

**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
FACULTAD DE EDUCACIÓN, CIENCIAS DE LA
COMUNICACIÓN Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE HUMANIDADES**



**BURNOUT Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN DOCENTES
DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FRANCISCO ANTONIO DE
ZELA, TACNA 2023**

Presentado por:

Bach. Chiri Gonzáles Diego Eduardo

Para obtener el Título Profesional de

Licenciado en Psicología

TACNA-PERÚ

2024

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, Diego Eduardo Chiri Gonzáles, bachiller de la Escuela Profesional de Psicología adscrita a la Facultad de Educación, Ciencias de la Comunicación y Humanidades de la Universidad Privada de Tacna, identificado/a con DNI 70290702, soy autor/a de la tesis titulada: «BURNOUT Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FRANCISCO ANTONIO DE ZELA, TACNA 2023», asesorado/a por el/la Mtra. Blanca Beatriz Candela Najjar.

DECLARO BAJO JURAMENTO

Ser el/la único/a autor/a del texto entregado para obtener el Título Profesional de Licenciado/a en Psicología.

Así mismo, declaro no haber transgredido ninguna norma universitaria con respecto al plagio ni a las leyes establecidas que protegen la propiedad intelectual.

Declaro que, después de la revisión de la tesis con la herramienta tecnológica Turnitin se declara 19% de similitud, además que el archivo entregado en formato PDF corresponde exactamente al texto digital que presento junto al mismo.

Por último, declaro que para la recopilación de datos se ha solicitado la autorización respectiva según corresponda, evidenciándose que la información presentada es real con pleno respeto de los derechos de autor, y soy conocedor de las sanciones penales en caso de infringir las leyes del plagio y de falsa declaración, y que firmo la presente con pleno uso de mis facultades y asumiendo todas las responsabilidades de ella derivadas.

Por lo expuesto, mediante la presente, asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar como causa del trabajo presentado; asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello, en favor de terceros, con motivos de acciones, recriminaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontrases causa en el contenido de la tesis.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Tacna.

Tacna, 29 de noviembre de 2024



Firma

Diego Eduardo Chiri Gonzáles



Huella digital

70290702

Agradecimientos

A dios por permitirme llegar hasta este momento y compartirlo con mi familia.

A mis queridos padres por apoyarme en cada paso de mi desarrollo personal y profesional, por brindarme su cariño incondicional y darme fuerzas para nunca rendirme.

A mis hermanos que son mis mejores amigos y siempre me acompañaron en los momentos más complicados y en los más felices de todo este periodo.

A la Mtra. Blanca Beatriz Candela Najar por su apoyo durante la asesoría para poder presentar el presente trabajo que me permitirá culminar con esta etapa académica universitaria.

A todos mis docentes que durante mi etapa universitaria fueron parte de mi formación profesional, por enseñarme el valor y el significado de ser un buen profesional en el área de la salud mental.

Dedicatoria

El presente trabajo se lo dedico a mis queridos padres Hernán Chiri Pérez y Mónica Gonzáles Gonzáles, quienes me apoyaron de manera incondicional durante mi formación universitaria enseñándome el significado de la perseverancia y nunca rendirme hasta lograr mi objetivo.

Con cariño a mis hermanos Fernando y Rodrigo, por su cariño constante y aliento en cada momento para seguir cumpliendo mis metas.

Con todo mi amor a mis abuelos paternos Felipe Chiri Mamani y Margarita Pérez Sánchez, a mis abuelos maternos Pedro Gonzáles Valderrama y Orfa González Arce, y a toda mi querida familia.

Título

Burnout y Calidad de Vida Laboral en Docentes de la Institución Educativa
Francisco Antonio de Zela, Tacna 2023.

Autor

Bach. Diego Eduardo Chiri Gonzáles

Asesor

Mtra. Blanca Candela Najar

Línea de investigación de la Universidad

Persona, Sociedad, Desarrollo Humano y Educación de Calidad

Línea de Investigación

Persona, Sociedad y Salud Mental

Sub Línea de Investigación

Comportamiento Organizacional

Índice de Contenidos

Agradecimientos	ii
Dedicatoria	iii
Índice de Tablas	iv
Índice de Figuras	v
Resumen	vi
Abstract	vii
Introducción	1
Capítulo I	3
El Problema	3
1.1. Planteamiento del Problema	3
1.2. Formulación del Problema	6
1.3. Justificación de la Investigación	7
1.4. Objetivos de la Investigación	8
1.5. Antecedentes de Estudio	8
1.5.1. Antecedentes Internacionales	8
1.5.2. Antecedentes Nacionales	10
1.5.3. Antecedentes Locales	11
Capítulo II	15
Fundamento Teórico Científico de la Variable Síndrome de Burnout	15
2.1. Definición de Síndrome de Burnout	15
2.2. Modelos Etiológicos del Síndrome de Burnout	16
2.4. Dimensiones del Síndrome de Burnout	17
2.5. Causa del Síndrome de Burnout	19
2.6. Síntomas del Síndrome de Burnout	20
2.7. Consecuencias del Síndrome de Burnout	21
Capítulo III	22

Fundamento Teórico Científico de la Variable Calidad de Vida Laboral	22
3.1. Definición de Calidad de Vida Laboral	22
3.2. Modelos de Calidad de Vida Laboral	25
3.3. Dimensiones de Calidad de Vida Laboral	28
Capítulo IV	32
Metodología	32
4.1. Enunciado de las Hipótesis	32
4.3. Tipo y Diseño de Investigación	35
4.4. Ámbito y Tiempo Social de la Investigación	35
4.5. Unidades de Estudio, Población y Muestra	36
4.6. Procedimientos, Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	37
Capítulo V	40
Resultados	40
5.1. El Trabajo de Campo	40
5.2. Diseño de Presentación de los Resultados	40
5.3. Los Resultados	41
5.4. Comprobación de las Hipótesis	46
5.5. Discusión	51
Capítulo VI	58
Conclusiones y Sugerencias	58
6.1. Conclusiones	58
6.2. Sugerencias	59
Referencias	61
Anexos	70

Índice de Tablas

Tabla 1.	Operacionalización de la variable Síndrome de Burnout	36
Tabla 2.	Operacionalización de la variable Calidad de Vida Laboral	37
Tabla 3.	Distribución de las dimensiones del Maslach Burnout Inventory	45
Tabla 4.	Distribución de las dimensiones del MBI	46
Tabla 5.	Distribución de la variable calidad de vida laboral	48
Tabla 6.	Distribución de las dimensiones de burnout y la calidad de vida	49
Tabla 7.	Prueba de normalidad de las variables a analizar	50
Tabla 8.	Prueba Chi cuadrado bondad de ajuste para la variable de burnout	51
Tabla 9.	Prueba bondad de ajuste para la variable de calidad de vida laboral	52
Tabla 10.	Spearman para las dimensiones de burnout y la calidad de vida laboral	53
Tabla 11.	Prueba Rho de Spearman para burnout y calidad de vida laboral	54

Índice de Figuras

Figura 1.	Distribución de la variable de Maslach Burnout Inventory	41
Figura 2.	Distribución de datos para la dimensión agotamiento emocional	42
Figura 3.	Distribución de datos para la dimensión realización personal	43
Figura 4.	Distribución de datos para la dimensión despersonalización	43

Resumen

En la presente investigación se tuvo como objetivo el establecer la relación entre el síndrome burnout y calidad de vida laboral en docentes de la Institución Educativa Francisco Antonio de Zela, Tacna 2023. Asimismo, la investigación es de tipo básica o pura, nivel descriptivo relacional de corte transversal, realizado en la Institución Educativa Francisco Antonio de Zela, ingresando al estudio 106 docentes. Se aplicó el cuestionario *Maslach Burnout Inventory* y CVP – 35 para la evaluación del síndrome de burnout y calidad de vida laboral respectivamente. Posterior a ello se utilizó el programa Excel 2021 para la revisión de los datos y el programa SPSS v.28 para el procesamiento estadístico. Seguidamente se encontraron como resultados que las dimensiones del MBI son el agotamiento emocional que tuvo un 54,3% nivel bajo, un 34,5% nivel medio y un 11,2% nivel alto; realización personal con un 7,8% en nivel bajo, un 18,1% nivel medio y un 74,1% nivel alto; y despersonalización en donde el 46,6% tenían un nivel bajo, el 35,3% nivel medio y el 18,1% nivel alto. Finalmente, el MBI global tuvo un 34,5% en nivel bajo y un 65,5% en nivel medio. Al evaluar en los docentes la calidad de vida laboral, encontramos que el 0,9% tenía un nivel malo y el 99,1% un nivel regular. Al relacionar el síndrome burnout con la calidad de vida laboral se encontró que no existe relación entre las variables ($p=0.471$), así como también no se encontró relación entre las dimensiones del síndrome burnout y la calidad de vida laboral ($p>0.05$). Finalmente se llega a la siguiente conclusión, no existe asociación estadísticamente significativa entre la variable síndrome de burnout y calidad de vida laboral.

Palabras clave: Agotamiento emocional, calidad de vida laboral, carga de trabajo, despersonalización, motivación intrínseca, realización personal, síndrome de Burnout.

Abstract

The objective of this research was to establish the relationship between burnout syndrome and quality of work life in teachers of the Francisco Antonio de Zela Educational Institution, Tacna 2023. Likewise, the materials and methods were of the basic or pure type, cross-sectional descriptive-relational level, carried out in the Francisco Antonio de Zela Educational Institution, with 106 teachers participating in the study. The Maslach Burnout Inventory and CVP-35 questionnaire were applied for the evaluation of Burnout syndrome and quality of professional life. Subsequently, the Excel 2021 program was used to review the data and the SPSS v.28 program was used for statistical processing. The results showed that the dimensions of the MBI were emotional exhaustion with 54.3% low level, 34.5% medium level and 11.2% high level; personal fulfillment with 7.8% low level, 18.1% medium level and 74.1% high level; and depersonalization where 46.6% had a low level, 35.3% medium level and 18.1% high level. Finally, the overall MBI had 34.5% at a low level and 65.5% at a medium level. When evaluating the teachers' quality of professional life, we found that 0.9% had a poor level and 99.1% a fair level. When we related burnout syndrome to the quality of professional life, we found that there was no relationship between the variables ($p=0.471$), as well. no relationship was found between the dimensions of burnout syndrome and professional quality of life ($p>0.05$). Finally, the following conclusion is reached: there is no statistically significant association between the Burnout syndrome variable and quality of professional life.

Keywords: Emotional exhaustion, managerial support, quality of work life, workload, depersonalization, teachers, intrinsic motivation, personal fulfillment, Burnout syndrome.

Introducción

En la actualidad, el ámbito educativo enfrenta numerosos desafíos que impactan directamente en la salud y bienestar de los docentes. Uno de los fenómenos más preocupantes es el Síndrome de Burnout, un trastorno psicológico que surge como respuesta a un estrés laboral crónico y prolongado. Este síndrome no solo afecta salud mental y física de educadores, sino que también repercute en la calidad de la educación que imparten (Riaño et al., 2020).

La calidad de vida laboral es otro aspecto fundamental que influye en la satisfacción y el bienestar de los docentes. Factores como el ambiente de trabajo, las relaciones interpersonales, el apoyo institucional y las condiciones laborales desempeñan un papel crucial en la percepción de los docentes sobre su calidad de vida en el ámbito laboral. Así mismo, la noción de calidad de vida laboral se vincula con un equilibrio entre las exigencias laborales y capacidad percibida para hacerles frente, con el objetivo de lograr un desarrollo apropiado en todas las áreas de vida de las personas (Cabezas, 2000).

Además, es necesario investigar y analizar estos fenómenos en nuestra región, ya que el síndrome de burnout no recibe la atención adecuada y a menudo se confunde con demandas laborales, competitividad en el trabajo, entre otros conceptos que contribuyen a su normalización y a la falta de reconocimiento de su verdadera importancia. Esta investigación se centra en los docentes, cuya labor educativa debe realizarse con excelencia para promover el aprendizaje de todos los peruanos. Para alcanzar este nivel de desempeño, es crucial que los docentes tengan calidad de vida laboral óptima sin comprometer su salud y bienestar psicológico.

Así mismo, esta investigación también podrá brindar nuevos alcances sobre los temas planteados para que en un futuro se pueda desarrollar estrategias de intervención y políticas educativas que promuevan un ambiente de trabajo más saludable y sostenible para los docentes. Al mejorar calidad de vida laboral y abordar factores que

contribuyen al Burnout, se puede no solo mejorar el bienestar de los educadores, sino también elevar la calidad de la educación impartida.

La investigación está estructurada en cuatro capítulos.

En el Capítulo I se describen las características principales del problema abordado en este estudio, incluyendo el planteamiento y la formulación del problema, así como los objetivos generales y específicos que guían el desarrollo de la investigación. Además, se expone la justificación, los alcances y la razón por la cual se decidió llevar a cabo este trabajo, así como los antecedentes del análisis.

En los Capítulos II y III se presenta todo lo relacionado con el marco teórico, incluyendo los fundamentos teóricos vinculados a variables del análisis, así como las definiciones básicas.

En el Capítulo IV se detalla la metodología del estudio, que abarca el sistema de hipótesis, la operacionalización de las variables, el tipo y diseño de la presente investigación, el ámbito en el que se llevó a cabo, la población y muestra involucradas, así como los instrumentos empleados, y los procedimientos realizados para su desarrollo.

En Capítulo V se detallan resultados y la discusión, donde se exponen los hallazgos obtenidos.

Para finalizar, se incluyen las conclusiones de la investigación y las recomendaciones correspondientes, que plantea algunas alternativas de intervención por parte de las autoridades de entidad.

Capítulo I

El Problema

1.1. Planteamiento de Problema

El síndrome del quemado, más conocido como Síndrome de Burnout ha sido bastante estudiado en las diversas esferas de vida en donde el ser humano se desenvuelve. Sin embargo, es un tema el cual tiene mucho más por estudiar debido a las distintas coyunturas por las cuales hemos venido atravesando como humanidad. La pandemia es una de estas coyunturas que han exigido cambios repentinos y radicales en el estilo de vida de los individuos y generado, en muchas, una sobre exigencia con respecto al ámbito laboral (Salazar, 2020).

Para la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2018), el síndrome burnout se detalla puntualmente como “un síndrome conceptualizado como efecto de un estrés laboral crónico que no ha sido satisfactoriamente controlado” y lo particulariza bajo 3 dimensiones: sentimientos de baja energía o agotamiento, mayor distancia mental del trabajo, sentimientos de negativismo o cinismo además de una reducida eficacia profesional. Cabe indicar que la OMS ha comunicado la nueva Clasificación Internacional de las Enfermedades (CIE-11) en junio del 2018, el cual abarca este síndrome. Dicha clasificación entró en vigencia a partir del 1 de enero de 2022.

Díaz (2016), en su investigación hace hincapié en los cambios que se observaban ya desde la década de 1970 en el área laboral de países altamente industrializados, donde tenemos una exacerbación en los casos de síndrome burnout.

