

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Carrera de **PSICOLOGÍA**

“SÍNDROME DE BURNOUT Y BIENESTAR
LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA DE LA CIUDAD DE CAJAMARCA,
2022”

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciada en Psicología

Autor:

Viviana Fiorella Pajares Correa

Asesor:

Dra. Blanca Delia Pasco Barriga

<https://orcid.org/0000-0001-7264-2393>

Cajamarca - Perú

2024

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	Gina Noemi Torres Villanueva
	Nombre y Apellidos

Jurado 2	Tania Carmela Lip Marin de Salazar
	Nombre y Apellidos

Jurado 3	Blanca Delia Pasco Barriga
	Nombre y Apellidos

INFORME DE SIMILITUD






16% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado

Fuentes principales

- 17%  Fuentes de Internet
- 6%  Publicaciones
- 13%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

DEDICATORIA

Para Luis Felipe y Enrique Correa.

AGRADECIMIENTO

A Dios por otorgarme la fuerza para seguir adelante con cada uno de mis proyectos. A mis padres por su constante dedicación con mi educación, desarrollo profesional y personal. A mi hermano por cada risa, apoyo y respeto hacia mis metas y sueños, él ha sido un ser importante en toda mi vida académica. A mis abuelos por cada cariño y consejo que siempre me demuestran, también a mis tíos por ser un pilar necesario en mi camino que con ejemplo y paciencia me han ayudado. A mi amado compañero de vida, Gregorio por apoyarme y ser ese soporte importante en cada paso que venimos dando, así mismo quiero darle gracias a mi hijo y a mi sobrina que a su corta edad nos enseñan a ser resilientes cada día. Por último, a mi amada universidad que a través de cada docente me han podido guiar en este camino de formación, especialmente a mi asesora Blanca Pasco que ha sido un ser lleno de paciencia y positivismo que a pesar de la virtualidad ella ha sabido llegar con sus enseñanzas.

Tabla de contenido

JURADO EVALUADOR-----	2
INFORME DE SIMILITUD -----	3
DEDICATORIA -----	4
AGRADECIMIENTO-----	5
TABLA DE CONTENIDO-----	6
ÍNDICE DE TABLAS -----	7
ÍNDICE DE FIGURAS -----	8
RESUMEN -----	9
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN -----	10
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA-----	17
CAPÍTULO III: RESULTADOS -----	243
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES -----	309
REFERENCIAS-----	332
ANEXOS -----	354

Índice de tablas

Tabla 1 Relación entre el síndrome de burnout y bienestar laboral general en docentes de una institución educativa de la ciudad de Cajamarca, 2022.	24
Tabla 2 Dimensiones del síndrome de burnout en docentes de una institución educativa de la ciudad de Cajamarca, 2022.	25
Tabla 3 Síndrome de burnout en docentes de una institución educativa de la ciudad de Cajamarca, 2022. ..	25
Tabla 4 Dimensiones del bienestar laboral general en docentes de una institución educativa de la ciudad de Cajamarca, 2022.	26
Tabla 5 Bienestar laboral general en docentes de una institución educativa de la ciudad de Cajamarca, 2022.	27
Tabla 6 Relación de las dimensiones del síndrome de burnout con el bienestar laboral general en docentes de una institución educativa en la ciudad de Cajamarca, 2022.	28
Tabla 7 Matriz de consistencia.....	354
Tabla 8 Matriz de operacionalización de variables.	398
Tabla 9 Prueba de normalidad para síndrome de burnout y bienestar laboral general	41
Tabla 10 Datos estadísticos subescala "Cansancio Emocional" del MBI.....	421
Tabla 11 Datos estadísticos subescala "Despersonalización" del MBI.	432
Tabla 12 Datos estadísticos subescala "Realización Personal" del MBI.	432
Tabla 13 Datos estadísticos factor "Bienestar Psicosocial" del BLG.	432
Tabla 14 Datos estadísticos factor "Efectos Colaterales" del BLG.	443

Índice de figuras

Figura 1 Síndrome de burnout en docentes de una institución educativa de la ciudad de Cajamarca, 2022.	26
Figura 2 Bienestar laboral general en docentes de una institución educativa en la ciudad de Cajamarca, 2022.	27

RESUMEN

Dada la crisis sanitaria actual referente al Covid-19, en la investigación se plantearon importantes objetivos. Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y Bienestar Laboral General en docentes de una Institución Educativa de la Ciudad de Cajamarca en el año 2022. Los objetivos específicos son: identificar el nivel de Síndrome de Burnout en docentes de una Institución Educativa de la ciudad de Cajamarca en el año 2022, identificar el nivel de Bienestar Laboral General en docentes de una Institución Educativa de la Ciudad de Cajamarca en el año 2022 y determinar la relación entre las dimensiones del Síndrome de Burnout con el Bienestar Laboral General en docentes de una Institución Educativa de la ciudad de Cajamarca en el año 2022.

De acuerdo con nuestros objetivos hemos obtenido resultados óptimos; se obtuvo una significancia menor a 0.05 por lo que existe relación entre Síndrome de Burnout y Bienestar Laboral General. El 92.6% de docentes presentó nivel bajo de Síndrome de Burnout, mientras que un 3.7% tuvo nivel medio y otro 3.7% obtuvo nivel alto. El 85.2% de docentes presentó nivel alto de Bienestar Laboral General, mientras que un 11.1% tuvo nivel medio y el 3.7% obtuvo nivel bajo. Finalmente se obtuvo una significancia menor a 0.05 (sig. = 0.000) por lo que existe evidencia para aceptar que existe relación entre la dimensión de baja realización personal y el bienestar laboral general, además se obtuvo un coeficiente de correlación igual a -0.627, por lo que la relación existente es negativa y moderada.

PALABRAS CLAVES: Burnout en Docentes, Bienestar Laboral, Salud Mental.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

Con el transcurrir de las últimas décadas el modo de vida a nivel mundial ha ido cambiando con un incremento laboral lleno de exigencias y demandas, donde las personas se ven obligadas a cumplirlas y satisfacerlas, adaptándose a nuevas condiciones. Por lo que, se ha venido observando que hay consecuencias en el estado mental, en el bienestar y la realización de la fuerza laboral de las personas. (Estrada et al., 2020)

Luego de la revisión y consulta con diversos estudios realizados con anterioridad con respecto al trastorno de Burnout y bienestar de los trabajadores a nivel internacional, con la finalidad de conocer los resultados encontrados en cada uno de ellos se tiene que en el país de España se buscó estudiar la relación entre las expectativas laborales y los efectos positivos y negativos que suelen aparecer, entre ellos podemos nombrar interés, compromiso y satisfacción, afectación socio familiar, dolores de cabeza, asimismo, diferentes niveles entre variable principal y las variables dependientes.

