



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP

FACULTAD DE SALUD Y NUTRICIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

TESIS

SÍNDROME DE BURNOUT Y BIENESTAR PSICOLÓGICO

EN DOCENTES DEL NIVEL DE EDUCACIÓN

SECUNDARIA AGRO INDUSTRIAL CRUCERO - PUNO

2019.

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN PSICOLOGÍA

AUTOR:

Bach. ALEJO NINA, ELMER

LIMA – PERÚ

2021

ASESORES DE TESIS

Mg. TANIA SERRUTO CAHUANA
Metodóloga

Lic. KARLA LISBETH VARGAS MARQUEZ
Temática

JURADO EXAMINADOR

Dra. MARCELA ROSALINA BARRETO MUNIVE
Presidente

Dra. ROSA ESTHER CHIRINOS SUSANO
Secretario

Dra. NANCY MERCEDES CAPACYACHI OTÁROLA
Vocal

DEDICATORIA

A mi padre y hermanos por su apoyo constante e incondicional, porque siempre me motivan a seguir adelante a pesar de los obstáculos que se presentan en el día a día.

A mis hijos Fabiano y Adriano, quienes son mi motor y motivo para seguir cumpliendo mis objetivos.

A mi madre, aunque ya no esté a mi lado, me brinda fuerzas desde el más allá; siempre la llevaré en mi corazón y en mis recuerdos.

También dedico el presente trabajo a los amigos y compañeros de estudios por su cariño y apoyo.

AGRADECIMIENTO

A Dios, las gracias por permitirme lograr uno de mis objetivos más grandes, haber culminado mis estudios en Psicología.

A la Universidad Privada TELESUP por cobijarme y haber hecho realidad uno de mis sueños. A la plana docente que con su experiencia e ilustraciones me fortalecieron en el día a día para mi vida profesional.

A la Institución Educativa Agro industrial de Crucero, por todo su apoyo para la ejecución del presente proyecto.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se elaboró con el propósito de determinar la relación entre el síndrome de burnout y bienestar psicológico en docentes del nivel de educación secundaria Agro industrial Crucero - Puno 2019. La metodología de investigación fue de tipo descriptivo, de nivel transversal correlacional y de diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 40 docentes entre contratados y nombrados. Los instrumentos utilizados para la recolección de datos fueron el Inventario de Burnout de Maslach y Jackson para medir el nivel síndrome de burnout con 22 ítems y la Escala de bienestar psicológico de Kyff para deducir el grado de bienestar psicológico con 39 ítems. Para la demostración de las hipótesis y establecer la correlación de las variables utilizadas se utilizó el Estadístico no Paramétrico Rho de Spearman. Finalmente, se aprecia relación inversa, moderada y significativa ($Rho = - 0.392$, $p = 0,012$), entre las variables síndrome de burnout y el bienestar psicológico de los docentes. Por lo que se acepta la hipótesis; es decir, a mayor síndrome de burnout, menor es el bienestar psicológico de los docentes del nivel de Educación Secundaria Agro industrial Crucero. Además, se evidencia que los docentes están agotados emocionalmente y esto genera menor bienestar psicológico, considerando que el síndrome de burnout, no permite un desarrollo eficaz de la auto aceptación, de relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, crecimiento profesional y propósito de vida. Es decir que, a mayor agotamiento emocional se presenta un menor dominio del entorno.

Palabras clave: síndrome de Burnout, bienestar psicológico, autoaceptación, autonomía, crecimiento profesional, relaciones positivas.

ABSTRACT

The present research work was developed with the purpose of determining the relationship between burnout syndrome and psychological well-being in teachers of the secondary education level Agro industrial Crucero - Puno 2019. The research methodology is of a descriptive type of cross-correlation level of design non-experimental, the population is made up of 40 teachers between hired and appointed. The instruments used for data collection were the Maslach and Jackson Burnout Inventory to measure the level of burnout syndrome with 22 items and the Kyff Psychological Well-being Scale to deduce the degree of psychological well-being with 39 items, for the demonstration of the hypotheses and to establish the correlation of the variables used, the Spearman Rho Non-Parametric Statistic was used. Finally, it is concluded that; An inverse, moderate and significant relationship ($Rho = - 0.392$, $p = 0.012$) is seen between the variables of burnout syndrome and the psychological well-being of teachers. So, we accept our hypothesis. That is, the higher the burnout syndrome, the lower the psychological well-being of the teachers at the Agro industrial Crucero Secondary Education level, it is also evidenced that the teachers are emotionally exhausted and this generates less psychological well-being, we consider that the burnout syndrome, not It allows an effective development of self-acceptance, positive relationships, autonomy, mastery of the environment, professional growth and life purpose, that is, the greater the emotional exhaustion, the less the mastery of the environment.

Keywords: burnout syndrome, psychological well-being, self-acceptance, autonomy, professional growth, positive relationships.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
ASESORES DE TESIS	ii
JURADO EXAMINADOR.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
INTRODUCCIÓN	xii
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	15
1.1. Planteamiento del problema.....	15
1.2. Formulación del problema	17
1.2.1. Problema general.....	17
1.2.2. Problemas específicos	17
1.3. Justificación de estudio	17
1.4. Objetivos de la Investigación	19
1.4.1. Objetivo general	19
1.4.2. Objetivos específicos	19
II. MARCO TEÓRICO	20
2.1. Antecedentes de Investigación.....	20
2.1.1. Antecedentes nacionales	20
2.1.2. Antecedentes internacionales	22
2.2. Bases teóricas de las variables	25
2.2.1. Síndrome de burnout.....	25
2.2.2. Bienestar psicológico	30
2.3. Definición de términos básicos	35
III. MARCO METODOLÓGICO.....	38
3.1. Hipótesis de la investigación	38

3.1.1. Hipótesis general.....	38
3.1.2. Hipótesis específicas.....	38
3.2. Variable de estudio.....	38
3.2.1. Variable 1. Síndrome de burnout	38
3.2.2. Variable 2. Bienestar Psicológico	39
3.3. Tipo y nivel de investigación.....	41
3.3.1. Tipo de investigación.....	41
3.3.2. Nivel de investigación	41
3.4. Diseño de Investigación	41
3.5. Población y muestra de estudio.....	42
3.5.1. Población	42
3.5.2. Muestra	42
3.5.3. Muestreo	43
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	43
3.6.1. Técnicas de recolección de datos	43
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos.....	43
3.7. Métodos de análisis de datos	48
IV. RESULTADOS	49
V. DISCUSIÓN	58
VI. CONCLUSIONES.....	61
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	64
ANEXOS	70
Anexo 1. Matriz de consistencia	71
Anexo 2. Matriz de operacionalización	73
Anexo 3. Instrumentos	74
Anexo 4: Validaciones de instrumentos	79
Anexo 5. Matriz de datos	90
Anexo 6. Propuesta de valor.....	92

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Definición operacional de la variable: Síndrome de burnout	39
Tabla 2.	Definición operacional de la variable: Bienestar psicológico.	40
Tabla 3.	Frecuencia de la edad y sexo en docentes del nivel de educación secundaria Agro industrial Crucero - Puno 2019.....	49
Tabla 4.	Bienestar psicológico según el sexo en docentes del nivel de educación secundaria Agro industrial Crucero - Puno 2019.....	50
Tabla 5.	Síndrome de Burnout según el sexo en docentes del nivel de educación secundaria Agro industrial Crucero - Puno 2019.....	51
Tabla 6.	Relación entre agotamiento emocional y el bienestar psicológico en docentes del nivel de educación secundaria Agro industrial Crucero - Puno 2019.....	52
Tabla 7.	Prueba de correlación de Rho de Spearman.	53
Tabla 8.	Relación entre la despersonalización y el bienestar psicológico en docentes del nivel de educación secundaria Agro industrial Crucero - Puno 2019.....	53
Tabla 9.	Prueba de correlación de Rho de Spearman.	54
Tabla 10.	Relación entre la realización personal y el bienestar psicológico en docentes del nivel de educación secundaria Agro industrial Crucero - Puno 2019.....	55
Tabla 11.	Prueba de correlación de Rho de Spearman.	56
Tabla 12.	Correlación entre el síndrome de burnout y el bienestar psicológico en docentes del nivel de educación secundaria Agro industrial Crucero - Puno 2019.....	56
Tabla 13.	Prueba de correlación de Rho de Spearman.	57

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Frecuencia de edad y sexo en docentes del nivel de educación secundaria Agro industrial Crucero - Puno 2019.....	49
Figura 2. Frecuencia del bienestar psicológico según el sexo en docentes del nivel de educación secundaria Agro industrial Crucero - Puno 2019.....	50
Figura 3. Frecuencia del Burnout según el sexo en docentes del nivel de educación secundaria Agro industrial Crucero - Puno 2019.....	51
Figura 4. Relación entre agotamiento emocional y el bienestar psicológico en docentes del nivel de educación secundaria Agro industrial Crucero - Puno 2019.....	52
Figura 5. Relación entre la despersonalización y el bienestar psicológico en docentes del nivel de educación secundaria Agro industrial Crucero - Puno 2019.....	54
Figura 6. Relación entre la realización personal y el bienestar psicológico en docentes del nivel de educación secundaria Agro industrial Crucero - Puno 2019.....	55
Figura 7. Correlación entre el síndrome de burnout y el bienestar psicológico en docentes del nivel de educación secundaria Agro industrial Crucero - Puno 2019.....	56

INTRODUCCIÓN

La OMS define la salud como “el estado de perfecto bienestar físico, psíquico y social, y no solo la ausencia de lesión o enfermedad”, a su vez, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha planteado su preocupación por el rápido incremento de los índices de estrés laboral en el mundo, constituyendo un gran desafío para los empleadores y para los gobiernos su estudio y tratamiento.

El síndrome de Burnout, desgaste profesional o quemarse en el trabajo es uno de los fenómenos de salud más peligrosos en el mundo. En la actualidad, arremete contra los trabajadores de diversas organizaciones y generalmente no se detectan rápidamente. El Burnout se instala como el principal sospechoso de trastornos que perturban a las organizaciones laborales, afectando la economía y la salud de los trabajadores y familias.

Respecto al bienestar psicológico, son los estados físicos y mentales de sentimientos de satisfacción y tranquilidad, pero existe un prejuicio de la población respecto al bienestar psicológico, en especial de los docentes que creen acudir a un psicólogo es para los trastornados. Ese estigma de creencia es una de las principales causas de desatención de problemas de la salud psicológica que se podría prevenir en el primer nivel de atención y sería menos costoso si hablamos de actividades preventivas, sin embargo, la conducta de muchos docentes es indiferente.

El proceso de la investigación surge por la necesidad de conocer si el síndrome de burnout afecta la situación del bienestar psicológico del docente. A veces, solo se conocen las conductas superficialmente y si se indaga un poco más, se hallarán conductas que no se pueden observar a simple vista fácilmente, tales como: la ansiedad, depresión, insomnio, problemas de presión y otros.

El presente trabajo de investigación se realizó en el sector educación en la institución educativa Agro industrial del distrito de Crucero. Para realizar el trabajo de investigación, se utilizó dos tipos de cuestionarios, el Inventario de Burnout de

Maslach y Jackson para medir el síndrome de Burnout y la Escala de bienestar psicológico de Kyff para determinar el bienestar psicológico.

En la tesis de investigación se formuló la siguiente pregunta ¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y bienestar psicológico en docentes del nivel de educación secundaria Agro industrial Crucero Puno 2019?, con el objetivo de determinar si existe una relación significativa entre las variables.

El presente trabajo de investigación se encuentra constituido por siete capítulos.

El Capítulo I, aborda el planteamiento del problema de investigación. En este capítulo se describen con datos recogidos de la realidad respecto a la naturaleza del problema. Luego, se formulan las preguntas correspondientes. También, se plantean los objetivos de investigación y se justifica el estudio realizado.

En el Capítulo II, se desarrolla el marco teórico; aquí se resumen los principales antecedentes de investigación, el sustento teórico basado en varios autores que tienen sus planteamientos teóricos respecto de las variables de estudio. También, se definen las palabras claves de investigación, se plantean las hipótesis y se expone el sistema de variables.

En el capítulo III, se expone la metodología; el tipo y diseño de investigación; la población y muestra; las técnicas e instrumentos de investigación, el proceso de investigación; el tratamiento de datos y la prueba de hipótesis. Cada uno de estos componentes se expone señalando cómo se ejecutó la investigación.

En el capítulo IV, se encuentran los resultados respecto a los datos recogidos; el orden de presentación de los resultados se realiza en función de los objetivos de investigación. Cada tabla y gráfico estadístico se describe, analiza e interpreta. Después de obtener estos resultados, se aplica el modelo estadístico de la correlación de datos agrupados en clases de Rho Spearman para determinar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas en el estudio.

En el capítulo V, se encuentra la discusión de los resultados obtenidos, en donde se describe el significado de los hallazgos obtenidos, se compara con los de

publicaciones previas y se enfatizan en los nuevos. Además, se argumenta la hipótesis estadística planteada.

En el capítulo VI, están redactadas las conclusiones a las cuales se ha arribado en la presente investigación, según los resultados obtenidos; esto desde una mirada crítica y una reflexión en torno a los límites y alcances de la investigación.

En el capítulo VII, están escritas las recomendaciones que corresponde a la perspectiva del autor con la finalidad de colaborar con nuevas ideas complementarias a la investigación original.

En el capítulo VIII, están las referencias bibliográficas, en orden alfabético, el mismo que proporciona información de las fuentes utilizadas en el trabajo de investigación.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

La globalización es un proceso donde se promueven continuos cambios sociales, económicos, culturales, políticos y religiosos a ritmos muy acelerados. El profesional tiene que insertarse a una actividad laboral, que le permita integrarse al sector laboral; los grandes sectores industriales del Perú exigen al trabajador estándares de competitividad para integrarlos a su entorno. El sector educación no es ajeno a esta realidad, hoy en día el perfil profesional del docente exige competencias conforme a los saberes científicos, tecnológicos y humanísticos dentro de los procesos de la enseñanza y aprendizaje.

El Ministerio de Educación (MINEDU) en conjunto con el Ministerio de Salud (MINSA) y la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2005) consideran al estrés laboral como una epidemia global, ya que es el único riesgo ocupacional que puede afectar al cien por ciento de los trabajadores. Esta aparece cuando las exigencias del entorno superan la capacidad del individuo para hacerlas frente o mantenerlas bajo control, además está asociado con una reducción de la productividad de la organización y un descenso de la calidad de vida de aquellos que lo padecen. Cuando la salud está en juego, se corre el riesgo de desequilibrar el bienestar psicológico.

En la actualidad, se espera que las Instituciones Educativas sean eficientes en cuanto al servicio educativo que brindan, es por ello que el objetivo principal de las Instituciones Educativas no solo es cumplir con el trabajo pedagógico, sino también ser eficaz en el desarrollo de los aprendizajes de los estudiantes. Los factores ambientales y organizacionales, influyen en el proceso enseñanza – aprendizaje, lo cual depende del clima institucional.

El docente, en el territorio peruano debe enfrentar una serie de dificultades familiares, económicas y sociales, entre estas dificultades se puede mencionar, la falta de equidad salarial en comparación con otras profesiones, la exigencia de una actividad laboral y extralaboral muy intensa, malas condiciones de trabajo, la sobrecarga laboral, los conflictos internos, cambios rápidos en la demanda

curricular y organizacional. Además, no solo se le exige conocimientos, sino también una formación con principios éticos. Muchas veces los docentes no cumplen con las competencias adecuadas para el desempeño de su labor profesional o simplemente se sobre exigen en la labor diaria con sus estudiantes, surgiendo sentimientos de desconcierto e insatisfacción que se somatizan y se evidencian con signos y síntomas. La falta del cuidado de la salud a menudo resulta un deterioro en las relaciones sociales, a su vez, disminuye la capacidad cognitiva del docente.

Los docentes del nivel de educación secundaria Agro industrial Crucero de la región Puno, conviven y se enfrentan a diversas situaciones como crisis administrativas, falta de interés en el aprendizaje (estudiantes), quejas de padres de familia, situación geográfica y deterioro del clima institucional. Las cuales abaten la salud y desarrollan el síndrome de burnout producido por el agotamiento, la despersonalización y la realización personal, comprometiendo la competitividad de la institución y afectando significativamente diferentes aspectos del bienestar psicológico del docente, tales como: la autoaceptación consigo mismo, las relaciones positivas entre colegas y miembros de la comunidad educativa, el dominio del entorno y el crecimiento profesional para un buen desarrollo educativo.

El síndrome de burnout es causado por el roce laboral dentro de la institución con las jornadas laborales de ocho horas diarias que a menudo se extienden y son agotadoras; y por las relaciones con fricciones entre colegas, padres de familia y estudiantes de convivencias ásperas dentro hogar y de la institución. Cuando se agravan las situaciones de conflictos, el burnout inicia la siguiente etapa que pueden ser pasivo o activo, cuando no intervienen el Burnout, el cuerpo se siente agotado y muchos docentes desconocen cómo enfrentar o qué medidas se deben realizar ante esta situación de peligro. Diversas instituciones educativas del estado muestran indolencia ante el síndrome de Burnout, descuidando la salud ante la mirada e indiferencia, afectando sobre todo a la población estudiantil en el trabajo pedagógico y el de su propio hogar del docente. El bienestar psicológico constituye una definición que va a depender de las características del ambiente y del individuo. En este mundo de constantes cambios, se evidencia que la salud está en peligro y el trabajo del docente es el que corre un alto riesgo de ser comprometido. También,

es importante la salud psicológica del docente para darle equilibrio a su vida; además, los elementos que se involucran para generar bienestar psicológico son múltiples, desde las buenas relaciones consigo mismo hasta la convivencia con su medio. Dichos estados permiten un mayor nivel de creatividad y mejor manejo de las relaciones positivas en el desarrollo actividades pedagógicas.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

PG. ¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y bienestar psicológico en docentes del nivel de Educación Secundaria Agro industrial Crucero Puno 2019?

1.2.2. Problemas específicos

PE 1. ¿Cómo es la relación entre el agotamiento emocional y bienestar psicológico en docentes del nivel de Educación Secundaria Agro industrial Crucero Puno 2019?

PE 2. ¿Cómo es la relación entre la despersonalización y el bienestar psicológico en docentes del nivel de Educación Secundaria Agro industrial Crucero Puno 2019?

PE 3. ¿Cómo es la relación entre la realización personal y el bienestar psicológico en docentes del nivel de Educación Secundaria Agro industrial Crucero Puno 2019?

1.3. Justificación de estudio

El mundo laboral se desarrolla y exige al profesional ciertos requisitos en su perfil para estar a la vanguardia de los avances científicos tecnológicos y humanísticos que se desarrollan en diferentes áreas ocupacionales e integrarlos en la labor diaria. También, existe un descuido de la salud en los diferentes sectores laborales, cuando la salud del individuo peligrase está comprometiendo la competitividad de la institución laboral. Maslach y Jackson (1986) manifiestan que, “el mundo laboral ha experimentado muchos cambios en estos últimos años, porque exige resultados inmediatos

de los profesionales y muchas veces los trabajadores sienten que no están al nivel esperado” (p.85).

El síndrome de Burnout y el bienestar psicológico son temas de mucha importancia, la tarea docente es una profesión que peligra desarrollar el síndrome de burnout. Es una condición que se presenta con mayor frecuencia en profesiones relacionadas al servicio y prestación de ayuda, y es uno de los riesgos psicosociales que presentan los docentes (Maslach y Jackson, 1981). Si no se busca una solución, el burnout puede terminar con la vida del sujeto, la mayoría de las enfermedades inician a nivel mental y afectan a millones de ciudadanos en el mundo en los diversos sectores laborales; el sector educación no está inmerso en esta situación, ya que el proceso de enseñanza conlleva al agotamiento durante la jornada laboral.