Desde los estudios de Siegrist en 1996, se ha notado que el estrés laboral surge cuando hay un desequilibrio entre el esfuerzo invertido por los empleados y los

beneficios obtenidos por su trabajo. Es relevante destacar la amplia gama de acciones y actividades que las personas llevan a cabo, lo que puede resultar en agotamiento físico y emocional, conceptualizado como el síndrome de burnout (Salvagioni, 2017).

El estudio sobre el Síndrome de Burnout igualmente ha explorado su conexión con diversas variables relevantes, como Calidad de Vida Laboral. Para el análisis utilizaremos este enfoque. Este concepto se comprende como la percepción que tiene el colaborador sobre sus necesidades individuales (González et al., 2010). Definiciones más tradicionales conceptualizan la calidad de vida laboral como la valoración que realiza la personas en vinculación con su labor, haciendo referencia al conglomerado de procedimientos y modificaciones en la dinámica organizacional que llegan afectar al colaborador. Calidad de vida laboral también se particulariza por caracterización de satisfacción que la labor produce en el colaborador. En este sentido, la calidad de vida laboral se detalla como el nivel de satisfacción personal además de profesional experimentado en desempeño del puesto y en el ámbito de labores. Este nivel de satisfacción está influenciado por diversos factores, como estilo de dirección y gestión, condiciones laborales, compensaciones, atractivo e interés por tareas efectuadas, así como logro y autodesarrollo personal y en grupo. Asimismo, se agregan las circunstancias y el entorno de labores beneficiosos que resguardan e incentivan la satisfacción de colaboradores por medio de premios, seguridad laboral además de oportunidades de desarrollo individual (Lau, 2000).

Conforme con Organización Internacional del Trabajo (1984), la carga excesiva en el trabajo se identifica como uno de los factores psicosociales que más impactan negativamente en la salud de los trabajadores y en su calidad de vida laboral; además, se convierte en un significativo generador de estrés psicológico. Varios descubrimientos respaldan la conexión entre una calidad de vida laboral baja y los síntomas asociados al estrés crónico (García et al., 2014; Sharp Donahoo et al., 2017).

Según el Ministerio de Salud (MINSA, 2020), esta condición en la cual viven personas en el ámbito laboral suele pasar desapercibida debido a la normalización de las presiones laborales, explotaciones laborales o para prevenir un riesgo en la

estabilidad laboral cuando un trabajador no revela las inconformidades o afectaciones que le genera el trabajo.

De acuerdo con las investigaciones de Choy (2017), los estudios sobre síndrome de burnout en profesores de salud realizados en nuestra nación han evidenciado la notable vulnerabilidad que experimentan. Esto se vincula directamente con la presión laboral a la que se enfrentan para cumplir con las múltiples demandas universitarias. Como resultado, se visualiza un acrecentamiento en la cantidad de casos relacionados con este síndrome, manifestados a través de licencias frecuentes debido a estrés, problemas psicológicos, ausentismo laboral, estados depresivos y agotamiento.

Con respecto a la localidad de Tacna, se realizó un estudio, llevado a cabo por Velez (2018) sobre el síndrome de burnout y el desempeño docente en la Universidad Jorge Basadre Grohman. Dicho estudio arrojó los resultados siguientes: Los docentes universitarios presentaban cansancio emocional moderado – alto, despersonalización en una baja cantidad de ellos y un porcentaje de pequeño de realización personal baja. Demuestra una relación entre sus dos variables e indica que el síndrome de burnout puede darse por distintos tipos de riesgo, como el estrés, el desgaste físico y emocional.

La labor docente demanda exigencias para que este cumpla con los objetivos planteados de manera adecuada, sin embargo, esta exigencia se ha incrementado durante la pandemia ya que los docentes han tenido que adecuarse a las demandas en el área de la educación. Esto es: Adaptar los materiales a utilizar por la virtualidad, estar en constantes y nuevas capacitaciones (que en muchas ocasiones se evidencian que existe una sobre carga de esta actividad), lograr que los estudiantes logren los objetivos planteados a través de nuevas técnicas de evaluación, entre otras exigencias que deben desempeñar los docentes.

En Institución Educativa Francisco Antonio de Zela, se observó distintos factores de riesgo que podrían generar inicio del Síndrome de Burnout en sus maestros, debido a la excesiva carga de trabajo, capacitaciones y reuniones que desempeñan. Dado que muchos maestros deben mantenerse en comunicación continua con sus estudiantes o padres y ocasionalmente acompañar al estudiante para asegurarse de que

pueda, incluso en ciertas circunstancias, asistir a clases, la enseñanza se ha expandido para incluir actividades "extra". Este "nuevo estándar" (nuevas actividades que por su alta frecuencia se consideran normales) por la que atravesamos han hecho que la labor docente sea cada vez más exigente y sobre cargada, mucho más de lo que era antes por las razones explicadas con anterioridad. En consecuencia, este sobre cargo pone en juego la estabilidad cognitiva, emocional y social de docentes y, por ende, la calidad de vida laboral del mismo.

1.2. Formulación de Problema

1.2.1. *Problema General*

¿Qué relación existe entre el síndrome de burnout y calidad de vida laboral en docentes de la Institución Educativa Francisco Antonio de Zela, Tacna 2023?

1.2.2. *Problemas Específicos*

¿Qué nivel de síndrome de burnout predomina en los docentes de la Institución Educativa Francisco Antonio de Zela, Tacna 2023?

¿Qué nivel de calidad de vida laboral predomina en los docentes de la Institución Educativa Francisco Antonio de Zela, Tacna 2023?

¿Qué relación existe entre las dimensiones del síndrome de burnout y la calidad de vida laboral en los docentes de la Institución Educativa Francisco Antonio de Zela, Tacna 2023?

1.3. Justificación de la Investigación

La necesidad del análisis es de carácter importante y urgente para nuestra región debido a la poca visibilización de este síndrome de burnout que normalmente se suele confundir con exigencias laborales, competitividad laboral, entre otros conceptos que hacen que se normalice esta situación y no se le brinde la real relevancia que requiere. Sobre todo, para los docentes, como población objetivo de esta investigación, cuyo desempeño en la labor de la enseñanza debe siempre desempeñarse con excelencia en pro del aprendizaje de todos los peruanos; dicho desempeño docente se lograría al obtener una calidad de vida laboral óptima sin tener que comprometer su salud y bienestar psicológico.

Los resultados que se obtendrían de esta investigación beneficiarían, no solo a los docentes de nivel secundario, sino a la población en general, ya que este síndrome se genera en todos los ámbitos de vida laboral del ser humano en donde existan cargas y demandas excesivas y otros factores que puedan volver vulnerable a la persona ante este síndrome. Por ende, la investigación tiene un alcance y relevancia muy elevado en pro del mantenimiento y el establecimiento de la salud e integridad física y emocional de todas las personas.

Acerca del impacto potencial teórico que tendría esta investigación es la de permitir incrementar la teoría existente sobre el tema tratado y además permitirá que la misma se convierta en un punto de referencia para otras investigaciones en el ámbito en el cual se desempeña y formular nuevas estrategias o formas de prevenir dicho síndrome.

Respecto al impacto potencial práctico de la presente investigación se tiene que ayudará a los participantes puesto que conocerán sus respectivas características psicológicas en cuanto a las variables de estudio y las autoridades competentes en un futuro podrán realizar programas de intervención específicos en pro de salvaguardar la salud y bienestar a nivel psicológico de la población.

1.4. Objetivos de Investigación

1.4.1. *Objetivo General*

Establecer la relación entre síndrome de burnout y calidad de vida laboral en docentes de la Institución Educativa Francisco Antonio de Zela, Tacna 2023.

1.4.2. *Objetivos Específicos*

Determinar el nivel predominante de síndrome de burnout que presentan los docentes de la Institución Educativa Francisco Antonio de Zela, Tacna 2023.

Determinar el nivel predominante de calidad de vida laboral que presentan los docentes de la Institución Educativa Francisco Antonio de Zela, Tacna 2023.

Identificar la relación que existe entre las dimensiones del síndrome de burnout y la calidad de vida laboral en docentes de la Institución Educativa Francisco Antonio de Zela, Tacna 2023.

1.5. Antecedentes de Estudio

1.5.1. *Antecedentes Internacionales*

El análisis elaborado por Riaño et al. (2020) detallada como *Síndrome de burnout y calidad de vida laboral en docentes de instituciones educativas públicas del municipio de Bello* realizada en Colombia tiene como objetivo identificar la vinculación que existente entre síndrome de burnout y calidad de vida laboral en docentes de entidades educativas públicas. Para lo que contó con la participación de 287 docentes a través de una metodología básica o pura, enfoque cuantitativa de nivel relacional con un diseño no experimental, haciendo uso del cuestionario de calidad de vida laboral WHOQOL BREF y el cuestionario de burnout CESQT. Encontrando

finalmente que existe una relación positiva entre las variables ($p < 0.05$, $r = 0.560$), existiendo diferencia en la presentación del burnout según sexo, existiendo mayor cantidad de mujeres con burnout que hombres. De esta manera la presente investigación aporta datos de interés que servirán para contrastar posteriormente, ya que la diferencia por sexo pretende ser un análisis significativo para ahondar en el estudio del burnout.

La investigación realizada por Kanjaa (2021) denominada *Burnout y calidad de vida laboral en docentes extraescolares de inglés: prevalencia y relación*, realizada en España, tuvo como propósito relacional la calidad de vida laboral y síndrome de burnout en docentes de inglés. Se contó con la participación de 45 docentes a través de una metodología pura o básica, con un nivel descriptivo relacional y de diseño no experimental transversal, usando el MBI *Maslach Burnout Inventory* y el *Work Related Quality of life*. Encontrando que maestros detallan síndrome de burnout bajo y la calidad de vida laboral es media alta; así como también la calidad de vida laboral se relaciona inversamente con el burnout ($p = 0.000$, $r = -0.340$), así como también se vincula inversamente con agotamiento emocional ($r = -0.493$) y asociación positiva con realización personal ($r = 0.393$). La presente investigación servirá como referente internacional sobre la realidad de las variables de estudio, las que serán contrastadas posteriormente.

Finalmente, se cuenta con la investigación de Orjuela (2022) denominada *Relación entre trabajo en casa, el burnout y la calidad de vida laboral, en docentes de colegios privados en municipios aledaños a Bogotá*, teniendo como propósito indicar vinculación entre trabajo en casa, burnout y calidad de vida laboral de maestros. Contando con la participación de 45 docentes a través de una investigación básica, nivel relacional y con diseño no experimental, haciendo uso del instrumento MBI Maslach y un grupo focal para determinar las otras variables a través de un instrumento autoelaborado. Encontrando que no se identificó burnout en los participantes, pero sí existió agotamiento emocional y afectación en calidad de vida laboral, determinando solo la existencia de vinculación entre aislamiento y calidad de vida laboral. La

presente investigación permite aumentar el conocimiento sobre las variables en cuestión para poder debatirlas posteriormente.

1.5.2. Antecedentes Nacionales

También se dispone de la investigación de Vásquez (2020) titulada *Síndrome de burnout y su incidencia en la calidad de vida laboral de los docentes de la I.E.E Juan Manuel Iturregui*, realizada en Lambayeque, teniendo como propósito indicar incidencia de Síndrome de Burnout en calidad de vida laboral de maestros, para lo que se contó con 44 docentes participantes, además se hizo uso de una investigación básica o pura, de nivel relacional con un diseño no experimental, teniendo como instrumentos para el burnout el MBI Maslach y para calidad de vida laboral CVP 35. Encontrando que predomina la ausencia de burnout 93% y una calidad de vida laboral media en 79%, además existe una relación negativa o inversa entre las variables de estudio ($p=0.000$, $r=-0.622$), así como también se encontró relación positiva solo entre calidad de vida laboral y agotamiento emocional y despersonalización ($p<0.05$); finalmente, se halló que burnout explica y llega a influir en la calidad de vida laboral ($r^2=0.607$) La presente investigación aporta resultados de interés ya que se hicieron uso de los mismos instrumentos, lo que permitirá realizar un análisis más objetivo y exhaustivo.

Corimanya y Quintanilla (2021) realizaron su investigación titulada *Burnout y calidad de vida laboral en docentes de instituciones educativas de región de Arequipa, 2020*, teniendo como propósito indicar la vinculación entre variables. Contando con la participación de 160 docentes, usando una investigación básica, descriptiva asociativa con un diseño no experimental, haciendo uso del instrumento para calidad de vida laboral Easton y Van laar y el MBI Maslach. Encontrando finalmente que predomina el nivel bajo de burnout en un 56%, como también predomina nivel medio de calidad de vida laboral 36%, encontrando a nivel correlacional que existe asociación negativa entre las variables ($p=0.000$, $r=-0.161$), encontrando también la asociación entre calidad de vida laboral y agotamiento con cinismo. El análisis permitirá tener un mejor

conocimiento sobre diversos contextos en los que se investigan las variables, para su posterior análisis.

Finalmente, la investigación de Villanueva (2022) denominada *Estrés laboral y calidad de vida laboral en docentes de educación básica regular en tiempos de pandemia* fue realizada en Lima y Trujillo, teniendo como propósito indicar la vinculación que se manifiesta entre variables, contando con el apoyo de 300 docentes, usando una investigación de nivel descriptiva relacional con un diseño no experimental, haciendo uso de cuestionario de Burnout para profesores peruanos de García y el test calidad de vida laboral para muestra peruana de Grimaldo. Encontrando que predomina el nivel medio de burnout (85%) y nivel bajo de calidad de vida laboral (52%), teniendo asimismo relación negativa o inversa entre las variables ($p=0.018$, $r=-0.136$). La presente investigación permite conocer mejor los contextos en los que se desenvuelven las variables, los que se contrastarán más adelante.

1.5.3. Antecedentes Locales

En el análisis efectuado por Torres (2020), indicado como: *Síndrome de Burnout en médicos del Hospital Regional de Moquegua durante el primer cuatrimestre de la pandemia de covid-19*, llevada a cabo en la Universidad Privada de Tacna, para conseguir título de médico cirujano, se efectuó un análisis con propósito de indicar prevalencia de síndrome de burnout en médicos del hospital previamente indicado, para lo cual se contó con una muestra de 52 médicos y se empleó instrumento de medición psicométrica *Maslach Burnout Inventory* (MBI). Como resultado de la investigación se obtuvo que la prevalencia del síndrome de burnout en médicos de dicho hospital era baja, hallándose 3 casos de médicos que presentaban elementos para diagnosticar el síndrome, esto es 5.77% de casos, frente a 94.23% que no manifiesta indicios, por lo tanto, se puede decir que no se presentan indicios para que pueda afirmarse que dicho síndrome sea una problemática que prevalece en colaborador

médico durante ese tiempo. Es así que la presente investigación permite tener un mejor entendimiento y expresión de las variables en otros contextos laborales.

Finalmente se tiene la investigación de Gandarillas (2021) detallada como *Riesgos psicosociales y síndrome de burnout en docentes de pregrado de universidad privada de Tacna, 2021*, teniendo el propósito de establecer la vinculación entre variables en docentes, para lo que contó con el apoyo de 166 docentes, con quienes se usó una investigación descriptiva relacional no experimental, donde se usó el cuestionario MBI Ed Maslach para docentes y el ISTAS 21 para riesgos psicosociales. Encontrando que predomina un nivel medio de riesgos psicosociales (73%) y un nivel medio de burnout (60%), así como también se encontró que no existe relación entre las variables ($p>0.05$). Esta investigación permite conocer cómo se desenvuelven las variables en otros contextos laborales, siendo el de la docencia universitaria.