De igual modo, la Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe (OREALC/UNESCO) propuso llevar a cabo un estudio en el que se inspeccionen los diversos escenarios donde los pedagogos desempeñan sus funciones y el nivel de bienestar físico y mental que estos manejan. El estudio toma en cuenta la participación de miembros de la profesión docente de seis países: Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay; los resultados evidenciaron la existencia de experiencias semejantes entre los docentes, asimismo, podemos obtener una pista de aquellas situaciones que son propensas a ser repetitivas y comunes no solo en estos países sino en toda la región, entre ellas podemos mencionar: la inversión de tiempo dentro de horario laboral y fuera de este, afectando así el tiempo de recreación y convivencia familiar; la infraestructura de los

centros educativos que no suele considerar espacios destinados exclusivamente a los docentes; problemas de salud mental como depresión, entre otras.

Por otra parte, Beleño et al. (2014) estudiaron el estado de bienestar del personal administrativo y docente de la Universidad de la Costa C.U.C., examinando para ello los factores psicosociales (competencias, afectos y expectativas) así como detallando cuáles son los efectos colaterales (desgaste, la somatización, y la alienación). Los resultados encontrados con respecto a los docentes demostraron que aquellos que manejan un contrato a tiempo completo tienen un estado de bienestar menor a comparación de administrativos y maestros con contrato de catedra.

En cuanto a los administrativos la mayoría manifestó sentirse predispuesto y capaz de poner en práctica sus conocimientos y habilidades, 50% afirmaron sentirse motivados en su trabajo e identificados con los valores de la organización y tanto administrativos como docentes se encontraron comprometidos con su trabajo a diferencia de los docentes a tiempo completo. Con respecto a los efectos colaterales, se halló que la escala de desgaste es la que tiene una mayor prevalencia debido a la sobrecarga laboral, en segundo lugar, se menciona la somatización con presencia de dolores de cabeza, espalda y tensión muscular, por último, con respecto a la alienación se hace notar el desgaste mental. Finalmente, la hipótesis de la existencia de bienestar laboral en el personal docente y administrativo es comprobada.

Uno de los sectores con mayor incremento de dificultad laboral ha sido el educativo, ya que los docentes han tenido una gran sobrecarga de trabajo y en algunos casos se han visto involucrados en los problemas de los estudiantes, así como en las bajas compensaciones salariales o el poco reconociendo social a pesar de poner mucho esfuerzo en su trabajo. Olivares et al. (2021), en una investigación donde se aplicaron pruebas a 147

docentes de tiempo completo del Noreste de México, utilizando el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) se evidenció una prevalencia de este trastorno en el 35% de docentes, con 0.425 coeficiente de Kendall y 0.953 coeficiente de Alpha de Cronbach.

En Perú, Yslado et al. (2020), estudiando el mismo fenómeno, aplicaron como instrumento de estudio el MBI a 206 docentes, los resultados revelaron un coeficiente de Alpha de Cronbach 0.92 y de omega 0.92.

Desafortunadamente en el Perú no se goza de programas preventivos o de intervención en lo que se refiere a bienestar docente, aun cuando se ha visto que exige una alta demanda de esfuerzo y atención a los estudiantes o en las condiciones laborales con las que se vienen enfrentando día a día. Motivo por el cual el estrés laboral en los trabajadores cada vez va en aumento, siendo los elementos psicosociales (sobrecarga de trabajo y la falta de apoyo organizacional) los que resaltan como la mayor fuente de estrés laboral. (Alvarado, 2020)

Por otro lado, al tratar de bienestar laboral hacemos alusión al estado emocional de satisfacción o insatisfacción que el sujeto logra sentir con respecto a las actividades laborales en general o hacia una faceta de estas, tratándose de una versión subjetiva de estas experiencias (Nahum, 2021). Así mismo, se refiere a el salario, el ambiente en el lugar de trabajo, las relaciones entre compañeros y la jerarquía, la presión, la seguridad, la higiene y la ergonomía del entorno laboral, los elementos inadecuados o infrautilizados del lugar de trabajo, los hábitos posturales, los tipos de actitudes, la ansiedad y la falta de motivación: todos estos factores tienen un impacto positivo o negativo en las personas. Cuando el impacto es negativo, siempre afecta tanto a la moral como a la salud, aunque en distintos grados siempre dañinos, tanto en el ánimo como en la salud de las personas. Por lo que en

una investigación realizada en Perú por Méndez (2020), se encontró una prevalencia media de 80,7% en los docentes peruanos, utilizando como instrumento el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI).

A continuación, se presentan las teorías relacionadas al estudio: Lazo (2021) define al Síndrome de Burnout, también llamado "Síndrome del quemado", como aquella alteración donde se observa en los individuos modos y conductas negativas como resultado del desgaste emocional, llegando a afectar su productividad laboral, así como su calidad de vida.

A medida que este va progresando, la persona que lo padece, con el tiempo se da cuenta que tanto su ambiente familiar como profesional sufren cambios, y nota la ausencia de sensación de logro en toda acción realizada. Con el pasar del tiempo se le hace más difícil soportar y enfrentarse a todo ello, sintiendo un completo desgaste que puede desencadenar en la persona a perder el control de su vida. (Lazo, 2021)

Este síndrome trae consigo tres dimensiones fundamentales, presentándose en las personas que lo padecen. La primera es la *fatiga emocional*, esta es la característica más conocida e identificada de este trastorno; surge producto del desgaste de los recursos emocionales cuando se ven superados por las demandas propias del trabajo, resulta mostrándose a la persona muy descontenta y cumpliendo de manera insatisfecha los roles que le corresponde. (Lazo, 2021)

La segunda es la *despersonalización* que se presenta como un medio de protección ante la baja realización de productividad que viene realizando. Ante esta situación, la persona se vuelve indiferente, con una actitud fría y distante, incluso proyecta cinismo hacia los receptores del servicio que se ofrece. Finalmente, la tercera dimensión es la *falta de realización personal*, la cual nace a causa de las características anteriormente mencionadas,

en este punto se refleja un disgusto hacia sí mismo y hacia el trabajo, mostrando baja autoestima e insuficiencia laboral. (Lazo, 2021)

Por otro lado, el bienestar laboral se concibe como la forma en la que el trabajador identifica y satisface a sus necesidades, es por ello que se debe tener en cuenta todo aquello que tenga relevancia para la experiencia del empleado, se construye a partir de los objetivos misionales y comunes que plantean la naturaleza de la organización. En la actualidad, se ha convertido en un foco de interés para los directivos de las organizaciones, quienes han ido comprendiendo la importancia de asegurar el bienestar integral de su personal, la necesidad de motivarlos, promover su desarrollo personal y asegurar las condiciones que permitan que el trabajador mantenga un estado de salud óptimo.

