y calidad de vida laboral

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
1 (Constante)	,595	,499		1,193	,240
PROM_AE	,026	,050	,061	,513	,611
PROM_DESP	,348	,054	,710	6,495	,000
PROM_REALP ER	,185	,080	,256	2,312	,026

a. Variable dependiente: PROM_CALIDAD

Para corroborar la influencia se toma en cuenta la sigma, el cual debe ser menor a 0.05 Según los resultados obtenidos se puede deducir que dos dimensiones del Síndrome de Burnout (Despersonalización y Falta de Realización personal) influyen en la Calidad de vida. Lo cual se resume en la siguiente tabla:

Tabla 15.

Influencia por dimensiones

	SIG	Beta	Estado
Influencia del AE en la CVP	,611	,061	No influye
Influencia del DP en la CVP	,000	,710	Si influye
Influencia del Falta de RP en la CVP	,026	,256	Si influye

Según los resultados obtenidos en la tabla anterior, se evidencia que el agotamiento emocional no influye en la calidad de vida laboral, esto puede ser debido a que las emociones, los problemas que se presentan en sus aulas o el esfuerzo emocional y/o estrés producto de su actividad diaria son manejadas de distinta manera por cada docentes (subjetivamente), además la mayoría de ellos sienten que reciben apoyo por parte de sus directivos por lo que esta dimensión no afecta significativamente en la calidad de vida laboral. Mientras que la despersonalización si influye en la calidad de vida laboral pese a los esfuerzos de la institución por ayudar cognitivamente, emocionalmente y conductualmente a los estudiantes

(Departamento de psicología), los padres no apoyan lo suficiente a sus hijos para revertir esta situación generando en los docentes sentimientos negativos hacia ellos. De la misma manera la realización personal si influye en la calidad de vida laboral, puesto que algunos docentes (cinco) perciben que con el desarrollo de su profesión han logrado poco a casi nada, a pesar del tiempo que llevan ejerciendo su profesión y lo que han realizado no ha cubierto sus expectativas presentando así una baja motivación intrínseca y sintiendo que a lo largo de su desempeño le han dedicado más tiempo a sus quehaceres laborales fuera de su horario de trabajo por la excesiva carga laboral que a su vida personal.

- Los resultados que muestran la incidencia del Síndrome de Burnout en la calidad de vida laboral de los docentes de la I.E.E “Juan Manuel Iturregui” – Lambayeque – 2019, se obtuvieron como conjunto de todas las dimensiones del Síndrome de Burnout (agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal), las cuales explican el 58% de la variabilidad de la Calidad de Vida Profesional, lo cual se puede evidenciar en la siguiente tabla.

Tabla 16.

Resumen del modelo del agotamiento emocional, despersonalización, falta de realización personal y calidad de vida laboral

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
1	,779 ^a	,607	,578	,37635	1,834

a. Predictores: (Constante), PROM_REALPER, PROM_DESP, PROM_AE
b. Variable dependiente: PROM_CALIDAD

En la tabla anterior, se evidencia que el síndrome de Burnout en su conjunto influye en la calidad de vida laboral del docente de manera significativa. Es decir que el nivel de calidad de vida laboral aumentará o disminuirá en base a la influencia que tenga el Síndrome de Burnout. Este Síndrome provoca agotamiento emocional en el trabajador, además hace que el docente adopte actitudes negativas hacia los miembros con los que interactúa en su centro laboral; así como la desmotivación e insatisfacción percibiendo que las funciones que realiza son monótonas, excesivo trabajo sumada a ello, el escaso apoyo directivo todo ello disminuye la calidad de vida laboral.

Para corroborar la validez del modelo, se ejecutó la prueba de análisis de varianza (ANOVA)

Tabla 17.

ANOVA del modelo del agotamiento emocional, despersonalización, falta de realización personal y calidad de vida laboral

Según la tabla anterior, se evidencia que existe un nivel de significancia menor al 0.05, por lo cual se concluye que existe influencia de la variable síndrome de Burnout en la Calidad de vida

Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig
1	Regresión	8,761	3	2,920	20,619	,000 ^b
	Residuo	5,665	40	,142		
	Total	14,427	43			

a. Variable dependiente: PROM_CALIDAD

b. Predictores: (Constante), PROM_REALPER, PROM_DESP, PROM_AE

laboral. Es decir que a medida que existan mayores niveles del síndrome de Burnout, la calidad de vida laboral se verá afectada.

Verificación de supuesto de normalidad de residuos

Tabla 18

Normalidad de los residuos

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra		
		Unstandardized Residual
N		44
Parámetros normales ^{a,b}	Media	,0000000
	Desv. Desviación	,36297984
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,112
	Positivo	,082
	Negativo	-,112
Estadístico de prueba		,112
Sig. asintótica(bilateral)		,200 ^{c,d}

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

Se comprobó el supuesto de normalidad en los residuos del modelo de regresión lineal, ello en función del valor de Sig. > 0.05, que muestra que se dio cumplimiento a este requisito.

Discusión

La investigación determinó la incidencia del Síndrome de Burnout en la calidad de vida laboral de los docentes de la I.E.E “Juan Manuel Iturregui” – Lambayeque – 2019, se evidenció un nivel de significancia menor al 0.05, por lo que se concluye que existe influencia de la variable síndrome de Burnout en la Calidad de vida laboral. Estos datos fueron similares a la investigación de Caballero et al. (2016), quienes concluyen que el Síndrome está asociado a las condiciones en que se desenvuelve el personal de la empresa, siendo estas causales determinantes en la presencia de algunas de las dimensiones de este síndrome y por ende tiene un efecto en la calidad de vida laboral. Además esto puede repercutir en el servicio brindado al usuario. Es por ello que los investigadores resaltan que los directivos de las instituciones deben realizar una gestión más eficiente centrada en su fuerza de trabajo. También, en la investigación de Salgado y Leria (2017) sus hallazgos revelaron que la excesiva carga laboral que realiza un trabajador genera agotamiento emocional y tensión en él, por la necesidad de equilibrar favorablemente los retos personales y las exigencias del entorno laboral produciendo en el trabajador una baja calidad de vida laboral con la presencia de la sintomatología del síndrome. Maslach (2003) resaltó que las personas que presentan agotamiento emocional y despersonalización posteriormente presentan estrés crónico que se manifiesta en la vida laboral afectándola de manera negativa.

Frente al objetivo específico determinar la presencia del Síndrome de Burnout de los docentes de la I.E.E “Juan Manuel Iturregui” se encontró que existe presencia mínima del síndrome teniendo como resultado que 3 docentes cumplen con la condición de padecer el Síndrome de Burnout. El resto de docentes que se encuestaron presentan un nivel alto en agotamiento emocional (77,27%) y despersonalización (61,36%) y también un nivel alto de realización personal (11,36%). Por lo que se puede determinar que ellos no presentan el síndrome, pero son propensos a padecerlo. Esto conforme a la teoría de Maslach y Jackson (1981) quienes refieren que el síndrome de burnout se produce antes situaciones de estrés emocional crónico, una actitud distante hacia las personas con las que interactúa directamente en el desarrollo de la labor y un sentimiento de incapacidad para la ejecución de las tareas. Los factores que desarrollan este síndrome son: la excesiva carga de trabajo, la escasa interacción con los colegas por falta de tiempo, las situaciones de conflicto relacionadas con la función que se cumple, la remuneración inadecuada que perciben, el comportamiento poco apropiado de los educandos. Sumado a ello la despreocupación de los padres por la formación académica de sus

hijos generando así una difícil relación con ellos (Stoeber & Rennert, 2008). Además, el burnout en docentes es un problema creciente en muchos países (Clunies-Ross et al., 2008), con efectos en el rendimiento y bienestar psicofísico de los educandos. La investigación realizada concluyó que son los docentes de sexo femenino quienes padecen este síndrome con un tiempo de servicio de 11 a 20 años y 30 años a más. Así lo menciona, González et al. (2015) en su artículo que el síndrome se acrecienta con el tiempo de servicio transcurrido y que se convierte en una condición de riesgo para la presencia del síndrome. Además, Concordando con Benites (2014) quien sostiene que los años de experiencia y la cantidad elevada de estudiantes a cargo fueron variables relevantes que influyeron en los docentes con Burnout. Con respecto al género y el tiempo de servicio se encontraron estudios con resultados contrarios a los obtenidos en la investigación como el estudio realizado por Santivañez (2016) quien sostiene que los profesionales de menor tiempo de servicio son más propensos a presentar Burnout y los hombres presentarían mayores niveles de despersonalización; mientras que las mujeres mostrarían un mayor agotamiento emocional, así como el estudio realizado por Amador et al. (2014) con respecto a las variables género y tiempo de servicio se encontró que el pertenecer a uno u otro género no afecta el grado de Burnout y que a mayor antigüedad laboral mayor probabilidad de padecer Burnout identificado en altos niveles de agotamiento emocional y despersonalización.