Se inicia con la investigación de Aquije et al. (2022) denominada *Calidad de vida y síndrome de Burnout en el personal de salud del centro de salud San Francisco del Distrito Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa Tacna – 2021* en Tacna, teniendo como propósito indicar de qué forma se vincula calidad de vida y síndrome de burnout en colaborador de Salud, contando con el apoyo de 35 trabajadores, donde se usó una investigación básica de nivel relacional con diseño no experimental, haciendo uso del cuestionario de Burnout y cuestionario de Calidad de vida SF 36. Encontrando de esa forma que predomina calidad de vida moderada en un 61% y presencia de burnout moderado en un 48%, así como también se encontró que se asocian las variables negativamente ($p<0.05$, $r=-0.832$). Es así que se conoce como se expresan las variables en otros contextos laborales, permitiendo tener un mayor conocimiento al respecto.

1.6. Definiciones Básicas

1.6.1. *Agotamiento Emocional*

Se refiere a un estado persistente de cansancio tanto físico como emocional, originado por una carga de trabajo excesiva, demandas personales intensas y estrés prolongado. Esto da lugar a negativos sentimientos como frustración, poca paciencia, irritabilidad, tensión muscular, baja tolerancia, molestias físicas y otros síntomas, además de una pérdida general de preocupación, interés y confianza (Maslach, 1982).

1.6.2. *Apoyo Directivo*

Supervisores deben proporcionar ayuda emocional a sus empleados. La dimensión abarca elementos como bienestar económico, el reconocimiento de esfuerzo para cumplir con los objetivos establecidos por el trabajador y/o la empresa, la concesión de ascensos, el respaldo recepcionado de directivos asimismo compañeros, igualmente de autonomía en elección de decisiones (Ardila, 2003).

1.6.3. *Calidad de Vida Laboral*

Es sentimiento de bienestar secundario al equilibrio que el individuo detalla entre exigencia profesión y entorno organizacional además social (Remigio, 2020).

1.6.4. *Despersonalización*

Implica la formación de sentimientos además actitudes negativos hacia individuos a las que se presta el servicio, llegando a culparlas de los propios problemas del individuo. Esto conduce al desarrollo de actitudes negativas hacia uno mismo, hacia los compañeros de trabajo y hacia el lugar de trabajo en general. (Maslach, 2003)

1.6.5. *Falta de Realización Personal*

Se refiere a la tendencia de expertos a subestimar su capacidad propia para llevar a cabo labores y relacionarse con individuos a las que atienden, sintiéndose insatisfechos o infelices con los resultados obtenidos (Ardila, 2003).

1.6.6. *Motivación Intrínseca*

Las personas están motivadas intrínsecamente cuando encuentran placer, satisfacción e interés en su trabajo, así como en la consecución de objetivos profesionales y personales. Esto incluye la formación proporcionada por la entidad para realizar de forma eficiente su labor y el deseo de ser innovadores. (Gutiérrez et al., 2010).

1.6.7. *Síndrome de Burnout*

Los empleados perciben que las exigencias laborales disminuyen su tiempo personal y pueden generar conflictos con sus compañeros, además de causar incomodidad física en su lugar de trabajo. (Maslach, 1982).

1.6.8. *Trabajo Excesivo*

Resultado negativo de la actividad laboral del docente, debido a un estrés laboral crónico donde existe un elevado agotamiento emocional y despersonalización, pero una disminuida realización personal (Zamora, 2021).

Capítulo II

Fundamento Teórico Científico de Variable Síndrome de Burnout

2.1. Definición de Síndrome de Burnout

Fue introducido por Freudenber en década de los 70, quien lo definió como agotamiento además del desgaste resultante de una sobrecarga de demandas cada vez más intensas de energía, específicamente en el ámbito profesional, donde el individuo se "quema" y no logra conseguir sus propósitos laborales (Rodríguez et al., 2017). Freudenber emplea esta palabra porque es el más apropiado para describir la condición profesional, ya que el síndrome de burnout tiende a manifestarse con mayor frecuencia en aquellos profesionales altamente comprometidos con sus carreras, que laboran de forma intensa frente a presión y demandas laborales (Uribe, 2016).

Maslach destaca este fenómeno como un problema concreto, donde se observan respuestas disfuncionales por parte de la persona en entornos de labores marcados por niveles de presión y tensión elevados. Esta problemática sociolaboral surge como efecto del estrés de labores crónico, manifestándose como una respuesta perjudicial ante una carga de labores intensa además de progresiva (Olivares, 2017).

Martínez (2010) detalla el síndrome de burnout como el resultado del estrés crónico en el ámbito de laboral al cual el individuo ha estado expuesto. Este síndrome surge cuando estrategias de afrontamiento empleadas no han sido efectivas para mitigar el efecto del nivel de sufrimiento, provocando un deterioro en el individuo al intentar adecuarse y desempeñarse de manera positiva sin éxito a largo plazo. Este desgaste se manifiesta en resultados negativos o agotamiento, afectando tanto la vida profesional como la individual del colaborador.

2.2. Modelos Etiológicos del Síndrome de Burnout

Según lo indicado por Martínez (2010), se pueden identificar tres principales categorías o grupos de modelos etiológicos que explican el comienzo del mencionado síndrome:

2.2.1. Modelo Etiológico Fundamentado en la Teoría Sociocognitiva

Sugiere que los profesionales que trabajan con individuos tienen una estimulación intensa para su labor. Sin embargo, si enfrentan obstáculos persistentes para alcanzar metas a lo largo del tiempo, esto puede dar lugar al desarrollo del síndrome de burnout. Esta teoría igualmente plantea que el síndrome puede manifestarse cuando el colaborador encuentra su principal fuente de significado en la labor humanitaria y experimenta frustración, lo que conduce a una decepción psicológica, dando inicio al síndrome de burnout.

2.2.2. Modelo Fundamentado en el Intercambio Social

Se destaca que el individuo se halla en un contexto con relaciones interpersonales y realiza comparaciones con otros individuos. Partiendo de este cotejo, se forman percepciones de eficacia o ineficacia, lo que acrecienta el peligro de desarrollar el síndrome de burnout. En la situación de enfermeras, este proceso de intercambio social se diseñó para explicar el síndrome de burnout en mujeres, sugiriendo que cuando requieran ayuda social relacionado con sus pacientes, evitan buscar apoyo entre colegas debido al temor a ser percibidas como no competentes.

2.2.3. *Modelo Derivado de la Teoría Organizacional*

Sostiene que, en un entorno como un hospital, el Síndrome de Burnout puede surgir principalmente debido a conflictos interpersonales y desacuerdos en los roles o responsabilidades asignados. Además, este modelo subraya la importancia de cómo el trabajador afronta el estrés, así como del ambiente laboral y la cultura organizacional que prevalezcan en la institución.

2.2.3. *Modelo Tridimensional de Maslach y Jackson*

Olivares (2017) destaca que agotamiento emocional constituye dimensión central de síndrome, manifestándose en personas cuyas herramientas emocionales se encuentran agotados. Despersonalización, por su parte, resalta cómo el individuo se ha distanciado de su entorno afectivo además de social, mientras que la escases de realización personal hace referencia a la tendencia a evaluarse de manera negativa. Estas definiciones sintomáticas representan conceptualización más ampliamente admitida de síndrome de burnout.

Conforme con Maslach (2003), el agotamiento no radica principalmente en las personas, sino en el entorno social en el que desempeñan sus labores. En lugar de ser un problema intrínseco de los individuos, Maslach sugiere que es el lugar de trabajo el que no reconoce adecuadamente el aspecto humano de los trabajadores. Además, la existencia de notables desajustes entre naturaleza del trabajo además naturaleza de los individuos acrecienta el peligro de agotamiento.

2.4. Dimensiones del Síndrome de Burnout

Existen tres dimensiones, según el modelo clínico:

2.4.1. *Desgaste Emocional*

De acuerdo con Gil-Monte (2005), el desgaste emocional se refiere a la inhabilidad personal para mantener altos estándares en el trabajo, lo que conduce a un profundo estado de fatiga emocional. Este estado surge debido al contacto diario y extenuante con otras personas. Los síntomas del desgaste emocional incluyen la merma de energía, debilidad, fatiga además de agotamiento físico. (Román, 2003), declaran que incluso un trabajador podría sentir que ya no puede servir a la gente, porque considera que ya no tiene las capacidades para el trabajo, como resultado, comienza a la insatisfacción e insatisfacción con sus logros a nivel profesional.

2.4.2. *Despersonalización*

Schaufeli et al. (1993) Indican que esto implica la manifestación de conductas negativas hacia los usuarios del servicio que brindan, caracterizándose por la frialdad, la impersonalidad y la utilización de etiquetas despectivas, entre otros aspectos. (Sarria et al., 2008) sostienen que la presencia de tales trabajadores conlleva a un elevado nivel de insensibilidad emocional, y en diversas situaciones, a una inclinación a imputar a los usuarios por las circunstancias de enfermedad que están experimentando. En última instancia, estos trabajadores pueden percibir que su aburrimiento acumulado y las dificultades en su trabajo son responsabilidad de estos terceros, expresando actitudes de dureza y baja tolerancia, entre otras particularidades.

2.4.2. *Logro Personal*

Según Maslach y Jackson (1981), la dimensión de síndrome de burnout se relaciona con negativa evaluación que los individuos que comparten una misma entidad, sitio de trabajo o centro de labores hacen sobre su propio rendimiento de labores. Reconocen que esto impacta negativamente en su capacidad para

desenvolverse de manera efectiva además de comunicarse adecuadamente con sus clientes o individuos a los que atienden.

2.5. Causa del Síndrome de Burnout

En cuanto a detección del síndrome de burnout, se trata de detectar probables motivos de su presencia, cualquiera que sea su gravedad, ya que todos tendrán una parte de compromiso en su desarrollo.

Marrau (2009) sostiene que estos motivos son variados, principalmente atribuibles a una condición de desequilibrio emocional. Esto implica esencialmente una reducción de bienestar a nivel psicológico que el colaborador experimenta en su entorno laboral, afectando de manera innegable su equilibrio mental. Esto lleva a la percepción de que las ventajas económicas y sociales derivadas de su trabajo no superan ni compensan la afectación en calidad de vida laboral.

En su investigación, Paredes (2008) expone que la dimensión de despersonalización es la más prominente o destacada al intentar identificar el síndrome de burnout. Esto es motivo de preocupación, ya que podría resultar en la etiquetación de los pacientes y en la adopción de un trato frío y poco humano que caracteriza esta dimensión. Esto, a su vez, ejerce una influencia en los colegas de trabajo, a quienes podría tratar de manera agresiva y despectiva. Por lo tanto, la interacción y relación entre los trabajadores adquieren una importancia crucial, al igual que la calidad de circunstancias de labores.

Cruz (2013) aborda influencia de factores sociales y señala que estos están vinculados al crecimiento del sector de servicios. Este crecimiento se relaciona con el aumento de demandas laborales en diversas comunidades a nivel mundial, especialmente en nuevos campos o especialidades. Además, la influencia también está asociada a los roles o responsabilidades que asume el trabajador, ya que se le exige no solo utilizar sus conocimientos, sino también sus habilidades emocionales y sociales. Esta situación impacta directamente en la manera en que se relaciona con los usuarios.

Aparte de los factores o causas previamente mencionados, hay otros que pueden producir el síndrome, según detalla Dueñas et al. (2003). Estos autores indican que, debido a las diversas variables en el origen del síndrome de burnout, su procedimiento de presencia es dinámico y desarrolla en un entorno laboral perjudicial que limita a la persona que trabaja en una institución o centro específico. En este contexto, el trabajador puede enfrentar dificultades significativas para adaptarse y ajustarse a los cambios ocurridos, posiblemente experimentando un estado de estrés recurrente o constante.

Quiceno y Vinaccia (2007) determinan que dentro de causas para que se desencadene síndrome de burnout, es requerido: estilos de afrontamiento, contexto de labores, características individuales de personalidad y la misma valoración que hace, a nivel cognitivo, los trabajadores acerca de las situaciones que experimenta en dicho centro de labores.

2.6. Síntomas del Síndrome de Burnout

Se ha establecido una clasificación, obviando un orden específico.

En un primer nivel individual, se observan los correspondientes síntomas: resequeidad en la boca, dolor de espalda, insomnio, dificultades para respirar, dolor de espalda, variaciones en el metabolismo, problemas en el ritmo cardíaco, etc. (Clasina, 2012).

Arias y Jiménez (2011) mencionan un comportamiento poco flexible, rígido, paranoide, suspicaz, un trato mayormente frío y muy superficial con las personas que lo rodean, se observa una incapacidad para mantenerse tranquilo o relajado, entre otros.

Valdivia (2015) establece o enumera los siguientes, comportamiento irritable, de tristeza, dificultad para gestionar y regular sus propias emociones, tolerancia baja a la frustración, sentimiento de vacío, una baja autoestima, etc.

Por otro lado, tenemos un nivel interpersonal, que hacen referencia a las relaciones que se entablan con las demás personas y que suele ser conflictivas y llevan una tensión muy alta (Llaja et al., 2007).

También se tiene un nivel organizacional, Calsina (2012) refiere que se da una visible disminución en la calidad del desempeño del colaborador, por lo tanto, un notorio declive en lo que puede dar para la institución o centro de labores. También se habla de conducta de absentismo y un alto grado de sufrir algún accidente dentro del centro de labores.

2.7. Consecuencias del Síndrome de Burnout

Según Salvagioni (2017), las consecuencias que se presentan en la vida personal de aquellos que padecen el síndrome de burnout son las siguientes:

Efectos físicos: Niveles elevados de colesterol, desarrollo de diabetes tipo 2, dolores musculares y/o óseos, problemas cardíacos, baja energía para llevar a cabo tareas, dolencias en la cabeza, trastornos gastrointestinales, dificultades respiratorias, alteraciones en respuesta inmunológica, mortalidad prematura además de lesiones graves, especialmente debajo de 45 años.

Efectos psicológicos: Dificultades para dormir, presencia de sintomatologías depresivas, capacidad reducida para recuperarse del estrés, alteraciones en las capacidades cognitivas, empleo de medicina psicotrópicas además de antidepresivos, hospitalización debido a trastornos mentales y manifestaciones psicológicas de salud mala.

Otros impactos incluyen insatisfacción laboral, la escases de compromiso con el trabajo, el ausentismo, la posibilidad de obtener una pensión por discapacidad nueva y el incumplimiento de demandas de labores, etc.

Capítulo III

Fundamento Teórico Científico de la Variable Calidad de Vida Laboral

3.1. Definición de Calidad de Vida Laboral

La calidad de vida se define como un estado general de satisfacción que resulta de la efectuación de potencialidades individuales, abarcando tanto elementos objetivos como subjetivos. En el ámbito subjetivo, se incluyen el bienestar social, psicológico además de físico, así como la intimidad, la expresión emocional, seguridad percibida y la productividad personal. En cuanto a aspectos objetivos, se consideran bienestar material, relaciones armoniosas con entorno físico y social, así como con comunidad, y percepción objetiva de la salud (Ardila, 2003).