Lograr el bienestar laboral impacta de manera beneficiosa a la organización; ya que, se logra contar con una fuerza de trabajo de alto rendimiento, todo a través de mantener al colaborador cómodo y comprometido con su actividad.

Nahum (2021) considera el bienestar laboral como el conjunto de programas y beneficios, no solo monetarios, que se brindan a los empleados con el fin de ayudarles a satisfacer aquellas necesidades que sienta el individuo, los mismos que tienen un impacto importante dentro de una comunidad operativa o empresa a la que pertenecen; reconociendo también como miembro de un entorno social. (Nahum, 2021)

Por otro lado, Nahum (2021) estableció las siguientes dimensiones principales: la primera es *bienestar psicosocial* (afectos, competencias y expectativas) que se creó en el 2005 en el marco de investigación acerca de calidad de vida laboral en el subempleo. Posteriormente fue adaptada, actualizada y ampliada por otra encuesta sobre la calidad de la vida laboral en universidades y hospitales. La segunda dimensión son los *efectos indirectos*

(somatización, agotamiento y alienación), se desarrolló específicamente para esta última encuesta y, al igual que las demás se perfeccionó en una fase piloto.

A nivel teórico, podemos aseverar con base en lo presentado que esta investigación es importante para describir la naturaleza del nexo entre Síndrome de Burnout y el Bienestar Laboral General en el ámbito educativo, especialmente en docentes pertenecientes al periodo lectivo 2022, por lo que en las siguientes páginas se reflejará de manera detallada como han ido adquiriendo relevancia en la búsqueda del éxito en el sector educativo.

En cuanto a la importancia a nivel metodológico, se propone determinar la correlación en función a los instrumentos de medición del SB y BL para un adecuado rendimiento del profesorado. Por último, la importancia práctica presentó la recopilación de información mediante el cuestionario MBI para determinar el nivel de Síndrome de Burnout y el cuestionario de QBLG para determinar el nivel de Bienestar Laboral General aplicado a los docentes de Instituciones Educativas de la ciudad de Cajamarca.

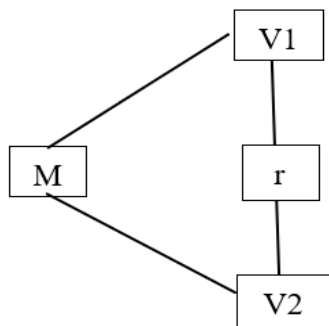
Por lo que, se presenta la siguiente formulación del problema: ¿Cuál es la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y Bienestar Laboral General en docentes de una Institución Educativa de la ciudad de Cajamarca en el año 2022? Así mismo, se tiene como preguntas específicas las siguientes: ¿Cuál es el nivel del Síndrome de Burnout en docentes de una Institución Educativa de la ciudad de Cajamarca en el año 2022?, ¿Cuál es el nivel de Bienestar Laboral General en docentes de una Institución Educativa de la ciudad de Cajamarca en el año 2022? y ¿Cuál es la relación que existe entre las dimensiones de Síndrome de Burnout con el Bienestar Laboral General en docentes de una Institución Educativa de la ciudad de Cajamarca en el año 2022?

En cuanto al objetivo general se plantea: Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y Bienestar Laboral General en docentes de una Institución Educativa de la ciudad de Cajamarca en el año 2022. Y como objetivos específicos se tienen: Identificar el nivel de Síndrome de Burnout en docentes de una Institución Educativa de la ciudad de Cajamarca en el año 2022. Identificar el nivel de Bienestar Laboral General en docentes de una Institución Educativa de la ciudad de Cajamarca en el año 2022. Determinar la relación entre las dimensiones del Síndrome de Burnout con el Bienestar Laboral General en docentes de una Institución Educativa de la ciudad de Cajamarca en el año 2022.

Basándonos en información revisada con antelación, se planteó la hipótesis general de estudio: Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y Bienestar Laboral General en docentes de una Institución Educativa de la ciudad de Cajamarca en el año 2022. Y como hipótesis específica: Las características del Síndrome de Burnout se relaciona de forma no directa con el Bienestar Laboral General en docentes de una Institución Educativa de la ciudad de Cajamarca en el año 2022.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

Se adoptó un diseño de investigación no experimental correlacional ya que no se ha manipulado la unidad de análisis, es decir, se trabajó con una población previamente establecida y con el propósito de estudiar la naturaleza de la relación entre dos o más variables. Igualmente, se pudo valorar la repercusión del programa, dependiendo de si llega a establecer una base de comparación apropiada. (Pinilla et al., 2022)



Donde:

M: Muestra

V1: Síndrome de Burnout

V2: Bienestar Laboral

r: Relación

El enfoque empleado fue de carácter cuantitativo en el que se llevó a cabo una recopilación de materiales con la intención de comprobar o refutar la hipótesis planteada, empleando para ello la cuantificación y posteriormente el análisis estadístico; con el fin de instaurar pautas de comportamiento y verificación de la teoría. (Polanía et al., 2020)

De igual forma, este trabajo fue de corte transversal, en el cual su objetivo primordial es estudiar en un periodo de tiempo específico un fenómeno y la periodicidad con la que se presenta en un grupo de interés. (Sánchez et al., 2020)

Según Polanía et al. (2020), la población es considerada como una agrupación de individuos ya sea finita o infinita, quienes comparten características comunes y a quienes se desea estudiar. La muestra por otro lado es un grupo seleccionado de la población ya sea mediante procesos estadísticos o lógicos.

Con el fin de producir este trabajo se consideró como población un total de 30 profesores de la Institución Educativa de la ciudad de Cajamarca. A partir de esta población se extrajo una muestra de 27 docentes, lo que nos permitió analizar los métodos utilizados para seleccionar y observar un subconjunto de la población considerado representativo con el fin de extraer conclusiones sobre el conjunto de la población.

Dicha muestra debió cumplir con los siguientes criterios de inclusión: Docentes femeninos y masculinos del Centro Educativo, los mismos que laboren en el año lectivo 2022 y cuyas edades varíen entre los 23 y 50 años. Igualmente, se tuvo en consideración los criterios de exclusión: Personal administrativo de una Institución Educativa, se limita el estudio a personal administrativo, docentes que pasen el rango de edad de 51 años a más y a docentes que no laboren en la Institución Educativa.

La muestra para esta investigación se determinó mediante la fórmula de Cochran:

Dónde:

N: Tamaño de la población.

n: Tamaño de la muestra.

p&q: Probabilidad de ocurrencia & no ocurrencia.

Z: Nivel de confianza.

E: Error estimado.

