

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO**



**ESCUELA DE POSGRADO**



**MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA CLÍNICA CON MENCIÓN EN  
PSICOLOGÍA DE LA SALUD**

**BIENESTAR PSICOLÓGICO Y SÍNDROME DE BURNOUT EN  
DOCENTES DE LAS I.E. DE JORNADA ESCOLAR COMPLETA  
DE DOS DISTRITOS DE LA PROVINCIA DE CAJAMARCA –  
2017**

**Bach. Karina Jelitza León Alva**

**Bach. Ricardo Jonathan Monzón Portilla**

**Asesor: Dr. Alex Miguel Hernández Torres**

**Cajamarca – Perú**

**Abril – 2018**

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO**



**ESCUELA DE POSGRADO**



**MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA CLÍNICA CON MENCIÓN EN  
PSICOLOGÍA DE LA SALUD**

**BIENESTAR PSICOLÓGICO Y SÍNDROME DE BURNOUT EN  
DOCENTES DE LAS I.E. DE JORNADA ESCOLAR COMPLETA  
DE DOS DISTRITOS DE LA PROVINCIA DE CAJAMARCA -  
2017**

“Tesis presentada en cumplimiento parcial de los requerimientos para el Grado Académico de Maestro en Psicología Clínica con mención en Psicología de la Salud”

**Asesor: Dr. Alex Miguel Hernández Torres**

**Cajamarca – Perú**

**Abril – 2018**

COPYRIGHT © 2018 by

KARINA JELITZA LEÓN ALVA

RICARDO JONATHAN MONZÓN PORTILLA

Todos los derechos reservados

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**APROBACIÓN DE MAESTRÍA**

**BIENESTAR PSICOLÓGICO Y SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES**

**DE LAS I.E. DE JORNADA ESCOLAR COMPLETA DE DOS DISTRITOS**

**DE LA PROVINCIA DE CAJAMARCA - 2017**

Presidente: Dr. Alonzo Ramírez Alvarado

Secretario: Mg. Rafael Antonio Leal Zavala

Vocal: Mg. Tania Yasely Mendoza Banda

Asesor: Dr. Alex Miguel Hernández Torres

## **DEDICATORIA**

A:

Nuestros padres con amor y respeto.

## **AGRADECIMIENTOS:**

Un agradecimiento especial a las personas que nos supieron apoyar y brindar motivación en la realización de este proyecto.

## **RESUMEN**

En la presente investigación se tuvo por objetivo determinar las relaciones de las seis dimensiones del bienestar psicológico con el síndrome de burnout en un grupo de 42 docentes de instituciones educativas de Jornada Escolar Completa de la ciudad de Cajamarca. Para ello, se empleó la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff y el Inventario de Burnout de Maslach. Se obtuvieron diversas correlaciones negativas entre las dimensiones del bienestar psicológico (autonomía, relaciones positivas, dominio del entorno, propósito de vida y crecimiento personal) y el burnout. No obstante, respecto a la dimensión de autoaceptación de la variable bienestar psicológico y la variable burnout se halló una correlación significativa; siendo el índice de correlación de ,362 y el nivel de significancia de ,018; sin embargo, esto responde de manera no esperada teórica y empíricamente, por lo que probablemente se haya entendido la autoaceptación como resignación.

Palabras clave: Bienestar psicológico, burnout y docentes.

## **ABSTRACT**

The objective of the present investigation was to determine the relationships of the six dimensions of psychological well-being with the burnout syndrome in a group of 42 teachers from educational institutions of the Full School Day of the city of Cajamarca. To do this, the Ryff Psychological Well-Being Scale and the Maslach Burnout Inventory were used. Several negative correlations were obtained between the dimensions of psychological well-being (autonomy, positive relationships, domain of environment, life purpose and personal growth) and burnout. However, regarding the dimension of self-acceptance in the variable of psychological well-being and the variable burnout, a significant correlation was found; however, this responds in an unexpected way theoretically and empirically, so that self-acceptance has probably been understood as resignation.

**Keywords:** psychological well-being, burnout, teachers.

# ÍNDICE

Aprobación de Maestría.....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract.....	viii
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN.....	11
Introducción.....	12
1. Planteamiento del Problema .....	16
1.1. Descripción de la Realidad Problemática.....	16
1.2. Pregunta de Investigación.....	18
1.3. Objetivos.....	18
1.4. Justificación e Importancia .....	19
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	20
2. Fundamentos Teóricos de la Investigación .....	21
2.1. Antecedentes.....	21
2.2. Bases Teóricas .....	23
2.3. Términos Básicos .....	39
2.4. Hipótesis .....	42
2.5. Operalización de Variables.....	42
CAPÍTULO III: MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....	44
3.1. Tipo de Investigación .....	45
3.2. Nivel de Investigación.....	45
3.3. Diseño de Investigación .....	45
3.4. Área de Investigación .....	46
3.5. Grupo de Estudio .....	46
3.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	47
3.7. Técnicas para el Procesamiento y Análisis de Datos .....	51
3.8. Interpretación de Datos.....	51

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	52
4.1. Tablas y Figuras .....	53
4.2. Discusión de Resultados .....	58
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	64
5.1. Conclusiones.....	65
5.2. Recomendaciones .....	66
REFERENCIAS .....	68
ANEXOS .....	75
ANEXO A .....	76
ANEXO A2 .....	77
ANEXO A3 .....	79

## **CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN**

## **Introducción:**

Durante las últimas décadas el docente ha experimentado una fuerte presión social ante la exigencia de mejorar la calidad educativa para así contribuir al desarrollo de la competitividad e incentivar, en las nuevas generaciones, capacidades de anticipación ante desafíos y adaptación a los cambios que la sociedad globalizada está imponiendo en cada momento; ya que los deficientes resultados que el docente desde la aulas ha podido generar, están ocasionando que la sociedad responsabilice al educador como el principal responsable de las dificultades asociadas a la educación, y, también de aquellas insuficiencias de las que los propios docentes son víctimas directas, como por ejemplo la pérdida de autoridad hacia los alumnos, el escaso compromiso de los padres, la falta de recursos didácticos y definitivamente el desprestigio de la profesión.

Es así que nos encontramos ante una discrepancia entre lo que debería ser el profesor y lo que puede brindar. De nuevo las exigencias superan los recursos de los docentes y generan la imposibilidad de responder a las demandas sociales.

Las exigencias que la sociedad impone a los docentes, se han transformado en un factor importante para el desarrollo del burnout en los docentes, afectando su bienestar psicológico. En consecuencia, la labor docente demanda un involucramiento emocional en la problemática cada vez más amplia de los niños y jóvenes, y estas se desarrollan en condiciones nada favorables para ellos. La demanda social y escenarios en donde se tiene que desarrollar el trabajo del docente, están generando un desgaste personal, que en ciertos casos, puede provocar un agotamiento emocional

que afectará de manera significativa a la calidad de vida y bienestar psicológico de los docentes y de esta manera influirá inevitablemente en la misma calidad educativa que reciben los alumnos.

De igual manera, el trabajo que ejecuta el docente es considerado desde hace aproximadamente tres décadas como una las profesiones de alto riesgo para desarrollar el síndrome de burnout (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2016).

La preocupación acerca de los efectos del síndrome de burnout en los docentes de las diferentes administraciones públicas, incrementa a razón de los datos estadísticos sobre las bajas laborales de tipo psiquiátrico de los docentes y su aumento en los últimos años, en comparación con otras profesiones. Estos datos revelaban consecuencias muy negativas sobre la ausencia laboral de los docentes y sus consecuencias en la calidad del servicio brindado (García, 1991).

De la misma manera, numerosos trabajos de investigación confirman dichas conclusiones, como los encontrados por Chakravorty (1989), que establece que el 77% de las bajas prolongadas de una muestra de docentes se daban a causa de trastornos mentales y evidenciaban la relación entre bajas laborales de los docentes y el burnout viéndose afectado su bienestar psicológico.

Por otro lado, la autoridad del docente ha sufrido una alarmante anulación. Pues actualmente nos topamos con una profesión desvalorizada en todas sus dimensiones, donde surgen continuos actores que se consideran autorizados, aunque en la mayoría

de los casos no cuentan con el conocimiento idóneo y muchas veces faltos de fundamento, que colocan en incertidumbre la labor del docente.

Nuestra sociedad crea centros educativos y brinda profesionales para que favorezcan a las familias en la labor educativa tan importante para la formación de nuestros jóvenes, pero paradójicamente no brinda lo necesario y primordial, la autoridad necesaria, que no es más que conceder el poder seguro para actuar en representación de los padres, primeros y principales responsables de la educación de sus hijos, las consecuencias son evidentes y desfavorables y se manifiestan en las nuevas generaciones. Observamos continuamente cómo se le quita al docente la autoridad y se le exige el desempeño de unas labores y una responsabilidad que requieren de esa autoridad.

Por otro lado, es probable que esta interacción genere en los docentes un malestar emocional y estrés crónico, y que vaya aumentando debido a la responsabilidad que el docente asume de eliminar problemas sociales muy diversos (por ejemplo, la violencia, la droga, el alcohol, etc.). Está claro que exigencias laborales y sociales exceden los recursos materiales y humanos del docente, provocando una situación de malestar psicológico y estrés laboral. Los resultados de esta situación resultan obvios, como se muestra en el trabajo de Veenman (1984), en donde presenta que el 90% de los profesores principiantes presentan patologías psiquiátricas durante el primer año de enseñanza. De igual manera el informe de la Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2013) afirma que el estrés y el síndrome de burnout no son fenómenos

aislados, por el contrario los dos son considerados un riesgo ocupacional importante de la profesión docente.

Diversas investigaciones vienen ratificando el desarrollo del síndrome de burnout como una peligrosa amenaza que se está extendiendo en los docentes. Este síndrome se encuentra asociado a fases en las que se combinan el cansancio, la despersonalización y la falta de realización personal, evidentemente causando consecuencias muy negativas que pueden afectar al docente en su bienestar psicológico y salud emocional, de igual manera física, y también mentales. En la actualidad se realizan un extenso número de investigaciones sobre el síndrome de burnout que han entregado como resultado una serie de modelos que intentan explicar del síndrome.

El creciente interés de la Psicología de la salud por los profesionales asistenciales en general y por el docente en particular, está generando un amplio número de estudios sobre la problemática del docente: el bienestar psicológico y agotamiento emocional del educador, su salud física, el absentismo y las bajas laborales del profesorado, etc.

Por lo expuesto anteriormente, debemos considerar que el bienestar psicológico y el síndrome de burnout deberían constituir una de las mayores preocupaciones del sistema educativo. Ya que la docencia por naturaleza es una profesión desgastante, el agotamiento emocional y malestar psicológico se convierten en una preocupante amenaza para el docente. Esto constituye un grave riesgo, no sólo por el bienestar del

docente, sino también por las consecuencias en la educación de los niños y jóvenes que se encuentran en el colegio.