De acuerdo al segundo objetivo específico determinar el nivel de calidad de vida laboral de los docentes de la I.E.E “Juan Manuel Iturregui” – Lambayeque – 2019 los resultados fueron que un 79.55% de los docentes de la I.E.E “Juan Manuel Iturregui”, presentan un nivel medio de calidad de vida laboral. Resultados similares a los encontrados en la investigación de Miño (2016), quien considera que no se puede dejar de tomar en cuenta a los docentes que perciben gran carga de trabajo lo que les impide poder equilibrar su vida personal, además de sentirse estresados, consideran que tienen sobre ellos mucha responsabilidad, a ello se suma su insatisfacción por la remuneración percibida al compararlas con otras profesiones y el hecho de que su jornada laboral no termina al salir de la institución sino que continúa al llegar a casa. Los elementos que son relevantes para la calidad de vida laboral de un individuo incluyen la cantidad de tarea asignada, el entorno de trabajo físico dentro de la empresa, el beneficio salarial, la vida social dentro y fuera del trabajo. (Cunningham & Eberle, 1990) y (Segurado & Agullo, 2002). Además, Hackman y Oldham (1980) sugirieron que el entorno de trabajo que puede satisfacer las necesidades personales de los empleados (autonomía y variedad en la labor que se realiza, la retroalimentación recibida por parte de la empresa, identidad con la tarea que

se ejecuta, importancia de la tarea tanto para el individuo que la desempeña como para el beneficiario) conducirá a una excelente calidad de vida laboral. Entonces, lo proporcionado por los autores mencionados anteriormente contribuye a que las instituciones desarrollen estrategias para lograr un nivel alto de calidad de vida laboral. Por otro lado, en la investigación realizada se encontró que las docentes del sexo femenino, nivel secundario y con tiempo de servicio de 11 a 30 puntuaron más alto en el cuestionario CVP -35 con respecto al nivel medio de calidad de vida laboral. Resultado distinto al obtenido en el estudio realizado por Salgado y Leria (2017), quienes llegan a la conclusión que la variable género no presenta ninguna diferencia en función del sexo en ninguna de las dimensiones, pero sí concordando con que al aumentar los años de servicio se percibe positivamente el apoyo directivo. Los resultados obtenidos en la investigación en cuanto al nivel de calidad de vida laboral son distintos al estudio realizado por Peñaherrera et al. (2015), quienes encuentran que los docentes perciben en general una calidad de vida laboral alta, aunque varios de los docentes presentan puntuación baja en la dimensión carga de trabajo.

Frente al tercer objetivo específico determinar la influencia del agotamiento emocional en la calidad de vida laboral de los docentes de la I.E.E. “Juan Manuel Iturregui” – Lambayeque 2019 se evidencia que el agotamiento emocional no influye en la calidad de vida laboral (un nivel de significancia mayor al 0.05). Estos resultados discrepan de lo encontrado en la investigación de Salgado y Leria (2017), quienes mencionaron que los sujetos más estables emocionalmente, con alto sentido de compromiso con el trabajo, alta percepción de control sobre las demandas laborales y capacidad para responder y enfrentar los problemas tiene menos probabilidad de padecer el síndrome de burnout por consiguiente tiene mejor calidad de vida laboral. Estos resultados son respaldados por Moore (2006) quien refiere que debe existir equilibrio entre las emociones y calidad de vida laboral, además las condiciones de trabajo deben ser favorables para alcanzar la calidad de vida laboral óptima. Si una persona enfrenta conflictos constantemente, presiones en su lugar de trabajo, no tiene paz mental, se vuelve menos eficientes en todos los ámbitos de su vida. (Sigroha, Gidhar & Sangwan, 2011).

De acuerdo al cuarto objetivo específico determinar la influencia de la despersonalización en la calidad de vida laboral de los docentes de la I.E.E. “Juan Manuel Iturregui” – Lambayeque 2019 se evidencia que existe influencia de la despersonalización en la calidad de vida laboral, esto debido a que el nivel de significancia es menor al 0.05. Esto lo

respalda lo mencionado por Maslach y Jackson (1981) y Cordes y Dougherty (1993) que la despersonalización se describe como una estrategia de defensa, limitando su propia participación con los demás y crean una barrera entre uno mismo y la demanda laboral impuesta. En general, se desarrollan actitudes negativas hacia uno mismo, hacia las personas con las que se trabaja y hacia el centro de labor afectando la calidad de vida laboral. También, la despersonalización connota la actitud indiferente de un individuo hacia las personas con las que interactúa en su labor y a la organización en la que trabaja. Esta dimensión se etiqueta como un comportamiento antisocial influyendo en la calidad de vida laboral (Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker, 2002). Cabezas (1998) considera que para que exista calidad de vida laboral el profesional debe percibir un equilibrio entre las demandas que genera la labor que desempeña y las condiciones que tiene para hacerle frente a la situación, de tal forma que a lo largo de su vida consiga un desarrollo óptimo en diferentes ámbitos de su vida. Por lo que se puede concluir que si una persona se siente frustrada, que ha perdido la motivación por la labor que desempeña al punto de interesarle poco o casi nada lo que le suceda con las personas con las que tiene contacto directo, entonces sentirá que su centro laboral ya no reúne las condiciones que le permitan gozar de un bienestar personal y profesional.

Según, el último objetivo específico determinar la influencia de la falta de realización personal en la calidad de vida laboral de los docentes de la I.E.E. “Juan Manuel Iturregui” – Lambayeque 2019 se evidencia que existe influencia de la falta de realización personal en la calidad de vida laboral (significancia menor al 0.05). Ya que el percibir que las demandas del trabajo exceden la capacidad del trabajador encontrándose insatisfecho con los logros profesionales alcanzados o sentimiento complejo de inadecuación personal y profesional influirá en la calidad de vida laboral. Maslach y Jackson (1981) consideran que la dimensión falta de realización personal genera en la persona un sentimiento negativo de logro profesional y/o personal que surge cuando se constata que las demandas que exige su trabajo exceden su capacidad para atenderlas de forma competente generando sentimientos de desilusión, fracaso, insatisfacción con la labor o con los logros obtenidos, sintiendo que ya no tiene expectativas personales y/o laborales por alcanzar en su lugar de trabajo, por lo tanto se ve afectada su calidad de vida laboral, ya que percibe que estas demandas son superiores a él y que no puede afrontarlas sin afectar el equilibrio en los diferentes ámbitos de su vida. (Cabezas, 1998)