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{NE^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

N: 30

p & q: 0.5

E: 5%

NC: 90%

Z: -1.64485362695147

$$n = \frac{(-1.64)^2 * 0.5 * 0.5 * 30}{30 * (0.05)^2 + (-1.64)^2 * 0.5 + 0.5}$$

n = 27

Como técnica metodológica se aplicó una encuesta con el objeto de recoger información de la muestra elegida; esta técnica nos da la oportunidad de explorar la percepción que tienen los sujetos de estudio sobre una materia en particular (comportamiento y/o actitudes) por medio de *cuestionarios* ya estructurados. Siendo los principales informantes, en este contexto en concreto, los docentes del Centro Educativo de Cajamarca.

El Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI): ideado por Maslach y Jackson en el año 1981, es un instrumento que permite determinar el nivel de Síndrome de Burnout en la muestra de estudio a través de la respuesta a preguntas específicas. Este formulario estuvo compuesto por 22 ítems expresados de manera afirmativa, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo. Su aplicación se realizó en un lapso de 10 -15 minutos y se evaluaron 3 dimensiones de este fenómeno psicológico.

- Agotamiento emocional: evalúa la fatiga tanto física como mental que un ente experimenta debido a las exigencias de sus funciones laborales. Esta subescala es evaluada por 9 ítems (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20) llegando a 54 como máximo.
- Despersonalización: es comprendida en 5 ítems (5, 10, 11, 15, 22) siendo 30 el mayor puntaje, examina las actitudes negativas que presenta el trabajador ante el individuo destinatario de su trabajo.
- Realización personal: la cual evalúa el estado de satisfacción que siente el trabajador con respecto a los logros o suficiencia, comprende 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21) alcanzando un máximo de 48.

Las respuestas que figuran en el instrumento se midieron en base a una escala Likert, con frecuencias que van desde 0 hasta 6, los mismos que expresan su sentir de ese momento de la evaluación y que tienen los siguientes significados:

- | | |
|----------------------------|----------------------------------|
| 0 = nunca | 1 = pocas veces del año o meno |
| 2 = una vez al mes o menos | 3 = unas pocas veces al mes |
| 4 = una vez a la semana | 5 = unas pocas veces a la semana |
| 6 = todos los días. | |

Luego de aplicada la encuesta se calcularon las puntuaciones de las mismas por cada participante y para ello se suman las respuestas dadas a los ítems para clasificarlos en función al valor total que se obtenga, para clasificarlos de acuerdo a los siguientes márgenes: agotamiento emocional indicios de burnout más de 26, despersonalización indicios de burnout más de 9 y realización personal indicios de burnout más de 34; las altas puntuaciones en las dos primeras subescalas y bajas en la tercera definen el Síndrome de Burnout.

El nivel de validez se encuentra en un grado alto con un KMO de 0.869 y Bartlett de 0.000, así mismo el grado de confiabilidad es de 0.978 (Hederich et al., 2016). En el plano nacional este instrumento tiene un grado de confiabilidad de 0.897 según alfa de Cronbach (Oyola, 2021). Por último, en Cajamarca la confiabilidad obtenida mediante el coeficiente de correlación de Spearman es significativa al 95% y una validez de 0.70. (Pando et al., 2019).

El Cuestionario de Bienestar Laboral General (QBLG): creado por Blanch et al., 2010, permite medir la escala general del bienestar en el trabajo. Compuesta por 55 ítems que se puede desarrollar en un tiempo de 25 minutos aproximadamente, está conformado por dos elementos:

- Bienestar Psicosocial: cuenta con 42, los que se encuentran desglosados en 3 niveles: afectos (10 ítems), competencias (10 ítems) y expectativas (22 ítems).

- Efectos Colaterales: seccionado en 3 escalas: somatización (5 ítems), desgaste (4 ítems) y alienación (4 ítems). Estas respuestas fueron valoradas con la ayuda de una escala tipo Likert de siete respuestas: 1 representa menor bienestar y 7 excelente estado de bienestar.

Su grado de validez se considera óptimo con un KMO de 0.83 y Bartlett de 0.000, así mismo, su índice de confiabilidad obtenido mediante alfa de Cronbach es de 0.97 (Benott, 2019). En cuanto al contexto de evaluación peruano tiene una validez según el coeficiente V de Aiken de 0.70 y una confiabilidad de omega de 0.96 y el error estándar de medición (EEM = 0.134). (Álvarez, 2019)

Procedimiento de estudio: como primer paso se hizo el requerimiento de la debida autorización al Centro Educativo con el fin de desarrollar este trabajo, posteriormente se solicitó que nos puedan agregar a su grupo de WhatsApp para poder acordar el día y la hora de aplicación, una vez realizado ese acuerdo se procedió a crear una sala de reunión mediante Google Meet se les pasó la hoja de Excel y empezamos con el llenado de cada cuestionario. Una vez terminado se pidió que enviaran sus hojas de Excel ya sea por correo o por WhatsApp.

Para la primera variable de Síndrome de Burnout, se utilizó un cuestionario compuesto por 3 dimensiones y 22 ítems (Ver Anexo N° 10), por otro lado, para la segunda variable de Bienestar Laboral, se analizó mediante 2 dimensiones y 55 ítems (Ver Anexo N° 11).

Procedimiento de trabajo en gabinete: Recolectados finalmente los datos fueron organizados y clasificados en una hoja de cálculo de Microsoft Excel, para posteriormente importar los datos al software estadístico SPSS Versión 25, a fin de crear gráficos y tablas

para cada variable. Mediante el análisis estadístico se logró interpretar y dimensionar cada variable de forma que podamos determinar la relación existente entre ellas.

Las pruebas estadísticas aplicadas son las siguientes: prueba de normalidad es Shapiro Wilk; ya que se tiene una muestra menor a 50, por otro lado, para calcular la correlación se determinó el rho de Spearman, así mismo se utilizó la Curtosis para determinar la validez de los datos de cada variable.

En cuanto a los aspectos éticos el presente estudio está regido de acuerdo con el Código de Ética del Investigador Científico UPN, aprobado con la resolución electoral N° 104-2016-UPN del 31 de octubre del 2016, en el cual hace mención en el artículo N° 5 que el investigador mantendrá en estricta privacidad y confidencialidad los datos personales de los participantes de la investigación, así como también el procesamiento de la información y la difusión de los resultados. Esta investigación se encuentra alineada también alineada al código de ética y deontológica del prestigioso Colegio de Psicólogos del Perú, pues, el principal principio es respetar la dignidad humana y proteger los derechos humanos. Además, esta investigación se encuentra bajo los lineamientos normativos del APA, ya que tanto las definiciones y teorías propuestas por cada autor se encuentran correctamente citadas.