Baldi y García (2005) conciben la calidad de vida como percepción que posee una persona sobre su posición en la vida, en términos de cultura y sistema de valores, alineándose con sus metas, intereses, estándares además de perspectivas.

Herranz (2004) sostiene que los intereses son motivación fundamental de individuos, y destaca que, en la población laboral, el contexto económico suele ser uno de los intereses centrales, haciendo referencia a la teoría del "*homo economicus*" como significativa perspectiva de vida.

Conforme con Cabezas (2000), la calidad de vida laboral se ve influenciada por entorno laboral y la percepción de la capacidad para hacer frente a estos factores. Esto implica que, a lo extenso de la vida, se genere desarrollo apropiado en ámbitos personal, familiar además de profesional. En resumen, elementos vinculados con calidad de vida laboral abarcan variados componentes que pueden producir fuentes pertinentes de satisfacción asimismo bienestar en el ámbito profesional.

Cabezas (2000), citado por Grimaldo y Reyes (2014), concluyó que calidad de vida laboral está condicionada por factores individuales como personalidad, sexo además de edad, así como por factores familiares, que incluyen el estado civil y ayuda familiar, y factores estrictamente de labores, como el salario e igualmente la profesión.

La calidad de vida laboral puede definirse como conglomerado dinámico y constante en tarea profesional que se estructura de forma objetiva, en contextos operativos como de relaciones, lo cual contribuye al crecimiento humano del individuo. Se destaca que calidad de vida laboral es multidimensional y abarca condiciones objetivas, como el entorno físico, tecnológico, contractual, productivo y profesional. Además, incluye condiciones subjetivas relacionadas con la esfera privada, el entorno laboral, la actividad profesional, tanto a nivel individual como grupal, la entidad y la función directa. Este enfoque es fundamental para generar estrategias de optimización de calidad de vida laboral, permitiendo identificar los aspectos determinantes en los problemas y orientar las políticas de mejora (Casas & Repullo, 2002).

García y González (1995) propusieron que la calidad de vida laboral se refiere a las prácticas de bienestar que surgen de las demandas o cargas laborales a las que se enfrenta una persona.

Fernández et al. (2007), al investigar dimensiones de calidad de vida profesional, llegan a coincidir con varios autores al agrupar los indicadores en 3 categorías: cargas o demandas en el centro de labores, incentivos intrínsecos además de ayuda directiva.

Rodríguez (2016), al referirse a las ideas de Dolan et al. (2008), indica que calidad de vida laboral guarda vinculación con variados factores y circunstancias, tales como gestión, absentismo, elevada rotación, optimización del clima de labores, resiliencia, y diversas formas positivas, incluyendo la autoeficacia percibida por el colaborador.

La calidad de vida laboral, actualmente, se considera de suma importancia y está estrechamente vinculada a la satisfacción laboral. Se define como nivel de bienestar experimentado por individuo en vinculación con su trabajo, derivado del

equilibrio percibido entre exigencias de profesión y recursos que dispone, ya sean relacionales, organizacionales además de psicológicos. En este contexto, el trabajador aspira a alcanzar un desarrollo apropiado en los ámbitos profesional, personal y familiar, con el objetivo de realzar su calidad de vida laboral (Sarabia et al., 2016).

Herrera y Cassals (2005) plantean que, si la calidad de vida laboral es deficiente, esto generaría insatisfacción y comportamientos descoordinados. En cambio, una calidad de vida laboral elevada promueve un clima de confianza y mutuo respeto, permitiendo al individuo activar su desarrollo psicológico y mermar los recursos de control rígidos en la estructura organizacional.

Por otro lado, García (1993) señala que se puede detallar de apropiada calidad de vida laboral cuando hay impresión de bienestar derivada de armonía entre exigencias de una labor compleja además de desafiante, y la habilidad que se posee para enfrentarlo. Este estado propicia un progreso mayor en los ámbitos individual, profesional además de familiar.

La calidad de vida laboral se puede conceptualizar desde dos enfoques: la calidad de vida del medio de trabajo, que busca mejorar la calidad de vida profesional mediante la consecución de intereses de entidad; y calidad de vida laboral psicológica, que prioriza satisfacción, salud además de bienestar de colaborador por encima de intereses de la entidad (Segurado & Argullo, 2002).

En este sentido, calidad de vida laboral se enfocaba en preocupación por bienestar y salud de colaboradores, que cada entidad debía promover para asegurar un desempeño óptimo en sus labores (Gómez, 2010). A pesar de que la conceptualización no es nueva, en la actualidad incorpora diversos aspectos, lo que hace que aún no se pueda definir de forma clara, ya que es subjetiva además de multidimensional, influida por los valores, creencias y experiencias individuales.

El término de calidad de vida laboral es amplio y aún no ha alcanzado un consenso claro sobre su alcance y significado, ya que es abordado desde diversas disciplinas, enfoques y perspectivas teóricas. Mientras algunos autores lo definen como el procedimiento mediante el cual la organización se humaniza (Burke, 1982), otros,

como Blanch (2003), lo describen como el grado de satisfacción asimismo bienestar social, mental y físico que se experimenta en el trabajo y en la entidad, abarcando tanto las condiciones laborales como las percepciones asociadas a estas. En este sentido, calidad de vida laboral puede ser concebida como una percepción multidimensional que se forma cuando el colaborador, por medio de su desempeño y sus experiencias cotidianas, siente que sus necesidades personales están siendo satisfechas (González et al., 2010).

3.2. Modelos de Calidad de Vida Laboral

3.2.1. Modelo Humanista

En el marco de este estudio, se han empleado diversos modelos, entre ellas, el Modelo de Jerarquía de Necesidades de Abraham Maslow, psicólogo humanista. Este modelo postula que nuestro comportamiento está motivado por el deseo de satisfacer distintas necesidades, y plantea que conforme se llegan a satisfacer las necesidades más fundamentales, las personas desarrollan aspiraciones y deseos de un nivel superior.

Como humanista, Maslow abogaba por la idea de que las personas tienen una inclinación innata hacia la autorrealización, buscando ser quienes desean ser, y poseen la capacidad de buscar sus metas de manera autónoma en un entorno favorable. Sin embargo, esta búsqueda está condicionada por los objetivos específicos que se persiguen en cada momento y por los logros alcanzados hasta el momento, así como por las metas que aún quedan por efectuar. Las 5 categorías de necesidades que propuso son: fisiológicas, de seguridad, de afiliación, de reconocimiento además de autorrealización (Casas & Repullo, 2002).

Maslow llegó a introducir por primera vez la concepción de Jerarquía de Necesidades en 1943 en su estudio "*A Theory of Human Motivation*" y en su obra "*Motivation and Personality*".

3.2.2. *Modelo X y Y*

Del mismo modo, en el modelo X y Y de Douglas McGregor (1960), donde el modelo X refleja la perspectiva tradicional sobre dirección asimismo control, mientras que el modelo Y aboga por integración de individuales intereses con propósitos de la entidad, nos basamos en el modelo Y. En esta perspectiva, se busca fusionar dirección y control con la generación de circunstancias que ayuden a los integrantes de la entidad lograr sus propósitos, alineando así sus energías con el éxito de la entidad (Ardila, 2003).

Cada uno de estos enfoques establece conexiones directas con el contenido laboral, con la intención de permitir que individuos logren su autorrealización, obtengan reconocimiento además se desarrollen.

3.2.3. *Modelo de Walton*

Tenemos el modelo de Walton (1973), en el cual se establece que Calidad de Vida Laboral se afecta por 8 factores que sirven como indicadores para evaluarla en los colaboradores: (a) Compensación justa y apropiada, abordando la equidad interna y externa; (b) Condiciones de seguridad y salud, que incluyen la jornada de labores y el entorno físico; (c) Empleo y desarrollo de capacidad, que implica satisfacer las necesidades de empleo de habilidades y saberes, autonomía, autocontrol además de retroalimentación; (d) Oportunidades de desarrollo continuo y seguridad, abordando posibilidades de carrera, desarrollo personal y seguridad en el empleo; (e) Integración social en organización, destacando la eliminación de barreras jerárquicas, ayuda mutua y franqueza; (f) Reglamentación, que aborda normativas y reglas, derechos y deberes; (g) Trabajo y espacio total de vida, señalando que la labor no debe absorber toda la energía ni todo el tiempo; y (h) Relevancia social de vida en el trabajo, incluyendo el orgullo en la labor realizada (Herrera & Cassals, 2005).

3.2.4. *Modelo de Hackman y Oldham*

Además, se puede hacer referencia al modelo de Hackman y Oldham (1975), el cual aborda calidad de vida laboral a través de 3 dimensiones fundamentales: tarea, estados psicológicos críticos y resultados personales y profesionales. Este modelo se conoce como "El Modelo de Dimensiones Básicas de la Tarea".

En relación con dimensión de Tarea, se destacan 6 atributos clave que incluyen variedad de habilidades, la identidad de la tarea, el significado de la tarea, la interrelación, la autonomía además del feedback. Por otro lado, dimensión estados psicológicos críticos se centra en percepción de significación del trabajo, responsabilidad percibida por resultados y conocimiento de resultados reales de la labor. En cuanto a la dimensión resultados personales y profesionales, aborda la satisfacción general en el trabajo, producción de trabajo de alta calidad y las tasas de ausentismo y rotación (García, 1993).

3.2.5. *Modelo de Huse y Cummings*

El modelo propuesto por Huse y Cummings (1985) se centra en preocupación por bienestar del colaborador y eficiencia organizacional. Estos autores resaltan cuatro áreas clave a abordar: (a) Participación activa de colaborador en la identificación y solución de problemas organizativos, (b) Diseño del puesto de trabajo: enriquecimiento del trabajo, retroalimentación, entre otros aspectos, (c) Innovación en el sistema de recompensas: orientada a reducir las disparidades salariales y de estatus entre colaboradores, y (d) Mejora en el entorno laboral (Ardila, 2003).

3.2.6. *Modelo de Ryff*

Desde el enfoque psicológico, Modelo Multidimensional de Bienestar Psicológico desarrollado por Ryff (1989) se ha enfocado en crecimiento y desarrollo personal. Sus primeras ideas se gestaron alrededor de conceptos como autorrealización propuestos por Maslow (1968). Esta teoría identifica seis dimensiones clave del bienestar: (a) Autoaceptación, que analiza valoración positiva de uno mismo, (b) Relaciones positivas, relacionada con capacidad para determinar y conservar relaciones sociales de calidad, (c) Dominio de entorno, que se refiere a la habilidad para controlar el entorno circundante, (d) Autonomía, que destaca la capacidad para mantener la propia individualidad, (e) Propósito en la vida, relacionado con la capacidad de tener metas y objetivos claros, y (f) Crecimiento personal, que se refiere a la capacidad del individuo para desarrollar su potencial y crecer como persona (Segurado & Argullo, 2002).

Estos modelos presentan diversas dimensiones para valorar calidad de vida laboral de colaboradores. Es esencial que tanto entidades como colaboradores reconozcan la relevancia del bienestar y que realicen programas de salud ocupacional y seguridad industrial para mejorar calidad de vida laboral.

3.3. Dimensiones de Calidad de Vida Laboral

La noción de calidad de vida laboral se vincula con equilibrio entre exigencias laborales y capacidad percibida para hacerles frente, con el objetivo de lograr un desarrollo apropiado en áreas familiar además de profesional a lo largo de la vida. De acuerdo con Cabezas (2000), calidad de vida laboral puede evaluarse en dimensiones como carga de trabajo, apoyo directivo además de motivación intrínseca.

3.3.1. *Apoyo Directivo*

Hace referencia a respaldo emocional proporcionado por directivos a los empleados dentro de la organización. Este aspecto abarca varios elementos, como la capacidad de expresar sentimientos y necesidades, la satisfacción con el salario recepcionado, reconocimiento del esfuerzo en el trabajo, las oportunidades de promoción, el respaldo de los directores y colegas, así como la transparencia en la comunicación de los resultados laborales. Además, se considera la autonomía en la toma de decisiones, la diversidad de tareas y la oportunidad de expresar la creatividad, entre otros aspectos (Ardila, 2003).

De acuerdo con Gutiérrez et al. (2010), el respaldo por parte de la dirección desempeña un papel crucial en el entorno laboral, y es esencial mantener una relación positiva con los empleados para fomentar y preservar un ambiente de trabajo favorable. La armonía en las relaciones interpersonales entre los colegas es fundamental para lograr los objetivos institucionales de manera coordinada. Los directivos asumen una responsabilidad directa en la promoción de un clima laboral cohesionado y sincronizado, para lo cual es necesario implementar métodos eficaces con el fin de lograr tanto los propósitos de la entidad como los del propio colaborador (Casas & Repullo, 2002).

3.3.2. *Cargas Laborales*

Este aspecto aborda la exigencia laboral, incorporando indicadores que evalúan la totalidad de las tareas desempeñadas durante la jornada de labores, según la percepción del colaborador. La presencia de responsabilidades excesivas en el entorno de labores y conflictos con colegas, así como la limitación del tiempo dedicado a la vida personal, constituyen elementos relacionados con las cargas laborales.

De acuerdo con Gutiérrez et al. (2010), la sobrecarga laboral se caracteriza por un exceso de responsabilidades que resulta en un lapso insuficiente para que el colaborador complete sus labores asignadas en el periodo de trabajo establecido.

De acuerdo con Fernández et al. (2007), la carga laboral se refiere a la percepción del trabajador sobre las demandas asociadas a su puesto, teniendo en cuenta indicadores como la cantidad de trabajo, la complejidad de las tareas y la necesidad de mantener la calidad del trabajo. Entre los factores considerados se encuentran cantidad de trabajo, calidad del mismo, posibles conflictos con colegas, la limitación de tiempo para actividades personales, molestias físicas en el entorno laboral, la asunción de mayores responsabilidades y los obstáculos durante la ejecución laboral, entre otros.

3.3.3. *Motivación Intrínseca*

Según Gutiérrez et al. (2010), la motivación intrínseca hace referencia a la impulsión individual formada por elementos internos que detallan necesidad y, por ende, conducta motivada en busca del bienestar profesional. Esto abarca aspectos como el tipo de labor efectuado, la motivación personal, el respaldo del clan familiar y el énfasis en desarrollo de la creatividad, así como la instrucción recibida y el apoyo del equipo de labores (Casas & Repullo, 2002).

Según Gutiérrez et al. (2010), señalan que la motivación intrínseca comprende todo lo que impulsa a individuos a adoptar una conducta específica, afectando de manera significativa la intensidad, calidad y, sobre todo, la consistencia de dicho comportamiento. Este impulso puede ser provocado por estímulos del entorno en el que se vive o generarse de forma interna en procesos mentales del individuo. Además, existen elementos en el ámbito de labores, como motivación y satisfacción, cuyo aumento constituye un reto constante.

De acuerdo con Fernández et al. (2007), la motivación intrínseca se refiere a la fuerza motivadora interna que surge de factores internos que identifican las necesidades y, por consiguiente, dirigen el comportamiento hacia la satisfacción profesional. Este

concepto incluye consideraciones sobre el tipo de labor realizado, motivación experimentada, presión de preparación, respaldo del clan familiar asimismo esfuerzo para fomentar la creatividad. También se tiene en cuenta la capacitación recibida y el respaldo del equipo de trabajo.