V.- Conclusiones

- En el objetivo general se evidencia que existe influencia del Síndrome de Burnout en la calidad de vida laboral corroborándose la hipótesis planteada al inicio de la investigación.
- En cuanto al primer objetivo específico se afirma que existe presencia mínima del síndrome de burnout en la I.E.E “Juan Manuel Iturregui”, esto debido a que se manifiestan niveles altos en el agotamiento emocional y despersonalización y bajo en realización personal, puesto que estos docentes manifiestan que existe mucha carga laboral, además de mayor endurecimiento emocional frente a los problemas de sus estudiantes y menor satisfacción en cuanto a sus labores diarias.
- En cuanto al segundo objetivo específico, se afirma que existe un nivel medio de calidad de vida laboral, esto debido a que en la I.E.E “Juan Manuel Iturregui”, se perciben que existe un nivel alto de apoyo de los jefes, además algo de satisfacción en las remuneraciones que reciben por parte del estado, ya que a diferencia de décadas anteriores el sueldo que percibían era mucho menor al actual, asimismo más de la mitad de ellos percibe un nivel de carga laboral alto representado por excesivo trabajo. Pese a ello presentan un nivel alto de motivación intrínseca, representado por la preocupación de los docentes en cuanto a asistir capacitaciones para su desarrollo profesional y personal.
- En cuanto al tercer objetivo específico, se evidencia que no existe influencia de la dimensión agotamiento emocional en la calidad de vida laboral. Pues a pesar de percibir un nivel alto de agotamiento emocional antes, durante y después de la jornada laboral este no repercute en su calidad de vida laboral.
- En cuanto al cuarto objetivo específico, se evidencia que si existe influencia de la dimensión despersonalización en la calidad de vida laboral; porque en la persona que padece este síndrome se generan actitudes negativas hacia el mismo, hacia las personas con las que interactúa en su quehacer laboral y a la misma labor que desempeña.
- En cuanto al quinto objetivo específico, se evidencia que si existe influencia de la dimensión realización personal en la calidad de vida laboral. Si bien es cierto la mayoría de docentes encuestados presentan niveles altos en esta dimensión no se puede dejar

pasar por desapercibido a una minoría de docentes que presentan niveles bajos de realización personal; ya que ellos perciben que con el desarrollo de su profesión han logrado poco a casi nada, a pesar del tiempo que llevan ejerciendo su profesión y lo que han realizado no ha cubierto sus expectativas presentando así una baja motivación intrínseca y sintiendo que a lo largo de su desempeño le han dedicado más tiempo a sus quehaceres laborales fuera de su horario de trabajo por la excesiva carga laboral que a su vida personal.

VI.- Recomendaciones

- Los directivos deben adecuar un espacio en la sala de profesores, el cual será utilizado por ellos en sus horas libres. Este espacio puede contar con música clásica y aromas relajantes, un sofá en el que puedan descansar, pelotas antiestresantes, masajeadores permitiéndoles relajarse y desconectarse por unos instantes de su rutina laboral. Sumado a ello emplear incentivos no monetarios (reconocimientos por proyectos presentados, difusión de los logros alcanzados dentro de la institución y fuera), fomentar las buenas relaciones sociales, entre otras tácticas para evitar la presencia del Síndrome de Burnout y mejorar la calidad de vida de los docentes.
- Los docentes deben conocer qué es el Síndrome de Burnout, así como las consecuencias que genera y las estrategias para reducirlo. Por ello, es esencial que los directivos tomen importancia del tema y promuevan diferentes charlas y talleres a través del departamento de Psicología. Además, se deben dar a conocer otros temas como estrés, clima laboral, inteligencia emocional, entre otros que se relacionan con este síndrome con el propósito de velar por el bienestar del docente. Tener en cuenta también que la capacitación docente no solo debe estar orientada a la capacitación pedagógica, sino también a cómo desarrollar recursos personales de trabajo que les permitan afrontar su realidad.
- Para mejorar la calidad de vida laboral los directivos deben emplear los reconocimientos y recompensas para los maestros, brindarles capacitaciones oportunas para el nombramiento docente y/o ascenso de nivel en la carrera pública magisterial, conocer las necesidades de los maestros a través de conversatorios con respecto a las condiciones de trabajo tanto objetivas como subjetivas para mejorar la calidad de vida laboral.
- Dentro del colegio los directores deben fomentar una cultura de apoyo formando un grupo de autocuidado (seleccionar dos docentes por ciclo) con la responsabilidad de ayudar a los maestros a establecer metas para mejorar su bienestar.
- La institución educativa debe impartir talleres en los cuales los profesores puedan aprender nuevas estrategias didácticas que le permitan salir de lo rutinario recobrando así la motivación por la labor que desempeñan, además de técnicas que les permitan entender a sus estudiantes y manejar los problemas que se susciten con ellos evitando así sentirse frustrados o poco empáticos con lo que les sucede, logrando equilibrar el bienestar personal y profesional del docente.

- Es esencial que el profesor establezca metas concretas y en tiempos razonables tanto para él como para sus estudiantes. Esto producirá en él una sensación de logro alcanzado y, por lo tanto, aumentará su autoestima profesional.

VII. Lista de referencias

- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2014). Riesgos psicosociales en Europa: Prevalencia y estrategias de prevención. *Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo*.
- Almeida, Guimarães, & Oliveira. (2015). Síndrome de Burnout: un estudio con profesores. *Salud de los trabajadores*, 19 - 27.
- Álvarez. (2012). Riesgo psicosocial intralaboral y “burnout” en docentes universitarios de algunos países latinoamericanos. *Cuaderno de Administración*, 16.
- Ashforth, B., & Lee, R. (1990). Defensive behavior in organizations: A preliminary model. *Human Relations*, 43, 621-648
- Atance. (1997). Aspectos epidemiológicos del síndrome de Burnout en personal sanitario. *Rev Esp Salud Pública*, 71(3), 293-303.
- Obtenido de <http://scielo.isciii.es/pdf/resp/v71n3/burnout.pdf>
- Chávez. (2016). Síndrome de Burnout en docentes universitarios. *INNOVA Research Journal*, Vol 1, No. 9, 77-95.
- Clunies-Ross, P., Little, E. & Kienhuis, M. (2008). Self-reported and actual use of proactive and reactive classroom management strategies and their relationship with teacher stress and student behaviour. *Educational Psychology*, 28(6), 693-710
- Cordes, C. & Dougherty, T. (1993). A review and an Integration of Research on Job Burnout. *Academy of Management Review*, 18(4), 621-656.
- Cunningham, J. & Eberle, T. (1990). A guide to job enrichment and redesign. *Personnel*, 67(2), 56-61.
- Enrique, & Ruiz. (2010). Síndrome de Burnout: Evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo. *Anales de Psicología*, 169.
- España. (2013). "Burnout": un síndrome que afecta al 65% de los profesores. *Universia España*.
- Esteras, Chorot, & Sandín. (2018). El síndrome de burnout en los docentes. *Madrid: Pirámide*.
- Gallegos, & Barrios. (2013). Síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa. *Revista Educación - Departamento de Educación PUCP*, 53-76.

- Grau, & Chacon. (1998). "Síndrome de Quemarse por el Trabajo: Una Amenaza a los Equipos de Salud". *Asociación Latinoamericana de Psicología de la Salud*.
- Guevara, Lozano, & Parra. (2014). Estrés Laboral y Salud Mental en Docentes de Primaria y Secundaria. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 30-32.
- Hackman, J. & Oldham, G (1980). *Work redesign, Redesigns*. M.A: Addison- Wesley
- Margarita, & Vinaccia. (2007). Burnout: "Síndrome de quemarse en el trabajo (SQT)". *Acta Colombiana De Psicología*, 10(2), 117-125. Obtenido de <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/1031/1/v10n2a12.pdf>
- Martinez. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*. n° 112
- Maslach, C. (1982): Understanding burnout: Definitional issues in analyzing a complex phenomenon. In W. S. Paine (Ed.). *Job Stress and burnout: Research, theory, and intervention perspectives*. Beverly Hills ; Sage focus editions, , 29-40
- Maslach, C. (2003). Job burn out: New directions in research and intervention. *Current Directions in Psychological Science*, 12(5), 189–192.
- Miño. (2016). Calidad de vida laboral en docentes chilenos. *Summa Psicológica UST*, 45-55.
- Monte. (2002). "Síndrome de Quemarse por el Trabajo: Aproximaciones Teóricas, Explicación y Recomendaciones Para su Intervención". *Revista electrónica de Psicología Científica*, www.psicologiacientifica.com. Obtenido de www.psicologiacientifica.com
- Monte. (2003). Burnout syndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*.
- Monte, & Peiró. (1999). "Perspectivas Teóricas y Modelos Interpretativos Para el Estudio del Síndrome de Quemarse por el Trabajo". *Anales de Psicología*, 261-268.
- Montoya. (2007). Aplicación del análisis factorial a la investigación de mercados. Caso de estudio. *Scientia et Technica*, 281-286.
- Moore, J. (2006). Homeworking and work- life balance: Does It Add to Quality of life ?