Por todo lo expuesto anteriormente, la presente tesis pretende contribuir a identificar la manera en que se da la relación entre el bienestar psicológico con el desarrollo de síndrome de burnout en los docentes. El estudio se ha centrado en profesionales docentes pertenecientes al programa piloto de Jornada Escolar Completa en donde los docentes han asumido mayor carga horaria sin recibir un incentivo adicional, además de tener el antecedente de que esta es una profesión muy extendida que requiere una relación interpersonal intensa con las personas.

## **Planteamiento del Problema**

### **1. Descripción de la Realidad Problemática:**

El docente puede hacer que la vida de un niño o adolescente sea diferente, pues todos recordamos al profesor que marcó huella en nosotros y fue moldeando nuestro futuro. Actualmente el desempeño de los docentes en el Perú, tiene distintas percepciones de parte de la sociedad, las cuales tienen bajos salarios, baja motivación para seguir aprendiendo por ende actualizar sus conocimientos. Gracias a esta última percepción se observa situaciones desfavorables para los docentes que, sin duda, afecta el propio futuro de su profesión (Rivero, 2005).

En contraposición a esa percepción negativa, se reconoce la existencia de algunas ventajas que tendría la profesión respecto a otras. Destacan la estabilidad laboral, la

seguridad de recibir un ingreso fijo al mes, y el contar con un periodo vacacional extenso.

No olvidemos considerar, que la función del docente es educar, pero para que esta tarea pueda realizarse con éxito es necesario que se cumplan diversos requisitos. Algunos competen al modelo educativo o al currículum, otros a la metodología de enseñanza, algunos más al conocimiento del alumno, pero, sin duda, la eficiencia del proceso educativo también depende del propio docente, de sus características personales y de su salud mental. Pues un maestro saludable, responsable, comprensible, seguro de sí mismo, sin duda tendrá ventajas en la realización eficiente de su tarea.

La salud mental del docente es tan importante que debería ser uno de los principales criterios para su contratación. Mouly (1978) refirió que hay algunos maestros que están muy ocupados con sus propios problemas, que difícilmente trabajarán bien en orientar el desarrollo de sus estudiantes. Además, añade que el daño hecho por unos pocos maestros, que están mejor en el papel de beneficiarios que de orientadores, es a menudo tan irreparable como inexcusable.

Esto nos invita a analizar las posibles causas de la mala calidad docente, y podemos verlo desde tres puntos: problemas en la formación del docente, bajo nivel remunerativo, y el estado de su salud mental.

Por tanto, esta investigación busca conocer los niveles de las dimensiones del Bienestar Psicológico y el síndrome de Burnout, en docentes de I.E. de Jornada

Escolar Completa de la ciudad de Cajamarca e identificar cómo es la relación entre estas variables.

### **Pregunta de Investigación**

¿Cómo es la relación entre el Bienestar Psicológico con el Síndrome de Burnout en los docentes de I.E. de Jornada escolar Completa de dos distritos de la provincia de Cajamarca?

## **2. Objetivos**

### **2.1. Objetivo General**

Determinar cómo se da la relación entre el Bienestar Psicológico con el Síndrome Burnout en los docentes de I.E. de Jornada escolar Completa de dos distritos de la provincia de Cajamarca.

### **2.2. Objetivos Específicos:**

- Identificar la relación entre auto aceptación con el síndrome de Burnout, en los docentes de I.E. de Jornada Escolar Completa de dos distritos de la provincia de Cajamarca.
- Identificar la relación entre relaciones positivas con otros con el síndrome de Burnout, en los docentes de I.E. de Jornada Escolar Completa de dos distritos de la provincia de Cajamarca.
- Identificar la relación entre el dominio del ambiente con el síndrome de Burnout, en los docentes de I.E. de Jornada Escolar Completa de dos distritos de la provincia de Cajamarca.

- Identificar la relación entre crecimiento personal con el síndrome de Burnout en los docentes de I.E. de Jornada Escolar Completa de de dos distritos de la provincia de Cajamarca.
- Identificar la relación entre el propósito de vida con el síndrome de Burnout, en los docentes de I.E. de Jornada Escolar Completa de de dos distritos de la provincia de Cajamarca.
- Identificar la relación entre autonomía con el síndrome de Burnout, en los docentes de I.E. de Jornada Escolar Completa de dos distritos de la provincia de Cajamarca.

### **3. Justificación e importancia:**

En nuestro país y a nivel internacional el bienestar psicológico, junto al síndrome de burnout en los docentes, han sido poco estudiados, por tal razón, la relevancia de esta investigación radica en tener una perspectiva de la situación actual en la que se encuentra una muestra de docentes del programa piloto de Jornada Escolar Completa de nuestro país, y la importancia del bienestar psicológico como un factor que puede tener alguna relación con el síndrome de burnout o viceversa. Asimismo, consideramos este estudio importante ya que abordamos una población con necesidad de ser atendida. Además, se busca crear conciencia de la relevancia de la intervención en relación a esta problemática, que, de no ser abordada con prontitud, repercutirá de manera negativa en el rendimiento académico del alumnado. Se debe tener en cuenta que el alumnado percibe y evalúa la conducta de sus profesores y actúa en consecuencia.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

## **2. Fundamentos Teóricos de la Investigación**

### **2.1. Antecedentes**

A nivel nacional Salas (2010), realizó una investigación denominada Bienestar Psicológico y Síndrome de Burnout en docentes de la UGEL N°7. Esta fue elaborada en la ciudad de Lima en los distritos de Barranco, Chorrillos, Miraflores, San Borja, San Luis, Santiago de Surco y Surquillo. Se evaluó a 179 docentes de ambos sexos de un centro educativo público, la investigación tuvo el objetivo de identificar una relación entre ambas variables. Para ello, el autor utilizó el Inventario burnout de Maslach y la Escala de Bienestar Psicológico (EBP) de Sánchez- Cánovas, la cual está conformada por cuatro escalas: bienestar psicológico subjetivo, bienestar material, bienestar laboral y el bienestar con las relaciones de pareja. Los resultados de este estudio encontraron correlaciones negativas que fluctuaban entre -0.34 y -0.44 entre el bienestar psicológico y todos los componentes del síndrome de burnout. Con respecto al bienestar subjetivo y el síndrome de burnout, se halló una relación negativa muy significativa (-0.46), así como con todas las dimensiones del síndrome. Igualmente, las correlaciones entre el bienestar material y los componentes del síndrome de burnout resultaron pequeñas y negativas; no obstante, con la despersonalización no se evidencian relaciones relevantes. El bienestar laboral y el síndrome de burnout tuvieron relaciones negativas significativas (-0.44), así como todos los componentes del síndrome (entre -0.30 y -0.35). Finalmente, entre el bienestar con las relaciones de

pareja y el síndrome de burnout también se obtuvieron correlaciones negativas con todas las dimensiones del síndrome (entre -0.18 y -0.29).

Robles, Tapia, Correche y Penna, (2008) en la investigación denominada Influencia del síndrome de burnout sobre el bienestar psicológico subjetivo, un estudio exploratorio en docentes estatales de San Luis; realizada en Argentina, se exploró la existencia del Síndrome de Burnout (SB) y su relación con el Bienestar Psicológico subjetivo (BP) en Docentes. La muestra estuvo conformada por 49 Docentes (37 mujeres y 12 varones) de Colegios estatales de la Provincia de San Luis. Los resultados indican que los Docentes, no presentarían SB, encontrándose puntajes bajos en cada una de las variables. Se obtuvo un nivel moderado de BP, siendo levemente más alto en los Docentes del Interior. Con respecto a las dimensiones del mismo, se obtuvieron puntajes máximos. A mayor Realización Personal, se encontró mayor sensación de Control, Aceptación de sí, y Autonomía.

A nivel internacional, consideramos a Gaxiola (2013), quien realizó la investigación denominada Bienestar psicológico y desgaste profesional en amas de casas docentes universitarias. El objetivo principal fue describir la relación entre el bienestar psicológico y el DP en una muestra de 120 amas de casa docentes universitarias de la Universidad de Sonora (UNISON), para la investigación se aplicó el Inventario de Burnout de Maslach y la escala de Bienestar Psicológico de Ryff, en donde se encontró una correlación significativa ( $p \leq .01$ ) entre el bienestar psicológico y el DP, y asociaciones significativas ( $p \leq$

.05 y  $p \leq .01$ ) entre las variables del estudio y los datos sociodemográficos, concluyendo que el bienestar psicológico amortigua la presencia de desgaste profesional en las amas de casa docentes universitarias. Los resultados son discutidos de acuerdo a la implicación en la construcción de futuros programas de prevención y rehabilitación.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. Bienestar psicológico:**

#### **Conceptualización de Bienestar Psicológico**

El bienestar psicológico es un tema complejo, es así que a través del tiempo se han postulado diversas definiciones en función a los modelos teóricos que se han construido alrededor de ella.

Para Ryff (1989), precursora de los actuales modelos de psicología positiva, el bienestar psicológico es el resultado de una evaluación valorativa por parte del sujeto con respecto a cómo ha vivido. Se refiere al bienestar psicológico como el vigor para incrementar las propias capacidades y potencialidades, y de esta manera la vida logre su propio significado, para conseguir con esfuerzo y progreso metas significativas, a pesar de las contrariedades de la vida.

**Dimensiones del bienestar psicológico:** Siendo Ryff (1989a) pionera en el estudio y conceptualización de esta variable, propone un modelo

multidimensional de bienestar psicológico constituido por seis dimensiones, que se detallan a continuación (Ryff, 1989a, p.41 - 45)<sup>1</sup>:

#### Autoaceptación:

Se define como una característica central de la salud mental, así como una característica de autorrealización, y del óptima de funcionamiento y madurez. Las teorías de vida también enfatizan aceptación de uno mismo y de la vida pasada de uno. Por lo tanto, manteniendo actitudes positivas hacia uno mismo. Emerge como una característica central de funcionamiento psicológico positivo.

#### Relaciones positivas con otros:

La capacidad de amar se ve como un componente central de salud mental. Los autorrealizadores se describen como personas con fuertes sentimientos de empatía y afecto hacia los seres humanos y como seres capaces de brindar un mayor amor, una amistad más profunda y más completas para identificarse con otros. El tener relaciones cálidas con los demás es planteado como un criterio de madurez.

Por lo tanto, la importancia de las relaciones positivas con los demás es subrayada repetidamente en estas concepciones de bienestar psicológico.

#### Autonomía:

Autorrealizadores, por ejemplo, se describen como que muestran el funcionamiento autónomo y resistencia a la enculturación. La persona en pleno funcionamiento también ha sido descrita como poseedora de un locus interno de

---

<sup>1</sup> Todos los indicadores están citados textualmente de Carol Ryff (1989a).

evaluación, según el cual uno no mira a los demás para su aprobación, sino que se evalúa a sí mismo por estándares personales. Se considera que la individuación implica una liberación de la convención, en el que la persona ya no se aferra a los temores colectivos, las creencias y las leyes de las masas. El proceso de volverse hacia adentro en los últimos años también es visto por los desarrollistas de la vida para darle a la persona una sensación de libertad de las normas que rigen la vida cotidiana.