Existen pocas referencias sobre el síndrome de burnout y bienestar psicológico o simplemente se realizaron investigaciones aisladas, de hecho, una dificultad en la realización de este estudio ha sido la escasez de bibliografías sobre el tema dentro de la literatura científica en el Perú y en especial las publicaciones del Ministerio de Educación del Perú y el Sindicato Único de Trabajadores del Perú (SUTEP), los cuales deben velar por mejorar las condiciones de trabajo de los docentes peruanos e igualmente las dificultades de horario y disponibilidad.

En la región Puno, pasa por desapercibido el síndrome de burnout y el bienestar psicológico. Las producciones bibliográficas o literarias son escasas, eso causa que los docentes no se informen y mucho menos conozcan cuándo peligra su salud física, mental y emocional; al no existir material de ayuda los docentes resuelven sus problemas con lo que saben o han aprendido.

La investigación proporcionó valiosa información, ya que el síndrome de burnout y bienestar psicológico es de suma importancia y ayudará a potenciar el proceso de la didáctica de la enseñanza en la jornada laboral docente.

El presente estudio es útil para los profesionales que desean profundizar en el contenido del síndrome de Burnout y bienestar psicológico, servirá como antecedente para futuros trabajos de investigación y ayudará a las autoridades educativas a tomar las acciones de prevención necesarias para la mejora de la

salud emocional del docente y al propio reflexionar sobre la tarea educativa que tiene a su cargo. La presente investigación se efectuó con la ambición de mejorar la calidad de la educación y mejorar el bienestar psicológico de los docentes. Los resultados permitirán conocer las relaciones de las variables y a través de ellos la institución adoptará estrategias para la mejora de la salud.

1.4. Objetivos de la Investigación

1.4.1. Objetivo general

OG. Determinar la relación entre el síndrome de Burnout y bienestar psicológico en docentes del nivel de Educación Secundaria Agro industrial Crucero Puno 2019.

1.4.2. Objetivos específicos

OE 1. Identificar relación entre el agotamiento emocional y bienestar psicológico en docentes del nivel de Educación Secundaria Agro industrial Crucero Puno 2019.

OE 2. Identificar la relación entre la despersonalización y el bienestar psicológico en docentes del nivel de Educación Secundaria Agro industrial Crucero Puno 2019.

OE 3. Identificar la relación entre la realización personal y el bienestar psicológico en docentes del nivel de Educación Secundaria Agro industrial Crucero Puno 2019

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de Investigación

2.1.1. Antecedentes nacionales

Mogollón y Rojas (2019) en la tesis titulada, “Síndrome de Burnout y desempeño laboral en docentes de I.E Nacionales del distrito de Caylloma, Arequipa”, para optar el Título Profesional de Psicólogos en la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. La población estuvo constituida por 60 docentes de ambos sexos, de edades entre 25 y 65 años, con servicio no menor de 5 años, nombrados y contratados. Los instrumentos utilizados fueron, el inventario de Burnout de Maslach (1981) para medir el Síndrome de Burnout; en cuanto a la evaluación del desempeño laboral, se utilizó el cuestionario de Martha Alles (2009). El diseño de Investigación fue no experimental y el tipo descriptivo correlacional. Se concluyó que, el síndrome de Burnout está relacionado con las dimensiones Relaciones Personales, Calidad e Iniciativa del Desempeño. De manera general, se ha establecido relación inversa entre el Síndrome de Burnout con el Desempeño laboral. La investigación es de suma importancia porque coadyuvó a la variable independiente, como influencia directa del síndrome de Burnout en el bienestar psicológico.

Quispe (2017) en su tesis de investigación titulada “Síndrome de Burnout según la condición laboral de los docentes de la escuela Profesional de Administración UNA – Puno 2016 – 2017” (tesis pregrado). Tuvo como objetivo analizar comparativamente el nivel de síndrome de burnout según la condición laboral de los docentes, constituida por una población de 25 docentes en calidad de contratados y nombrados. La investigación fue de tipo descriptiva y/o comparativa, con un diseño no experimental y un método deductivo. Los resultados obtenidos indicaron que, para el año 2016 en caso de docentes contratados el 20% manifestó un nivel medio de agotamiento, el 20% nivel medio de despersonalización y el 53% nivel alto de realización personal. Para profesores nombrados el 20% medio de agotamiento, un 27% alto de despersonalización y el 50% manifestó un nivel alto de realización personal; entonces, el 80% de docentes

contratados y el 100% de docentes nombrados tuvieron un nivel medio de burnout. Para el año 2017 en 14 de los docentes contratados, el 13% reflejó un nivel medio de agotamiento, el 33% expresó nivel medio de despersonalización y el 67% nivel alto de realización personal. Para profesores nombrados, el 20% reflejó nivel medio de agotamiento, el 40% nivel medio de despersonalización y el 67% tuvo un nivel alto de realización personal; entonces, el 73% de maestros contratados y el 100% de docentes nombrados tuvieron un nivel medio de burnout. Se concluye que, no existen diferencias en el nivel de síndrome de Burnout en los docentes contratados y nombrados. Los docentes contratados tienen tendencia a incrementar su nivel de síndrome de burnout. La investigación es de suma importancia porque contribuyó en el análisis de resultados de este síndrome, respecto a la metodología comparativa, con un diseño no experimental y un método deductivo.

Julcapoma (2017) en la tesis titulada, “Síndrome de Burnout y bienestar psicológico en el personal militar del destacamento aéreo de Tacna” (tesis pregrado) de la Universidad Privada de TELESUP, Lima, Perú. Tuvo como objetivo determinar la relación existente entre el burnout y bienestar psicológico en el personal militar, con una población de 65 efectivos. El tipo de investigación desarrollado fue básico, el tipo de diseño no experimental transversal, los instrumentos utilizados fueron el Inventario de Burnout de Maslach y la Escala de Bienestar Psicológico de Sanches Canovas. Apreciándose en los resultados que, el 32% presentó síndrome de burnout y 68% no presentó indicios. Dentro de los niveles de bienestar psicológico, el 44% tuvo nivel medio y el 28% en el nivel Alto y Bajo en cada dimensión. Concluyendo que, no existe un nivel elevado de este síndrome. El antecedente es importante porque permitió ver la relación existente entre el Burnout y bienestar psicológico en el personal militar, la que se confronta, con los resultados obtenidos en la presente investigación.

Tualombo (2018), en su tesis “Estrés laboral y el bienestar psicológico en docentes de una Universidad de Lima Este” (tesis pregrado) de la Universidad Peruana Unión, Juliaca, Perú. Tuvo como objetivo determinar la relación entre ambas variables, participaron 203 docentes universitarios de edades de 22 a 62 años. Los Instrumentos utilizados fueron el cuestionario de Villalobos (2010) que tiene 31 ítems y la escala de bienestar psicológico de Carol Ryff (1989), adaptado

por Díaz et al. (2006) que tiene 39 ítems. Los resultados arrojaron que existe relación negativa media, entre ambas variables ($r_h = -,301$; $p < 0.01$). Concluye que, a mayores niveles de estrés laboral menores niveles de bienestar psicológico en los docentes. El antecedente es de suma importancia, porque cooperó al análisis de la segunda variable del desarrollo del bienestar psicológico.

Yataco (2019) en su tesis “Bienestar Psicológico y estrés académico en estudiantes de la carrera de ingeniería de sistemas de una universidad de Lima Sur” (tesis pregrado) de la Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú. Cuyo objetivo fue determinar si existe relación estadísticamente significativa entre el bienestar psicológico y estrés académico de docentes de la carrera de Ingeniería de una universidad de Lima Sur. En la muestra participaron 496 estudiantes universitarios con edades de 16 a 69, se utilizó la escala de bienestar psicológico de Sánchez Canores y el inventario de SISCO de estrés académico de Barraza. Respecto al bienestar psicológico, un 27.4% estuvo en la categoría muy bajo, 19.0% fue bajo, el 19.0% fue moderado, 20.2% fue alto, y el 14.5% fue muy alto existiendo diferencias estadísticas en cada ciclo. Por otro lado, respecto al estrés académico, un 16.1% se ubicó en la categoría muy baja, el 31.0% fue baja, el 25.8% fue moderada y el 12.1% fue alto existiendo diferencias en función de género y ciclo académico. Concluyó que, existe relación significativa y negativa entre ambas variables. Es de suma importancia el presente antecedente, porque coadyuvó al análisis de la segunda variable en el trabajo de investigación que se propone respecto a la influencia del desarrollo del bienestar psicológico.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Orozco (2018) en su tesis titulada “Nivel de estrés, de los docentes de la facultad de humanidades de psicología clínica y psicología industrial/organizacional de dedicación completa” (tesis pregrado) de la Universidad Rafael Landívar, Guatemala. El objetivo fue determinar el nivel de estrés de los docentes de la Facultad de Humanidades de Psicología Clínica y Psicología Industrial/Organizacional de dedicación completa de la Universidad Rafael Landívar. El método fue el muestreo probabilístico aleatorio, se utilizó la Escala de Estrés Docente ED-6 que consta de 77 ítems distribuidos en 6 dimensiones. La población total fue 30; de Psicología Clínica 15 y de Psicología

Industrial/Organizacional 15, de 30 a 56 años de edad. A su vez, se determinó que en esta Escala es mejor obtener un percentil alto, ya que ello significa nivel bajo o ausencia de estrés. Por otro lado, es importante resaltar que esta escala debería ser calificada en sentido contrario, es decir 5 = Totalmente de acuerdo y 1= Totalmente en desacuerdo; de este modo el tener un puntaje alto, indicaría un nivel alto de estrés. Concluyó que, la población mencionada logra tener buen manejo de estrés. El trabajo de investigación como antecedente es importante porque permitió relacionar sus resultados entre el síndrome de Burnout y el estrés de los docentes.

Pulluquitin (2019) en su tesis, “Estrés laboral y calidad de vida en guardias de seguridad con turno rotativo” (tesis pregrado) de la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Tuvo el objetivo de identificar la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida en guardias de seguridad. La investigación fue de tipo correlacional, se aplicó dos reactivos psicológicos a 30 personas masculinas entre edades de 20 y 40 años según los requerimientos de la investigación. Los Instrumentos utilizados son la escala de Estrés Laboral OIT – OMS y la escala GENCAT de calidad de vida por los niveles de fiabilidad y validez. Para la verificación de hipótesis se aplicó la prueba chi cuadrado de Pearson donde no existe relación entre calidad de vida y estrés laboral en guardias, por lo tanto, se rechaza la hipótesis ($\chi^2(1) = 0,068, p > 0,05$). Al finalizar se constató que el estrés laboral no tiene relación con la calidad de vida excluyéndose al sexo opuesto. La presente tesis como antecedente es trascendental porque muestra la relación entre el estrés laboral y la calidad de vida, similar caso se evidencia entre el síndrome de burnout y el bienestar psicológico.

Olivo (2017) en su investigación “El estrés laboral y su relación con el bienestar psicológico de los docentes” (Tesis de pregrado) de la Universidad Técnica de Abanto – Ecuador. Tuvo como objetivo determinar la relación del estrés laboral con el bienestar psicológico de los docentes. La población estuvo constituida por 56 docentes y fue de tipo correlacional – cuantitativo. Los instrumentos utilizados son el cuestionario OIT-OMS de Estrés Laboral y el cuestionario RYFF de Bienestar Psicológico, donde se obtuvo como resultado que, el 17.14% fue de nivel bajo, el 28.57% de nivel intermedio, el 45.71% tuvo estrés y el 8.57% tuvo un nivel alto dentro del estrés laboral. Asimismo, 45.71% fue de nivel bajo, 31.42% fue

de nivel medio y el 22.85% fue de nivel alto en el bienestar psicológico. Se concluyó que, existe relación entre las ambas variables aceptándose que el estrés laboral se relaciona con el bienestar psicológico de los docentes. El antecedente propuesto sirvió de mucha importancia para contrastar con la segunda variable de la investigación respecto al bienestar psicológico.

Arriaga (2018) en su tesis “Bienestar psicológico en jóvenes estudiantes del nivel superior (tesis pregrado) de la Universidad Autónoma del estado de México”. Tuvo el objetivo de comparar el estado del bienestar psicológico en estudiantes del nivel superior en relación al sexo. La muestra fue no probabilística de tipo intencional con 134 estudiantes, de los cuales 67 fueron varones y 67 mujeres. Se utilizó la escala de Bienestar Psicológico de Ryff (1989) adaptada por Dierendohck (2004) traducida al español por Díaz et. Al (2006), validada por Loera et. al (2008). Los resultados establecen un puntaje de media mayor en auto aceptación donde están de acuerdo con la misma, seguida de relaciones interpersonales existiendo acuerdos y desacuerdos; en la autonomía están en desacuerdo, y están de acuerdo en la satisfacción con la vida. No se encontraron relación al sexo donde la hipótesis es nula. Se concluyó que, en ambos sexos no existe relación para con el bienestar psicológico. El antecedente presentado es de mucha importancia, porque me permitió contrastar los resultados de la segunda variable de la investigación que tiene similitud al bienestar psicológico.

Moreno (2016) en la tesis “Significado del trabajo y estrés percibido en cuidados paliativos: factores asociados” (tesis doctoral) de la Universidad Complutense de Madrid, España. Tuvo como objetivo determinar el grado de interrelación entre el significado del trabajo y el nivel de estrés percibido, así como otros recursos personales. El método de estudio fue transversal del grupo de profesionales que trabajan en unidades de cuidados paliativos de hospitales de media estancia de Madrid y Baleares. Se utilizaron los cuestionarios de significado en el trabajo, estrés percibido, optimismo disposicional, escalas de satisfacción con la vida, vitalidad subjetiva, autoestima y crecimiento personal. Un total de 189 profesionales participaron con una tasa de respuesta del 95 %. Encontrando los resultados: (a) una correlación negativa entre el significado del trabajo y el estrés percibido; (b) el optimismo y la autoestima moderan el impacto del estrés en el

significado que atribuyen los profesionales a su trabajo; (c) el significado del trabajo estuvo mediatizado por el efecto del estrés en la vitalidad, el crecimiento personal y la satisfacción con la vida; finalmente, (d) la vitalidad y el crecimiento personal fueron variables que tuvieron una influencia positiva directa en la satisfacción vital. Observándose que, la autoestima no tuvo una asociación estadísticamente significativa con el significado del trabajo. El modelo propuesto ha mostrado su elevado poder explicativo con el 49,5 % de la varianza en la satisfacción de vida, el 43 % de la vitalidad subjetiva y el 36 % del crecimiento personal. El estudio concluyó que, el modelo propuesto tuvo poder explicativo global. La investigación propuesta como antecedente, favoreció en la correlación de interrelación entre el significado del trabajo y el nivel de estrés percibido, con respecto al síndrome de burnout.

2.2. Bases teóricas de las variables

2.2.1. Síndrome de burnout

2.2.1.1. *Reseña histórica*

El burnout Bradley (1969) lo introdujo en la literatura describiéndolo como un fenómeno psicológico. Posteriormente, Freudenberger (1974) acuña el burnout por primera vez en EEUU como un estado de desgaste profesional. Finalmente, la psicóloga Maslach (1976) oficializa el burnout en el congreso anual de la Asociación Americana de Psicología considerándolo como un proceso de estrés crónico, y a partir de estas aportaciones se amplía el marco teórico del burnout hasta la actualidad.

2.2.1.2. *Definición del síndrome de burnout*

El síndrome de “Burnout”, también llamado síndrome de “quemarse por el trabajo”, o de desgaste profesional, inicia en el entorno laboral y por supuesto con un amplio marco de definiciones: Freudenberger y Richelson (1980) definen el burnout como “un estado de fatiga o frustración ocasionado por la dedicación a una causa, estilo de vida o relación que no produce la recompensa adecuada” (p. 13).

Edelwich y Brodsky (1980) definen el síndrome de burnout “una pérdida progresiva del idealismo, energía, y motivos vividos por la gente en las profesiones de ayuda, como resultado de las condiciones de trabajo”.

Maslach y Jackson (1986) lo describen como “la respuesta inadecuada a un estrés emocional crónico cuyos rasgos principales son: un agotamiento físico y/o psicológico, una actitud fría y despersonalizada en la relación con los demás y un sentimiento de inadecuación a las tareas que ha de realizar”.

Gil-Monte (2005) describe el síndrome de burnout como "un proceso que surge como un fenómeno que está vinculado a la aparición de riesgos psicosociales en el trabajo" (p. 20).

También, Rubio (2013) afirma que, “el Burnout es causado por la disminución de energías al realizar actividades o por sentirse incómodo en su centro de trabajo” (p. 57).

El Burnout puede tener consecuencias clínicas como endocrinos, afecciones respiratorias, digestivas, neurológicas, ansiedad, apatía, depresión (y como no, consecuencias negativas en la educación), psicosociales como afectar progresivamente a la institución educativa, mostrando a los docentes pérdida de interés de su trabajo siendo notorio para su entorno y como variable dependiente generando ambientes desagradables.

2.2.1.3. Síndrome de Burnout docente

Esteve (1994 citado en Benites, 2014) señala que, el Burnout docente “vendría a designar al conjunto de consecuencias negativas que afectarían al profesor a partir de la acción combinada de las condiciones psicológicas y sociales que se ejercen en la docencia” (p. 57).

Kyriacou (1997) “la experiencia de emociones desagradables tales como tensión, frustración, ansiedad, ira y depresión, resultante de aspectos del trabajo como profesor”, (p.156).

Para Travers y Cooper, (1997) mencionan que, “el estrés en los docentes está relacionado con las actitudes y conductas particulares del alumnado”. El burnout docente es la consecuencia del estrés laboral crónico, se siente al consumirse y agotarse en el ejercicio de la labor afectando la salud en todo su nivel, por la sobrecarga de responsabilidad. El burnout docente, corre más riesgo que

otras ocupaciones laborales, se puede concluir que es un proceso de deterioro psicológico, físico, emocional y espiritual.

2.2.1.4. Tipos de síndrome de burnout en el ámbito laboral

Gillespie (2009) marcó una diferencia entre dos tipos de Burnout, los cuales son:

- **Burnout activo:** está caracterizado por mantener una pauta afirmativa.
- **Burnout pasivo:** está caracterizado por el dominio de sensación de aislamiento y abandono. Está relacionado con circunstancias internas, sociales y psicológicas.

2.2.1.5. Estresores del síndrome de Burnout

Robbins y Judge (2013) describen en su obra comportamiento organizacional tres categorías de estresores sumamente peligrosos y son:

Ambientales: al existir incertidumbres en el diseño o estructura de la organización, se genera estrés en los empleados. Las incertidumbres pueden ser económicas, políticas y tecnológicas.

Organizacionales: son tres; la primera es la **demanda de la tarea** que son las funciones del cargo, la segunda la **demanda de rol** que son las presiones para cumplir su trabajo y la tercera es la **demanda interpersonal** donde no existe la solidaridad. Las relaciones fuera del trabajo como son problemas familiares, económicos y de salud, son ásperas.

Personales: son los hábitos y conflictos fuera del centro laboral como asuntos familiares, problemas económicos, personales y características propias de la personalidad.

Cada factor proporciona un estrés acumulado y puede significar la gota que derrama el vaso.

2.2.1.6. Síntomas asociados al síndrome de Burnout

Los síntomas afectan negativamente la salud del docente repercutiendo dentro de la Institución al ausentismo y abandono.

Maslach (1982) propone los síntomas asociados que repercuten en la salud de los docentes.

- **Síntomas psíquicos:** baja autoestima, tensión, excesiva preocupación y temor, depresión, frustración, sentimientos de logro personal reducido, sentimientos de falta de competencia, autovaloración, tendencia a la autoculpa y sentimientos de vulnerabilidad vs omnipotencia.
- **Síntomas psicósomáticos:** agotamiento, fatiga, dolores de cabeza, dolores musculares (en cuello y espalda), problemas de sueño (insomnio y pesadilla), pérdida de peso, problemas gastrointestinales e hipertensión.
- **Síntomas conductuales:** pobres hábitos de alimentación, dependencia de sustancias tóxicas, incapacidad para relajarse, conductas autodestructivas, descenso del rendimiento laboral, ausentismo, rotación, reducción del contacto con los usuarios, deshumanización y conflictos con la familia y la pareja.
- **Síntomas emocionales:** deseo de soledad, ira, irritabilidad, problemas de concentración, deseos de abandonar el trabajo, agotamiento emocional, desconfianza, separación emocional, apatía, cinismo, indiferencia, negativismo y sentimientos de disgusto hacia la gente.

