



Universidad
Continental

FACULTAD DE HUMANIDADES

Escuela Académico Profesional de Psicología

Tesis

Síndrome de Burnout y satisfacción laboral docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú

para optar el Título Profesional de
Licenciada en Psicología

Madeleine Mikova Cerrón Valdéz

Huancayo, 2019



Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Obra protegida bajo la licencia de [Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 2.5 Perú](#)

ASESOR:

LUIS MARTIN TOVAR HUAMANI

AGRADECIMIENTOS

A los 263 docentes de Universidad Nacional del Centro del Perú, que fueron el eje central de la investigación, además de tener la predisposición para poder colaborar con dicho trabajo.

DEDICATORIA

A DIOS

Porque por tu bendición y gracia nos diste la vida, nos das salud e inteligencia para poder alcanzar un triunfo más. Por iluminar nuestro camino, ayudándonos a levantarnos de nuestras caídas y tropiezos durante los procesos universitarios y por ser la fortaleza para la culminación de este objetivo.

ÍNDICE

ASESOR:	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
DEDICATORIA	iv
ÍNDICE	v
LISTA DE TABLAS	vii
LISTA DE GRÁFICOS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii
CAPITULO I	14
PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO	14
1.1.PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.2.FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	16
1.2.1.PROBLEMA GENERAL	:16
1.2.2.PROBLEMAS ESPECÍFICOS	:16
1.3.OBJETIVO	17
1.3.1.OBJETIVO GENERAL	17
1.3.2.OBJETIVOS ESPECÍFICOS	17
1.4.JUSTIFICACIÓN	18
1.4.1.JUSTIFICACIÓN TEÓRICO	18
1.4.2.JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	18
1.4.3.JUSTIFICACIÓN METODOLOGICO	19
1.5.HIPOTESIS Y DESCRIPCION DE VARIABLES	19
1.5.1.HIPOTESIS	19
1.5.2.VARIABLES	21
CAPITULO II	22
MARCO TEORICO	22
2.1.ANTECEDENTES	22
2.1.1.ANTECEDENTES LOCALES	22
2.1.2.ANTECEDENTES NACIONALES	27
2.1.3.ANTECEDENTES INTERNACIONALES	34
2.2.BASES TEÓRICAS	39
2.2.1.SÍNDROME DE BURNOUT	39
2.2.2.SATISFACCIÓN LABORAL	54
2.3MARCO CONCEPTUAL	:68
CAPITULO III	77

METODOLOGIA	77
3.1.METODOLÓGIA	77
3.1.1.MÉTODOS DE LA INVESTIGACION	77
3.1.2.TIPO DE INVESTIGACION	78
3.1.3.DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	79
3.1.4.POBLACION Y MUESTRA DE ESTUDIO	81
3.1.5.TÉCNICAS RECOLECCIÓN DE DATOS:	83
3.1.6.TRATAMIENTO DE DATOS	93
CAPITULO IV	95
RESULTADOS	95
4.1. RESULTADOS DEL TRATAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN (TABLAS Y FIGURAS)	95
4.1.1 .ESTADÍSTICOS DEL SÍNDROME DE BURNOUT DE ACUERDO CON RESPECTO A LAS VARIABLES CONTROL:	95
4.1.2.PRUEBA DE HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	98
4.2.DISCUSIÓN DE RESULTADOS	128
CONCLUSIONES	134
RECOMENDACIONES	136
REFERENCIA BIBLIOGRAFICA	137
ANEXOS	142

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Consecuencias para el profesional.....	46
Tabla 2 Juicio de Expertos de Cuestionario del Síndrome de Burnout:.....	85
Tabla 3 Juicio De Expertos De Escala De Satisfacción Laboral (SPC).....	87
Tabla 4 Prueba KMO y Barlett de la prueba piloto 1.....	90
Tabla 5 Prueba KMO y Barlett de la prueba piloto 2.....	91
Tabla 6 Prueba KMO y Barlett de la Satisfacción.....	92
Tabla 7 Variables de medida.....	95
Tabla 8 Valores del coeficientes de Correlación.....	98
Tabla 9 Correlación de Rho de Spearman.....	98
Tabla 10 Pruebas de normalidad.....	100
Tabla 11 Cuadro De Rango Y Relación.....	102
Tabla 12 Caso Por Síndrome De Burnout Y Satisfacción Laboral.....	103
Tabla 13 Prueba de Levene de igual de varianzas Síndrome de Burnout.....	104
Tabla 14 Prueba De Muestras Independientes.....	105
Tabla 15 Prueba de Levene de igual de varianzas Satisfacción Laboral.....	107
Tabla 16 Prueba De Muestras Independientes Satisfacción Laboral.....	107
Tabla 17 Síndrome Burnout Diferencias Por Edad.....	108
Tabla 18 Prueba Anova - Síndrome de Burnout.....	109
Tabla 19 Estadísticos por edad en el Satisfacción Laboral.....	110
Tabla 20 Prueba de Anova de Satisfacción Laboral.....	111
Tabla 21 Nivel de Síndrome por categoría docente.....	112
Tabla 22 Prueba de Anova Síndrome de burnout por categoría.....	113
Tabla 23 Estadísticos de Categoría Docente.....	114
Tabla 24 Prueba de Anova de Satisfacción Laboral por categoría docente.....	115
Tabla 25 Estadísticos de tiempo de trabajo.....	117
Tabla 26 Prueba de Anova de Síndrome de Burnout por tiempo de trabajo.....	118
Tabla 27 Prueba de Anova de Satisfacción laboral por tiempo de trabajo.....	120
Tabla 28 Comparaciones múltiples.....	120
Tabla 29 Correlación de despersonalización y el desarrollo personal.....	121
Tabla 30 Correlación agotamiento emocional y relación con la autoridad.....	122
Tabla 31 Correlación De Realización Personal Y Beneficios Laborales O Remunerativos.....	123
Tabla 32 Correlación de agotamiento emocional y condiciones físicas.....	125
Tabla 33 Correlación entre nivel de Síndrome de Burnout y Satisfacción laboral.....	126
Tabla 34 Matriz De Consistencia.....	143
Tabla 35 Niveles de la Satisfacción Laboral.....	143
Tabla 36 Alpha De Cronbach.....	156
Tabla 37 Estadísticas de fiabilidad Cuestionario de Maslach Burnout Inventory.....	157
Tabla 38 Estadísticas De Fiabilidad Escala De Satisfacción Laboral SL –SPC.....	158
Tabla 39 Prueba De KMO Y Bartlett Cuestionario De Síndrome De Burnout.....	159
Tabla 40 Prueba De KMO Y Bartlett Cuestionario De Síndrome De Burnout Piloto 1.....	160
Tabla 41 Prueba De KMO Y Bartlett Cuestionario De Síndrome De Burnout Piloto 2.....	161
Tabla 42 Prueba De KMO Y Bartlett Escala De Satisfacción Laboral.....	162

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	Grafico Del Diseño De Corte Transaccional Correlacional-Causal	80
Figura 2	Niveles de Burnout.....	96
Figura 2	Niveles de Satisfacción Laboral.....	97
Figura 3	Diagrama de dispersión	101
Figura 4	Síndrome De Burnout Diferencias Por Variable Sexo	106
Figura 5	Síndrome De Burnout Medias Edad	110
Figura 6	Satisfacción Laboral por edad.....	112
Figura 7	Síndrome De Burnout Por Categoría Laboral	114
Figura 8	Satisfacción Laboral Por Categoría Docente	116
Figura 9	Síndrome de Burnout por tiempo de trabajo	119
Figura 10	Escala de Satisfacción Laboral	144

RESUMEN

El síndrome de Burnout, es un estado de estrés emocional. Se sabe que este síndrome tiene tres dimensiones que son: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal que derivan en frustración personal y en niveles de tensión en el ámbito laboral puede afectar el satisfacción en el trabajo, como sabemos se puede medir o dar a partir de los indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales, determinando estas tres dimensiones se puede afirmar que el trabajo no está bajo control total y exclusivo del trabajador.

El objetivo primordial es de establecer la relación existente entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral docentes en la Universidad Nacional del Centro del Perú; por el lado de la metodología se realizó un estudio descriptivo, de corte transaccional- causal. En cuanto a la población se realizó un muestreo estratificado con 263 docentes de una población de 830. Se utilizaron los instrumentos psicológicos: el Cuestionario de Síndrome de Burnout de Maslach y la Escala de Satisfacción Laboral SL –SPC.

Se estableció que existe una relación significativa e inversa entre los niveles del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral docentes de la Universidad Nacional del Centro del Perú; con una correlación inversa al -0.126 , lo cual nos permite ratificar que: El síndrome de Burnout tiene correlación con el satisfacción laboral y podemos decir que cuanto a los altos niveles de estrés laboral o síndrome de burnout y bajos niveles de satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Centro del Perú, se afirma que el nivel de correlación es negativo con un valor de $= -0.1216$, lo que indica que mientras el valor de puntuación del Síndrome aumenta, el valor de la puntuación del satisfacción disminuye.

Palabras clave: Síndrome de Burnout, satisfacción laboral, relación significativa

ABSTRACT

Burnout syndrome is a state of emotional stress. It is known that this syndrome has three dimensions that are: emotional exhaustion, depersonalization and personal fulfillment that lead to personal frustration and levels of tension in the workplace can affect satisfaction at work, as we know can be measured or given starting of the indicators of motivation, personality and perception of psychosocial factors, determining these three dimensions, it can be affirmed that the work is not under the total and exclusive control of the worker.

The main objective is to establish the relationship between the burnout syndrome and teacher job satisfaction at the National University of Central Peru; On the methodology side, a descriptive, transactional-causal study was carried out. Regarding the population, a stratified sampling was carried out with 263 teachers from a population of 830. Psychological instruments were used: the Maslach Burnout Syndrome Questionnaire and the SL-PC Work Satisfaction Scale.

It was established that there is a significant and inverse relationship between the levels of Burnout syndrome and teacher job satisfaction at the National University of Central Peru; with a correlation to -0.126 , which allows us to confirm that: Burnout syndrome correlates with job satisfaction and we can say that regarding high levels of work stress or burnout syndrome and low levels of job satisfaction in teachers of The National University of the Center of Peru, affirms that the level of correlation is negative with a value of $= -0.1216$, which indicates that while the score value of the Syndrome increases, the value of the satisfaction score decreases.

Keywords: Burnout syndrome, job satisfaction, significant relationship

INTRODUCCIÓN

Diversas investigaciones acerca del Síndrome de Burnout, han definido los conceptos acerca de este síndrome, que se manifiestan por un estrés que daña la satisfacción laboral de los trabajadores; en estas investigaciones lo que se va a observar a lo largo de los capítulos es, si el síndrome de burnout tiene una correlación con el satisfacción laboral docentes de la Universidad Nacional del Centro del Perú.

En el primer capítulo se plantea la importancia de esta investigación; al estudiar si los docentes universitarios de esta casa de estudios, tienen el síndrome y si éste tiene relación directa o indirecta con la satisfacción laboral al que están sometidos. El objetivo de este trabajo es establecer la relación existente entre el síndrome de burnout y el satisfacción docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú, así como identificar los niveles del síndrome de burnout y del satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Centro del Perú finalmente analizar las características de las variables y su relación bajo condiciones descriptivas según las variables de control; sexo, edad, categoría docente y el tiempo de trabajo

En el segundo capítulo se presentan evidencias como son investigaciones tesis, artículos científicos que se dividen en antecedentes locales, nacionales, internacionales en conjunto con las definiciones de diversos autores especializados en ambas variables con las que se trabajaran que son Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral.

En el tercer capítulo, se presenta la metodología utilizada, tipo de investigación población e instrumentos. La metodología utilizada es de diseño descriptivo; en cuanto al diseño es transaccional correlacional- causal. La población universitaria consta de 830 docentes donde la muestra estratificada fue de 263 docentes que tuvieron que responder los dos instrumentos

el Cuestionario del Síndrome de Burnout de Maslach y la Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC, que pasaron por una validación de juicios de expertos que es esta investigación fueron 6,

En el cuarto capítulo se presentan los resultados de la investigación, las respuestas a las hipótesis planteadas y las conclusiones a las que se llega después de la información del trabajo realizado. Se afirma que: Existe relación significativa e inversa entre los niveles del síndrome de Burnout y el satisfacción docentes de la Universidad Nacional del Centro del Perú; estamos en la capacidad de afirmar que existe relación significativa debido a que tenemos una correlación al -0.126.

En cuanto a los altos niveles de estrés laboral o síndrome de burnout y bajos niveles de satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Centro del Perú, se afirma que el nivel de correlación es negativo con un valor de $= -0.1216$, lo que indica que mientras el valor de puntuación del Síndrome de Burnout aumenta, el valor de la puntuación del satisfacción en el trabajo disminuye.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Al hablar del síndrome de burnout tenemos que partir por lo inicios cuando solo la explicaciones del fenómeno eran clínicas desarrolladas por el psiquiatra Herbert Freundemberger en 1974 en Estados Unidos, que observó por primera vez como el personal de la salud experimentaban a lo largo de un año de trabajo, ciertos cambios de actitud hacia el trabajo y el desempeño laboral. A lo que el propio Freundemberger lo definía como: un estado de fatiga y frustración provocado por un estilo de vida o de relación que no produjo el premio esperado.

Paralelamente Cristina Malach, quien fue investigadora oficializó el termino Burnout en 1976, después de observar la misma conducta de fatiga, frustración en abogados y asistentes sociales.; después del estos aportes de investigación sobre el síndrome; por los años 80 empieza a surgir interés académico por toda Norteamérica, debido a todo este movimiento por el síndrome de burnout, la Asociación Psiquiátrica Americana (2010) lo hizo oficial. Por este hecho se concluyó que el Síndrome de

Burnout o síndrome de desgaste profesional es un tipo de agotamiento mental y físico generado por un estrés prolongado, motivado por la sensación que ofrece la realización de esfuerzos que no se ven compensados.

Los estudios relacionados con el síndrome de burnout y como se relación con la salud y el bienestar del docente tienen poco tiempo de estudiado en América Latina pero alrededor del mundo tiene de 30 años de estudio (Cornejo, 2007). En el Perú, las investigaciones o estudios relacionados al síndrome de burnout han sido frecuentemente en el área de la salud, áreas administrativas de empresas y en docentes de nivel de enseñanza de básica regular (primaria y secundaria). Con respecto a los estudios en docentes universitarios hay pocas y más aún si se quiere estudiar con la variable de satisfacción laboral.

Para contextualizar y centrarnos nuestro estudio de investigación, se hace necesario señalar que en la ciudad de Huancayo hay una sola universidad nacional; que es la Universidad Nacional del Centro del Perú, que cuenta con 830 docentes repartidos en 25 facultades y con un total de 10826; al contar con un extenso número de docentes y al tener una recarga laboral como la carga horaria, labores administrativas y otras actividades, hay un desgaste físico, mental y psicológica sumando al no tener un sueldo compensatorio; por ende la sumatoria de todos estos factores hace sospechar que el docente tiene el síndrome de burnout.

En esta investigación trabajemos con los docentes, debido a que son los que imparten los conocimientos y están en contacto con lo que serán los profesionales del futuro de nuestro país. El estudio se centra en analizar si los docentes de dicha universidad presentan síntomas o manifiesta el fenómeno y si está relacionado con la satisfacción laboral que presentan en su centro de trabajo; teniendo en cuenta que tener

una buena satisfacción laboral es tener una actitud positiva o estado emocional que resulta de la valoración del trabajo o de la experiencia laboral (Landy, 2005)

No sabemos a ciencia cierta si en la Universidad Nacional del Centro del Perú, los docentes están satisfecho con su trabajo, ya que no hay datos que marque antecedentes; por ello nuestra investigación será importante porque permitirá; establecer, identificar, analizar y conocer si existe relación entre ambos fenómenos. Y poder tener una mejor visión de la realidad docente y tratar de empezar a comprender, mejorar y prevenir ciertas actitudes o conductas que manifiestan los docentes al momento de ejercer la labor de enseñar e impartir conocimientos, como el ausentismo, el incumplimiento de la labores encomendadas, las huelgas repentinas, la falta de compromiso con los alumnos; toda esta información menciona es observable mas no documentada; por lo tanto la investigación es para corroborar la información en base a indicadores.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL:

¿Existe relación entre el síndrome de burnout y los niveles de satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Centro del Perú?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS:

¿Existen niveles de estrés laboral y satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Centro del Perú?

¿Existen características del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral docente, según las variables de control; sexo, edad, categoría docente, tiempo de trabajo?

¿Existe relación entre la dimensión despersonalización y el factor desarrollo personal en los docentes de la Universidad Nacional del Centro del Perú?

¿Existe relación entre la dimensión agotamiento emocional y el factor la relación con la autoridad en los docentes de la Universidad Nacional del Centro del Perú?

¿Existe relación entre de realización personal y el factor de los beneficios laborales o remunerativos en los docentes de la Universidad Nacional del Centro del Perú?

¿Existe relación entre la dimensión agotamiento emocional y el factor condiciones físicas y/o materiales en los docentes de la Universidad Nacional del Centro del Perú?

1.3. OBJETIVO

1.3.1. OBJETIVO GENERAL:

Establecer la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Centro del Perú

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Establecer los niveles del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Centro del Perú.

Analizar las características del síndrome de burnout y la satisfacción laboral docente, según las variables de control; sexo, edad, categoría docente, tiempo de trabajo

Determinar si existe relación entre la dimensión despersonalización y el factor desarrollo personal en los docentes de la Universidad Nacional del Centro del Perú.

Determinar si existe relación entre la dimensión agotamiento emocional y el factor la relación con la autoridad en los docentes de la Universidad Nacional del Centro del Perú.

Determinar si existe relación entre la dimensión realización personal y el factor de los beneficios laborales o remunerativos en los docentes de la Universidad Nacional del Centro del Perú.

Determinar si existe relación entre la dimensión agotamiento emocional y el factor condiciones físicas y/o materiales en los docentes de la Universidad Nacional del Centro del Perú

1.4. JUSTIFICACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICO

Esta investigación se realiza con el propósito de aportar al conocimiento ya existente que hay sobre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral, queremos conseguir dicho aporte mediante la obtención de datos relevantes acerca de relacionar ambas variables mencionadas y saber si el síndrome burnout incide en la satisfacción laboral en el docente de la Universidad Nacional del Centro del Perú.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

Esta investigación se realiza porque existe la necesidad de saber si existe o no el síndrome de burnout en nuestra población, además de conocer si los problemas manifestados por los docentes como: el salario, el no tener condiciones óptimas en cuanto a espacio para llevar a cabo sus clases, la relación con sus superiores así como las políticas optadas por el centro de estudios; son un factor para la satisfacción o insatisfacción laboral del docente.

Entonces mediante este trabajo, poder mejorar el nivel de desempeño tomando las medidas necesarias y que esté al alcance de poder realizarlas y tomar las medidas para prevenir los síntomas del síndrome de burnout además de mejorar la calidad de vida del docente mientras este en funciones dentro de la universidad.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLOGICO

Para lograr los objetivos de estudio, se utilizaron técnicas de investigación como el cuestionario del síndrome de burnout de Maslach y Jackson y la escala de satisfacción laboral SL –SPC, el procesamiento de la información para poder correlacionar las variables fueron realizadas en el Spss, con ello se pretende conocer el nivel de significancia de la relación de ambas variables; además de conocer si las dimensiones del cuestionario de burnout tiene relación con los factores de la Escala de Satisfacción laboral. Así, los resultados de la investigación se apoyan en técnicas de investigación validas en nuestra localidad.

1.5. HIPOTESIS Y DESCRIPCION DE VARIABLES

1.5.1. HIPOTESIS

1.5.1.1. HIPÓTESIS GENERAL:

Existe una relación significativa e inversa entre los niveles del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Centro del Perú.

1.5.1.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:

Existen altos niveles de estrés laboral o síndrome de burnout y bajos niveles de satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Centro del Perú

Existen diferencias significativas entre los niveles del síndrome de burnout y el satisfacción laboral en la Universidad Nacional del Centro del Perú de acuerdo a las variables de control; sexo, edad, categoría docente, tiempo de trabajo.

Existe relación entre la dimensión despersonalización y el factor desarrollo personal en los docentes de la Universidad Nacional del Centro del Perú.

Existe relación entre la dimensión agotamiento emocional y el factor la relación con la autoridad en los docentes de la Universidad Nacional del Centro del Perú.

Existe relación entre la dimensión realización personal y el factor de los beneficios laborales o remunerativos en los docentes de la Universidad Nacional del Centro del Perú.

Existe relación entre la dimensión agotamiento emocional y el factor condiciones físicas y/o materiales en los docentes de la Universidad Nacional del Centro del Perú

Hipótesis alterna:

Existe relación significativa y directa entre los niveles del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en la Universidad Nacional del Centro del Perú.

Hipótesis Nula:

No existe relación alguna, ni directa ni inversa, entre los niveles del síndrome de Burnout y satisfacción laboral docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú

1.5.2. VARIABLES**1.5.2.1. SÍNDROME DE BURNOUT**

Definición conceptual: El síndrome de Burnout es un estrés prolongado que viven quienes trabajan directamente con personas y en donde los esfuerzos hechos no se ven compensados de manera suficiente (El Sahili & Kornhauser, 2010)

Definición operacional: El síndrome de Burnout, es un estado de estrés emocional que se puede evidenciar con agotamiento emocional, despersonalización y desrealización personal, generalmente este síndrome es padecido por los profesionales que están en contacto con personas que demandan presiones laborales.

1.5.2.2. SATISFACCIÓN LABORAL

Definición conceptual La satisfacción laboral se define para (Landy, 2005) como la actitud positiva o estado emocional que resulta de la valoración del trabajo o de la experiencia laboral

Definición operacional: Es una variable exclusivamente usada en el área del trabajo y es una actitud positiva que cuenta con factores de la personalidad, características del ambiente, motivaciones intrínsecas y extrínsecas que contribuyen a que el trabajador se sienta gusto en un determinado lugar.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. ANTECEDENTES LOCALES

Gamarra, L. (2014) en su investigación sobre él *.Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en el profesional de enfermería del servicio de UCI del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides, Carrión.* estuvo orientada a identificar el Nivel de Síndrome de Burnout y Estrategias de Afrontamiento en Enfermeros de los Servicios Críticos del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión (HNDAC), e identificar el agotamiento emocional, despersonalización y realización profesional, así como las estrategias de afrontamiento más aplicadas por los profesionales.

El estudio de Gamarra (2014); asienta precedentes sobre el padecimiento del síndrome de burnout en los profesionales de la salud, pero también abre posibles nuevas hipótesis que se determinaran en nuestra

investigación; si los docentes universitarios padecen o no del síndrome de burnout.

Con una población de 48 profesionales de enfermería, la exploración empírica se sustentó con la técnica de Maslach Burnout Inventory (MBI), a través de la encuesta, así como el Inventario sobre Estimación de Afrontamiento (COPE).

Los principales resultados afirman que la mayoría 54.17% de los profesionales presentan un nivel medio de Síndrome de Burnout, a predominio de las dimensiones agotamiento emocional (54.17%) y despersonalización (54.17%) y realización personal (52.1%) mientras que las estrategias de afrontamiento son aplicadas por la mayoría (79.20%) de los profesionales de enfermería. Estos valores indican que la población se encuentra en un proceso de Burnout, que gradualmente busca superar el síndrome, intentando verlo de manera diferente para hacerlo parecer más positivo. (Gamarra, 2014)

Ladera, I. & Ramírez, L. (2009) En su investigación sobre *El estrés en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca* obtuvo los resultados que los niveles de estrés en relación al rendimiento laboral que enfrentaron fueron: de una población de 105 trabajadores se encontró que señalaron que el 52.4% de los trabajadores presentan un estrés normal, el 29.5% un estrés elevado y el 9.5 %, un estrés peligrosos, el 7.6 % un bajo estrés ubicándose en el zona 2 y el 1% un estrés pobre lo que es preocupante porque se observa que el estrés se está elevado. (Ladera & Ramirez, 2009)

Garay, C. & Meza, P. (2017) en su tesis de pregrado sobre el *Nivel de Síndrome de Burnout en docentes de educación inicial de las instituciones educativas privadas del distrito de Pilcomayo* tuvo como finalidad identificar el nivel del Síndrome de Burnout en los docentes de las Instituciones Educativas privadas del nivel inicial del distrito de Pilcomayo; lo que nos servirá para poder afirmar que los docentes también padecen de síndrome de burnout al igual que los profesionales de la salud. El estudio utilizó como método general el científico y como método específico el básico descriptivo con un diseño descriptivo simple, se trabajó con una población con una muestra de 21 docentes pertenecientes a 7 Instituciones Educativas privadas del nivel inicial. Se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento el Inventario Burnout de Maslach (MBI); cuyo cuestionario cuenta con 22 ítems que se valora con una escala tipo Likert de siete puntos los cuales miden las dimensiones de cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal. Los resultados fueron que el 76,2% de los docentes encuestados presentan un nivel alto de síndrome de Burnout. (Garay & Meza, 2017)

Millán, C. & Porras, J. (2016) en su investigación acerca del *Síndrome De Burnout en el profesional de salud del centro de salud De San Jerónimo De Tunan - Provincia De Huancayo - Región Junín* afirma que tuvo como objetivo determinar la prevalencia del Síndrome De Burnout en el Profesional de Salud del Centro de Salud de San Jerónimo de Tunan, para ello se utilizó la Escala de Maslach. Tuvo como metodología de estudio, de tipo descriptivo, comparativo de corte transversal, con una muestra de (35) Profesional de Salud del Centro de Salud de San Jerónimo.

Los resultados obtenidos, fueron que un 88.6% del profesional de Salud tiene presencia del síndrome de Burnout en un nivel medio, el 8.57%, se observa que tiene presencia en un nivel bajo, y por último el 2.86% tiene presencia del síndrome en un nivel Alto, por lo tanto se concluye que se afecta el desempeño y puede repercutir en el cuidado del paciente del Centro de Salud de San Jerónimo de Tunan. (Millán & Porras, 2016)

Contreras, M. & Dextre, G. (2016) en su tesis de pregrado sobre la Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes universitarios de la ciudad de Huancayo tuvo como objetivo determinar si existe correlación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en los docentes universitarios en la ciudad de Huancayo. La investigación fue carácter cuantitativo de tipo aplicada, en la que se empleó el método descriptivo con un diseño descriptivo-correlacional, se trabajó con una población de 297 docentes universitarios de una universidad privada y otra pública. Los resultados afirman que hay una correlación inversa de -0.15 lo entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en los docentes universitarios de la ciudad de Huancayo.

Saber si el docente tiene un buen manejo de las habilidades necesarias para hacer frente al estrés laboral, es importante ya indica que puede o no repercutir en su satisfacción laboral, que es un punto importante en nuestra investigación (Contreras & Dextre, 2016),

Cuellar, L. (2016) en su investigación sobre el Nivel de síndrome de burnout en el profesional médico del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé Essalud, Huancayo 2013 consistió en determinar el Nivel de Síndrome de Burnout en el Profesional Médico del Hospital Nacional Ramiro

Priale Es Salud, además de identificar el nivel de Síndrome de Burnout según la dimensión de agotamiento, despersonalización y realización personal. El estudio fue de nivel aplicativo, tipo cuantitativo, método descriptivo, de corte transversal, la muestra estuvo conformada por 55. La técnica fue la encuesta y el instrumento el Inventario de Burnout de Maslach, previo consentimiento informado.

Los resultados fueron, 69% tiene presencia del síndrome medio, 16% tiene presencia baja y 15% tiene presencia alto., en la dimensión de agotamiento emocional 64% tienen nivel medio, 20% bajo y 16% alto, en la dimensión de despersonalización, 67% tiene medio, 20% alto y 13% bajo y en la dimensión de realización personal 56% es medio, 22% bajo y 22% alto. El porcentaje de médicos que presenta un nivel de síndrome de Burnout de medio a bajo, se sienten agotadas al final de la jornada de trabajo, tratan a los pacientes como si fueran objetos y en el trabajo sienten que no presenta rindiendo total. (Cuellar, 2016)

Sedano, E. (2016) en su tesis sobre el Síndrome de burnout en docentes de la Institución Educativa Privada Latino, Chupaca se hace un estudio comparatorio entre los docentes de los 3 niveles de la Institución Educativa Privada Latino de la Provincia de Chupaca, 2013, para saber si existían diferencias significativas en el nivel de síndrome de burnout entre los docentes de los tres niveles educativos. La metodología fue de tipo aplicada y de nivel descriptivo, con un diseño descriptivo comparativo. La población estuvo constituida por 30 docentes de la IEP Latino de los tres niveles educativos de ambos sexos. (Sedano, 2016)

La técnica a utilizarse es la encuesta, y el instrumento es el Inventario del síndrome de Burnout MBI- HSS DE MASLACH. Los resultados y la conclusión afirman que no existe diferencias significativas el nivel del síndrome de burnout entre los docentes de los tres niveles educativos de la Institución Educativa Privada Latino de la provincia de Chupaca, 2013, aseveración que se hace mediante la aplicación de la prueba ANOVA, para un nivel de significación.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Esplana, R. & Nuñez, E. (2017) en su investigación presentado sobre *Síndrome de burnout y clima organizacional en docentes de la institución educativa la victoria de Ayacucho Huancavelica- 2017* estuvo enfocada en determinar la relación que existe entre síndrome de Burnout y clima organizacional en docentes de la Institución Educativa La Victoria de Ayacucho Huancavelica – 2017. La muestra estuvo conformada por 76 docentes, la técnica de recolección de datos para el variable síndrome de Burnout; fue la encuesta cuyo instrumento es cuestionario (instrumento validado por Maslach y Jackson) y para el variable clima organizacional; se utilizó la técnica encuesta cuyo instrumento es cuestionario.

