



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN, TURISMO Y PSICOLOGÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA
SECCIÓN DE POSGRADO

**ESPIRITUALIDAD EN EL TRABAJO Y SÍNDROME DE
BURNOUT EN PROFESORES DE ENTIDADES EDUCATIVAS
DE LA CIUDAD DE LIMA METROPOLITANA**

PRESENTADA POR
JESUS ENRIQUE TUPAC TERBULLINO

ASESOR
ARTURO JUÁREZ GARCÍA

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y LAS ORGANIZACIONES

LIMA – PERÚ

2019



Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada
CC BY-NC-ND

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN,
TURISMO Y
PSICOLOGÍA ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA
UNIDAD DE POSGRADO

ESPIRITUALIDAD EN EL TRABAJO Y SÍNDROME DE
BURNOUT EN PROFESORES DE ENTIDADES EDUCATIVAS
DE LA CIUDAD DE LIMA METROPOLITANA

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y LAS ORGANIZACIONES

PRESENTADO POR
JESUS ENRIQUE TUPAC TERBULLINO

ASESOR
Dr. ARTURO JUÁREZ GARCÍA

Lima-Perú

2019

Dedicatoria

A mis padres Jesús y Amanda, hermanas Janina, Miriam y Rocio, mis sobrinos Sofía, Alessio, Joaquín e Ismael, a mis maestros Luis Pinto, Arturo Juárez y Madre Soledad. A mis buenos amigos, Pilar, Liliana, Renzo, César, Miriam, Julio, Jhon, Carlos, Daniel, María, Jessica, Gustavo.

INDICE DE CONTENIDOS

Portada	i
Dedicatoria	ii
Índice de contenidos	iii
Resumen	v
Abstract	vi
Introducción	vii
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	10
1.1 Bases teóricas	10
1.1.1 Espiritualidad	10
1.1.2 Espiritualidad en el trabajo	14
1.1.3 Síndrome de burnout	17
1.1.4 Dimensiones del síndrome de burnout	20
1.1.5 Definición de términos básicos	22
1.2 Antecedentes de la investigación	23
1.2.1 Nacionales	23
1.2.2 Internacionales	24
1.3 Planteamiento del problema	26
1.3.1 Descripción de la realidad problemática	26
1.3.2 Formulación del problema	35
1.4 Objetivos de la investigación	36
1.4.1 Objetivo general	36
1.4.2 Objetivos específicos	36
1.5 Hipótesis y variables	36
1.5.1 Formulación de hipótesis	36
1.5.2 Variables de estudio	36
1.5.3 Definición Operacional de las Variables.....	37
CAPÍTULO II: MÉTODO	39
2.1 Diseño metodológico	39
2.2 Participantes	39
2.3 Técnicas de recolección de datos	40
2.3.1 Cuestionario sobre espiritualidad en el trabajo (CET)	40
2.3.2 Maslach Burnout Inventory - General Survey (MBI-GS) ..	41

2.4. Procedimiento	42
2.5 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información..	42
2.6. Aspectos éticos	43
CAPÍTULO III: RESULTADOS	45
3.1 Análisis Descriptivos	45
3.1.1 Normalidad de las variables	45
3.1.2 Correlación	45
3.2 Análisis de Regresión	46
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN	48
Conclusiones	53
Recomendaciones	54
Referencias	55
Anexos.....	66-73

RESUMEN

El presente estudio examina la influencia entre las variables espiritualidad en el trabajo y el síndrome de burnout en docentes escolares de escuelas de los distritos de Lince y La Victoria de la ciudad de Lima. La muestra estuvo conformada por un total de 137 docentes (60.6% mujeres y 39.4% varones) con edades entre el rango de 24 y 67 años ($M= 43.28$; $DE= 9.88$). Se aplicó el el Cuestionario de espiritualidad en el trabajo y el Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS). Respecto a la relación entre ambas variables, el estudio no encontró ningún grado de relación. Se logró identificar una relación parcial, entre la variable indiferencia (IN) del burnout, con la espiritualidad en el trabajo.

Palabras clave: Espiritualidad en el trabajo, burnout, docentes escolares, recursos personales.