Dominio ambiental:

Es definida como una característica de la salud mental, es la capacidad del individuo para elegir o crear entornos adecuados a sus condiciones psíquicas. La madurez se ve cuando se requiere la participación en una esfera importante de actividad exterior de sí mismo. El desarrollo del lapso de vida también se describe como que requiere capacidad de manipular y controlar entornos complejos.

Estas teorías enfatizan la habilidad de avanzar en el mundo y cambiarlo creativamente a través de actividades físicas o mentales.

El envejecimiento exitoso también enfatiza la medida en que el individuo aprovecha las oportunidades ambientales. Estas perspectivas combinadas sugieren que la participación activa en el dominio del medio ambiente son ingredientes importantes de un sistema integrado bajo el marco del funcionamiento psicológico positivo.

### Propósito en la vida:

La salud mental se define para incluir creencias que le dan a uno la sensación de que hay un propósito y un significado para la vida. La definición de madurez también enfatiza una comprensión clara del propósito de la vida, un sentido de dirección e intencionalidad. Las teorías del desarrollo de la vida se refieren a una variedad de cambios en los propósitos o metas en la vida, como ser productivo y creativo o lograr la integración emocional en la vida posterior. Por lo tanto, alguien que funciona positivamente tiene metas, intenciones y un sentido de dirección, todo lo cual contribuye a la sensación de que la vida es significativa.

### Crecimiento personal:

El funcionamiento psicológico óptimo requiere no solo alcanzar las características previas, sino que también uno continúa desarrollando su potencial, para crecer y expandirse como persona. La necesidad de actualizarse y darse cuenta de las potencialidades de uno es fundamental para las perspectivas clínicas sobre personal crecimiento. La apertura a la experiencia, por ejemplo, es una característica clave de la persona en pleno funcionamiento. Tal individuo se desarrolla y convierte continuamente, en lugar de lograr un estado fijo en el que se resuelven todos los problemas. Las teorías de la vida también dan énfasis explícito al crecimiento continuo y la confrontación de nuevos desafíos o tareas en diferentes períodos de la vida.

Posteriormente, Veenhoven, (1991) indica que el bienestar psicológico es el grado en que la persona considera su vida como positiva, es decir que la persona se siente satisfecha con la vida que lleva.

Por otro lado, Diener (1994) indica que se pueden caracterizar las definiciones de bienestar psicológico a partir de tres elementos: su carácter subjetivo, su dimensión global y la apreciación positiva. El carácter subjetivo hace referencia a la experiencia propia de cada persona. La dimensión global se refiere a que incluye la valoración que el sujeto hace en todas las áreas de su vida. La apreciación positiva simplemente indica que es necesario más que sólo la ausencia de factores negativos.

Luego, según la teoría de la autodeterminación, se asume que hay tres necesidades psicológicas básicas, “autonomía, relacionamiento y competencias, y que estas necesidades al igual que los comportamientos de una persona se encuentran asociados a una meta” (Ryan et al., 1996, p.08).

Detrás de las teorías mencionadas anteriormente, se considera que el bienestar psicológico “no dependería tanto de experiencias placenteras o displacenteras, sino de la consecución de los valores que al individuo le hacen sentir vivo y auténtico y que, en definitiva, le permiten crecer y desarrollarse como persona” (Deci y Ryan, 2001, p.56).

Otro aporte posterior e importante sobre la definición de bienestar psicológico es el que propone Sánchez (1998), quien lo considera como la capacidad para

reflexionar sobre la satisfacción con la vida o sobre la frecuencia e intensidad de las emociones positivas.

Luego, Casullo (2002) considera al bienestar psicológico como “el componente cognitivo de la satisfacción, más allá de la reacción inmediata y es el resultado del procesamiento de informaciones que cada persona hace acerca de cómo les fue antes o ahora, a lo largo de su vida” (p.37).

Luego, García (2004) plantea una definición acerca del bienestar psicológico, donde expresa que:

... es una vivencia positiva del ser humano acerca de si mismo, posee un carácter vivencial, y se relaciona con aspectos particulares del funcionamiento psíquico, físico y social, posee elementos reactivos, vinculados a la esfera emocional, así como elementos estables que son expresión de lo cognitivo valorativo, resultado del balance entre expectativas y logros. (p.2).

Finalmente, Márquez y Garatachea (2012) definieron al bienestar psicológico como el conjunto de factores emocionales que toda persona presenta, logrando su satisfacción personal para el bienestar de sí mismo.

### **2.2.2.Síndrome Burnout:**

El burnout surge inicialmente como un problema que se presenta en trabajos de cuidado y servicio humano, como cuidado de salud, salud mental, servicios comunitarios, educación, el sistema de justicia, carreras religiosas, educación y orientadores (Maslach 1982). Estas carreras tienen como característica en común

el brindar servicios a personas necesitadas o desvalidas, y la razón principal de los trabajos es la relación que existe entre el proveedor y usuario. Es por este motivo que el burnout desde el inicio ha sido estudiado dirigido a las relaciones interpersonales que puedan tener las personas en su lugar de trabajo y no como una respuesta individual. Asimismo, este entorno interpersonal focaliza su atención en las emociones de la persona, en la motivación y valores que se encuentran inmersos en sus trabajos con los usuarios; ya que este tipo de trabajo requiere de un alto nivel de contacto personal y emocional; no obstante, por un lado estas relaciones podrían ser satisfactorias y por otro lado pueden ser muy estresantes. Es importante tener en cuenta que dentro de estas carreras, el patrón predominante es priorizar las necesidades de los usuarios sobre la de los proveedores de manera desinteresada, trabajar durante varias horas y ayudar de manera imperiosa a los usuarios. Pues en la medida que las diferentes profesiones se orientan al servicio personal del usuario, el burnout se ha hecho más frecuente (Maslach y Leiter, 1997).

### **Conceptualización de Síndrome de Burnout**

El primero en referirse al término Burnout fue Freudenberg (1974), quien lo definió como “un estado de fatiga o frustración que se produce por la dedicación a una causa o forma de vida, que no produce la suficiente gratificación o esfuerzo” (pp.159-165).

Sin embargo, la definición de burnout que más se repite es la planteada por Maslach y Jackson (1981), quienes lo definen como un síndrome caracterizado

por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo, que puede ocurrir entre individuos cuyas tareas diarias se circunscriben al servicio de personas.

Posteriormente el burnout es definido como “una respuesta a los estresores interpersonales en el ambiente laboral, donde el exceso de contacto con los individuos receptores de servicios, produce cambios negativos en las actitudes y en las conductas hacia estas personas” (Leiter y Maslach, 1988, p.87).

Maslach (1993, como se citó en Maslash, 2009, p.37) el burnout laboral es un síndrome psicológico que implica una respuesta prolongada a estresores interpersonales crónicos en el trabajo, las tres dimensiones claves de esta respuesta es un agotamiento extenuante, sentimiento de cinismo y desapego por el trabajo y una sensación de ineficacia y falta de logro.

Esta definición, es considerada como la afirmación más completa del modelo multidimensional del burnout.

Mientras que al hacer una diferenciación de burnout con el estrés, se aprecia que el burnout no se identifica con la sobrecarga de trabajo, el exceso de trabajo no provoca si más el burnout; de la misma manera un trabajo escasamente estresante pero desmotivador puede llevar al burnout.

Desde esta perspectiva el burnout no es un proceso asociado a la fatiga, sino a la desmotivación emocional y cognitiva que sigue al abandono de intereses que en un determinado momento fueron importantes para el sujeto (Moreno y Peñacoba, 1999).

Lazarus (2000) hace una aproximación conceptual del estrés laboral, diciendo que es entendido como una interacción entre la persona y el entorno; donde la respuesta del estrés (activación fisiológica y cognitiva excepcional) dispone al organismo para enfrentar una demanda del medio (externa o interna) que supera los recursos del individuo, generando un cambio en su estado habitual de bienestar.

Por su parte Gil-Monte (2003), considera como síndrome la agrupación de síntomas y signos recurrentes que pueden indicar una patología.

Según Aranda (2006) la palabra “burnout” es un término anglosajón que significa estar quemado, desgastado, exhausto y perder la ilusión por el trabajo.

Posteriormente, Maslach (2009) define al burnout como una respuesta prolongada al estrés en el trabajo, un síndrome psicológico que aparece de la tensión crónica, que es producto de la interacción conflictiva entre el trabajador y su empleo.

Así, Maslach ubica al burnout como una problemática particularmente real, donde el individuo produce respuestas disfuncionales en contextos laborales que se caracterizan por fuertes niveles de presión y tensión. Un problema socio-laboral consecuencia del estrés laboral crónico, una reacción nociva ante una tensión ocupacional progresiva e intensa.

Maslach (2009) propone tres dimensiones del Burnout, los que se detallan a continuación (Maslach, 2009, p.37)<sup>2</sup>:

#### La dimensión del agotamiento:

Es considerado como el elemento de estrés individual fundamental del burnout, hace referencia a sentimientos de carencia de recursos emocionales y físicos, las personas que lo presentan se sienten débiles y cansados, sin encontrar la manera de reponerse, también experimentan falta de energía para afrontar problemas en su día a día. Las causas de esta dimensión son el exceso de trabajo y conflicto personal en el trabajo.

#### La dimensión del cinismo

Es considerado el elemento del ámbito interpersonal del burnout, pues hace referencia a las experiencias de las personas con su trabajo, en el que se muestran negativos, apáticos e insensibles. El cinismo se manifiesta como resultado del abundante agotamiento emocional, donde el síntoma inicial es la preocupación. Durante el desarrollo del cinismo el colaborador ya no intenta hacer su mejor esfuerzo por el contrario realiza lo mínimo; reducen la se ve reducida la entrega y tiempo de dedicación a su trabajo, disminuyendo de esta manera la calidad de su desempeño.

#### La dimensión de la ineficacia

---

<sup>2</sup> Todas las dimensiones están citadas textualmente de Maslash (2009).

Representa el elemento de autoevaluación del burnout hace referencia a la percepción de uno mismo como incompetente, ausencia de logros y rendimiento en el trabajo. Esto se debe a una falta de recursos de trabajo apoyo social y facilidades para el desarrollo profesional, el sentimiento de ineficacia tiene como resultado que en los trabajadores con burnout se genere un pensamiento de inconformidad ante la carrera elegida e insatisfacción ante lo que han logrado y se han convertido; es por esto que desarrollan una calificación negativa de ellos y los demás.

El impacto del Burnout en el trabajo:

Toda organización tiene que dar un interés a este tema pues el burnout puede producir mala calidad de trabajo, cuando los trabajadores se vuelven unas personas con bajos niveles de producción en lugar de realizar un trabajo optimo o empeñoso van a caer para cometer muchos errores dentro de la organización, son menos minuciosos y carecen de una adecuada toma de decisiones para resolver algún problema.