Los resultados presentados son relevancia pues se afirmó que : La mayoría de los docentes de la Institución Educativa “La Victoria de Ayacucho” tuvieron síndrome de Burnout moderado en las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, presentando clima organizacional débil. Así mismo se observa que 46,05% (35) de los docentes de la Institución Educativa “La Victoria de Ayacucho” – Huancavelica tuvieron síndrome de Burnout moderado y clima

organizacional débil; el 22,37% (10) presentan síndrome de Burnout bajo y clima organizacional fuerte; lo que implica que el síndrome de Burnout es un factor predisponente para el clima organizacional. Se concluye que existe relación significativa entre síndrome de Burnout y clima organizacional. Por ende hay una primer antecedente que manifiesta que el síndrome de burnout afecta en al área laboral del individuo. (Esplana & Nuñez, 2017)

Llique, W. (2017) en su investigación sobre la *Influencia del síndrome de BURNOUT en el desempeño docente en la escuela de medicina de una universidad privada de junio a octubre, 2016* tuvo dos variables de estudio que fueron: síndrome burnout y desempeño docente; son ambos términos importantes ya que si el docente sufre de síndrome de burnout su satisfacción será bajo y la calidad de enseñanza repercutirá en los alumnos. En esta investigación los alumnos fueron los que evaluaron el desempeño laboral.

La metodología fue de tipo correlacional de corte transversal, con una población muestral estuvo constituida por 55 docentes y por 395 alumnos quienes realizaron la evaluación del desempeño. Los principales Resultados: el 65.5% de docentes presentan un nivel medio y el 18.2 % presentan un nivel alto de Agotamiento Emocional, en la dimensión Despersonalización el 65.5% de docentes presentan un nivel medio y el 18.2 % un nivel alto de despersonalización. En la Dimensión Realización Personal el 65.5% de docentes presenta un nivel medio y un 16.4% un nivel bajo de realización personal y el en 65.5% de docentes se encontró desempeño regular y óptimo en el 18.2% en el desempeño docente. (Llique, 2017)

En síndrome de Burnout el 52.7% de los Docentes del VI y VII Ciclo la Escuela Profesional de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego presentan evidencias del síndrome de Burnout en el nivel medio y el 23.7% de docentes presentan el síndrome de Burnout en el nivel alto; En el Desempeño Docente el 65.5% de estudiantes opinan que los docentes tienen un desempeño regular y el 16.4% opina que tienen un desempeño deficiente. De los resultados obtenidos se puede evidenciar que el síndrome de Burnout no influye significativamente en el desempeño de los docentes, toda vez que presentan un nivel medio con tendencia a alto del síndrome, y un desempeño regular con baja tendencia a lo deficiente.

Bouverie, J. & Arlette, M. (2017) en su investigación de pregrado *la Motivación laboral y síndrome de burnout en el personal de la escuela de Aviación Civil Del Perú, 2017*, el objetivo de la investigación fue determinar la relación entre el nivel de motivación laboral y el nivel del Síndrome de Burnout en el personal de la Escuela de Aviación Civil del Perú 2017; la motivación intrínseca de cada individuo puede contrarrestar los efectos del síndrome de burnout.

La metodología que se utilizó fue descriptivo, no experimental y transaccional correlacional-causal, la muestra fue de 74 trabajadores y se utilizaron dos instrumentos: El Maslach Burnout Inventory – General Survey (Maslach & Jackson, 1996), y el Revised Motivation at Work Scale (Gagné et al., 2010).

Los resultados que se obtuvieron fue que la motivación intrínseca se relaciona positivamente con los tres factores de Burnout, lo que quiere decir

que la motivación intrínseca, es la más importante para equilibrar los efectos del Burnout. (Bouverie & Arlette, 2017)

Rodríguez, M. (2017) en su investigación sobre la *Diferencia en la relación de la carga laboral y el síndrome de burnout, en el personal docente y administrativo de la Universidad Peruana Unión, Lima, 2017*, manifiesta que el estudio fue determinar la diferencia en la relación de la carga laboral y los rasgos del síndrome de Burnout en el personal docente y administrativo de la Universidad Peruana Unión.

Los resultados evidenciaron que no existe diferencias del Burnout entre el personal contratado y nombrado; es decir que tanto en el personal contratado y nombrado existe la misma exposición a rasgos de burnout como de carga laboral. En conclusión, se visualiza que la carga laboral está incidiendo en que los trabajadores presenten rasgos de burnout, aunque no están en niveles altos pero que sí podrían repercutir en problemas de salud. (Rodríguez, 2017)

Mebus, R. (2017). En su investigación acerca del *Síndrome de Burnout en el personal de la Unidad de Desactivación de Explosivos, Policía Nacional del Perú, 2017*, afirma que el síndrome de burnout es prevalente en los profesionales de la salud y en los que docentes; pero también estará presente en la población policial. El estudio tuvo como objetivo general determinar el nivel del Síndrome de Burnout en el personal de la Unidad de Desactivación de Explosivos, Policía Nacional del Perú, 2017.

La investigación fue de tipo descriptivo, diseño no experimental de corte transversal; teniendo una muestra de 130 policías, de armas, todos varones. Se utilizó el cuestionario Maslach Burnout Inventory, adaptado a la

población peruana por (Llaja 2007). Los resultados fueron que el 48% tienen tendencia de Burnout, el 52% ausencia de Burnout, el 0% presencia de Burnout. Al evidenciar los resultados se observa que hay un número considerable de policías con tendencia a Burnout. (Mebus, 2017)

Yumbato, Y. (2017) en su tesis de maestría sobre el *Síndrome de Burnout en el personal administrativo del Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo, Lima -2017*, tiene el objetivo de la investigación fue determinar en qué nivel está presente el síndrome de Burnout en el personal administrativo del programa nacional de becas y crédito educativo. Se trata de una investigación tipo básica que se ubica en el nivel descriptivo, de diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 137 profesionales.

Los resultados obtenidos demuestran que existe un alto nivel de síndrome de burnout en el personal administrativo (según cargo, sexo, edad), el personal especialista de 24 a 50 años de edad lo manifestaron en un 51,5%, y los de 51 años a más en un 47,0%, los del cargo de gestor de becas en un 47,9%, igual porcentaje que los comprendidos en las edades de 51 años a más. También se pudo determinar que los de sexo femenino de 24 a 50 años de edad manifestaron síndrome de Burnout en un nivel alto de 57,1%, los de sexo masculino en un 43,2%, mientras que las de sexo femenino de 51 años a más en un 41,3%, y los de sexo masculino en un 47,4%. (Yumbato, 2017)

Solís, Z., Zamudio;L., Matzumura, J. & Gutiérrez, H. (2015) en la investigación presentada acerca de la *.Relación entre clima organizacional y síndrome de Burnout en el servicio de emergencia de un hospital Categoría III- 2*, obtuvo los siguientes resultados obtenidos y en base a la puntuación final del Síndrome de Burnout, se presentó un nivel bajo

de 86%, es decir, que la mayoría de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia presentaban ausencia de Síndrome de Burnout y solo un 14% un nivel medio para desarrollar el Síndrome de Burnout. (Solis, Zamudio, Matzumura, & Gutiérrez, 2015)

Arias, W. & Jiménez, N. (2013) en su investigación magistral del *Síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa*, exponen resultados importantes pero la vez alarmantes en cuando a la incidencia del síndrome de burnout en docentes de la básica regular, conto con una muestra de 233 profesores (127 varones y 106 mujeres) con un rango de edad de 20 a 65 años que laboran en instituciones educativas públicas y privadas de la ciudad de Arequipa.

Se aplicó el Inventario de Burnout de Maslach para profesores y se encontró que el 93,7% de los profesores tiene un nivel moderado de burnout y el 6,3% tienen un nivel severo, mientras que el 91,5% de las docentes tiene un nivel moderado y el 7,5% tiene un nivel severo de síndrome de burnout. Un mayor porcentaje de varones que de mujeres obtiene puntuaciones más elevadas en agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal.

Además, se hallaron relaciones significativas entre el tipo de gestión educativa y la despersonalización y la baja realización personal. Se concluye que los varones se ven ligeramente más afectados por el síndrome de burnout en un nivel moderado, aunque estas diferencias no son significativas, y que las mujeres tienen un grado de estrés más severo. (Arias & Jimenez, 2013)

Perales, A., Chue, H., Padilla, A. & Barahona, L. (2011) en la investigación realizada del Estrés, Ansiedad Y Depresión En

Magistrados De Lima, afirman que los factores que lo generan se denominan “estresores”, y el entorno en el cual aparecen, “situación estresante”. El estrés ha sido estudiado bajo diferentes modelos explicativos. Hans Selye, propulsor del primero de ellos y creador del concepto que lo condujo a formular su teoría general de adaptación (15), plantea en esta en tres fases: alarma, resistencia y agotamiento.

La población estudiada, el estrés laboral, ansiedad y depresión están presentes en una proporción moderada de magistrados; estando alguna de ellas presente en un cuarto de la población encuestada. Por tanto, se recomienda que los programas de intervención y prevención de trastornos en salud mental se dirijan al manejo del estrés. (Perales, Chue, Padilla, & Barahona, 2011)

Yslado, R ; Nuñez, L.& Norabuena, R.(2009) en su tesis magistral presentada sobre el *Diagnóstico y programa de intervención para el síndrome de burnout en profesores de educación primaria de distritos de Huaraz e independencia*, trata de describir la frecuencia y características del síndrome de Burnout en profesores de educación primaria con experiencia laboral igual o mayor a cinco años de instituciones públicas de los distritos de Huaraz e Independencia, como planificar y evaluar los resultados de un programa de intervención psicoeducativo para docentes.

El estudio fue pre-experimental con pre y post-test, con un solo grupo. De una muestra de 133 profesores, se seleccionó a 8 profesoras mujeres, según criterios de inclusión. Se utilizó la encuesta y un cuestionario que comprendió los aspectos demográficos y la escala de MaslachED, las conclusiones más resaltantes fueron: 1) los docentes presentan “Burnout” en

las fases inicial (78.2%), intermedio (2.3%) y final (19.5%). 2) el programa de intervención psicoeducativa aplicado a casos de Burnout en la etapa final (VII) ha sido efectivo significativamente para reducir el cansancio emocional (83.3%). Por ende si brindan las herramientas necesarias para el afrontamiento del síndrome de burnout, la indecencia sería menor a la actual. (Yslado, Nuñez, & Norabuena , 2009)

2.1.3. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Carpio, I. & otros. (2017) en la investigación realizada sobre *Estrés Laboral En Docentes, Administrativos Y Trabajadores Universitarios*, cuyo objetivo fue realizar un análisis descriptivo, transversal de tipo probabilístico; con una muestra de 197 personas entre docentes, personal administrativo y trabajadores de la Universidad privada de la ciudad de Cuenca.

El análisis estadístico muestra que el 48,9% son de sexo masculino y el 51% es femenino, el rango de edad de mayor prevalencia es de 31 a 40 años. Y que el síndrome de quemarse por el trabajo presenta un nivel medio del 36,87%. En la escala It, muestra un nivel alto de 37,88%; en la escala In, nivel medio con un 39,90%, al igual que Dp, con 45,45% y finalmente un nivel bajo en C, con un 25,76%.

Los resultados, sugieren que debería de haber la intervención oportuna ya que se situarían en el perfil 1 del SQT, el mismo que conlleva a la aparición de sentimientos, conductas vinculadas al estrés laboral, generando una forma moderada de malestar personal que repercute en el desempeño adecuado de los individuos en sus espacios. (Carpio, y otros, 2017)

Díaz, F.; López & A.; Varela, M (2012) en su investigación **realizada sobre los Factores *asociados al síndrome de burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali***, manifiestan que el estudio de su investigación fue establecer si los factores del síndrome de burnout están asociados a los docentes de dos instituciones educativas formales privada y pública de la ciudad de Cali, Colombia.

Para esto se aplicó el Cuestionario de Burnout en Profesores - Modificado (CBP-M) a una muestra de 82 docentes de un colegio público y uno privado. Los resultados muestran bajos niveles de burnout en ambas instituciones. Además, se halló relación con el Estrés de Rol y los factores organizacionales de Supervisión, Condiciones Organizacionales y Preocupaciones Profesionales. En cuanto a las variables sociodemográficas no presentaron relaciones significativas con el síndrome, a excepción del nivel de enseñanza en el cual los docentes imparten clases. (Díaz, López, & Varela, 2012)

Oramas, A. (2013) en su tesis doctoral **presentada acerca del *Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria***, tuvo como objetivo de detectar la presencia del estrés laboral y el síndrome de Burnout, trabajo con una muestra de 621 docentes de enseñanza primaria en cuatro provincias, se utilizó el Inventario de estrés para maestros, la Escala sintomática de estrés y el Inventario de Burnout de Maslach. El estudio descriptivo, con un diseño transversal, reveló la presencia de estrés laboral en 88.24% de los sujetos estudiados y del Burnout en 67.5%.

El agotamiento emocional fue la dimensión del Burnout más afectada, con predominio de valores no deseables en el 64.4%. Se constató una relación

directa entre la edad y el estrés laboral, e inversa con el Burnout, también diferencias entre provincias y entre escuelas. El Burnout en los docentes masculinos se manifestó diferente según los años de experiencia en la docencia. Se identificó una relación directa entre el estrés laboral percibido, el agotamiento emocional y los síntomas de estrés (que denominamos “tríada del desgaste”), como consecuencia de un ciclo de pérdida de recursos, que integra el Burnout al proceso del estrés laboral; y una relativa independencia de la despersonalización y la realización personal, congruente con la mediación de variables de la personalidad. (Oramas, 2013)

Solera, E., Gutiérrez, S. & Palacios-Ceña, D. (2012) en su trabajo de investigación sobre la Evaluación psicológica del síndrome de burnout en profesores de educación primaria en la Comunidad de Madrid: comparación entre centros públicos y concertado, en su investigación cuyo objetivo del estudio fue explorar el estado psíquico de profesores de educación primaria de varios centros públicos y concertados de la Comunidad de Madrid.

Evaluó la sintomatología ansiosa y depresiva además del síndrome de burnout, mediante la Escala HADS y el Cuestionario de Burnout del Profesorado. Los resultados indicaron que, aunque los docentes de colegios concertados reportan más sintomatología ansiosa, los profesores de colegios públicos presentan mayor presencia del síndrome de burnout en las escalas de cuestiones organizacionales, supervisión y reconocimiento. Se evidencia que los profesores de educación primaria son profesionales de alto riesgo, a pesar de que los estudios se han centrado mayoritariamente en educación secundaria. (Solera, Gutierrez, & Palacios-Ceña, 2012)

Millán, A., Calvanese, N. & D'Aubeterre, M. (2017) en el artículo sobre las Condiciones de trabajo, estrés laboral, dependencia universitaria y bienestar psicológico en docentes universitarios, pretendió en su investigación identificar el efecto de la dependencia universitaria (oficial o privada), sobre la percepción de las fuentes de estrés laboral, la valoración de las condiciones de trabajo y el bienestar psicológico, a través de la comparación del grado de ajuste de dos modelos diferenciados de acuerdo al orden de la influencia causal de las variables mediadoras.

Para ello se aplicó la Escala de Bienestar Psicológico (Sánchez-Cánovas, 2007), el Cuestionario de Condiciones de Trabajo (Blanch et al., 2010) y el Inventario de Percepción de Estresores en Docentes Universitarios (Álvarez et al., 2011), a 903 docentes adscritos a 32 instituciones universitarias en Venezuela. (Millán, Calvanese, & D'Aubeterre, 2016)

Se llevó a cabo un análisis de ruta que arrojó 42 relaciones causales significativas sobre el bienestar psicológico, donde se evidenció que trabajar en una universidad oficial, aumenta la percepción estrés laboral proveniente de aspectos económicos, lo materiales y lo políticos, quienes a su vez impactan en la evaluación negativa de ciertas condiciones de trabajo y con ello impactando negativamente sobre el bienestar psicológico. Se destaca también en los resultados obtenidos que la preocupación de los docentes por el nivel académico de los estudiantes, amortigua el impacto negativo sobre el bienestar. El aporte fundamental de este trabajo fue esclarecer el efecto que tienen como factores de riesgo para el bienestar psicológico de los docentes universitarios algunos variables propios de la organización universitaria, lo

cual podría ayudar a diseñar o priorizar estrategias de intervención específicas para cada dependencia.

Jiménez L., Arrieta M. & Quintero, K. (2017) en su artículo psicológico sobre el Síndrome de Burnout y evaluación de desempeño en docentes de la Fundación Universitaria del área andina sede Valledupar, tuvo como objetivo identificar la correlación existente entre síndrome de burnout y evaluación de desempeño en docentes de la Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y Humanísticas de la Fundación Universitaria Área Andina sede Valledupar durante el periodo 2015-2.

Para ello se realizó una investigación de alcance correlacional - transversal con una población de 30 docentes de los programas de derecho y psicología, se aplicó la batería Maslach Burnout Inventory y la revisión de las puntuaciones obtenidas en la evaluación desempeño 2015-2; los resultados indicaron que existe una correlación significativa negativa entre síndrome de Burnout y evaluación de desempeño, es decir, que los docentes que experimentan menos síndrome de Burnout tienen mejores calificaciones en la evaluación de desempeño observándose además correlación significativa negativa entre despersonalización y evaluación de desempeño. (Jiménez, Arrieta, & Quintero, 2017)

Bedoya, E., Vega, N.; Severiche, C. & Meza, M. (2017) en el artículo presentado sobre Síndrome de Quemado (Burnout) en Docentes Universitarios: El Caso de un Centro de Estudios del Caribe Colombiano, tiene por finalidad evaluar el síndrome de quemado (burnout) y factores asociados en docentes de una institución superior del caribe colombiano.

El estudio realizado por (Bedoya, Vega, Severiche, & Meza, 2017) fue analítico de corte transversal. La población la constituyeron 150 docentes de una institución superior pública. La recolección de información fue por medio de encuesta sociodemográfica y el instrumento Maslach Burnout Inventory (MBI).

Los resultados muestran que la realización personal y los síntomas de estrés se encuentran asociados al género. Los dos fueron más altos en el género femenino. Los docentes que cuentan con solo pregrado y con menor antigüedad reportan mayores puntajes en agotamiento emocional. Se concluye que el agotamiento emocional varía significativamente según área de desempeño de los profesores (Bedoya, Vega, Severiche, & Meza, 2017)

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. SÍNDROME DE BURNOUT

2.2.1.1. Síndrome de burnout o desgaste profesional

El síndrome de burnout fue definido por Freudenberg en 1974, quien observó que en la mayoría de los voluntarios que trabajaban en su clínica de Nueva York, había una sensación de frustración, proveniente del exceso de esfuerzos físicos, psicológicos y emotivos que tuvieron que realizar en un tiempo prolongado.. (El Sahili & Kornhauser, 2010)

2.2.1.2. Concepto

Algunos autores afirman que el síndrome del Burnout es un estrés prolongado que viven quienes trabajan directamente con personas y en donde los esfuerzos hechos no se ven

compensados de manera suficiente. Quienes son mas propensos a sufrir de esto son los docentes , policias , terapeutas , enfermeras, etc. (El Sahili & Kornhauser, 2010)

2.2.1.3. Sintomatología:

El síntoma principal que sufren las personas que padecen burnout es un sentimiento de impotencia ya que no existe un deseo de hacer algo por alegría, sino porque se “tiene que hacer “: la persona se siente agotada y sin esperanzas. Algunas personas llegan a sentirse deprimidas y hasta se ausentan varios días del trabajo según . (El Sahili & Kornhauser, 2010)

2.2.1.4. Sintomatologia docente

En la investigación Burnout en el colectivo docente; describen con tres aspectos que se patentizan en el agotamiento, la despersonalización y el menor rendimiento laboral. El docente describe varios síntomas, como considerar que tiene muchas exigencias emocionales en su trato con los demás, de ahí que una dimensión de este síndrome apunte el agotamiento emocional. También el docente describe tener una disminución de la empatía, culpa y negativismo en las relaciones con los demás, como si de repente fuera otro, de ahí la despersonalizan según Maslach y Jackson (1986) citado (El Sahili & Kornhauser, 2010)

Finalmente, el último aspecto de este síndrome se refiere a una valoración negativa sobre lo realizado en el trabajo, en donde prevalecen los sentimientos de incapacidad de

automatizarse a la resolución de las tareas laborales con un mínimo de entusiasmo, de ahí que la última dimensión apunte a la reducción de la capacidad de rendimiento; a lo que se puede añadir que la edad y los años de servicio en el servicio docente también son factores que influyen al momento de manifestar síntomas del síndrome.

Cuando Menéndez y Moreno (2006) quienes son citados (El Sahili & Kornhauser, 2010) manifiestan que el burnout se hace presente en la docencia con síntomas que narra el profesor como sentimientos de incompetencia, que se producen después de varios años de trabajo áulico; en el caso del Perú hasta los 70 años de servicio que es cuando el docente cesa de su labores; es entonces el profesor presenta un desgaste que proviene de un agotamiento constante, que se patentizan en una disminución de la empatía hacia sus alumnos, como distanciamiento, renuncia, cinismo y actitudes negativas.

2.2.1.5. Teorías:

Con respecto al desarrollo de burnout, se puede pensar que este síndrome aparece de forma inesperada y atrapa al docente causándole daño inadvertido. Pero es silencioso, se va gestando en los esfuerzos y desengaños diarios: además este proceso se da en dos periodos, uno leve y otro agudo, que se alterna varias.

Maslach y Jackson (1979) lo describen como un síndrome tridimensional, donde el agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal son componentes considerados distintos. (Azura & Gómez, 2008)

Algunos estudios del tema lo asocian al estrés laboral, como lo hace María Isabel Pérez Jáuregui, citado por (Gómez, 2008) en su libro Guía de Prevención de Burnout para en profesionales de cuidados paliativos; lo describe como un tipo específico de estrés laboral padecido por los profesionales de la salud y educadores, en su voluntad por adoptarse y responder eficazmente a un exceso en las demandas y presiones laborales. Se produce como fruto del sobreesfuerzo, con una sobre exigencia y tensión, componentes que afectan negativamente y a la calidad del servicio profesional.

En definitiva, para Pérez y Riviera (2008) citado por (Azura & Gómez, 2008) coinciden en que el síndrome de “burnout “tiene en común los siguientes factores:

- Se produce en el medio laboral
- Se asocia a las interacciones de contenido humano.
- Se produce en las personas profesionales que deben dar respuestas (ayuda, resultados, etc.) a otros individuos.
- Los profesionales más afectados son aquellos que trabajan en el campo de la salud y en la educación.

Hasta ahora, el estrés debido a la auto exigencia y necesidad de reconocimiento, a base de dar respuesta a la demandas solicitadas, era uno de los indicadores causales más comunes, hoy se estudia también el acoso moral o moobing como un posible causante de “burnout “. Esto quiere decir que el reconocimiento a menudo es recibido por las personas a las que el profesional brinda su trabajo, pero la jerarquía institucional no le ofrece el apoyo suficiente o incluso puede utilizar otros medios explícitos o implícitos intencionados o no, que acaben con el potencial del profesional para continuar llevando a término una tarea de calidad según (Azura & Gómez, 2008)

Así, Rivera apunta: “El concepto más importante es que el “burnout “es un progresivo (acumulación de contacto intenso con consultante)” citado por (Azura & Gómez, 2008)Es el mismo Gómez (2008), quien afirma que este tipo de proceso puede aparecer más tarde o más temprano dependiente de las expectativas que cada persona tenga puestas en su realización personal con el trabajo. Generalmente se produce después de evidenciar que el proceso idílico inicial de realización y aporte personal no corresponde a los resultados de reconocimiento esperados.

A lo largo del tiempo diversos autores han tratado de explicar mediante modelos en proceso del síndrome de Bumout, explicaremos algunos de ellos a continuación.

2.2.1.6. Modelo del proceso del Burnout.

a. Modelo de Edelwich y Brodsky (1980)

Fueron Edelwich y Brodsky quienes elaboraron un modelo de cuatro fases:

- Fase de entusiasmo. Se caracteriza por ser un periodo inicial en la actividad laboral, en el que los individuos muestran gran ilusiones, energía y expectativas irreales sobre un trabajo que no conocen el profesional se sobre identifica con los individuos hacia los que trabaja y se sobre implica en el trabajo.
- Fase de estancamiento: El profesional realiza su trabajo pero este ya no es algo primordial en su vida y su atención se centra en otras actividades personales y de su vida privada. Se empiezan a valorar otros aspectos del trabajo (económicos , horarios de trabajo , compensaciones)
- Fase de frustración: En esta fase el profesional plantea el sentido de ayudar a los demás cuando estos no colaboran, si es compensable el trabajo que esta.
- Fase de apatía. Aparece como mecanismo de defensa ante la frustración. El trabajador en esta fase se muestra poco motivado por el trabajo, llegando a rechazar todo lo que suponga cambios o innovación e incluso la atención al enfermo. Lo único que desea es la estabilidad laboral que le compense la falta de satisfacción

Este proceso, explican los autores, tiene un carácter cíclico que se puede repetir en distintos momentos de la vida laboral de un sujeto, y en el mismo o en diferentes trabajos.

b. Modelo de Price y Murphy (1984)

Para estos autores el síndrome de “burnout “es un proceso de adaptación a las situaciones de estrés laboral, y sugieren que puede ser explicado de manera similar a un proceso de duelo, pues conlleva pérdidas en el nivel personal, interpersonal y en el nivel institucional y social según (Azura & Gómez, 2008)cita al modelo de Price y Murphy (1984).

El síndrome de “burnout “puede afectar al sistema cognitivo y emocional, así como a la actitud del individuo. El trabajo tiene una serie de funciones vinculadas a los procesos cognitivos, que influyen en la vida de los individuos favoreciendo su desarrollo y su equilibrio psicológico. El trabajo también supone una forma de identidad personal, de forma que la imagen de la persona.

Y autovaloración está vinculada, de algún modo, con sus experiencias laborales y esto suele estar más acentuado en el trabajo con enfermos. Efectos positivos en todo individuo son el saber que es punto de referencia, tanto para sus compañeros, como para las instituciones y, en el campo de la Medicina, para el paciente. Cuando la actividad laboral carece de estas funciones, o son negativas, el sistema cognitivo se deteriora y

comienza a parecer los primeros síntomas del síndrome de “burnout”:

2.2.1.7. Consecuencias del síndrome de “burnout”

Después de haber desarrollado y mencionado alguno de los modelos que tratan de explicar cómo es el proceso del síndrome de burnout, tenemos que saber cuáles son las consecuencias a profundidad, pues bien para (Azura & Gómez, 2008)), los profesionales sanitarios con síndromes de “burnout” se caracterizan por proteger poco su salud y sufrir problema emocional con frecuencia oculto y mal afrontado, eso se puede evidenciar en los bajos índices de realización personal que presentan los docentes de nuestra investigación.

Las consecuencias del síndrome de “burnout” no solo afectan al profesional que lo sufre, sino también a la organización en la desarrolla su actividad.

Tabla 1

Consecuencias para el profesional

Manifestaciones	Problemas osteomusculares
<ul style="list-style-type: none"> • Cansancio • Perdido de apetito • Malestar general 	<ul style="list-style-type: none"> • Dolores de espalda • Dolores cervicales • Contracturas musculares

Nota: Fuente del cuadro para el profesional (Azura & Gómez, 2008)

En la tabla 1, se evidencia las consecuencias físicas que ocasiona el síndrome en el docente o profesorado, en tanto también citaremos en esta parte a Perea (2009); quien contribuye en clarificar un poco más acerca de las consecuencias sobre el síndrome de burnout quien parte en

describirlo como un término reciente 1974 descubierto por Freudenberger quien afirmó que el síndrome está relacionado con una sobrecarga emocional. Aunque en su origen fue utilizado para expresar el desgaste emocional derivado del trabajo directo con personas en situación de enfermedad y desafecto, en la actualidad se aplica a situaciones de desequilibrio socio laboral y de estrés laboral derivadas de las relaciones interpersonales.

En el libro Promoción y Educación para la Salud, la autora (Perea, 2009) cita a Maslach y Jackson (1981) quienes definen como “síndrome de agotamiento emocional, despersonalizado y bajo realización personal, que puede ocurrir entre individuos que trabajan con personas “. Otra definición más amplia es la fórmula por (Pines, Aronson y Kufry ,1981) citado por (Perea, 2009)) quien dice que es: el estado de agotamiento mental, físico y emocional, producido por la involucración crónica en el trabajo.

Ahora bien ,existen múltiples exigencias y responsabilidades derivadas del trabajo, unidas a veces a la falta de expectativas profesionales y escasa calidad de las relaciones humanas en la empresa, está haciendo que el este se convierta en una de las principales patologías del ámbito laboral según (Perea, 2009). Otros datos aportados por la Agencia Europea para la seguridad e higiene en el Trabajo, más de la cuarta parte de los trabajadores de la Unión Europea padece estrés laboral, siendo esta patología el segundo problema de salud más frecuente. Se ha calculado que el estrés relacionado con el trabajo cuesta a los estados miembros de la Unión Europea 20 000 millones de euros

como mínimo, lo que supone una pérdida socioeconómica bastante considerable.