2.2.1.7. Consecuencias que provoca el síndrome de Burnout

Santibáñez y Sánchez (2007) describen las consecuencias en el contexto laboral.

- **Consecuencias para el trabajador,** probabilidades de un continuo bajo rendimiento laboral, alto riesgo de accidentes corporales, errores en el desempeño de las tareas que repercuten en la integridad del trabajador.
- **Consecuencias para la empresa,** alto riesgo de accidentes del trabajo, riesgo de errores administrativos, conflictos con trabajadores afectados y la disminución de eficiencia en el trabajo.

2.2.1.8. Dimensiones del síndrome de Burnout

Maslach y Jackson (1981) describen al síndrome de Burnout como “una estructura tridimensional que son el agotamiento emocional, la despersonalización, así como la realización personal en el trabajo, dichas estructuras producen el estrés crónico cuando se interrelacionan”. De esta forma, Maslach y Jackson (1981) consideran que la tensión laboral provoca un agotamiento psíquico en cuanto a su identidad profesional y conductas laborales:

Según Maslach y Jackson (1981) “el síndrome de Burnout es considerado tridimensional por tres estructuras que posee:”

2.2.1.8.1. Agotamiento emocional

El agotamiento emocional se caracteriza por el cansancio y suele estar seguido por el desgaste físico sin esfuerzo que lo justifique. Se genera por un sentimiento de insatisfacción, donde el trabajo deteriora al individuo por la sobrecarga de esfuerzo, hasta llegar a un desbalance de energía al punto de derribarlo. Los síntomas al inicio no se sienten, pero se recrudecen con el tiempo y la mejor manera de recuperarse es el descanso.

2.2.1.8.2. Despersonalización

Es cuando el individuo se desconecta de la realidad sintiendo estar separado de su cuerpo, aunque puede ver y escuchar todo bien claro. No existe control de lo dice ni hace, sintiéndose extraño a sí mismo, actúa fuera de su personalidad, con sentimientos de culpabilidad, impotencia, indefensión, desesperanza personal y distantes a nivel emocional. Todo esto en el contexto asfixiante y demandante del trabajo.

2.2.1.8.3. Realización personal

Son profesionales que afrontan los problemas con eficacia, manejan los conflictos, sostienen la capacidad empática, califican positivamente sus tareas realizadas y poseen satisfacción laboral. Según Aristóteles, el fin de la vida humana es alcanzar la felicidad, esta idea aristotélica permite entender la realización personal y el objetivo de cualquier individuo.

2.2.2. Bienestar psicológico

En psicología, para Ryff y Keyes (1995) definen al bienestar psicológico como el verdadero desarrollo potencial del individuo. Fierro (2000), refiere que, el bienestar psicológico es un constructo más operativo como el de bienestar personal o de satisfacción con la vida. Por su parte, Seligman (2003) describe que, “la psicología no es solo el estudio de la debilidad y el daño, es también el estudio de la fortaleza y la virtud. El tratamiento no es solo arreglar lo que está roto, es también alimentar lo mejor de nosotros” (p.1).

2.2.2.1. Referencias teóricas de bienestar psicológica

Sus primeras concepciones se articularon en torno a conceptos como la auto realización que representa el dicho personal, el cual se relaciona al bienestar psicológico (Maslow), el funcionamiento pleno (Rogers), la madurez (Allport), las teorías sobre salud mental positiva (Jahoda) o las teorías sobre el ciclo vital (Erikson). Buscando los puntos de convergencia entre todas estas formulaciones. Ryff (1989) ha propuesto un modelo integrado y multidimensional de bienestar.

2.2.2.2. Bienestar psicológico en los docentes

Según Doménech (2011), la enseñanza que efectúa el docente es emocional, su salud psicológica la establecen las emociones negativas o positivas durante su permanencia en la institución educativa.

2.2.2.3. Tipos de bienestar

Ryan y Deci (2001) identifican dos variables.

- **Bienestar subjetivo o bienestar hedónico**, es más básico y de corta duración en la búsqueda del placer material. Oishi (2012) describe el término felicidad y lo asocia con alegría, satisfacción o estar bien, considerándolos como sinónimos de bienestar subjetivo.
- **Bienestar psicológico o bienestar eudaimónico**, Ryff (1989) es interno e independiente, tiene una duración de largo plazo, es un proceso integral del potencial humano centrado en la autorrealización.

2.2.2.4. Teoría del bienestar psicológico

2.2.2.4.1. Teoría del bienestar o modelo PERMA

Seligman (2003) “La Psicología no es solo el estudio de la debilidad y el daño, es también el estudio de la fortaleza y la virtud. El tratamiento no es solo arreglar lo que está roto, es también alimentar lo mejor de nosotros” (p.1).

Organiza un acrónimo que abarca los 5 factores vitales sobre los que se envuelve dicha teoría contribuyendo al bienestar, cuando las personas mejoran dichos factores acerca de la felicidad, satisfacción y motivación. Cada factor al interrelacionarse en el individuo desempeña tres propiedades, que busca al bienestar, que opten por su propio bien, no solo como método y que la definición y medición sea propia al resto de los factores. A continuación, se detalla el modelo PERMA:

- **Emociones positivas:** son importantes para el bienestar y la salud, involucra palabras del individuo con emociones positivas en el día a día para así mostrarse optimista en el futuro.
- **Compromiso:** capacidad de involucrarse con los demás ante situaciones negativas, hacerle frente con las fortalezas y sacarle provecho al día.
- **Relaciones positivas:** las relaciones deben ser constructivas en el círculo social para sobrevivir y prosperar.
- **Sentido:** comprometerse con otras causas mayores a uno mismo, es uno de los pasos para el bienestar.
- **Logros:** alcanzar las metas fomenta la autonomía y las habilidades, además de contribuir al servicio de los demás.

2.2.2.4.2. Modelo multidimensional del bienestar psicológico.

Ryff (1989) realiza una crítica a las teorías existentes pues considera al bienestar psicológico como la ausencia de algún malestar o trastorno, propone que se debe tener en cuenta la autorrealización, el desarrollo biológico, la salud mental positiva y el significado de la vida.

Carol Ryff y Keyes (1995) definen el bienestar psicológico como el auténtico impulso potencial de cada individuo. Ella une las teorías del desarrollo humano, la

salud mental positiva y las del desarrollo biológico que configuran una propuesta. Para Ryff, el bienestar psicológico presenta transiciones como la edad, sexo y cultura. Plantea seis dimensiones comprobadas que las incluye dentro del bienestar psicológico.

2.2.2.5. Dimensiones del Bienestar psicológico.

El modelo tiene seis dimensiones y se relaciona con satisfacción vital y personal, las cuales son:

2.2.2.5.1. Autoaceptación

La autoaceptación es conocerse a sí mismo para vivir en equilibrio. Es el poder de aceptar lo que uno es y es mucho más que gustarse, muchas veces se generan conflictos por no conocer las virtudes y debilidades, solo cuando existe autoaceptación se puede cambiar. A medida que uno se conoce, se ama más y puede resolver conflictos sin ningún problema. La autoaceptación es una comunicación interna propia de la persona, está al conectarse a sí misma, se visualiza ante cualquier situación de la vida y si lo maneja bien la llevará al éxito. Como dice Carol Ryff, la autoaceptación es clave para llegar al bienestar.

Es una de las características principales del funcionamiento positivo. Las personas con una alta autoaceptación tienen una actitud positiva hacia sí mismas, aceptan los diversos aspectos de su personalidad, incluyendo los negativos, y se sienten bien respecto a su pasado. Las personas con baja autoaceptación se sienten insatisfechas consigo mismas y decepcionadas con su pasado, tienen problemas con ciertas características que poseen y desearían ser diferentes a como son. (Ryff C., 1989).

2.2.2.5.2. Relaciones positivas

Las relaciones positivas son las conexiones a través de la comunicación en la vida social del individuo, donde la empatía es el valor agregado de este tipo de relaciones. Al interrelacionar con otros, el individuo es más compasivo y evita juicios con el otro individuo permitiendo solo valorar la relación. La relación con uno mismo es eterna y mientras sea más sana, llenará de felicidad y enriquecerá la relación con quienes están alrededor.

Consiste en tener relaciones de calidad con los demás, gente con la que se pueda contar, alguien a quien amar. Las personas que puntúan alto en esta dimensión tienen relaciones cálidas, satisfactorias y de confianza con los demás, se preocupan por el bienestar de los otros, son capaces de experimentar sentimientos de empatía, amor e intimidad con los demás y entienden el dar y recibir que implican las relaciones. Como afirma Ryff (1989), “las personas que puntúan bajo tienen pocas relaciones cercanas, les resulta difícil ser cálidos, abiertos o preocuparse por los demás, están aislados o frustrados en sus relaciones y no están dispuestos a tener compromisos o vínculos importantes con los demás”.

2.2.2.5.3. Autonomía

Con la autonomía eres dueño de tus actos asumes las decisiones tomadas con responsabilidad e independencia, es mantener la libertad de opinión sin ninguna coacción es dirigir nuestra vida personal como lo deseamos, compartirlo con quien nos sentimos más a gusto manteniendo una gobernabilidad de nuestra personalidad en la toma de decisiones racionales. La autonomía nos hace libres, no nos subordina, actuamos según las normas aprendidas en nuestra vida cotidiana.

Consiste en tener la sensación de que puedes elegir por ti mismo, tomar tus propias decisiones para ti y para tu vida, incluso si van en contra de la opinión mayoritaria, mantener tu independencia personal y tus convicciones. Las personas con mayor autonomía son más capaces de resistir la presión social y regulan mejor su comportamiento desde el interior (en vez de ser dirigidos por otros), son más independientes y se evalúan a sí mismas en función de estándares personales. Las personas con baja autonomía están preocupadas por las evaluaciones y expectativas de los demás y se dejan influir o guiar por ellas, toman sus decisiones en base a las opiniones de los demás y se conforman ante la presión social, actuando y pensando en base a lo que los demás esperan de ellos.” (Ryff C., 1989).

2.2.2.5.4. Dominio del entorno

Los individuos con dominio del entorno, tienen al mundo a sus pies y son capaces de influir en el medio logrando oportunidades que se ajusten a sus

necesidades y valores. Se adaptan con facilidad a los cambios en cualquier tipo de ambiente.

Hace referencia al manejo de las exigencias y oportunidades del ambiente para satisfacer las necesidades y capacidades. Las personas con un alto dominio del entorno poseen una mayor sensación de control sobre el mundo y se sienten capaces de influir en el ambiente que las rodea, hacen un uso efectivo de las oportunidades que les ofrece su entorno y son capaces de crear o escoger entornos que encajen con sus necesidades personales y valores. Las personas con bajo dominio del entorno tienen problemas para manejar los asuntos de la vida diaria, se sienten incapaces de mejorar o cambiar su entorno, no son conscientes de las oportunidades de su entorno ni las aprovechan y piensan que no tienen ningún control sobre su ambiente. (Ryff C., 1989).

2.2.2.5.5. Crecimiento personal

El crecimiento personal se da día a día, es poner en práctica todos los aprendizajes adquiridos y potencializarlos en el terreno que se conoce y se siente seguro.

Consiste en sacar el mayor partido a los talentos y habilidades, utilizando todas las capacidades, desarrollar las potencialidades y seguir creciendo como persona. Las personas con puntuaciones altas en esta dimensión consideran que están en continuo crecimiento, están abiertas a las nuevas experiencias, desean desarrollar su potencial y habilidades, consideran que han ido mejorando con el tiempo y van cambiando de modos que reflejan un mayor autoconocimiento y efectividad. Quienes puntúan bajo tienen la sensación de estar atascados, no tienen una sensación de estar mejorando con el tiempo, se sienten aburridos, desmotivados y con poco interés en la vida, e incapaces de desarrollar nuevas actitudes, habilidades, creencias o comportamientos.” (Ryff C.1989).

2.2.2.5.6. Propósito de vida

El propósito de vida es el sentido de la razón de ser, no es simplemente vivir, el individuo determina el propósito de su vida, es el único arquitecto de su destino y da valor a su vida.

Las personas necesitan marcarse metas y definir una serie de objetivos que les permitan dotar una vida de sentido. Quienes puntúan alto en esta dimensión persiguen metas, sueños u objetivos, tienen la sensación de que su vida se dirige a alguna parte, sienten que su presente y su pasado tienen significado y mantienen creencias que dan sentido a su vida. Quienes puntúan bajo tienen la sensación de que la vida no tiene sentido, de que no van a ninguna parte, tienen pocas metas y no poseen creencias que aporten sentido a sus vidas.” (Ryff C. 1989).

2.3. Definición de términos básicos

Síndrome de Burnout. Maslach y S. Jackson (1986), lo definieron como “un síndrome de cansancio emocional, despersonalización, y una menor realización personal que se da en aquellos individuos que trabajan en contacto con clientes y usuarios”.

Bienestar psicológico. Ryff (1989), describe al bienestar psicológico como la capacidad de vivir en condiciones físicas y mentales con sentimientos de estabilidad manejándolos y aprendiendo de ellos. Incluye dimensiones sociales, subjetivas y psicológicas, gestionando doctrinas para una calidad de vida llena de satisfacción.

Educación secundaria. La educación secundaria tiene como objetivo educar al estudiante para proseguir estudios superiores o bien para incorporarse al mundo laboral.

Agotamiento emocional. Maslach y Jackson (1981). Definen al síndrome de burnout como una estructura tridimensional que son el agotamiento emocional, la despersonalización, así como la realización personal en el trabajo. Dichas estructuras producen estrés crónico cuando se interrelacionan.

Despersonalización. La despersonalización es un trastorno, un desorden mental que hace que las personas no se sientan parte del entorno (de la realidad), es decir, cuando de forma persistente o en repetidas oportunidades se observan a sí mismos desde afuera de su cuerpo o sienten que las cosas que les rodean no son reales, también pueden suceder ambas cosas.

Realización personal. Según Aristóteles, el fin de la vida humana es alcanzar la felicidad, esta idea aristotélica permite entender la realización personal como el objetivo de cualquier individuo. La realización personal o autorrealización es alcanzar las motivaciones personales, esperanzas y ambiciones de una persona a través del crecimiento personal. Es sentirse pleno e independiente y con muchas ganas de seguir asumiendo los retos que vengan.

Autoaceptación. La autoaceptación es la actitud que tiene una persona al momento de aceptar sus defectos y virtudes de manera coherente, sin juicios, ni reproches. La autoaceptación parte de uno mismo y es la mejor forma de aprender a valorarse para vivir de una forma más plena y equilibrada, sin autocríticas constantes.

Relaciones positivas. Las relaciones personales positivas son aquellas que facilitan el bienestar y el crecimiento de las personas; las mismas que suponen habilidades de empatía, cooperación y compromiso por el bienestar de los demás. Son el arte de la reciprocidad, ya que enriquecen de manera positiva la vida de las personas y se basan en el respeto y la tolerancia.

Propósito en la vida. Un propósito de vida es la razón o razones por las que las personas se levantan en la mañana, aquellas motivaciones intrínsecas que dan un sentido de dirección y significado a la propia existencia; es una declaración personal que cuando se cumple lleva a las personas a un estado de máximo bienestar.

Crecimiento personal. Mide la capacidad que tienen las personas para aprender de sí mismas, estando pre dispuestas a experiencias nuevas y desafiantes, hace referencia al desarrollo humano. Es un conjunto muy variado de técnicas que pretende, a través de la transformación, adoptar nuevas ideas o formas de pensamiento que hacen posible nuevos comportamientos y actitudes, que den como resultado una mejora de su calidad de vida y del logro de sus objetivos y metas.

Autonomía. Regulación de la conducta por normas que surgen del propio individuo. Capacidad de tomar decisiones, sustentadas en la propia conciencia de la persona (valores, principios, creencias, etc.), y actuar en cuestiones relativas a uno mismo.

Dominio del entorno. Es la habilidad de manejar un entorno difícil, la capacidad de adaptación en las circunstancias adversas, es decir, es la habilidad personal para elegir y crear entornos favorables, para satisfacer los deseos y necesidades propias. Las personas con buen dominio del entorno poseen mayor sensación de control y ejercen influencia sobre el contexto que los rodea. Constituye una de las dimensiones esenciales para gozar de un óptimo bienestar psicológico.

III. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Hipótesis de la investigación

3.1.1. Hipótesis general

Ha. Existe relación entre el síndrome de burnout y bienestar psicológico en docentes del nivel de Educación Secundaria Agro industrial Crucero Puno 2019.

Ho. No existe relación entre el síndrome de burnout y bienestar psicológico en docentes del nivel de Educación Secundaria Agro industrial Crucero Puno 2019.

3.1.2. Hipótesis específicas

H1. Existe relación inversa entre el agotamiento emocional y bienestar psicológico en docentes del nivel de Educación Secundaria Agro industrial Crucero Puno 2019.

H2. Existe relación inversa entre la despersonalización y el bienestar psicológico en docentes del nivel de Educación Secundaria Agro industrial Crucero Puno 2019.

H3. Existe relación directa entre la realización personal y el bienestar psicológico en docentes del nivel de Educación Secundaria Agro industrial Crucero Puno 2019.

3.2. Variable de estudio

3.2.1. Variable 1. Síndrome de burnout

Definición conceptual

Maslach y Jackson (1986), refieren que, “Es un síndrome en las personas que desarrollan trabajos en contacto con las personas y se caracteriza por el cansancio emocional, la despersonalización y la falta de realización en el trabajo”.

Definición operacional.

En la presente investigación, para medir la variable síndrome de burnout se utilizó el Inventario de Maslach y Jackson, con una escala de Likert; un inventario que consta de 22 preguntas dividido en tres dimensiones.

Definición operacional basada en indicadores:

En la tabla 1, se presenta la operacionalización para la variable Síndrome de burnout, en función de sus dimensiones, indicadores y puntuaciones categorizadas.

Tabla 1.

Definición operacional de la variable: Síndrome de burnout

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categorías		Escala de medición
			Tipo de respuesta	Niveles	
Agotamiento emocional.	Me siento emocionalmente agotado, cansado, fatigado Tratar con estudiantes es tenso, produce estrés	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, y 20	Nunca Alguna vez al año	Bajo 0 - 34	Ordinal
Despersonalización.	Me siento, frustrado Trato a estudiantes como objetos Me he vuelto insensible con la gente Preocupación y endureciendo con el trabajo	5, 10, 11, 15 y 22	Una vez al mes Algunas veces al mes Una vez a la semana	Medio 35 - 66	
Realización personal.	Puedo entender fácilmente a los alumnos y trato Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de otras personas	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21	Varias veces a la semana Diario	Alto 67 -132	

3.2.2. Variable 2. Bienestar Psicológico

Definición conceptual

El bienestar psicológico es “el desarrollo de las capacidades y el crecimiento personal, donde el individuo muestra indicadores de funcionamiento positivo” (Ryff, citado por Rodríguez y Quiñonez, 2012. p.10).

Definición operacional

La escala de bienestar psicológico creada por Ryff (1989) en los Estados Unidos, cuenta con 6 dimensiones y 80 ítems. Hasta el año 1994 pasó por medio de revisiones quedando con 9 ítems por dimensión y posteriormente Dierendonck en el año 2006 adaptó esta escala con mejores valores psicométricos en una población universitaria a través de la versión adaptada por Díaz et al. (2006) que consta de 39 ítems.

Definición operacional basada en indicadores:

En la tabla 2, se presenta la operacionalización para la variable bienestar psicológico, en función de sus dimensiones, indicadores y puntuaciones categorizadas.

Tabla 2.