ABSTRACT

The present study examines the influence between the variables spirituality at work and burnout syndrome in school teachers in schools in the districts of Lince and The Victoria in the city of Lima. The sample consisted of a total of 137 teachers (60.6% women and 39.4% men) with ages between the range of 24 and 67 years ($M = 43.28$; $SD = 9.88$). The Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) and the Workplace Spirituality Questionnaire were applied. Regarding the relationship between both variables, the study did not find any degree of relationship. It was possible to identify a partial relationship, between the indifference variable (IN) of burnout, with spirituality at work.

Keywords: Spirituality at work, burnout, school teachers, personal resources.

INTRODUCCIÓN

La modernidad ha abierto múltiples puertas de desarrollo para la humanidad, pero a la vez, en aras de la eficacia y competitividad profesional ha generado una serie de escenarios laborales con fenómenos complejos, que han dado nacimiento a los riesgos psicosociales (Gil-Monte, 2012), como el síndrome de burnout (en adelante burnout), que se comprende como una reacción ante la continua exposición del estrés laboral. A nivel global, este fenómeno ha despertado el interés de diferentes investigadores, asociaciones, incluso de la Organización Mundial de la Salud (OMS).

Existe un consenso generalizado en señalar la necesidad de profundizar en el estudio del burnout, para abrir ventanas de comprensión que hagan viable diversas propuestas de intervención (Juárez, 2014). En el contexto peruano desde hace algunos años, se viene estudiando el burnout, de manera individual, pero también en relación a diversas variables y en diferentes escenarios laborales. Estas iniciativas han marcado una ruta de trabajo, que necesitan ser ampliadas y enriquecidas. Dentro de los espacios laborales más expuesto al burnout se encuentra el educativo puesto que, los maestros se encuentran en contacto y relación directa con personas, lo cual genera un mayor desgaste en cuanto a sus recursos personales y laborales (Juárez, Idrovo, Camacho & Placencia, 2014; Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001; Salanova & Llorens, 2008). Por ello, urge ir afinando la investigación en torno al burnout y la relación con otras variables tanto personales como laborales, para crear propuestas que permitan contribuir en su reducción.

Cabe señalar que en nuestro contexto latinoamericano la fe y religiosidad ocupan un lugar especial, tal como lo demuestra el censo realizado el 2007, el cual arroja que el 97.1% de la población profesa alguna religión. Es por ello que es posible integrar variables adaptativas que se desprendan de la religiosidad, que puedan aportar en el bienestar del trabajador (Arias, 2012, Arias, Masías, Muñoz & Arpasi, 2013). teniendo en cuenta este postulado, se considera que la espiritualidad en el trabajo se presenta como una posibilidad para enfrentar los efectos del burnout (Carneiro, Navinchadra, Vento, Timotéo, & De Fátima Borges, 2019; Pawar, 2009).

Cabe destacar que, en los últimos años, la espiritualidad ha salido de las esferas teológicas y religiosa, se ha integrado en la antropología, filosofía y la psicología positiva, que la ha incluido como parte de las fortalezas trascendentales (Baena, 2011; Martín, 2009; Rahner, 2009; Salanova, 2009; Seligman, 2006). Respecto a la espiritualidad en el trabajo, existen estudios empíricos con sistemas de medición que se han desarrollado en Norteamérica y Europa (Jurkiewickz & Giacalone, 2004; Pérez, 2007), en Latinoamérica, son escasas las investigaciones, aún nos encontramos en una fase seminal (Arias, 2012). Por ello, el presente trabajo, tuvo como objetivo, examinar la influencia entre la espiritualidad en el trabajo y el síndrome de burnout en docentes escolares de los distritos de Lince y La Victoria de la ciudad de Lima. Desde la hipótesis planteada, tras una revisión de las investigaciones realizadas, se asume que, existe una influencia de la espiritualidad en el trabajo sobre el síndrome de burnout en docentes escolares de los distritos de Lince y La Victoria de la ciudad de Lima.