El síndrome de burnout está relacionado con distintas reacciones negativas para con el trabajo como es el caso de insatisfacción laboral, absentismo, intención de abandonar el trabajo escaso compromiso con el trabajo y rotación en el trabajo. (Schaufeil y Enzman, 1998).

Los individuos que son afectados por este síndrome pueden generar relaciones interpersonales negativas con sus colegas ocasionando conflictos personales o

alterando las tareas del trabajo. Por situaciones como las ya dichas el burnout se lo puede considerar contagioso y también puede prolongarse por las interrelaciones informales en el trabajo .Si la dimensión del Cinismo se presenta en un nivel elevado, se puede evidenciar mayor rotación y ausentismo .Los colaboradores que padecen del burnout producen lo mínimo, abandonan el trabajo temprano, no se presentan con regularidad y abandonan sus trabajos en mayor medida que los trabajadores comprometidos con la organización (Maslach, 2009).

El estrés siempre fue investigado y mostró su impacto negativo tanto en la salud física (problemas cardiovasculares), como también en el bienestar psicológico. Su fuerte relación con el burnout indica la presencia de diversos síntomas físicos como alteraciones de sueño, hipertensión, episodios de gripe, tensión muscular, dolores de cabeza, desórdenes gastrointestinales (Leiter y Maslach, 2000a).

El burnout también fue vinculado con la depresión, ya que el síndrome burnout causa disfunción mental que precipita a la salud mental a caer en cuadros de depresión, ansiedad y baja autoestima; sin embargo existe un argumento alternativo donde el burnout no es precursor de la depresión, pero es, en sí mismo, una forma de enfermedad mental. Existen investigaciones que nos hablan de la diferencia entre burnout y Depresión, pero cuando se trata de criterios para diagnosticar la neurastenia en el trabajo, si existe relación en las variables ya mencionadas (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001).

Gran parte de las investigaciones están situadas en el ámbito laboral , por lo cual relativamente se le ha dedicado menos interés o importancia la manera que afecta la vida familiar , pero en las investigaciones interesadas en este último aspecto nos hablan de patrones indirectos negativos donde los trabajadores con burnout son calificados por sus esposas en formas más negativas y ellos mismos informaron en su trabajo de como el burnout afecta en su familia donde también su matrimonio era menos satisfactorio (Burke y Greenglass, 2001).

Impacto del burnout en las personas:

Muchos empleadores tienen la errada creencia que las personas que se queman o son propensas a sufrir del síndrome de burnout son las que no producen, las poco comprometidas, los incompetentes o desmotivados, pues esta perspectiva esta fuera de la realidad ya que existen investigaciones y evidencias que no apoyan esta afirmación ya que paradójicamente también existen investigaciones que los mejores trabajadores, los comprometidos terminan siendo los que se queman en el mundo laboral. Nos solo estas posturas son las que ayudan a indagar que tipo de personas son propensas al burnout.

También existen investigaciones menos consistentes pero importantes en donde se evalúan los rasgos de la personalidad , por ejemplo las personas que tienen una autoestima baja, locus externo de control, bajos niveles de resistencia y un estilo de conducta de Tipo – A estas son las personas que sufren burnout pues asumen el estrés de una manera más pasiva, defensiva. Existen posturas que parten de las Cinco Grandes Dimensiones de la Personalidad, donde se descubrió

que el neuroticismo (ansiedad, hostilidad, depresión, autoconciencia y vulnerabilidad) está vinculado al burnout. Las personas con un grado elevado de neuroticismo son emocionalmente inestables e inclinadas al distress psicológico, esto da sentido que sean más propensos al síndrome mencionado, es importante mencionar que los rasgos de personalidad no se tienen hallazgos consistentes para correlacionar con el Burnout (Schaufeli y Enzmann, 1998).

Situaciones que causan burnout:

Existen investigaciones tratando de darle un sentido al origen del burnout a nivel individual, pero las que mejor respaldan las investigaciones son las que se encuentran ligadas a la naturaleza laboral más que a las características de cada empleado. Es por ello que se ha logrado identificar seis áreas principales del ambiente organizacional que generan el burnout y son las siguientes (Maslash, 2009)<sup>3</sup>:

Sobrecarga en el trabajo: La sobrecarga en el trabajo genera en el empleado un pensamiento de que no tienen suficientes recursos para hacer el trabajo, de que no tienen suficiente tiempo para realizar las tareas o simplemente se sienten abrumados con las distintas tareas encargadas. Se entiende como el individuo tiene problemas para cumplir con las exigencias del trabajo versus su capacidad de poder resolver estas exigencias. Las personas que experimentan esta sobre

---

<sup>3</sup> La descripción de todas las áreas del ambiente organizacional que genera el burnout han sido extraídas de Maslash (2009).

carga también presenta un claro desequilibrio entre las exigencias de sus labores y su vida familiar

Falta de control: La falta de control en el burnout puede tener una serie de consecuencias en los empleados, por ejemplo sentirán que su vida laboral se ha hecho más caótica y ambigua por las bajas en las actividades económicas .Muchos empleados se encuentran preocupándose a sí mismos por las reducciones de tamaño, despidos y cambios en las gerencias .Los trabajadores sienten la dimensión Falta de Control presente ante las eventualidades imprevistas en el campo laboral.

Recompensas insuficientes: Ocurre esta área cuando empleado tiene una creencia de que no está siendo recompensado adecuadamente por su desempeño, se tiene la percepción que la recompensa va de la mano con sueldos o beneficios especiales, sin embargo la recompensa más importante es el reconocimiento, esto obedece a que el trabajador desea recibir una retroalimentación positiva por los trabajos que realiza, por ello cabe mencionar que el estado emocional de los trabajadores se basa en las recompensas y reconocimientos. Muchos de los trabajos vinculados a las recompensas insuficientes son las profesiones de servicio humano ya que estos viven en una constante convivencia con los problemas o necesidades de otras personas, y cuando estas resuelven sus problemáticas o necesidades abandonan a las personas que les brindaron el apoyo o ayuda, esto implica que estos profesionales tienen menos oportunidad de ver el efecto de su esforzado trabajo.

Ausencia de imparcialidad: Esta área es nueva en las investigaciones de burnout pero no menos importante, el trabajador al tener la percepción que el lugar de trabajo es injusto e inequitativo, es probablemente el indicador más valioso del cinismo en el burnout. La hostilidad y la rabia está presente cuando una persona no es tratada de manera justa lo que lleva a tener intensas emociones negativas e impotencia psicológica.

Según las teorías de equidad (Walster et al., 1973; Siegrist, 1996), si las personas tienen una percepción de falta de equidad tomarán varias medidas para restablecerla como un procedimiento estándar en la organización para resolver algún agravio que sería la medida formal para resolver un problema, pero si los empleados creen que no existe otra solución justa pueden tomar medidas como atentar contra áreas que puedan manejar en la organización o incluso atentar contra semejantes es decir otros empleados en la organización, la violencia laboral a menudo ocurre por asuntos de injusticias percibidas.

Quiebre en la comunidad: Hace referencia a las relaciones interpersonales que carecen de apoyo y confianza y que presentan conflictos no superados entre los trabajadores, es decir se produce un quiebre en la comunidad. Las relaciones interpersonales dentro del trabajo incluyen las relaciones con los compañeros de trabajo, jefes, subordinados, clientes internos y externos, y también, personas de la comunidad externa a la organización; pues si las relaciones interpersonales con estas personas van bien, se puede decir que existe apoyo social, y que los integrantes brindan alternativas de solución eficaces para resolver problemas; no

obstante cuando existe un quiebre en la comunidad y no se apoyan entre sí, da lugar a competencia insana y no se dan alternativas de solución a los problemas; en estas condiciones los niveles de estrés y burnout son altos; es así que el ambiente de trabajo se torna hostil.

Conflictos de valor: los valores son considerados los ideales y metas que inicialmente motivan a las personas a trabajar en dicha organización. Los conflictos de valor inician cuando no hay un balance entre los valores de la organización y los valores personales de las personas; es decir entre lo que quieren hacer y deben hacer. Cuando este desajuste se torna crónico es posible que surja el burnout.

## **2.3. Términos Básicos**

### **2.3.1. Bienestar psicológico:**

Ryff (1989), se refiere al bienestar psicológico como la capacidad para desarrollar las propias habilidades y potencialidades, para encontrar el significado de la vida, para alcanzar metas, a pesar dificultades que puedan presentarse.

#### **La autoaceptación:**

Según Ryff y Singer (2008) es una autoevaluación a largo plazo que implica conciencia y aceptación de las fortalezas y debilidades personales.

#### **Las relaciones positivas con otros:**

Para Ryff (1989) y Ryff y Keyes (1995) involucran poseer fuertes sentimientos de empatía, intimidad, confianza y calidez por todos los seres humanos, ser capaz de otorgar un grandioso amor, profunda amistad y, estar completamente identificado con los demás.

### **La autonomía:**

Ryff (1989) la describe como un funcionamiento resistente a la aculturación, que es descrito como un locus de evaluación interno, pues la persona se evalúa a sí misma según normas propias sin buscar la aprobación de los demás.

### **El dominio del entorno:**

“Es la capacidad de controlar actividades externas y usar de manera efectiva las oportunidades del ambiente, llegando a satisfacer las necesidades y valores de la persona” (Ryff y Keyes, 1995, p.46).

### **El propósito de la vida:**

De acuerdo a Ryff (1989) el propósito de vida incluye las creencias del individuo, que le dan la sensación de que hay un propósito y significado de la vida. Es decir, las personas van a necesitar plantearse metas y concretar objetivos que le permitan otorgar sentido a su vida.

### **El crecimiento personal:**

Para Ryff y Keyes (1995) involucra crecer, desarrollarse y expandirse como persona.

### **2.3.2. Burnout:**

De acuerdo a Maslach y Jackson (1981) el burnout es la respuesta prolongada a estresores crónicos a nivel personal y relacional en el trabajo, y que se caracteriza por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo.

#### **Agotamiento Emocional**

Para Maslach, (2003) es la respuesta de la persona al trabajo, la respuesta básica al estrés, pero que no es suficiente para definir el *Burnout*; el cansancio emocional muestra la correlación positiva esperada entre las demandas que el trabajo impone y los problemas de salud relacionados con el estrés; esta dimensión es lo que hace que el trabajador se comprometa en actividades que le permiten distanciarse de su trabajo emocionalmente y cognitivamente.

#### **Cinismo o Despersonalización**

El Cinismo o despersonalización representa la respuesta que distingue el experimentar el *Burnout*, es la respuesta negativa, insensible o la excesiva falta de interés de las personas a ciertas actividades laborales (Maslach, 2003, p. 67).