Definición operacional de la variable: Bienestar psicológico.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categorías		Escala de medición
			Tipo de respuesta	Niveles	
Autoaceptación	Me siento seguro y positivo conmigo mismo. Si tuviera la oportunidad, muchas cosas cambiaría.	1, 7, 13, 25 y 31.	Totalmente desacuerdo En desacuerdo Moderadamente en desacuerdo Muy de acuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo	Bajo 0 - 117	Ordinal
Relaciones positivas.	Expreso mis opiniones, cuando son opuestas Preocupación sobre lo que otra gente piensa de mí.	3, 4, 9, 10, 15, 21, 27 y 33.			
Autonomía	Me resulta difícil dirigir mi vida. Siento que soy responsable de la situación en la que vivo.	3, 4, 9, 10, 15, 21, 27 y 33		Medio 118 - 140	
Dominio del entorno	En muchos aspectos, cuestiono mis logros. Pienso que es importante tener nuevas experiencias.	5, 11, 16, 22, 28 y 39.		Alto 141 - 234	
Crecimiento personal	Disfruto haciendo planes para el futuro. Mis objetivos como fuente de satisfacción	24, 30, 34, 35, 36, 37 y 38.			
Propósito de la vida	Realización de planes para el futuro. Objetivos para la satisfacción	6, 12, 17, 18, 25 y 29.			

3.3. Tipo y nivel de investigación

3.3.1. Tipo de investigación

La investigación fue de tipo descriptivo con un enfoque cuantitativo, pues buscó la relación entre las variables con el fin de conocer el comportamiento entre ellas. En los estudios descriptivos, “se pretende indagar la incidencia de las modalidades, categorías o niveles de una o más variables en una población” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Gay (1996) “La investigación descriptiva, comprende la colección de datos para probar hipótesis o responder a preguntas concernientes a la situación corriente de los sujetos del estudio. Un estudio descriptivo determina e informa los modos de ser de los objetos”. Ayuda a corregir situaciones a partir de los resultados obtenidos.

Según Salinas (2012), la investigación de tipo básica o pura, sirve de base teórica para otros tipos de investigación, dentro de este tipo de investigación se pueden plantear tesis con alcances exploratorios, descriptivos o hasta correlaciones.

3.2.2. Nivel de investigación

La presente investigación fue de nivel correlacional, porque el grado de correspondencia es de dos variables. Los estudios correlacionales “tienen como propósito describir relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). En este caso se han relacionado las variables de Síndrome de Burnout y Bienestar Psicológico.

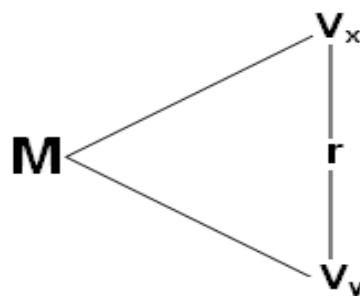
3.4. Diseño de Investigación

La investigación fue transeccional o transversal, porque se recolectaron los datos en un tiempo único, con el propósito de describir variables y analizar su interrelación en un momento dado (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Según Niño (2011), el diseño se refiere a las estrategias, procedimientos y pasos que se debe tener para abordar la investigación, lo que encierra un conjunto de procedimientos racionales y sistemáticos llevados a cumplir con la solución del problema general.

El presente trabajo fue de diseño no experimental y de tipo transversal, ya que se recoge información sin operar las variables y se observa el fenómeno según el contexto natural.

Presenta el siguiente esquema:



Dónde:

M : Muestra

V₁ : Síndrome de Burnout

V₂ : Bienestar Psicológico

r : Relación entre la V₁ y V₂.

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población

Según Lepkowski (2008; citado por Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.174) la población o universo es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones. La población en estudio estuvo ubicada en la zona norte del departamento de Puno, provincia de Carabaya, distrito de Crucero, a 4100 m.s.n.m. La población estuvo conformada por los docentes de las Instituciones Educativas del nivel de Educación Secundaria Agro industrial Crucero Puno 2019. La cantidad total de docentes fue de 101.

3.5.2. Muestra

La muestra fue de tamaño moderado y para determinarla se asumió el muestreo probabilístico, aleatorio simple. La muestra es el subgrupo del universo o población del cual se recolectan los datos y que debe ser representativo de esta (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.173).

3.5.3. Muestreo

Según Mendoza (1999:156), si la población de estudio es menor a 500 se recomienda tomar el 40%. Por lo tanto, el muestreo estará conformado por 40 docentes de la Institución del nivel de Educación Secundaria Agro industrial Crucero Puno 2019.

Aplicando la regla de tres simple, se tiene el siguiente resultado:

$$101 \longrightarrow 100\%$$

$$x \longrightarrow 40\%$$

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

Para la recolección de datos se emplearon las pruebas psicométricas.

3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

Se utilizó para la investigación dos instrumentos psicométricos, el síndrome de burnout de Maslach y Jackson con 22 ítem y bienestar psicológico de Ryff con 39 ítems.

Para la evaluación del síndrome de Burnout

Se utilizó el Maslach Burnout Inventory MBI, el cual fue creado por Christina Maslach y Susan Jackson en Estados Unidos en 1981 y 1986 cuenta con una adaptación española (Gil –monte y Peiro,1999) y una adaptación a la población peruana (Llaja, Sarriá y García, 2007).

Inventario de burnout de Maslach para docentes (IBM): Adaptación de la versión española de Seisdodos (1997) del Maslach Burnout Inventory, -MBI- (Maslach y Jackson, 1981; 1986). La versión, específica para docentes (MBI-Ed) o Educator Survey (ES).

Ficha técnica del instrumento

1) Inventario “Burnout” de Maslach (MBI)

Nombre original:	Maslach Burnout Inventory, Manual.
Nombre de la adaptación:	Inventario Burnout de Maslach (MBI). Síndrome del Quemado por Estrés Laboral Asistencial.
Autores:	Cristina Maslach (1977) y Susan E. Jakson (1980)
Adaptación:	Española. Estudio realizado a partir de 1986 hasta 1997. Primera adaptación del Inventario con muestras españolas.
Versiones:	Única y completa (MBI) con 22 preguntas.
Número de ítems:	22 ítems.
Aplicación:	Individual y colectiva. en profesiones.
Edad que evalúa:	Adultos.
Dimensiones:	Cansancio Emocional: 09 preguntas. Despersonalización: 05 preguntas. Realización Personal: 08 preguntas.
Validez	En relación a la validez, el análisis factorial arrojó que el cansancio emocional ha tenido mayor varianza 39.97%, mientras que la despersonalización 37.59% y la realización personal 34.90 %. Es decir, han alcanzado menos de 40% de la varianza, pero aun así superan el mínimo porcentaje para asumir la dimensionalidad.

Validez y confiabilidad síndrome de burnout

Desde un enfoque de validez convergente, se aporta evidencia sobre el MBI con el análisis de los índices de relación de las variables del MBI, además de otras que apunten a constructos muy relacionados con el estrés laboral asistencial.

En los estudios originales de Maslach y Jackson (1986) se obtuvieron tres tipos de análisis en los que las puntuaciones del MBI se pusieron en relación con:

- a) Las evaluaciones del comportamiento hechas por una persona que conoce bien al sujeto examinado.
- b) La presencia de algunas características laborales que normalmente provocan estrés.
- c) Las medidas en otras variables que, por hipótesis, están relacionadas con el estrés.

Los índices aportados por las autoras en su manual original, se presentan de forma breve:

En el primer grupo (40 asistentes sociales), aquellos profesionales que sus compañeros (heteroevaluadores) consideraban emocionalmente agotados por el trabajo, obtenían mayor puntuación en cansancio emocional CE del MBI, y también en despersonalización (DP). En el grupo de 142 profesionales de la policía se emplearon las valoraciones de sus cónyuges (Jackson y Maslach, 1982) para que diera su juicio sobre la conducta profesional, y esos juicios se correlacionaron con las puntuaciones del MBI.

En cuanto a las dimensiones de la experiencia laboral, se observó (Maslach y Pines, 1977) que aumentaban las puntuaciones del MBI cuando era mayor el número de clientes que el profesional debía tratar. Por otro lado, en un estudio de Maslach y Jackson (1984) con una muestra de población general (N=845) con personas que tenían que hacer contactos públicos, quienes tenían un número de entrevistas o contactos diariamente igual o superior a 40 elevaban drásticamente sus puntuaciones en CE y DP y las bajaban en RP; y esto se refleja en los dos grupos (43 médicos y 91 profesionales de asistencia social).

Los resultados del análisis de datos personales, arrojan una nueva fuente de validación al observarse (por ejemplo, en el grupo de 180 profesionales de asistencia social) que, quienes aprecian menos satisfacción de progreso en su carrera profesional obtienen una puntuación mayor (relación negativa) en Cansancio emocional y en Despersonalización y quienes aprecian mayor progreso alcanzan una puntuación mayor (realización positiva) en Realización profesional.

En relación a la confiabilidad, los coeficientes de los estudios originales se obtuvieron en muestras no empleadas para la selección final de los elementos (para evitar una inflación espuria de los índices). Estimada la consistencia interna mediante el coeficiente alfa de Cronbach en una muestra 1,316 casos, se obtuvieron los siguientes índices: 0.90 en CE (Cansancio Emocional), 0.79 en DP (Despersonalización) y 0.71 en RP (Realización Personal), y sus correspondientes errores de media (en puntuaciones directas) fueron de 3.80; 3.16 y 3.73, respectivamente.

En otros análisis, se empleó también el procedimiento de test- retest. En el primero se empleó una muestra de 53 graduados universitarios en servicios sociales con un intervalo de dos a cuatro semanas entre ambas aplicaciones, y los índices de fiabilidad fueron de 0.82 en CE, 0.60 en DP y 0.80 en RP. En el segundo sobre una muestra de 248 profesores y un intervalo de un año entre el momento del test y retest, se hallaron los índices de 0.60 para el CE; 0.54 en DP y .057 en RP.

Resultados similares aparecen en docentes peruanos con valores de consistencia $\alpha \geq 0.7$, para las tres dimensiones del MBI-ES. También se reportaron satisfactorios hallazgos sobre validez de Constructo del MBI (Inventario de Burnout) con el análisis factorial exploratorio. (Fernández, 2002).

La evaluación de la escala de bienestar psicológico creada por Ryff (1989) en los Estados Unidos, cuenta con 6 dimensiones y 80 ítems, hasta el año 1994 pasó por medio de revisiones quedando con 9 ítems por dimensión. Posteriormente, Dierendonck en el año 2004 adaptó esta escala con mejores valores psicométricos en una población universitaria, a través de la versión adaptada por Díaz et al. (2006) que consta de 39 ítems.

2) Escala bienestar psicológico

Autores	Carol Ryff 1981 (D. van Dierendonck, 2006).
Adaptación	Dario Diaz y otros.
Procedencia	Universidad de Oviedo, Oviedo, España.
Aplicación	Individual y colectiva.
Tiempo	Variable, hasta 15 minutos.
Finalidad	Permitió evaluar al bienestar en 6 aspectos como lo son autoaceptación, relaciones positivas con los demás, autonomía, dominio del entorno, crecimiento personal y propósito en la vida.
Material	Manual / Cuestionario (Formato físico).
Tipificación	Baremos en puntuaciones centiles 30 y típicas 70.

Validez y confiabilidad de Bienestar Psicológico

Díaz, y otros (2006) mencionan que, se ha estudiado la fiabilidad y validez factorial de la versión española propuesta por Van Dierendonck. Las escalas mostraron una buena consistencia interna con valores α de Cronbach de 0,83 (Autoaceptación), 0.81 (Relaciones Positivas), 0.73 (Autonomía), 0.71 (Dominio del Entorno), 0.83 (Propósito en la vida) y 0,68 (Crecimiento personal).

Juanas (2013), encontró una consistencia interna de 0.92 para el total de la escala. Para sus dimensiones, los valores de α de Cronbach encontrados fueron: 0.79 (Autoaceptación), 0.78 (Relaciones Positivas), 0.63 (Dominio del Entorno), 0.70 (Crecimiento Personal), 0.80 (Propósito en la vida) y 0.66 (Autonomía).

Aliaga (2012) encontró una confiabilidad de 0.92 para toda la prueba; en las dimensiones obtuvo un coeficiente de alpha de Cronbach de 0.77 para Autoaceptación, 0.74 para relaciones 64 positivas con los demás, 0.50 para autonomía, 0.74 para dominio del entorno, 0.71 para propósito con la vida y 0.64 para crecimiento personal. Se encontraron resultados similares en Meza L. (2010) y Meza V. (2011).

Para fines de estudio, se realizó la validez por criterio de 4 jueces. El modo de calificación fue “se acepta, modifica o rechaza cada ítem”, estos datos fueron analizados a través del coeficiente V-Aiken obteniendo que todos los ítems son

válidos estadísticamente significativos con un margen de error de 0.05, es decir cumple con los criterios estadísticos siendo mayor al valor mínimo estándar válido conservador ($V_0=0,70$).

Luego, se realizó el análisis de los reactivos mediante el índice de discriminación de ítems; en total fueron 10 ítems de 31 que obtuvieron un índice negativo o por debajo de 0.25, requiriendo ser revisados. La modificación de los ítems consistió en cambiar algunos términos para que sean más comprensibles y asegurar de que tengan la consigna clara de no responder al azar. La confiabilidad se demostró mediante el coeficiente de consistencia interna (mitad mitad), obteniendo una confiabilidad de 0.88.

En el Perú, Carranza (2015) realizó un estudio a través de una prueba piloto previa a la recolección de datos, con el fin de obtener mayor información al evaluar la validez y confiabilidad del instrumento. La muestra contó con 64 personas de ambos sexos entre 16 y 30 años, demostró una validez de contenido de 0.870 y una confiabilidad de 0.70. La población estudiada supera los valores de corte con la versión de 39 ítems, validada por Díaz et al. (2006).

3.7. Métodos de análisis de datos

Los datos fueron procesados primeramente en el programa Microsoft Excel y luego en el programa Paquete Estadístico (SPSS). Para probar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas se aplicará el modelo estadístico denominado “Correlación de Spearman”, donde se analizarán los datos, se crearán y expresarán las tablas cuya fórmula estadística es la siguiente:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_i d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde:

n: número de puntos de datos de las dos variables.

\sum : sumatoria.

d_i : diferencia de rango del elemento “n”.

r_s : coeficiente de Spearman.

IV. RESULTADOS

Tabla 3.

Frecuencia de la edad y sexo en docentes del nivel de educación secundaria Agro industrial Crucero - Puno 2019.

		Sexo			
		Femenino	Masculino	Total	
Edad	Entre 25 a 30 años	Recuento	5	2	7
		% del total	12.50%	5.00%	17.50%
	Entre 31 a 40 años	Recuento	6	13	19
		% del total	15.00%	32.50%	47.50%
	Entre 41 a 50 años	Recuento	4	6	10
		% del total	10.00%	15.00%	25.00%
	Mayores a 50 años	Recuento	1	3	4
		% del total	2.50%	7.50%	10.00%
Total	Recuento	16	24	40	
	% del total	40.00%	60.00%	100.00%	

Fuente: Elaboración propia (2020). Instrumentos de Investigación

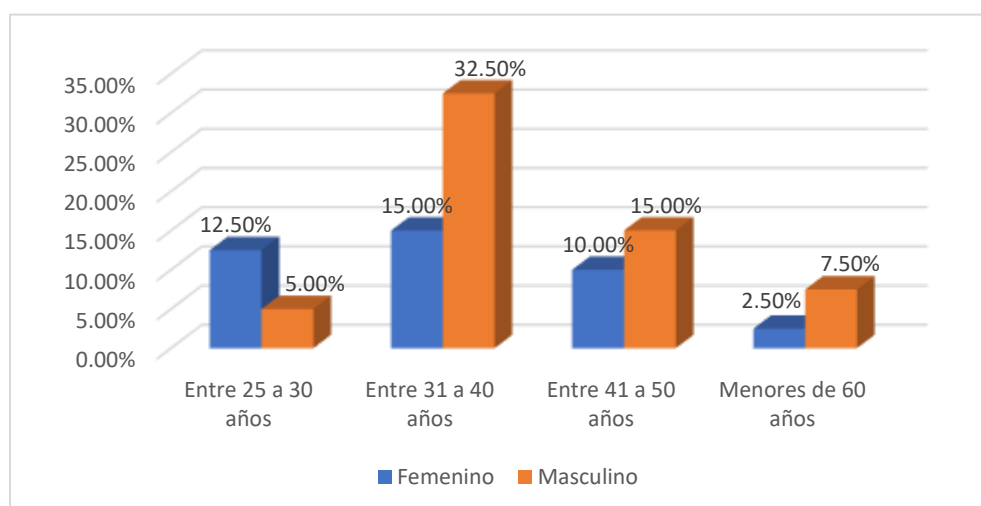


Figura 1. Frecuencia de edad y sexo en docentes del nivel de educación secundaria Agro industrial Crucero - Puno 2019.

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 3 y figura 1, se observa que, el 32.50% de los varones tuvo edades entre 31 a 40 años y en una menor frecuencia el 7.5% de estos mismos menores de 60 años en docentes del nivel de educación secundaria Agro industrial Crucero - Puno 2019. En cuanto a las mujeres de 31 a 40 años, mostraron una

frecuencia del 15%, seguido de 25 a 30 años con el 12,50%, la menor frecuencia fue de 41 a 50 años con el 10% y el 2.5% fueron mayores de 50 años.

En cuanto a los hombres, el mayor número se concentró entre 31 a 40 años con 13 varones, seguido por 6 de ellos entre los 41 a 50 años, y en menor frecuencia se hallaron 2 varones entre los 25 a 30 años y 3 varones mayores de 50 años.

Entonces, se afirma que, se hallaron 19 personas entre las edades de 31 a 40 años y la de menor frecuencia fue de 4 personas mayores de 50 años.

Tabla 4.

Bienestar psicológico según el sexo en docentes del nivel de educación secundaria Agro industrial Crucero - Puno 2019.

		Bienestar Psicológico			
		Bajo	Medio	Total	
Sexo en docentes	Femenino	Recuento	9	7	16
		% del total	22,5%	17,5%	40,0%
	Masculino	Recuento	15	9	24
		% del total	37,5%	22,5%	60,0%
Total	Recuento	24	16	40	
	% del total	60,0%	40,0%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia (2020) para presentación del trabajo de Investigación

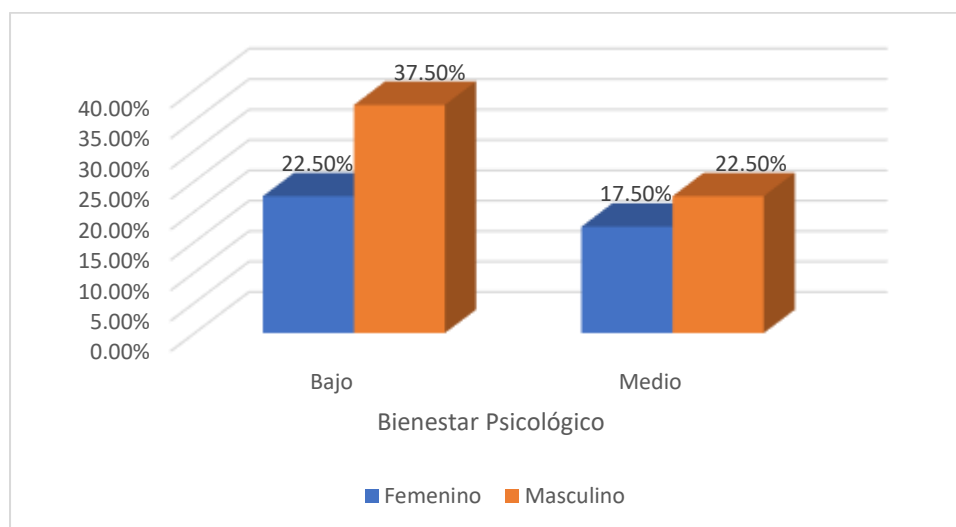


Figura 2. Frecuencia del bienestar psicológico según el sexo en docentes del nivel de educación secundaria Agro industrial Crucero - Puno 2019.