- Murillo, Ramírez, Maldonado, & García. (2014). Validación de un instrumento de la calidad de vida laboral en una institución de educación pública a nivel superior en México. *International Journal of Arts & Sciences*, 61 - 79.
- Nanjundeswaraswamy, T. & Sandhya M. (2016). Quality of Work Life Components: A Literature Review. *The International Journal of Indian Psycholog*, 4 (75), 13-36.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). Estrés en el trabajo: un reto colectivo. *Organización Internacional del Trabajo*, 12.
- Patlán. (2013). Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. *Estudios Gerenciales*, 29, 445-455. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v29n129/v29n129a08.pdf>
- Peñaherrera, Cárdenas, & Cedillo. (2015). Percepción de la calidad de vida laboral de los docentes. *Universidad, Ciencia y Tecnología Vol. 19, N° 77*, 166 - 173.
- Pérez. (2013). Efecto del burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. *Estudios Gerenciales*, 445-455.
- Pines. (2002). Teacher Burnout: A Psychodynamic Existential Perspective”. *Teachers and Teaching: theory and practice*.
- Quiroz. (2013). *Estudio del Síndrome de Burnout en Auxiliares de Enfermería de la Sala Santa María del Hospital Luis Vernaza de la Junta de Beneficencia de Guayaquil*. Guayaquil: Universidad De Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/10439/1/Tesis%20Final.pdf>
- Ramón. (2014). Cómo se defiende el profesorado de secundaria del estrés: burnout y estrategias de afrontamiento. *European Journal of Education and Psychology*, 01-09.
- Rosales, & Cobos. (2011). Diagnóstico del Síndrome de Burnout en trabajadores del Centro de Inmunología y Biopreparados. *Medicina y seguridad del trabajo*, 57(225), 313-318. Obtenido de <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57n225/original4.pdf>
- Ruiz. (2015). *Fiabilidad y Validez: Conceptualización y procedimientos de cálculo con Spss*. Barcelona: Universitat de Barcelona. Obtenido de http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/65322/1/Fiabilidad_Validez.pdf

- Salgado Roa, J.A., & Leria Dulčić, F.J. (2017). Síndrome de burnout y calidad de vida profesional percibida según estilos de personalidad en profesores de educación primaria. *Rev.CES Psico*, 11(1), 69-89
- Salvagioni, D. et al. (2017). *Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies*. *PLOS ONE*, 12(10), e0185781.doi:10.1371/journal.pone.0185781
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92
- Sigroha, A., Gidhar, Y., & San, S. (2011). Impact of Work-Life Balance on Working women: An Overview. *Gyan Management*, 5 (2), 59-6/
- Stoeber, J. & Rennert, D. (2008). Perfectionism in school teachers: relations with stress appraisals, coping styles, and burnout. *Anxiety, Stress, & Coping. An International Journal*, 21, 37- 53.
- Velázquez, García, Díaz, Rodríguez, & Ávila. (2014). Estrés y burnout en docentes de educación media superior. *Medicina, Salud y Sociedad*.
- Vilela. (2014). *Factores asociados al burnout en docentes de secundaria de colegios públicos*. Lima.
- Wright T. & Cropanzano, R. (June 1998). "Emotional exhaustion as a predictor of job performance and voluntary turnover". *Journal of Applied Psychology*, 83 (3), 486-493

VIII. Anexos

Anexo 01

Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)

Buen día estamos realizando una encuesta con el objetivo de medir el nivel de Síndrome de Burnout de los docentes de la I.E.E “Juan Manuel Iturregui” – Lambayeque - 2018
Para ello, pedimos su colaboración contestando con sinceridad las preguntas que le haremos a continuación.

I.- Información general:

Docente: contratado () Nombrado () Nivel: Primario () Secundario ()
Tiempo de servicio en la institución _____ años Turno: Mañana () Tarde ()
Sexo: Femenino () Masculino ()

II.- Instrucciones: Escribe dentro del recuadro el valor correspondiente de acuerdo al nivel de importancia que le atribuye a cada ítem.

Nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes o menos.	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Unas pocas veces a la semana	Todos los días.
1	2	3	4	5	6	7

PREGUNTAS	N	PVA	UVA	UPVM	UVS	UPVS	TD
1.- Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo							
2.-Me siento cansado al final de la jornada de trabajo							
3.- Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado							
4.-Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.							
5.-Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo							
6.-Me siento frustrado/a en mi trabajo							
7.-Creo que trabajo demasiado.							
8.-Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.							
9.-Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.							
10.- Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.							
11.- Siento que desde que ejerzo la docencia me preocupo menos por mis estudiantes							
12.- Pienso que desde que ejerzo la docencia estoy siendo menos sensible con mis estudiantes							

13.- Me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as							
14.- Me preocupa que mis alumnos me culpen de algunos de sus problemas							
15.- Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.							
16.-Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.							
17.-Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as							
18.- Siento que al realizar mi trabajo lo hago con mucha energía							
19.- Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.							
20.-Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.							
21.- Pienso que estoy cumpliendo mis metas en este trabajo							
22.- En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.							

Anexo 02

**Cuestionario CVP-35 (Karasek, 1989) validado y adaptado por Cabezas
(1998)**

Buen día estamos realizando una encuesta con el objetivo de medir el nivel de calidad de vida laboral de los docentes de la I.E.E “Juan Manuel Iturregui” – Lambayeque - 2018
Para ello, pedimos su colaboración contestando con sinceridad las preguntas que le haremos a continuación.

I.- Información general:

Docente: contratado () Nombrado () Nivel: Primario () Secundario ()
Tiempo de servicio en la institución _____ años Turno: Mañana () Tarde ()
Sexo: Femenino () Masculino ()

II.- Instrucciones: Escribe dentro del recuadro el valor correspondiente de acuerdo al nivel de importancia que le atribuye a cada ítem.

Nada	Algo	Bastante	Mucho
1	2	3	4

	N	A	B	M
1.- Satisfacción con el tipo de trabajo				
2.- Satisfacción con el sueldo				
3.- Posibilidad de promoción				
4.- Reconocimiento de mi esfuerzo				
5.- Apoyo de mis jefes				
6.- Apoyo de mis compañeros				
7.- Posibilidad de ser creativo				
8.- Recibo información de los resultados de mi trabajo				
9.- Siento que en la empresa tengo la posibilidad de expresar lo que pienso y necesito				
10.- La empresa donde trabajo trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto				
11.- Tengo autonomía o libertad de decisión				
12.- Variedad en mi trabajo				
13.- Es posible que mis propuestas sean escuchadas y aplicadas				
14.- Cantidad de trabajo que tengo				
15.- Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo que tengo				
16.- Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo				
17.- Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo				
18.- Conflictos con otras personas de mi trabajo				
19.- Falta de tiempo para mi vida personal				
20.- Incomodidad física en el trabajo				
21.- Carga de responsabilidad				
22.- interrupciones molestas				

23.- Estrés que tengo (esfuerzo emocional)				
24.- Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud				
25.- La motivación que experimento (ganas de esforzarme)				
26.- Apoyo de mi familia				
27.- Ganas de ser creativo				
28.- Desconecto al acabar la jornada laboral				
29.- Recibo la capacitación necesaria para hacer mi trabajo				
30.- Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual				
31.- Mi trabajo es importante para la vida de otras personas				
32.- Lo que tengo que hacer queda claro				
33.- Me siento orgulloso de mi trabajo				
34.- Calidad de vida de mi trabajo				
35.- Apoyo de los compañeros (si tiene responsabilidad)				

Anexo 03

Alfa de Cronbach – Cuestionario MBI

Muestra de estudio:

Escala de todas las variables

```
RELIABILITY
/VARIABLES=CE1 CE2 CE3 CE4 CE5 CE6 CE7 CE8 CE9
DP1 DP2 DP3 DP4 DP5 RP1 RP2 RP3 RP4 RP5 RP6 RP7
RP8
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,855	22

Escala de la dimensión Agotamiento Emocional

```
RELIABILITY
/VARIABLES=CE1 CE2 CE3 CE4 CE5 CE6 CE7 CE8 CE9
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,974	9

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo	32,89	124,708	,851	,972
Me siento cansado al final de la jornada de trabajo	32,50	123,000	,841	,973
Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	32,89	123,266	,889	,971
Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.	32,41	117,829	,916	,970
Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo	32,73	120,482	,920	,969
Me siento frustrado/a en mi trabajo	33,55	126,114	,859	,972
Creo que trabajo demasiado	31,77	118,412	,938	,969
Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.	32,25	124,099	,851	,972

Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	33,02	121,790	,909	,970
--	-------	---------	------	------

Escala de la dimensión Despersonalización

```
RELIABILITY
/VARIABLES=DP1 DP2 DP3 DP4 DP5
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach		N de elementos
0,816		5

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.	12,41	20,805	,775	,725
Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	12,45	21,603	,738	,739
Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	12,32	20,408	,771	,725
Me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as	11,89	28,708	,338	,845
Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas	12,48	25,279	,433	,831

Escala de la dimensión Realización personal

```
RELIABILITY
/VARIABLES=RP1 RP2 RP3 RP4 RP5 RP6 RP7 RP8
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.909	8

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	34,98	33,232	,631	,903
Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	34,52	31,558	,681	,900
Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as	34,18	34,757	,645	,904
Me siento con mucha energía en mi trabajo.	35,57	29,646	,742	,895
Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	34,57	33,414	,683	,900
Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.	35,82	29,455	,828	,886
Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	35,61	31,405	,718	,896
En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	34,75	31,355	,765	,892

Anexo 04

Alfa de Cronbach – Cuestionario CVP-35 (Karasek, 1989) validado y adaptado por Cabezas (1998)

Muestra de estudio:

Escala de todas las variables

```
RELIABILITY
/VARIABLES=AD1 AD2 AD3 AD4 AD5 AD6 AD7 AD8 AD9
AD10 AD11 AD12 AD13 CT1 CT2 CT3 CT4 CT5 CT6 CT7
CT8 CT9 CT10 CT11 MI1 MI2 MI3 MI4 MI5 MI6 MI7
MI8 MI9 MI10 MI11
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,953	35

Escala de la dimensión Apoyo Directivo

```
RELIABILITY
/VARIABLES=AD1 AD2 AD3 AD4 AD5 AD6 AD7 AD8 AD9
AD10 AD11 AD12 AD13
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,904	13

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Satisfacción con el tipo de trabajo	31,86	57,097	,618	,896
Satisfacción con el sueldo	32,41	57,038	,633	,896
Posibilidad de promoción	32,32	57,478	,649	,895
Reconocimiento de mi esfuerzo	32,14	56,493	,606	,897
Apoyo de mis jefes	32,39	56,847	,648	,895
Apoyo de mis compañeros	31,89	58,289	,438	,905
Posibilidad de ser creativo	32,16	55,532	,716	,892
Recibo información de los resultados de mi trabajo	31,91	59,061	,417	,905
Siento que en la empresa tengo la posibilidad de expresar lo que pienso y necesito	32,23	56,691	,705	,893

La empresa donde trabajo trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto	32,39	56,103	,624	,896
Tengo autonomía o libertad de decisión	32,20	56,585	,645	,895
Variedad en mi trabajo	32,55	56,626	,653	,895
Es posible que mis propuestas sean escuchadas y aplicadas	32,48	55,092	,681	,893