Ambos instrumentos de medición fueron aplicados en una población muestral no probabilística de 137 maestros de los distritos de Lince y La Victoria de la ciudad de Lima, con un diseño metodológico de tipo explicativo según la propuesta de diseños de investigación elaborado por Ato, López y Benavente (2013). Respecto a los instrumentos se trabajó con el Cuestionario de Espiritualidad en el Trabajo (CET, Pérez, 2007) validado en el contexto peruano por Calderón-De la Cruz; Juárez, Tupac (en revisión). En el caso del burnout, es el Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS; Maslach, Jackson, & Leiter, 1997) el cual fue examinado en su estructura interna en maestros peruanos (Fernández, Juárez, & Merino, 2015), encontrando la estructura tridimensional original, pero retirando el ítem 13 que corresponde a la dimensión de indiferencia.

El presente estudio en el primer capítulo desarrolla el Marco Teórico, donde se presentan los antecedentes de investigación, las bases teóricas y el planteamiento del problema. En el segundo capítulo se desarrolla el Método, que comprende el diseño de la investigación, la descripción de la muestra, los instrumentos de medición y el proceso de recolección y análisis de datos, junto a ello, se contemplan los aspectos éticos de la investigación. En el tercer capítulo se abordan los resultados, en el cual se presenta el análisis de regresión lineal. En el cuarto capítulo, se presenta la discusión, las conclusiones, limitaciones y recomendaciones.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Bases teóricas

1.1.1 Espiritualidad

La etimología del término espiritualidad desde sus raíces, griega, latina y hebrea, la identifican como aquella dimensión interna y esencial del ser que emana fuerza, vitalidad, aliento, capacidad de trascendencia; desde estas acepciones se construye la fundamentación epistemológica tanto teológica, antropológica, filosófica y psicológica (Baena, 2011; Boff, 1983; Martín, 2009; Rahner, 1977, 2009).

Las diversas reflexiones en torno a la espiritualidad, tanto tradicionales como modernas, coinciden en presentarla como parte de la estructura ontológica del ser, la cual conduce a la trascendencia o unidad con la entidad divina mediante un camino reflexivo de diálogo interno y externo, pero también a través de la vivencia de determinados valores, como el amor al prójimo, la solidaridad empática, la compasión entre otros (Baykal, 2019; Ellis, 2010; Gonzáles, 1987; Kumar & Kumar, 2014; Kumar, 2018; Martín, 2009; Shankar, 2009).

La relacionalidad trascendental que provee la espiritualidad, permite a la persona entrar en contacto con su esencia, mediante un proceso reflexivo, porque abre el ser, a nuevos panoramas de conciencia en dos dimensiones, personal y comunitaria (Levinas, 2004; Gonzáles, 2008). En

ese ámbito, el ser puede examinar su existencia, reconocer sus fragilidades, sus fortalezas, revisar la escala de valores, sanar sus heridas, renovar sus convicciones, sus propósitos existenciales, animar su esperanza (González, 1987; Martín, 2009; Rahner, 2009; Vidal, 2009).

Fischman (2016) señala que la construcción y consolidación espiritual, capacita a la persona para dejar de lado el ego e ir tomando consciencia del ser elevado. Desde la nueva conciencia sapiencial que se gesta en el proceso reflexivo, es posible que la persona construya su existencia, integrando conductas, actitudes y sentimientos de alteridad, justicia, compasión, amor, paz, felicidad, humildad, con búsquedas de autenticidad y verdad (Seligman, 2006).

Cabe señalar que la perspectiva antropológica y filosófica moderna, han dotado a la espiritualidad de sólidas bases reflexivas, que le han permitido entrar en diálogo con otras ciencias y disciplinas, encargadas de estudiar al hombre y su mundo comportamental (Martín, 2009; Rahner, 2009). Teniendo en cuenta este principio, la psicología positiva de manera audaz, explora otros escenarios reflexivos, con el objetivo de integrar diversas categorías, que le permitan abordar y comprender el mundo interno de la persona, sus emociones, bienestar y resiliencia (Hervás, 2009). Esta apertura, ha permitido considerar la espiritualidad como una categoría dentro de las fortalezas humanas,

factible de ser medida y estudiada (Salanova, 2009; Salanova & Llorens, 2016; Seligman, 2006).