#### **Realización Personal**

La Realización Personal es considerada como una dimensión relativamente independiente de las anteriores. Implica sentimientos de

incapacidad, baja autoestima, ineffectividad en el trabajo, ideas de fracaso respecto a la propia realización del mismo. Esta dimensión trae consigo respuestas negativas hacia uno mismo y al trabajo, típicas de la depresión. Es un sentido de ineficacia. (Maslach, 2003)

## 2.4. Hipótesis

Hi: Existen relaciones significativas entre el Bienestar Psicológico y el Síndrome de Burnout en docentes de I.E. de Jornada Escolar Completa de dos provincias de la provincia de Cajamarca – 2017.

## 2.5. Operacionalización de Variables

Variab les	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicador	Items	Instrumento
<b>BI E N E S T A R P S I C O L O G I C O</b>	Es el esfuerzo para desarrollar las propias capacidades y potencialidades, para que de este modo la vida alcance su propio significado, para lograr con esfuerzo y superación metas valiosas, a pesar de las adversidades de la vida. (Ryff, 1989, p43)	Autoaceptación	Actitudes positivas hacia el mismo	6,12,18,24,30,36,42,48,54,60,66,72,78,84	Escala De Bienestar Psicológico De Ryff
		Relaciones positivas con otros	Cordialidad y confianza en las relaciones interpersonales	4,10,16,22,28,34,40,46,52,58,64,70,76,82	
		Dominio del ambiente	Capacidad de crear ambientes adecuados	2,8,14,20,26,32,38,44,50,56,62,68,74,80	

		Autonomía	Control interno, capacidad de evaluarse y regulación de la conducta	1,7,13,19,25,31,37,43,49,55,61,67,73,79	
		Propósito en la vida	Ser productivo y creativo	5,11,17,23,29,35,41,47,53,59,65,71,77,83	
		Crecimiento personal	Expansión de potencial como persona	3,9,15,21,27,33,39,45,51,57,63,69,75,81	
<b>SINDROME DE BURNOUT</b>	Respuesta prolongada a estresores crónicos a nivel personal y relacional en el trabajo, determinado a partir de las dimensiones conocidas como agotamiento, cinismo e ineficacia profesional (Maslach y Jackson, 1981, p.4)	Cansancio emocional	Es la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo.	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	Cuestionario de Maslach Burnout Inventory
		Despersonalización	Es el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento	5, 10, 11, 15, 22	
		Realización personal	Son los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	

2.6.

## **CAPÍTULO III: MÉTODO DE INVESTIGACIÓN**

### 3.1. Tipo de Investigación:

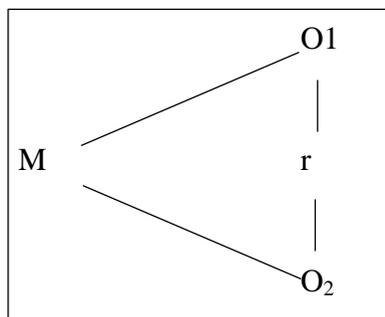
Esta investigación es de tipo básica. “Bunge denomina ciencia básica a aquellas investigaciones científicas en las que solo se busca obtener conocimiento de un determinado sector de la realidad. Este tipo de investigación no tiene otra finalidad que la búsqueda del conocimiento, excluyendo intereses prácticos” (citado en Alzugaray, Cruzado, Sinner y Salas, 2007, p. 1)

#### 1. Nivel de Investigación

Esta investigación es de nivel correlacional porque tiene como propósito conocer la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 105)

#### 3. Diseño de Investigación:

El diseño de investigación utilizado es no experimental transversal correlacional, puesto que este diseño describe las relaciones entre dos o más variables en un momento determinado (Ato, Lopez y Benavente, 2013). Este tipo de investigación se esquematiza de la siguiente manera:



Dónde:

M = Docentes de Jornada Escolar Completa de la ciudad de Cajamarca 2017.

O1 = Bienestar laboral

O2 = Síndrome de Burnout

r = Relación de ambas variables

### **3.1. Área de Investigación**

Psicología Clínica

### **3.2. Grupo de Estudio**

Los participantes de esta investigación fueron 67 docentes de las siguientes Instituciones Educativas: “San Juan Bautista” del distrito de Llacanora, “Cristo Rey”, “San Ramón” y “Miguel Carducci” del distrito de Cajamarca, los que forman parte del programa piloto de Jornada Escolar Completa de la provincia y departamento de Cajamarca, los docentes se encontraron entre los 20 y 60 años de edad, que fueron seleccionadas considerando la disponibilidad voluntaria de los trabajadores de participar en el estudio.

#### **Nivel de Inclusión:**

- Docentes que pertenecen al programa piloto Jornada Escolar Completa de la Ciudad de Cajamarca.

-Docentes de Jornada Escolar Completa de la ciudad de Cajamarca que firmaron la carta de consentimiento informado.

- Docentes que no culminaron al 100% las pruebas de Bienestar psicológico de Ryff y Burnout Maslach Burnout Inventory (MBI).

**Nivel de Exclusión:**

- Docentes que no culminaron al 100% las pruebas de Bienestar psicológico de Ryff y Burnout Maslach Burnout Inventory (MBI).

De este modo se excluyeron 25 participantes por no contar con los criterios de inclusión anteriormente señalados.

**3.3. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos**

Las técnicas utilizadas para la presente investigación son las siguientes:

*Evaluación Psicométrica:* Son evaluaciones que se basan en aspectos objetivos de resultados de pruebas concretas que obtendrán resultados.

Se emplearon los siguientes instrumentos:

**Instrumento N° 1: Maslach Burnout Inventory (MBI):**

El Maslach Burnout Inventory (MBI) es el cuestionario más utilizado actualmente para medir el burnout, ha sido elaborado a lo largo de ocho años como producto de un amplio y valioso trabajo. Originalmente, el MBI contenía 47 ítems con dos formatos de respuesta: frecuencia e intensidad, posteriormente los análisis factoriales obligaron a una reducción del número de ítems pasando de 47 a 22; pues se trata de un cuestionario auto administrado, los 22 ítems se presentan en forma de afirmaciones sobre los sentimientos y actitudes del profesional hacia su trabajo. Las altas

puntuaciones en las dos primeras escalas y bajas en la tercera permiten diagnosticar el trastorno. El cuestionario tiene una estructura tridimensional y a partir de ella se definen tres subescalas o dimensiones para designar un sujeto “quemado”. Estas subescalas son:

Agotamiento emocional (EE): incluye 9 ítems (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20) y su puntuación máxima es de 54 puntos, sus elementos hacen mención a los sentimientos de una persona emocionalmente exhausta a causa del trabajo; puede manifestarse física, psíquicamente, o como una combinación de ambas, el agotamiento emocional provoca falta de recursos emocionales.

Despersonalización (D): incluye 5 ítems (5, 10, 11, 15 y 22) y puede alcanzar un máximo de 30 puntos, sus elementos describen una respuesta interpersonal fría hacia los receptores de los servicios; seguido de un aumento en la irritación y un deterioro de motivación hacia el mismo, separación emocional de los receptores de los servicios, desarrollándose actitudes negativas, hostiles, distantes, críticas.

Realización personal (PA): está constituida por 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21) y alcanza un puntaje máximo de 48 puntos, posee elementos que refieren sentimientos de competencia y éxito en el trabajo propio con personas, admiten una serie de respuestas negativas hacia uno mismo y a su trabajo, características de la depresión, evitación de las relaciones interpersonales en su entorno laboral, baja producción, imposibilidad para soportar la presión y una pobre autoestima.

Los puntajes elevados en las dos primeras subescalas se relacionan con un nivel alto de burnout, mientras que en la tercera subescala, los puntajes bajos corresponden a un nivel alto del síndrome. Es decir, las puntuaciones altas de agotamiento emocional y despersonalización y las puntuaciones bajas de realización personal indicarán la presencia de síndrome. El MBI no cuenta con una puntuación total que muestre el diagnóstico de burnout, únicamente evalúa los niveles de cada uno de los componentes del mismo. Por esto, sólo se podrá diagnosticar con burnout a aquellas personas que obtengan altos niveles en las escalas negativas (cansancio emocional y despersonalización) y bajos niveles en la escala de realización personal (Maslach et al., 2001).

La adaptación a nuestro país fue efectuada por Llaja, Sarriá y García (2007) mediante una muestra de trabajadores de salud peruanos, obteniendo un índice de 0.80 para cansancio emocional, 0.56 para despersonalización y 0.72 para realización personal (Llaja, 2007).

### **Instrumento N° 2: Escala De Bienestar Psicológico de Ryff:**

El Bienestar Psicológico BP ha sido medido por muchos investigadores a lo largo de los últimos 30 años, siendo una de las Escalas más conocidas y validadas la de Bienestar Psicológico de Ryff (1995) que considera este constructo con base en seis dimensiones: Auto aceptación, relaciones positivas, autonomía, dominio del entorno, propósito en la vida y crecimiento personal.

Escala de Bienestar Psicológico de Ryff (1989), adaptada por van Dierendonck en el 2004 y traducida al español por Díaz, Rodríguez, Blanco, Moreno, Gallardo, Valle y van Dierendonck en el año 2006. En la versión utilizada se conservan las seis sub-escalas originales del test. Estas subescalas son: I.- Autoaceptación, 6 ítems; II.- Relaciones Positivas, 6 ítems; III.- Autonomía, 8 ítems; IV.- Dominio del entorno, 6 ítems; V.- Propósito en la vida, 7 ítems; VI.- Crecimiento Personal, 6 ítems.

La Escala de Bienestar Psicológico fue validada en nuestro medio con estudiantes universitarios utilizando la versión de la prueba de 84 ítems y, adaptada a través de una traducción y validación semántica (Cubas, 2003). Esta escala fue sometida a un análisis factorial que encontró un factor que agrupa a las 6 subescalas del instrumento que explican el 64.1% de la varianza. El índice de consistencia interna, logrado a través del análisis ítems – test corregido obtuvo una correlación superior a 0.50. Con respecto a la confiabilidad, se halló un índice alpha de Cronbach de .89 para toda la prueba. Las subescalas también alcanzaron un índice significativo de confiabilidad de alpha de Cronbach: .79 para autonomía; .80 para relaciones positivas con otros, .80 para dominio del ambiente, .78 para crecimiento personal, .82 para sentido de vida y .87 para autoaceptación (Cubas, 2003). Igualmente, otros estudios peruanos tales como la de Pardo (2010) y Chávez (2008) han utilizado la Escala de Bienestar Psicológico de Ryff y han encontrado niveles de confiabilidad adecuados.

### **3.4. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos (estadísticas)**

#### **Prueba de normalidad y coeficiente de correlación**

Se elaborarán tablas de frecuencia, que contribuyan a la discusión de resultados, la formulación de las conclusiones y recomendaciones respectivas.

Se empleará el paquete estadístico SPSS para análisis de la información y el tratamiento de la base de datos.

Para medir el grado de relación de las variables materia del presente estudio se utilizará el coeficiente de correlación de Pearson.

### **3.5. Interpretación de Datos**

Los datos serán interpretados en base al marco teórico compilado y los datos estadísticos encontrados. El análisis posterior será en base a las investigaciones consultadas para la debida contrastación.