Fuente: *Elaboración propia.*

En la tabla 4 y figura 2, se observan resultados del bienestar psicológico según el sexo en docentes del nivel de educación secundaria Agro industrial

Crucero - Puno 2019. Donde 24 personas se hallaron con un nivel bajo de bienestar psicológico y 16 personas con un nivel medio de bienestar psicológico, de los cuales las 9 mujeres presentaron un nivel bajo y 7 un nivel medio. En cuanto a los hombres, 9 tuvieron un nivel medio y 15 un nivel bajo de bienestar psicológico; además, el 37.5% de hombres presentó un nivel medio de bienestar psicológico y un 22.5% un nivel bajo. En cuanto a las mujeres, se aprecia que, un 22,5% presentó un nivel bajo de bienestar psicológico y un 17,5% presentó un nivel medio en bienestar psicológico. Se evidenció que, los varones presentaron un nivel bajo en bienestar psicológico.

Tabla 5.

Síndrome de Burnout según el sexo en docentes del nivel de educación secundaria Agro industrial Crucero - Puno 2019.

		Síndrome de Burnout			
		Medio	Alto	Total	
Sexo de los docentes	Femenino	Recuento	4	12	16
		% del total	10,0%	30,0%	40,0%
	Masculino	Recuento	2	22	24
		% del total	5,0%	55,0%	60,0%
Total		Recuento	6	34	40
		% del total	15,0%	85,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia (2020). Instrumentos de Investigación

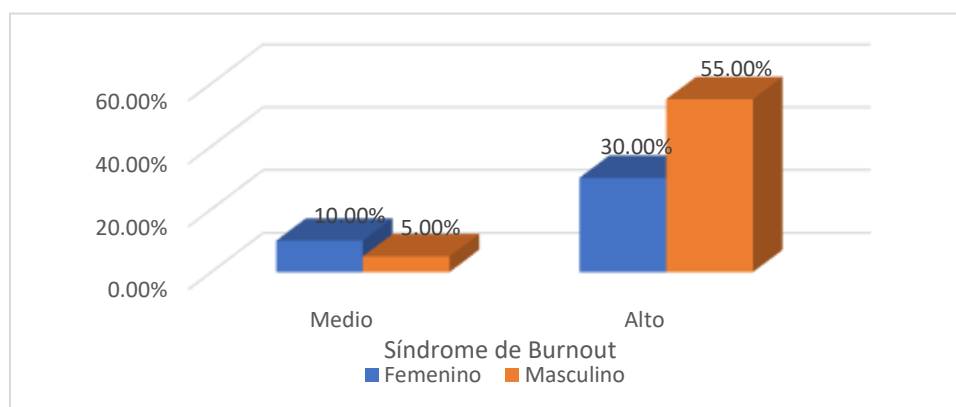


Figura 3. Frecuencia del Burnout según el sexo en docentes del nivel de educación secundaria Agro industrial Crucero - Puno 2019.

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 5 y figura 3, se observan resultados de Síndrome de Burnout según el sexo en docentes del nivel de educación secundaria Agro industrial Crucero - Puno 2019. Donde los varones presentaron un nivel alto Síndrome de

burnout con el 55% que representó a 22 varones; el 30% que representó a 12 mujeres, también presentó alto Síndrome de Burnout; el 5% que representó a 2 varones, presentó un nivel medio de Síndrome de Burnout; el 10% que representó a 4 mujeres, también presencié un nivel medio de Síndrome de Burnout. Se evidenció que, los varones presentaron un nivel alto de Síndrome de Burnout.

Tabla 6.

Relación entre agotamiento emocional y el bienestar psicológico en docentes del nivel de educación secundaria Agro industrial Crucero - Puno 2019.

		Bienestar psicológico			
		Bajo	Medio	Total	
Agotamiento emocional	Bajo	Recuento	0	1	1
		% del total	0,0%	2,5%	2,5%
	Medio	Recuento	3	6	9
		% del total	7,5%	15,0%	22,5%
	Alto	Recuento	21	9	30
		% del total	52,5%	22,5%	75,0%
Total	Recuento	24	16	40	
	% del total	60,0%	40,0%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia (2020). Instrumentos de Investigación

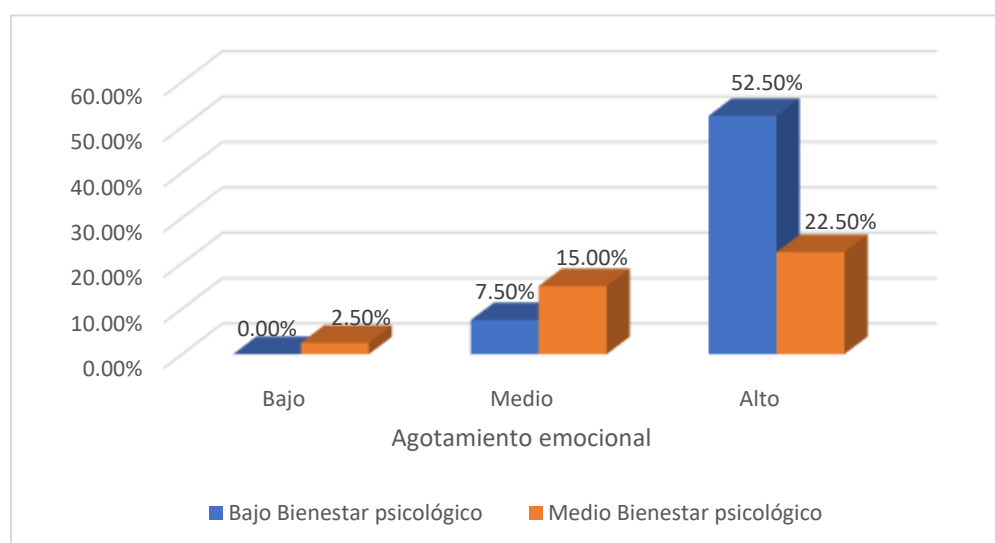


Figura 4. Relación entre agotamiento emocional y el bienestar psicológico en docentes del nivel de educación secundaria Agro industrial Crucero - Puno 2019.

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 6 y figura 4, se observan los resultados de la relación entre el agotamiento emocional y el bienestar psicológico en docentes del nivel de educación secundaria Agro industrial Crucero - Puno 2019. Donde el 52,5% de los docentes demostró un alto grado de agotamiento emocional y bajo bienestar psicológico, el 22,5% de los docentes demostró alto agotamiento emocional y nivel medio de bienestar psicológico. Se evidenció que existe una relación inversa.

Tabla 7.
Prueba de correlación de Rho de Spearman.

			Bienestar psicológico
Rho de Spearman	Agotamiento emocional	Coefficiente de correlación	-,324*
		Sig. (bilateral)	,041
		N	40

Fuente: Elaboración propia (2020). Instrumentos de Investigación

Según la prueba de correlación de Rho de Spearman, se halló una relación inversa moderada y significativa ($Rho = -0.324$, $p = 0.041$) entre las variables de agotamiento emocional y el bienestar psicológico. Concluyendo que, existió relación inversa entre el agotamiento emocional y bienestar psicológico en docentes del nivel de Educación Secundaria Agro industrial Crucero Puno 2019.

Tabla 8.
Relación entre la despersonalización y el bienestar psicológico en docentes del nivel de educación secundaria Agro industrial Crucero - Puno 2019.

			Bienestar psicológico		
			Bajo	Medio	Total
Despersonalización	Medio	Recuento	1	4	5
		% del total	2,5%	10,0%	12,5%
	Alto	Recuento	23	12	35
		% del total	57,5%	30,0%	87,5%
Total		Recuento	24	16	40
		% del total	60,0%	40,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia (2020). Instrumentos de Investigación

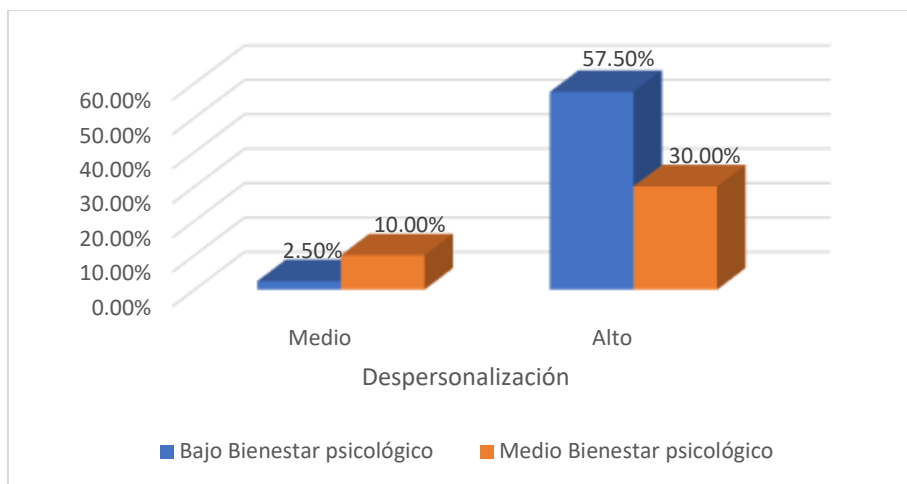


Figura 5. Relación entre la despersonalización y el bienestar psicológico en docentes del nivel de educación secundaria Agro industrial Crucero - Puno 2019.
Fuente: Elaboración propia

En la tabla 8 y figura 5, se observan los resultados de la relación entre la despersonalización y el bienestar psicológico en docentes del nivel de educación secundaria Agro industrial Crucero - Puno 2019. Donde el 57,5% de los docentes demostró un alto grado de despersonalización y bajo bienestar psicológico, el 30% de los docentes demostró alta despersonalización y medio bienestar psicológico. Se evidenció que existe una relación inversa.

Tabla 9.
Prueba de correlación de Rho de Spearman.

			Bienestar psicológico
Rho de Spearman	Despersonalización	Coefficiente de correlación	-,341*
		Sig. (bilateral)	,031
		N	40

Fuente: Elaboración propia (2020). Instrumentos de Investigación

Según la prueba de correlación de Rho de Spearman, se halló relación inversa moderada y significativa ($Rho = -0.341$, $p = 0,031$) entre las variables de despersonalización y el bienestar psicológico en docentes del nivel de educación secundaria Agro industrial Crucero - Puno 2019. Se evidenció que existe relación inversa entre la despersonalización y el bienestar psicológico en docentes del nivel de Educación Secundaria Agro industrial Crucero Puno 2019.

Tabla 10.

Relación entre la realización personal y el bienestar psicológico en docentes del nivel de educación secundaria Agro industrial Crucero - Puno 2019.

		Bienestar psicológico			
		Bajo	Medio	Total	
Realización personal	Bajo	Recuento	15	6	21
		% del total	37,5%	15,0%	52,5%
	Medio	Recuento	9	10	19
		% del total	22,5%	25,0%	47,5%
Total	Recuento	24	16	40	
	% del total	60,0%	40,0%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia (2020). Instrumentos de Investigación

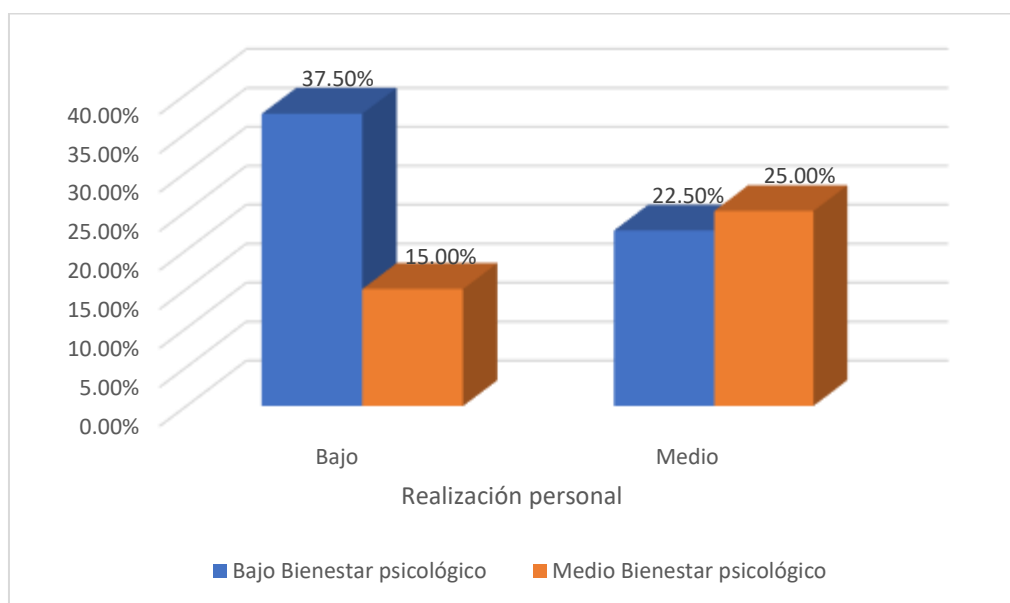


Figura 6. Relación entre la realización personal y el bienestar psicológico en docentes del nivel de educación secundaria Agro industrial Crucero - Puno 2019.

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 10 y figura 6, se observa que, se halló relación entre la realización personal y el bienestar psicológico en docentes del nivel de educación secundaria Agro industrial Crucero - Puno 2019. Donde el 37,5% de los docentes demostró baja realización personal y bajo bienestar psicológico, el 25% de los docentes demostró nivel medio de realización personal y nivel medio en su bienestar psicológico. Se evidenció que existe una relación directa.

Tabla 11.
Prueba de correlación de Rho de Spearman.

		Bienestar psicológico	
Rho de Spearman	Realización personal	Coeficiente de correlación	,350*
		Sig. (bilateral)	,027
		N	40

Fuente: Elaboración propia (2020). Instrumentos de Investigación

Según la prueba de correlación de Rho de Spearman, se halló relación directa, moderada y significativa ($Rho = 0.350$, $p = 0,027$) entre las variables realización personal y el bienestar psicológico; es decir, a mayor realización personal presentó un mayor bienestar psicológico. Se evidenció que existe relación entre el agotamiento emocional y bienestar psicológico en docentes del nivel de Educación Secundaria Agro industrial Crucero Puno 2019.

Tabla 12.
Correlación entre el síndrome de burnout y el bienestar psicológico en docentes del nivel de educación secundaria Agro industrial Crucero - Puno 2019.

		Bienestar psicológico			
			Bajo	Medio	Total
Síndrome de Burnout	Medio	Recuento	1	5	6
		% del total	2,5%	12,5%	15,0%
	Alto	Recuento	23	11	34
		% del total	57,5%	27,5%	85,0%
Total		Recuento	24	16	40
		% del total	60,0%	40,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia (2020). Instrumentos de Investigación

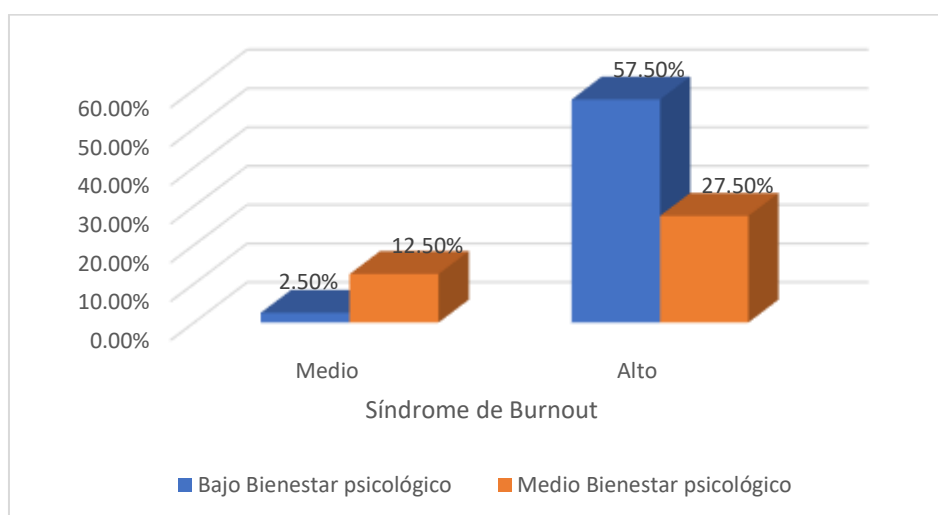


Figura 7. Correlación entre el síndrome de burnout y el bienestar psicológico en docentes del nivel de educación secundaria Agro industrial Crucero - Puno 2019.
Fuente: Elaboración propia

En la tabla 12 y figura 1, se observa que, se halló relación entre el síndrome de burnout y el bienestar psicológico en docentes del nivel de educación secundaria Agro industrial Crucero - Puno 2019. Donde el 57,5% de los docentes demostró un alto Síndrome de Burnout y bajo bienestar psicológico, el 27,5% de los docentes demostró un alto Síndrome de Burnout y medio bienestar psicológico, evidenciando que existe una relación inversa.

Tabla 13.
Prueba de correlación de Rho de Spearman.

			Bienestar psicológico
Rho de	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	-,392*
Spearman		Sig. (bilateral)	,012
		N	40

Fuente: Elaboración propia (2020). Instrumentos de Investigación

Según la prueba de correlación de Rho de Spearman, se halló relación inversa, moderada y significativa ($Rho = - 0.392$, $p = 0,012$), entre las variables Síndrome de burnout y bienestar psicológico. Considerando que las variables burnout y bienestar psicológico se correlacionaron, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula donde: existe relación entre el síndrome de burnout y bienestar psicológico en docentes del nivel de Educación Secundaria Agro industrial Crucero Puno 2019.

V. DISCUSIÓN

Los resultados de esta investigación permitieron comprobar el objetivo general e hipótesis donde se encontró una relación inversa, moderada y significativa. Se apreció relación inversa, moderada y significativa ($Rho = - 0.392$, $p = 0,012$), entre las variables burnout y el bienestar psicológico. Por lo que se acepta la hipótesis. Es decir, a mayor síndrome de burnout, menor es el bienestar psicológico de los docentes del nivel de Educación Secundaria Agro industrial Crucero; además, se evidenció que los docentes estaban agotados emocionalmente y esto generó menor bienestar psicológico. Considerando que, el síndrome de burnout, no permite un desarrollo eficaz de: la autoaceptación, de relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, crecimiento profesional y propósito de vida; es decir que, a mayor agotamiento emocional se presenta un menor dominio del entorno. Contrastando con Mogollón y Rojas (2019). En la tesis síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de I.E Nacionales del distrito de Caylloma, Arequipa, para optar el Título Profesional de Psicólogos en la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. La población estuvo constituida por 60 docentes de ambos sexos, de edades entre 25 y 65 años, con servicio no menor de 5 años, nombrados y contratados. Los instrumentos utilizados fueron el inventario de Burnout de Maslach (1981) para medir el Síndrome de Burnout; en cuanto a la evaluación del desempeño laboral, se utilizó el cuestionario de Martha Alles (2009). El diseño de Investigación fue no experimental y el tipo descriptivo correlacional. Se concluye que, el síndrome de Burnout está relacionado con las dimensiones Relaciones Personales, Calidad e Iniciativa del Desempeño; de manera general, se ha podido establecer relación inversa entre el Síndrome de Burnout con el Desempeño laboral.