Conforme Chiavenato (2000), motivación intrínseca es proceso a nivel psicológico fundamental que, junto con los comportamientos, perspectiva, personalidad además aprendizaje, constituye uno de los factores más apreciados para comprender la conducta humano. La motivación varía en cada persona, ya que las necesidades son particulares de individuo a individuo, lo que genera patrones de conducta distintos.

Capítulo IV

Metodología

4.1. Enunciado de Hipótesis

4.1.1. *Hipótesis General*

Existe relación entre el síndrome de burnout y calidad de vida laboral en docentes de la Institución Educativa Francisco Antonio de Zela, Tacna 2023.

4.1.2. *Hipótesis Específicas*

El nivel predominante de síndrome de burnout es medio en los docentes de la Institución Educativa Francisco Antonio de Zela, Tacna 2023.

El nivel predominante de calidad de vida laboral es regular en los docentes de la Institución Educativa Francisco Antonio de Zela, Tacna 2023.

Existe relación entre dimensiones del síndrome de burnout y la calidad de vida laboral en docentes de Institución Educativa Francisco Antonio de Zela, Tacna 2023.

4.2. Operacionalización de Variables y Escalas de Medición

4.2.1. Variable 1

4.2.1.1. Identificación: Síndrome de Burnout

4.2.1.2. Definición Operacional. Resultado negativo de la actividad laboral del docente, debido a un estrés laboral crónico. El cual se medirá empleando inventario que se halla conformado por 22 ítems en forma de afirmación y manifestado en 3 niveles que son indicados: agotamiento emocional, despersonalización además realización personal. Los factores se encuentran en 3 sub escalas del MBI. Evidenciando encuesta, calificado como alto, medio y bajo (Zamora, 2021).

Tabla 1

Operacionalización de la variable Síndrome de Burnout

Dimensiones e indicadores	Categorías	Escala de Medición
Agotamiento emocional	Alto	Ordinal
Estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo.	Medio	
	Bajo	
Despersonalización		
Actitudes de frialdad y distanciamiento.		
Realización personal		
Sentimientos de auto eficacia y realización personal.		

4.2.2. Variable 2

4.2.1.1. Identificación: Calidad de Vida Laboral

4.2.1.2. Definición Operacional. Es sentimiento de bienestar secundario al equilibrio que el individuo manifiesta entre exigencia profesión y entorno organizacional y social. Se efectuará medición por medio de escala de calidad de vida laboral CVP- 35. La escala posee 3 dimensiones cargas de trabajo, motivación intrínseca asimismo apoyo directivo. Tiene 35 ítems. Para interpretación se halla segmentada en 3 categorizaciones: buen nivel de calidad de vida profesional, regular nivel además bajo nivel (Remigio, 2020).

Tabla 2

Operacionalización de variable Calidad de Vida Laboral

Dimensión e indicador	Categorías	Escala de Medida
Apoyo Directivo Satisfacción. Reconocimiento del esfuerzo y posibilidad de promoción. Apoyo y soporte de los jefes y los familiares. Acceso a la información y posibilidad de ser creativo.	Bueno Regular Bajo	Ordinal
Carga de Trabajo Cantidad de trabajo. Presión y demandas del puesto de trabajo.		

Conflictos con otros individuos y escasos de tiempo para la vida particular.

Motivación Intrínseca

Impulsos que mueven al trabajador para el logro y cumplimiento de sus funciones en su puesto de trabajo.

4.3. Tipo y Diseño de Investigación

4.3.1. Tipo de Investigación

El tipo de análisis según su finalidad es básica o pura, debido a que únicamente busca visualizar comportamiento de variables con fundamentación teórica (Hernández et al., 2014)

4.3.2. Diseño de Investigación

El diseño es no experimental, ya que no se efectuó manipulación de variables de análisis. Por el tiempo transaccional o transversal porque la información se recogió en un puntual instante.

El enfoque es cuantitativo ya que se examinan información en forma categórica. También se caracteriza por la generalización de sus resultados de manera objetiva (Hernández et al., 2014)

4.4. Ámbito y Tiempo Social de Estudio

Institución Educativa “Francisco Antonio de Zela” fue el primer centro educativo femenino de Tacna y en la actualidad cobija a lo más selecto de infancia

asimismo juventud femenina tacneña. Por R.M. N° 1768, de 20 de Julio de 1929, se creó Colegio Nacional de Mujeres; y comenzó a funcionar 16 de Setiembre del mismo año, ocupando el local que en el Cautiverio fuera “Liceo de Niñas” localizado en Avenida “Dos de Mayo”.

Por R.M., en 1938, se le brinda denominación oficial del nombre de precursor Don Francisco Antonio de Zela. En 1950 por administración de Directora Mercedes Indacochea, se crea el Instituto Nacional de Comercio.

Mediante R.S. N° 32, del 1° de Marzo de 1955, se le brinda categoría de Gran Unidad Escolar de Mujeres “Francisco Antonio de Zela” en honor al ínclito prócer de la independencia, denominación que exhibe desde entonces con devoción y orgullo en honor al caudillo valiente.

En el año 1972, cambia su denominación a Centro Base “FAZ”, más adelante en el año 1983 se le denomina Colegio Nacional “Francisco Antonio de Zela”.

Desde el 2004, es llamada Institución Educativa “Francisco Antonio de Zela” y en 2010 es indicado como Institución Educativa Emblemática “Francisco Antonio de Zela”. En la actualidad la institución educativa tiene como director al docente Pablo Mazuelos Chávez.

4.5. Unidades Estudio, Población y Muestra

4.5.1. *Unidades de Análisis*

Docentes de Institución Educativa Francisco Antonio de Zela.

4.5.2. *Población*

Para el análisis la población se halla conformada por 123 maestros.

4.5.3. Muestra

Se realizó muestreo no probabilístico por conveniencia en donde ingresaron al análisis totalidad de docentes de la institución que firmen el consentimiento informado y cumplan los criterios de selección. Llegando a trabajar con una muestra de 116 docentes.

Criterios de Inclusión.

Docentes que pertenezcan a I.E. Francisco Antonio de Zela.

Docentes de educación primaria y secundaria.

Criterios de Exclusión.

Docentes que estén laborando en I.E. Francisco Antonio de Zela, pero sean sustitutos.

Docentes que por alguna razón no deseen participar en el análisis.

4.6. Procedimientos, Técnicas e Instrumentos de Recolección de información

4.6.1. Procedimientos

Se comunicó el proyecto a Unidad de Investigación de Facultad de Ciencias de la Comunicación y Humanidades de Universidad Privada de Tacna; después a ello y posterior de admisión para efectuación del análisis, se efectuó una solicitud de permisos requeridos a la dirección de I.E. “Francisco Antonio de Zela” de Tacna.

Posterior de conseguidos permisos por dirección de I.E., se acudirá a la institución educativa para aplicar los instrumentos indicados en la siguiente sección.

Para evaluar el síndrome de burnout se empleó *Maslach Burnout Inventory* (MBI) y para la calidad de vida laboral, el CVP – 35, los cuales se aplicaron luego de que los docentes firmaran el consentimiento informado.

Respecto al trabajo de campo, se realizaron gestiones con director de Institución Educativa Francisco Antonio de Zela para la respectiva autorización de la investigación, así mismo se explicará a los docentes el proceso de la aplicación de las pruebas psicométricas estableciendo un horario pertinente para su aplicación.

La información recolectada de los resultados de los instrumentos aplicados fue digitalizada mediante el *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS). Posteriormente se aplicarán las técnicas estadísticas requeridas.

4.6.2. Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos

4.6.2.1. Técnicas. Para las variables se empleó técnica de encuesta tipo test.

4.6.2.2. Instrumentos.

Variable 1. Síndrome de Burnout

El *Maslach Burnout Inventory* (MBI) es el instrumento que se utilizó para medir la variable 1. Dicho instrumento fue traducido a español por Gil Monte y Periró en el año 1997. El instrumento es el más empleado para medición de presencia de estrés laboral o síndrome de quemado en el trabajo y es probado en su estructura factorial por variados autores (Maslach & Jackson, 2003).

El instrumento está compuesto por tres dimensiones: agotamiento o cansancio emocional, despersonalización y realización personal.

Respecto a la validez en Perú del instrumento, Zamora (2021) adaptó con éxito el inventario de síndrome de burnout para su uso en Perú, aplicando el cuestionario a 348 docentes de diversas instituciones. Los resultados fueron altamente confiables, con un total de 0.971, determinando que el síndrome de burnout puede ser aplicado con seguridad a docentes, ya que demuestra una sólida propiedad psicométrica.

Además, otro estudio, adaptado por Llaja et al. (2007), donde se utilizó una muestra de 1316 casos y consiguió alfa de Cronbach de 0.90. Los resultados de las dimensiones del inventario fueron igualmente sólidos, con 0.90 para el cansancio emocional, 0.79 para la despersonalización y 0.71 para la realización personal. En conjunto, estos hallazgos refuerzan la confiabilidad y validez del inventario.

Variable 2. Calidad de vida laboral

Para variable 2 se empleó cuestionario CVP-35, validado además adaptado por Cabezas en el año 1998. Dicho instrumento conformado por 3 factores: Apoyo directivo, Cargas de trabajo además Motivación intrínseca.

El instrumento utiliza escala Likert el cual posee correspondientes puntajes: 1 nada, 2 algo, 3 bastante, 4 mucho.

Para la validación del instrumento en Perú se tomó el trabajo de investigación realizado por Remigio (2020) donde se sometió a juicio de expertos a 5 especialistas en el área. Los hallazgos que arrojó prueba de V de Aiken fueron coeficiente de 0.998, lo que demuestra una sólida consistencia y congruencia entre opiniones de profesionales o especialistas. Es así como se considera como válido el presente instrumento.

Así mismo, en el trabajo realizado por Remigio (2020) se ejecutó prueba piloto a 8 personas en muestra que tenía características semejantes a la población que se pretendía estudiar. Como resultado se obtuvo un Alpha Cronbach de 0,937 de coeficiente. Esto indica que presente instrumento presenta alta confiabilidad para su respectiva aplicación.

Capítulo V

Resultados

5.1. El trabajo de Campo

Posterior a la aprobación del protocolo de estudio se procedió a requerir los permisos a la Dirección Regional de Educación, a través de su oficina UGEL Tacna y a la dirección de la Institución Educativa.

5.2. Diseño Presentación de Resultados

Después de recolectar los datos, se empleó Microsoft Excel, versión para Windows 2021, para crear una hoja de cálculo en la que se filtraron y depuraron los datos incongruentes. Una vez completado este proceso, se utilizó el software IBM SPSS v.28 (*IBM Statistical Package for the Social Sciences*) para realizar el análisis estadístico univariado y bivariado de las variables.

Se llevó a cabo el proceso de etiquetado y categorización de las variables, seguido de la elaboración de tablas de frecuencias absolutas y relativas para las variables categóricas. Además, se calculó cada dimensión del MBI y se realizó la sumatoria del CVP-35, para luego categorizar los resultados.

Tras la presentación de los datos descriptivos, se elaboró una tabla de contingencia que relaciona la Calidad de Vida Laboral con el síndrome de Burnout y sus dimensiones. Para evaluar la asociación entre las variables, se utilizó la prueba Rho de Spearman, cumpliendo así con el objetivo estadístico planteado.

5.3. Los resultados

5.3.1. Variable Síndrome de Burnout

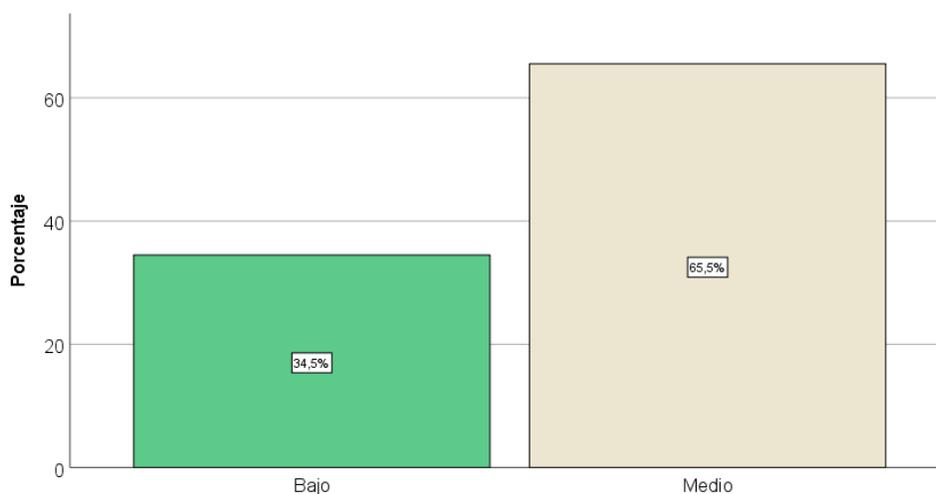
Tabla 3

Distribución de la variable de Maslach Burnout Inventory

Nivel	n	%
Bajo	40	34.5
Medio	76	65.5
Alto	0	0

Figura 1.

Distribución de la variable de Maslach Burnout Inventory



La tabla y figura se manifiesta frecuencia y porcentaje de docentes según variable del síndrome de burnout, hallando que 76 docentes (65.5%) presentan un nivel moderado de síndrome de burnout, seguido de 40 docentes (34.5%) presentan un nivel bajo de síndrome de burnout y ninguno (0%) un nivel alto.

Tabla 4

Distribución de las dimensiones del Maslach Burnout Inventory de docentes de Institución Educativa Francisco Antonio de Zela en el año 2023.