## **CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

## 1. Tablas y Figuras

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en base al análisis estadístico de acuerdo a los objetivos planteados.

### 4.1.1 Resultados sobre la distribución de frecuencias, pruebas de normalidad y correlaciones.

#### 4.1.2 Tablas de frecuencias según edad, sexo y condición laboral

**Tabla 1**

*Frecuencias según edad*

CRITERIO	Frecuencia	Porcentaje
20-30 años	5	11,9
31-40 años	14	33,3
41-50 años	17	40,5
51-60 años	6	14,3
Total	42	100

*Nota:* ficha personal

En la tabla 1 se observa que la mayoría de los trabajadores (40%) tiene entre 41 a 50 años, el 33,3% tiene entre 31-40 años, el 14,3% tiene entre 51 a 60 años, mientras que sólo el 11,9% tiene entre 20 y 30 años de edad.

**Tabla 2**

*Frecuencias según condición laboral*

CRITERIO	Frecuencia	Porcentaje
C Contratado	30	71,4
o Nombrado	12	28,6

t	Total	42	100
---	-------	----	-----

*Nota:* ficha personal

En la tabla 2 se observa que, del total de evaluados, la mayoría son contratados (71,4%), mientras que el 28,6% restante es nombrado.

### **Tabla 3**

*Frecuencias según sexo*

CRITERIO	Frecuencia	Porcentaje
C Hombres	25	59,5
o Mujeres	17	40,5
t Total	42	100

*Nota:* ficha personal

En la tabla 3 se observa que, del total de evaluados, la mayor parte (59,5%) son hombres y el restante 40,5% son mujeres.

#### **4.1.3 PRUEBAS DE NORMALIDAD**

Para determinar la distribución del burnout y el bienestar psicológico, se tomó la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, dado que la muestra fue inferior a 50 elementos. Para decidir si la distribución es normal o no normal se tendrá en cuenta un nivel alfa de .05 para las hipótesis:

H1: La distribución es no normal

H0: La distribución es normal

Para aceptar la hipótesis nula, la significancia estadística debe ser mayor al .05. Dado que tanto el burnout como el bienestar psicológico siguen una

distribución normal ( $p > .05$ ), se hará uso del coeficiente de correlación de Pearson

**Tabla 4:**  
*Pruebas de normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Burnout	,971	42	,363
Bienestar Psicológico	,984	42	,801
Autonomía	,978	42	,591
Relaciones Positivas	,864	42	,000
Dominio del Entorno	,974	42	,437
Autoaceptación	,966	42	,237
Propósito de vida	,937	42	,022
Crecimiento Personal	,935	42	,018

En la tabla 4 se observa que las dos únicas variables con distribución no normal son relaciones positivas ( $p = .022$ ) y relaciones positivas ( $p = .000$ ), mientras que las demás variables tienen distribución normal.

#### **4.1.4. CORRELACIONES**

Para analizar los resultados, se tendrá en cuenta la significación estadística con un alfa del .05; por lo que en caso de ser mayor a .05 se aceptará la

hipótesis nula, mientras que, en caso de ser menor al .05 se rechazará la hipótesis nula y se aceptará la hipótesis alterna o del investigador:

H1: Existe correlación significativa entre el burnout y el bienestar psicológico

H0: No existe correlación significativa entre el burnout y el bienestar psicológico.

**Tabla 5:**  
*Correlación burnout y bienestar psicológico*

		Bienestar Psicológico
Burnout	Correlación de Pearson	,233
	Sig. (bilateral)	,138
	N	42

Respecto al burnout y el bienestar psicológico, no se halló correlación significativa entre ambas variables ( $p > .05$ ) (Ver Tabla 5).

**Tabla 6:**  
*Correlación autonomía y burnout*

		Burnout
Autonomía	Correlación de Pearson	,173
a	Sig. (bilateral)	,274
	N	42

En cuanto la autonomía y el burnout, no se halló correlación significativa ( $p > .05$ ) (Ver tabla 6)

**Tabla 7:**  
*Correlación relaciones positivas y burnout*

		Burnout
Relaciones Positivas	Correlación de Pearson	-,222
	Sig. (bilateral)	,157
	N	42

En la Tabla 7 se observa que no existe correlación significativa entre las relaciones positivas y el burnout ( $p > .05$ )

**Tabla 8**  
*Correlación dominio del entorno y burnout*

		Burnout
Dominio del Entorno	Correlación de Pearson	,187
	Sig. (bilateral)	,236
	N	42

La tabla 8 muestra que no existe correlación significativa entre el dominio del entorno y el burnout ( $p > .05$ ).

**Tabla 9**  
*Correlación autoaceptación y burnout*

		Burnout
Autoaceptación	Correlación de Pearson	,362*
	Sig. (bilateral)	,018
	N	42

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

Respecto a la autoaceptación y el burnout, se observa que si existe una correlación significativa directa baja entre ambas variables, lo cual significa que mientras una aumenta, la otra también aumenta y viceversa ( $r = .362$ ,  $p = .018$ ) (Ver tabla 9)

**Tabla 10**  
*Correlación propósito de vida y burnout*

		Burnout
Propósito de vida	Correlación de Pearson	,107
	Sig. (bilateral)	,501
	N	42

En la Tabla 10 se observa que no existe una correlación significativa entre el propósito de vida y el burnout ( $p > .05$ ).

**Tabla 11**  
*Correlación crecimiento personal y burnout*

		Burnout
Crecimiento Personal	Correlación de Pearson	,073
	Sig. (bilateral)	,648
	N	42

Respecto al crecimiento personal y el burnout, se observa que no existe una correlación significativa entre ambas variables (Ver tabla 11)

## 2. Discusión de Resultados

Los docentes son una población propensa a reportar niveles de estrés, debido a que tienen que cambiar y ajustarse a nuevas exigencias pedagógicas, sociales y

administrativas que a veces se realiza bajo condiciones desfavorables o poco estables. Asimismo, las características del contexto de trabajo y las situaciones que atraviesan los docentes de jornada escolar completa en su quehacer cotidiano los exponen a una serie de factores estresantes, los cuales van a tener un impacto en la manera de cómo ellos se sientan y actúen en este entorno. Es así que la presente investigación tiene por objetivo determinar la relación que existe entre el bienestar psicológico y el síndrome de burnout en docentes de las I.E. de jornada escolar completa de la ciudad de Cajamarca en el año lectivo 2017.

Después de haber procesado la información recopilada y haber expuesto en el apartado anterior los resultados en base a los objetivos e hipótesis planteadas, resulta conveniente contrastar los hallazgos realizados tanto con los antecedentes así como con el marco teórico compilado.

De esta forma, respecto al objetivo correlacional principal, de acuerdo a los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos en la muestra, se acepta la hipótesis nula, en tanto no se evidencia relación significativa ( $p > 0.05$ ) entre la variable bienestar psicológico y la variable síndrome de burnout en los docentes de I.E. de jornada escolar completa de la Ciudad de Cajamarca. Por lo tanto, el agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo que experimenta el docente como características del síndrome de burnout no tienen relación con su bienestar psicológico. Este resultado contrasta con los hallazgos de Salas (2010) los cuales indican que si existe una correlación significativa ( $p < 0.05$ ), en este caso negativa, entre el bienestar psicológico y todos los componentes del

síndrome de burnout. Asimismo, discrepa con los resultados de Gaxiola (2013) quien determinó la existencia de una correlación muy significativa ( $p < 0.01$ ) entre el bienestar psicológico y el desgaste profesional medido a través del Inventario de Burnout de Maslach, concluyendo que el bienestar psicológico amortigua la presencia de desgaste profesional.

Por otro lado, respecto a los objetivos específicos, los resultados evidencian que existe una relación directa y significativa ( $p < 0.05$ ) entre la dimensión autoaceptación del bienestar psicológico y en síndrome de burnout en los docentes de I.E. de jornada escolar completa de la Ciudad de Cajamarca. Este hallazgo contradice los estudios previos de Salas (2010), Gaxiola (2013), y Robles, Tapia, Correche y Penna, (2008) expuestos en el apartado de antecedentes; sino también contradice la teoría, en el sentido de que la autoaceptación, conforme lo señala Ryff (1989) incluye una evaluación interna y autoconocimiento de las características y competencias de una persona y cómo éstas se ponen en práctica en diferentes contextos y cooperan para alcanzar los objetivos que posee un individuo, aspectos relacionados justamente a un cambio interno (reducción del agotamiento emocional) y a un cambio externo (reajuste de la despersonalización), ambos vinculados al manejo y disminución de los niveles del síndrome de burnout (Maslach, 2003), por lo que se puede esperar que la relación entre ambas sea indirecta. Cabe precisar que la autoaceptación permite a las personas reconocerse a sí mismas como capaces de desempeñar bien su trabajo, impidiendo percibir algún tipo de presión por estímulos exteriores, de la misma forma, evita sentimientos de insatisfacción o de no realización (Horley y Little,

1985). Sin embargo, esta asociación no se halló en la presente investigación, pudiendo este resultado atribuirse a la posibilidad de que los docentes interpretaran la autoaceptación como un estado de resignación frente a los factores estresores; o al carácter subjetivo del bienestar psicológico que puede estar influenciado por distintos factores externos.

Asimismo, los resultados de esta investigación han demostrado que no existe una correlación significativa entre la dimensión de relaciones positivas con otros y síndrome de burnout, ya que el burnout como lo indica Maslach (2009) no es un problema de las personas sino del contexto social en el que trabajan, y probablemente los docentes evaluados perciban a su contexto social laboral como positivo.

De la misma manera no se encontró una correlación significativa en la dimensión de dominio del ambiente y síndrome de burnout, donde podemos entender que posiblemente los docentes evaluados cuentan con la capacidad de crear contextos adecuados de acuerdo a sus necesidades personales, y de esta manera no se generan estresores que den paso al burnout.

Igualmente sucede con la dimensión de autonomía ya que no se encontró correlación con el síndrome de burnout, probablemente esto se deba a que en las Instituciones Educativas a los docentes se les permite utilizar su propia sabiduría o experiencia para tomar decisiones, lo que no permite que genere estrés y burnout como lo menciona Maslach (2009).

Del mismo modo, no se presenta correlación significativa entre la dimensión crecimiento personal y el síndrome de burnout, posiblemente esto se deba a que el docente está dispuesto a asumir nuevas experiencias y a explorar su potencial

esperando tener una mejora en sí mismo, lo cual no contribuye a un desarrollo de burnout.

De acuerdo a lo ya mencionado anteriormente, mientras mayores eran los niveles reportados en cada una de las dimensiones de bienestar psicológico, los niveles de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, tendían a disminuir. La relación inversa se explica en que el bienestar es una variable positiva y saludable, mientras que el burnout es un constructo patológico y perjudicial que surge como respuesta al estrés laboral crónico, es decir, a la exposición prolongada de estrés (García, 1991).