El síndrome de burnout o desgaste profesional se considera como una etapa avanzada del estrés laboral deriva de un estado crónico que, no solo afecta a la salud del trabajador, sino también a la productividad en la empresa; Mingote (2002) citada por (Perea, 2009) considera que es la consecuencia de un fracaso adaptativo individual por desgaste y agotamiento de los recursos psicológicos para el afrontamiento. De las demandas del rol ocupacional en relación directa con personas y que se caracterizan por cinco fases

- Conducta anormal del rol profesional con despersonalización en la relación, absentismo y conflictos de relación con los compañeros de trabajo
- Síntomas disfóricos sobre todo de malestar y agotamiento emocional.
- Síntomas físicos de estrés, como cansancio, cefaleas y palpitaciones asociadas al afrontamiento disfuncional de las demandas del rol laboral.
- Disminución del rendimiento laboral por desmotivación y pérdida de intereses por el trabajo.
- La inadecuada adaptación al trabajo produce vivencias de baja realización y pérdida de autoestima personal.
- Este problema, con la mayoría de los problemas humanos y sociales, no presenta una relación de causa efecto, sino que tiene

un carácter multifactorial en el que intervienen en su proceso elementos organizacionales y personales.

2.2.1.8. Factores que condicionan el desgaste profesional

Podemos considerar tres grandes grupos de factores que determinan el desgaste profesional:

- Factores personales
- Factores educacionales
- Factores organizacionales

El Síndrome de burnout, aunque se desarrolla en el transcurso de diferente etapa, a veces no se manifiesta de forma clara y perdura sin ser detectado hasta que culmina su proceso y afluye inesperadamente: Cherniss (1980) citada por (Perea, 2009) lo define como “procesos en el que las actitudes y las conductas de los profesionales cambian de forma negativa en respuesta al estrés laboral “también diferencia tres fases evolutivas. En la primera se produce un desajuste entre las demandas y los recursos disponibles, fase de estrés psicosocial. En la segunda, se produce un estado de tensión psicofisiológica. Y en la tercera, se producen una serie de cambios conductuales.

Se presume que hay una serie de factores de la personalidad del individuo que le pueden hacer más vulnerable al desgaste profesional según (Perea, 2009); es aquí donde hace referencia al estrés negativo, indicando que para ella, es un factor de alto riesgo para salud, se ha estimado que un 75% de las enfermedades están relacionadas con el estrés. Una situación de estrés continuado debilita el sistema

inmunológico debido a la acción de la cortisona que reduce la capacidad del cuerpo para combatir la infección y aumentar la susceptibilidad a determinadas enfermedades como el cáncer.

2.2.1.9. Dimensiones del Síndrome de Burnout

a. Agotamiento emocional

El agotamiento emocional se le describe como la fatiga o falta de energía y la sensación de que los recursos emocionales se han agotado según (Buzzetti, 2005). También puede darse en conjunto con sentimientos de frustración y tensión, en la medida que ya no se tiene motivación para seguir lidiando con el trabajo (Cordes y Dougherty, 1993) citados en la tesis doctoral de Buzzetti (2009). Según Maslach y Leiter (1997) citado por la misma (Buzzetti, 2005) las personas se sentirían desgastadas e incapaces de recuperarse. Cuando despiertan en las mañanas carecen de la energía para enfrentarse a nuevos proyectos, sintiéndose como si no hubieran dormido en absoluto.

Este cuadro sería la primera reacción a las demandas estresantes del trabajo. Pese a que en un comienzo se define el síntoma en términos puramente emocionales, Maslach y Leiter (1997) citado por (Buzzetti, 2005) amplían su definición, incluyendo el agotamiento físico al emocional, dado que se ha observado que se manifiesta tanto en la salud mental como física del individuo. El agotamiento no es simplemente experimentado,

sino que gatilla en las personas la necesidad de realizar acciones para distanciarse emocional y cognitivamente.

La dimensión de Agotamiento Emocional se caracteriza por dejar a las personas sin recursos ni energías y con la sensación de que no puede ofrecer nada más, manifestando síntomas físicos y emocionales. Aparecen manifestaciones de irritabilidad, ansiedad y cansancio que no se recuperan con el descanso (Cordes y Dougherty, 1993; Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001) citado por (Buzzetti, 2005)

b. Despersonalización

La dimensión de despersonalización o cinismo da cuenta del desarrollo de actitudes negativas e insensibilidad hacia las personas que se atiende y a los colegas en el trabajo. Esto deriva en conflictos interpersonales y aislamiento, toda esta teoría planteada según (Buzzetti, 2005),

El estilo del trato despersonalizado a las personas se basa en generalizaciones, etiquetas y descalificaciones, como un intento de evitar cualquier acercamiento que sea desgastante (Cordes y Dougherty, 1993; Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001) citado por (Buzzetti, 2005)). Esta dimensión alude al intento de las personas que proveen servicios a otros, de poner distancia entre sí misma y al que recibe el servicio por medio de ignorar activamente las cualidades y necesidades que los hace seres

humanos únicos y comprometidos con las personas (Maslach y otros, 2001) citado por la misma (Buzzetti, 2005)

También la misma autora (Buzzetti, 2005) hace una referencia a la “deshumanización del individuo”, éste se torna cínico en cuanto a sus sentimientos hacia los clientes, compañeros de trabajo y la organización,

Además se comienza a tratar a las personas como objetos, actuando en forma distante e impersonal (Ej.: el riñón del 309) (Cordes y Dougherty, 1993). Más adelante, Maslach y sus colegas modificaron la definición original de dos de las dimensiones, en la cual Despersonalización fue renombrado como Cinismo, aunque se conservan intactos la agrupación de síntomas a los que se refiere la dimensión (Shirom y Shmuel, 2002; Maslach y Leiter, 1997).

También (Buzzetti, 2005) afirma que el Cinismo es un mecanismo que permite reducir al mínimo las emociones potencialmente intensas que podrían interferir con el funcionamiento en situaciones de la crisis.

Se sigue afirmando que en esta dimensión se desarrollan actitudes rígidas y burocráticas, es decir, se guían “estrictamente por las reglas”, aunque no aporten a la solución del problema, de modo que evitan involucrarse personalmente con las dificultades de las personas con las que trabaja. Posteriormente los autores agregan que las demandas son más manejables cuando las

personas a las que atienden son consideradas como objetos impersonales del trabajo (Maslach y otros, 2001) citado por (Buzzetti, 2005) Este factor hace énfasis en la necesidad de la empatía en las profesiones de ayuda y servicio a personas (Bakker, 2002) citado en la tesis de (Buzzetti, 2005)

c. Realización Personal

La dimensión de falta de Realización Personal alude a la sensación de que no se están obteniendo logros de su trabajo, autocalificándose negativamente. Esto alude a las dificultades en el desempeño (Cordes y Dougherty, 1993; Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001) citado por (Buzzetti, 2005) Esta dimensión describe la tendencia a auto evaluarse negativamente, declinando el sentimiento de competencia en el trabajo. En otras palabras, los empleados sienten que no se desempeñan tan bien como lo hacían en un comienzo (Maslach y otros, 1997; Halbesleben y otros, 2004) citados por Buzzetti (2009). Así mismo, se tiene la constante sensación de falta de progreso y la persona se siente inefectiva, aumenta su sentimiento de inadecuación y cada nuevo proyecto es sentido como abrumador (Maslach y otros, 1997) citado por (Buzzetti, 2005)

La dimensión de Realización Personal en el trabajo fue renombrada: antes se la conocía como logro reducido o inefectividad, sin embargo se siguen conservando intactos la agrupación de síntomas de la dimensión. Igual que en las dos

dimensiones anteriores, se le critica a los autores la falta de respaldo teórico que apoye el cambio de nombre, dado que no queda claro a que se refieren finalmente con el concepto (Shirom y Shmuel, 2002) citado por (Buzzetti, 2005)

2.2.2. SATISFACCIÓN LABORAL

Después de haber desglosado la variable Burnout, tenemos que ampliar el conocimiento respecto a la segunda variable que es Satisfacción laboral, los autores como , Landy y Conte (2005) definen la satisfacción laboral como la actitud positiva o estado emocional que resulta de la valoración del trabajo o de la experiencia laboral, y Spector (2002) reafirma que la satisfacción laboral es una variable de actitud que refleja las percepciones de las personas respecto de sus empleos en general, así como diversos aspectos de estos. Pero también la satisfacción laboral tiene que ver con las emociones; por ejemplo, Bujalance afirma que es “un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto” (cfr. Cetina, Chan-Canul y Sandoval, 2006).citado en (Abrajan, Contreras, & Montoya, 2009)

En efecto, la relación entre el medio laboral y el trabajador es una constante en todas las definiciones. Otro ejemplo es la propuesta por Staw y Ross (1985): “La satisfacción es la concordancia entre la persona y su puesto”, y puede ser intrínseca y extrínseca. La satisfacción intrínseca se refiere a la naturaleza de las tareas del puesto, así como a la percepción de las personas respecto del trabajo que realizan. La satisfacción extrínseca se relaciona con otros aspectos de la situación de trabajo, como las prestaciones

y el salario. Ambas variantes constituyen la combinación de varias facetas. Para Newton y Keenan (1991), la satisfacción puede ser un efecto tanto de la personalidad del individuo como del ambiente de trabajo.

Como podemos observar hay diferentes conceptos y citamos a Blum (1990), quien agrega que la satisfacción en el trabajo es el resultado de diversas actitudes que poseen los empleados; esas actitudes tienen relación con el trabajo y se refieren a factores específicos tales como los salarios, la supervisión, la constancia del empleo, las condiciones de trabajo, las oportunidades de ascenso, el reconocimiento de la capacidad, la evaluación justa del trabajo, las relaciones sociales en el empleo, la resolución rápida de los motivos de queja, el tratamiento justo por los patrones y otros conceptos similares (Abrajan, Contreras, & Montoya, 2009).

2.2.2.1. Implicaciones de la Satisfacción Laboral:

La satisfacción laboral, para (Abrajan, Contreras, & Montoya, 2009) se relaciona directamente con la experiencia de la persona dentro de una organización. Esta experiencia manifiesta la autora, se transforma en la percepción del trabajador, y esta última culmina en un componente emocional. Todo ello desemboca en la manera de actuar del individuo. Habría que cuestionarse hacia qué va dirigida dicha experiencia, tal percepción y esa carga emotiva. Se ha revisado la relación individuo-entorno. Por parte del individuo se encuentra la experiencia, y por parte del entorno otra serie de variables.

Otra de los conceptos de satisfacción laboral es que la que Moré, Carmenate y Junco (2005) citado por (Abrajan, Contreras, & Montoya, 2009), la referida satisfacción laboral es una actitud general que engloba la interacción de una serie de elementos medulares del trabajo, tales como la naturaleza del trabajo, el salario, las condiciones de trabajo, la estimulación, los métodos de dirección, las relaciones interpersonales, las posibilidades de superación y el desarrollo profesional, entre los fundamentales. Así, el medio laboral está constituido primordialmente por las condiciones laborales, las cuales constituyen un elemento de gran importancia para el desarrollo de todos los procesos donde interviene el recurso humano.

Así vez Herzberg (1987) señala que existen factores de motivación intrínsecos y extrínsecos relacionados con el trabajo hacia la satisfacción laboral, tales como los logros y reconocimientos recibidos por su desempeño, las relaciones satisfactorias con sus compañeros, la responsabilidad en el trabajo y el salario. Por otro lado, hay trabajos que han medido la satisfacción laboral, la cual se evalúa casi siempre interrogando a las personas en torno a sus percepciones hacia sus empleos, ya sea mediante cuestionarios o entrevistas (Spector, 2002) citado por (Abrajan, Contreras, & Montoya, 2009); entre ellos se halla, por ejemplo, el de Hegney, Plank y Parker (2006) sobre el grado de satisfacción laboral en instituciones de enfermería. En él, los autores propusieron las siguientes variables en su instrumento:

carga de trabajo, demanda física, salario promedio, horas de trabajo, prospectos de carrera, valoración de las habilidades y la experiencia, visión social de la profesión, nivel de estrés, trabajo en equipo y apoyo de los compañeros, seguridad del área de trabajo, fomento a la autonomía y equipamiento del área de trabajo.

2.2.2.2. Satisfacción Laboral Docente

Para Felipe El Sahili comparte la definición con (Gonzales, 2006) a quien cita en su libro Psicología para docentes; que la satisfacción laboral docente es la suma de maneras de percibir y actuar hacia la tarea de la escuela; El Sahili agrega que la satisfacción laboral docente representa el grado de armonía entre el trabajo, lo que espera y desea el educador dentro del entorno laboral y está en función de apreciaciones, tanto cognitivas como emocionales, sobre lo que sucede.

2.2.2.3. Principales Factores de la Satisfacción Laboral

En el libro Psicología para el docente; (El Sahili & Kornhauser, 2010), citando a Gonzales Garcia (2006), manifiesta que la satisfacción laboral está ligada íntimamente a las particularidades organizacionales de la escuela, los factores más importantes de satisfacción laboral se pueden agrupar en 5 áreas principales.

a. Por la Funciones:

Los docentes que tienen claridad sobre las expectativas que tiene la organización respecto de ellos, tendrán una mayor satisfacción; también si se solucionan de manera oportuna los problemas, del mismo modo, gracias a la consolidación de amigos dentro de la escuela con quienes compartir sus experiencias, planear, etc.; finalmente, con la adecuada retroalimentación sobre el trabajo. Citado por (El Sahili & Kornhauser, 2010)

b. Por el salario y desarrollo laboral:

Un problema que se suele suscitar, aunque por fortuna en pocas instituciones del sector privado, se refiere a la falta de seriedad para realizar los pagos, lo que hace que el docente vea contrariadas sus ideas presupuestarias cuando no se le paga el día estipulado, o se le obliga a realizar trámites excesivos o poco ágiles para la obtención de su dinero. Se agrega a lo anterior, a veces, la falta de claridad en cuanto a descuentos por retardos; por ende, lo más recomendable es que el docente indague y sepa sobre el procedimiento que tiene la empresa al respecto. Por otro lado muchos docentes del sector público no alcanza a entender el por qué hay maestros que perciben ingresos de los razonable, lo que

constituye una causa de insatisfacción elevada en el gremio Citado por (El Sahili & Kornhauser, 2010)

De ahí que la falta de una política institucional clara o en el ejercicio inequitativo de la autoridad dañe al docente, dejando de lado aspectos universales como antigüedad, desempeño, nivel empeño, preparación profesional y actualización académica, etc. Citado por (El Sahili & Kornhauser, 2010)

c. Por el liderazgo

Este aspecto se relaciona con la percepción de que los directivos de la escuela están para servir a toda la comunidad y que cumplan su función de forma armónica y equitativa, con base en reglamentos, oportuna vigilancia de acuerdos, trato amable y firme. Sin embargo, una aspecto que suele dañar las relaciones laborales y hace sentir que el liderazgo es impositivo, restrictivo y autoritario, es la excesiva vigilancia hacia el maestro, firma de entrada y salida, rondín de los directivos, vigilancia visual para ver el tipo de trabajo o tarea a realizar. Por otra parte es necesario equilibrar tanto las acciones positivas como las que perciba el docente como negativas y represivas; pues la clave para el crecimiento de una institución se encuentra en la confianza mutua, que se va consolidando a través de las experiencias

compartidas en un ambiente de armonía, compañerismo y trabajo en equipo, en beneficio, tanto de los maestros como de la institución, Citado por (El Sahili & Kornhauser, 2010)

2.2.2.4. Adaptación al trabajo

Este apartado está relacionado con la conformidad que debe existir hacia el ambiente laboral, porque todos los grupos e instituciones tienen ciertos valores que se adecuan mejor con el pensamiento individual que cada docente tiene, la misma filosofía institucional ayuda a esto; habrá unos que prefieran un centro laboral a otro, porque sus cualidades crearan condiciones más compatibles y adaptables de su trabajo. El trabajo tiene dos componentes de satisfacción, por una lado el que se refiere al salario y , por otro, el que tiene que ver con realizar algo que aporte sentido a la vida, a través de vivir relaciones armónicas y nutritivas con los compañeros. (El Sahili & Kornhauser, 2010)

Como saberse útil y reconocido; sin embargo, no todos los docentes obtiene este segundo elemento de satisfacción pues ven detenidos sus deseos profesionales, ya que se encuentran ante un horario que se ha vuelto incompatible con su la familia o perciben hostilidad en su lugar de trabajo. (El Sahili & Kornhauser, 2010)

2.2.2.5. Insatisfacción Laboral Docente

Felipe el Sahili en su libro *Psicología para el docente*, cita a Menéndez et al (2007), para definir la insatisfacción laboral como una respuesta negativa del trabajador hacia su desempeño, esto implica que esta actividad sea percibida como algo desagradable; pero también puede acarrear un autorechazo y deshumanización.

Esta respuesta negativa manifiesta (El Sahili & Kornhauser, 2010) dependerá en gran medida de las condiciones laborales, de la forma como se interprete el clima y crecimiento laboral, así como de la personalidad de cada uno, y hace referencia al estado de intranquilidad, ansiedad o depresión al que puede llegar una persona que se encuentra insatisfecha laboralmente. En términos generales, las causas que producen la insatisfacción laboral, se relacionan en alguna medida con la falta de reconocimiento y las condiciones físicas psicológicas y morales de la institución.

2.2.2.6. Teorías de la Satisfacción Laboral:

a. Teoría de Maslow (1945)

Sin lugar a duda la teoría de Maslow, es la más importante porque propone una jerarquía de necesidades, por ello (Quintero, 2018) cita a (Colvin y Rutland 2008), quienes afirman que es una “Teoría de la Motivación Humana”, que propone una jerarquía de necesidades y

factores que motivan a las personas; esta jerarquía se modela identificando cinco categorías de necesidades y se construye considerando un orden jerárquico ascendente de acuerdo a su importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación. De acuerdo a este modelo, a medida que el hombre satisface sus necesidades surgen otras que cambian o modifican el comportamiento del mismo; considerando que solo cuando una necesidad está “razonablemente” satisfecha, se disparará una nueva necesidad.

La caracterización de la jerarquía de necesidades propuesta por Maslow es la siguiente (resumido de Simons, Irwin y Drinnien 1987; Boeree 2006; Feist y Feist 2006) (Quintero, 2018)

- Necesidades fisiológicas: son de origen biológico y están orientadas hacia la supervivencia del hombre; se consideran las necesidades básicas e incluyen cosas como: necesidad de respirar, de beber agua, de dormir, de comer, de sexo, de refugio.
- Necesidades de seguridad: cuando las necesidades fisiológicas están en su gran parte satisfechas, surge un segundo escalón de necesidades orientadas hacia la seguridad personal, el orden, la estabilidad y la protección. Dentro de estas necesidades se encuentran cosas como: seguridad física, de

empleo, de ingresos y recursos, familiar, de salud y contra el crimen de la propiedad personal.

- Necesidades de amor, afecto y pertenencia: cuando las necesidades de seguridad y de bienestar fisiológico están medianamente satisfechas, la siguiente clase de necesidades contiene el amor, el afecto y la pertenencia o afiliación a un cierto grupo social y están orientadas, a superar los sentimientos de soledad y alienación.
- Necesidades de estima: cuando las tres primeras clases de necesidades están medianamente satisfechas, surgen las llamadas necesidades de estima orientadas hacia la autoestima, el reconocimiento hacia la persona, el logro particular y el respeto hacia los demás; al satisfacer estas necesidades, las personas se sienten seguras de sí misma y valiosas dentro de una sociedad; cuando estas necesidades no son satisfechas, las personas se sienten inferiores y sin valor.

En este particular, Maslow señaló dos necesidades de estima: una inferior que incluye el respeto de los demás, la necesidad de estatus, fama, gloria, reconocimiento, atención, reputación, y dignidad; y otra superior, que determina la necesidad de respeto de sí mismo, incluyendo sentimientos como

confianza, competencia, logro, maestría, independencia y libertad.

- Necesidades de auto-realización: son las más elevadas y se hallan en la cima de la jerarquía; Maslow describe la auto-realización como la necesidad de una persona para ser y hacer lo que la persona "nació para hacer", es decir, es el cumplimiento del potencial personal a través de una actividad específica; de esta forma una persona que está inspirada para la música debe hacer música, un artista debe pintar, y un poeta debe escribir.

2.2.2.7. Teoría Bifactorial de Herzberg

Otra de las teorías importantes referentes a la satisfacción laboral es Frederick Irving Herzberg quien es citado por (Rivera , 2014) quien da una explicación de la teoría: Herzberg fue un psicólogo que se convirtió en uno de los hombres más influyentes en la gestión administrativa de empresas. Es especialmente reconocido por su teoría del Enriquecimiento Laboral y la Teoría de la Motivación e Higiene.

La teoría de la motivación desarrollada por Herzberg afirma (Rivera , 2014) podría representar la explicación más popular de la motivación para trabajar. El modelo de Herzberg tiene la misma base que comparten todas las teorías de la necesidad y además, ha servido hasta hoy de estímulo para

ulteriores investigaciones en el estudio de la motivación de la psicología de la organización.

Al igual que el resto de las teorías de la necesidad, el modelo de Herzberg supone también que todos los individuos poseen un conjunto fijo de necesidades básicas que deben satisfacerse. Herzberg postula que todos los individuos que trabajan en organizaciones tienen dos conjuntos de necesidades básicas: necesidades motivadoras y necesidades higiénicas. Citado por (Rivera , 2014)

A estas necesidades se les ha llamada también satisfactores e insatisfactores, saciables o insaciables o también factores intrínsecos y extrínsecos. Su teoría está basada en un equilibrio entre los factores de higiene y los motivadores. Por tanto, si una persona trabaja en unas condiciones de higiene inadecuadas (clima laboral inadecuado en el puesto de trabajo), tendrá sensaciones de insatisfacción laboral. Si dichas condiciones mejoran, se aseguraría la satisfacción de la persona.

Según Herzberg, los factores de insatisfacción o higiénicos representan lo que afecta el contexto donde se realiza el trabajo, entre ellos se encuentran los salarios, las condiciones laborales, las prestaciones, la seguridad en el empleo, las políticas administrativas, los procedimientos, la supervisión, las condiciones de trabajo y las relaciones con el jefe, con sus compañeros así como con sus subordinados; en cambio los

satisfactores o motivadores, son aquellos cuya presencia puede impulsar hacia el trabajo. Ejemplo de ellos son el logro o realización, el reconocimiento, la responsabilidad y el trabajo en sí mismo. (Rivera , 2014)

2.2.2.8. Teoría de las Necesidades Adquiridas

Fue David C. McClelland contribuyo a la comprensión de la motivación al identificar tres tipos de necesidades básicas de motivación. Las clasificó como necesidad de Poder (n/POD), necesidad de asociación (n/ASO) y necesidad de logro (n/LOG). Se han efectuado ya numerosas investigaciones sobre métodos de prueba de individuos en relación con estos tres tipos de necesidades, además de lo cual el propio McClelland y sus colaboradores han abundado en sus investigadores, en particular sobre la necesidad de logro. Citado por (Rivera , 2014)

Estos tres impulsos (poder, asociación y logro) son de especial importancia para la administración, puesto que debe reconocerse que todos ellos permiten que una empresa organizada funcione adecuadamente.

2.2.2.9. Necesidad de poder.

Es el mismo McClelland y otros investigadores han confirmado que las personas con una gran necesidad de poder se interesan enormemente en ejercer influencia y control. Por lo general tales individuos persiguen posiciones de liderazgo; son

empeñosos, francos, obstinados y exigentes, y les gusta enseñar y hablar en público. (Rivera , 2014)

2.2.2.10. Necesidad de asociación .

Las personas con una gran necesidad de asociación suelen disfrutar enormemente que se les tenga estimación y tienden a evitar la desazón de ser rechazados por un grupo social. Como individuos, es probable que les preocupe mantener buenas relaciones sociales, experimentar la sensación de comprensión y proximidad, estar prestos a confortar y auxiliar a quienes se ven en problemas y gozar de amigables interacciones con los demás (Rivera , 2014)

2.2.2.11. Necesidad de logro.

Los individuos con una gran necesidad de logro poseen un intenso deseo de éxito y un igualmente intenso temor al fracaso. Gustan de los retos, y se proponen metas *moderadamente difíciles (aunque no imposibles)*. Son realistas frente al riesgo; es improbable que sean temerarios, puesto que más bien prefieren analizar y evaluar los problemas, asumir la responsabilidad personal del cumplimiento de sus labores y les gusta obtener específica y expedita retroalimentación sobre lo que hacen. Tienden a ser infatigables, les gusta trabajar por muchas horas, no se preocupan excesivamente por el fracaso en caso de que este ocurra y por lo general prefieren hacerse cargo ellos mismos de sus asuntos. (Rivera , 2014)

2.3. DEFINICION DE TERMINOS BÁSICOS:

2.3.1. Síndrome de Burnout :

La definición de síndrome de burnout es una respuesta inadecuada a un estrés crónico y que se caracteriza por tres dimensiones: cansancio o agotamiento emocional, despersonalización o deshumanización y falta o disminución de realización personal en el trabajo. Este síndrome se da en aquellas personas que por la naturaleza de su trabajo han de mantener un contacto constante y directo con la gente, como son los trabajadores de la sanidad, de la educación o del ámbito social, según Malash y Jackson (1981). Citado por (Expósito, 2016)

2.3.2. Despersonalización:

Es una alteración de la percepción o experiencia de uno mismo, de modo que uno se siente separado del propio cuerpo o de los propios procesos mentales, como si se tratara de un observador exterior. (Manual de diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales., 2003)

2.3.3. Cefaleas :

Las cefaleas (dolores de cabeza) son uno de los trastornos más comunes del sistema nervioso. Son trastornos primarios dolorosos e incapacitantes como la jaqueca o migraña, la cefalea tensional y la cefalea en brotes. También puede ser causada por muchos otros trastornos, por ejemplo, el consumo excesivo de analgésicos. (OSM, 2018)

2.3.4. Estrés :

El estrés es un tipo de reacción que se activa en aquellas situaciones en las que percibimos que no tenemos suficientes recursos para atender a las demandas según (Lazarus, 1990) citado por (Dongil, 2018)

Por otro lado, para Merín, Cano y Tobal (1995), el estrés se trata de un sistema que compartimos con animales e incluso plantas, y que nos permite reaccionar con rapidez y seguridad ante contextos en los que hay que dar una respuesta para la que no tenemos suficientes recursos de afrontamiento. Este mecanismo pone en marcha un proceso de activación a nivel cognitivo, fisiológico y conductual, que se detiene cuando se consigue el objetivo deseado citado por (Dongil, 2018)

Según Vindel y Serrano (2006). Después de haber agotado la energía y los recursos, éstos se vuelven a recuperar con el descanso, de manera que se trata de un proceso normal de adaptación al entorno que nos rodea citado por (Dongil, 2018)

Según Serrano, González y Landero, (2006); Lazarus, (1990). Pueden surgir problemas con el estrés si nuestro cuerpo y nuestra mente están activándose permanentemente, sin que se permita la recuperación. En estos casos el estrés puede comenzar a producir algunos síntomas, tales como olvidos, problemas de concentración, pérdida de rendimiento, alta activación fisiológica, agotamiento, insomnio, dolor de cabeza, dolores musculares, contracturas, ansiedad, irritabilidad, aumento del consumo de tranquilizantes, etc. citado por (Dongil, 2018)

2.3.5. Empatía :

La empatía es la capacidad de identificar las emociones y pensamientos de otra persona, para responder con una emoción apropiada. Además argumenta que la empatía es multifacética ya que involucra el aspecto cognitivo, afectivo y los componentes de la comunicación. El aspecto cognitivo (pensamientos), de manera que una persona puede tomar la

perspectiva de la otra, y con esto, se puede ver el mundo desde otro punto de vista, según (Barón, 2005).

Por otro lado, también se involucra el aspecto afectivo (sentimientos), ya que la persona que es empática, experimenta las emociones o siente las experiencias, de la otra. Comunicativamente, la persona empática muestra la comprensión e interés a través de su conducta tanto verbal como no verbal según (Briones, 2017)

2.3.6. Negativismo:

Estado en el que el afectado tiene una actitud de rechazo hacia el mundo exterior y no responde a ninguna petición. Es una forma de comportamiento caracterizada por oposición, resistencia, rechazo a cooperar incluso con las peticiones más razonables y tendencia a actuar de la forma contraria. (Galiano, 2018)

2.3.7. Apatía :

Es la impasibilidad del ánimo. Estado en el que el sujeto permanece indiferente, y presenta una incapacidad para reaccionar ante situaciones que deberían suscitar emociones o intereses. (Consuegra, 2010)

2.3.8. Deshumanización :

Para Edmund Husserl (1859-1938), en su conferencia “La crisis de la humanidad europea y la filosofía”, advirtió lúcidamente sobre la deshumanización de las ciencias contemporáneas tras la hecatombe espiritual provocada por la Primera Guerra Mundial. Ya entonces, según él, la visión del mundo del hombre moderno por las ciencias positivas significó paralelamente un desvío indiferente respecto de las cuestiones realmente decisivas para una humanidad auténtica. Y concluyó con estas frases

lapidarias: “meras ciencias de hechos hacen meros hombres de hechos. Citado por (Cañas Fernández, 2018)

2.3.9. Situaciones de conflicto :

El conflicto define al conjunto de dos o más hipotéticas situaciones que son excluyentes: esto quiere decir que no pueden darse en forma simultánea. Por lo tanto, cuando surge un conflicto, se produce un enfrentamiento, una pelea, una lucha o una, donde una de las partes intervinientes intenta imponerse a la otra.