Nivel	n	%
Agotamiento emocional		
Bajo	63	54.3
Medio	40	34.5
Alto	13	11.2
Realización personal		
Bajo	9	7.8
Medio	21	18.1
Alto	86	74.1
Despersonalización		
Bajo	54	46.6
Medio	41	35.3
Alto	21	18.1

Figura 2

Distribución de datos para dimensión agotamiento emocional

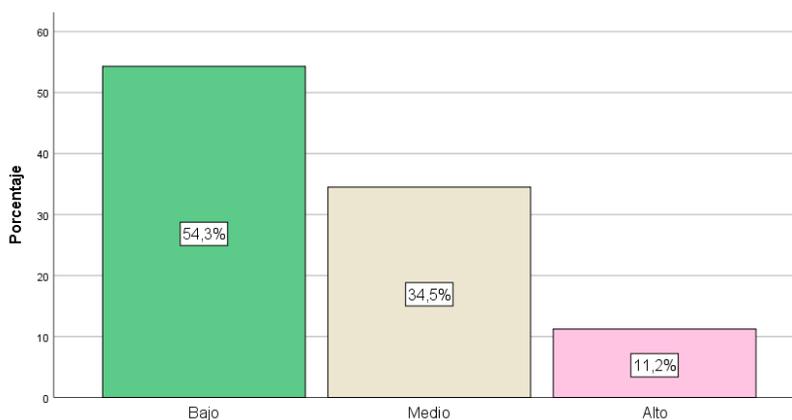
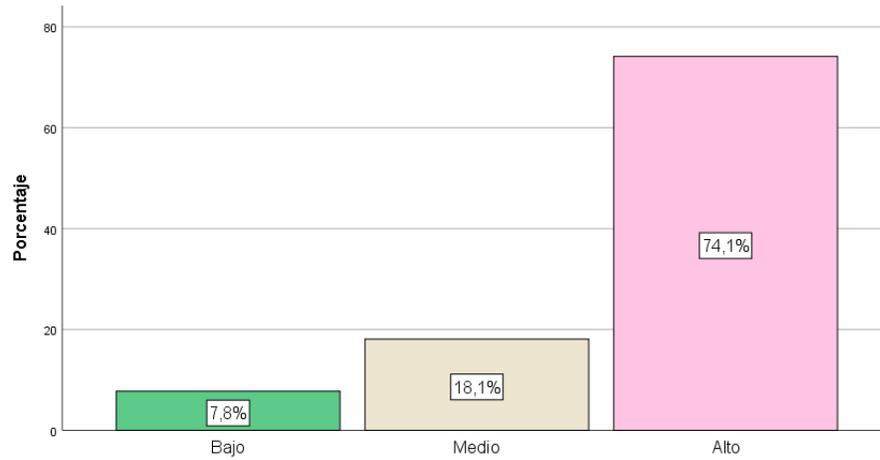
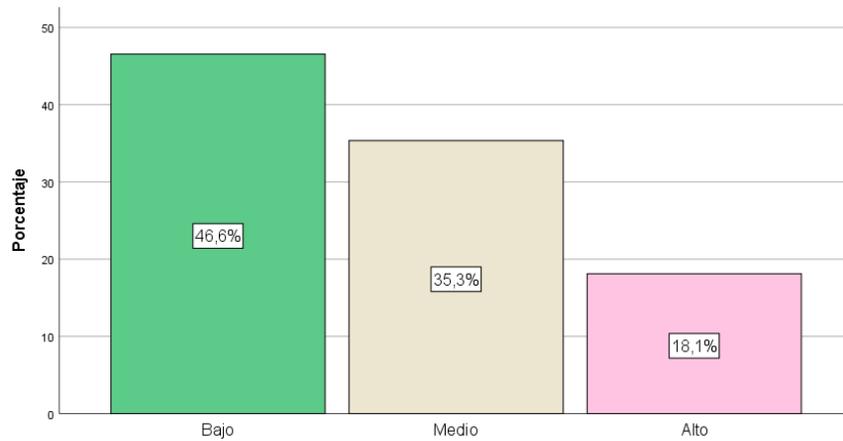


Figura 3

Distribución de datos para la dimensión realización personal

**Figura 4**

Distribución de datos para dimensión despersonalización



En la presente tabla y figuras se evidencia las frecuencias y porcentajes de los docentes según dimensiones y variable del síndrome de burnout, encontrando que la mayoría de docentes presentan un agotamiento emocional bajo con 63 casos (54.3%), mientras que una realización personal alta con 86 casos (74.1%) y también una despersonalización baja con 54 casos (46.6%).

5.3.2. Variable Calidad de Vida Laboral

Tabla 5

Distribución de la variable calidad de vida laboral de los docentes

Nivel	n	%
Bueno	0	0%
Bajo	1	0.9
Regular	115	99.1
Total	116	100.0

En la presente tabla se muestra que 115 docentes (99.1%) presentan una calidad de vida laboral regular, mientras que solo 1 docente (0.9%) presentó mala calidad de vida laboral.

5.3.3. Variable del Síndrome de Burnout y Calidad de Vida Laboral

Tabla 6

Distribución de dimensiones de síndrome de burnout y variable calidad de vida laboral de docentes de Institución Educativa Francisco Antonio de Zela en el año 2023.

Niveles	Calidad de vida laboral				Total	
	Bajo		Regular		n	%
	n	%	n	%		
Agotamiento emocional						
Bajo	0	0,0%	63	54.3%	63	54.3%
Medio	1	0.9%	39	33.6%	40	34.5%
Alto	0	0.0%	13	11.2%	13	11.2%
Total	1	0.9	115	99.1%	116	100%
Despersonalización						
Bajo	0	0.0%	54	46.6%	54	46.6%
Medio	1	0.9%	40	34.5%	41	35.3%
Alto	0	0.0%	21	18.1%	21	18.1%
Total	1	0.9%	115	99.1%	116	100%
Realización personal						
Bajo	0	0,0%	9	7,8%	9	7.8%
Medio	0	0,0%	21	18.1%	21	18.1%
Alto	1	0.9%	85	73.3%	86	74.1%
Total	1	0.9	115	99.1%	116	100%

Se encontró que, respecto al agotamiento emocional y calidad de vida laboral, predomina nivel bajo de agotamiento con un nivel regular de calidad de vida laboral (54.3%); respecto a despersonalización y calidad de vida laboral, predomina nivel bajo de despersonalización y nivel regular de calidad de vida laboral (46.6%); finalmente,

respecto a realización personal y calidad de vida laboral, predomina un nivel alto de realización personal con un nivel regular de calidad de vida laboral (73.3%).

5.4. Comprobación de las Hipótesis

Supuesto de Normalidad

Para poder hacer uso del coeficiente de correlación adecuado, se necesita conocer la distribución de los datos, por lo que hace uso de la prueba de Kolmogorov Smirnov, la misma que se presenta a continuación:

Tabla 7

Prueba normalidad de variables a analizar

Variable	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	Gl	Sig
Síndrome Burnout MBI	0.210	116	0.000
Agotamiento emocional	0.148	116	0.000
Realización personal	0.207	116	0.000
Despersonalización	0.169	116	0.000
Calidad Vida laboral	0.128	116	0.000

Al realizar la prueba de normalidad se encontró que todas las variables tienen P valor de 0.000, lo que ayuda a elegir decisión de que las variables a analizar no disponen de una distribución normal, por lo que se hará uso del coeficiente de correlación Rho de Spearman para satisfacer los objetivos estadísticos.

5.4.1. *Comprobación Primera Hipótesis Específica*

Formulación Hipótesis

Ho: El nivel predominante del síndrome de burnout no es medio en los docentes de la Institución Educativa Francisco Antonio de Zela, Tacna 2023.

H1: El nivel predominante del síndrome de burnout es medio en los docentes de la Institución Educativa Francisco Antonio de Zela, Tacna 2023.

Tabla 8

Prueba Chi cuadrado bondad de ajuste para variable del síndrome de burnout

	Síndrome Burnout
Chi-cuadrado	11, 172 ^a
G1	1
Sig- Asintónica	0.001

Lectura del P valor

Ho: ($p \geq 0.05$) → Se efectúa rechazo de H1

H1: ($p < 0.05$) → Se acepta la H1

$P = 0.000830$; $\alpha = 0.05$ → $P < 0.05$ entonces se efectúa aceptación de H1

Decisión:

Se encontró que el p valor al ser de 0,001, se eligió decisión de efectuar rechazo de hipótesis nula y admitir hipótesis alternativa, concluyendo que el nivel predominante del síndrome de burnout es medio en docentes de Institución Educativa Francisco Antonio de Zela, Tacna 2023.

5.4.2. *Comprobación Segunda Hipótesis Específica*

Formulación Hipótesis

Ho: El nivel predominante de calidad de vida laboral no es regular en los docentes de Institución Educativa Francisco Antonio de Zela, Tacna 2023.

H1: El nivel predominante de calidad de vida laboral es regular en los docentes de Institución Educativa Francisco Antonio de Zela, Tacna 2023.

Tabla 9

Prueba Chi cuadrado bondad de ajuste para la variable de calidad de vida laboral

	Calidad de vida laboral
Chi-cuadrado	236.759 ^a
G1	54
Sig- Asintónica	0.000

Lectura P valor

Ho: ($p \geq 0.05$) → Se efectúa rechazo de H1

H1: ($p < 0.05$) → Se acepta la H1

$P = 9.8738E-25$; $\alpha = 0.05$ → $P < 0.05$ por lo que se admite H1

Decisión:

Se encontró que p valor al ser de 0,001, se elige decisión de efectuar rechazo de hipótesis nula y admite hipótesis alternativa, concluyendo que el nivel predominante de calidad de vida laboral es regular en docentes de Institución Educativa Francisco Antonio de Zela, Tacna 2023.

5.4.3. Comprobación Tercera Hipótesis Específica

Formulación Hipótesis

Ho: No existe relación entre las dimensiones de síndrome de burnout y calidad de vida laboral en docentes de la Institución Educativa Francisco Antonio de Zela, Tacna 2023.

H1: Existe relación entre las dimensiones de síndrome de burnout y calidad de vida laboral en docentes de la Institución Educativa Francisco Antonio de Zela, Tacna 2023.

Tabla 10

Prueba Rho de Spearman para dimensiones de síndrome de burnout y variable de calidad de vida laboral

	Rho Spearman	Calidad de vida laboral
Agotamiento emocional	Coefficiente correlación	-0.078
	Sig. (bilateral)	0.405
	N	116
Realización personal	Coefficiente correlación	-0.055
	Sig. (bilateral)	0.561
	N	116
Despersonalización	Coefficiente correlación	-0.050
	Sig. (bilateral)	0.595
	N	116

Lectura P valor

Ho: ($p \geq 0.05$) → Se efectúa rechazo de H1

H1: ($p < 0.05$) → Se acepta H1

$P1 = 0.405489; \alpha = 0.05 \rightarrow P > 0.05$ entonces se efectúa rechazo H_1

$P2 = 0.560758; \alpha = 0.05 \rightarrow P > 0.05$ entonces se efectúa rechazo H_1

$P3 = 0.595010; \alpha = 0.05 \rightarrow P > 0.05$ entonces se efectúa rechazo H_1

Decisión:

Se halló P valor superior al que se permite de 0.05 en las tres correlaciones, por lo que se eligió decisión de admitir hipótesis nula, afirmando que no se manifiesta vinculación entre dimensiones del síndrome de burnout y la calidad de vida laboral en docentes de Institución Educativa Francisco Antonio de Zela, Tacna 2023.

5.4.4. Comprobación Hipótesis General

Formulación Hipótesis

H₀: No existe relación entre el síndrome de burnout y calidad de vida laboral en docentes de la Institución Educativa Francisco Antonio de Zela, Tacna 2023.

H₁: Existe relación entre el síndrome de burnout y calidad de vida laboral en docentes de la Institución Educativa Francisco Antonio de Zela, Tacna 2023.

Tabla 11

Prueba Rho de Spearman para las variables de síndrome de burnout y calidad de vida laboral

	Rho Spearman	Calidad de vida laboral
Síndrome de Burnout	Coefficiente de correlación	-0.068
	Sig. (bilateral)	0.471
	N	116

Lectura del P valor

$H_0: (p \geq 0.05) \rightarrow$ Se rechaza la H_1

$H_1: (p < 0.05) \rightarrow$ Se acepta la H_1

$P = 0.470565; \alpha = 0.05 \rightarrow P > 0.05$ entonces se rechaza la H_1

Decisión:

Se encontró un P valor superior al permitido de 0.05 en la correlación, por lo que se toma la decisión de aceptar la hipótesis nula, afirmando que no existe relación entre el síndrome de burnout y calidad de vida laboral en docentes de la Institución Educativa Francisco Antonio de Zela, Tacna 2023.

5.5. Discusión

El síndrome de Burnout, también conocido como síndrome de desgaste profesional, representa un fenómeno de considerable relevancia en la psicología ocupacional. Este síndrome se caracteriza por una respuesta emocional y física negativa que surge como resultado de una exposición crónica a un entorno laboral estresante y demandante. En el contexto de la calidad de vida laboral, el síndrome de Burnout tiene un impacto significativo. Los profesionales que experimentan este síndrome a menudo enfrentan una disminución en su calidad de vida laboral, manifestada a través de síntomas como agotamiento físico y emocional, despersonalización en las interacciones laborales y una sensación de reducida realización personal en el trabajo.

Por ello, la presente investigación se realizó con el propósito de establecer la relación entre el síndrome de burnout y calidad de vida laboral en docentes de la Institución Educativa Francisco Antonio de Zela, Tacna 2023, por lo que a continuación se discutirán los hallazgos encontrados con otras investigaciones y sustento teórico.

Respecto a la primera hipótesis específica, sobre que el nivel predominante del síndrome de burnout es medio en los docentes de la Institución Educativa Francisco

Antonio de Zela, Tacna 2023, se encontró a nivel descriptivo que predomina el nivel medio con 76 (65.5%) de docentes, lo que se ve corroborado por el análisis inferencial al encontrar un P valor menor de 0.05, terminando por aceptar la hipótesis alternativa de que el nivel predominante es el medio.

La investigación de Villanueva (2022) realizada en Lima y Trujillo con el propósito de determinar la relación que existe entre estrés laboral y calidad de vida en docentes de Educación Básica Regular guarda similitud con la presente, al también encontrar que predomina el síndrome de burnout en nivel medio (75%) en su población de estudio. En la misma línea se dispone de la investigación de Aquije et al. (2022) realizada en Tacna, teniendo como propósito determinar de qué manera se relaciona la calidad de vida y el síndrome de burnout en el personal de Salud, encontrando también que predomina un nivel medio del síndrome de burnout (48%) en su población de estudio. Además, se dispone también de la investigación de Gandarillas (2021) realizada en Tacna con el propósito de establecer la relación entre riesgos psicosociales y el síndrome de burnout en docentes, encontrando que también predomina el nivel medio del síndrome de burnout (60%) en su población investigada.

No obstante, también se encontraron diferencias en otras investigaciones, teniendo la de Corimanya y Quintanilla (2021), realizada en Arequipa con el propósito de determinar la relación entre el síndrome de burnout y calidad de vida laboral en docentes de la región Arequipa, quienes encontraron que predomina el nivel bajo del síndrome de burnout (56%) en su población. Asimismo, la investigación de Vásquez (2020) teniendo el fin de determinar la incidencia del Síndrome de Burnout en la calidad de vida laboral de los docentes, encontrando que predomina la ausencia del síndrome de burnout en un (93%).

Es así que se encontraron diferencias y similitudes respecto a los niveles del síndrome de burnout, estas diferencias podrían deberse a que se realizan en diferentes contextos laborales, culturales y sociales; donde existirían otras variables intervinientes que ocasionarían la modulación del síndrome de burnout, pero se evidencia también

que en el sector educación y salud existe la tendencia a existir mayor presencia del síndrome de burnout.

Marrau (2009) afirma que el síndrome de burnout tiene distintas causas que ocasionan la intensidad de su aparición, donde prevalece un desequilibrio emocional y una pérdida de bienestar psicológico por parte del trabajador, lo que podría terminar afectando de alguna manera a la calidad de trabajo que prestan en sus centros de labores. Además, Quiceno y Vinaccia (2007) explican que podrían ser variables intervinientes los estilos de afrontamiento, características de personalidad del individuo y el clima laboral que se dispone.