Escala de la dimensión Carga de Trabajo

```
RELIABILITY
/VARIABLES=CT1 CT2 CT3 CT4 CT5 CT6 CT7 CT8 CT9
CT10 CT11
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,865	11

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Cantidad de trabajo que tengo	28,00	38,930	,647	,848
Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo que tengo	28,27	37,552	,610	,850
Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo	28,16	38,044	,760	,840
Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo	28,09	40,736	,425	,864
Conflictos con otras personas de mi trabajo	28,27	38,482	,781	,840
Falta de tiempo para mi vida personal	28,09	38,875	,497	,860
Incomodidad física en el trabajo	28,23	39,529	,510	,858
Carga de responsabilidad interrupciones molestas	27,73	40,994	,394	,866
Estrés que tengo (esfuerzo emocional)	27,77	40,552	,489	,859
	28,20	39,515	,628	,850

Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud	27,82	40,292	,550	,855
---	-------	--------	------	------

Escala de la dimensión Motivación Intrínseca

RELIABILITY

/VARIABLES=MI1 MI2 MI3 MI4 MI5 MI6 MI7 MI8 MI9
MI10 MI11

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,902	11

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
La motivación que experimento (ganas de esforzarme)	25,61	43,545	,619	,894
Apoyo de mi familia	25,98	41,511	,727	,888
Ganas de ser creativo	25,89	45,591	,479	,901
Desconecto al acabar la jornada laboral	26,36	43,167	,634	,893
Recibo la capacitación necesaria para hacer mi trabajo	26,05	43,393	,560	,898
Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual	26,48	43,790	,587	,896
Mi trabajo es importante para la vida de otras personas	25,64	43,214	,712	,889
Lo que tengo que hacer queda claro	26,52	41,744	,681	,890
Me siento orgulloso de mi trabajo	25,93	42,670	,653	,892
Calidad de vida de mi trabajo	26,00	42,326	,798	,885
Apoyo de los compañeros (si tiene responsabilidad)	25,91	43,899	,589	,896

Anexo 05**Análisis de las Dimensiones del constructo de síndrome de Burnout.****Prueba de KMO y Bartlett**

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,855
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	979,283
	gl	231
	Sig.	,000

Anexo 06**Análisis de las Dimensiones del constructo de Calidad de vida laboral.****Prueba de KMO y Bartlett**

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,748
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	1114,956
	gl	595
	Sig.	,000

Anexo 07

Varianza total explicada del Síndrome de Burnout

Componente	Varianza total explicada								
	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	9,919	45,084	45,084	9,919	45,084	45,084	8,684	39,471	39,471
2	4,535	20,615	65,700	4,535	20,615	65,700	4,837	21,987	61,458
3	2,074	9,426	75,125	2,074	9,426	75,125	3,007	13,668	75,125
4	1,232	5,601	80,727						
5	,875	3,978	84,705						
6	,503	2,285	86,990						
7	,450	2,045	89,035						
8	,389	1,769	90,804						
9	,356	1,619	92,422						
10	,263	1,197	93,620						
11	,240	1,093	94,713						
12	,211	,959	95,671						
13	,176	,800	96,472						
14	,148	,674	97,146						
15	,131	,596	97,742						
16	,125	,570	98,312						
17	,098	,444	98,756						
18	,081	,370	99,126						
19	,071	,324	99,451						
20	,054	,246	99,697						
21	,035	,160	99,856						
22	,032	,144	100,000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Anexo 08

Varianza total explicada de la calidad de vida laboral

Componente	Varianza total explicada								
	Autovalores iniciales			Sumas de cargas al cuadrado de la extracción			Sumas de cargas al cuadrado de la rotación		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	13,940	39,829	39,829	13,940	39,829	39,829	8,032	22,949	22,949
2	3,013	8,609	48,438	3,013	8,609	48,438	6,906	19,733	42,682
3	2,070	5,913	54,352	2,070	5,913	54,352	4,084	11,670	54,352
4	1,847	5,278	59,630						
5	1,622	4,636	64,266						
6	1,353	3,864	68,130						
7	1,153	3,294	71,424						
8	1,004	2,869	74,292						
9	,961	2,744	77,037						
10	,937	2,677	79,714						
11	,762	2,176	81,890						
12	,723	2,067	83,957						
13	,700	2,000	85,957						
14	,598	1,708	87,665						
15	,506	1,445	89,110						
16	,496	1,416	90,526						
17	,444	1,269	91,795						
18	,404	1,154	92,949						
19	,342	,977	93,926						
20	,306	,874	94,800						