Si definimos el término desde un punto de vista simple, podemos decir que un conflicto es una situación en la que dos o más personas no están de acuerdo con el modo de actuar de un individuo o un grupo. Para que esta situación exista es necesario que exista un desacuerdo que no haya sabido resolverse. Por ejemplo: Si de una pareja una de las partes desea ir a un lugar de vacaciones y la otra a un lugar diferente hay desacuerdo, si acceden a charlar y resolver el problema de común acuerdo, entonces el conflicto no se produce, lo contrario, si ninguno da el brazo a torcer, sí.

Para el alemán Ralf Dahrendorf, un conflicto es una situación universal que sólo puede solucionarse a partir de un cambio social. Karl Marx, por su parte, ubicaba al origen del conflicto en la dialéctica del materialismo y en la lucha de clases. (Pérez & Gardey, 2018)

2.3.10. Síntomas disfóricos :

Disforia es un cambio súbito y transitorio de estado de ánimo, tales como sentimientos de tristeza, vergüenza, angustia. Es un malestar psíquico acompañado de sentimientos de depresión, tristeza, melancolía y pesimismo.

En la depresión emocional para el llamado disfórico, con el estado de ánimo disfórico persistente, continuo e intenso. Sin embargo, la disforia (no afecta disfórico) puede existir de forma transitoria en personas sin enfermedad depresiva. (Disforia Definición, 2018)

2.3.11. Noradrenalina:

La noradrenalina es una catecolamina que funciona como hormona y neurotransmisor. Es liberada por las neuronas simpáticas afectando el corazón. Las áreas del cuerpo que producen o se ven afectadas por la norepinefrina son descritas como noradrenérgicas (Cerebro, 2018) Como hormona del estrés, la norepinefrina afecta partes del cerebro tales como la amígdala cerebral, donde la atención y respuestas son controladas.

La noradrenalina (o norepinefrina) es un neurotransmisor de catecolamina de la misma familia que la dopamina y cuya fórmula estructural es $C_8H_{11}NO_3$. Es una hormona adrenérgica que actúa aumentando la presión arterial por vasoconstricción pero no afecta al gasto cardiaco. Se sintetiza en la médula adrenal.

Los cuerpos celulares que contienen noradrenalina están ubicados en la protuberancia y la médula, y proyectan neuronas hacia el hipotálamo, el tálamo, el sistema límbico y la corteza cerebral. Estas neuronas son especialmente importantes para controlar los patrones de sueño (Noradrenalina, 2018)

2.3.12. Motivación:

La motivación está compuesta por supuestos procesos impulsores y orientadores que resultan determinantes para la elección y para la intensidad

de la actualización de las tendencias de la conducta. (Núñez & Martín-Albo, 2007)

2.3.13. Agotamiento emocional :

El agotamiento emocional es una condición severa que se diferencia del estrés en la severidad y duración de los síntomas si bien estrés es una respuesta adaptativa de relativa corta duración el síndrome de Agotamiento emocional según (Zeijo, 2005) por el contrario; también se define como un padecimiento crónico, usualmente progresivo según (Khoo, 2017).

- La preparación académica, experiencia en el trabajo.
- Percepciones de apoyo patronal.

Los estudios encontrados por esta investigadora en la preparación de sus estudios tienden a mostrar correlaciones entre los factores que aparecen a continuación y la vulnerabilidad al síndrome de Agotamiento emocional.

2.3.14. Estrategias de intervención :

Definimos una estrategia de intervención como el conjunto coherente de recursos utilizados por un equipo profesional disciplinario o multidisciplinario, con el propósito de desplegar tareas en un determinado espacio social y socio-cultural con el propósito de producir determinados cambios. (Rodriguez, 2017)

2.3.15. Satisfacción laboral:

La satisfacción laboral “es el conjunto de sentimientos favorables que expresan los miembros de una organización con respecto a la visión, misión, objetivos y procesos de la institución, así como el orgullo que sienten los empleados por pertenecer a la organización”, según Shaun (1998) citado por (Charaja & Mamani, 2014) También se considera que la satisfacción, es una

actitud general hacia el trabajo compuesto por la apreciación que los trabajadores tienen sobre las condiciones en las cuales se realiza el trabajo esto según Fernández (1999) citado por (Charaja & Mamani, 2014)

Por otro lado, la satisfacción laboral, se refiere a la respuesta afectiva, resultante de la relación entre las experiencias, necesidades, valores y expectativas de cada miembro de una organización y las condiciones de trabajo percibidas por ellos según Bracho (1998) citado por (Charaja & Mamani, 2014) Para Shaun (1998) citado por (Charaja & Mamani, 2014) la satisfacción laboral "es el conjunto de sentimientos favorables que expresan los miembros de una organización con respecto a la visión, misión, objetivos y procesos de la institución, así como el orgullo que sienten los empleados por pertenecer a la organización".

Mientras, Fernández (1999) citado por (Charaja & Mamani, 2014) considera que la satisfacción, es una actitud general hacia el trabajo compuesto por la apreciación que los trabajadores tienen sobre las condiciones en las cuales se realiza el trabajo

En tanto, para Bracho (1998) citado por (Charaja & Mamani, 2014), la satisfacción laboral, se refiere a la respuesta afectiva, resultante de la relación entre las experiencias, necesidades, valores y expectativas de cada miembro de una organización y las condiciones de trabajo percibidas por ellos.

2.3.16. Docente:

La lectura sobre las identidades profesionales docentes es que el que el docente como sujeto cultural tiene dos vertientes: individual y colectiva; preferentemente sitúa, en base a la vertiente individual al docente como sujeto

cultural condicionado por su hábitos, y en base a la vertiente colectiva lo sitúa como miembro de una sociedad y de un colectivo profesional/laboral determinado según Hargreaves (2005).

Por otro lado también se puede afirmar que es la confluencia entre ambas vertientes donde se estructura la identidad profesional docente. A su vez, la identidad profesional docente también consta de tres dimensiones específicas: personal, profesional y situacional según (Day et al. 2006). A su vez se define como la interacción de las cuales, aportan a cada una de las dimensiones elementos configuradores que refuerzan tanto al ser como la identidad del sujeto según. (Charaja & Mamani, 2014)

2.3.17. Insatisfacción laboral:

La insatisfacción laboral como una respuesta negativa del trabajador hacia su desempeño, esto implica que esta actividad sea percibida como algo desagradable; pero también puede acarrear un autorechazo y deshumanización según Felipe el Sahili en su libro Psicología para el docente (El Sahili & Kornhauser, 2010)

2.3.18. Teorías

La definición científica más simple del concepto de teoría la planteó Hawkins (1990) en su libro A brief history of time; según este autor, una teoría es simplemente un modelo del universo, o de alguna de sus partes. En el grupo de las definiciones científicas un poco más sofisticadas del concepto de teoría, se ubica la que elabora Kerlinger en su obra Investigación del comportamiento: “Una teoría es un conjunto de constructos (conceptos) interrelacionados, definiciones y proposiciones que presentan un punto de vista sistemático de los fenómenos mediante la especificación de relaciones

entre variables, con el propósito de explicar y predecir los fenómenos”.

(Bondarenko, 2009)

CAPITULO III

METODOLOGIA

3.1. METODOLÓGIA

3.1.1. MÉTODOS DE LA INVESTIGACION

En la presente investigación se utilizará el Método Científico por la siguiente explicación científica:

3.1.1.1. Método General:

El método científico es un camino, un orden, conectado directamente a la objetividad de lo que se desea estudiar, además suelen ser demostraciones metodológicas llevan siempre de por medio una afirmación relativa a las leyes del conocimiento humano en general; por lo tanto en la presente investigación se utilizara el método científico por las consideración expuestas precedentemente según (Severo, 1981)

3.1.1.2. Método Específico:

El método selectivo observacional tipo tiene como propósito seleccionar muestras con características similares y

homogéneas y establecer principios comunes o el análisis de variables de acuerdo a ciertas componentes que puedan ser generalizados y de los cuales se puedan obtener leyes o paradigmas científicos; además, este tipo de investigación tiene como propósito la descripción de características de las variables, sin manipular o alterar su composición; para el caso de este proyecto, se investigará de manera descriptiva y correlacional los niveles del síndrome de burnout y el satisfacción laboral docentes, mas no se pretende generar cambios en dichas variables, empero sí obtener principios que puedan ser generalizados y adaptados a nuestra realidad según (Shaughnessy, Zechmeister, & Zechmeister, 2012)

3.1.2. TIPO DE INVESTIGACION

3.1.2.1. Tipo descriptivo

Describir en términos metodológicos consiste en indicar todas las características del fenómeno que se estudia. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010) precisan aún más esto señalando que: Desde el punto de vista científico, describir es medir. Esta última definición es importante, por cuanto implica por parte del investigador la capacidad y disposición de evaluar y exponer, en forma detallada, las características del objeto de estudio.

Una serie de estudios descriptivos permite ir acumulando una considerable cantidad de conocimientos sobre el mismo tema. Una investigación de tipo descriptiva mide o evalúa

diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos a investigar. Desde el punto de vista científico, describir es medir. Esto es, en un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independiente, para así – y valga la redundancia – describir lo que se investiga. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010)

3.1.2.2. Tipo correlacional

Los estudios correlacionales pretenden responder a preguntas de investigación tales como: ¿conforme transcurre una psicoterapia orientada hacia el paciente, aumenta la autoestima de éste?; ¿a mayor variedad y autonomía en el trabajo corresponde mayor motivación intrínseca respecto a las tareas laborales?; Es decir, este tipo de estudios tienen como propósito medir el grado de relación que exista entre dos o más conceptos o variables (en un contexto en particular).

Los estudios correlacionales miden las dos o más variables que se pretende ver si están o no relacionadas en los mismos sujetos y después se analiza la correlación (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010).

3.1.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

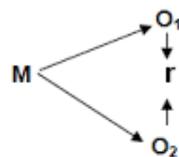
3.1.3.1. Diseño de un estudio descriptivo

La presente investigación tiene un estudio descriptivo, este tipo de diseño busca especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que

sea sometido a análisis, además miden y evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos a investigar. En un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para así describir lo que se investiga. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

3.1.3.2. Diseño de corte transaccional correlacional-causal

El diseño que utilizara la investigación es la del diseño correlacional-causal que se utiliza para establecer relación entre variables sin precisar sentido de causalidad o pretender analizar relaciones causales. También se limitan a relaciones no causales, se fundamentan en planteamientos e hipótesis correlacionales; del mismo modo, cuando buscan evaluar vinculaciones causales, se basan en planteamientos e hipótesis causales según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)



Donde:

M = Muestra

O₁ = Observación de la V.1.

O₂ = Observación de la V.2.

r = Correlación entre dichas variables.

Figura 1 Grafico Del Diseño De Corte Transaccional Correlacional-Causal

3.1.4. POBLACION Y MUESTRA DE ESTUDIO

3.1.4.1. Población

Se denomina que una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010) Se complementa la definición afirmando que es un fenómeno a estudiar, donde las entidades de la población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación.

El marco poblacional sujeto a estudio tiene como principales características: (a) personas altamente involucradas en los procesos promocionales de la empresa estudiada, (b) poseen más de 3 años laborando en la empresa, (c) poseen conocimientos acerca de la problemática sujeta a estudio, (d) pueden suministrar datos e información para elaborar el diagnóstico y solucionar el problema planteado, (e) personal que necesita y requiere estrategias para la optimización de las actividades promocionales.

Por lo tanto, nuestra muestra poblacional es de 830 docentes de la Universidad Nacional del Centro del Perú debido a que son los sujetos que presentan la problemática a estudiar y son ellos de quienes se sustraerán los datos e información que se necesita para nuestra investigación.

3.1.4.2. Muestreo estratificado

El muestreo que se propone en el presente proyecto es el que se establece por medio del análisis muestral para poblaciones finitas y se realizará de manera estratificada simple; de modo que se podrá asegurar que la muestra sea homogénea y óptima en cuanto a la cantidad para el propósito del análisis; se ha calculado que de acuerdo a la población establecida, de 830 docentes en la Universidad Nacional del Centro del Perú, la muestra óptima según el análisis la muestra debe constar de 263 participantes; este cálculo es realizado con un índice de confianza al 95% y un margen de error del 5% (Amón, 1985) , según la fórmula:

$$n = (z^2 \times p \times q \times N) / (E^2 (N - 1) + z^2 \times p \times q)$$

Fórmula para el cálculo del tamaño muestral en una muestra irrestricta aleatoria de poblaciones finitas; (Pérez, 2008)

- n = tamaño de la muestra
- z^2 = Estadístico normal estándar del nivel de confianza
- p = porcentaje de la población que tiene el atributo deseado
- q = porcentaje de la población que no tiene el atributo deseado
= 1-p
- N =tamaño del universo
- E =error de estimación máximo aceptado

3.1.5. TÉCNICAS RECOLECCIÓN DE DATOS:

3.1.5.1. Cuestionario:

Según (Hernández, Fernández, & Baptista, Metodología de la investigación, 2010) a grandes rasgos, el cuestionario es un género escrito que pretende acumular información por medio de una serie de preguntas sobre un tema determinado para, finalmente, dar puntuaciones globales sobre éste. De tal manera que, podemos afirmar que es un instrumento de investigación que se utiliza para recabar, cuantificar, universalizar y finalmente, comparar la información recolectada. Como herramienta, el cuestionario es muy común en todas las áreas de estudio porque resulta ser una forma no costosa de investigación, que permite llegar a un mayor número de participantes y facilita el análisis de la información. Por ello, este género textual es uno de los más utilizados por los investigadores a la hora de recolectar información.

El instrumento a utilizar será el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory que está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los pacientes y su función es medir el desgaste profesional.

3.1.5.2. Características Psicométricas de las Pruebas:

Para la presente investigación se utilizaron herramientas como juicio de expertos, validez y confiabilidad que las dos

pruebas utilizadas como tanto para: El Cuestionario del Síndrome de Burnout y La escala de satisfacción laboral.

3.1.5.3. Juicio de expertos.

En el proceso de la verificación de la confiabilidad y consistencia de los dos cuestionarios y/o escalas fue puesta a prueba mediante juicio de expertos. Este proceso se refiere al “grado en que aparentemente un instrumento de medición mide la variable en cuestión, de acuerdo con voces calificadas” (Hernández; Fernández, y Baptista, 2006) citado por (Burgos & Sánchez, 2012)

La ejecución de este paso importante contó con 5 expertos de la materia entre ellos psicólogos y catedráticos de la UNCP. Los resultados que se obtuvieron después de la pasar por esta evaluación se fue que los dos cuestionarios tenían consistencia lógica en los ítems, median lo que tenían que medir, por ende en términos numéricos obtuvimos una media de 80% lo que quiere decir que está apto para la aplicación. A sugerencia de los jurados se incrementó un juez más par que evalué el Cuestionario del Síndrome de Burnout: y Escala de Satisfacción Laboral (SPC).

Tabla 2*Juicio de Expertos de Cuestionario del Síndrome de Burnout:*

	VARIABLES	Mg Johanna Toledo Concha	Mg. Jorge Salcedo Cuquimantari	Dr. Carlos Ávila Benito	Dr. Luis Zúñiga V. Gutiérrez	Mg. Carla Cubas Vergara	Lic. José Cuadros Espinoza	Total
1	Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)	5	4	5	5	5	5	29
2	Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general)	5	4	5	5	5	5	29
3	El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada(visión general)	5	4	5	5	5	5	29
4	Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades(claridad y precisión)	5	5	5	5	5	4	29
5	Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)	4	4	5	5	5	5	28
6	Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido(validez)	5	4	5	5	5	5	29
7	Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las	5	5	5	1	5	4	25

Tabla 3

Juicio De Expertos De Escala De Satisfacción Laboral (SPC).

VARIABLES	Mg Johanna Toledo Concha	Mg. Jorge Salcedo Cuquimant ari	Dr. Carlos Ávila Benito	Dr. Luis Zúñiga V. Gutiérrez	Mg. Carla Cubas Vergara	Lic. José Cuadros Espinoza	Total
1 Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)	4	4	5	5	5	5	37
2 Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general)	4	4	5	5	5	5	35
3 El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada(visión general)	4	3	4	5	5	5	32
4 Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades(claridad y precisión)	4	4	5	5	5	4	36
5 Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)	5	4	5	5	5	5	37
6 Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido(validez)	4	4	5	5	5	5	39
7 Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las	4	4	4	1	5	4	35

	respuestas(control de sesgo)							
8	Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)	5	3	4	4	5	4	39
9	Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)	5	4	5	4	5	5	39
10	Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)	4	3	5	2	5	4	41
11	Calidad en la redacción de los ítems(visión general)	5	3	5	5	5	5	36
12	Grado de objetividad del instrumento (visión general)	5	4	5	5	5	5	38
13	Grado de relevancia del instrumento (visión general)	4	4	5	5	5	5	39
14	Estructura técnica básica del instrumento (organización)	4	3	5	5	5	5	39
		61	51	67	61	70	67	
		87.10%	73%	95.70%	87.10%	100%	95.70%	
		muy alta	alta	muy alta	muy alta	muy alta	muy alta	

3.1.5.4. Adaptación del Cuestionario del Síndrome de Burnout en el Perú

La adaptación en nuestro país estuvo a cargo de Llaja, Sarriá y García (2007), realizaron con una

muestra de 313 participantes, entre médicos y enfermeras del Departamento de Cuidados Intensivos, Medicina Interna, Padomi, Neurología y Epidemiología de un hospital de Lima. (Valdera, 2016)

Se realizó la confiabilidad del instrumento a través del método de consistencia interna y se aplicó el coeficiente de alfa de Cronbach. La dimensión Cansancio Emocional obtuvo una correlación de 0.80, la dimensión de Despersonalización; 0.47 y la dimensión Realización Profesional; 0.73.

Para fines de la investigación se realizó la confiabilidad de las dimensiones del instrumento mediante el alfa de Cronbach. La dimensión Cansancio Emocional obtuvo una correlación de 0.828, la dimensión Despersonalización obtuvo una correlación de 0.48 y la dimensión Realización Profesional una correlación de 0.607. En totalidad, el instrumento obtuvo una confiabilidad de 0.791

3.1.5.5. Confiabilidad para el Cuestionario del Síndrome de Burnout para la investigación:

Mediante el estadístico de Alfa de Cronbach, obtenido con ayuda del software SPSS 24 se obtuvo: El resultado obtenido, $\alpha = 0,817 > 0,80$, nos ubica en el nivel “Buena Fiabilidad” (ver anexo XI)

3.1.5.6. Análisis Factorial Descriptivo del Síndrome de Burnout (prueba piloto) termino paciente

Tabla 4

Prueba KMO y Barlett de la prueba piloto 1

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,572
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	49,994
	Gl	21
	Sig.	,000

En la tabla 4 se evidencia el análisis factorial presentado, se llevó a cabo mediante una prueba piloto de 20 docentes para poder contrastar si las preguntas que tiene la palabra paciente, presentan una distracción o sesgo al momento de contestar el cuestionario del síndrome de burnout. Se lleva al programa SPSS, las preguntas 4,5.7.15, 17, 18, y se obtuvo que hay una adecuación del muestreo de 0.572 lo que indica que no hay sesgo por parte de los docentes al momento de responder las preguntas con la palabra paciente.

3.1.5.7. Análisis Factorial Descriptivo del Síndrome de Burnout (prueba piloto) termino estudiante

Tabla 5*Prueba KMO y Barlett de la prueba piloto 2***Prueba de KMO y Bartlett**

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,569
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	49,994
	Gl	21
		,000

En la tabla 5 se evidencia el análisis factorial presentado, se llevó a cabo mediante una prueba piloto de 20 docentes para poder contrastar si las preguntas que tiene la palabra estudiante presentan una distracción o sesgo al momento de contestar el cuestionario del síndrome de burnout. Se lleva al programa SPSS, las preguntas 4,5,7,15, 17, 18, previa modificación y se obtuvo que hay una adecuación del muestreo de 0.569 lo que indica que no hay sesgo por parte de los docentes al momento de responder las preguntas con la palabra paciente.

Por ende las dos pruebas de análisis factorial, indican que al momento de responder el cuestionario del síndrome de burnout de Maslach y Jackson, los docentes no tienen mucho sesgo cuando se le presenta el cuestionario con la palabra paciente o estudiante, y que la prueba tiene la misma validez y confiabilidad; estos resultados demuestran que no hay mayor significancia.

3.1.5.8. Características Psicométricas de la Escala de Satisfacción Laboral

a. Validez de la Escala

Se estimó la validez de constructo y la validez concurrente de la prueba; esta última se obtuvo correlacionando el puntaje total de la escala SL-SPC con las del cuestionario de satisfacción laboral de Minnesota en una submuestra de 300 trabajadores, La validez es de 0.05.

b. Confiabilidad de la Escala desarrollada por la autora

El coeficiente Alfa de Cronbach ítem – puntaje total permitió estimar la confiabilidad. La confiabilidad obtenida es de 0.79.

c. Análisis factorial exploratorio de la Escala de Satisfacción Laboral para la investigación

Tabla 6

Prueba KMO y Barlett de la Satisfacción

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,839
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	3793,543
	Gl	630
		,000

En la tabla 6, se evidencia el análisis factorial presentado, se llevó a cabo con las 263 pruebas de los docentes para poder contrastar si la prueba tiene una estructura interna de las 36 variables que presenta la Escala de satisfacción laboral SPL-SPC, lo que demuestra la prueba al .839 que la escala utilizada tiene un alto nivel de confianza y correlación interna entre los ítems.

d. Confiabilidad para la Escala de Satisfacción Laboral (SPC) para la investigación

Mediante el estadístico de Alfa de Cronbach, obtenido con ayuda del software SPSS 24 se obtuvo: El resultado obtenido, $\alpha = 0,890 > 0,80$, nos ubica en el nivel “Buena Fiabilidad” (ver anexo XII)

3.1.6. TRATAMIENTO DE DATOS

Para el propósito de análisis de los datos de la presente investigación se propone el estudio estadístico descriptivo, que permitirá establecer por medio de tablas de frecuencias las particularidades de la muestra según las variables en estudio y así se podrá analizar de mejor manera las características de las variables control como: sexo, edad, carga horaria y demás, así como conocer los niveles y el estado actual de las variables propuestas (Amón, 1985); en cuanto al análisis inferencial, específicamente, la correlación; se propone que realizar una prueba de correlación producto – momento por medio del análisis relacional de Pearson, que a la vez se corroborará con el

análisis correlacional bivariado Rho de Spearman (Aron & Aron, 2001) esto permitirá establecer el grado de relación existente en cuanto a las variables, así como la proporcionalidad de relación positiva o negativa entre las variables en estudio; además la hipótesis será contrastada por medio del análisis dispersográfico y el cálculo de la pendiente para estudios mixtos β de Student (Coolican , 2005) , que es la prueba estadística para contrastación más recomendable para este tipo de investigación.

Para el propósito del análisis de estos datos, se construirá una sábana de datos en el programa Numbers y se realizarán las pruebas estadísticas necesarias en el programa SPSS versión 24.

CAPITULO IV

RESULTADOS

3.2. RESULTADOS DEL TRATAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN (TABLAS Y FIGURAS)

3.2.1. ESTADÍSTICOS DEL SÍNDROME DE BURNOUT DE ACUERDO CON RESPECTO A LAS VARIABLES CONTROL:

Tabla 7

Variables de medida

Variable	Medidas
Edad	Media: La edad promedio en la muestra es de 54,77 años, índice de una edad alta de la plana docente. En comparación con la edad mediana de Latinoamérica que no supera los 47 años (Falus & Golberg, 2011). Asimetría Negativa: lo que indica que las edades en su mayoría son mayores. Desviación estándar igual a 8.809 años, que es muy alta lo que indica que el sesgo hacia las edades altas es muy pronunciado.
Antigüedad	Media: 21.90 años es el promedio de años de trabajo en la labor docente. En Latinoamérica el más del 53% de los profesores universitarios tiene menos de 20 años de experiencia (Falus & Golberg, 2011).
Sexo	La mayoría de los entrevistados son mujeres (83,3%)
Categoría laboral	El número de contratados y auxiliares son solo del 31,8% muy cerca de la proporción nacional de 30.5% (SUNEDU,2018)

En la tabla 7, se visualiza las variables control que se utilizaran a lo largo de los resultados estadísticos de la investigación como son: edad, antigüedad, sexo y categoría laboral de los docentes

3.2.1.1. Niveles de Síndrome de Burnout

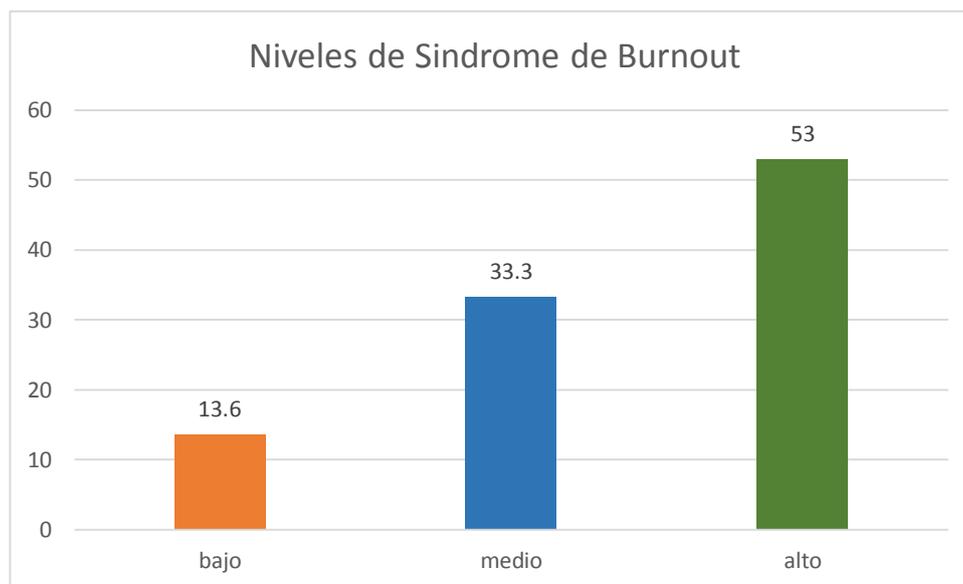


Figura 2 Niveles de Burnout

Lo que se puede observar en la figura 1, son los niveles del síndrome de burnout; se agruparon en 3 grupos: el primer grupo tiene 13.6% lo que indica que tiene bajo síndrome de burnout, el segundo grupo tiene 33.3% lo que determina que tiene medio el burnout, el tercer grupo que obtuvo 53% lo que indica que tiene un alto porcentaje del síndrome de burnout. Entonces podemos determinar que no hay diferencias significativas entre la población de docentes de la Universidad Nacional del Centro del Perú.

3.2.1.2. Niveles de Satisfacción Laboral

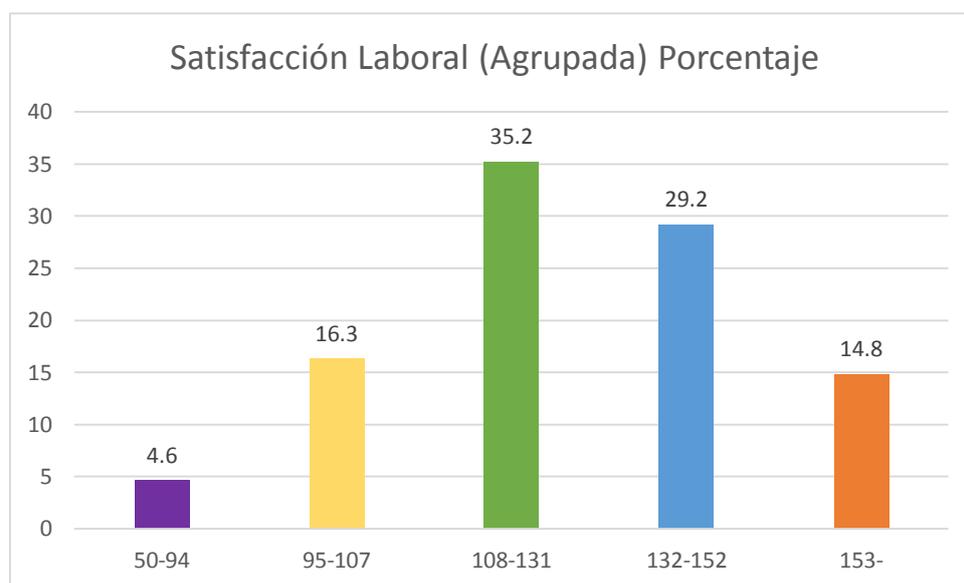


Figura 3 Niveles de Satisfacción Laboral

En la figura 2, la variable Satisfacción en el trabajo se resume como: En el gráfico presentado se puede demostrar que: el 4.6% de la población docente tiene alta insatisfacción docente, el 16.3% de los docentes manifiestan parcial insatisfacción laboral; por otro lado el más alto porcentaje manifiesta que el 35.2% de los docentes manifiesta regular satisfacción laboral. El 29.2% de los docentes obtuvieron parcial satisfacción laboral; y por último solo el 14.8% de los docentes demuestra tener una alta satisfacción laboral en la Universidad Nacional del Centro del Perú,

3.2.1.3. Correlación en los datos de las variables en la muestra:

Tabla 8

Valores del coeficientes de Correlación

Valor del coeficiente de correlación	Interpretación
$ r = 0$	No existe correlación
$0 < r \leq 0.50$	Existe correlación débil
$0,50 < r \leq 0.80$	Existe correlación moderada
$0,80 < r < 1$	Existe correlación fuerte
$ r = 1$	Existe correlación perfecta

En la tabla 8, podemos observar los valores de las correlaciones y así saber cual pertenece a nuestra investigación son los niveles que se pueden tomar en cuenta (Siegel, 1989).