Respecto a la segunda hipótesis específica, sobre que el nivel predominante de calidad de vida laboral es regular en los docentes de la Institución Educativa Francisco Antonio de Zela, Tacna 2023, se encontró a nivel descriptivo que predomina el nivel regular con 115 (99.1%) docentes, el mismo que se ve corroborado en el análisis inferencial al encontrar un P valor menor de 0.05, lo que permite aceptar la hipótesis alternativa de que el nivel predominante de calidad de vida laboral es el regular.

Guarda similitud con lo encontrado la investigación de Kanjaa (2021) en España, que tuvo como fin relacional la calidad de vida laboral y síndrome de burnout en docentes, encontrando que predomina el nivel regular alto en la mayoría de su población. Asimismo, la investigación de Corimanya y Quintanilla (2021) también encontró que predomina el nivel medio de calidad de vida laboral (36%). Finalmente, la investigación de Vásquez (2020) también encontró un resultado similar en evidenciar un nivel medio de calidad de vida laboral (79%) en su población estudiada.

No obstante, la investigación de Villanueva (2022) encontró predominancia del nivel bajo de calidad de vida laboral (52%), siendo un resultado diferente al encontrado.

Se evidencia que las similitudes encontradas están presentes a pesar de las diferencias sociodemográficas de las investigaciones, lo que permite el entendimiento de que existen variables que su aparición permitiría una buena calidad de vida laboral, siendo una razón para indagarlo en futuras investigaciones; pero también se evidencian

diferencias, por lo que se necesitan delimitar de mejor manera las variables intervinientes ante estos fenómenos.

Respecto a lo anterior, Cabezas (2000) afirma que las variables intervinientes en la calidad de vida laboral son la edad, género, personalidad, sueldo, profesión, régimen laboral, entre otros; siendo una variable muy presente la percepción de la persona sobre cómo es su realidad laboral, lo que va a permitir conceptualizarlo como una buena o mala calidad de vida laboral; por ello es que se encuentran diferencias entre distintos trabajadores, ya que podrían verse envueltos en situaciones similares o iguales, pero sus percepciones son diferentes. Ante ello, García (1993) afirma que una buena calidad de vida laboral se va a ver fomentada al tener una buena impresión respecto al bienestar en el trabajo, lo que es consecuencia de una adecuada armonía y sincronía entre las demandas del trabajador, sus retos y capacidades con las que cuenta para darle frente.

Respecto a la tercera hipótesis específica, que existe relación entre las dimensiones del síndrome de burnout y la calidad de vida laboral en docentes de la Institución Educativa Francisco Antonio de Zela, Tacna 2023, gracias al análisis inferencial es que se encontró P valor mayor al permitido de 0.05, lo que obliga a tomar la decisión de aceptar la hipótesis nula que hace referencia a que no existe relación entre las dimensiones del síndrome de burnout y la calidad de vida laboral en docentes.

La presencia y ausencia de relación entre las dimensiones del síndrome de burnout y la calidad de vida laboral difiere bastante entre diversas investigaciones; por ello se dispone de la investigación de Kanjaa (2021) quien encontró relación entre calidad de vida laboral y la dimensión agotamiento emocional ($r=-0.493$) y realización personal ($r=0.393$), pero no encontró relación con la despersonalización ($p>0.05$). En la misma línea la investigación de Corimanya y Quintanilla (2021) solo encontró relación entre calidad de vida laboral y agotamiento emocional, no encontrando relación con despersonalización y realización personal. Finalmente, la investigación de Vásquez (2020) sigue en la misma línea al encontrar solo relación entre calidad de vida

laboral con agotamiento emocional y despersonalización ($p < 0.05$), no encontrando relación entre calidad de vida laboral y realización personal.

Es así que se evidencia que algunas investigaciones guardan similitud con la presente al no encontrar asociación entre algunas dimensiones del síndrome de burnout con la calidad de vida laboral, lo que permite entender que el síndrome de burnout tiene demasiadas variables intervinientes, donde a pesar de desglosarse por agotamiento, despersonalización y realización personal, aún no existe un consenso entre diversas investigaciones, por lo que nuevamente se cae en la razón de que existen otras variables intervinientes que modularían la relación entre estas dimensiones y variable.

Ante ello, es necesario precisar que, en el síndrome de burnout, Olivares (2017) afirma que es el agotamiento emocional la clave ante este síndrome, ya que esto ocasiona que la persona se distancia de su contexto laboral, social y afectivo y produzca una disminución en sus propósitos y motivación en una organización, llegando a tener una valoración negativa de sí mismo.

Esto va a ocasionar inevitablemente diversos síntomas físicos como resequedad, dolores musculares, problemas gastrointestinales, entre otros y psicológicos como irritabilidad, dificultad en regulación del comportamiento y afectividad, baja tolerancia al malestar entre otros (Valdivia, 2015; Calsina, 2012). Asimismo, el síndrome de burnout tiene una notable afectación en la calidad de vida laboral, ya que Calsina (2012) afirma que disminuye la calidad del desempeño laboral, se produce mayor absentismo y mayor riesgo de tener algún incidente o accidente en el centro de labores.

Por ello, Maslach (2003) explica que el síndrome de burnout no es un problema que afecta por el ámbito social laboral, sino es este el que ocasiona al síndrome de burnout, ya que se quita mérito del lado humano y existen grandes negligencias o desajustes en el clima laboral.

Es así que se existen distintas variables intervinientes que ocasionarán que fluctúe independientemente una de otra el agotamiento, despersonalización y

realización personal, lo que explicaría las diferencias entre la existencia e inexistencia de relaciones entre distintas investigaciones realizadas con la presente.

Finalmente, respecto a la hipótesis general sobre que existe relación entre el síndrome de burnout y calidad de vida laboral en docentes de la Institución Educativa Francisco Antonio de Zela, Tacna 2023, se encontró un P valor de 0.471, lo que permite aceptar la hipótesis nula, concluyendo que no existe relación entre el síndrome de burnout y la calidad de vida laboral en docentes.

Respecto a ello, se encontraron investigaciones que difieren de la presente, teniendo a Kanjaa (2021) quien si encontró relación negativa entre síndrome de burnout y calidad de vida laboral ($p=0.000$, $r=-0.340$), seguido de la investigación de Corimanya y Quintanilla (2021) quienes también encontraron una relación negativa ($p=0.000$, $r=-0.161$), como también la investigación de Vásquez (2020) encontrando relación negativa también entre sus variables ($p=0.000$, $r=-0.622$).

Cabe resaltar que, a pesar de las diferencias respecto a la presencia de relación entre las variables, la dirección de la misma si guarda relación con estos antecedentes, ya que si se hubiera encontrado correlación, esta también sería negativa ($r=-0.068$), lo que permite inferir que si se hubiera encontrado relación entre las variables, si se tuviera un mayor nivel del síndrome de burnout, existiría menor calidad de vida laboral, realidad que se ve representada en distintas investigaciones ya mencionadas.

La relación entre el síndrome de burnout y la calidad de vida laboral es compleja y multifacética. Los individuos que experimentan el síndrome de burnout tienen un riesgo aumentado de sufrir consecuencias adversas en su bienestar laboral, como disminución en el rendimiento, aumento en el ausentismo laboral y una mayor propensión a abandonar sus puestos de trabajo. Además, el síndrome de burnout puede extender sus efectos más allá del ámbito laboral, afectando la salud física y emocional general de los individuos, lo que a su vez puede impactar negativamente su calidad de vida en general. Por lo tanto, comprender y abordar el síndrome de burnout se vuelve crucial no solo para la salud mental de los profesionales, sino también para promover una mayor calidad de vida laboral.

Es así que esta investigación permite identificar nuevas aristas desde donde se puede abordar a la calidad de vida laboral y el síndrome de burnout, diferenciándolo por género, edad, tiempo del ejercicio profesional, tipo de contrato, relaciones interpersonales, entre otras; las que seguramente modularían la aparición y fluctuación del síndrome de burnout y calidad de vida laboral.

Los resultados hallados se podrían explicar desde la perspectiva de que la institución educativa es una de las más emblemáticas en la ciudad de Tacna y por ello, cuenta con herramientas necesarias tanto para el desempeño laboral, como para la capacitación constante de su personal; lo que hace que el docente tenga esa sensación de cada día está más preparado. Por otro lado, esas mismas herramientas que permiten un adecuado desempeño laboral, se reflejan en que no se sienta abrumado por las responsabilidades y la cantidad de personal no recarga el trabajo. Sin embargo, a pesar de todo ello, la realidad de nuestra región indica que, si bien se puede reducir o controlar el riesgo de Síndrome de Burnout, los problemas que no sólo aquejan a los docentes de Tacna sino de todo el Perú, reflejan que, si bien pueden capacitarse, esto sólo es un aliciente en su deseo de realización profesional, que tiene una limitante tanto económica como temporal.

Capítulo VI

Conclusiones y Sugerencias

6.1. Conclusiones

6.1.1. Primera

El nivel predominante del síndrome de burnout es medio (65,5%) en los docentes de la Institución Educativa Francisco Antonio de Zela, Tacna 2023.

6.1.2. Segunda

El nivel predominante de calidad de vida laboral es regular (99,1%) en los docentes de la Institución Educativa Francisco Antonio de Zela, Tacna 2023.

6.1.3. Tercera

No existe relación entre las dimensiones del síndrome de burnout y la calidad de vida laboral ($p > 0,05$) en docentes de la Institución Educativa Francisco Antonio de Zela, Tacna 2023.

6.1.4. Cuarta

No existe relación entre el síndrome de burnout y calidad de vida laboral ($p = 0,471$) en docentes de la Institución Educativa Francisco Antonio de Zela, Tacna 2023.

6.2. Sugerencias

6.2.1. Primera

Se sugiere al director de la I.E. y al comité de gestión del bienestar que integren en el Plan Anual de Trabajo actividades que mejoren el clima laboral como actividades extracurriculares, encuentros familiares y/o deportivos y poder gestionar de mejor manera los trámites administrativos. De esta manera se espera aminorar el estrés en la población docente y mejorar el clima laboral.

6.2.2. Segunda

Se recomienda que la institución educativa a través del área responsable del bienestar docente practique la prevención del síndrome de burnout a través de técnicas de tolerancia al estrés y gestión de emociones para poder tener una mejor gestión del estrés en los docentes.

6.2.3. Tercera

Se recomienda al comité de gestión del bienestar que puedan gestionar a través de aliados estratégicos la detección o tamizaje de síndrome de burnout, y si se llegara a presentar, realizar las derivaciones pertinentes para que el docente pueda recibir la intervención terapéutica y no se cronifique sus síntomas. Esto puede incluir terapia cognitivo-conductual, entrenamiento en habilidades de afrontamiento, y programas de bienestar emocional.

6.2.4. Cuarta

Se sugiere a futuros investigadores que deseen aumentar los conocimientos

sobre el síndrome del burnout y su relación con la calidad de vida laboral, que tomen en consideración las variables intervinientes descritas en la presente investigación, las cuales permitirán abordarlas desde un nivel investigativo diferente como el explicativo o comparativo entre diferentes regímenes laborales.

Referencias

- Aldrete, M., González, J., Preciado, M. & Pando, M. (2009). Variables sociodemográficas y el síndrome de burnout o de quemarse en profesores de enseñanza media básica (secundaria) de la Zona Metropolitana de Guadalajara. *Revista de Educación y Desarrollo*, 10, 33 – 40. https://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/10/010_Aldrete.pdf
- Aquije, G. Abad, N. & Choque, L. (2022). *Calidad de vida y síndrome de Burnout en el personal de salud del centro de salud San Francisco del Distrito Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa Tacna – 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio UAUTONOMA. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1996>
- Ardila, R. (2003). Calidad de vida: una definición integradora. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 35 (2) p. <https://www.redalyc.org/pdf/805/80535203.pdf>
- Arias, W. & Jiménez, N. (2011). Incidencia del síndrome de burnout en enfermeras de hospitales de Arequipa. *Revista de Psicología de Arequipa*, 2(2), 180-206. https://www.researchgate.net/profile/Walter-Arias-Gallegos/publication/281120119_Burnout_en_enfermeras_de_tres_hospitales_de_Arequipa/links/55d7638608aec156b9aa0eb9/Burnout-en-enfermeras-de-tres-hospitales-de-Arequipa.pdf

- Baldi, C., & García, E. (2005). *Calidad de vida y medio ambiente*. La Psicología ambiental. *Revista Científica de America Latina, el Caribe, España y Portugal*. <https://www.redalyc.org/pdf/373/37303003.pdf>
- Blanch, J., Espuny M., & Gala C. (2003). *Teorías de las relaciones laborales*. Fundamentos, Ed. UOC, Barcelona, España.
- Burke, W. (1982). *Desarrollo organizacional: principios y prácticas*. Boston: Little Brown
- Cabezas, C. (2000). La calidad de vida de los profesionales. *Revista FMC*, 7, pp. 53-68. <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-calidad-asistencial-256-articulo-calidad-vida-profesional-trabajadores-del-S1134282X14001225>
- Calsina, Y. (2012). *Nivel de estrés de las enfermeras de centro quirúrgico del Hospital III Salcedo, Puno 2011*. [Tesis de especialidad. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2803018>
- Colino, N. & Pérez de León, P. (2015). El síndrome de burnout en un grupo de profesores de enseñanza secundaria en Montevideo. *Ciencias Psicológicas*. 9(1), pp.27-41.
- Corimanya, P. & Quintanilla, A. (2021). *Burnout y calidad de vida laboral en docentes de instituciones educativas de la región de Arequipa, 2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59672>.

- Cruz, M. (2013). *Manual de riesgos psicosociales: el estrés y el síndrome de Burnout*. España: Editorial CEP, S.L.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. (5ª ed.). Mc Graw- Hill Interamericana S.A.
- Dueñas, M., Merma, L. & Ucharico, R (2003). Prevalencia de Burnout en médicos de la ciudad de Tacna. *Sociedad Científica de Peruana de Estudiantes de Medicina*, 8(1), pp.33 -37.
- Estrada, L., Gutierrez, M. & Lagos, A. (2016). *Calidad de vida laboral y conflicto trabajo/familia en enfermeros/as del Hospital Base Valdivia*. [Tesis de licenciatura, Universidad Austral de Chile.]. Repositorio UACH. <http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2016/fme.82c/doc/fme.82c.pdf>
- Fernández, A., Santa, E., & Casado, M. (2007). Calidad de vida laboral de los profesionales de enfermería en atención primaria de Soria. *Editorial Lascasas*, 3 (1) pp 3-6. <http://mail.index-f.com/lascasas/documentos/lc0213.pdf>
- Gandarillas, G. (2021). *Riesgos psicosociales y síndrome de burnout en docentes de pregrado de la universidad privada de Tacna, 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio UPT. <http://161.132.207.135/bitstream/handle/20.500.12969/2202/Gandarillas-Rodriguez-Gabriela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García, R., González, J. & Jornet, J. (2010) SPSS: *Pruebas no paramétricas Kolmogorov Smirnov*. Universidad de Valencia.