Identificar relación inversa entre el agotamiento emocional y bienestar psicológico en docentes del nivel de Educación Secundaria Agro industrial Crucero Puno 2019 En la tabla 4, se encontró una relación directa moderada y significativa ($Rho = - 0.324$, $p = 0.041$) entre las variables; agotamiento emocional y bienestar psicológico en docentes del nivel de educación secundaria Agro industrial Crucero - Puno 2019. Se concluye que, los docentes estaban agotados emocionalmente y

esto generó que manejen un adecuado bienestar psicológico. Estas dimensiones demuestran que los profesores manifestaron agotamiento emocional, y poco asimilan al grado de generar un bienestar psicológico al ver cumplido sus actividades por la presión que ejercen. Al respecto, Ortega y Quispe (2016), en su estudio titulado, “Estrés laboral, satisfacción laboral y Bienestar psicológico en el personal de Salud en personal de salud”, encontraron que el 36,1% de su muestra experimentó niveles altos de estrés laboral y el 33,3% el nivel medio. Por otro lado, en cuanto al nivel de bienestar psicológico, la mayoría, 58,8% tuvo un nivel bajo de bienestar psicológico. Además de ellos, hallaron que existe una correlación moderada positiva entre el estrés laboral y el bienestar psicológico. Los resultados son similares a los de la presente investigación en cuanto a los niveles experimentados del estrés laboral y los niveles de bienestar psicológico. Sin embargo, estos autores encontraron una correlación directa, con la cual no se está de acuerdo, ya que en la presente investigación se encontró una asociación inversa; es decir, mientras se experimente estrés laboral, menor será el bienestar psicológico de los trabajadores. Concordando con los resultados de Tualombo (2018) quien en su hipótesis general sobre el estrés laboral y bienestar psicológico en docentes de la Universidad de Lima-Este, señaló una relación negativa ($r = -,301$ $p < 0.01$).

El segundo objetivo específico fue, identificar la relación entre la despersonalización y el bienestar psicológico en docentes del nivel de Educación Secundaria Agro industrial Crucero Puno 2019. Los resultados demostraron que hubo una relación directa moderada y significativa ($Rho = - 0.341$, $p = 0,031$) entre las variables de despersonalización y el bienestar psicológico en docentes del nivel de educación secundaria Agro industrial Crucero - Puno 2019. Se concluye que, la despersonalización del síndrome burnout presentó un nivel alto, generando bajas relaciones positivas, autonomía, autoaceptación y proyecto de vida. De otro lado, Sánchez (2011), en la tesis titulada, “Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una empresa Cerealera”, llegó a la siguiente conclusión, cuando el sujeto siente que no cuenta con los recursos o estrategias suficientes para afrontar las demandas que percibe como estresantes, experimenta diferentes niveles de estrés que pueden llegar a vulnerar su equilibrio y bienestar psicológicos. En otras palabras, mientras haya mayores niveles de

estrés es posible que afecte de manera negativa en el bienestar psicológico, lo que quiere decir que hubo una asociación negativa entre el estrés percibido y el bienestar psicológico, con lo que se estaría de acuerdo con ello, puesto que los resultados de la presente investigación reflejan que el estrés laboral y bienestar psicológico están asociados de manera negativa. Así mismo, es necesario señalar a Martínez (2004), quien indicó que las consecuencias del estrés laboral no se limitan a la esfera profesional, si no que se extiende a menudo a la vida personal y familiar. La mayoría de las personas pasan gran parte de su tiempo en el trabajo y este desempeña un papel central en sus vidas, tanto como fuente de sustento como de identidad personal y de relaciones con los demás. Por lo que, sin duda alguna lo que sucederá en el trabajo tendrá influencia en el bienestar psicológico de la persona.

El tercer objetivo fue, identificar la relación entre la realización personal y el bienestar psicológico en docentes del nivel de Educación Secundaria Agro industrial Crucero Puno 2019. En la tabla 6, se encontró una relación directa, moderada y significativa ($Rho = 0.350$, $p = 0,027$) entre las variables realización personal y el bienestar psicológico; es decir que, a mayor realización personal presentó mayor bienestar psicológico, en la autoaceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, crecimiento profesional y propósito de vida. Por otro lado, a mayor agotamiento emocional se presentó un menor dominio del entorno. Con respecto a la Satisfacción Laboral y el Bienestar Psicológico en el año 2016, Huarca y Medina realizaron una investigación sobre estas variables en trabajadores obreros de empresas de intermediación laboral del sector minero, destacando que estos trabajadores tuvieron un nivel de bienestar psicológico alto y medio. También, destacaron en ellos la sensación de autonomía, control y aceptación de múltiples aspectos de sí mismos. En cuanto a la relación entre las variables, se halló que existe una asociación positiva entre la Satisfacción Laboral y el Bienestar psicológico; este tema de alguna manera estaría en relación a la presente investigación, puesto que si existe una satisfacción laboral existirá un bienestar psicológico adecuado, por lo que la satisfacción laboral será un punto a tomar en cuenta. Con la finalidad de implementar políticas de trabajo para mejorar la satisfacción en los trabajadores de la empresa.

VI. CONCLUSIONES

- 1) Se aprecia una relación inversa, moderada y significativa ($Rho = - 0.392$, $p = 0,012$), entre las variables burnout y el bienestar psicológico. Por lo que se acepta la hipótesis general. Es decir, a mayor síndrome de burnout, menor es el bienestar psicológico de los docentes del nivel de Educación Secundaria Agro industrial Crucero; además, se evidenció que los docentes estaban agotados emocionalmente y esto generó menor bienestar psicológico. Considerando que, el síndrome de burnout, no permite un desarrollo eficaz de: la autoaceptación, de relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, crecimiento profesional y propósito de vida; es decir que, a mayor agotamiento emocional se presenta un menor dominio del entorno.
- 2) Existe relación inversa entre el agotamiento emocional y bienestar psicológico en docentes del nivel de Educación Secundaria Agro industrial Crucero Puno 2019. Donde el 52,5% de los docentes mostró un alto grado de agotamiento emocional y fue bajo su bienestar psicológico, el 22,5% de los docentes demostró alto agotamiento emocional y fue medio su bienestar psicológico, evidenciando que existe una relación inversa. En la prueba de correlación de Rho de Spearman, se hallaron resultados de una relación inversa moderada y significativa ($Rho = - 0.324$, $p = 0.041$) entre las variables de agotamiento emocional y el bienestar psicológico.
- 3) Existe relación inversa entre la despersonalización y el bienestar psicológico en docentes del nivel de Educación Secundaria Agro industrial Crucero Puno 2019. En la tabla y figura 5. Donde el 57,5% de los docentes mostró un alto grado de despersonalización y fue bajo su bienestar psicológico, el 30% de los docentes demostró alta despersonalización y fue medio su bienestar psicológico, evidenciando que existe una relación inversa. En la prueba de correlación de Rho de Spearman, se hallaron resultados de una relación inversa moderada y significativa ($Rho = - 0.341$, $p = 0,031$) entre las variables de despersonalización y el bienestar psicológico en docentes del nivel de educación.

- 4) Existe relación directa entre la realización personal y el bienestar psicológico en docentes del nivel de Educación Secundaria Agro industrial Crucero Puno 2019. Donde el 37,5% de los docentes demostró baja realización personal y también fue bajo el bienestar psicológico, el 25% de los docentes demostró nivel medio de realización personal y también el nivel medio en su bienestar psicológico, evidenciando que existe una relación directa. En la prueba de correlación de Rho de Spearman, se hallaron resultados de una relación directa, moderada y significativa ($Rho = 0.350$, $p = 0,027$) entre las variables realización personal y el bienestar psicológico; es decir que, a mayor realización personal presenta un mayor bienestar psicológico.

V. RECOMENDACIONES

- 1) Se encarga a la oficina de Recursos Humanos y al especialista de convivencia escolar, crear un plan de trabajo articulado considerando que la organicidad de la Institución es importante para el cuidado del clima institucional.
- 2) A través de la oficina de Recursos Humanos, encargar al psicólogo entrevistas y terapias para promover actividades sobre la prevención de la salud psicológica.
- 3) Ampliar el tamaño de la muestra y utilizar otros instrumentos, de modo que se logre una mayor comprensión y generalización de los resultados.
- 4) Se recomienda a la Institución Educativa Agro industrial motivar a los docentes a participar en talleres, cursos y charlas para optimizar el bienestar psicológico y emplear sesiones de prevención para disminuir el burnout.
- 5) Diseñar un plan de acción que involucre la participación de los padres de familia, estudiantes y docentes, para promover un ambiente saludable, a fin de mejorar la tolerancia al burnout y optimizar el bienestar psicológico.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aliaga, D. S. (2012). *Burnout y bienestar psicológico en Técnicas de Enfermería de un Hospital Nacional de Lima Metropolitana* (Tesis de licenciatura). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Aragón, N. y Rodríguez, M. (2018). *Relación entre clima organizacional y el desempeño laboral en empresa del rubro hotelero – Arequipa, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa-Perú.*
- Arriaga, N. (2018). *El bienestar psicológico en jóvenes estudiantes del nivel superior, en la Universidad Autónoma del estado de México.*
- Arteaga, P. y Sanches, N. (2017). *El estrés laboral en los trabajadores del hospital Santa María de Cutervo 2016 –Perú,* de la Universidad Privada de TELESUP – Perú.
- Berrio N, y Mazo R. (2011). “*Estrés Académico y Estrés Laboral*” Vol. 3, Núm. 2. Revista de Psicología. Universidad de Antioquía- Colombia
- Campos, Daniel (2019). *Bienestar psicológico en estudiantes (según semestre de estudios y genero) de una universidad privada de Lima,* Universidad Ricardo Palma-Perú. (tesis de pregrado) Lima, Perú.
- Cannon, A. (1945). *La naturaleza del Estrés.* Recuperado: http://www.ucm.es/info/seas/estres_lab/index.htm
- Choque, D. y Quispe, M. (2017). *Satisfacción con la vida en el trabajo y su relación con el desempeño laboral en trabajadores de una micro red de salud de la ciudad de Arequipa - Perú.* (tesis de pregrado) Universidad Nacional de San Agustín. Perú
- De Juanas Olivas, Á., Limón Medizábal, M. R., & Navarro Asencio, E. (2013). *Análisis del Bienestar Psicológico, estado de Salud Percibido y Calidad de Vida en Personas Adultas Mayores. Revista Interuniversitario* (22), 153-168. Obtenido de http://www.upo.es/revistas/index.php/pedagogia_social/

- Díaz, D., Rodríguez, R., Blanco, A., Moreno, J., Gallardo, I., Valle, C., Dierendonck., D. (2006). *Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff*. *Revista de Madrid de psicología*, 18(3), 572-577.
- Díaz, D., Rodríguez, R., Blanco, A., Moreno-Jiménez, B., Gallardo, I., Valle, C., y Van Dierendonck, D. (2006). *Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de ryff*. *Journal of Advanced Nursing*, 18 (3), 572–577.
- Fernández, M. (2002). *Desgaste Psíquico (Burnout) en profesores de educación primaria de Lima metropolitana*. *Persona*, 5, 27-66.
- Fierro, C. (2000). *Bienestar, variables personales y afrontamiento en jóvenes*. *Escritos de Psicología*, 6, 85-91.
- Folkman, S., Lazarus, R. S., Dunkel-Schetter, C., DeLongis, A., y Gruen, R. J. (1986). *Dynamics of a stressful encounter: cognitive appraisal, coping, and encounter outcomes*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50 (5), 992.
- Friedman, Howard Steven (2002). *Psicología de la salud*, 2ª edición. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Gastañaduy, K. (2013). *Motivación intrínseca, extrínseca y bienestar psicológico en trabajadores remunerados y voluntarios* (Tesis para optar el título profesional de Licenciada en psicología social). Universidad Católica del Perú. Lima.
- Gobierno de España. (2020). *Bienestar Emocional*. Ministerio de Sanidad. España. Recuperado de <http://www.bemocion.mscbs.gob.es/emocionEstres/estres/tipos/laboral/home.htm>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista L. (2010). *Metodología de la investigación*, México: McGraw-Hill.R
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. 5ta ed. México, DF.: McGraw-Hill. Recuperado de <https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/meto>

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación. 6º Edición. México, D.F.: McGraw-Hill Interamericana.*
- Herrera, V. (2017). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en el personal de salud del servicio de emergencia de una clínica particular en lima de la Universidad Privada de TELESUP – Perú.*
- Holmes, T. y Masuda M. (1974). *Life change and illness in community psychology. Journal of Community Psychology, 5, 423-33.*
- Jahoda, M. (1958). *Current Concepts of Positive Mental Health: Nueva York.*
- Julcapoma, Christian (2017). *Síndrome de burnout y bienestar psicológico en el personal militar del destacamento aéreo de Tacna en el año 2017, en la Universidad Privada de TELESUP del Perú.*
- Lazarus RS y Folkman S. (1984). *Stress, appraisal and coping. New York: Springer Publishing.*
- Lazarus, R. S., y Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos. Barcelona: Martínez Roca.*
- Llaja, V, Sarria, C. y García, P. (2007) *MBI Inventario “Burnout” de Maslach & Jackson. Muestra Peruana. Lima: Pinedo Grafic*
- Mason JW. (1968). *Organisation of psychoendocrine mechanisms. Psychosomatic Medicine, 30; 5: 565-808.*
- Maslach, C., & Jackson, S.E. (1981): *MBI: Maslach Burnout Inventory. Manual. Palo Alto: University of California, Consulting Psychologists Press.*
- Maslach, C., & Jackson, S.E. (1986). *Maslach Burnout Inventory (2nd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press*
- Mejía, C. y Moscoso, G. (2019). *El bienestar psicológico en estudiantes universitarios, en la Universidad de Cuenca-Ecuador.*
- Melgosa J. (016). *Sin Estrés España Editorial SAFELIZ, S.L.1999, [citado en 19 de mayo del 2019]. Real Académica E. definición de estrés [citado en 20 de*

- mayo del 2019] disponible en: Melgosa, J. (2016). ¡Sin Estrés! Madrid, España: Safeliz.
- Mogollón, J. y Rojas, A. (2019). Síndrome de burnout y desempeño laboral en docentes de I.E nacionales del distrito de Caylloma, Arequipa, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa-Perú.
- Montero, C. (2011). Hacia una propuesta de criterios de buen desempeño docente, Lima – Perú.
- Moreno, B. (2016). Significado del trabajo y estrés percibido en cuidados paliativos: factores asociados, en la Universidad Complutense de Madrid-España.
- Oishi, S. (2012). La riqueza psicológica de las naciones: ¿las personas felices hacen una sociedad feliz? Malden, MA: Wiley-Blackwell.
- OIT (2016). *“Estrés en el trabajo: un reto colectivo”* Ginebra. Recuperado de: <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- Orozco, J. (2018). *Nivel de estrés, de los docentes de la facultad de humanidades de psicología clínica y psicología industrial/organizacional de dedicación completa*, de la Universidad Rafael Landívar-Guatemala,
- Oviedo, C., Restrepo, D., Cardona, D. (2016). *Construcción del concepto de salud mental positiva. Revista Colombiana de Salud Pública, 39(3), 166-73.* Recuperado de: <https://scielosp.org/pdf/rpsp/v39n3/1020-4989-RPSP-39-03-166.pdf>
- Olivo, T. (2017). *El estrés laboral y su relación con el bienestar psicológico de los docentes, (Tesis para optar para optar por el Título de Psicóloga Clínica).* Universidad Técnica de Abanto – Ecuador.
- Pulluquitin, S. (2019). *Estrés laboral y calidad de vida en guardias de seguridad con turno rotativo*, en la Universidad Técnica de Ambato – Ecuador.
- Quintana, R.M. y REYNA, D. (2005). Nivel de estrés de docentes de enseñanza básica Chillán – Chile.

- Robbins, S. e. (2005). Administración. México: Ediciones Pearson Educación.
- Rosetti, D. I. (2014). Estrés Epidemia del Siglo XXI. Argentina: Lumen SRL.
- Siequist. (1996). and cardiovascular disease prevention.
- Romero, A.E., Brustad, R. y García, A. (2007). *Bienestar psicológico y su uso en la psicología del ejercicio, la actividad física y el deporte*. Revista Iberoamericana de Psicología del Ejercicio y el Deporte, 2(2), 31-52.
- Ryan, R. M. y Deci, E. L. (2001). *Para ser feliz o para realizarse: una revisión de la investigación sobre el bienestar hedónico y eudemonico*. En S. Fiske (dir.), Revisión anual de psicología (vol. 52; pp. 141-166). Palo Alto: Revisiones anuales, Inc
- Ryff, Carol (1989). Happiness is Everything, or Is It? Exploration on the Meaning of Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, pp. 1069-1089.
- Salas, C. (2018). Afrontamiento del estrés y su relación con el bienestar psicológico e inteligencia emocional en alumnos preuniversitarios del CEPURP 2016, de la Universidad de Cesar Vallejo – Perú.
- Salud mental: la Organización Mundial de la Salud, (citado por Oviedo, Restrepo y Cardona, 2016).
- Santa cruz, L. (2017). Bienestar psicológico y síndrome de burnout en el personal de enfermería de la clínica del pacífico, Chiclayo 2017, en la Universidad Privada de TELESUP - Perú.
- Santibáñez, I., y Sánchez, V. (2007). Jornada Laboral, Flexibilidad Humana en el trabajo y análisis del trabajo pesado. (1th ed.). España: Díaz de Santo.
- Seligman, M. (2003). Positive psychology: Fundamental assumptions. *American Psychologist*, 126-127.
- Selye H. (1936). A syndrome produced by diverse nocuous agents. *Nature*, 138, 32.
- Selye, H. (1975). Tensión sin Angustia. Madrid: Guadarrama.
- Soria, J. y Chiroque, J. (2004). Salud de Educandos y Maestros. Lima: IPP.