3.2.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN :

3.2.2.1. Hipótesis General

Existe relación significativa e inversa entre los niveles del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral docente en los docentes de la Universidad Nacional del Centro del Perú.

Tabla 9

Correlación de Rho de Spearman

Correlaciones			
		Nivel de Síndrome de Burnout	Nivel de Satisfacción de en el trabajo
Rho de Spearman	Nivel de Síndrome de Burnout	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,041
		N	264
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	-,126*
		Sig. (bilateral)	,041
		N	264

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 9 y tabla 10 se puede observar que el nivel correlación obtenido $r = -.126$, se puede afirmar que la correlación es débil. El cuadro nos indica la correlación r de Person en los datos de las variables de la muestra para medir si existe relación entre las variables Síndrome de Burnout y satisfacción laboral. Los niveles que se pueden tomar en cuenta según (Siegel, 1989) son: Por el nivel correlación obtenido $r = -0,126$, se puede afirmar que la correlación es débil.

Con relación a las Hipótesis General y habiéndose utilizado la prueba del Coeficiente de Correlación de Spearman para observar el grado de asociación entre dos variables, según el sentido de la relación de estas en términos de aumento o disminución (Martínez, 2009) por ende a la pregunta:

Existe relación significativa e inversa entre los niveles del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú; estamos en la capacidad de afirmar que existe relación significativa debido a que tenemos una correlación al $-.126$.

Como, dato adicional se presenta en la tabla 20 las pruebas de normalidad para observar detalladamente las dos variables y observar si tiene puntajes normales o no.

Tabla 10*Pruebas de normalidad*

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a (n>50)			Shapiro-Wilk (n≤50)		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Nivel de Síndrome de Burnout	,092	264	,000	,946	264	,000
Satisfacción en el trabajo	,044	264	,200*	,980	264	,001

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

Usamos la prueba de Kolmogorov-Smirnov (n=264), y el valor P = ,000 en el caso de Nivel de Síndrome de Burnout.

Valor $P = 0,000 < \alpha = 0,05$ por lo que se tiene que rechazar H_0 como verdadera por lo que debemos aceptar que la distribución de la variable Síndrome de Burnout no es normal.

En consecuencia, como una de las variables no es normal, no se puede aplicar el cálculo del coeficiente de correlación lineal, para probar la correlación de las variables, sino que se debe usar el Coeficiente de correlación de Spearman (Universidad de Barcelona, 2005).

Con dicha prueba estamos en la capacidad de seguir afirmando que de acuerdo con la ambas pruebas si Existe una relación significativa e inversa entre los niveles del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en la Universidad Nacional del Centro del Perú, lo que no quiere decir que a más síndrome de

burnout menor la satisfacción laboral en el docente de la Universidad Nacional del Centro del Perú.

3.2.2.2. Hipótesis específica 1

Existen altos niveles de estrés laboral o síndrome de burnout y bajos niveles de satisfacción laboral docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú.

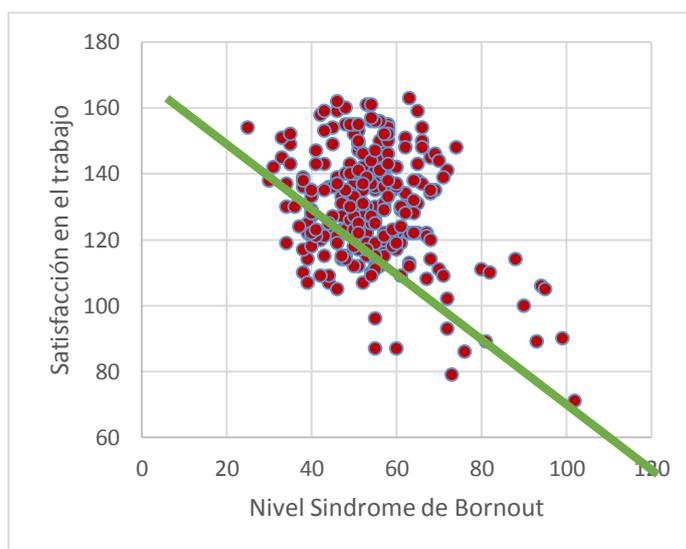


Figura 4 Diagrama de dispersión

En la figura 4, se realizó una evaluación del gráfico de dispersión que nos muestra: que la nube de puntos tiene una forma que se alinea a una forma lineal descendente, a mayor nivel en el Síndrome de Burnout, menor es la puntuación la Satisfacción laboral en el trabajo.

El valor de del coeficiente de correlación de Spearman nos brinda una interpretación mejor, como afirma (Hernandez, Fernández, & Baptista, 2014) El coeficiente de Spearman rho parece ser una aproximación cercana al coeficiente r de Pearson, cuando los datos son continuos (por ejemplo, no caracterizados

por un número considerable de empates en cada rango). De acuerdo con Breen y Luijkx (2010) y Creswell (2005) sirve también para analizar relaciones curvilíneas.

También se interpreta su significancia igual que Pearson y otros valores estadísticos.

Tabla 11

Cuadro De Rango Y Relación

RANGO		RELACIÓN
-0.91	a	-1.00 Correlación negativa perfecta
-0.76	a	-0.90 Correlación negativa muy fuerte
-0.51	a	-0.75 Correlación negativa considerable
-0.11	a	-0.50 Correlación negativa media
-0.01	a	-0.10 Correlación negativa débil
0.00		No existe correlación
+0.01	a	+0.10 Correlación positiva débil
+0.11	a	+0.50 Correlación positiva media
+0.51	a	+0.75 Correlación positiva considerable
+0.76	a	+0.90 Correlación positiva muy fuerte
+0.91	a	+1.00 Correlación perfecta

Nota: Elaboración propia, basada en Hernández Sampieri & Fernández Collado, 1998.

Por tanto en la tabla 11, tenemos los números de rangos y la interpretación que se tiene que dar a cada uno de los números obtenido en nuestra investigación según (Mondragón, 2014)

Por tanto, nuestro valor del coeficiente de Spearman = - 0.1216 se puede interpretar como un nivel de correlación negativo, es decir como afirma (Anderson, Sweeney, & Williams, 2008) una correlación negativa o inversa indica que

mientras el valor de puntuación del Síndrome de Burnout aumenta, el valor de la puntuación del Satisfacción laboral en el trabajo disminuye.

Tabla 12

Caso Por Síndrome De Burnout Y Satisfacción Laboral

Caso			252	92	73	182	165	42	129	264	103	254	143	247
Nivel	Síndrome	de	37	38	44	45	46	48	51	51	55	55	60	61
	Burnout													
Nivel	de	satisfacción	124	110	136	127	121	115	117	155	96	125	121	124
	laboral													

La tabla 12, está compuesta de datos que sirven para poder comprobar que al comparar sujetos de la muestra tomados de manera aleatoria en los que podemos verificar este comportamiento al ordenar de manera ascendente de acuerdo con el puntaje obtenido en la variable Síndrome de Burnout:

En general se puede afirmar que a medida que aumenta el nivel del Síndrome de Burnout, el nivel de satisfacción en el trabajo disminuye. Salvo en algunos casos como los sujetos 252 y 247 que no se acomodan a la tendencia y son los que ocasiona que la relación entre las variables sea baja ($r = - 0.126$).

3.2.2.3. Hipótesis específica 2

Existen diferencias en relación con los niveles del síndrome de burnout y la satisfacción laboral docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú de acuerdo con las variables control: sexo, edad, categoría docente y tiempo de trabajo.

a. Diferencias por Sexo del Síndrome de Burnout:

H0: $\mu_f = \mu_m$ No existe diferencia entre los Niveles del síndrome de Burnout de acuerdo con el sexo

H1: $\mu_f \neq \mu_m$ Existe diferencia entre los Niveles del síndrome de Burnout de acuerdo con el sexo

Para establecer el procedimiento correcto se debe probar si las varianzas poblacionales (σ_1^2 y σ_2^2) en los dos grupos son iguales o no. Para ello se realiza una prueba de Levene:

$$H_0: \sigma_1^2 = \sigma_2^2 \quad \text{y} \quad H_1: \sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$$

SPSS V24 nos muestra

Tabla 13

Prueba de Levene de igual de varianzas Síndrome de Burnout

	Prueba de Levene de igualdad de varianzas	
	F	Sig.
Síndrome de Burnout	,261	,610

El Valor P = .610 > $\alpha = .05$ por lo que Aceptamos

H0: $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$, las varianzas de las poblaciones e pueden considerar iguales.

La tabla 13. está compuesta de datos que sirven para poder comprobar que al comparar sujetos de la muestra tomados de manera aleatoria en los que podemos verificar este comportamiento al ordenar de manera

ascendente de acuerdo con el puntaje obtenido en la variable Síndrome de Burnout:

Tabla 14

Prueba De Muestras Independientes

Prueba de muestras independientes					
	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar
Se asumen varianzas iguales	-	262	,014	-4,768	1,930
	2,470				

H0: $\mu_f = \mu_m$ No existe diferencia entre los Niveles del síndrome de Burnout de acuerdo con el sexo

H1: $\mu_f \neq \mu_m$ Existe diferencia entre los Niveles del síndrome de Burnout de acuerdo con el sexo

El valor $P = 0.014 < 0.05$, se rechaza H0 y se acepta H1:

Por lo tanto en la tabla 14, se empleó la prueba de muestra para responder a la hipótesis planteada y según los procedimientos obtenidos son SPSS V24: Podemos decir que si Existe diferencia entre los Niveles del síndrome de Burnout de acuerdo con el sexo-

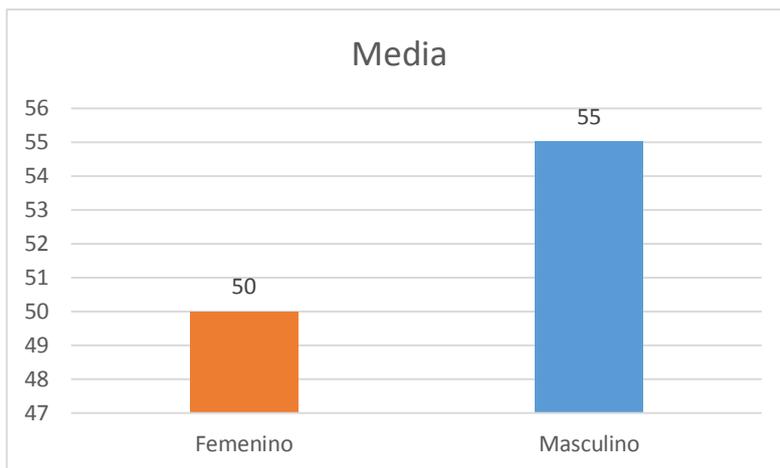


Figura 5 Síndrome De Burnout Diferencias Por Variable Sexo

En la figura 4, se analiza las medias obtenidas en cada sexo y se lo puede inferir que los niveles más altos del Síndrome de Burnout están presentes en la población masculina que en la femenina

b. Diferencias por sexo de Satisfacción laboral docente:

En este apartado y específicamente en la tabla 13, se evidenciara datos para poder interpretar y llegar a una respuesta según la hipótesis presentada en cuanto a las variables control como sexo. Entonces:

Si sometemos a prueba:

$H_0: \mu_f = \mu_m$ No existe diferencia entre los Niveles de satisfacción laboral docente de acuerdo con el sexo

$H_1: \mu_f \neq \mu_m$ Existe diferencia entre los Niveles de satisfacción laboral docente de acuerdo con el sexo

Esta prueba es para poder establecer un procedimiento correcto, entonces se debe probar si

existen varianzas poblacionales (σ_1^2 y σ_2^2) en los dos grupos, y si estas son iguales o no. Para ello se realiza una prueba de Levene:

$$H_0: \sigma_1^2 = \sigma_2^2 \quad \text{y} \quad H_1: \sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$$

SPSS V24

Tabla 15

Prueba de Levene de igual de varianzas Satisfacción Laboral

	Prueba de Levene de igualdad de varianzas	
	F	Sig.
Nivel de satisfacción	,968	,326

En la tabla 15, nos muestra que según la prueba de Levene, las varianzas de las poblaciones de pueden considerar iguales.

El Valor P = .326 > $\alpha = .05$ por lo que Aceptamos

$$H_0: \sigma_1^2 = \sigma_2^2$$

Tabla 16

Prueba De Muestras Independientes Satisfacción Laboral

		Prueba de muestras independientes				
		t	Gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar
Nivel de satisfacción	Se asumen varianzas iguales	-,524	261	,601	-1,390	2,652

H0: $\mu_f = \mu_m$ No existe diferencia entre los Niveles de satisfacción laboral en el trabajo de acuerdo con el sexo

H1: $\mu_f \neq \mu_m$ Existe diferencia entre los Niveles de satisfacción laboral de acuerdo con el sexo

El valor $P = 0.601 > 0.05$, se acepta H0 y se rechaza H1:

Por lo tanto, en la tabla 16 de muestras independientes se emplearán los procedimientos obtenidos con SPSS V24, de acuerdo a los resultados podemos decir que: No existe diferencia entre los Niveles de Satisfacción laboral docente en el trabajo de acuerdo con el sexo.

c. Diferencias por Edad Del Síndrome de Burnout:

Tabla 17

Síndrome Burnout Diferencias Por Edad

		Edad (agrupado)			
		Frecuencia	Porcenta je	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	< 45	31	11,7	11,7	11,7
	45 - 54	100	37,9	37,9	49,6
	55 - 64	89	33,7	33,7	83,3
	65+	44	16,7	16,7	100,0
	Total	264	100,0	100,0	

La tabla 17, representa a los grupos por edades son menor de 45 años, de 45 a 54 años, de 55 a 64 años y por

ultimo de 65 a más años , después de estos datos obtenidos se aplicará una prueba ANOVA de comparación de medias con muestras $n > 30$

H0: Las medias del Nivel de síndrome de Burnout son iguales en todos los grupos de edad.

H1: Por lo menos una de las medias del Nivel de síndrome de Burnout de los grupos de edad es diferente.

Tabla 18

Prueba Anova - Síndrome de Burnout

ANOVA					
Síndrome de Burnout					
	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Entre grupos	145,098	3	48,366	,345	,793
Dentro de grupos	36475,535	260	140,291		
Total	36620,633	263			

Con el apoyo del software SPSS V24y obtenemos en la tabla 16, el resultado de la prueba anova para el síndrome de burnout y la relación con la edad.

El valor $P = 0.793 > \alpha = 0.05$, por tanto, aceptamos H0 como verdadera:

Decimos al respecto que Las medias son iguales

en todos los grupos de edad, es decir no existen diferencias significativas por edad en los niveles del Síndrome de Burnout.

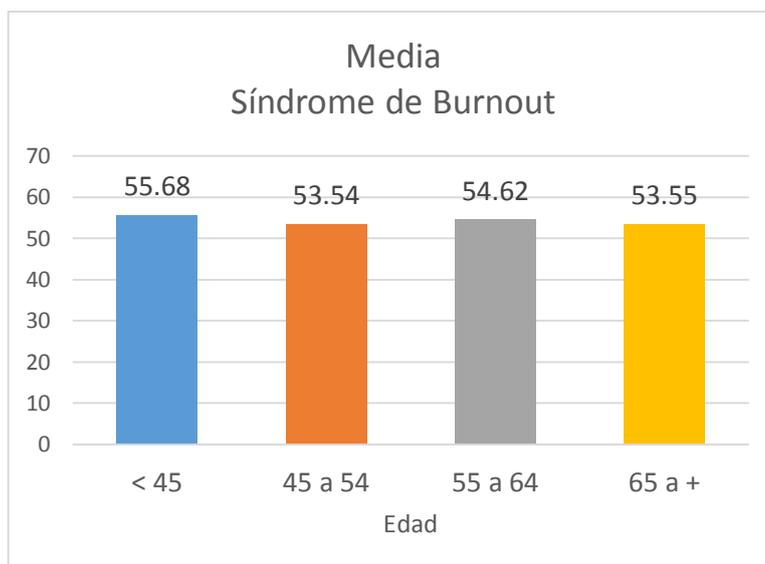


Figura 6 Síndrome De Burnout Medias Edad

En la figura 5, se evidencia estos datos obtenidos desde una mejor apreciación con los niveles promedio (media) alcanzados podemos observar que la diferencia en los niveles medios de burnout no es significativas

d. Por edad de Satisfacción Laboral Docente

Tabla 19

Estadísticos por edad en el Satisfacción Laboral

		Edad (agrupado)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	< 45	31	11,7	11,7	11,7
	45 – 54	100	37,9	37,9	49,6
	55 – 64	89	33,7	33,7	83,3
	65+	44	16,7	16,7	100,0
	Total	264	100,0	100,0	

La tabla 19, representa a los grupos por edades son menor de 45 años, de 45 a 54 años, de 55 a 64 años y por ultimo de 65 a más años , después de estos datos obtenidos se aplicará una prueba ANOVA de comparación de medias con muestras $n > 30$.

Por ello se aplicará una prueba ANOVA de comparación de medias con muestras $n > 30$:

H0: Las medias de los niveles de satisfacción laboral de los docentes son iguales en todos los grupos de edad.

H1: Por lo menos una de las medias de los niveles de satisfacción laboral de los docentes de los grupos de edad es diferente.

Tabla 20

Prueba de Anova de Satisfacción Laboral

ANOVA					
Satisfacción Laboral					
	Suma de cuadrados	de gl	Media cuadrática	F	Sig.
Entre grupos	153,672	3	51,224	,187	,905
Dentro de grupos	71035,646	260	273,214		
Total	71189,318	263			

Con el apoyo del software SPSS V24 obtenemos en la tabla 20, el resultado de la prueba anova para el síndrome de burnout y la relación con la edad.

El valor $P = 0.905 > \alpha = 0.05$, por tanto, aceptamos H_0 como verdadera:

Las medias son iguales en todos los grupos de edad, es decir no existen diferencias significativas por edad en los niveles de la Satisfacción laboral docentes.

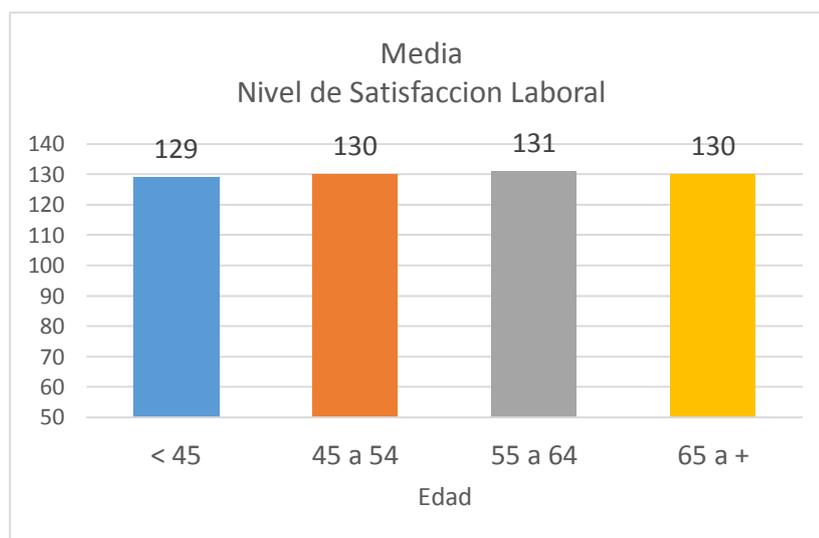


Figura 7 Satisfacción Laboral por edad

En la figura 6, se evidencia estos datos obtenidos desde una mejor apreciación con los niveles promedio (media) alcanzados podemos observar que la diferencia en los niveles medios de burnout no es significativas.

e. Diferencias por Categoría Docente. Del Nivel de Síndrome de Burnout

Tabla 21

Nivel de Síndrome por categoría docente

		Categoría Docente			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Contratado	14	5,3	5,3	5,3
	Auxiliar	70	26,5	26,5	31,8

Asociado	118	44,7	44,7	76,5
Principal	62	23,5	23,5	100,0
Total	264	100,0	100,0	

La tabla 21, representa a los grupos por categorías docente que son 4: contratado, auxiliar, asociado y principal después de estos datos obtenidos se aplicará una prueba ANOVA de comparación de medias con muestras $n > 30$ H_0 : **Las medias del Nivel de Síndrome de Burnout son iguales** en todos los grupos de Categoría Docente.

H1: Por lo menos una de las medias del Nivel de Síndrome de Burnout de los grupos de Categoría Docente **es diferente.**

Tabla 22

Prueba de Anova Síndrome de burnout por categoría

ANOVA					
Síndrome de Burnout					
	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Entre grupos	925,919	3	308,640	2,248	,083
Dentro de grupos	35694,713	260	137,287		
Total	36620,633	263			

Con el apoyo del software SPSS V24 obtenemos en la tabla 22, el resultado de la prueba anova para el síndrome de burnout y la relación con la edad.

El Valor $P = 0.083 > \alpha = 0.05$, lo que nos obliga a Aceptar H_0 como verdadera:

No existen diferencias en el nivel de Síndrome de Burnout entre los Docentes de acuerdo con su categoría laboral. Ahora bien, para poder describir que no existen diferencias.

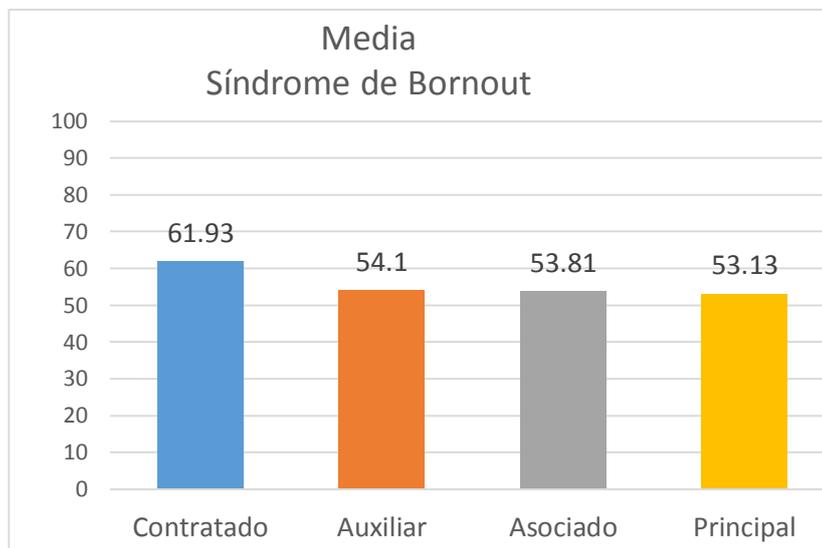


Figura 8 Síndrome De Burnout Por Categoría Laboral

Podemos observar en la figura 7 que muestra las medias: se llega a la conclusión que los niveles promedio de las categorías laborales no difieren significativamente con respecto al síndrome de burnout

f. Diferencias por Categoría Docente.

Satisfacción Laboral:

Siendo las categorías de Categoría Docente:

Tabla 23

Estadísticos de Categoría Docente

Categoría Docente					
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válido	Contratado	14	5,3	5,3	5,3
	Auxiliar	70	26,5	26,5	31,8

Asociado	118	44,7	44,7	76,5
Principal	62	23,5	23,5	100,0
Total	264	100,0	100,0	

En la tabla 23 se observa cuantos docentes hay en cada categoría: contratado, auxiliar, asociado y principal, nos indica que hay 14 contratados, 70 auxiliares, 118 asociado y 62 principales. En la tabla 21 teniendo los datos ya descritos y utilizados para la formulación de la hipótesis y poder ver si hay diferencias significativas, luego se aplicara una prueba ANOVA de un factor para la diferencia de medias ($n > 30$)

H0: Las medias del Nivel de satisfacción laboral son iguales en todos los grupos de Categoría Docente.

H1: Por lo menos una de las medias del Nivel de satisfacción laboral de los grupos de Categoría Docente **es diferente**.

Tabla 24

Prueba de Anova de Satisfacción Laboral por categoría docente

ANOVA					
Satisfacción Laboral	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Entre grupos	121,122	3	40,374	,148	,931
Dentro de grupos	71068,196	260	273,339		
Total	71189,318	263			

Con el apoyo del software SPSS V24 observamos que en la tabla 22 se aplica la prueba anova para poder contestar la hipótesis planteada que concluye en: no existen diferencias en el nivel de Satisfacción laboral en el trabajo entre los Docentes de acuerdo con su categoría laboral

El Valor $P = 0.931 > \alpha = .05$, lo que nos obliga a Aceptar H_0 como verdadera:

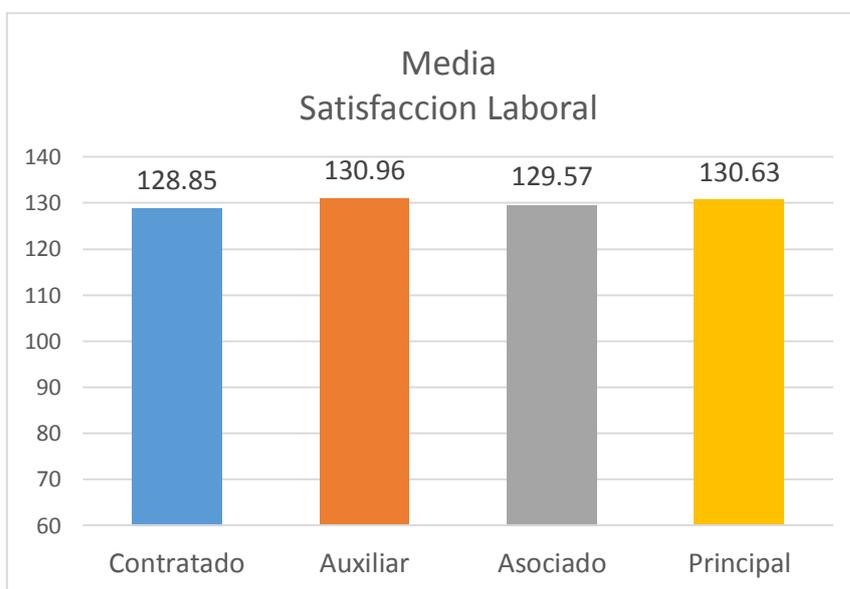


Figura 9 Satisfacción Laboral Por Categoría Docente

En la figura 8 indica que en el grupo docentes contratados muestra 128 puntos que indica una satisfacción regular respecto a los valores indicados en la prueba, el grupo de docentes auxiliares muestra también una satisfacción regular con 130.96. Con respecto al grupo de docentes asociados, el puntajes es de 129.57, lo que demuestra regular satisfacción laboral y por último el

grupo de los principales con un puntaje de 130.63 se encuentra también el grupo de regular satisfacción laboral. Lo que indica que los niveles promedio de las categorías laborales no difieren significativamente con respecto a la satisfacción laboral del docente.

g. Tiempo de trabajo. Del Síndrome de Burnout

Tabla 25

Estadísticos de tiempo de trabajo

Tiempo de trabajo		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	<= 15	70	26,5	26,5	26,5
	16 - 30	139	52,7	52,7	79,2
	31+	55	20,8	20,8	100,0
	Total	264	100,0	100,0	

En la tabla 25, se puede observar el tiempo de los docentes que se agruparon en los grupos de tres trabajos: para poder contestar a las hipótesis formuladas. Resultados para tiempo de menos de 15 años en el cargo 70 docentes, de 16 a 30 años de servicio 139 docentes y de 31 a más años de servicio 55 docentes, estos datos servirán para contestar a la hipótesis planteada.

h. Diferencias de tiempo de trabajo de Síndrome de Burnout:

Con ellas se aplicará una prueba ANOVA ($n > 30$):

H0: Las medias de los Niveles del Síndrome de Burnout son iguales en todos los grupos de Tiempo de trabajo.

H1: Por lo menos una de las medias de los Niveles del Síndrome de Burnout de los grupos de Tiempo de trabajo es diferente.

Tabla 26

Prueba de Anova de Síndrome de Burnout por tiempo de trabajo

ANOVA					
Síndrome de Burnout					
	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Entre grupos	326,344	2	163,172	1,173	,311
Dentro de grupos	36294,288	261	139,059		
Total	36620,633	263			

Con la ayuda de SPSS V24, en la tabla 26, se determina que podemos afirmar que no existe diferencia entre los grupos de Tiempos de trabajo y que en promedio tienen el mismo nivel en el Síndrome de Burnout.

El valor $P = 0.311 > \alpha = 0.05$ por lo que aceptamos

H0 como verdadera.