Con la presencia de los puntos éticos de la investigación, se respeta y se mantiene en anonimato la participación de los individuos que colaboraron en esta investigación, ya que los datos brindados no serán divulgados ni comentados con otras personas e instituciones, y de esa forma se respetará la privacidad y el derecho de cada uno de los sujetos. La evaluación de cada uno de los participantes se dio de manera voluntaria, donde en primera instancia se

les informó detalladamente el propósito de la investigación y con ello se proporcionó el consentimiento informado para que puedan acceder al desarrollo de la encuesta.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

La muestra de estudio estuvo constituida por 27 docentes, de los que se estudió el Síndrome de Burnout y Bienestar Laboral.

Tabla 1

Relación entre el Síndrome de Burnout y Bienestar Laboral General en docentes de una Institución Educativa de la ciudad de Cajamarca, 2022.

			SÍNDROME DE BURNOUT	BIENESTAR LABORAL GENERAL
Rho de	SÍNDROME DE BURNOUT	Coefficiente de correlación	1.000	-0.681
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	27	27
Spearman	BIENESTAR LABORAL GENERAL	Coefficiente de correlación	-0.681	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	27	27

A través de los hallazgos mostrados en la tabla 1, el resultado de la prueba Rho de Spearman, es una significancia menor a 0.05 (sig. = 0.000) lo que indica la existencia de relación entre las variables; asimismo se obtuvo un coeficiente de correlación igual a -0.681, lo que según nos indican Martínez y Campos (2015) nos dice que al encontrarse entre el rango -0.4 a 0.69 la correlación existente es negativa y moderada.

Tabla 2

Dimensiones del Síndrome de Burnout en docentes de una Institución Educativa de la ciudad de Cajamarca, 2022.

	Agotamiento emocional		Despersonalización		Baja realización personal	
	n	%	n	%	N	%
Bajo	21	77.8%	17	63.0%	26	96.3%
Medio	5	18.5%	8	29.6%	1	3.7%
Alto	1	3.7%	2	7.4%	0	0.0%
Total	27	100.0%	27	100.0%	27	100.0%

En la tabla 2, se observa que, 77.8% de los docentes exterioriza un bajo nivel de agotamiento emocional, mientras que el 18.5% presentó nivel medio, en cuanto a la dimensión despersonalización, 63.0% presentó bajo nivel, el 29.6% presentó nivel medio. Finalmente, en la tercera dimensión 96.3% de docentes presentó bajo nivel y el 3.7% presentó nivel medio.

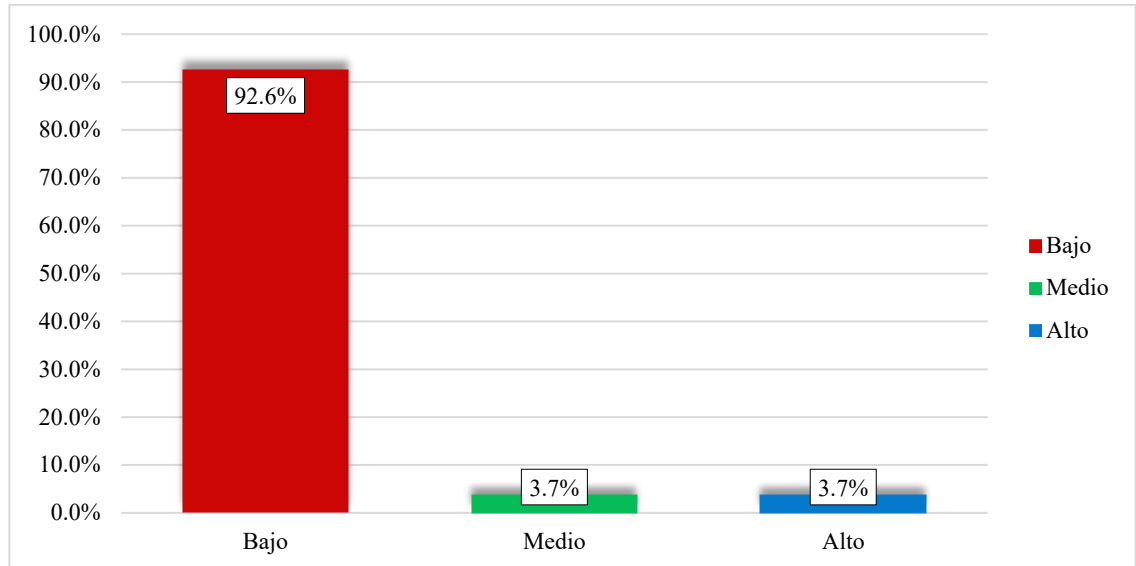
Tabla 3

Síndrome de Burnout en docentes de una Institución Educativa de la ciudad de Cajamarca, 2022.

	n	%
Bajo	25	92.6%
Medio	1	3.7%
Alto	1	3.7%
Total	27	100.0%

Figura 1

Síndrome de Burnout en docentes de una Institución Educativa de la Ciudad de Cajamarca, 2022.



Como se puede visualizar en la tabla 3 y figura 1, el 92.6% de docentes no presenta niveles altos de Síndrome de Burnout, mientras que un 3.7% tuvo nivel medio y otro 3.7% se ubicaron en un nivel alto.

Tabla 4

Dimensiones del Bienestar Laboral General en docentes de una Institución Educativa de la ciudad de Cajamarca, 2022.

	Bienestar Psicosocial		Efectos Colaterales	
	n	%	N	%
Bajo	1	3.7%	1	3.7%
Medio	4	14.8%	5	18.5%
Alto	22	81.5%	21	77.8%
Total	27	100.0%	27	100.0%

De acuerdo con los resultados presentados en la tabla 4, se puede observar que respecto a la dimensión bienestar psicosocial, el 81.5% de los docentes presentó nivel alto, mientras que el 14.8% presentó nivel medio y el 3.7% obtuvo nivel bajo; finalmente, con respecto a la dimensión efectos colaterales, el 77.8% presentó bajo alto, el 18.5% presentó nivel medio y el 3.7% presentó nivel bajo.