Es interesante observar que, a pesar de no haber hallado correlación significativa entre las dimensiones del bienestar psicológico y el síndrome de burnout, el coeficiente de correlación indica una dirección inversa entre ambas variables, esto es, el burnout disminuye cuando las relaciones con los compañeros de trabajo, familiares o amigos son mejores, lo cual coincide con los aportes de Salas (2010) quien manifiesta que la calidad de las relaciones disminuye los sentimientos negativos hacia colegas o personas cercanas, así como a la misma profesión; y por el contrario, permite a los docentes sentirse satisfechos con su trabajo y tener actitudes más favorables a su labor, lo cual mejora incluso su desempeño y las relaciones con sus estudiantes.

Finalmente, es necesario señalar que los resultados aquí expuestos son de aplicación única a los sujetos pertenecientes a la población en estudio, por lo que no es posible su generalización a poblaciones más extensas o con características distintas. Del mismo modo, el presente estudio no implica algo concluyente, por lo

que sería conveniente realizar investigaciones que consideren otras variables para explicar mejor el bienestar psicológico y el síndrome de burnout en los docentes de I.E. de jornada escolar completa de la Ciudad de Cajamarca.

## **CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

## 5.1. Conclusiones

- No hubo correlación significativa entre el burnout y el bienestar psicológico en los docentes de I.E. de Jornada Escolar Completa. En consecuencia, la hipótesis de la presente investigación no ha sido confirmada, por lo que la variable bienestar psicológico no es explicada por la variable burnout.
- No hubo correlación significativa entre el burnout y la dimensión relaciones positivas en los docentes de I.E. de Jornada Escolar Completa, lo cual refiere a que el burnout y las relaciones positivas se encuentran dispersas y se puede explicar con factores no considerados en el estudio.
- No hubo correlación significativa entre el burnout y autonomía en los docentes de I.E. de Jornada Escolar Completa, lo cual refiere a que el burnout y la autonomía se encuentran dispersas y se puede explicar con factores no considerados en el estudio.
- No hubo correlación significativa entre el burnout y dominio del entorno en los docentes de I.E. de Jornada Escolar Completa, lo cual refiere a que el burnout y el dominio del entorno se encuentran dispersas y se puede explicar con factores no considerados en el estudio.
- No hubo correlación significativa entre el burnout y crecimiento personal en los docentes de I.E. de Jornada Escolar Completa, lo cual refiere a que el burnout y el crecimiento personal se encuentran dispersas y se puede explicar con otros factores no considerados en el presente estudio.
- No hubo correlación significativa entre el burnout y propósito de vida en los docentes de I.E. de Jornada Escolar Completa, lo cual refiere a que el burnout

y el crecimiento personal se encuentran dispersos y se puede explicar con otros factores no considerados en el estudio.

- Por otro lado, se halló correlación significativa entre el burnout y la autoaceptación en los docentes de I.E. de Jornada Escolar Completa; sin embargo, esto responde de manera no esperada teórica y empíricamente, por lo que probablemente se haya entendido la autoaceptación como resignación por parte de los docentes.

## **5.2. Recomendaciones**

- A los futuros investigadores interesados en el estudio del estrés y el bienestar psicológico, se sugiere tener en cuenta otros factores asociados al estrés académico en docentes de JEC para próximas investigaciones. Así como realizar estudios con mayor profundidad metodológica y de contenido en próximas investigaciones para determinar de manera más exacta las causas y factores asociados al burnout y al bienestar psicológico en docentes de JEC.
- Consideramos que conveniente realizar estudios cualitativos sobre el significado que tiene la profesión y el trabajo no sólo de los docentes de Jornada Escolar Completa sino todos en general, los cuales podrían brindar información importante sobre la vulnerabilidad que esta variable presenta para la adquisición del síndrome de burnout y la influencia que el trabajo puede tener en el bienestar psicológico
- Finalmente, sería importante efectuar estudios longitudinales que proporcionen nuevos conocimientos del funcionamiento de los constructos abordados y los factores que pueden estar mediando en ellos para que en un

futuro se pueda realizar intervenciones para prevenir el estrés laboral y promocionar el bienestar psicológico.

## REFERENCIAS

- Aranda, C. (2006). Diferencias por sexo, síndrome de Burnout y manifestaciones clínicas, en los médicos familiares de dos instituciones de salud, Guadalajara, México. *Revista Costarricense de Salud Pública*, 15(1), pp. 1-7.
- Alzugaray I., Cruzado D., Sinner Y., Salas G. (2007). *Metodología de la Investigación: Ciencia básica vs Ciencia aplicadas*, pp. 1-3. Recuperado de [http://www.fca.uner.edu.ar/files/academica/deptos/catedras/metodologia/Grupos%201/csbasicas\\_vx\\_csaplicada.pdf](http://www.fca.uner.edu.ar/files/academica/deptos/catedras/metodologia/Grupos%201/csbasicas_vx_csaplicada.pdf)
- Ato, M., López, J. y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de psicología*, 29(3), pp. 1038-1059.
- Burke RJ, Greenglass ER 2001. Hospital restructuring, work-family conflict and psychological burnout among nursing staff. *Psychol Health*. 16 (1), 83-94.
- Casullo, M. (2002). *Evaluación del bienestar psicológico en Iberoamérica*. Buenos Aires, Argentina: Paidós. p.37
- Chakravorty, B. (1989). *Mental health among school teachers*. Teaching and Stress. Philadelphia, Estados Unidos: Open University Press

- Chávez, S. (2008). *Bienestar psicológico en practicantes de yoga (tesis de maestría)*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Cooper, C., Dewe, P., y O'Driscoll, M. (2001). *Organizational stress: A review and critique of theory, research, and applications*. Londres, Inglaterra: Sage.
- Cubas, M. (2003). *Bienestar subjetivo, bienestar psicológico y rendimiento académico en estudiantes universitarios (tesis de maestría)*. Universidad de Lima, Lima, Perú.
- Deci, E. y Ryan, R. (2001). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), pp. 227-268
- Díaz, D., Rodríguez, R., Blanco, A., Moreno, B., Gallardo, I., Valle, C. y Van Dierendock, D. (2006). Adaptación española de las escalas de bienestar psicológico de Ryff. *Psicothema*, 18(3), pp. 572-577.
- Diener, E. (1994). Assessing subjective well-being: progress and opportunities. *Social Indicators Research*, 31 (2), pp. 103-157.
- Freire, C., Ferradás, M., Núñez, J. y Valle, A. (2017). Estructura factorial de las escalas de bienestar psicológico de Ryff en estudiantes universitarios. *European Journal of Education and Psychology*, 20 (10), pp.1-8.
- Freudenberger, H. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), pp. 159-165.

- García, C., (2004). *Construcción y validación de una técnica para evaluar bienestar psicológico (tesis de doctorado)*. Instituto Superior de Ciencias Médicas de la Habana, La Habana, Recuperado de: <http://promociondeeventos.sld.cu/psicosalud/files/2008/03/resumen-tesis-carmen-reginavictoria.pdf>
- García, M. (1991). *Enfermedades del Profesorado. Análisis y Prevención. Cuadernos de Pedagogía*, 192 (15), pp.67-85.
- Gaxiola, E. (2013). *Bienestar psicológico y desgaste profesional [DP] en amas de casa docentes universitarias (tesis de maestría)*. Universidad de Sonora, Hermosillo, México. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2007078014702883>
- Gil-Monte, P. (2003). El síndrome de quemarse por el trabajo (Síndrome de Burnout) en profesionales de enfermería. *Revista Electrónica Interação Psy*, 20 (1), pp. 19-33.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010) *Metodología de la Investigación*. México D.F., México: Editorial McGraw Hill
- Leiter, M. (1989). Burnout as a function of communication patterns. A study of multidisciplinary mental health team. *Group & organization studies*, 13 (2), pp. 111-128.

- Leiter, M., y Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9 (1), pp. 87.
- Márquez, S., y Garatachea, N. (2012). *Actividad física y bienestar subjetivo*. Madrid, España: Fanda.
- Maslach C. (2009). *Comprendido el Burnout*. Cienc Trab. Abr-Jun; 11 (32): 37-43)
- Maslach C , Schaufeli WB, Leiter MP. (2001). Job burnout. *Annu Rev Psychol*. 52(1), 397-
- Maslach C. (2000)<sup>a</sup>. *Burnout and health*. In: Baum A, Revenson t, Singer J,eds. *Handbook of health psychology*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.p. 415-
- Maslach, C. y Leiter, P. (1997). *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress And What to do About it*”, Jossey- Bass Inc. Publishers, San Francisco, California, E.U.A.
- Maslach, C. y Jackson, S. (1981). *The Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto, California: Consulting Psychologist Press.
- Medina, G. (2001). *Síndrome de Burnout y Locus de Control en deportistas cubanos de alto rendimiento (tesis de maestría)*. Universidad de La Habana, La Habana, Cuba.
- Moreno, B., y Peñacoba, C. (1999). *Estrés asistencial en los servicios de salud*. Madrid, España: Biblioteca Nueva.

- Mouly, G. J. (1978). *Psicología para la enseñanza*. México: Interamericana.
- Murillo, W. (2008). *La investigación científica*. Recuperado de:  
<http://www.monografias.com/trabajos15/invest-científica/investcientífica.shtm>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2013). *La prevención del estrés en el trabajo*. Ginebra, Suiza: Editorial de la OIT
- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2016). *Estrés en el trabajo: un trabajo colectivo*. Turín, Italia: Centro Internacional de Formación de la OIT.
- Pardo, F. (2010). *Bienestar psicológico y ansiedad rasgo-estado en alumnos de un MBA de Lima Metropolitana (tesis de maestría)*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Quiceno, J. (2007). *Burnout: Síndrome de quemarse en el trabajo (SQT)*. *Acta Colombiana de Psicología*, 10(2), p. 118.
- Rivero, J. (2005). La Educación Peruana: crisis y posibilidades. *Pro-Posições*, 16 (2), 199-218. Recuperado de <https://www.fe.unicamp.br/pf-fe/publicacao/2317/47-artigos-riveroj.pdf>
- Robles, P., Tapia, M., Correche, M. y Penna, F. (2008). *Influencias del síndrome de burnout sobre el bienestar psicológico subjetivo. Un estudio exploratorio en docentes estatales de San Luis* (tesis de maestría).

- Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina. Recuperado de:  
<https://www.aacademica.org/000-032/260.pdf>
- Ryff, C. (1989a). Beyond Ponce de Leon and Life Satisfaction: New Directions in Quest of Successful Ageing, pp. 41 – 45
- Ryff, C. y Singer, B. (2001). *Emotion, social relationships and health*. Nueva York, Estados Unidos: Oxford University Press.
- Salas, J. (2010). *Bienestar Psicológico y Síndrome de Burnout en docentes de la UGEL N° 7 (tesis de maestría)*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Recuperado de:  
[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/cybertesis/616/Salas\\_dj.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/cybertesis/616/Salas_dj.pdf)
- Sánchez, P. (1998). *Estudio sobre estrategias de afrontamiento y bienestar psicológico en una muestra de adolescentes de Buenos Aires (tesis de maestría)*. Universidad de Belgrano, Buenos Aires, Argentina.
- Schaufeli WB, Enzmann D. 1998. *The burnout companion to study and practice: a critical analysis* London: Taylor & Francis.
- Slegrist J. 1996 .Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal Coup Health Psychol.* 1 (1), 27-41.
- Veenhoven, R. (1991). Bienestar psicológico y felicidad social. *Revista Venezolana de Psicología*, 24 (2), pp.1-34. Recuperado de:  
<http://200.35.84.131/porta/bases/marc/texto/3201-12-05223.pd>

Veenman, S. (1984). Perceived Problems of Beginning Teachers. *Review of Educational Research*, 54 (2), pp. 143-178.