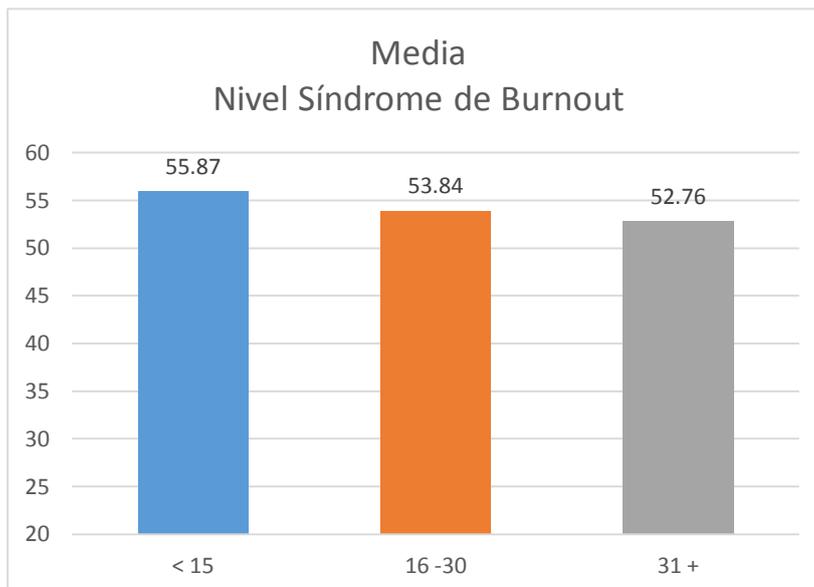


Figura 10 Síndrome de Burnout por tiempo de trabajo

Para corroborar la información presentada, tenemos en la figura 9 los tres grupos mencionados y se puede apreciar que las diferencias entre ambas no son significativas.

i. Diferencias de Tiempo de Trabajo de Satisfacción Laboral docente

. Entonces decimos que:

H0: Las medias de los Niveles de la satisfacción laboral docente son iguales en todos los grupos de Tiempo de trabajo.

H1: Por lo menos una de las medias de los Niveles de la satisfacción laboral docente de los grupos de Tiempo de trabajo es diferente.

Con la ayuda de SPSS V24:

Tabla 27*Prueba de Anova de Satisfacción laboral por tiempo de trabajo*

ANOVA					
Satisfacción laboral					
	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
Entre grupos	1700,335	2	850,167	3,193	,043
Dentro de grupos	69488,983	261	266,241		
Total	71189,318	263			

En la tabla 27, podemos observar que se aplica la prueba ANOVA ($n > 30$) para poder responder a la hipótesis planteada

El valor $P = 0.043 < \alpha = 0.05$ por lo que rechazamos H_0 como verdadera y aceptamos H_1 . Por lo que podemos afirmar que existe diferencia en por lo menos uno de los grupos de Tiempos de trabajo en promedio en el nivel de la satisfacción laboral en el trabajo.

Tabla 28*Comparaciones múltiples*

Variable dependiente: Satisfacción laboral				
Bonferroni				
(I) Tiempo de trabajo	(J) Tiempo de trabajo	Diferencia de medias (I-J)	Error estándar	Sig.
<= 15	16 – 30	-5,618	2,391	,050
	31+	-6,039	2,940	,123
16 – 30	<= 15	5,618	2,391	,050
	31+	-,421	2,599	1,000
31+	<= 15	6,039	2,940	,123
	16 – 30	,421	2,599	1,000

En la tabla 28, se realizaron las pruebas múltiples por el método de Boferroni y la ayuda de SPSS V24 podemos observar y concluir en que: La media del grupo de 15 o menos años, y los del grupo de 16 a 30 años tienen un promedio más bajo en satisfacción laboral Mientras que los grupos de edad mayores tiene un promedio más alto en satisfacción laboral.

3.2.2.4. Hipótesis específicas 3:

Existe relación entre la dimensión despersonalización y el factor desarrollo personal en los docentes de la Universidad Nacional del Centro del Perú.

Tabla 29

Correlación de despersonalización y el desarrollo personal

		Correlaciones		
			Despersonalización	Desarrollo Personal
Rho de Spearman	Despersonalización	Coefficiente de correlación	1,000	-,124*
		Sig. (bilateral)	.	,044
		N	264	264
Desarrollo Personal	Desarrollo Personal	Coefficiente de correlación	-,124*	1,000
		Sig. (bilateral)	,044	.
		N	264	264

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 29, presentamos la prueba de Spearman, para verificar los datos que demuestren que si hay una correlación entre las dimensiones del cuestionario del síndrome de burnout y

los factores de la escala de satisfacción laboral: por lo tanto tenemos

Por el nivel correlación obtenido $r = -0,124$, se puede afirmar que la correlación es débil. El cuadro nos indica la correlación r de Person en los datos de la muestra para medir si existe relación entre la dimensión despersonalización y el factor desarrollo personal, se puede afirmar que: Existe relación significativa e inversa entre la dimensión despersonalización y el factor de desarrollo humano en los docentes de la Universidad Nacional del Centro del Perú.

3.2.2.5. Hipótesis específicas 4:

Existe relación entre la dimensión agotamiento emocional y el factor la relación con la autoridad en los docentes de la Universidad Nacional del Centro del Perú.

Tabla 30

Correlacion agotamiento emocional y relacion con la autoridad

Correlaciones				
			Agotamiento Personal	Relación con la autoridad
Rho de Spearman	Agotamiento Emocional	Coefficiente de correlación	1,000	-,156*
		Sig. (bilateral)	.	,011
		N	264	264
	Relación con la autoridad	Coefficiente de correlación	-,156*	1,000
		Sig. (bilateral)	,011	.
		N	264	264

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 30, presentamos la prueba de Spearman, para verificar los datos que demuestren que si hay una correlación entre las dimensiones del cuestionario del síndrome de burnout y los factores de la escala de satisfacción laboral: por lo tanto tenemos

Por el nivel correlación obtenido $r = -0,156$, se puede afirmar que la correlación es débil. El cuadro nos indica la correlación r de Person en los datos de la muestra para medir si existe relación entre la dimensión agotamiento emocional y el factor relación con la autoridad, se puede afirmar que: Existe relación significativa e inversa entre la dimensión realización personal y el factor de realización personal en los docentes de la Universidad Nacional del Centro del Perú.

3.2.2.6. Hipótesis específicas 5:

Existe relación entre la dimensión realización personal y el factor de los beneficios laborales o remunerativos en los docentes de la Universidad Nacional del Centro del Perú.

Tabla 31

Correlación De Realización Personal Y Beneficios Laborales O Remunerativos

Correlaciones				
			Realización Personal	Beneficios Laborales y/o Remunerativos
Rho de Spearman	Realización Personal	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	-,022*
		N	264	264

Beneficios Laborales y/o Remunerativos	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	-,022* ,725 264	1,000 . 264
---	---	-------------------------------------	---------------------------------

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 31, presentamos la prueba de Spearman, para verificar los datos que demuestren que si hay una correlación entre las dimensiones del cuestionario del síndrome de burnout y los factores de la escala de satisfacción laboral: por lo tanto tenemos

Por el nivel correlación obtenido $r = -.022$, se puede afirmar que la correlación es moderada. El cuadro nos indica la correlación r de Person en los datos de la muestra para medir si existe relación entre la dimensión realización personal y el factor beneficios laborales y/o remunerativos, se puede afirmar que: Existe relación significativa e inversa entre la dimensión realización personal y el factor de realización personal en los docentes de la Universidad Nacional del Centro del Perú.

3.2.2.7. Hipótesis específicas 6:

Existe relación entre la dimensión agotamiento emocional y el factor condiciones físicas y/o materiales en los docentes de la Universidad Nacional del Centro del Perú.

Tabla 32*Correlación de agotamiento emocional y condiciones físicas*

		Correlaciones		
			Agotamiento Personal	Condiciones físicas y/o materiales
Rho de Spearman	Agotamiento Personal	Coefficiente de correlación	1,000	-,073*
		Sig. (bilateral)	.	,234
		N	264	264
	Condiciones físicas y/o materiales	Coefficiente de correlación	-,073*	1,000
		Sig. (bilateral)	,234	.
		N	264	264

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 32, presentamos la prueba de Spearman, para verificar los datos que demuestren que si hay una correlación entre las dimensiones del cuestionario del síndrome de burnout y los factores de la escala de satisfacción laboral: por lo tanto tenemos

Por el nivel correlación obtenido $r = -0,073$, se puede afirmar que la correlación es moderada. El cuadro nos indica la correlación r de Person en los datos de la muestra para medir si existe relación entre la dimensión agotamiento emocional y el factor condiciones físicas y/o materiales, se puede afirmar que: Existe relación significativa e inversa entre la dimensión realización personal y el factor de realización personal en los docentes de la Universidad Nacional del Centro del Perú.

3.2.2.8. Hipótesis alterna:

Existe una relación significativa y directa entre los niveles del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral docentes en la Universidad Nacional del Centro del Perú.

H1: $\rho \neq 0$: Existe correlación los niveles del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral docentes en la Universidad Nacional del Centro del Perú.

3.2.2.9. Hipótesis Nula:

No existiría relación alguna, ni directa ni inversa, entre los niveles del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral docentes en la Universidad Nacional del Centro del Perú.

H0: $\rho = 0$: N0 existe correlación los niveles del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral docentes en la Universidad Nacional del Centro del Perú.

Con la ayuda de SPSSV24:

Tabla 33

Correlación entre nivel de Síndrome de Burnout y Satisfacción laboral

		Correlaciones		
			Nivel de Síndrome de Burnout	Satisfacción en el trabajo
Rho de Spearman	Nivel de Síndrome de Burnout	Coefficiente de correlación	1,000	-,126*
		Sig. (bilateral)	.	,041
		N	264	264
	Satisfacción en el trabajo	Coefficiente de correlación	-,126*	1,000
		Sig. (bilateral)	,041	.

N

264

264

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 31, presentamos la prueba de Spearman, para verificar que los datos que demuestren que si hay una relación significativa y directa entre el cuestionario del síndrome de burnout y la escala de satisfacción laboral: por lo tanto tenemos

Método del valor P:

El valor $P = 0,041 < \alpha = 0,05$ por lo que rechazamos H_0 como verdadera.

Por tanto, asumimos que H_1 es verdadera, por lo tanto: Existe una relación significativa e inversa entre los niveles del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral docentes en la Universidad Nacional del Centro del Perú.

Método “t”:

Según (Lind, Marchal, & Wathen, 2012) Convertimos $\rho_s = -0,126$ en “t”:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = \frac{-0.126\sqrt{264-2}}{\sqrt{1-(-0.126)^2}} = -2.056$$

El valor Crítico a dos colas con $\alpha = 0,05$ y $gl = 264 - 2 = 262$: $VC = 1.969$

La regla decisión será: Rechazar H_0 si $|r| > VC$.

Comparando: $|t| = 2,056 > 1.969$ por lo que rechazamos y aceptamos que H1 es cierta:

Por tanto, asumimos que H1 es verdadera, por lo tanto: Existe una relación significativa e inversa entre los niveles del síndrome de Burnout y la satisfacción laboral docentes en la Universidad Nacional del Centro del Perú.

Para concluir y en cuanto a la Hipótesis Nula: No existiría relación alguna, ni directa ni inversa, entre los niveles del síndrome de Burnout y satisfacción laboral docentes en la Universidad Nacional del Centro del Perú también es rechazada; hemos comprobado mediante las pruebas estadísticas que hay relación entre las dos variables Síndrome de Burnout y Satisfacción laboral docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú.

3.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El interés que genero la investigación realizada fue saber primero si había entre los docentes universitarios el Síndrome de Burnout y si este síndrome tendría relación con la satisfacción laboral.; todo esto surgió después de haber tenido cierta experiencia de haber estado en contacto con los docentes durante 1 año, donde se pudo observar ciertas actitudes a la hora exigir que cumplan con la labor tutorial con los estudiantes dela universidad; actitudes como presentar algunas quejas sobre el recargo de sus horas, factor ascensos, salario sobre las relaciones con sus superiores o con los propios colegas.

Debido a todo estas actitudes presentadas y sin ningún dato estadísticos más allá de saber cuántos docentes y cuantos son ascendidos anualmente, no hay estadísticas acerca de la satisfacción laboral y menos hay si los docentes sufren de síndrome de burnout o alguna otro síndrome; por ello del estudio de investigación y la aparición de para pregunta si existía relación entre una variable y otra. Tal vez las hipótesis o interrogantes son muy básicas pero al no haber estos datos en la universidad, había que comenzar desde 0 y saber si el síndrome estaba o no dentro de la población docente de la Universidad Nacional del Centro del Perú.

El estudio tuvo como objetivo identificar si existe relación entre del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en los docentes de la universidad Nacional de Centro del Perú, también si variables, dimensiones y los factores evaluados también presentan una relación entre sí. Según los resultados, se encontraron niveles altos de burnout en los docentes, en cuanto a las variables sociodemográficas y la relación con el síndrome de burnout se encontraron relaciones significativas con las variables edad, sexo y categoría. Al respecto, sean encontrados diferentes resultados en las investigaciones que intentan relacionar estas variables (Bedoya, Vega, Severiche, & Meza, 2017) Por otro lado y de cuerdo a nuestra hipótesis general se encontró que existe relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral; lo que quiere decir que a mayor síndrome de burnout menor es la satisfacción laboral en el docente dela universidad nacional del centro del Perú, lo que se puede contratar con otras investigaciones (Oramas, 2013)

Por otra parte la variable satisfacción Laboral, también ha sido evaluada en cuanto a variables de control como: edad, sexo y categoría además de evaluar sus factores y saber si existe relación con las dimensiones del burnout. En cuanto a las

variables sociodemográficas, se encontraron diferencias significativas con las variables mencionadas. Si mismo coincide con la investigación de (Díaz, 2012) la relación significativa que existe entre esta dimensión del síndrome con las preocupaciones profesionales, podría deberse al cansancio emocional, a la sensación de no poder dar más de sí en su desempeño laboral, lo que genera las preocupaciones profesionales por la propia valoración que hace el mismo docente de su situación y de sus logros.

De acuerdo a los resultados arrojados respecto a las dimensiones y factores, afirmamos que: con la dimensión despersonalización y el factor desarrollo personal, se encontró que hay una correlación significativa; lo que reafirma que para (Buzzetti, 2005) la dimensión de despersonalización o cinismo da cuenta del desarrollo de actitudes negativas e insensibilidad hacia las personas que se atiende y a los colegas en el trabajo. Y esto deriva en conflictos interpersonales y aislamiento; lo que se relaciona con lo que afirma Moré, Carmentate y Junco (2005) citado por (Abrajan, Contreras, & Montoya, 2009) que el medio laboral tendría que constituido primordialmente por las condiciones laborales, las cuales constituyen un elemento de gran importancia para el desarrollo de todos los procesos donde interviene el recurso humano. En este caso la teoría supera a la práctica; debido a que en los docentes de la universidad actitudes negativas e insensibles hacia los estudiantes y esto hace que no halla dentro de esta organización una buena política para el desarrollo personal de los trabajadores.

Con respecto a la dimensión agotamiento emocional y el factor relación con la autoridad, se encontró que hay una correlación significativa que indica que a más agotamiento emocional menor es la relación con la autoridad, que es coherente con lo que (Buzzetti, 2005) afirma, que el agotamiento emocional se le describe como

la fatiga o falta de energía y la sensación de que los recursos emocionales se han agotado. Puede darse en conjunto con sentimientos de frustración y tensión, en la medida que ya no se tiene motivación para seguir lidiando con el trabajo, a lo se integra (El Sahili & Kornhauser, 2010) quien afirma que aspecto laboral se relaciona con la percepción de que los directivos están para servir a toda la comunidad y que cumplan su función de forma armónica y equitativa, con base en reglamentos, oportuna vigilancia de acuerdos, trato amable y firme. Como se viene analizando es que en la Universidad Nacional del Centro del Perú, no hay una buena relación con la autoridad debido a la falta de comunicación y a la cierta hostilidad que suelen tener los superiores con los docentes y esto hace que el agotamiento emocional se va alto y se convierta esto en frustración que se ve reflejada las actitudes de los docentes.

La otra dimensión a la que estudio hace alusión es la de la dimensión realización personal y el factor de los beneficios laborales, los datos obtenidos encontraron que hay correlación que demuestra que a mas falta de realización personal menos son los beneficios laborales; a lo que podemos afirmar y concordar con (Buzzetti, 2005) es que cuando se tiene la constante sensación de falta de progreso y la persona se siente inefectiva, aumenta su sentimiento de inadecuación y cada nuevo proyecto es sentido como abrumador; con respecto a los beneficios laborales se co0ntrasta con la realidad peruana que como afirma (El Sahili & Kornhauser, 2010) el problema que se suele suscitar cuando se refiere a la falta de seriedad para realizar los pagos, lo que hace que el docente vea contrariadas sus ideas presupuestarias cuando no se le paga el día estipulado, o se le obliga a realizar trámites excesivos o poco ágiles para la obtención de su dinero. Lo que se deriva en las huelgas a las que los docentes se ven obligados a recurrir por la falta de pagos

prometidos por parte del estado. Entonces el sentimiento de falta de progreso es una constante en los docentes debido a que siente que su trabajo no le rinde los frutos que él considera que debería de darle.

Por ultimo tenemos la dimensión agotamiento emocional con el factor condiciones físicas y/o materiales, lo que arrojaron los resultados es que se encontró una correlación significativa; que un docente sufra de agotamiento quiere decir que tiene fatiga o falta de energía, que se convierte en frustración con las situación vivida y si a esto le agregamos que las condiciones físicas donde trabajan los docentes no son las idóneas, por la falta de espacio, no hay suficientes materiales tecnológicos (internet) para poder llevar a cabo las clases, no hay buena implementación de servicios como sala de docentes etc.; podemos estar de acuerdo en lo que manifiesta (Abrajan, Contreras, & Montoya, 2009) que el medio laboral está constituido primordialmente por las buenas condiciones laborales, las cuales constituyen un elemento de gran importancia para el desarrollo de todos los procesos donde interviene el recurso humano. Y llegamos a la conclusión que los docentes de la universidad en cuestión, no cuentan con condiciones físicas y esto hace que la frustración por no ser escuchados sea y que nadie haga nada por mejorar la situación.

Después de haber descrito todo lo relacionado a los resultados y como se contrasta o difiere de la teoría, podemos decir que a manera de conclusión que esta investigación arrojó resultados relevantes en lo que se refiere al síndrome de burnout y la satisfacción laboral de los docentes de la universidad, lo cual permite evidenciar la necesidad de intervenir en el desarrollo de estrategias de afrontamiento para el manejo del síndrome de burnout, y que en función a estas estrategia se puedan controlar y mejorar los factores que se puedan como (relación

con la autoridad, desarrollo de tareas, desarrollo personal y relaciones personales) , dado que esto disminuiría el desarrollo del síndrome y mejora la satisfacción que tiene el docentes por el su lugar de trabajo.

Desde el punto de vista de la psicología organizacional, los hallazgos de la investigación revelan y concuerdan que el síndrome de burnout conduce a baja productividad y baja efectividad en el trabajo, lo cual, se asocia con un decremento en la satisfacción laboral y un bajo compromiso hacia el trabajo y hacia la organización (Maslach y otros, 2001). En las investigaciones presentadas y tomadas en cuenta para esta investigación y sobre todo en el campo del estrés laboral y concretamente del estrés docente nos demuestran que se han obtenido correlaciones significativas e inversas entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral (Durán, Extrema, & Rey, 2001)

Es evidentemente que, esta investigación deja más interrogantes que respuestas, lo cual es positivo en la medida que, no solamente es un ejercicio académico, sino que permite abrir un abanico de posibilidades de trabajo en un campo que se podría considerar inexplorado en nuestra localidad y sobre todo para las autoridades de la universidad.

CONCLUSIONES

En relación a ambas variables se puede afirmar que existe relación significativa e inversa entre los niveles del síndrome de Burnout y el rendimiento laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Centro del Perú, en una correlación al -0.126. En cuanto a los altos niveles de estrés laboral o síndrome de burnout y bajos niveles de rendimiento laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Centro del Perú, se afirma que el nivel de correlación es negativo con un valor de $= -0.1216$, lo que indica que mientras el valor de puntuación del Síndrome de Burnout aumenta, el valor de la puntuación del satisfacción en el trabajo disminuye.

Se determinó que si existen diferencias entre los niveles del síndrome de burnout y el rendimiento laboral de los docentes de la Universidad Nacional del Centro del Perú de acuerdo a las variables de control; sexo, edad, categoría docente, tiempo de trabajo. Al comparar los niveles del síndrome de Burnout de acuerdo al sexo (masculino y femenino) del docente se determinó que existe diferencia entre ambas variables. Se encontró que de acuerdo con variable control edad que fueron agrupadas por rangos menores de 45, de 45 a 54, de 55 a 64 y de mayores de 65, no existe diferencia en los niveles del Síndrome de Burnout y el grupo de edades en los docentes de la Universidad Nacional del Centro del Perú.

En relación a la variable categoría docente que se compone de cuatro grupos que son Contratado, auxiliar, asociado y principal se puede asumir que no existen diferencias entre en el nivel de Síndrome de Burnout y entre la categoría docente de dicha institución.

Respecto a la variable tiempo de trabajo cuyos grupos son de menor de 15 años, de 16 a 30 años y de 31 a más; se comprobó que en el caso de las personas con 15 o menos años de Tiempo de trabajo el nivel medio de Síndrome de Burnout es más bajo, mientras que en el caso de los docentes con 16 a más años es más alto, entonces si existe diferencia entre los niveles del síndrome de Burnout y el tiempo de trabajo.

Por otro lado las dimensiones del síndrome de burnout y los factores de la satisfacción laboral; con respecto a la despersonalización y desarrollo personal se encontró una correlación significativa de -0.124. Por otro lado la dimensión agotamiento emocional y relación con la autoridad, se encontró correlación moderada en -0.22.

Con respecto a la dimensión realización personal y factor los beneficios laborales o remunerativos se obtuvieron una correlación débil de -0.156. Y por último cuando se analizó la dimensión agotamiento emocional y el factor condiciones físicas y/o materiales se determinó en base a los resultados que hay una correlación moderada de -0.73.

A manera de cierre, se espera que los resultados obtenidos en la presente investigación sirvan como referencia para otros estudios, superándose en cuanto a la formulación de nuevas hipótesis, nuevos objetivos que tengan presente al docente universitario y el desenvolvimiento en su lugar de trabajo y la relación que tiene con los estudiantes.

RECOMENDACIONES

En interés fundamental de este estudio era determinar la relación del síndrome de burnout y la satisfacción laboral, y comprobar además el estado emocional del docente, de alguna manera esta investigación fue el resultante de la percepción subjetiva de las experiencias personales en dicha universidad. Al comparar los resultados de esta investigación, se estableció la existencia de una relación de tipo negativo entre las dos variables, burnout y Satisfacción laboral. El estadístico utilizado (coeficiente de correlación de Pearson) permitió identificar correlaciones negativas de las variables estudiadas.

Con respecto, a los efectos del síndrome en los docentes se sabe que ocasionarían un deterioro en la calidad de enseñanza, lo que disminuirá el nivel de conocimiento en sus estudiantes y con ello, las probabilidades de optar a una mejor calidad de vida (Ramírez & Zurita, 2010). Esas son las razones por las cual se tendrían que tomar medidas urgentes en términos de políticas que provengas del interés y la preocupación además de intervenir en: estrategias de afrontamiento al estrés, a la frustración, y de un acompañamiento por parte del cuerpo psicológico a los docentes.

Por otro lado, la investigación está orientada a la nuevas investigaciones, a una revisión y mejoramiento de la misma; además de la utilización de instrumentos que permitan medir, de manera más válida y confiable, variables como síndrome de burnout o la satisfacción laboral, lo cual aportaría nuevas teorías al campo de la Psicología organizacional y también poder aportar nuevas investigaciones a la Psicología de la salud; ello permitiría innovar e implementar estrategias de intervención en el campo del docentes y estar orientadas a un mejoramiento de la calidad de vida de los profesionales de la educación en nuestra región.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Abrajan, M., Contreras, J., & Montoya, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Redalyc*, 105-118.
- Amón, J. (1985). *Estadística para psicólogos*. Madrid: Pirámide.
- Anderson, D., Sweeney, D., & Williams, T. (2008). *Estadística para Administracion y Economía*. Mexico D. F.: CENGAGE Learning.
- Arias, W., & Jimenez, N. (2013). *Síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa Educación*. Arequipa, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Aron, A., & Aron, E. (2001). *Estadística para la psicología*. Buenos Aires : Prentice Hall.
- Azura, L., & Gómez, X. (2008). *Guía de prevención de "Burnout" para profesionales de cuidados paliativos*. Madrid: SEC.
- Bedoya, E., Vega, N., Severiche, C., & Meza, M. (2017). Síndrome de Quemado (Burnout) en Docentes Universitarios: El Caso de un Centro de Estudios del Caribe Colombiano. *Revista Scielo*, 10(6), 51-58.
- Bondarenko, N. (2009). El concepto de teoría: de las teorías intradisciplinarias a las transdisciplinarias. In Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal. *Revista de Teoría y Didá*, 15, 416.
- Bosqued , M. (2008). *Quemados , El síndrome de Burnout , Qué es y cómo superarlo .* Barcelona : Ediciones Paidós Ibérica.
- Bouverie, J., & Arlette, M. (2017). *Motivación laboral y síndrome de burnout en el personal de la escuela de Aviación Civil Del Perú, 2017*. Lima, Perú: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Briones, K. (2017). *Nivel de empatía cognitiva y afectiva de los empleados de una cuenta en español y los empleados de una cuenta en inglés en la jornada mixta de un centro de llamado de atención al cliente*. Guatemala de la Asunción, Guatemala: Universidad Rafael Landívar Universidad Rafael Landívar.
- Burgos, C., & Sánchez, P. (2012). *Adaptación Y Validación Preliminar Del Cuestionario De Motivación Y Estrategias De Aprendizaje (MSLQ) .* Chillán, Chile: Universidad De Bio Bio.
- Buzzetti, M. (2005). *Validación Del Maslach Burnout Inventory (MBI)En Dirigentes Del Colegio De Profesores A.G. De Chile*. Santiago, Chile: Universidad de Chile.
- Cañas Fernández, J. (2018). *Sobre las adicciones y la rehumanización*. Recuperado de <https://www.logoterapia.com.mx/publicaciones/revista-mexicana-logoterapia/otono-2001/sobre-adicciones-rehumanizacion>
- Carpio, I., Bravo, G., Campos , N., Padilla, A., Banegas, T., & Méndez, L. (2017). Estrés Laboral En Docentes, Administrativos Y Trabajadores Universitarios. *Revista Electrónica De Psicología Iztacala-Universidad Nacional Autónoma de México*, 20(3), 145-174.

- Cerebro*. (2018). Recuperado de Noradrenalina: <https://www.salud180.com/salud-z/noradrenalina>
- Charaja, I., & Mamani, J. (2014). *SATISFACCIÓN LABORAL Y MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE COMERCIO EXTERIOR Y TURISMO - PUNO - PERÚ, 2013*. Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&p
- Consuegra, N. (2010). *Diccionario de psicología* (Vol. 2). Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Contreras, M., & Dextre, G. (2016). *Inteligencia emocional y estrés laboral en docentes universitarios de la ciudad de Huancayo*. Huancayo: Universidad Continental.
- Coolican, H. (2005). *Métodos de investigación y estadística en psicología*. Mexico: El Manual Moderno.
- Cuellar, L. (2016). *Nivel de síndrome de burnout en el profesional médico del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale Essalud, Huancayo 2013*. Huancayo: Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Díaz, F., López, A., & Varela, M. (2012). *Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali*. Cali, Colombia: Pontificia Universidad Javeriana.
- Disforia Definición*. (2018). Glosario— espacio Logopedico: Recuperado de <https://www.espaciologopedico.com/recursos/glosariodet.php?Id=395>
- Dongil, E. (2018). *Trastorno por Estrés Postraumático (TEPT)*. Recuperado de <http://webs.ucm.es/info/seas/comision/tep/tep/index.htm>
- Durán, A., Extrema, N., & Rey, L. (2001). Burnout en profesionales de la enseñanza: Un estudio en educación primaria, secundaria y superior. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 17(1), 45-62.
- Economía, E. p. (2008). *Anderson, David; Sweeney, Dennis; Williams, Thomas*. Mexico D. F.: CENGAGE Learning.
- El Sahili, L., & Kornhauser, S. (2010). *Burnout en el colectivo docente*. México: Universidad EPCA.
- Esplana, R., & Nuñez, E. (2017). *Síndrome de burnout y clima organizacional en docentes de la institución educativa la victoria de Ayacucho Huancavelica*. Huancavelica, Perú: Universidad Nacional De Huancavelica.
- Expósito, A. (2016). Organización y estructura sanitaria. *Almería: ACCI*, 98.
- Falus, L., & Golberg, M. (2011). *International Institute for Educational Planning - UNESCO*. de SITEAL Sistema de Información de tendencias educativas en América Latina: Recuperado de http://www.siteal.iipe.unesco.org/sites/default/files/cuaderno09_20110624.pdf
- Fátima Díaz, F., López, A., & Varela, M. (2012). *Factores asociados al síndrome de burnout en docentes de colegios de la ciudad de Cali*. Cali: Pontificia Universidad Javeriana.
- Frias, D. (2017). *Universidad de Valencia*. Research Methods and design in applied psychology (REME): Recuperado de <https://www.uv.es/friasnav/ApuntesSPSS.pdf>

- Frias-Navarro, D. (2017). *Universidad de Valencia*. Research Methods and design in applied psychology (REME): Recuperado de <https://www.uv.es/friasnav/ApuntesSPSS.pdf>
- Galiano, A. (2018). *Negativismo*. Recuperado de http://www.esacademic.com/dic.nsf/es_mediclopedia/14274/negativismo
- Gamarra, L. (2014). *Síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en el profesional de enfermería del servicio de UCI del Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión*. Huancayo: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Garay, C., & Meza, P. (2017). *Nivel de Síndrome de Burnout en docentes de educación inicial de las instituciones educativas privadas del distrito de Pilcomayo*. Huancayo: Universidad Nacional Del Centro Del Perú.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Hernandez, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico D. F.: Mc Graw Hill.
- Jiménez, L., Arrieta, M., & Quintero, K. (2017). Síndrome de Burnout y evaluación de desempeño en docentes de la Fundación Universitaria del área andina sede Valledupar. *Revista de Escenarios - Universidad Autónoma del Caribe*, 15(1), 36-46.
- Khoo, E. (2017). *El agotamiento emocional está asociado con factores estresantes relacionados con el trabajo: Estudio multicéntrico y transversal en hospitales públicos de Malasia*. Recuperado de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_abstract&pid
- Ladera, I., & Ramirez, L. (2009). *El estrés en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chilca*. Huancayo: Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Landy, F. &. (2005). *Psicología industrial: Introducción a la psicología industrial y organizacional*. México: McGraw-Hill.
- Lind, D., Marchal, W., & Wathen, S. (2012). *Estadística Aplicada a los Negocios y la Economía* (15a ed.). Mexico D. F.: Mc Graw Hill.
- Llique, W. (2017). *Influencia del síndrome de BURNOUT en el desempeño docente en la escuela de medicina de una universidad privada de junio a octubre, 2016*. Trujillo, Perú: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Manual de diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales*. (Vol. 4). (2003). Barcelona: Masson.
- Mebus, R. (2017). *Síndrome de Burnout en el personal de la Unidad de Desactivación de Explosivos, Policía Nacional del Perú, 2017*. Lima, Perú: Universidad Inca Garcilaso De La Vega.
- Millán, A., Calvanese, N., & D'Aubeterre, M. (2016). Condiciones de trabajo, estrés laboral, dependencia universitaria y bienestar psicológico en docentes universitarios. *Revista de Docencia Universitaria-*, 15, 195-218.