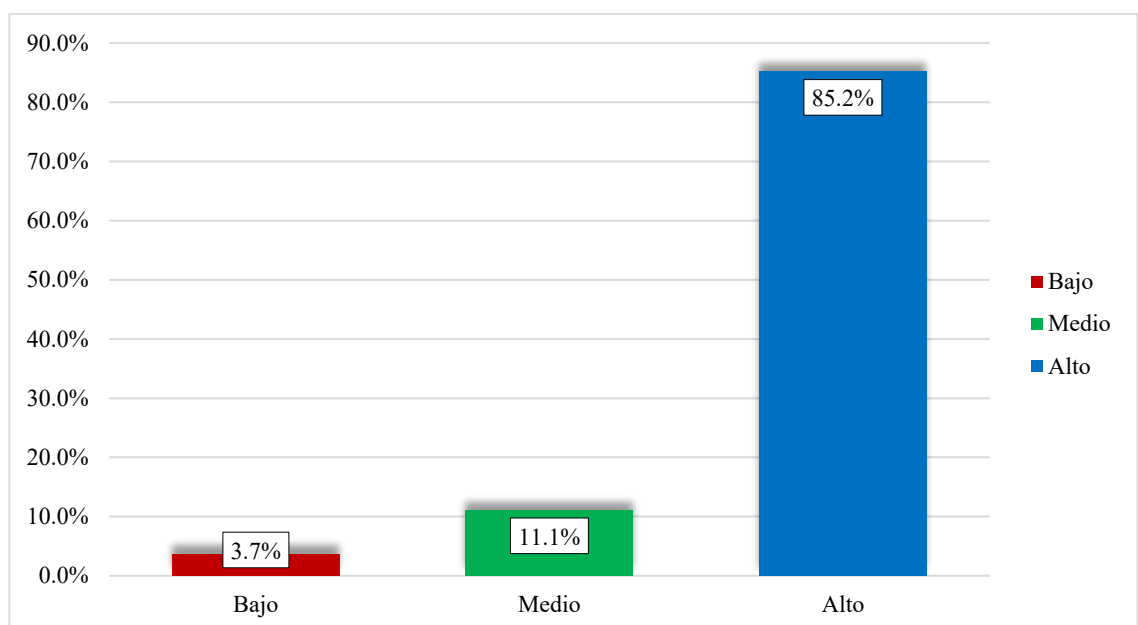
Tabla 5

Bienestar Laboral General en docentes de una Institución Educativa de la ciudad de Cajamarca, 2022.

	n	%
Bajo	1	3.7%
Medio	3	11.1%
Alto	23	85.2%
Total	27	100.0%

Figura 2

Bienestar Laboral General en docentes de una Institución Educativa en la ciudad de Cajamarca, 2022.



Como se puede visualizar en la tabla 5 y figura 2, el 85.2% de docentes presentó nivel alto de Bienestar Laboral General, mientras que un 11.1% tuvo nivel medio y el 3.7% obtuvo nivel bajo.

Tabla 6

Relación de las dimensiones del Síndrome de Burnout con el Bienestar Laboral General en docentes de una Institución Educativa en la ciudad de Cajamarca, 2022.

		BIENESTAR LABORAL GENERAL	
Rho de Spearman	Agotamiento emocional	Coefficiente de correlación	-0.643
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	27
	Despersonalización	Coefficiente de correlación	-0.460
		Sig. (bilateral)	0.016
		N	27
	Baja realización personal	Coefficiente de correlación	-0.627
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	27

A través de los hallazgos mostrados en la tabla 6, la prueba Rho de Spearman arrojó como resultado una significancia menor a 0.05 (sig. = 0.000) índice que permite aceptar que la relación entre el agotamiento emocional y el bienestar laboral general es positiva, al mismo tiempo, el coeficiente de correlación es -0.643, por lo que la relación existente es negativa y moderada.

Asimismo, se obtuvo una significancia menor a 0.05 (sig. = 0.016) por lo que existe evidencia para aceptar que existe relación entre la dimensión despersonalización y el bienestar laboral general, además se obtuvo un coeficiente de correlación igual a -0.460, por lo que la relación existente es negativa y moderada.

Finalmente, la significancia es menor a 0.05 (sig. = 0.000) por lo que existe evidencia para aceptar que existe relación entre la dimensión baja realización personal y el bienestar

laboral general, además el coeficiente de correlación es igual a -0.627 , por lo que la relación existente es negativa y moderada.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Según nuestro objetivo general, determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y Bienestar Laboral en docentes de una Institución Educativa de la Ciudad de Cajamarca en el año 2022; la aplicación de la prueba Rho de Spearman, arrojó una significancia menor a 0.05 lo que nos da la certeza de afirmar la presencia de una relación entre las variables de estudio.

Para nuestro primer objetivo específico, identificar el nivel de Síndrome de Burnout en docentes de una Institución Educativa de la ciudad de Cajamarca en el año 2022; respecto a la dimensión agotamiento emocional, el 77.8% de docentes presento nivel bajo, mientras que el 18.5% presentó nivel medio y el 3.7% obtuvo nivel alto; con respecto a la dimensión despersonalización, el 63.0% presentó bajo nivel, el 29.6% presentó nivel medio y el 7.4% presentó nivel alto; finalmente para la dimensión baja realización personalización el 96.3% de docentes presentó bajo nivel y el 3.7% presentó nivel medio. Y el 92.6% de docentes presentó nivel bajo de Síndrome de Burnout, mientras que un 3.7% tuvo nivel medio y otro 3.7% obtuvo nivel alto.

Con respecto a nuestro segundo objetivo específico, identificar el nivel de Bienestar Laboral General en Docentes de una Institución Educativa de la Ciudad de Cajamarca en el año 2022; respecto a la dimensión bienestar psicosocial, el 81.5% de los docentes presentó nivel alto, mientras que el 14.8% presentó nivel medio y el 3.7% obtuvo nivel bajo; finalmente, con respecto a la dimensión efectos colaterales, el 77.8% presentó bajo alto, el 18.5% presentó nivel medio y el 3.7% presentó nivel bajo. Y el 85.2% de docentes presentó nivel alto de Bienestar Laboral General, mientras que un 11.1% tuvo nivel medio y el 3.7% obtuvo nivel bajo.

Para finalizar con el objetivo específico, determinar la relación entre las dimensiones del Síndrome de Burnout y Bienestar Laboral General en docentes de una Institución Educativa de la ciudad de Cajamarca en el año 2022; luego de aplicar la prueba Rho de Spearman, se obtuvo una significancia menor a 0.05 (sig. = 0.000) por lo que existe evidencia para aceptar que existe relación entre la dimensión agotamiento emocional y el Bienestar Laboral General, además se obtuvo un coeficiente de correlación igual a -0.643, por lo que la relación existente es negativa y moderada; asimismo se obtuvo una significancia menor a 0.05 (sig. = 0.016) por lo que existe evidencia para aceptar que existe relación entre la dimensión despersonalización y el Bienestar Laboral General, además se obtuvo un coeficiente de correlación igual a -0.460, por lo que la relación existente es negativa y moderada; finalmente se obtuvo una significancia menor a 0.05 (sig. = 0.000) por lo que existe evidencia para aceptar que existe relación entre la dimensión baja realización personal y el Bienestar Laboral General, además se obtuvo un coeficiente de correlación igual a -0.627, por lo que la relación existente es negativa y moderada.

No obstante, cabe mencionar que; respecto a la limitación encontrada, se menciona a la representatividad de la muestra, debido a la actual crisis sanitaria que se vive en base al Covid-19 a nivel mundial, además de que no se pudo tener un contacto directo con los participantes de esta investigación, ya que la aplicación de ambos cuestionarios se realizó de manera virtual.