- Tonón, G. (2003). Calidad de vida y desgaste profesional. Una mirada al síndrome del burnout. Buenos Aires: Espacio Editorial.
- Travers, C. y Cooper, C. (1997). El estrés en los profesores, la presión en la actividad docente. Barcelona, Paidós.
- Trucios, Y. Coronado, R. (2012). Experiencia realizada en la I.E. 15014 “Manuel Octaviano Hidalgo Carnero”, Talarita – Castilla, Piura.
- Tualambo, L. (2018). Estrés laboral y el bienestar psicológico en docentes de una Universidad de Lima este, de la Universidad Peruana Unión-Peru.
- Valdivieso, P. (1997). Lecciones metodológicas en la utilización del enfoque de investigación cualitativa. Grenoble. Universidad Pierre Mendez France.
- Yataco, J. (2019). *El bienestar Psicológico y estrés académico en estudiantes de la carrera de ingeniería de sistemas de una universidad de Lima*, de la Universidad Autónoma del Perú.
- Gillespie, P. (2009). Tipos De Burnout. Recuperado 22 De noviembre De 2014. [Http://Contenidos-Universia.Es/Especiales/Burn-Out/Tipos/Index.Htm](http://Contenidos-Universia.Es/Especiales/Burn-Out/Tipos/Index.Htm)
- Kyriacou, C. y Sutcliffe, J. (1979). Teacher stress and satisfaction. *Educational Research*, 21, 2, 89-96.
- Gay, L. (1996). *Educational Research Neu Jersey*. Estados Unidos: Prentice Hall Inc.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

SÍNDROME DE BURNOUT Y BIENESTAR PSICOLÓGICO EN DOCENTES DEL NIVEL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA AGRO INDUSTRIAL CRUCERO - PUNO 2019				
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y bienestar psicológico en docentes del nivel de Educación Secundaria Agro industrial Crucero Puno 2019?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿Cómo es la relación entre el agotamiento emocional y bienestar psicológico en docentes del nivel de Educación Secundaria Agro industrial Crucero Puno 2019?</p> <p>¿Cómo es la relación entre la despersonalización y el bienestar psicológico en docentes del nivel de Educación Secundaria Agro industrial Crucero Puno 2019?</p> <p>¿Cómo es la relación entre la realización personal y el bienestar psicológico en docentes del nivel de</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar la relación entre el síndrome de burnout y bienestar psicológico en docentes del nivel de Educación Secundaria Agro industrial Crucero Puno 2019.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>Identificar relación entre el agotamiento emocional y bienestar psicológico en docentes del nivel de Educación Secundaria Agro industrial Crucero Puno 2019</p> <p>Identificar la relación entre la despersonalización y el bienestar psicológico en docentes del nivel de Educación Secundaria Agro industrial Crucero Puno 2019</p> <p>Identificar la relación entre la realización personal y el bienestar psicológico en docentes del nivel de</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL:</p> <p>Existe relación entre el síndrome de burnout y bienestar psicológico en docentes del nivel de Educación Secundaria Agro industrial Crucero Puno 2019.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECIFICAS</p> <p>Existe relación inversa entre el agotamiento emocional y bienestar psicológico en docentes del nivel de Educación Secundaria Agro industrial Crucero Puno 2019.</p> <p>Existe relación inversa entre la despersonalización y el bienestar psicológico en docentes del nivel de Educación Secundaria Agro industrial Crucero Puno 2019.</p> <p>Existe relación directa entre la realización personal y el bienestar psicológico en docentes del nivel de</p>	<p>VARIABLE 1</p> <p>Síndrome de Burnout</p> <p>DIMENSIONES</p> <p>Agotamiento emocional</p> <p>Despersonalización</p> <p>Realización personal</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>La investigación de tipo descriptiva.</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN</p> <p>Es de nivel correlacional transversal</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>Es no experimental,</p> <p>POBLACIÓN:</p> <p>La población o universo es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones. Siendo de 101 Los docentes de la Institución Educativa Secundaria Agro industrial Crucero Puno 2019</p> <p>MUESTRA</p> <p>La muestra es de 40 docentes con los que se ha trabajado en la investigación.</p>

Educación Secundaria Agro industrial Crucero Puno 2019?	Educación Secundaria Agro industrial Crucero Puno 2019.	Educación Secundaria Agro industrial Crucero Puno 2019.	<p>VARIABLE 2</p> <p>Bienestar psicológico</p> <p>DIMENSIONES</p> <p>Autoaceptación</p> <p>Relaciones positivas</p> <p>Dominio del entorno</p> <p>Crecimiento profesional</p> <p>Propósito de vida</p>	<p>INSTRUMENTOS</p> <p>Los instrumentos a utilizarse son los cuestionarios en cada variable.</p> <p>1. Síndrome de Burnout.</p> <p>2. Bienestar Psicológico</p> <p>TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:</p> <p>Encuesta. Es una técnica para recolección de información acerca de una parte de la población o muestra, mediante el uso de un instrumento.</p> <p>TÉCNICAS DE LOS DATOS:</p> <p>Una vez recolectada la información se procedió a codificarla para un mejor orden y control con la finalidad de procesarlas, utilizando el paquete Estadístico SPSS Versión 23.0 para obtener una base de datos.</p>
---	---	---	---	---

Anexo 2. Matriz de operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Nivel de medición
V1 Síndrome de burnout	Maslach y S. Jackson (1986), lo definieron como “un síndrome de cansancio emocional, despersonalización, y una menor realización personal que se da en aquellos individuos que trabajan en contacto con clientes y usuarios”. El bienestar psicológico es “el desarrollo de las capacidades y el crecimiento personal, donde el individuo muestra indicadores de funcionamiento positivo” (Ryff, citado por Rodríguez y Quiñonez, 2012. p.10).	Burnout: Amplió la noción de burnout y la trasladó al ámbito laboral asegurando que la sobrecarga de trabajo ocasiona, entre otros síntomas, sensación de agotamiento e insatisfacción. (Freudenberger, 1974) La escala de bienestar psicológico creada por Ryff (1989) en los Estados Unidos, Dierendonck en el año 2006 adaptó esta escala con mejores valores psicométricos en una población universitarios a través de la versión adaptada por Díaz et al. (2006) que consta de 39 ítems.	Agotamiento emocional Despersonalización Realización personal Autoaceptación Relaciones positivas Dominio del entorno Crecimiento profesional Propósito de vida	Me siento emocionalmente agotado, cansado, fatigado Tratar con estudiantes es tenso, produce estrés Me siento, frustrado Trato a estudiantes como objetos Me he vuelto insensible con la gente Preocupación y endureciendo con el trabajo Puedo entender fácilmente a los alumnos y trato Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de otras personas Me siento seguro y positivo conmigo mismo. Si tuviera la oportunidad, muchas cosas cambiaría. Expreso mis opiniones, cuando son opuestas Preocupación sobre lo que otra gente piensa de mí. Me resulta difícil dirigir mi vida. Siento que soy responsable de la situación en la que vivo. En muchos aspectos, cuestiono mis logros. Pienso que es importante tener nuevas experiencias. Disfruto haciendo planes para el futuro. Mis objetivos como fuente de satisfacción.	Nunca Alguna vez al año Una vez al mes Algunas veces al mes Una vez a la semana Varias veces a la semana Diario Totalmente desacuerdo En desacuerdo Moderadamente en desacuerdo Muy de acuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo

Anexo 3. Instrumentos

SÍNDROME DE BURNOUT MBI-Ed

CÓDIGO

I. PARTE INFORMATIVA

I.1. INSTITUCIÓN EDUCATIVA:

I.2. CONDICIÓN LABORAL : Contratado () Nombrado ()

II. CUESTIONARIO

Instrucciones: Señor (a) profesor(a) le solicito marcar con una (x) el enunciado que más se adecue a su forma de actuar y/o pensar. Ninguna respuesta es correcta e incorrecta. Sus respuestas serán utilizadas sólo para decisiones científicas, por lo cual, se le agradece anticipadamente por la colaboración que brinda al desarrollo de la ciencia en la región de Puno.

Nº	ÍTEM	Nunca	A l g u n a v e z a l a ñ o	U n a v e z a l m e s	A l g u n a s v e c e s a l m e s	U n a v e z a l a s e m a n a	V a r i a s v e c e s a l a s e m a n a	D i a r i o
1	Me siento emocionalmente agotado (a) por mi trabajo.							
2	Me siento cansado (a) al final de la jornada de trabajo.							
3	Me siento fatigado (a) cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.							
4	Puedo entender fácilmente cómo se sienten los alumnos.							
5	Siento que trato a algunos estudiantes como si fueran objetos y no personas.							
6	Tratar con estudiantes todo el día es realmente tenso para mí.							
7	Trato eficazmente los problemas de los estudiantes.							

8	Me siento "quemado (a)" "fundido (a)" por mi trabajo.							
9	Creo que influyó positivamente con mi trabajo en las vidas de otras personas.							
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.							
11	Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo mucho emocionalmente.							
12	Me siento con mucho vigor.							
13	Me siento frustrado (a) en mi trabajo							
14	Siento que estoy trabajando demasiado							
15	Realmente no me preocupa lo que ocurre a algunos de mis alumnos.							
16	Trabajar directamente con los estudiantes me produce estrés.							
17	Me siento estimulado (a) después de trabajar en contacto con mis estudiantes.							
18	Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con mis estudiantes.							
19	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión							
20	Siento que ya no doy más.							
21	En mi trabajo, trato los problemas emocionales con mucha calma.							
22	Siento que los estudiantes me culpan por algunos de sus problemas.							

Gracias!!!

BIENESTAR PSICOLOGICO

CÓDIGO

I. PARTE INFORMATIVA

1.1. INSTITUCIÓN EDUCATIVA:

1.2. CONDICIÓN LABORAL : Contratado () Nombrado ()

II. CUESTIONARIO

Instrucciones: Señor (a) profesor(a) le solicito marcar con una (x) el enunciado que más se adecue a su forma de actuar y/o pensar. Ninguna respuesta es correcta e incorrecta. Sus respuestas serán utilizadas sólo para decisiones científicas, por lo cual, se le agradece anticipadamente por la colaboración que brinda al desarrollo de la ciencia en la región de Puno.

Nº	ÍTEM	T o t a l m e n t e d e s a c u e r d o	E n d e s a c u e r d o	M o d e r a d a m e n t e e n d e s a c u e r d o	M u y d e a c u e r d o	D e a c u e r d o	T o t a l m e n t e d e a c u e r d o
1	Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas.						
2	A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones.						
3	No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente.						
4	Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida.						

5	Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga.						
6	Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad.						
7	En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo.						
8	No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar.						
9	Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí.						
10	Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes.						
11	He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto.						
12	Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo.						
13	Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría.						
14	Siento que mis amistades me aportan muchas cosas.						
15	Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones.						
16	En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo.						
17	Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro.						
18	Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí.						
19	Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad.						
20	Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo.						
21	Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general.						
22	Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen.						
23	Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida.						
24	En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo.						
25	En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida.						
26	No he experimentado muchas relaciones cercanas y de Confianza.						
27	Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos Polémicos.						
28	Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria.						
29	No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida.						
30	Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida.						
31	En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo.						
32	Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí.						
33	A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo.						
34	No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está.						
35	Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo.						
36	Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona.						
37	Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona.						

38	Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento.						
39	Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla.						

¡¡¡Gracias!!!

Anexo 4: Validaciones de instrumentos

SÍNDROME DE BURNOUT MBI-Ed

CÓDIGO

I. PARTE INFORMATIVA

I.1. INSTITUCIÓN EDUCATIVA:.....

I.2. CONDICIÓN LABORAL : Contratado () Nombrado ()

II. CUESTIONARIO

Instrucciones: Señor (a) profesor(a) le solicito marcar con una (x) el enunciado que más se adecue a su forma de actuar y/o pensar. Ninguna respuesta es correcta e incorrecta. Sus respuestas serán utilizadas sólo para decisiones científicas, por lo cual, se le agradece anticipadamente por la colaboración que brinda al desarrollo de la ciencia en la región de Puno.

Nº	ÍTEM	Nunca	A l g u n a v e z a l a ñ o	U n a v e z a l m e s	A l g u n a s v e c e s a l m e s	U n a v e z a l a s e m a n a	V a r i a s v e c e s a l a s e m a n a	D i a r i o
1	Me siento emocionalmente agotado (a) por mi trabajo.							
2	Me siento cansado (a) al final de la jornada de trabajo.							
3	Me siento fatigado (a) cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.							
4	Puedo entender fácilmente cómo se sienten los alumnos.							
5	Siento que trato a algunos estudiantes como si fueran objetos y no personas.							
6	Tratar con estudiantes todo el día es realmente tenso para mí.							

7	Trato eficazmente los problemas de los estudiantes.							
8	Me siento "quemado (a)" "fundido (a)" por mi trabajo.							
9	Creo que influyó positivamente con mi trabajo en las vidas de otras personas.							
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.							
11	Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo mucho emocionalmente.							
12	Me siento con mucho vigor.							
13	Me siento frustrado (a) en mi trabajo							
14	Siento que estoy trabajando demasiado							
15	Realmente no me preocupa lo que ocurre a algunos de mis alumnos.							
16	Trabajar directamente con los estudiantes me produce estrés.							
17	Me siento estimulado (a) después de trabajar en contacto con mis estudiantes.							
18	Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con mis estudiantes.							
19	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión							
20	Siento que ya no doy más.							
21	En mi trabajo, trato los problemas emocionales con mucha calma.							
22	Siento que los estudiantes me culpan por algunos de sus problemas.							

Gracias!!!

Observaciones (precisar si hay suficiencia... **Si Hay Suficiencia**)

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (**X**) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del Juez validador. Dr. / Mag.

MSc.Tania Serruto Cahuana

01310911

DNI.....

Especialidad del Validador... **Lic. En Sociología**

FIRMA: 

1 Pertenencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o Dimensión específica del constructo.

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son Suficientes para medir la dimensión.

BIENESTAR PSICOLOGICO

CÓDIGO

III. PARTE INFORMATIVA

III.1. INSTITUCIÓN EDUCATIVA:.....

III.2. CONDICIÓN LABORAL : Contratado () Nombrado ()

IV. CUESTIONARIO

Instrucciones: Señor (a) profesor(a) le solicito marcar con una (x) el enunciado que más se adecue a su forma de actuar y/o pensar. Ninguna respuesta es correcta e incorrecta. Sus respuestas serán utilizadas sólo para decisiones científicas, por lo cual, se le agradece anticipadamente por la colaboración que brinda al desarrollo de la ciencia en la región de Puno.

Nº	ÍTEM	Totalmente de acuerdo	En desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Muy de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas.						
2	A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones.						

3	No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente.						
4	Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida.						
5	Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga.						
6	Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad.						
7	En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo.						
8	No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar.						
9	Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí.						
10	Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes.						
11	He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto.						
12	Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo.						
13	Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría.						
14	Siento que mis amistades me aportan muchas cosas.						
15	Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones.						
16	En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo.						
17	Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro.						

18	Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí.						
19	Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad.						
20	Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo.						
21	Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general.						
22	Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen.						
23	Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida.						
24	En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo.						
25	En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida.						
26	No he experimentado muchas relaciones cercanas y de Confianza.						
27	Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos Polémicos.						
28	Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria.						
29	No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida.						
30	Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida.						
31	En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo.						
32	Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí.						
33	A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo.						
34	No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está.						

35	Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo.						
36	Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona.						
37	Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona.						
38	Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento.						
39	Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla.						

Gracias!!!

Observaciones (precisar si hay suficiencia...**Si Hay Suficiencia**)

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (**X**) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del Juez validador. Dr. / Mag.

MSc.Tania Serruto Cahuana

01310911

DNI.....

Especialidad del Validador...**Lic. En Sociología**

FIRMA:.....

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

SÍNDROME DE BURNOUT MBI-Ed

CÓDIGO

1. PARTE INFORMATIVA

1.1. INSTITUCIÓN EDUCATIVA:.....

1.2. CONDICIÓN LABORAL : Contratado () Nombrado ()

2. CUESTIONARIO

Instrucciones: Señor (a) profesor(a) le solicito marcar con una (x) el enunciado que más se adecue a su forma de actuar y/o pensar. Ninguna respuesta es correcta e incorrecta. Sus respuestas serán utilizadas sólo para decisiones científicas, por lo cual, se le agradece anticipadamente por la colaboración que brinda al desarrollo de la ciencia en la región de Puno.

Nº	ÍTEM	Nunca	Algunavez a laño	Unavez a lmes	Algunasveces a lmes	Unavez a la semana	Variasveces a la semana	Diario
1	Me siento emocionalmente agotado (a) por mi trabajo.							
2	Me siento cansado (a) al final de la jornada de trabajo.							
3	Me siento fatigado (a) cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.							
4	Puedo entender fácilmente cómo se sienten los alumnos.							
5	Siento que trato a algunos estudiantes como si fueran objetos y no personas.							
6	Tratar con estudiantes todo el día es realmente tenso para mí.							
7	Trato eficazmente los problemas de los estudiantes.							
8	Me siento “quemado (a)” “fundido (a)” por mi trabajo.							

9	Creo que influyó positivamente con mi trabajo en las vidas de otras personas.							
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.							
11	Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo mucho emocionalmente.							
12	Me siento con mucho vigor.							
13	Me siento frustrado (a) en mi trabajo							
14	Siento que estoy trabajando demasiado							
15	Realmente no me preocupa lo que ocurre a algunos de mis alumnos.							
16	Trabajar directamente con los estudiantes me produce estrés.							
17	Me siento estimulado (a) después de trabajar en contacto con mis estudiantes.							
18	Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con mis estudiantes.							
19	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión							
20	Siento que ya no doy más.							
21	En mi trabajo, trato los problemas emocionales con mucha calma.							
22	Siento que los estudiantes me culpan por algunos de sus problemas.							

Gracias!!!

Observaciones (precisar si hay suficiencia: **SI HAY SUFICIENCIA**)

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del Juez validador. Dr. / Mag.

Vargas Marquez Karla Liseth

DNI. 46477947

Especialidad del Validador. Asesor temático.

FIRMA:


 Karla Liseth Vargas Marquez
 PSICOLOGA
 C.P.F.P 27435

- 1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado
 - 2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o Dimensión específica del constructo
 - 3 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem es conciso, exacto y directo
- Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son Suficientes para medir la dimensión.

BIENESTAR PSICOLÓGICO

CÓDIGO

1. PARTE INFORMATIVA

1.1. INSTITUCIÓN EDUCATIVA:.....

1.2. CONDICIÓN LABORAL : Contratado () Nombrado ()

2. CUESTIONARIO

Instrucciones: Señor (a) profesor(a) le solicito marcar con una (x) el enunciado que más se adecue a su forma de actuar y/o pensar. Ninguna respuesta es correcta e incorrecta. Sus respuestas serán utilizadas sólo para decisiones científicas, por lo cual, se le agradece anticipadamente por la colaboración que brinda al desarrollo de la ciencia en la región de Puno.

Nº	ÍTEM	T o t a l m e n t e d e s a c u e r d o	E n d e s a c u e r d o	M o d e r a d a m e n t e e n d e s a c u e r d o	M u y d e a c u e r d o	D e a c u e r d o	T o t a l m e n t e d e a c u e r d o
1	Cuando repaso la historia de mi vida estoy contento con cómo han resultado las cosas.						
2	A menudo me siento solo porque tengo pocos amigos íntimos con quienes compartir mis preocupaciones.						
3	No tengo miedo de expresar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente.						
4	Me preocupa cómo otra gente evalúa las elecciones que he hecho en mi vida.						

5	Me resulta difícil dirigir mi vida hacia un camino que me satisfaga.						
6	Disfruto haciendo planes para el futuro y trabajar para hacerlos realidad.						
7	En general, me siento seguro y positivo conmigo mismo.						
8	No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar.						
9	Tiendo a preocuparme sobre lo que otra gente piensa de mí.						
10	Me juzgo por lo que yo creo que es importante, no por los valores que otros piensan que son importantes.						
11	He sido capaz de construir un hogar y un modo de vida a mi gusto.						
12	Soy una persona activa al realizar los proyectos que propuse para mí mismo.						
13	Si tuviera la oportunidad, hay muchas cosas de mí mismo que cambiaría.						
14	Siento que mis amistades me aportan muchas cosas.						
15	Tiendo a estar influenciado por la gente con fuertes convicciones.						
16	En general, siento que soy responsable de la situación en la que vivo.						
17	Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro.						
18	Mis objetivos en la vida han sido más una fuente de satisfacción que de frustración para mí.						
19	Me gusta la mayor parte de los aspectos de mi personalidad.						
20	Me parece que la mayor parte de las personas tienen más amigos que yo.						
21	Tengo confianza en mis opiniones incluso si son contrarias al consenso general.						
22	Las demandas de la vida diaria a menudo me deprimen.						
23	Tengo clara la dirección y el objetivo de mi vida.						
24	En general, con el tiempo siento que sigo aprendiendo más sobre mí mismo.						
25	En muchos aspectos, me siento decepcionado de mis logros en la vida.						
26	No he experimentado muchas relaciones cercanas y de Confianza.						
27	Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos Polémicos.						
28	Soy bastante bueno manejando muchas de mis responsabilidades en la vida diaria.						
29	No tengo claro qué es lo que intento conseguir en la vida.						
30	Hace mucho tiempo que dejé de intentar hacer grandes mejoras o cambios en mi vida.						
31	En su mayor parte, me siento orgulloso de quien soy y la vida que llevo.						
32	Sé que puedo confiar en mis amigos, y ellos saben que pueden confiar en mí.						
33	A menudo cambio mis decisiones si mis amigos o mi familia están en desacuerdo.						
34	No quiero intentar nuevas formas de hacer las cosas; mi vida está bien como está.						

35	Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen lo que uno piensa sobre sí mismo y sobre el mundo.						
36	Cuando pienso en ello, realmente con los años no he mejorado mucho como persona.						
37	Tengo la sensación de que con el tiempo me he desarrollado mucho como persona.						
38	Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de estudio, cambio y crecimiento.						
39	Si me sintiera infeliz con mi situación de vida daría los pasos más eficaces para cambiarla.						

Gracias!!!

Observaciones (precisar si hay suficiencia: **SI HAY SUFICIENCIA**)

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Valgorio Marquez Karla Liseth

DNI 46499947

Especialidad del Validador: Asesor temático.

FIRMA:

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

2 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o Dimensión específica del constructo

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son Suficientes para medir la dimensión.