La espiritualidad ha sido abordada en el área de la psicología positiva, aproximadamente a fines del siglo XX (Seligman, 2006). Los diversos estudios que siguen este enfoque (Irurzun & Yaccarin, 2018; Salanova & Llorens, 2016; Salanova, Llorens & Martínez, 2016), han relacionado la espiritualidad con variables propias de la psicología como la resiliencia, la felicidad, el perdón. Se ha de puntualizar que, si bien, la espiritualidad es una vivencia que acontece en la interioridad de la persona, esta se expresa de manera concreta en la personalidad a través de cogniciones, sentimientos, conductas, motivaciones, intereses y estilos de afrontamiento (Salanova, 2009; Seligman, 2006). Por lo tanto, la psicología positiva es la propuesta que desarrolla, recupera y revalora el papel positivo que ejerce la espiritualidad en el proceso constructivo de realización y bienestar personal (Cuadra & Florenzano, 2003; Park, Peterson, & Sun, 2013; Seligman, 2006).

Seligman (2006) en sus distintos estudios, reconoce el valor real que tienen las fortalezas y los recursos personales, para alcanzar un desarrollo óptimo del ser. Dicha plenitud acaece mediante el cultivo, construcción y gestación de los recursos internos que se expresan en la vida a través de los distintos procesos interrelacionales.

Si bien, los estudios que involucran esta variable se encuentran en una fase constructiva (Edelberg, 2006); existen diversos aportes en el campo de la salud que hacen palpable su eficacia. Salgado (2014) ha identificado que las investigaciones en pacientes con enfermedades terminales han evidenciado logros importantes en la mejora de la calidad de vida, gracias al cultivo de esta dimensión. Esto se da, porque entre los valores que desarrolla la espiritualidad se encuentra la autoresponsabilidad y el autocuidado personal (Seligman, 2006). Junto a ello, desde la psicoterapia, la espiritualidad ha mostrado ser un aliado eficaz, puesto que algunas de las estrategias y técnicas propias de la tradición espiritual como la meditación y reflexión en combinación con las técnicas psicoterapéuticas, contribuyen en el proceso de recuperación de pacientes que padecen de bipolaridad, depresión ansiedad entre otros (Duque, 2018; Garay & Korman, 2018). En esa línea reflexiva, desde una perspectiva existencial y antropológica, la investigación de Barreto, Fombuena, Diego, Galiana, Oliver y Benito (2013), ponen en evidencia el aporte de la espiritualidad, en la construcción del bienestar personal y del sentido de vida.

Por lo expuesto se infiere que el interés por la espiritualidad ha cobrado importancia en los últimos años, incluso en el ámbito organizacional y laboral, tal como lo

refieren las diversas publicaciones realizadas en torno a esta variable (Fourie, 2014; García, 2015; Irurzun & Yaccarin, 2018; Kumar, 2018). Ellos sostienen que a pesar de las tensiones y conflictos laborales, aquellas persona que cultivan la espiritualidad mantienen una actitud de esperanza y ecuanimidad que oxigena el ambiente, permitiendo que se regule el clima laboral y que se construya una cultura de colaboración mutua (Cash & Gray, 2000; Jurkiewicz & Giaccalones, 2004; Pérez, 2007).

1.1.2 Espiritualidad en el trabajo

Tal como se ha descrito, el cultivo de la espiritualidad en general se comprende como un proceso reflexivo trascendental que, permite a la persona adquirir una renovada conciencia de sí mismo, del otro y del mundo que lo rodea, con lo que construye un corpus de valores como la solidaridad, la fraternidad y el compromiso, permitiendo que germinen nuevos paradigmas (Jurkiewicz & Giacalone, 2004; Pérez, 2007).

Entre los diversos exponentes que abordaron el estudio de la espiritualidad en el trabajo en Latinoamérica, se encuentra la propuesta de Pérez (2007). Dicho autor junto a un equipo de investigación, creó una herramienta de medición para el estudio de la relación entre espiritualidad y trabajo. Dicho instrumento fue utilizado en Perú por Arias (2012), en la ciudad de Arequipa, cabe señalar que el autor

no realizó un análisis factorial del instrumento.