21	,276	,788	95,588						
22	,263	,751	96,339						
23	,204	,584	96,923						
24	,173	,493	97,416						
25	,165	,471	97,887						
26	,136	,388	98,275						
27	,115	,329	98,603						
28	,112	,321	98,924						
29	,108	,309	99,234						
30	,076	,219	99,452						
31	,062	,178	99,630						
32	,052	,148	99,778						

33	,030	,085	99,863						
34	,026	,076	99,939						
35	,021	,061	100,000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Anexo 09

Validez discriminante del síndrome de Burnout

Matriz de componente rotado^a

	Componente		
	1	2	3
Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo	,864	-,114	,078
Me siento cansado al final de la jornada de trabajo	,883	,073	,182
Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	,890	-,042	,109
Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.	,926	-,122	,097
Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo	,908	-,158	,146
Me siento frustrado/a en mi trabajo	,844	-,250	,160
Creo que trabajo demasiado	,939	-,094	,130
Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.	,895	,010	,056
Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	,901	-,109	,165
Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.	,281	-,056	,865
Siento que desde que ejerzo la docencia estoy siendo menos sensible con mis alumnos	,380	,006	,805
Pienso que desde que ejerzo la docencia estoy siendo menos sensible con mis alumnos	,424	-,067	,832
Me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as	-,117	,373	,471

Me preocupa que mis alumnos me culpen de algunos de sus problemas	-,085	,202	,602
Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	-,218	,705	-,253
Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	,077	,849	,149
Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as	,165	,826	,155
Me siento con mucha energía en mi trabajo.	-,575	,636	,053
Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	-,043	,765	,241
Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.	-,515	,736	,000
Pienso que estoy cumpliendo mis metas en este trabajo	-,606	,603	-,092
En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	-,092	,842	,007

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.^a

a. La rotación ha convergido en 5 iteraciones.

Anexo 10

Validez discriminante de la calidad de vida laboral

Matriz de componente rotado^a

	Componente		
	1	2	3
Satisfacción con el tipo de trabajo	,410	,500	,270
Satisfacción con el sueldo	,681	,318	,122
Posibilidad de promoción	,475	,579	-,054
Reconocimiento de mi esfuerzo	,340	,611	,088
Apoyo de mis jefes	,288	,615	,140
Apoyo de mis compañeros	,406	,176	,175
Posibilidad de ser creativo	,696	,465	,009
Recibo información de los resultados de mi trabajo	,130	,251	,714
Siento que en la empresa tengo la posibilidad de expresar lo que pienso y necesito	,369	,572	,287
La empresa donde trabajo trata de mejorar la calidad de vida de mi puesto	,384	,656	-,163
Tengo autonomía o libertad de decisión	,648	,343	,142
Variedad en mi trabajo	,528	,451	,097
Es posible que mis propuestas sean escuchadas y aplicadas	,357	,515	,418
Cantidad de trabajo que tengo	,088	,673	,311
Presión que recibo para mantener la cantidad de mi trabajo que tengo	,192	,587	,367
Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo	,218	,734	,270
Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo	,260	,465	-,053
Conflictos con otras personas de mi trabajo	-,056	,821	,421
Falta de tiempo para mi vida personal	,207	,165	,736
Incomodidad física en el trabajo	-,046	,737	,179
Carga de responsabilidad	,648	,202	,086
interrupciones molestas	,398	,222	,384
Estrés que tengo (esfuerzo emocional)	,048	,516	,588
Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud	,471	,193	,339

La motivación que experimento (ganas de esforzarme)	,793	,077	-,026
Apoyo de mi familia	,834	,058	,187
Ganas de ser creativo	,361	,337	,226
Desconecto al acabar la jornada laboral	,500	,411	,305
Recibo la capacitación necesaria para hacer mi trabajo	,285	,076	,762
Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual	,537	,304	,215
Mi trabajo es importante para la vida de otras personas	,689	,225	,284
Lo que tengo que hacer queda claro	,600	,040	,470
Me siento orgulloso de mi trabajo	,594	,091	,460
Calidad de vida de mi trabajo	,800	,020	,299