Anexo 5. Matriz de datos

M A T R I Z D E D A T O S P A R A E L E S T R É S L A B O R A L																																		
D I M E N S I O N E S																																		
Muestra	Edad	Sexo	A g o t a m i e n t o e m o c i o n a l										Sub total	Síndrome	D e s p e r s o n a l i z a c i o n					Sub total	Síndrome	R e a l i z a c i o n P e r s o n a l					Sub total	Síndrome	Nivel General					
			1	2	3	6	8	13	14	16	20	5			10	11	15	22	4			7	9	12	17	18				19	21			
			2	4	3	4	3	5	4	2	3	3			0	2	3	2	2			3	1	7	2	3				2	4	1	2	2
2	3 2	M	2	4	3	4	3	5	4	2	3	3	0	2	3	2	2	3	1	7	2	3	2	4	1	2	2	3	1	9	6	6	M	
3	3 3	F	3	3	4	2	4	3	2	4	4	2	9	2	2	4	2	2	1	2	4	5	1	3	3	2	3	3	2	4	6	5	M	
3	3 5	M	3	3	3	4	3	2	3	4	5	3	0	2	3	3	3	2	1	3	3	2	5	3	3	3	2	2	3	6	6	M		
4	5 0	F	2	3	4	2	4	2	3	2	2	2	4	2	2	2	5	4	1	5	4	3	2	6	6	3	6	6	3	6	7	5	A	
5	4 0	M	2	3	4	2	4	4	4	4	2	2	7	3	2	2	4	5	1	5	5	3	2	6	6	3	6	6	3	7	7	9	A	
6	4 2	M	5	5	4	5	3	4	3	3	4	3	6	2	5	3	3	0	1	3	6	5	4	2	6	2	5	3	6	3	3	8	2	A
7	4 5	F	4	5	3	4	3	2	2	3	4	3	0	2	2	3	1	4	1	2	6	5	6	2	6	6	6	6	4	3	8	5	A	
8	5 1	F	4	5	3	4	3	2	3	3	4	3	1	3	3	2	3	4	1	5	6	5	6	3	6	4	5	6	3	8	8	4	A	
9	5 0	M	4	3	3	4	3	2	2	3	4	2	8	3	3	2	3	3	1	4	6	5	6	2	6	6	6	6	4	3	8	5	A	
1 0	4 8	F	5	4	2	3	4	2	2	1	4	2	7	2	3	2	3	5	1	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	6	7	8	A	
1 1	4 0	M	2	3	2	4	3	2	1	2	4	2	3	3	3	6	6	2	2	0	3	3	4	3	4	6	4	6	3	3	7	6	A	
1 2	3 3	F	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	3	3	3	1	2	2	5	2	3	2	3	6	4	6	3	1	6	5	M	
1 3	4 6	M	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	6	4	M	
1 4	3 2	M	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	5	2	6	2	1	7	1	3	4	2	1	4	4	2	2	1	6	2	M	
1 5	5 2	M	3	3	3	3	3	2	2	5	3	2	7	3	3	2	4	2	1	4	2	3	2	3	2	2	1	4	1	9	6	0	M	
1 6	4 2	M	3	4	4	4	4	2	2	1	3	2	7	3	6	3	6	1	1	9	5	4	6	6	2	2	4	6	3	5	8	1	A	
1 7	2 8	F	4	2	2	4	2	2	2	1	3	2	2	2	2	3	6	1	4	4	2	2	2	4	2	4	1	6	2	3	5	9	M	
1 8	3 9	F	3	3	3	3	3	4	3	5	2	2	9	2	3	3	3	5	1	6	2	1	5	5	3	3	0	3	2	2	6	7	A	
1 9	2 5	M	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	7	2	2	2	4	3	1	3	4	4	2	1	2	2	4	1	2	0	6	0	M	
2 0	3 0	F	3	2	3	2	3	1	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	1	2	5	4	5	5	5	6	5	2	3	7	7	1	A	
2 1	2 9	F	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	1	4	3	2	6	3	4	1	6	2	9	6	3	M	
2 2	3 2	M	3	2	2	1	2	2	4	2	2	2	0	2	1	1	5	2	1	1	6	2	5	5	5	3	3	2	3	1	6	2	M	
2 3	3 5	M	3	3	3	1	1	4	4	2	4	2	5	0	1	2	2	5	1	0	6	2	2	5	6	5	6	6	3	8	7	3	A	
2 4	5 5	M	3	3	3	3	3	4	4	1	2	2	6	2	2	2	3	3	1	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	4	6	2	M	
2 5	3 4	M	3	2	4	3	3	4	4	5	1	3	8	4	5	2	3	2	1	6	5	4	2	2	2	5	3	6	2	9	7	3	A	
2 6	3 2	F	3	3	2	4	3	3	1	3	2	2	4	3	2	2	5	1	4	3	3	4	3	3	3	5	3	3	2	7	6	5	M	
2 7	3 6	M	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	9	2	2	5	5	2	1	6	3	5	4	3	2	4	5	3	2	9	7	4	A	
2 8	4 0	M	3	4	5	3	4	5	5	5	4	3	8	2	2	3	1	5	1	3	2	3	2	5	3	3	3	3	2	4	7	5	A	
2 9	4 8	F	5	4	2	3	4	2	2	1	4	2	7	2	3	2	3	5	1	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	6	7	8	A	
3 0	4 0	M	2	3	2	4	3	2	1	2	4	2	3	3	3	6	6	2	0	3	3	3	4	3	4	6	4	6	3	3	7	6	A	
3 1	3 3	F	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	3	3	3	1	2	2	5	2	3	2	3	6	4	6	3	1	6	5	M	
3 2	4 6	M	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	6	4	M	
3 3	3 2	M	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	5	2	6	2	1	7	1	3	4	2	1	4	4	2	2	1	6	2	M	
3 4	5 2	M	3	3	3	3	3	2	2	5	3	2	7	3	3	2	4	2	1	4	2	3	2	3	2	2	2	4	2	0	6	1	M	
3 5	4 2	M	3	4	4	4	4	2	2	1	3	2	7	3	6	3	6	1	1	9	5	4	6	6	2	2	4	6	3	5	8	1	A	
3 6	2 8	F	4	2	2	4	2	2	2	1	3	2	2	2	2	3	6	1	1	4	2	2	2	4	2	4	1	6	2	3	5	9	M	
3 7	3 9	F	3	3	3	3	3	4	3	5	2	2	9	2	2	3	3	3	5	1	6	2	1	5	5	3	3	0	3	2	2	6	7	A
3 8	2 5	M	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	7	2	2	2	4	3	1	3	4	4	2	1	2	2	3	1	1	9	5	9	M	
3 9	3 3	M	3	2	3	4	2	3	3	2	3	2	5	3	2	3	6	3	1	7	2	3	2	4	2	4	3	6	2	6	6	8	A	
4 0	3 0	F	2	3	2	3	2	4	2	2	4	2	4	2	3	3	3	3	1	4	3	2	3	3	3	3	2	4	2	2	6	0	M	

MATRIZ DE DATOS PARA BIENESTAR PSICOLOGICO

DIMENSIONES

Muestra	Edad	Sexo	DIMENSIONES																																		Subtotal	Nivel General											
			Autoaceptación					Subtotal	Relaciones Positivas					Subtotal	Autonomia					Subtotal	Dominio de Entorno					Subtotal	Crecimiento Personal					Subtotal	Propósito de Vida						Subtotal										
			1	7	13	19	25		31	2	8	14	20		26	32	3	4	9		10	15	21	27	33		5	11	16	22	28		39	24	30	34				35	36	37	38	6	12	17	18	23	29
1	32	M	5	5	5	4	2	5	26	1	1	4	4	2	4	16	5	1	4	4	4	2	4	1	25	1	5	4	4	4	2	20	5	2	1	5	1	5	5	24	4	4	5	4	2	2	21	132	MEDIO
2	33	F	5	5	6	6	4	4	30	2	4	2	4	1	4	17	4	4	2	2	5	4	5	2	28	2	2	5	4	5	5	23	5	4	2	2	5	2	5	25	5	2	2	3	2	2	16	139	MEDIO
3	35	M	3	2	3	2	3	4	17	3	3	3	2	3	3	17	2	3	2	2	3	3	4	3	20	3	3	3	3	3	2	17	4	3	3	4	3	2	3	22	2	3	4	2	4	2	17	110	BAJO
4	50	F	2	4	5	4	2	4	21	1	3	2	1	3	1	11	4	4	4	4	2	4	3	2	23	3	3	5	3	3	1	18	3	3	3	2	3	4	4	22	2	3	3	4	3	2	17	112	BAJO
5	40	M	4	4	4	4	3	3	22	3	2	2	4	2	4	17	5	3	2	2	3	4	3	4	21	3	3	5	3	3	4	21	3	2	2	3	2	3	4	19	4	3	5	5	3	3	23	123	MEDIO
6	42	M	4	3	3	4	2	4	20	4	3	5	4	3	4	23	4	4	4	4	1	4	2	2	21	2	4	3	3	4	4	20	3	4	2	4	4	4	4	25	3	4	4	4	2	2	19	128	MEDIO
7	45	F	4	2	4	3	4	5	22	2	2	4	2	4	4	18	2	4	2	3	3	3	3	2	20	2	5	3	1	4	4	19	3	3	2	3	2	3	3	19	3	4	3	3	4	3	20	118	MEDIO
8	51	F	4	4	4	4	3	4	23	4	3	4	4	3	4	22	4	4	4	4	3	4	3	3	25	3	4	4	3	4	3	21	4	4	2	4	2	4	4	24	4	4	4	4	4	2	22	137	MEDIO
9	50	M	2	4	4	4	2	4	20	2	2	4	2	2	4	16	4	4	4	4	2	4	2	3	23	2	4	4	4	4	4	22	4	2	3	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	2	22	128	MEDIO
10	48	F	2	4	4	5	1	4	22	2	2	2	2	2	4	14	5	3	2	4	3	2	2	18	1	5	4	2	3	1	16	5	2	2	4	3	4	4	24	1	5	4	4	4	2	20	114	BAJO	
11	40	M	5	3	3	4	2	4	21	2	4	3	3	3	4	19	3	3	3	3	2	4	4	3	22	2	3	4	2	4	4	19	5	2	3	4	2	5	5	26	4	5	5	4	5	2	25	132	MEDIO
12	33	F	3	3	4	5	1	3	19	1	2	2	1	4	3	13	4	2	2	1	1	4	3	2	15	2	3	4	2	3	3	17	2	4	2	2	2	3	3	18	3	3	3	2	2	1	14	96	BAJO
13	46	M	3	4	3	4	3	4	21	3	3	2	4	3	3	18	4	3	3	3	4	4	2	2	21	2	4	3	4	4	3	20	2	3	2	4	4	4	4	23	4	4	4	4	2	2	20	123	MEDIO
14	32	M	3	4	3	5	3	1	19	2	1	1	1	5	1	11	4	1	1	3	1	3	1	3	16	1	1	3	5	1	16	1	2	3	2	5	1	5	19	5	3	5	3	1	5	22	103	BAJO	
15	52	M	3	5	3	4	2	4	21	2	3	3	3	3	3	17	3	3	2	3	2	4	3	3	20	3	4	4	3	5	3	22	3	2	4	3	2	4	5	23	4	3	5	4	4	3	23	126	MEDIO
16	42	M	3	4	3	4	1	4	19	3	2	3	3	3	4	18	4	2	2	3	2	4	2	3	18	2	3	4	2	4	3	18	4	2	2	4	4	2	4	22	5	3	3	3	5	2	21	116	BAJO
17	28	F	3	4	1	4	4	4	20	1	1	1	1	1	1	6	4	3	2	3	2	3	3	19	2	4	4	1	3	1	15	4	1	4	4	4	4	4	25	5	4	1	3	4	1	18	103	BAJO	
18	39	F	3	4	4	3	3	4	21	2	3	4	3	3	2	17	3	4	3	4	3	3	1	2	20	3	4	4	2	3	3	19	4	3	3	4	3	4	4	25	4	4	4	3	4	4	23	125	MEDIO
19	25	M	3	3	2	5	2	4	19	3	2	3	2	2	4	16	3	1	1	3	2	5	2	2	16	3	2	3	2	4	4	18	4	4	2	4	2	4	4	24	3	3	3	4	5	1	19	112	BAJO
20	30	F	3	4	4	3	2	3	19	2	2	4	2	2	4	16	4	4	3	4	2	3	4	2	22	2	1	2	3	4	3	15	3	2	2	5	2	3	3	20	1	4	4	4	3	2	18	110	BAJO
21	29	F	3	4	3	4	2	5	21	2	3	3	3	3	3	17	5	2	2	4	2	4	2	3	19	3	3	4	2	4	3	19	3	2	2	4	3	4	4	22	4	4	3	4	4	3	22	120	MEDIO
22	32	M	3	4	4	4	2	4	21	2	2	4	2	2	4	16	4	2	2	4	2	4	2	2	18	2	4	4	2	4	4	20	4	2	2	2	4	4	4	20	4	4	2	2	2	2	16	111	BAJO
23	35	M	3	3	3	3	3	3	18	2	2	3	2	2	4	15	4	4	3	4	3	4	4	3	25	2	3	3	3	3	4	18	4	3	2	4	4	3	3	23	3	3	3	3	4	3	19	118	MEDIO
24	55	M	3	4	3	4	3	4	21	2	4	4	5	4	4	23	4	3	3	4	3	4	3	4	24	2	4	4	3	4	2	19	4	3	3	3	4	4	4	25	4	4	4	4	4	3	23	135	MEDIO
25	34	M	3	5	5	5	1	5	24	2	1	1	2	1	2	9	2	2	2	2	1	2	1	4	14	1	1	5	2	5	1	15	5	1	1	5	2	5	5	24	4	2	2	1	4	1	14	100	BAJO
26	32	F	3	3	2	3	2	3	16	1	2	4	2	2	4	15	4	4	3	4	4	4	2	3	24	2	4	4	3	4	3	20	4	2	2	3	2	4	4	21	4	3	4	4	3	2	20	116	BAJO
27	36	M	3	5	5	4	3	3	23	2	1	4	3	3	4	17	3	3	4	4	1	4	3	1	20	2	3	4	1	4	3	17	4	1	2	3	3	5	4	22	3	3	3	5	3	2	19	118	MEDIO
28	40	M	3	4	3	3	3	3	19	3	5	2	3	3	3	19	3	3	3	3	2	3	2	2	21	2	3	4	3	3	4	19	5	3	2	2	3	3	5	23	3	3	3	3	4	3	19	120	MEDIO
29	48	F	4	4	4	5	1	4	22	2	2	2	2	2	4	14	5	3	2	4	3	2	2	3	18	1	5	4	2	3	1	16	5	2	2	4	3	4	4	24	1	5	4	4	4	2	20	114	BAJO
30	40	M	5	3	3	4	2	4	21	2	4	3	3	3	4	19	3	3	3	3	2	4	4	3	22	2	3	4	2	4	4	19	5	2	3	4	2	5	5	26	4	5	5	4	5	2	25	132	MEDIO
31	33	F	3	3	4	5	1	3	19	1	2	2	1	4	3	13	4	2	2	1	1	4	3	2	15	2	3	4	2	3	3	17	2	4	2	2	2	3	3	18	3	3	3	2	2	1	14	96	BAJO
32	46	M	3	4	3	4	3	4	21	3	3	2	4	3	3	18	4	3	3	3	4	4	2	2	21	2	4	3	4	4	3	20	2	3	2	4	4	4	4	23	4	4	4	4	2	2	20	123	MEDIO
33	32	M	3	4	3	5	3	1	19	2	1	1	1	5	1	11	4	1	1	3	1	3	1	3	16	1	1	3	5	1	16	1	2	3	2	5	1	5	19	5	3	5	3	1	5	22	103	BAJO	
34	52	M	3	5	3	4	2	4	21	2	3	3	3	3	3	17	3	3	2	3	2	4	3	3	20	3	4	4	3	5	3	22	3	2	4	3	2	4	5	23	4	3	5	4	4	3	23	126	MEDIO
35	42	M	3	4	3	4	1	4	19	3	2	3	3	3	4	18	4	2	2	3	2	4	2	3	18	2	3	4	2	4	3	18	4	2	2	4	4	2	4	22	5	3	3	3	5	2	21	116	BAJO
36	28	F	3	4	1	4	4	4	20	1	1	1	1	1	1	6	4	3	2	3	2	3	3	19	2	4	4	1	3	1	15	4	1	4	4	4	4	4	25	5	4	1	3	4	1	18	103	BAJO	
37	39	F	3	4	4	3	3	4	21	2	3	4	2	2	2	15	3	2	3	4	3	3	1	2	18	3	4	4	2	3	3	19	2	3	3	4	3	2	2	19	2	2	4	3	2	2	15	107	BAJO
38	25	M	3	3	2	5	2	4	19	3	2	3	2	2	4	16	3	1	1	3</																													

Anexo 6. Propuesta de valor

Síndrome de burnout

- **Actividad física:** Incluir algún tipo de actividad física en tu rutina diaria hará que progresivamente el burnout disminuya. Cualquier deporte puede ayudar: desde realizar caminatas diarias de una hora hasta asistir a una piscina para nadar, saliendo de la oficina.
- **Aliméntate saludablemente:** Comer de manera saludable hará que tus niveles de colesterol y tu tensión arterial bajen. Algunos buenos hábitos que te ayudarán a reducir el burnout, son: masticar lentamente, evitar el café y reemplazarlo por té, y optar por incluir verduras frescas y crujientes en tus dietas.
- **Practica técnicas de respiración:** Tómate al menos diez minutos de tu tiempo al despertar y antes de irte a dormir para realizar técnicas de respiración profunda. Esto esclarecerá tus pensamientos y te dará una perspectiva más positiva respecto a los problemas que se te presenten diariamente.
- **Calidad de sueño:** Dormir reduce los niveles de burnout, y lo más recomendable es que este proceso dure en promedio de 7 a 8 horas diarias. Con este número de horas se puede lograr lo que se conoce como “sueño profundo”, que es la tercera etapa del sueño donde el cuerpo recobra energías y nos permite iniciar mejor el día.
- **Distráete en tu tiempo libre:** Tener tiempo para uno mismo es primordial, ya que nos permite disfrutar nuestro tiempo solos, conocernos y aprender más de nosotros. El burnout, también es ocasionado cuando a raíz de los deberes dejamos de lado nuestra persona, y con ello, aquellas actividades que nos ayudan a conectarnos con nuestro yo interior.
- **Desconéctate:** Sabemos lo inevitable que resulta hoy en día estar conectados a las redes sociales. Está comprobado que su uso excesivo causa ansiedad y, por consiguiente, burnout.

Bienestar psicológico:

- Confía en la vida, en los profesionales, en la gente de la calle, en tu gente, o en ti mismo. Encuentra algo o alguien en lo que puedas confiar. Esto se pasará y nuestra actitud frente a lo inevitable marca la diferencia entre pasarlo mejor o peor, y que el sacrificio tenga sentido. Siempre hay una opción de ponerse más cómodo dentro de la incomodidad.
- Lo recomendable es vivir centrado en el día de hoy. Mira todos los días qué día es y estructura el día según si es laborable o festivo.
- Haz pausas y rituales para cambiar de actividad y señalar los momentos de descanso. Centra tu atención en el día de hoy. Todos nos preguntamos cuánto durará esto. Lo mejor es no dar nada por supuesto, excepto que, en algún momento, se acabará.
- Cada día que pasa es un día menos. Si no puedes evitarlo y te agobias pensando en lo que queda, ve con tu mente aún más allá y piensa en cuando todo vuelva a la normalidad.
- La ciencia no siempre es exacta, los científicos son personas y pueden equivocarse, pero su margen de error es menor que el de que cualquiera que no sea experto, por muy seguro que parezca el que lo diga.
- Encuentra algo que te motive hacer, algo que sea importante para ti o para las personas que te rodean. Algo que te ayude o ayude a otros. Hay muchas personas que necesitan ayuda y hay mucho que puedes hacer por ti mismo.
- Habla con las personas con las que convives y también con la que no. Puedes conectarte y tomarte un café o unas cervezas al mismo tiempo, cada uno en su casa, pero con una buena conversación.