- Millán, C., & Porras, J. (2016). *Síndrome De Burnout en el profesional de salud del centro de salud De San Jerónimo De Tunan - Provincia De Huancayo - Región Junín*. Huancayo: Universidad Peruana del Centro.
- Mondragón, M. (30 de noviembre de 2014). *Revistas Iberoamericanas .edu.co*. doi:ISSN: 2011-7191
- Noradrenalina. (2018). Recuperado de <http://noradrenalina-neuronas.blogspot.com/>
- Núñez, J., & Martín-Albo, J. (2007). *Psicología de la competición* (Vol. 1). Sevilla: Wanceulen.
- Oramas, A. (2013). *Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria*. La Habana, Cuba: Ministerio de salud pública de cuba escuela nacional de salud pública instituto nacional de salud de los trabajadores.
- OSM. (2018). Cefaleas: Recuperado de http://www.portal.pmnch.org/topics/headache_disorders/es/
- Perales, A., Chue, H., Padilla, A., & Barahona, L. (2011). Estrés, Ansiedad Y Depresión En Magistrados De Lima, Perú. *Revista Perú Exp Salud Publica*, 28, 581-588.
- Perea, R. (2009). *Promoción y educación para la salud*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Pérez, J., & Gardey, A. (2018). *Definición*. Definición de conflicto: Recuperado de <https://definicion.de/conflicto/>
- Quintero, J. (2018). *Teoría de las necesidades de Maslow*. Recuperado de http://files.franklin-yagua.webnode.com.ve/200000092-e266ae35e3/Teoria_Maslow_Jose_Quintero.pdf
- Rivera , R. (2014). *Uso de las Teorías Motivacionales de Herzberg y McClelland para la mejora del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E Construcciones Generales S.A*. Lima: UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLÓGICA DE LIMA SUR.
- Rodríguez, M. (2017). *Diferencia en la relación de la carga laboral y el síndrome de burnout, en el personal docente y administrativo de la Universidad Peruana Unión, Lima, 2017*. Lima, Perú: Universidad Peruana Unión.
- Rodriguez, M. (2017). *Estrategias de intervención: notas metodológicas*. Recuperado de <https://aulasvirtuales.wordpress.com/2011/09/29/estrategia-de-intervencion-notas-metodologicas/>
- Romero , V., Rubiano , D., & Marciales , G. (s.f.). *Atribuciones construidas por los educadores sobre los estudiantes con bajo rendimiento escolar*. Bogotá : Universidad Javariana.
- Sedano, E. (2016). *Síndrome de burnout en docentes de la Institución Educativa Privada Latino*. Huancayo: Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Severo, I. (1981). *Principios del método de la investigación científica*. Editorial Tiempo y Obra.
- Shaughnessy, J., Zechmeister, E., & Zechmeister, J. (2012). *Research methods in psychology*. New York: NY: McGraw-Hill.
- Siegel, S. (1989). *Estadística no paramétrica aplicada a las Ciencias de la Conducta* (3era ed.). Mexico D.F.: Trillas.

- Solera, E., Gutierrez, S., & Palacios-Ceña, D. (2012). Evaluación psicológica del síndrome de burnout en profesores de educación primaria en la Comunidad de Madrid: comparación entre centros públicos y concertado. *Revista Universitas Psychologica-Pontificia Universidad Javeriana*, 3.
- Solis, Z., Zamudio, L., Matzumura, J., & Gutiérrez, H. (2015). Relación entre clima organizacional y síndrome de Burnout en el servicio de emergencia de un hospital Categoría. *Horizonte Medico*.
- SUNEDO. (2018). *SUNEDO*. Informe bienal Realidad Universitaria: Recuperado de <https://www.sunedu.gob.pe/informe-bienal-sobre-realidad-universitaria/>
- Universidad de Barcelona. (2005). *Facultad de Economía y Empresa*. Contrastes de normalidad: Recuperado de http://www.ub.edu/aplica_infor/spss/cap5-6.htm
- Valdera, L. (2016). *Relacion entre dimensiones del burnout calidad de sueño en licenciados y tecnicos de enfermeria de Lima Metropolitana*. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia.
- Yslado, R., Nuñez, L., & Norabuena, R. (2009). *Diagnóstico y programa de intervención para el síndrome de burnout en profesores de educación primaria de distritos de Huaraz e independencia*. Huaraz, Perú: Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo.
- Yumbato, Y. (2017). *Síndrome de Burnout en el personal administrativo del Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo, Lima -2017*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.

ANEXOS

Anexos I

Matriz de Consistencia

Tabla 34

Matriz De Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA												
TITULO	PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	INDICADORES	TIPO DE DATOS	DE MODALIDAD OBTEN.	DE Fuente de Información	de POBLACION	METODO		
TESIS	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	Variable atributiva	Alto Bajo Medio	Series de tiempo y corte	de Recolecc. 1ra. Mano y	Fuente de Información	de	Método General:		
SINDROME DE BURNOUT Y RENDIMIENTO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL PERÚ	¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y los niveles de satisfacción laboral en la Universidad	Establecer la relación existente entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral en la Universidad	Existiría relación significativa e inversa entre los niveles del síndrome de Burnout y el rendimiento en los docentes de la Universidad Nacional del	Síndrome de Burnout	Alto Bajo Medio	6 meses	Mediante Cuestionario Maslach Burnout Inventory	el de El síndrome de burnout fue definido por Freudenberg en 1974 , quien observo en la mayoría de los voluntarios que trabajaban en su clínica de Nueva York , una sensación de frustración proveniente del	El marco poblacional sujeto a estudio tiene como principales características:	(a) personas altamente involucradas en los procesos promocionales de la empresa estudiada, (b) poseen más de 3 años laborando en la	Método Científico:	

d Nacional del Centro del Perú?
 d Nacional del Centro del Perú
 Centro del Perú

exceso de esfuerzos físicos, psicológicos y emotivos que tuvieron que realizar en un tiempo prolongado. (Alonso, 2010

empresa, (c) poseen conocimientos acerca de la problemática sujeta a estudio, (d) pueden suministrar datos e información para elaborar el diagnóstico y solucionar el problema planteado, (e) personal que necesita y requiere estrategias para la optimización de las actividades promocionales. Por lo tanto, se debe adaptar a la nueva muestra, que incluye a los 830 docentes, de la Universidad Nacional del Centro del Perú

PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICAS		Recolección de Muestra	Método Específico	
¿Cuáles son los niveles de estrés laboral y satisfacción laboral docentes en la Universidad Nacional del Centro del Perú?	Identificar los niveles del síndrome de burnout y la satisfacción laboral en los docentes de la Universidad Nacional del Centro del Perú.	Existirían altos niveles de estrés laboral o síndrome de burnout y bajos niveles de satisfacción laboral docentes en la Universidad Nacional del Perú	Satisfacción Laboral	1.Total desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indeciso 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	Mediante la Escala De Satisfacción Laboral SI –Spc Oramas, A. (2013). <i>Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria.</i> (Tesis de doctorado) Ministerio de Salud Pública de Cuba escuela nacional de salud pública instituto nacional de salud de los trabajadores. La Habana, Cuba	Muestreo estratificado El muestreo que se propone en el presente proyecto es el que se establece por medio del análisis muestral para poblaciones finitas y se realizará de manera estratificada simple; de modo que se podrá asegurar que la muestra sea homogénea y óptima en cuanto a la cantidad para el propósito del análisis; se ha calculado que de

- Método selectivo observacional:
- Método Inductivo

acuerdo a la población establecida, de 830 docentes en la Universidad Nacional del Centro del Perú, la muestra óptima según el análisis la muestra debe constar de 263 participantes; este cálculo es realizado con un índice de confianza al 95% y un margen de error del 5% (Amón, 1985), según la fórmula:

¿Cuáles son las características del síndrome de Burnout y la satisfacción

Analizar las características de las variables y su relación bajo las condiciones

Existirían diferencias en la relación y los niveles del síndrome de burnout y satisfacción laboral

n laboral s docentes en la
 docente, descriptiva Universidad
 según las s según las Nacional del
 variables variables Centro del
 de control; control: Perú de
 sexo, edad, sexo, edad, acuerdo a las
 categoría cargo, variables
 docente, posición control: sexo,
 tiempo de académica, edad, cargo,
 trabajo? grado posición
 académico, académica,
 carga grado
 horaria, académico,
 tiempo de carga horaria,
 trabajo tiempo de
 trabajo.

¿Cuál es la Conocer si Existe relación
 relación existe entre la
 entre la relación dimensión
 dimensión entre la despersonaliza
 despersona dimensión ción y el factor
 lización y despersona desarrollo
 el factor lización y personal en los
 desarrollo el factor docentes de la
 personal en desarrollo Universidad

los personal en Nacional del
 docentes los Centro del
 de la docentes Perú.
 Universida de la
 d Nacional Universida
 del Centro d Nacional
 del Perú? del Centro
 del Perú

¿Cuál es la Conocer si Existe
 relación existe relación entre
 entre la relación la dimensión
 dimensión entre la agotamiento
 agotamient dimensión emocional y el
 o agotamient factor la
 emocional o relación con la
 y el factor emocional autoridad en
 la relación y el factor los docentes
 con la la relación de la
 autoridad con la Universidad
 en los autoridad Nacional del
 docentes en los Centro del
 de la docentes Perú
 Universida de la
 d Nacional Universida
 del Centro d Nacional
 del Perú?

del Centro
del Perú.

¿Cuál es la relación entre la dimensión de realización personal y el factor de los beneficios laborales o remunerativos en los docentes de la Universidad Nacional del Centro del Perú?

Conocer si existe relación la dimensión de realización personal y el factor de los beneficios laborales o remunerativos en los docentes de la Universidad Nacional del Centro del Perú?

Existe relación entre la dimensión agotamiento emocional y el

o agotamiento factor
 emocional o condiciones
 y el factor emocional físicas y/o
 condiciones y el factor materiales en
 las físicas condiciones los docentes
 y/o las físicas de la
 materiales y/o Universidad
 en los materiales Nacional del
 docentes en los Centro del
 de la docentes Perú
 Universidad de la
 Nacional Universidad
 del Centro Nacional
 del Perú? del Centro
 del Perú

HIPOTESIS

NULAS

No existiría
 relación
 alguna, ni
 directa ni
 inversa, entre
 los niveles del
 síndrome de
 Burnout y el
 rendimiento en

los docentes
de la
Universidad
Nacional del
Centro del
Perú

HIPOTESIS

ALTERNA:

Existiría
relación
significativa y
directa entre
los niveles del
síndrome de
Burnout y el
rendimiento en
los docentes
de la
Universidad
Nacional del
Centro del
Perú.

Anexos II

Cuestionario de Maslach Burnout Inventory

Se mide por medio de cuestionario Maslach de 1986 que es el instrumento más utilizado en todo el mundo, Esta escala tiene una alta consistencia interna y una fiabilidad cercana al 90%, está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los pacientes y su función es medir el desgaste profesional.

El cuestionario Maslach se realiza en 10 a 15 minutos y mide los 3 aspectos del síndrome: Cansancio emocional, despersonalización, realización personal. Con respecto a las puntuaciones se consideran bajas las por debajo de 34, altas puntuaciones en las dos primeras subescalas y bajas en la tercera permiten diagnosticar el trastorno.

1. Sub-escala de agotamiento emocional. Consta de 9 preguntas. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Puntuación máxima 54
2. Sub-escala de despersonalización. Está formada por 5 ítems. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. Puntuación máxima 30
3. Sub-escala de realización personal. Se compone de 8 ítems. Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. Puntuación máxima 48.

La clasificación de las afirmaciones es la siguiente: Cansancio emocional: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14,16, 20. Despersonalización: 5, 10, 11, 15, 22.

Realización personal: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21. La escala se mide según los siguientes rangos:

0 = Nunca

1 = Pocas veces al año o menos

2 = Una vez al mes o menos

3 = Unas pocas veces al mes o menos

4 = Una vez a la semana

5 = Pocas veces a la semana

6 = Todos los días

Se consideran que las puntuaciones del MBI son bajas entre 1 y 33. Puntuaciones altas en los dos primeros y baja en el tercero definen el síndrome.

Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout. Las respuestas a las 22 preguntas miden tres dimensiones diferentes: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

Anexos III

Ficha Técnica de Cuestionario de Maslach Burnout Inventory

NOMBRE ORIGINAL: MASLACH BURNOUT INVENTORY (SPANISH VERSION)

AUTOR: Cristina Maslach y Jackson

AÑO: 1981

VERSIONES: La primera versión del instrumento fue desarrollada por Maslach y Jackson, en 1981, y la segunda versión, en 1986.

TRADUCCION: Gil-Monte, P. y Peiró, J.M. (1997),

ITEMS: 22 ítems valorados con una escala tipo Likert, en un rango de 7 adjetivos que van de “Nunca” (0) a “Todos los días” (6).

DIMENSIONES: 3 factores ortogonales que son denominados 1) agotamiento emocional, despersonalización, y realización personal en el trabajo.

SIGNIFICADO DEL MBI

Sin duda, el inventario de agotamiento de Maslach es uno de los instrumentos más utilizados para medir la presencia de estrés laboral o síndrome de quemado en el trabajo; introducido en 1981, continúa siendo probado en su estructura factorial por diversos autores (Byrne, 1993; Richarsen y Martinussen, 2004; García, Herrero, y León, 2007).

Desde 1974 Cristina Maslach reconoce el “Síndrome de Burnout” (Síndrome de estar quemado) en los sujetos afectados por “sobre carga emocional” debido a las características de su trabajo, como una respuesta emocional de los profesionales de ayuda. La primera versión del instrumento fue desarrollada por Maslach y Jackson, en 1981, y la segunda versión, en 1986, esta última es la que se utiliza largamente en las diferentes investigaciones pues se encuentra traducida al castellano.

DIMENSIONES:

Las características principales del burnout

Son descritas como cansancio y desgaste emocional vivido como pérdida de energía, despersonalización en la relación con los clientes, con actitudes de agresividad, impaciencia, cinismo, e intolerancia y pérdida del sentimiento de competencia profesional. Estas características constituyen las tres dimensiones que mide el inventario. 1) agotamiento emocional con 9 ítems (emotional exhaustion), despersonalización que también se nombra deshumanización con 5 ítems (despersonalización), y realización personal en el trabajo con 8 ítems (personal accomplishment)

Los sujetos por encima del percentil 75 se incluyen en la categoría "alto", entre el percentil 75 y el 25 en la categoría "medio" y, por debajo del percentil 25, en la categoría "bajo".

Los tres factores han sido obtenidos con muestras de diferentes colectivos profesionales. Estos factores constituyen las tres subescalas del MBI.

La subescala de agotamiento emocional ("emotional exhaustion") (AE) está formada por 9 ítems que describen sentimientos de estar abrumado y agotado emocionalmente por el trabajo; la subescala de despersonalización ("despersonalization") (D) está formada por 5 ítems que describen una respuesta impersonal y falta de sentimientos hacia los sujetos objeto de atención, y la subescala de realización personal en el trabajo ("personal accomplishment") (RP) está compuesta por 8 ítems que describen sentimientos de competencia y realización exitosa en el trabajo hacia los demás.

Mientras que en las subescalas de agotamiento emocional y despersonalización, puntuaciones altas corresponden a altos sentimientos de estar quemado, en la subescala de realización personal en el trabajo bajas puntuaciones corresponden a altos sentimientos de quemarse.

En definitiva, el enfoque psicosocial asume que burnout es un Síndrome de Agotamiento Emocional, Despersonalización y Bajo Logro o Realización Personal en el Trabajo.

Los síntomas son diversos, entre los más habituales, podemos citar los siguientes:

Psicosomáticos De conducta. Emocionales. Laborales

- Fatiga crónica.
- Ausentismo.

- Irritabilidad.
- Trastornos del sueño. Incapacidad de concentrarse en el trabajo.
- Úlceras.
- Adicciones.
- Desordenes gástricos.
- Distanciamiento.
- Disminución del rendimiento.
- Tensión muscular.
- Sufrimiento afectivo.
- Acciones hostiles.
- Agotamiento físico.
- Sentimientos de impotencia.
- Conflictos.
- Falta de motivación.
- Descontento.
- Trastornos del sueño.

MÉTODOS PARA EVALUAR EL SÍNDROME BURNOUT.

Aspecto evaluado Respuesta a Sumar:

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

Las claves para la interpretación de este cuestionario son:

- Subescala de agotamiento emocional: valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo.

Puntuación máxima 54.

- Subescala de despersonalización: valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento.

Puntuación máxima 30.

- Subescala de realización personal: evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo.

Puntuación máxima 48.

Estas tres escalas tienen una gran consistencia interna, considerándose el grado de agotamiento como una variable continua con diferentes grados de intensidad.

Puntuaciones altas, en las dos primeras subescalas y baja en la tercera definen la presencia del síndrome.

Anexos VI

Ficha Técnica: Escala De Satisfacción Laboral SL –SPC

I. Datos Generales Nombre: Satisfacción Laboral SL- SPC

Autora: Sonia Palma Carrillo Lugar: Lima – Perú

Forma de Aplicación: Individual o colectiva

Edades de Aplicación: Adultos de 18 a más años

Número de Ítems: 36 ítems

Tiempo de Aplicación: 20 minutos

Ámbito de Aplicación: Sujetos adultos, varones o mujeres

II. Normas de Corrección

El puntaje total resulta de sumar las puntuaciones alcanzadas en las respuestas a cada ítem. Las puntuaciones utilizadas son:

1. Total desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Indeciso
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

Para los ítems negativos (2,7,8,15,16,17,19,23,26,31,33) se consideran las puntuaciones de forma inversa, el puntaje que se puede alcanzar oscila entre 36 y 180.

Los puntajes altos significan satisfacción frente al trabajo y los puntajes bajos, insatisfacción frente al trabajo, existe además la posibilidad de obtener puntajes por áreas.

III. Categorías Diagnósticas de la Escala de Satisfacción Laboral

Tabla 35*Niveles de la Satisfacción Laboral*

Satisfacción laboral	Factores							P.T.
	I	II	III	IV	V	VI	VII	
Alta	23-+	18+-	23-+	19-+	29-+	29-+	29-+	168-+
Satisfacción	20-22	15-17	20-22	17-18	26-28	26-28	25-28	149-167
Satisfacción	15-19	9-14	15-19	12-16	19-25	19-25	19-24	112-148
Satisfacción	11-14	7-8	11-14	10-11	14-18	14-18	14-18	93-111
Satisfacción	0-10	0-6	0-10	0-9	0-13	0-13	0-13	0-92

IV. Finalidad de la Prueba

Medir el nivel de satisfacción laboral en entidades u organizaciones de acuerdo a los factores condiciones físicas y materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, de desarrollo personal, desempeño de tareas.

V. Componentes de la Prueba

La escala SL-SPC consta de 36 proposiciones asociadas a 7 factores distribuidos de la siguiente manera:

Factor I: Condiciones físicas y/o materiales (5 ítems): Los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma. Los ítems correspondientes son: 1, 13, 21, 28, 32.

Factor II: Beneficios Laborales y/o remunerativos: El grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza. Los ítems correspondientes son: 2, 7, 14, 22.

Factor III: Políticas Administrativas: El grado frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador. Los ítems correspondientes son: 8, 15, 17, 23, 33.

Factor IV: Relaciones Sociales: Grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quien se comparte las actividades laborales cotidianas. Los Ítems correspondientes son: 3, 9, 16, 24.

Factor V. Desarrollo Personal: Oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas a su autorrealización. Los ítems correspondientes son: 4, 10, 18, 25, 29, 34.

Factor VI. Desarrollo de tareas: La valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad que labora. Los ítems correspondientes son: 5, 11, 19, 26, 30, 35.

Factor VII. Relación con la autoridad: La apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas. Los ítems correspondientes son: 6, 12, 20, 27, 31, 36.

La baremación inicial la realizó Sonia Palma Carrillo (2004). Para la presente investigación se elaboró el baremo para la Universidad San Pedro, el cual nos permitió interpretar el nivel de satisfacción laboral que presenta la población (ver cuadro n.º 2).

Cuadro 2. Baremo T de la escala de satisfacción laboral

Satisfacción laboral	Puntaje directo	Puntaje estándar
Alta satisfacción laboral	153 - 180	0 - 30
Parcial satisfacción laboral	132 - 152	31 - 40
Regular satisfacción laboral	108 - 131	41 - 59
Parcial insatisfacción laboral	95 - 107	60 - 69
Alta insatisfacción laboral	50 - 94	70 a más

Fuente: Escala de satisfacción laboral de Sonia Palma C.

Figura 11 Escala de Satisfacción Laboral

VI. Validez de la Prueba

Se estimó la validez de constructo y la validez concurrente de la prueba; esta última se obtuvo correlacionando el puntaje total de la escala SL-SPC con las del cuestionario de satisfacción laboral de Minnesota en una sub muestra de 300 trabajadores, La validez es de 0.05.

VII. Confiabilidad de la Prueba

El coeficiente Alfa de Cronbach ítem – puntaje total permitió estimar la confiabilidad. La confiabilidad obtenida es de 0.79.

Anexo V

Instrumento del Cuestionario de Maslach Burnout Inventory

Datos Personales

Apellidos y Nombres:.....

Edad:.....

Sexo: F

Antigüedad en el puesto:

Ud., qué semestre enseña:.....

Ud., que asignatura enseña:

Señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0= NUNCA. 1= POCAS VECES AL AÑO O MENOS. 2= UNA VEZ AL MES O MENOS.

3= UNAS POCAS VECES AL MES. 4= UNA VEZ A LA SEMANA. 5= POCAS VECES A LA SEMANA.

6= TODOS LOS DÍAS.

1	Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo	
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado	
4	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes	
5	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales	
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa	
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando	
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo	
10	Siento que me he hecho más duro con la gente	
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente	
12	Me siento frustrado en mi trabajo	
13	Me siento frustrado en mi trabajo	

14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo	
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes	
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes	
18	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo	
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades	
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada	
22	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas	

Se suman las respuestas dadas a los ítems que se señalan:

Aspecto evaluado	Preguntas a evaluar	Valor total
Cansancio emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20	
Despersonalización	5-10-11-15-22	
Realización personal	4-7-9-12-17-18-19-21	

Los resultados de cada sub-escala:

Sub-escala de agotamiento emocional: valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Puntuación máxima 54.

Sub-escala de despersonalización: valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. Puntuación máxima 30.

Sub-escala de realización personal: evalúa los sentimientos de autoeficiencia y realización personal en el trabajo. Puntuación máxima 48. Puntuaciones altas en los dos primeros y baja en el tercero definen el síndrome Burnout.

Anexos VI

Instrumento De La Escala De Satisfacción Laboral SL –SPC

Apellidos y Nombres:.....

Edad:..... **Sexo:** F M **Categoría**

Facultad

Antigüedad en el puesto:

Ud., qué semestre enseña:.....

Ud., que asignatura enseña:

Marque con un aspa las siguientes características que se ajusten a su persona y complete los datos que se pide:

Las puntuaciones utilizadas son:

Total Acuerdo: TA Acuerdo: A Indeciso: I En Desacuerdo: D Total Desacuerdo: TD

Estimado docente, con la finalidad de conocer cuál es su opinión acerca de su ambiente laboral. A continuación, te presentamos una serie de opiniones a las cuales le agradeceremos nos responda con total sinceridad marcando con un aspa en la alternativa que considere exprese mejor su punto de vista. Recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones.

	TA	A	I	D	TD
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mi labor.					
2. Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
6. Mi (s) jefe (s) es (son) comprensivo (s).					
7. Me siento mal con lo que hago.					
8. Siento que recibo de parte de la empresa maltrato					
9. Me agrada trabajar con mis compañeros.					

10.	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
11.	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12.	Es grata la disposición de mi jefe cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13.	El ambiente donde trabajo es confortable.					
14.	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
15.	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16.	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
17.	Me disgusta mi horario.					
18.	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19.	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20.	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
21.	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.					
22.	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis exceptivas económicas.					
23.	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24.	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25.	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26.	Mi trabajo me aburre.					
27.	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28.	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
29.	Mi trabajo me hace sentir realizado					
30.	Me gusta el trabajo que realizo					
31.	No me siento a gusto con mi(s) jefe (s)					
32.	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					

33. No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a).					
35. Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36. Mi(s) jefe (s) valora(n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

Anexos VII**Modelo De Consentimiento Informado**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA UN TEST PSICOLOGICO

YO _____ identificado con el documento de identidad _____. Voluntario/a y conscientemente, doy mi consentimiento para participar en una prueba psicológica. Por este medio expreso que recibí una explicación clara y completa de la naturaleza general y de los propósitos de la prueba, así como de la razón específica por la que se me somete a esta. También recibí información sobre los 2 tipos de pruebas y otros procedimientos que van a aplicarse y la forma en que se utilizarán los resultados.

También entiendo que puedo dar por terminada mi participación en la prueba en el momento en que lo considere sin recibir ningún castigo. Entiendo que me informarán sobre los resultados y estos se manejarán con estricta confidencialidad y solo con mi consentimiento se le podrán presentar a otra persona y/o institución pública o privada

Huancayo.....de de 2018

Firma de la persona que presenta la prueba

Anexo VIII

GUÍA DE JUICIO DE EXPERTOS - MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos:

.....

Centro laboral:

.....

Título profesional:

.....

Grado

.....

Mención

.....

2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación se muestra un conjunto de indicadores, el cual tiene que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto .

Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Muy bajo 2: Bajo 3: Medio 4: Bien 5: Muy bien

Juicio de experto

INDICADORES	Categoría				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)					
2. Coherencia entre dimensión e indicadores(visión general)					
3. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada(visión general)					
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades(claridad y precisión)					
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)					
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido(validez)					
7. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas(control de sesgo)					
8. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)					
9. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)					
10. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)					
11. Calidad en la redacción de los ítems(visión general)					

12. Grado de objetividad del instrumento (visión general)					
13. Grado de relevancia del instrumento (visión general)					
14. Estructura técnica básica del instrumento (organización)					
Puntaje parcial					
Puntaje total					

Nota: Índice de validación del juicio de experto (Ivje) = [puntaje obtenido / 70] x 100=.....

3. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación

* Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez

4. Conclusión general y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Firma del juez

Anexos IX

Guía De Juicio De Expertos - Escala De Satisfacción Laboral SL –SPC

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos:

.....

Centro laboral:

.....

Título profesional:

.....

Grado

.....

Mención

.....

2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación se muestra un conjunto de indicadores, el cual tiene que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto.

Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Muy bajo 2: Bajo 3: Medio 4: Bien 5: Muy bien

Juicio de experto

INDICADORES	Categoría				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)					
2. Coherencia entre dimensión e indicadores(visión general)					
3. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada(visión general)					
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades(claridad y precisión)					
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)					
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido(validez)					
7. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas(control de sesgo)					
8. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)					
9. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)					

10. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)					
11. Calidad en la redacción de los ítems(visión general)					
12. Grado de objetividad del instrumento (visión general)					
13. Grado de relevancia del instrumento (visión general)					
14. Estructura técnica básica del instrumento (organización)					
Puntaje parcial					
Puntaje total					

Nota: Índice de validación del juicio de experto (Ivje) = [puntaje obtenido / 70] x 100=.....

3. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación

* Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez

4. Conclusión general y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Firma del juez

Anexos X

Confiabilidad

Según (Frias, 2017), “Como criterio general, George y Mallery (2003, p. 231) sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los valores de los coeficientes de alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_T^2} \right]$$

Tabla 36

Alpha De Cronbach

Alfa de Cronbach	Interpretación de Fiabilidad
$\alpha > 0.90$	Excelente
$0.80 < \alpha \leq 0.90$	Buena
$0.70 < \alpha \leq 0.80$	Aceptable
$0.60 < \alpha \leq 0.70$	Cuestionable
$0.50 < \alpha \leq 0.60$	Pobre
$\alpha \leq 0.50$	Inaceptable

Fuente: Frias-Navarro D. 2017 Elaboración: propia

Anexos XI

Confiabilidad del Cuestionario de Maslach Burnout Inventory

Mediante el estadístico de Alfa de Cronbach, obtenido con ayuda del software SPSS 24 se tiene:

Tabla 37

Estadísticas de fiabilidad Cuestionario de Maslach Burnout Inventory

ESTADÍSTICAS DE FIABILIDAD		
Alfa Cronbach	deAlfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,817	,818	22

El resultado obtenido, $\alpha = 0,817 > 0,80$, nos ubica en el nivel “Buena Fiabilidad”

Anexos XII

Confiabilidad de la Escala De Satisfacción Laboral SL –SPC

Con el apoyo de SPSS V24 se obtuvo:

Tabla 38

Estadísticas De Fiabilidad Escala De Satisfacción Laboral SL –SPC

ESTADÍSTICAS DE FIABILIDAD		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach	N de elementos
de basada en elementos	estandarizados	
Cronbach		
,890	,910	37

El resultado obtenido, $\alpha = 0,890 > 0,80$, nos ubica en el nivel “Buena Fiabilidad”

Anexos XIII

Análisis Factorial Exploratorio Cuestionario de Síndrome de Burnout

Tabla 39

Prueba De KMO Y Bartlett Cuestionario De Síndrome De Burnout

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,804
Prueba de esfericidad de	Aprox. Chi-cuadrado	1644,191
Bartlett	gl	231
	Sig.	,000

El análisis factorial presentado, se llevó a cabo con las 263 pruebas de los docentes para poder contrastar si la prueba tiene una estructura interna de las 22 variables que presenta El cuestionario del Síndrome de Burnout , lo que demuestra la prueba al 0.804 que la escala utilizada tiene un alto nivel de confianza y correlación interna entre los ítems.

Anexos XIV

Análisis Factorial Exploratorio de Síndrome de Burnout Prueba Piloto 1

Tabla 40

Prueba De KMO Y Bartlett Cuestionario De Síndrome De Burnout Piloto 1

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,572
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	49,994
	gl	21
	Sig.	,000

Anexos XV

Análisis Factorial Exploratorio de Síndrome de Burnout Prueba Piloto 1I

Tabla 41

Prueba De KMO Y Bartlett Cuestionario De Síndrome De Burnout Piloto 2

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,569
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	48,724
	gl	21
	Sig.	,001

Anexos XVI

Análisis Factorial Exploratorio de Escala de Satisfacción Laboral

Tabla 42

Prueba De KMO Y Bartlett Escala De Satisfacción Laboral

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,569
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	3793,543
	gl	630
	Sig.	,000

Anexos XVII**Oficios**

"Año del Dialogo y Reconciliación Nacional"

Huancayo, 21 de Mayo de 2018



OFICIO No. 002-2018-MMCV

SEÑOR DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS APLICADAS -TARMA

Dr. Camayo Lapa Frauberth Becquer

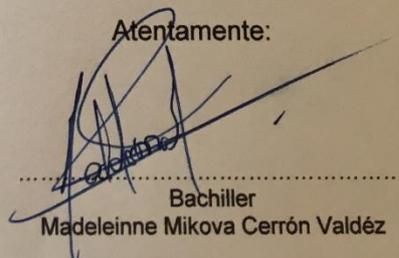
ASUNTO: APLICACIÓN DE ENCUESTA A LOS DOCENTES

Es grato dirigirme a usted para hacerle llegar un cordial saludo, y a fin de solicitar de su reconocida cooperación, con la realización de Encuestas a los Docentes de la Facultad que representa, con motivo de la ejecución de la tesis ya inscrita en SUNEDU, que lleva el título: "EL SINDROME DE BURNOUT Y EL RENDIMIENTO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERU"; en mi calidad de Bachiller en Psicología de la Universidad Continental.

Cabe precisar que en como ex colaboradora de la Dirección de Tutoría y Seguimiento Académico, he solicitado la cooperación de cada una de las facultades de la Universidad Nacional del Centro del Perú; teniendo un el número total y real de 260 docentes para la aplicación de dichas encuestas y teniendo en cuenta las sedes de dicha Universidad. Teniendo la disposición el día 30 de mayo; para poder acudir personalmente a la ciudad de Tarma, el día que Ud. permita, para poder realizar la aplicación de los instrumentos.

Esperando contar con su amable atención, como es característico en su Dirección, aprovecho de la oportunidad para expresarle mis elevados sentimientos y consideraciones a su digna persona.

Atentamente:


.....
Bachiller
Madeleine Mikova Cerrón Valdéz

Adjunto: Copia de la Resolución de Inscripción DE TESIS

cc: Archivo

"Año del Diálogo y Reconciliación Nacional"

Huancayo, 19 de Abril de 2018

OFICIO No. 001-2019-MMCV

SEÑOR DECANO DE LA FACULTAD DE ZOOTECNIA
 Doctor: Ide Unchupaico Payano



ASUNTO: APLICACIÓN DE ENCUESTA A LOS DOCENTES

Es grato dirigirme a usted para hacerle llegar un cordial saludo, y a fin de solicitar de su reconocida cooperación, con la realización de Encuestas a los Docentes de la Facultad que representa, con motivo de la ejecución de tesis ya inscrita en SUNEDU, que lleva el título: "EL SINDROME DE BURNOUT Y EL RENDIMIENTO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERU"; en mi calidad de Bachiller en Psicología de la Universidad Continental.

Esperando contar con su amable atención, como es característico en su Dirección, aprovecho de la oportunidad para expresarle mis elevados sentimientos y consideraciones a su digna persona.

Atentamente:

*Visto
 Por el Mg. - Succesoria
 y la doncella
 Atte*



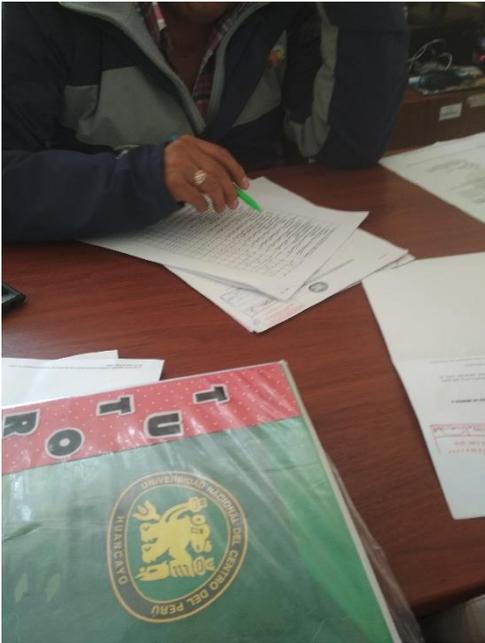
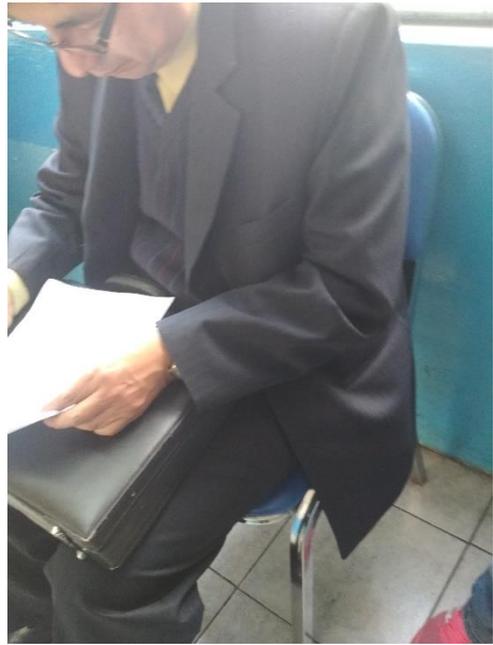
 Bachiller
 Madeleine Mikova Cerrón Valdéz

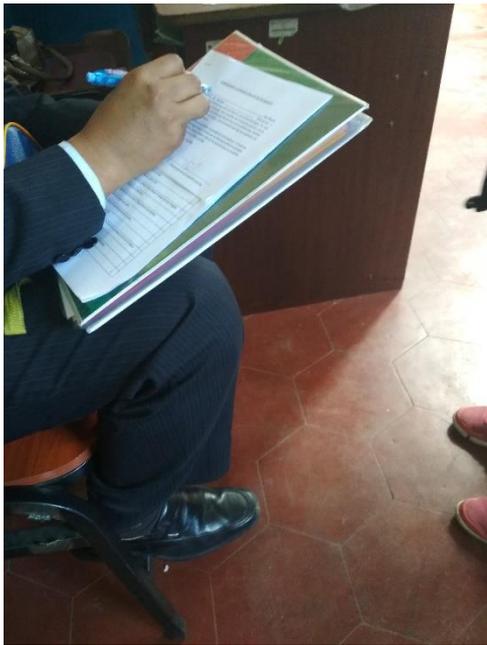
Adjunto: Copia de la Resolución de Inscripción DE TESIS.-

Anexos XVIII

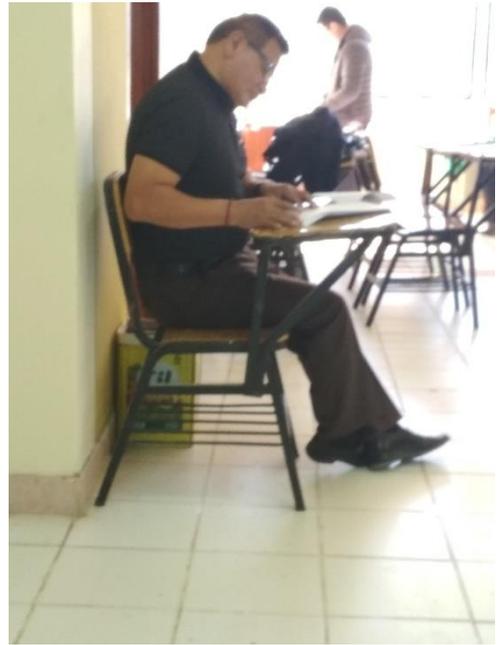
Fotos de la aplicación











Anexos XIX

Juicio de Expertos

GUÍA DE JUICIO DE EXPERTOS - MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos:

..... José A. Salcedo Chuguanantón

Centro laboral:

..... Universidad Continental

Título profesional:

..... Licenciado en Psicología

Grado

..... Magister

Mención

..... Educación Superior

2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación se muestra un conjunto de indicadores, el cual tiene que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto.

Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Muy bajo 2: Bajo 3: Medio 4: Bien 5: Muy bien

Juicio de experto

INDICADORES	Categoría				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)				X	
2. Coherencia entre dimensión e indicadores(visión general)				X	
3. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada(visión general)				X	
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades(claridad y precisión)					X
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)				X	
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido(validez)				X	
7. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas(control de sesgo)					X
8. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)					X
9. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)					X

10. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)					X
11. Calidad en la redacción de los ítems(visión general)					X
12. Grado de objetividad del instrumento (visión general)					X
13. Grado de relevancia del instrumento (visión general)				X	
14. Estructura técnica básica del instrumento (organización)				X	
Puntaje parcial				28	35
Puntaje total				63	

Nota: Índice de validación del juicio de experto (Ivje) = [puntaje obtenido / 70] x 100 = $63 \Rightarrow 90\%$

3. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación

* Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez

4. Conclusión general y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado)

.....

.....

.....

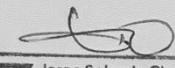
.....

.....

.....

.....

.....


Jorge Salcedo Chuquimantari
 Director de la EAP Psicología
 Universidad Continental

Firma del juez

**GUÍA DE JUICIO DE EXPERTOS - ESCALA DE SATISFACCION LABORAL SL -
SPC**

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos:

..... *Jorge Antonio Salsedo Churruarín*

Centro laboral:

..... *Universidad Continental*

Título profesional:

..... *Licenciado en Psicología*

Grado

..... *Magister*

Mención

..... *Educación Superior*

2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación se muestra un conjunto de indicadores, el cual tiene que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto .

Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Muy bajo 2: Bajo 3: Medio 4: Bien 5: Muy bien

Juicio de experto

INDICADORES	Categoría				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)				X	
2. Coherencia entre dimensión e indicadores(visión general)				X	
3. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada(visión general)			X		
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades(claridad y precisión)				X	
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)				X	
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido(validez)				X	
7. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas(control de sesgo)				X	
8. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)			X		
9. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)				X	

10. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)			X		
11. Calidad en la redacción de los ítems(visión general)			X		
12. Grado de objetividad del instrumento (visión general)				X	
13. Grado de relevancia del instrumento (visión general)				X	
14. Estructura técnica básica del instrumento (organización)			X		
Puntaje parcial			15	36	
Puntaje total					

Nota: Índice de validación del juicio de experto (Ivje) = [puntaje obtenido / 70] x 100 = $\frac{51}{70} = 72.8\%$

3. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación

* Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez

4. Conclusión general y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado)

.....

.....

.....

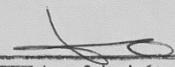
.....

.....

.....

.....

.....


Jorge Salcedo Cnuquimantari
 Director de la EAP Psicología
 Universidad Continental

Firma del juez

GUÍA DE JUICIO DE EXPERTOS - MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos:

Johanna Toledo Concha

Centro laboral:

Hospital Nac. Rodrigo Práez Escalvó

Título profesional:

Uc. Psicología

Grado

Magister

Mención

Psicología Clínica

2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación se muestra un conjunto de indicadores, el cual tiene que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto.

Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Muy bajo 2: Bajo 3: Medio 4: Bien 5: Muy bien

Juicio de experto

INDICADORES	Categoría				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)					X
2. Coherencia entre dimensión e indicadores(visión general)					X
3. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada(visión general)					X
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades(claridad y precisión)					X
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)				X	
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido(validez)					X
7. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas(control de sesgo)					X
8. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)				X	
9. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)				X	

10. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)					X
11. Calidad en la redacción de los ítems(visión general)				X	X
12. Grado de objetividad del instrumento (visión general)					X
13. Grado de relevancia del instrumento (visión general)					X
14. Estructura técnica básica del instrumento (organización)					X
Puntaje parcial				16	50
Puntaje total					66

Nota: Índice de validación del juicio de experto (Ivje) = [puntaje obtenido / 70] x 100=...94.2.

3. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación

* Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez

4. Conclusión general y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Ps. Johanna Toledo Concha
 SERVICIO PSICOLOGIA
 C.P.S.P. 300
 HOSPITAL IV HUANCAYO S.S.A.
 Firma del juez

**GUÍA DE JUICIO DE EXPERTOS - ESCALA DE SATISFACCION LABORAL SL -
SPC**

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos:

Johanna Toledo Concha.

Centro laboral:

Hospital Nae. Romiro Priale Priale.

Título profesional:

Lic. Psicología.

Grado

Magister

Mención

Psicología Clínica.

2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación se muestra un conjunto de indicadores, el cual tiene que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto.

Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Muy bajo 2: Bajo 3: Medio 4: Bien 5: Muy bien

Juicio de experto

INDICADORES	Categoría				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)				X	
2. Coherencia entre dimensión e indicadores(visión general)				X	
3. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada(visión general)				X	
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades(claridad y precisión)				X	
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)					X
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido(validez)				X	
7. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas(control de sesgo)				X	
8. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)					X
9. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)					X

10. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)				X	
11. Calidad en la redacción de los ítems(visión general)					XX
12. Grado de objetividad del instrumento (visión general)					
13. Grado de relevancia del instrumento (visión general)				XX	
14. Estructura técnica básica del instrumento (organización)					
Puntaje parcial				36	25
Puntaje total					61

Nota: Índice de validación del juicio de experto (Ivje) = [puntaje obtenido / 70] x 100=...87.1

3. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación

* Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez

4. Conclusión general y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Johanna Toledo Concha
 P.C. Johanna Toledo Concha
 SERVICIO PSICOLOGIA
 C.P. 5000
 2010 - 2011
 Firma del juez

GUÍA DE JUICIO DE EXPERTOS - MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos:

..... Carla Cubas Vergara

Centro laboral:

..... Universidad Continental, UPLA, Clínica Fertilidad Perú

Título profesional:

..... Licenciado en Psicología

Grado

..... Magister

Mención

..... Gestión de los Servicios de la Salud

2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación se muestra un conjunto de indicadores, el cual tiene que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto .

Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Muy bajo 2: Bajo 3: Medio 4: Bien 5: Muy bien

Juicio de experto

INDICADORES	Categoría				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)					X
2. Coherencia entre dimensión e indicadores(visión general)					X
3. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada(visión general)					X
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades(claridad y precisión)					X
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)					X
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido(validez)					X
7. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas(control de sesgo)					X
8. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)					X
9. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)					X
10. Los ítems no constituyen riesgo para el					X

encuestado(inocuidad)					X
11. Calidad en la redacción de los ítems(visión general)					X
12. Grado de objetividad del instrumento (visión general)					X
13. Grado de relevancia del instrumento (visión general)					X
14. Estructura técnica básica del instrumento (organización)					X
Puntaje parcial					70
Puntaje total					70

Nota: Índice de validación del juicio de experto (Ivje) = [puntaje obtenido / 70] x 100= 100%

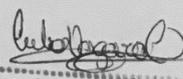
3. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación

* Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez

4. Conclusión general y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado)

..... Obtiene un índice de validez Muy Alta con 100%
 por lo que el instrumento está listo y es apto
 para su aplicación.



 Mg. Carla G. Cubas Vergara
 PSICÓLOGA
 C.Ps.P. 18260

Firma del juez

**GUÍA DE JUICIO DE EXPERTOS - ESCALA DE SATISFACCION LABORAL SL -
SPC**

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos:

..... Carla Cubas Vergara

Centro laboral:

..... Universidad Continental, UPLA Clínica Fertilidad Perú

Título profesional:

..... Licenciada en Psicología

Grado

..... Magister

Mención

..... Gestión de los servicios de la Salud

2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación se muestra un conjunto de indicadores, el cual tiene que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto .

Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Muy bajo 2: Bajo 3: Medio 4: Bien 5: Muy bien

Juicio de experto

INDICADORES	Categoría				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)					X
2. Coherencia entre dimensión e indicadores(visión general)					X
3. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada(visión general)					X
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades(claridad y precisión)					X
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)					X
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido(validez)					X
7. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas(control de sesgo)					X
8. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)					X
9. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)					X
10. Los ítems no constituyen riesgo para el					X

encuestado(inocuidad)					
11. Calidad en la redacción de los ítems(visión general)					X
12. Grado de objetividad del instrumento (visión general)					X
13. Grado de relevancia del instrumento (visión general)					X
14. Estructura técnica básica del instrumento (organización)					X
Puntaje parcial					40
Puntaje total					70

Nota: Índice de validación del juicio de experto (Ivje) = [puntaje obtenido / 70] x 100 = 100%

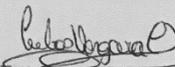
3. Escala de validación

Muy baja 00-20 %	Baja 21-40 %	Regular 41-60 %	Alta 61-80%	Muy Alta 81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación

* Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez

4. Conclusión general y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado)

Obtiene un índice de validez Muy Alta con 100%
 Por lo que el instrumento está listo y es
 apto para su aplicación


 Mg. Carla G. Cubas Vergara
 PSICÓLOGA
 C.Ps.P. 18260

Firma del juez

GUÍA DE JUICIO DE EXPERTOS - MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos:

Luis Zambrano V. Gutiérrez

Centro laboral:

D. N. C. P. - Director Ej. Salud de las Personas

Título profesional:

Medico - Cirujano

Grado

Maestro

Mención

Administración de Servicios de Salud

2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación se muestra un conjunto de indicadores, el cual tiene que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto.

Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Muy bajo 2: Bajo 3: Medio 4: Bien 5: Muy bien

Juicio de experto

INDICADORES	Categoría				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)					✓
2. Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general)					✓
3. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada (visión general)					✓
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades (claridad y precisión)					✓
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables (coherencia)					✓
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido (validez)					✓
7. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas (control de sesgo)	✓				
8. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular (orden)					✓
9. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad (extensión)					✓

10. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)	✓				
11. Calidad en la redacción de los ítems(visión general)					✓
12. Grado de objetividad del instrumento (visión general)					✓
13. Grado de relevancia del instrumento (visión general)					✓
14. Estructura técnica básica del instrumento (organización)					✓
Puntaje parcial	2				60
Puntaje total					62

Nota: Índice de validación del juicio de experto (lvje) = [puntaje obtenido / 70] x 100 = 88.5

3. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación

* Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez

4. Conclusión general y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado)

.....

.....

.....

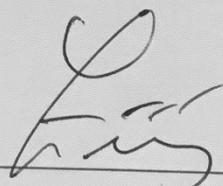
.....

.....

.....

.....

.....



 Firma del juez

**GUÍA DE JUICIO DE EXPERTOS - ESCALA DE SATISFACCION LABORAL SL -
SPC**

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos:

Luis Linares V. Gutiérrez

Centro laboral:

UNEP - Director Ejec. Salud de las Personas

Título profesional:

Medico - Cirujano

Grado

Maestro

Mención

Administración de Servicio de Salud

2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación se muestra un conjunto de indicadores, el cual tiene que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto .

Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Muy bajo 2: Bajo 3: Medio 4: Bien 5: Muy bien

Juicio de experto

INDICADORES	Categoría				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)					✓
2. Coherencia entre dimensión e indicadores(visión general)					✓
3. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada(visión general)					✓
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades(claridad y precisión)					✓
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)					✓
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido(validez)					✓
7. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas(control de sesgo)	✓				
8. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)					✓
9. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)					✓

10. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)									
11. Calidad en la redacción de los ítems(visión general)									✓
12. Grado de objetividad del instrumento (visión general)									✓
13. Grado de relevancia del instrumento (visión general)									✓
14. Estructura técnica básica del instrumento (organización)									✓
Puntaje parcial	1	2				8			50
Puntaje total									61

Nota: Índice de validación del juicio de experto (lvje) = [puntaje obtenido / 70] x 100= 87.1!

3. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación

* Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez

4. Conclusión general y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado)

.....

.....

.....

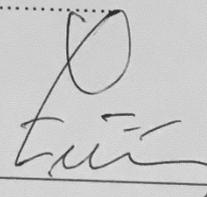
.....

.....

.....

.....

.....



Firma del juez

GUÍA DE JUICIO DE EXPERTOS - MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos:

Carlos Ávila Benito

Centro laboral:

Ministerio Público - Medicina legal

Título profesional:

Lic. Psicología

Grado

Doctor

Mención

Psicología

2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación se muestra un conjunto de indicadores, el cual tiene que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto .

Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Muy bajo 2: Bajo 3: Medio 4: Bien 5: Muy bien

Juicio de experto

INDICADORES	Categoría				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)					/
2. Coherencia entre dimensión e indicadores(visión general)					/
3. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada(visión general)					/
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades(claridad y precisión)					/
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)					/
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido(validez)					/
7. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas(control de sesgo)					/
8. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)					/
9. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)					/

10. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)					/
11. Calidad en la redacción de los ítems(visión general)					/
12. Grado de objetividad del instrumento (visión general)					/
13. Grado de relevancia del instrumento (visión general)					/
14. Estructura técnica básica del instrumento (organización)					/
Puntaje parcial					70
Puntaje total					70

Nota: Índice de validación del juicio de experto (Ivje) = [puntaje obtenido / 70] x 100=100

3. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación

* Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez

4. Conclusión general y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado)

.....

.....

.....

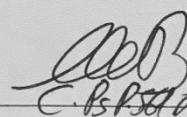
.....

.....

.....

.....

.....



Firma del juez

GUÍA DE JUICIO DE EXPERTOS - ESCALA DE SATISFACCION LABORAL SL - SPC

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos:

Carlos Ávila Benito

Centro laboral:

Ministerio Público - Medicina Legal

Título profesional:

Lic. Psicología

Grado

Doctor

Mención

Psicología

2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación se muestra un conjunto de indicadores, el cual tiene que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto.

Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Muy bajo 2: Bajo 3: Medio 4: Bien 5: Muy bien

Juicio de experto

INDICADORES	Categoría				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)					/
2. Coherencia entre dimensión e indicadores(visión general)					/
3. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada(visión general)				/	
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades(claridad y precisión)					/
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)					/
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido(validez)					/
7. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas(control de sesgo)				/	
8. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)				/	
9. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)					/

10. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado(inocuidad)					/
11. Calidad en la redacción de los ítems(visión general)					/
12. Grado de objetividad del instrumento (visión general)					/
13. Grado de relevancia del instrumento (visión general)					/
14. Estructura técnica básica del instrumento (organización)					/
Puntaje parcial				12	55
Puntaje total					67

Nota: Índice de validación del juicio de experto (Ivje) = [puntaje obtenido / 70] x 100= 95.7

3. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación

* Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez

4. Conclusión general y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado)

.....

.....

.....

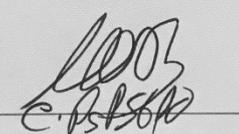
.....

.....

.....

.....

.....


 Firma del juez

GUÍA DE JUICIO DE EXPERTOS - MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos:

José Cuadras Espinoza

Centro laboral:

Psicopedagogía de la Facultad de C.S.S. de la UPLA

Título profesional:

Psicólogo

Grado

Mención

2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación se muestra un conjunto de indicadores, el cual tiene que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto .

Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Muy bajo 2: Bajo 3: Medio 4: Bien 5: Muy bien

Juicio de experto

INDICADORES	Categoría				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)					✓
2. Coherencia entre dimensión e indicadores(visión general)					✓
3. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada(visión general)					✓
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades(claridad y precisión)				✓	
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)					✓
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido(validez)					✓
7. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas(control de sesgo)				✓	
8. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)				✓	
9. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)					✓
10. Los ítems no constituyen riesgo para el					✓

encuestado(inocuidad)						✓
11. Calidad en la redacción de los ítems(visión general)						✓
12. Grado de objetividad del instrumento (visión general)						✓
13. Grado de relevancia del instrumento (visión general)						✓
14. Estructura técnica básica del instrumento (organización)						✓
Puntaje parcial					12	55
Puntaje total						67

Nota: Índice de validación del juicio de experto (lvje) = [puntaje obtenido / 70] x 100 = 95.7

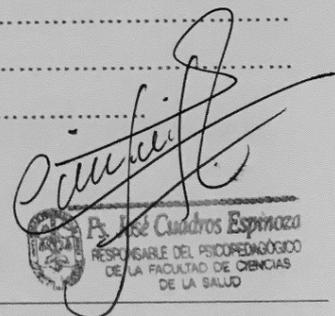
3. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación

* Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez

4. Conclusión general y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado)

El instrumento puede ser utilizado para la medición del constructo.



José Cuadros Espinoza
RESPONSABLE DEL PSICOPEDAGÓGICO
DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
DE LA SALUD

Firma del juez

GUÍA DE JUICIO DE EXPERTOS - ESCALA DE SATISFACCION LABORAL SL - SPC

1. Identificación del Experto

Nombre y Apellidos:

José Cuadros Espinoza

Centro laboral:

Psicopedagógico de la FCCSS. de la UPLA

Título profesional:

Psicólogo

Grado

Mención

2. Instrucciones

Estimado(a) especialista, a continuación se muestra un conjunto de indicadores, el cual tiene que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto.

Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa(x) una de las categorías contempladas en el cuadro:

1: Muy bajo 2: Bajo 3: Medio 4: Bien 5: Muy bien

Juicio de experto

INDICADORES	Categoría				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)					✓
2. Coherencia entre dimensión e indicadores(visión general)					✓
3. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada(visión general)					✓
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades(claridad y precisión)				✓	
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)					✓
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido(validez)					✓
7. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas(control de sesgo)				✓	
8. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular(orden)				✓	
9. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad(extensión)					✓
10. Los ítems no constituyen riesgo para el					✓

encuestado(inocuidad)					✓
11. Calidad en la redacción de los ítems(visión general)					✓
12. Grado de objetividad del instrumento (visión general)					✓
13. Grado de relevancia del instrumento (visión general)					✓
14. Estructura técnica básica del instrumento (organización)				12	55
Puntaje parcial					67
Puntaje total					

Nota: Índice de validación del juicio de experto (lvje) = [puntaje obtenido / 70] x 100 = 95.7

3. Escala de validación

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado			El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación	El instrumento de investigación está apto para su aplicación

* Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez

4. Conclusión general y sugerencias (en coherencia con el nivel de validación alcanzado)

El instrumento puede ser utilizado para la medición del constructo.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

[Firma manuscrita]

 **Ps. José Cuadros Espinoza**
RESPONSABLE DEL PSICOPEDAGÓGICO
DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
DE LA SALUD

Firma del juez