Apoyo de los compañeros (si tiene responsabilidad)	,540	,415	,170

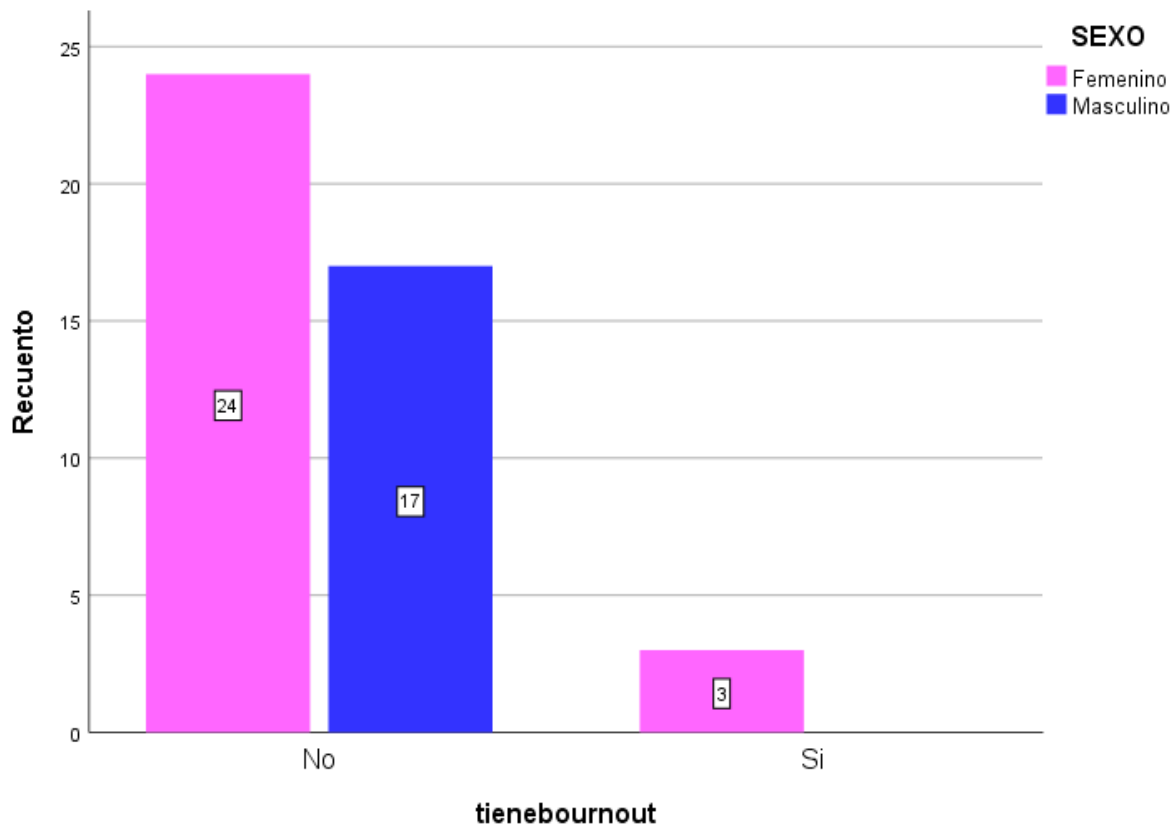
Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.^a

a. La rotación ha convergido en 10 iteraciones.

Anexo 11

Género de los docentes con presencia del síndrome de Burnout



SEXO*Nivel_Agotamiento tabulación cruzada

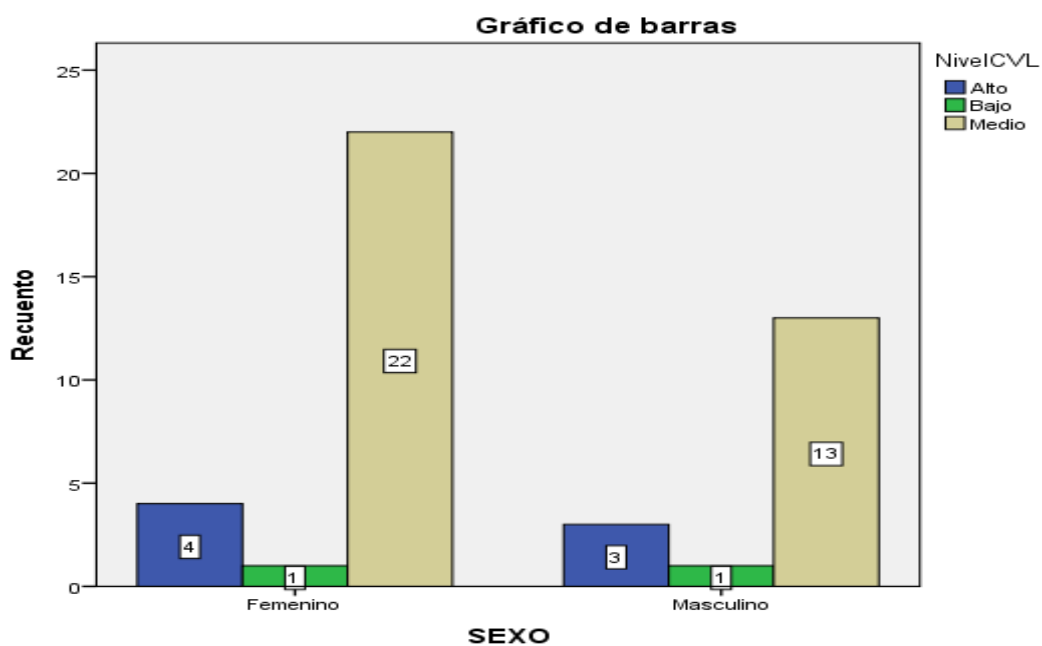
Recuento		Nivel_Agotamiento			Total
		Alto	Bajo	Medio	
SEXO	Femenino	23	1	3	27
	Masculino	10	1	6	17
Total		33	2	9	44

SEXO*niveldespl tabulación cruzada

Recuento		niveldespl			Total
		Alto	Bajo	Medio	
SEXO	Femenino	19	1	7	27
	Masculino	15	0	2	17
Total		34	1	9	44

SEXO*nrpersonal tabulación cruzada

Recuento		nrpersonal			Total
		Alto	Bajo	Medio	
SEXO	Femenino	16	4	7	27
	Masculino	11	1	5	17
Total		27	5	12	44

Anexo 12
Género de los docentes y calidad de vida laboral


SEXO*NIVEL_AD tabulación cruzada

Recuento		NIVEL_AD			Total
		BAJO	MEDIO	ALTO	
SEXO	Femenino	1	0	26	27
	Masculino	0	1	16	17
Total		1	1	42	44

SEXO*NIVEL_CARGA tabulación cruzada

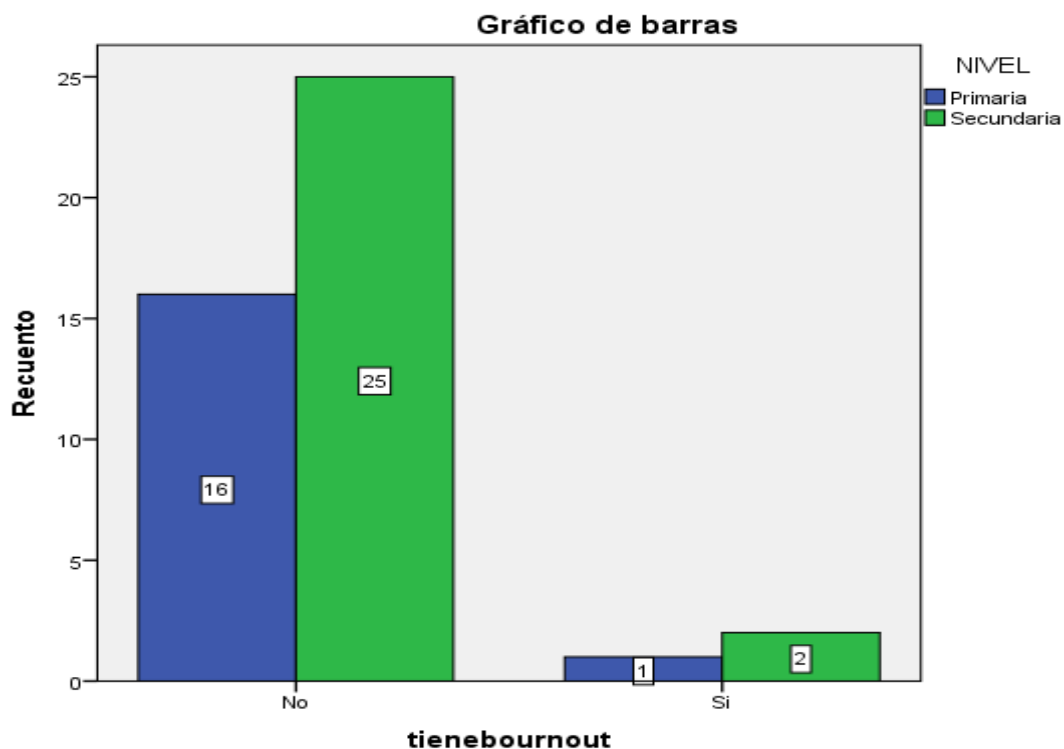
Recuento		NIVEL_CARGA			Total
		BAJO	MEDIO	ALTO	
SEXO	Femenino	1	0	26	27
	Masculino	1	1	15	17
Total		2	1	41	44

SEXO*NIVEL_MI tabulación cruzada

Recuento		NIVEL_MI			Total
		BAJO	MEDIO	ALTO	
SEXO	Femenino	1	4	22	27
	Masculino	1	2	14	17
Total		2	6	36	44

Anexo 13

Nivel de enseñanza de los docentes con presencia del síndrome de Burnout



NIVEL*Nivel_Agotamiento tabulación cruzada

Recuento		Nivel_Agotamiento			
		Alto	Bajo	Medio	Total
NIVEL	Primaria	15	1	1	17
	Secundaria	18	1	8	27
Total		33	2	9	44

NIVEL*niveldespl tabulación cruzada

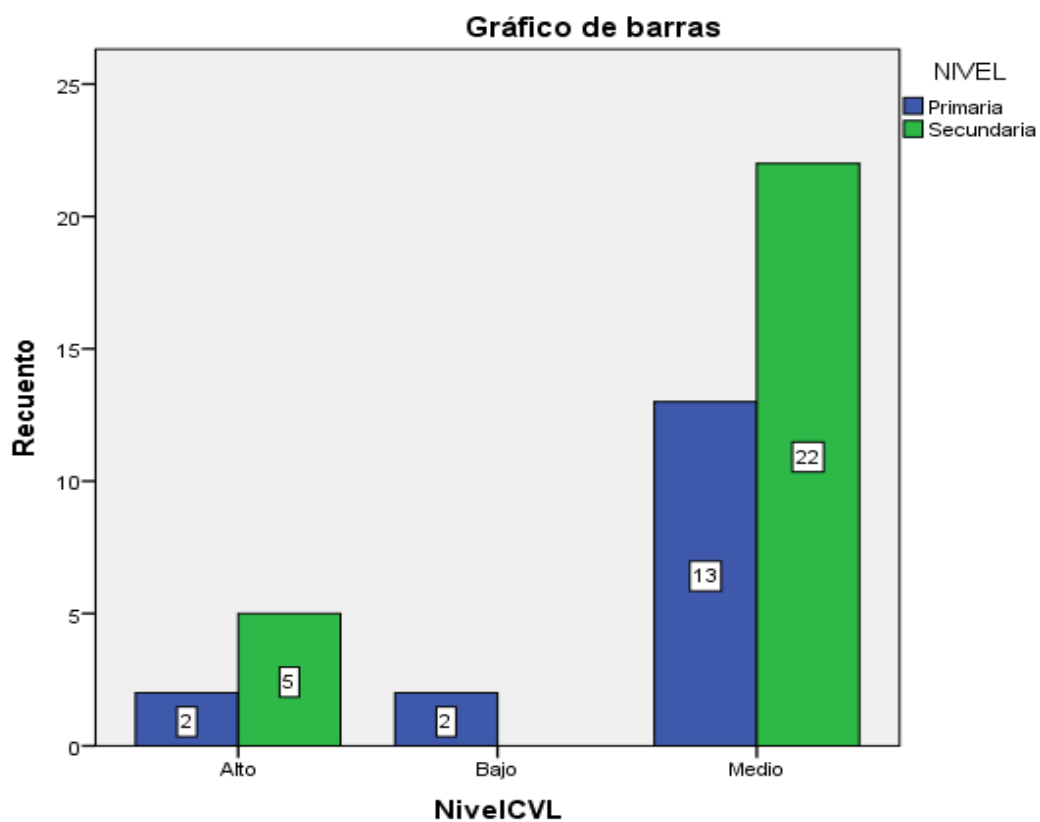
Recuento		niveldespl			
		Alto	Bajo	Medio	Total
NIVEL	Primaria	9	1	7	17
	Secundaria	25	0	2	27
Total		34	1	9	44

NIVEL*nrpersonal tabulación cruzada

Recuento		nrpersonal			
		Alto	Bajo	Medio	Total
NIVEL	Primaria	10	3	4	17
	Secundaria	17	2	8	27
Total		27	5	12	44

Anexo 14

Nivel de enseñanza de los docentes CVP



NIVEL*NIVEL_AD tabulación cruzada

Recuento		NIVEL_AD			Total
		BAJO	MEDIO	ALTO	
NIVEL	Primaria	1	1	15	17
	Secundaria	0	0	27	27
Total		1	1	42	44

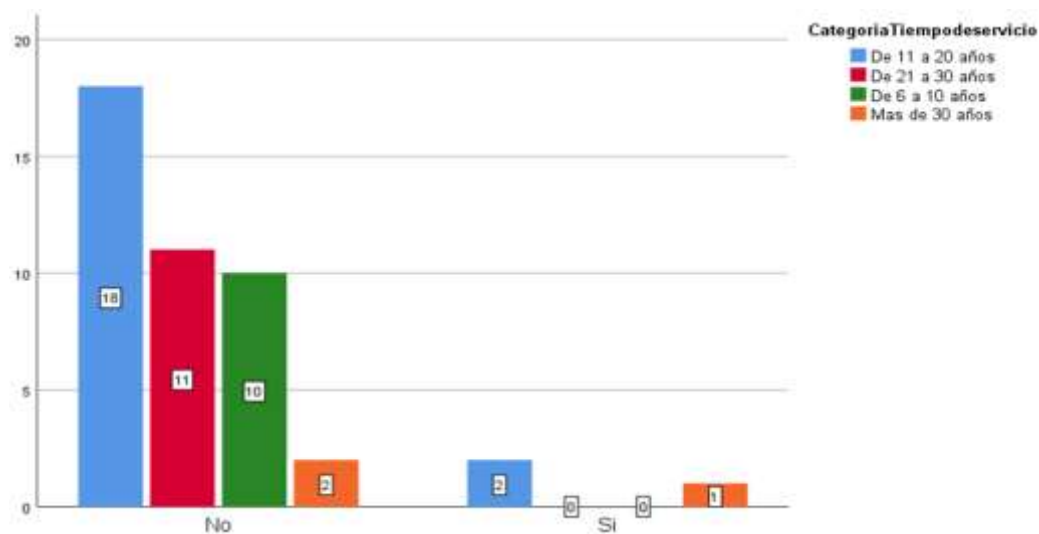
NIVEL*NIVEL_CARGA tabulación cruzada

Recuento		NIVEL_CARGA			Total
		BAJO	MEDIO	ALTO	
NIVEL	Primaria	2	1	14	17
	Secundaria	0	0	27	27
Total		2	1	41	44

NIVEL*NIVEL_MI tabulación cruzada					
Recuento		NIVEL_MI			Total
		BAJO	MEDIO	ALTO	
NIVEL	Primaria	2	4	11	17
	Secundaria	0	2	25	27
Total		2	6	36	44

Anexo 15

Tiempo de servicio de los docentes con presencia del síndrome de Burnout



Categoría Tiempo de servicio*Nivel_Agotamiento tabulación cruzada					
Recuento		Nivel_Agotamiento			Total
		Alto	Bajo	Medio	
Categoría Tiempo de servicio	De 11 a 20 años	13	2	5	20
	De 21 a 30 años	11	0	0	11
	De 6 a 10 años	6	0	4	10
	Más de 30 años	3	0	0	3
Total		33	2	9	44

Categoría Tiempo de servicio*niveldes tabulación cruzada

Recuento

		niveldes			
		Alto	Bajo	Medio	Total
CategoríaTiempodeservicio	De 11 a 20 años	16	1	3	20
	De 21 a 30 años	9	0	2	11
	De 6 a 10 años	6	0	4	10
	Mas de 30 años	3	0	0	3
Total		34	1	9	44

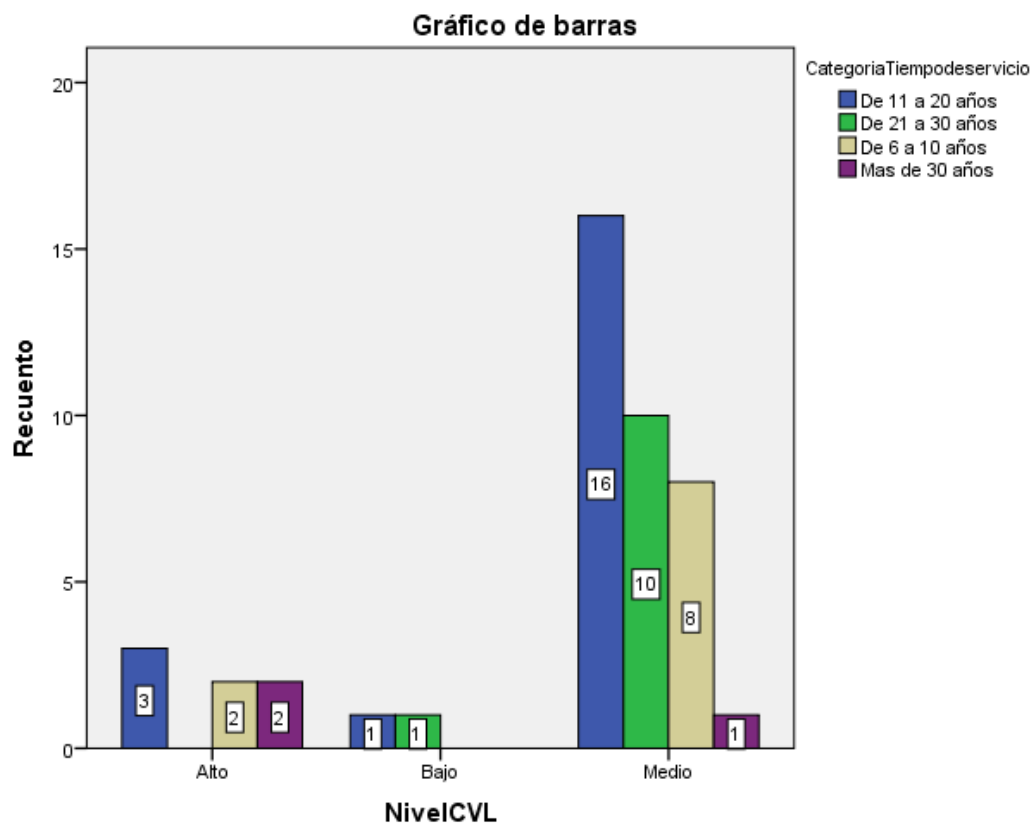
Categoría Tiempo de servicio*nrpersonal tabulación cruzada

Recuento

		nrpersonal			
		Alto	Bajo	Medio	Total
CategoríaTiempodeservicio	De 11 a 20 años	13	3	4	20
	De 21 a 30 años	5	1	5	11
	De 6 a 10 años	9	0	1	10
	Mas de 30 años	0	1	2	3
Total		27	5	12	44

Anexo 16

Tiempo de servicio de los docentes y calidad de vida laboral



Categoría Tiempo de servicio*NIVEL_AD tabulación cruzada

Recuento

		NIVEL_AD			Total
		BAJO	MEDIO	ALTO	
CategoriaTiempodeservicio	De 11 a 20 años	1	0	19	20
	De 21 a 30 años	0	1	10	11
	De 6 a 10 años	0	0	10	10
	Mas de 30 años	0	0	3	3
Total		1	1	42	44

Categoría Tiempo de servicio*NIVEL_CARGA tabulación cruzada

Recuento

		NIVEL_CARGA			
		BAJO	MEDIO	ALTO	Total
CategoríaTiempodeservicio	De 11 a 20 años	1	0	19	20
	De 21 a 30 años	1	1	9	11
	De 6 a 10 años	0	0	10	10
	Mas de 30 años	0	0	3	3
Total		2	1	41	44

Categoría Tiempo de servicio*NIVEL_MI tabulación cruzada

Recuento

		NIVEL_MI			
		BAJO	MEDIO	ALTO	Total
CategoríaTiempodeservicio	De 11 a 20 años	1	2	17	20
	De 21 a 30 años	1	1	9	11
	De 6 a 10 años	0	3	7	10
	Mas de 30 años	0	0	3	3
Total		2	6	36	44