Se recomienda la implementación de programas preventivos o de intervención temprana en lo que se refiere a bienestar docente y prevención del Síndrome de Burnout, puesto que se lograría evitar el fracaso personal, baja autoestima, etc. Así mismo se recomienda ampliar la población de estudio hasta en 3 veces el tamaño de la muestra, con miras de obtener datos más precisos y con un nivel de confianza mucho más elevado.

También se recomienda analizar el impacto positivo o negativo que genera la presencia de Síndrome de Burnout moderado y alto o Bienestar Laboral deficiente con los estudiantes de centros educativos.

Finalmente se concluye que la significancia es menos a 0.05, esto permite ratificar la hipótesis general y afirmar relación significativa inversa que hay entre el Síndrome de Burnout y el Bienestar Laboral General. Por el coeficiente de correlación -0.681, las variables son inversas, es decir que si una variable aumenta la otra va a disminuir. Así mismo, se concluye que existe un 92.6% nivel bajo, 3.7% nivel medio y alto en docentes con Síndrome de Burnout. Por otro lado, se concluye que un 3.7% nivel bajo, 11.1% nivel medio y 85.2% nivel alto en docente con Bienestar Laboral General; aquí se puede apreciar de manera más precisa la correlación negativa existente; ya que, la primera variable expone una frecuencia mayor en el nivel bajo y por el contrario la segunda variable tiene un porcentaje mayor en nivel alto.

De igual manera concluimos que, las dimensiones del Síndrome de Burnout se relacionan de la siguiente manera con el Bienestar Laboral General: el agotamiento emocional se relaciona de manera negativa y moderada por el coeficiente de correlación -0.643, la despersonalización se relaciona de manera negativa y moderada por su significancia menor a 0.05 y la baja realización personal se relaciona de manera negativa y moderada por su coeficiente de correlación de -0.627.

Referencias

- Acosta Contreras, M., & Burguillos Peña, A. I. (2014). Estrés y Burnout en profesores de primaria y secundaria de Huelva: Las estrategias de afrontamiento como factor de protección. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*.
- Álvarez, Y. (2019). Satisfacción laboral y su incidencia en el clima organizacional en las empresas guatemaltecas. Universidad Mariano Gálvez.
- Benott Santander, J. d. (2019). Relación entre el estrés laboral y el liderazgo transformacional en el personal académico de la Institución Casuarinas International College de Monterrico. Universidad Nacional Federico Villareal.
- Blanch, J. M. (2009). Propiedades psicométricas de las escalas del cuestionario. Estudio piloto. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Estrada Araoz, E. G., & Gallegos Ramos, N. A. (2020). Síndrome de Burnout y variables sociodemográficas en docentes peruanos. Universidad Nacional Amazónica Madre de Dios, Perú.
- Hederich Martínez, C., & Caballero Domínguez, C. C. (2016). Validación del cuestionario Maslach Burnout Inventory - Student Survey (MBI - SS). Universidad Pedagógica Nacional y Universidad de Magdalena.
- Maslach, C., & Jackson, S. (1982). Burnout in health professions: a social psychological analysis. *Social psychology of health and illness* Hilldale.
- Oyola García, A. E. (2021). Validación del constructor y confiabilidad de la escala de Maslach para el tamizaje de síndrome del trabajador quemado. Universidad Mayor de San Marcos.
- Repetto, E., & Pérez, J. (2003). Orientación y desarrollo de los recursos humanos en la pequeña y mediana empresa. UNED.
- Yslado Méndez, Rosario Margarita, Ramírez Asís, Edwin Hernán y García Figueroa, María Elena. (2020). Burnout, docencia e investigación en profesores universitarios de la Facultad de Ciencias Empresariales de Perú y España.
- Pinilla Fonseca, Nicol, Gamboa Mora, María Cristina, Morales Barrera, Mónica. (2022). Evaluación de la formación integral escolar a través de un diseño cuasiexperimental: contribuciones desde la educación física. Universidad Nacional Autónoma de México. México.
- Polanía Reyes, Claudia Lorena, Cardona Olaya, Félix Augusto, Castañeda Gamboa, Gloria Irina, Vargas, Inés Alexandra., Calvache Salazar, Octavio Augusto y Abanto Vélez, Walter Iván. (2020). Metodología de investigación cuantitativa y cualitativa. Institución Universitaria Antonio José Camacho. Colombia.

Nahum, Jonathan, Álvarez, Jesús y Santiago Bautista, Margarita del Consuelo. (2021). Bienestar laboral en docentes de una institución pública. Universidad Veracruzana campus Coatzacoalcos. México.

Sánchez – Gómez, Martin, Cebrián, Bryan, Ferré, Paula, Navarro, Mónica.(2020). Diseño de Investigación de Corte Transversal. Fundación Universitaria Sanitas.

Lazo Paredes, Marianne Antonell Xiomara. (2021). Síndrome de Burnout en docentes de educación secundaria de una institución educativa pública de Lima Metropolitana, según grupos diferenciados. Universidad Mayor de San Marcos. Perú.

Alvarado Sugahara, Dayanne Divonne. (2020). Nivel de estrés de los docentes de educación primaria de la institución educativa de la Cruz Canonesas. Universidad de Piura. Perú.

Yslado Méndez, Rosario Margarita, Ramírez Asís, Edwin Hernán y García Figueroa, María Elena. (2021). Propiedades psicométricas del cuestionario burnout para profesores universitarios en una muestra peruana. Universidad de Manizales. Perú.

Olivares Fong, Luz del Consuelo, Nieto López, Gilberto, Velázquez Victorica, Karla Isabel y López Guerrero, Aída. (2021). Síndrome de Burnout. La multiplicidad de roles y su impacto en la labor docente. Universidad Autónoma de Baja California y Universidad Veracruzana.

Martínez Rebollar y W. Campos Francisco. (2015). Correlación de Actividades de Interacción Social Registradas en Nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social en los Adultos Mayores. Universidad Autónoma de Guerrero. México.