Walter E, Berscheid E, Walter GW. 1973. New directions in equity research. *Journal Pers Soc Psychol*. 25 (1), 151- 176.

## **ANEXOS**

## **ANEXO A**

### **INSTRUMENTOS**

#### **A1**

##### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

El propósito de este consentimiento es proveer a los participantes de esta investigación con una clara explicación de la naturaleza del mismo.

El proceso será conducido por los Sres. Karina León y Ricardo Monzón, estudiantes de la Maestría en Psicología Clínica de la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.

El objetivo del presente estudio es conocer algunas características personales que se relacionan con el bienestar psicológico y el burnout.

Si usted accede a participar en esta investigación, se le pedirá dos cuestionarios. Esto tomará aproximadamente 30 minutos de su tiempo. La participación es voluntaria y la información que se recoja será sumamente confidencial.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer las preguntas que desee en cualquier momento durante su participación. De igual manera, puede retirarse en cualquier momento sin que eso lo perjudique de alguna forma.

Se agradece de antemano su participación.

-----

Firma del Participante

**A2**

**MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)**

Señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que sienta las situaciones presentadas en los siguientes enunciados:

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez por semana	Algunas veces por semana	Todos los días

	0	1	2	3	4	5	6
1.- Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo.							
2.- Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.							
3.- Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo.							
4.- Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas.							
5.- Creo que trato a algunas personas como si fuesen objetos impersonales.							
6.- Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo.							

7.- Trato muy eficazmente los problemas de las personas.							
8.- Me siento “agotado” por mi trabajo.							
9.- Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en la vida de los demás.							
9.- Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en la vida de los demás.							
11.- Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12.- Me siento muy activo.							
13.- Me siento frustrado en mi trabajo.							
14.- Creo que estoy trabajando demasiado.							
15.- No me preocupa realmente lo que les ocurre a algunas personas a las que doy servicio.							
16.- Trabajar directamente con personas me produce estrés.							
17.- Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con las personas a las que doy servicio.							
18.- Me siento estimado después de trabajar en contacto con personas.							
19.- He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.							
20.- Me siento acabado.							
21.- En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma.							
22.- Creo que las personas que trato me culpan de alguno de sus problemas.							

A3

**ESCALA DE BIENESTAR PSICOLÓGICO**

Éste cuestionario te tomará aproximadamente 15 minutos. Responde todas las preguntas sin saltar ninguna. ¡Adelante!

Para cada pregunta, por favor encierra en un círculo la opción que mejor describa tu parecer:

**TDes:** *Totalmente en Desacuerdo* **Des:** *Desacuerdo* **LDes:** *Ligeramente en Desacuerdo*  
**LAc:** *Ligeramente de Acuerdo* **Ac:** *De Acuerdo* **TAc:** *Totalmente de Acuerdo*

	<b>Tde</b> <b>s</b>	<b>De</b> <b>s</b>	<b>Lde</b> <b>s</b>	<b>La</b> <b>c</b>	<b>Ac</b>	<b>Ta</b> <b>c</b>
1. La mayoría de personas me ven como alguien afectuoso.						
2. A veces cambio la forma en que actúo o pienso para parecerme más a los que me rodean.						
3. En general, siento que estoy a cargo de mi vida.						
4. No estoy interesado/a en actividades que vayan a expandir mis horizontes.						
5. Me siento bien cuando pienso en lo que he hecho en el pasado y lo que espero hacer en el futuro.						
6. Cuando pienso en la historia de mi vida, me agrada cómo han resultado las cosas.						
7. Mantener relaciones cercanas con otros ha sido algo difícil y frustrante para mí.						
8. No tengo miedo de dar mis opiniones, incluso cuando son opuestas a las opiniones de la mayoría de la gente.						
9. Las exigencias de la vida diaria con frecuencia me desalientan.						
10. En general, siento que a medida que pasa el tiempo, continúo aprendiendo más sobre mí mismo.						

12. En general, me siento confiado/a y optimista sobre mí mismo.						
13. Con frecuencia me siento solo/a porque tengo pocos amigos cercanos con los que puedo compartir mis preocupaciones.						
14. En mis decisiones no influye lo que los demás están haciendo.						
15. No encajo muy bien con la comunidad y las personas que me rodean.						
16. Soy el tipo de persona que le gusta probar cosas nuevas.						
17. Tiendo a centrarme en el presente, porque el futuro casi siempre me trae problemas.						
18. Siento que la mayoría de personas que conozco han obtenido más cosas de la vida que yo.						
19. Disfruto las conversaciones con los miembros de mi familia y mis amigos.						
20. Me preocupa lo que los otros piensen de mí.						
21. Soy bastante bueno/a en manejar las diversas responsabilidades de mi vida cotidiana.						
22. No quiero intentar nuevas maneras de hacer las cosas– mi vida está bien así.						
23. Tengo un sentido de dirección y propósito en mi vida.						
24. Si tuviera la oportunidad, cambiaría muchas cosas sobre mí.						
25. Es importante para mí el escuchar los problemas de mis amigos cercanos.						
26. El sentirme contento conmigo mismo es más importante para mí que tener la aprobación de los demás.						

27. Con frecuencia me siento abrumado por mis responsabilidades.						
28. Pienso que es importante tener nuevas experiencias que desafíen la manera como piensas sobre ti mismo y el mundo.						
29. Mis actividades diarias frecuentemente me parecen triviales y poco importantes.						
30. Me gustan la mayoría de aspectos de mi personalidad.						
31. No tengo muchas personas que quieran escucharme cuando necesito hablar.						
32. Tiendo a dejarme influir por personas con opiniones sólidas.						
33. Si me sintiera infeliz con mi vida, tomaría los pasos necesarios para cambiarla.						
34. Cuando reflexiono, pienso que no he mejorado mucho como persona a lo largo de los años.						
35. No estoy seguro/a de lo que estoy tratando de conseguir en mi vida.						
36. He cometido algunos errores en el pasado, pero siento que finalmente todo ello ha contribuido al mejor resultado.						
37. Siento que recibo mucho de mis amistades.						
38. Las personas pocas veces me piden hacer cosas que no quiero hacer.						
39. Generalmente manejo bien mis finanzas y asuntos personales.						
40. Creo que la gente de cualquier edad puede continuar creciendo y desarrollándose.						
41. Antes yo me proponía una serie de metas, pero ahora eso me parece una pérdida de tiempo.						

42. Me siento desilusionado, de muchas maneras, por los logros de mi vida.						
43. Me parece que la mayoría de las personas tienen más amigos que yo.						
44. Es más importante para mí “encajar” en situaciones sociales, que el mantenerme solo/a en mis principios.						
45. Encuentro estresante el no poder estar al día con todas las cosas que tengo que hacer.						
46. Con el tiempo, he ganado mucho de conocimiento sobre la vida, y eso me ha hecho más fuerte y capaz.						
47. Disfruto haciendo planes para el futuro y haciendo lo necesario para volverlos realidad.						
48. En gran parte, estoy orgulloso/a de quien soy y de la vida que llevo.						
49. Se me podría describir como una persona generosa, que está dispuesta a compartir su tiempo con otros.						
50. Tengo confianza en mis opiniones, incluso cuando éstas son contrarias al consenso general.						
51. Soy bueno/a distribuyendo mi tiempo de tal manera que pueda hacer todo lo que se necesita hacer.						
52. Siento que he desarrollado mucho como persona a lo largo del tiempo.						
53. Soy una persona activa en llevar a cabo los planes que he establecido para mí.						
54. Envidio a muchas personas por la vida que llevan.						
55. No he experimentado muchas relaciones cálidas y confiables con otros.						
56. Es difícil para mí expresar mis propias opiniones en asuntos controversiales.						
57. Mi vida diaria es ocupada, pero me siento satisfecho/a de mantenerme al día con mis cosas.						

58. No me agrada estar en situaciones nuevas que requieren cambiar mi forma usual de hacer las cosas.						
59. Algunas personas van por la vida improvisadamente, pero yo no soy una de ellas.						
60. La actitud que tengo sobre mí mismo no es tan buena como la que tienen los demás sobre sí mismos.						
61. Cuando de amistades se trata, con frecuencia siento como si estuviera excluido/a.						
62. Con frecuencia cambio mis decisiones si mi familia o amigos están en desacuerdo.						
63. Me frustro cuando trato de planear mis actividades diarias porque nunca cumplo con las cosas que me propuse hacer.						
64. Para mí, la vida ha sido un proceso continuo de aprendizaje, cambio y crecimiento.						
65. A veces siento que he hecho todo lo que hay que hacer en la vida.						
66. Muchas veces despierto sintiéndome desalentado/a respecto a cómo he vivido mi vida.						
67. Sé que puedo confiar en mis amigos y que ellos saben que pueden confiar en mí.						
68. No soy del tipo de persona que se rinde ante las presiones sociales para actuar o pensar de cierta manera						
69. Mis esfuerzos para encontrar los tipos de actividades y relaciones que necesito, han sido muy exitosos.						
70. Me gusta observar que mi manera de mirar las cosas ha cambiado y madurado a lo largo de los años.						
71. Mis objetivos en la vida han sido una fuente más de satisfacción que de frustración.						
72. El pasado ha tenido sus altas y bajas, pero en general, no me gustaría cambiarlo.						

73. Encuentro realmente difícil abrirme cuando hablo con otras personas.						
74. Me preocupa cómo otras personas evalúan las decisiones que he tomado en mi vida.						
75. Tengo dificultades en organizar mi vida de manera que me resulte satisfactoria.						
76. Hace tiempo que me he rendido de intentar hacer mejoras o cambios en mi vida.						
77. Encuentro satisfactorio pensar sobre lo que he logrado en mi vida.						
78. Cuando me comparo con mis amigos y conocidos, me siento bien acerca de quien soy.						
79. Mis amigos y yo nos comprendemos en nuestros problemas.						
80. Me juzgo por lo que yo creo que es importante, y no por lo que otros valoran como importante.						
81. He sido capaz de construirme un espacio personal y un estilo de vida que van con mi forma de ser.						
82. El dicho: “No le puedes enseñar trucos nuevos a un perro viejo”, es cierto.						
83. Haciendo un análisis final, no creo que mi vida aporte mucho.						
84. Todas las personas tienen sus debilidades, pero parece que yo tengo más de lo que me corresponde.						