- Gil Monte, P. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo, (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Pirámide.
- Gómez, M. (2010). Calidad de Vida Laboral en Empleados Temporales del Valle de Aburrá-Colombia. *Revista Ciencias Estratégicas*, 18 (24), pp. 225-236.
<https://www.redalyc.org/pdf/1513/151316944005.pdf>
- González, R, Hidalgo, G, Salazar, J., & Preciado, M. (2010). Elaboración y validación del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo “CVT-GOHISALO”. *Cienc Trab.* 2010, 12(36); pp. 332-40.
- Hernández, R ., Fernández, C ., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación (6° ed.)*. McGraw Hill Interamericana Editores S.A. de C.V. .
- Herranz, J (2004). *Calidad de Vida laboral. Trabajo, salud y vida*, psico prevención.
- Kanja, M. (2021). *Burnout y calidad de vida laboral en docentes extraescolares de inglés: prevalencia y relación*. [Tesis de maestría, Universidad Oberta de Catalunya].
Repositorio UOC.
<https://openaccess.uoc.edu/bitstream/10609/136766/6/mikanjaaTFM0621memoria.pdf>.
- Lucy, E ., Correa, J., Loayza, M., Manuel, O. & Huamán, L. (2019). Adaptación y validación de un cuestionario para medir burnout académico en estudiantes de medicina de la Universidad Ricardo Palma. *Revista de la Facultad de medicina humana*;19(1), pp. 64-73.
<https://inicib.urp.edu.pe/cgi/viewcontent.cgi?article=1089&context=rfmh>

- Llaja, V. Sarriá, C. & García, P. (2007). *Inventario de burnout de Maslach y Jackson Muestra Peruana- Síndrome del Quemado*. Editorial: Centro Interdisciplinario en Neuropsicología de la UNMSM.
- Marrau, M. (2009). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout), en el marco contextualizado del estrés laboral. *Fundamentos en Humanidades*, 10(19), 179- 193
- Martínez, A. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, 3 (6) pp. 112, 1-40.
- 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* 4 (6) pp. 45-55.
- Olivares, V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach. Comprendiendo el Burnout. *Ciencia & Trabajo*, 19(58), pp. 59-63.
- Orjuela, S. (2022). *Relación entre el trabajo en casa, el burnout y la calidad de vida, en docentes de colegios privados en municipios aledaños a Bogotá. El caso del Colegio Pedagógico Inglés de Madrid/Cundinamarca*. [Tesis de maestría, Universidad Externado de Colombia]. Repositorio UEXTERNADO. <https://bdigital.uexternado.edu.co/flip/?pdf=https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/102ba8fb-08ed-40cd-ba10-b40e8ea00562/content>

- Paredes, O. (2008). Prevalencia del síndrome de burnout en residentes de especialidades médico quirúrgicas, su relación con el bienestar psicológico y con variables sociodemográficas y laborales. *Revista Med*, 16 (1), pp. 25-32.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=91016105>
- Quiceno, M. & Vinaccia, S. (2007). Burnout: Síndrome de quemarse en el trabajo. *Acta Colombiana de Psicología*, 10(2), pp. 117-125.
- Rafael, H. (2017). *Inteligencia Emocional y la Calidad de Vida Profesional en el Personal de Enfermería del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas, Lima, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/50091>
- Remigio, Y. (2020). *Calidad de vida profesional de enfermeros en la Unidad de Cuidados Intensivos de una clínica privada de Lima, 2020* [Tesis de segunda especialidad, Universidad Peruana Unión]. Repositorio institucional de la Universidad Peruana Unión.
<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3152>
- Riaño, D., Ortega, M. y Saldarriaga, G. (2020). *Síndrome de burnout y calidad de vida en docentes de instituciones educativas públicas del municipio de Bello*. [Tesis de maestría, Universidad de Manizales]. Repositorio UMANIZALES.
[https://ridum.umanizales.edu.co/bitstream/handle/20.500.12746/3869/Ria%
c3%b1o_Diana_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://ridum.umanizales.edu.co/bitstream/handle/20.500.12746/3869/Ria%c3%b1o_Diana_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Ríos, C. (2016). *Prevalencia del síndrome de burnout en docentes de la institución educativa primaria y secundaria Tupac Amaru de Iquitos 2016*. [Tesis de

maestría, Universidad Científica del Perú]. Repositorio PUCP.
<https://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/308>

Rodríguez, B. (2016). *Condiciones de trabajo, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en educación y sanidad* [Tesis doctoral, Universidad Miguel Hernandez de Elche]. Repositorio UMHE.
<http://dspace.umh.es/bitstream/11000/3018/1/TD%20Rodr%C3%ADguez%20Jarabo%2C%20Beatriz.pdf>

Román, H. (2003). Estrés y Burnout en profesionales de la salud de los niveles primario y secundario de atención. *Revista cubana de salud pública*, 29(2), pp. 103-110. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662003000200002

Salazar, A. (2020). *Síndrome de Burnout y calidad de vida laboral en docentes de una Institución Educativa, 2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/50091>

Salvagioni, D. (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PLOS ONE*, 12(10), pp. 35-37.

Sarabia, C., Díez, Z., San Millán, S., Salado, L., & Clemente, V. (2016). Relación entre estrés y calidad de vida en profesionales del área psicogeriatrica como medidor de intervención para mejora en el clima laboral. *Gerokomos*, 27 (2) pp. 36-41.

- Sarria, C., García, P. & Llaja, V. (2008). *Compendio de Neuropsicología clínica*. Editorial UNMSM Centro de Producción Editorial e Imprenta.
- Schaufeli, S., Maslach, C. & Marek, T. (1993). *Desgaste profesional*. Editorial Taylor & Francis.
- Segurado, A., & Argulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 14(4), pp. 828-829.
- Torres, D. (2020). *Síndrome de Burnout en médicos del Hospital Regional de Moquegua durante el primer cuatrimestre de la pandemia de Covid-19 en el año 2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio UPT. <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/1663>
- Valdivia, H. (2015). *Factores Sociodemográficos, Laborales y su relación con el Síndrome de Burnout en Profesionales de Enfermería de Sala de Operaciones del Hospital III Daniel Alcides Carrión Essalud, Tacna 2014*. [Tesis de especialidad. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]. Repositorio UNJBG. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2802885>
- Vásquez, J. (2020). *Síndrome de burnout y su incidencia en la calidad de vida laboral de los docentes de la I.E.E Juan Manuel Iturregui – Lambayeque*. [Tesis de licenciatura, Universidad Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio USAT. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2591>.
- Villanueva, T. (2022). *Estrés laboral y calidad de vida en docentes de educación básica regular en tiempos de pandemia*. [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86057/Villanueva_ETL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zamora, M. (2021). *Propiedades psicométricas del inventario de burnout de Maslach (MBI) en docentes de Instituciones Educativas Estatales de la Esperanza* [Tesis para optar el título profesional en psicología]. Repositorio de la Universidad Privada Antenor Orrego

<https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/7715>

Anexos

Anexo A. Matriz de Consistencia

Anexo B. Carta de Presentación

Anexo C. Consentimiento informado

Anexo D. Base de datos

Anexo A. Matriz de Consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables dimensiones/ indicadores	Categorías o valores finales	Escala de medición	Metodología
¿Qué relación existe entre burnout y calidad de vida laboral en docentes de la Institución Educativa Francisco Antonio de Zela, Tacna 2023?	Establecer la relación entre burnout y calidad de vida laboral en docentes de la Institución Educativa Francisco Antonio de Zela, Tacna 2023.	Existe relación entre burnout y calidad de vida laboral en docentes de la Institución Educativa Francisco Antonio de Zela, Tacna 2023	Variable 1: Síndrome de Burnout Definición operacional: Respuesta prolongada al estrés en el trabajo, un síndrome psicológico que nace de la tensión crónica producto de la interacción conflictiva entre el trabajador y su empleo. (Maslach, 1977) Dimensiones Agotamiento Emocional Despersonalización Realización Personal Indicadores Desánimo Fatiga Irritabilidad Apatía Culpabilidad Empatía Entusiasmo	Alto Medio Bajo	Ordinal	<p>Tipo de Investigación El tipo de investigación según su finalidad es básica o pura, ya que solo busca observar el comportamiento de las variables con fundamentos teóricos.</p> <p>Tipo de Diseño El diseño de la investigación es no experimental, ya que no se manipularán las variables de estudio. Por el tiempo transaccional o transversal porque los datos se recogerán en un determinado momento. El enfoque es cuantitativo ya que se</p>
¿Qué nivel de burnout predomina en los docentes de la Institución Educativa Francisco Antonio de Zela, Tacna 2023?	Determinar el nivel predominante de burnout que presentan los docentes de la Institución Educativa Francisco Antonio de Zela, Tacna 2023.	El nivel predominante de burnout es medio en los docentes de la Institución Educativa Francisco Antonio de Zela, Tacna 2023.				

<p>¿Qué nivel de calidad de vida profesional predomina en los docentes de la Institución Educativa Francisco Antonio de Zela, Tacna 2023?</p>	<p>Determinar el nivel predominante de calidad de vida laboral que presentan los docentes de la Institución Educativa Francisco Antonio de Zela, Tacna 2023.</p>	<p>El nivel predominante de calidad de vida laboral es regular en los docentes de la Institución Educativa Francisco Antonio de Zela, Tacna 2023.</p>	<p>Variable 2: Calidad de vida laboral</p> <p>Definición operacional: Es la satisfacción del empleado con una variedad de necesidades a través de recursos, actividades y resultados derivados de la participación en el lugar de trabajo. (Sirgy, 2001)</p> <p>Dimensiones: Apoyo directivo Carga de trabajo Motivación intrínseca</p> <p>Indicadores: 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 Demandas del puesto de trabajo Presión</p>	<p>Bueno Regular Bajo</p>	<p>Ordinal</p>	<p>examinarán los datos en forma categórica.</p> <p>Población y Muestra Para la presente investigación la población está conformada por 123 docentes. Así mismo la muestra será 116 docentes</p> <p>Técnicas e Instrumentos Para ambas variables se utilizó la técnica de la encuesta tipo test.</p> <p>Variable 1: <i>El Maslach Burnout Inventory</i> (MBI)</p> <p>Variable 2: Calidad de Vida Laboral (CVP-35)</p>
<p>¿Qué relación existe entre las dimensiones del burnout y la calidad de vida profesional en los docentes de la Institución Educativa Francisco Antonio de Zela, Tacna 2023?</p>	<p>Identificar la relación que existe entre las dimensiones del burnout y la calidad de vida profesional en docentes de la Institución Educativa Francisco Antonio de Zela, Tacna 2023.</p>	<p>Existe relación entre las dimensiones de burnout y la calidad de vida laboral en docentes de la Institución Educativa Francisco Antonio de Zela, Tacna 2023.</p>				

			<p>Prisas y agobios Conflictos con otras personas Falta de tiempo para vida personal Incomodidad física Carga de posibilidad Interrupciones molestas Esfuerzo emocional. Consecuencias negativas de salud Calidad de vida Motivación personal</p>			
--	--	--	---	--	--	--

Anexo B. Carta de Presentación

SOLICITO: Permiso para realizar Trabajo de Investigación

**SEÑOR MAURICIO VIDAL FLORES CHILE
DIRECTOR DE LA I.E.E. FRANCISCO ANTONIO DE ZELA**



Yo, **DIEGO EDUARDO CHIRI GONZÁLES**, identificado con DNI N° 70290702, con domicilio en Avenida Industrial N° 50 del distrito de Tacna. Ante Ud. respetuosamente me presento y expongo:

Que habiendo culminado la carrera profesional de **PSICOLOGÍA** en la Universidad Privada de Tacna, solicito a Ud. permiso para realizar el trabajo de Investigación en su institución titulado "**BURNOUT Y CALIDAD DE VIDA LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA FRANCISCO ANTONIO DE ZELA**" para obtener el título Profesional de Licenciado en Psicología.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted acceder a mi solicitud.

Tacna, 17 de Agosto del 2023


DIEGO EDUARDO CHIRI GONZÁLES
DNI N° 70290702

Anexo C. Consentimiento informado

Consentimiento Informado

Título de la Investigación:

Burnout y calidad de vida laboral en docentes de la Institución Educativa Francisco Antonio de Zela, 2023.

Investigador Principal:

Bach. Diego Eduardo Chiri Gonzáles

Institución:

I.E.E. Francisco Antonio de Zela

Estimado/a Docente,

Usted ha sido invitado/a a participar en la investigación titulada "Burnout y Calidad de Vida Laboral en Docentes de la Institución Educativa Emblemática Francisco Antonio de Zela," cuyo objetivo es explorar y comprender los niveles de burnout y la calidad de vida laboral en los docentes de esta institución.

1. Propósito de la Investigación:

El propósito de este estudio es evaluar el nivel de burnout y la calidad de vida laboral de los docentes en la Institución Educativa Emblemática Francisco Antonio de Zela. Los resultados de este estudio contribuirán a la comprensión de los factores que afectan el bienestar y la efectividad laboral de los docentes.

2. Descripción de los Instrumentos:

Durante la investigación, se le solicitará completar 2 instrumentos psicológicos que evalúan aspectos relacionados con el burnout (agotamiento emocional, despersonalización y realización personal) y la calidad de vida laboral (satisfacción laboral, condiciones de trabajo, relaciones interpersonales, etc.). Estos instrumentos han sido validados científicamente y son utilizados ampliamente en investigaciones similares.

3. Confidencialidad:

La información que usted proporcione será tratada con estricta confidencialidad. Los datos serán codificados y solo serán utilizados para fines de esta investigación. No se revelará información personal que permita identificarlo/a sin su consentimiento expreso.

4. Voluntariedad y Derechos:

Su participación en esta investigación es completamente voluntaria. Usted tiene el derecho de negarse a participar o de retirarse del estudio en cualquier momento sin que esto afecte su relación con la institución o con los investigadores.

5. Beneficios y Riesgos:

La participación en este estudio no implica riesgos físicos ni emocionales significativos. Los resultados que se obtendrían de esta investigación beneficiarían, no solo a los docentes de nivel secundario, sino a la población en general, ya que este síndrome se genera en todos los ámbitos de vida laboral del ser humano en donde existan cargas y demandas excesivas y otros factores que puedan volver vulnerable a la persona ante este síndrome.

6. Consentimiento:

Al firmar este documento, usted indica que ha leído y comprendido la información proporcionada, que ha tenido la oportunidad de hacer preguntas, y que acepta participar voluntariamente en esta investigación.

3. Confidencialidad:

La información que usted proporcione será tratada con estricta confidencialidad. Los datos serán codificados y solo serán utilizados para fines de esta investigación. No se revelará información personal que permita identificarlo/a sin su consentimiento expreso.

4. Voluntariedad y Derechos:

Su participación en esta investigación es completamente voluntaria. Usted tiene el derecho de negarse a participar o de retirarse del estudio en cualquier momento sin que esto afecte su relación con la institución o con los investigadores.

5. Beneficios y Riesgos:

La participación en este estudio no implica riesgos físicos ni emocionales significativos. Los resultados que se obtendrían de esta investigación beneficiarían, no solo a los docentes de nivel secundario, sino a la población en general, ya que este síndrome se genera en todos los ámbitos de vida laboral del ser humano en donde existan cargas y demandas excesivas y otros factores que puedan volver vulnerable a la persona ante este síndrome.

6. Consentimiento:

Al firmar este documento, usted indica que ha leído y comprendido la información proporcionada, que ha tenido la oportunidad de hacer preguntas, y que acepta participar voluntariamente en esta investigación.