Anexos

ANEXO N° 1: Matriz de Consistencia

Tabla 7

Matriz de Consistencia.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones/ Factores	Instrumento de recolección de datos	Metodología
¿Cuál es la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y Bienestar Laboral General en docentes de una Institución Educativa de la	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y Bienestar Laboral</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación significativa entre el Síndrome de Burnout y Bienestar</p>	<p>Síndrome de Burnout</p> <p>Definición Conceptual:</p> <p>Lazo (2021) lo define con el término de “quemarse por el trabajo”, siendo</p>	<p>Agotamiento Emocional</p> <p>Despersonalización</p> <p>Baja realización personal.</p>	<p>Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI)</p>	<p>Tipo de Investigación:</p> <p>Descriptiva</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Alcance: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental, transversal</p>

<p>ciudad de Cajamarca en el año 2022?</p> <p>Preguntas específicas</p> <p>-¿Cuál es el nivel del Síndrome de Burnout en docentes de una Institución Educativa de la ciudad de Cajamarca en el año 2022?</p>	<p>General en docentes de una Institución Educativa de la ciudad de Cajamarca en el año 2022.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>-Identificar el nivel del Síndrome de Burnout en</p>	<p>Laboral General en docentes de una Institución Educativa de la ciudad de Cajamarca en el año 2022.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>Las características del Síndrome</p>	<p>una respuesta en la cual sus actitudes y sentimientos negativos en las personas dan la sensación de encontrarse agotados emocionalmente, llegando a afectar tanto su rendimiento laboral y su calidad de vida.</p>			<p><i>Población:</i> 30 docentes de una Institución Educativa de la ciudad de Cajamarca en el año 2022.</p> <p><i>Muestra:</i> 27 docentes de una Institución Educativa de la ciudad de Cajamarca en el año 2022.</p>
---	---	---	---	--	--	---

<p>-¿Cuál es el nivel de Bienestar Laboral General en docentes de una Institución Educativa de la ciudad de Cajamarca en el año 2022?</p> <p>-¿Cuál es la relación que existe entre las características del Síndrome de Burnout y Bienestar Laboral General en docentes de una Institución Educativa de la ciudad de Cajamarca en el año 2022?</p>	<p>docentes de una Institución Educativa de la ciudad de Cajamarca en el año 2022.</p> <p>-Identificar el nivel de Bienestar Laboral General en docentes de una Institución Educativa de la ciudad de Cajamarca en el año 2022.</p> <p>-Determinar la relación entre</p>	<p>de Burnout se relacionan de forma directa con el Bienestar Laboral General en docentes de una Institución Educativa de la ciudad de Cajamarca en el año 2022.</p>	<p>Bienestar Laboral General</p> <p>Definición Conceptual:</p> <p>Nahum (2021) lo define como la búsqueda de mejorar la continuidad en las actividades realizadas por los colaboradores de una organización, al mismo tiempo que promueven el bienestar social, de los</p>	<p>Bienestar Psicosocial</p> <p>Efectos Colaterales</p>	<p>Cuestionario de Bienestar Laboral General (QBLG)</p>	
--	--	--	---	---	---	--

	las dimensiones del Síndrome de Burnout con el Bienestar Laboral General en docentes de una Institución Educativa de la ciudad de Cajamarca en el año 2022.		individuos y sus familias.			
--	---	--	----------------------------	--	--	--

			Baja realización personal	Representa la evaluación negativa que realiza el individuo de su desempeño laboral y personal los resultados obtenidos generan frustración al no ser los esperados. La persona puede llegar a sentir baja autoestima, fracaso profesional y desmotivación. (Lazo, 2021)
--	--	--	---------------------------	---

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
Bienestar Laboral General	Nahum (2021) lo define como la búsqueda de mejorar la continuidad en las actividades realizadas por los colaboradores de una organización, al mismo tiempo que promueven el bienestar social, de los individuos y sus familias.	El bienestar laboral general se medirá mediante dos dimensiones que serán contempladas en el cuestionario QBLG a los docentes de una Institución Educativa de la ciudad de	Bienestar Psicosocial	<p><i>Afectos:</i> se define al nivel en el cual el individuo percibe periodos afectuosos, agradables, y el grado observado por el logro de los propios objetivos.</p> <p><i>Competencias:</i> agrupa a aquellos conocimientos, cualidades y habilidades que se consideran necesarias al momento de desempeñarse como profesional, logrando calidad y eficiencia.</p> <p><i>Expectativas:</i> es una aspiración que se espera lograr basándose en la posibilidad racional que haya.</p>

		<p>Cajamarca en el año 2022.</p>	<p>Efectos Colaterales</p>	<p><i>Somatización:</i> es el malestar social y personal causado por la presencia de síntomas físicos, que hace necesaria la presencia de un médico. Un somatizador puede ser aquel ser que: efectúan una atribución somática y la existencia de percepción de una respuesta idónea al procedimiento psiquiátrico.</p> <p><i>Desgaste:</i> síndrome de estrés crónico presente con frecuencia en las carreras de servicio, caracterizadas por la atención y su nivel de intensidad y prolongación con personas que tienen necesidad y dependencia.</p> <p><i>Alienación:</i> se llama así al fenómeno en el que la persona no puede tener control sobre sí mismo y se aísla de la sociedad.</p>
--	--	----------------------------------	----------------------------	---

ANEXO N° 3: Prueba de Normalidad para Síndrome de Burnout y Bienestar Laboral General

Tabla 9

Prueba de normalidad para el Síndrome de Burnout y Bienestar Laboral General.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	G1	Sig.
SÍNDROME DE BURNOUT BIENESTAR LABORAL GENERAL	0.847	27	0.001
	0.882	27	0.005

La tabla 9 presenta los resultados de la aplicación de la prueba de normalidad de Shapiro – Wilk, donde el índice de significancia del SB y BLG resultó ser menor a 0.05 respectivamente (sig. = 0.001 y 0.005), concluyendo de este modo que el comportamiento paramétrico es inexistente, por lo que es recomendable en este caso la prueba rho de Spearman.

ANEXO N° 4: Datos Estadísticos Subescala “Cansancio Emocional” del MBI.

Tabla 10

Datos Estadísticos Subescala "Cansancio Emocional" del MBI.

N	Válido	27
	Perdidos	0
Curtosis		3,462
Error estándar de curtosis		,872

ANEXO N° 5: Datos Estadísticos Subescala “Despersonalización” del MBI.

Tabla 11

Datos Estadísticos Subescala "Despersonalización" del MBI.

N	Válido	27
	Perdidos	0
Curtosis		-1,560
Error estándar de curtosis		,872

ANEXO N° 6: Datos Estadísticos Subescala “Realización Personal” del MBI.

Tabla 12

Datos Estadísticos Subescala "Realización Personal" del MBI.

N	Válido	27
	Perdidos	0
Curtosis		,762
Error estándar de curtosis		,872

ANEXO N° 7: Datos Estadísticos Factor “Bienestar Psicosocial” del BLG.

Tabla 13

Datos Estadísticos Factor "Bienestar Psicosocial" del BLG.

N	Válido	27
	Perdidos	0
Curtosis		-,350
Error estándar de curtosis		,872

ANEXO N° 8: Datos Estadísticos Factor "Efectos Colaterales" del BLG.**Tabla 14**

Datos Estadísticos Factor "Efectos Colaterales" del BLG.

N	Válido	27
	Perdidos	0
	Curtosis	-,599
	Error estándar de curtosis	,872