Teniendo en cuenta los planteamientos epistemológicos antes descritos, se comprende la espiritualidad en el trabajo como un corpus axiológico, asentada en la cultura organizacional, que permite el cultivo de relaciones y experiencias trascendentales entre los miembros de la organización, a través de los procesos de trabajo, los cuales generan sentimientos que van desde la satisfacción hasta la realización personal y profesional (Jurkiewickz & Giacalone, 2004).

Dicha experiencia trascendente vivenciada en el ámbito laboral, tiene una fuerza motivadora que penetra en cada dimensión de la persona, porque le permite organizar su vida con nuevos objetivos, centrados no solo en el bien personal, sino en la búsqueda del bien común, con lo cual experimenta y vivencia en su ambiente laboral sentimientos positivos hacia sus labores y hacia quienes comparten el espacio de trabajo (Pérez, 2007).

La espiritualidad en el trabajo, junto con el desarrollo axiológico que acompaña a la organización y la persona, puede encontrar puntos de anclaje en los recursos laborales y personales, que a su vez permiten aminorar el impacto negativo del entorno y los problemas de salud que de él se desprenden (Howard, 2002). Según Bakker y Demerouti (2013), dichos recursos permiten reducir el impacto negativo

de las exigencias laborales y la implicancia que tiene en el deterioro de la salud física y psíquica; a su vez, son motor de impulso para alcanzar los objetivos trazados e inspirar el desarrollo y crecimiento tanto personal como organizacional. Por todo lo expuesto, podemos señalar que la espiritualidad en el trabajo, cuenta con un rico potencial de valores motivacionales los cuales pueden ser considerados por los gestores de recursos humanos en los programas de capacitación, inducción, promoción y retención del personal (Fishman, 2016).

Dicha propuesta al ser una realidad emergente requiere de mayor estudio y exploración, para desarrollar instrumentos cuantitativos cada vez más afinados. Su estudio, se hace urgente puesto que, según datos empíricos, es preciso contar con técnicas que permitan afrontar el estrés y otros fenómenos nocivos que aquejan a la persona (Arias, 2012; Pérez, 2007).

Existen estudios exploratorios previos que han mostrado los aportes de la espiritualidad en el plano organizacional, ellos, coinciden en reconocer que dicho factor es fuente de renovación en la construcción de objetivos tanto individuales como colectivos, pero también, dichos estudios subrayan el papel de la espiritualidad en el trabajo, en cuanto fuente de unidad y compromiso organizacional (Harrington, Preziosi, & Gooden, 2002; Hodge, 2001; Howard, 2002).

Respecto al compromiso organizacional, las investigaciones realizadas por Baykal (2019) evidencian el influjo de la espiritualidad en la construcción de este factor, que se pone de manifiesto en tres ámbitos, a nivel emocional mediante los vínculos que teje la persona dentro de la institución; continuo por el deseo de mantenerse en el lugar al sentir que forma parte de un colectivo y normativo, porque reconoce que tiene una función dentro de la organización, la cual lo conecta con los demás.

1.1.3 Síndrome de burnout

El Burnout, como término, describe una realidad de desgaste y desmotivación, tiene su origen en el vocabulario anglosajón, y dicha expresión fue adoptada por el médico psiquiatra Herbert Freudenberger en 1974 (Maslach et al., 2001; Maslach & Leiter, 2016). En su labor como asistente voluntario en *The Free Clinic de New York* pudo observar, los cambios negativos que se produjeron entre sus compañeros, a raíz de las condiciones y exigencias laborales que se presentaron. El autor identificó el cambio actitudinal del grupo de médicos, asistentes y voluntarios de la clínica, quienes iniciaron sus labores con una actitud positiva, pero en el lapso de uno a tres años, las motivaciones iniciales se diluyeron, dando paso al desarrollo de ciertas actitudes nocivas con sentimientos de agotamiento, pérdida de motivación y compromiso, frustración, cansancio, fastidio,

ansiedad y depresión, dicho trabajo, sentó las bases del proceso de sistematización del burnout (Maslach et al., 2001; Schaufeli, Leiter, & Maslach, 2008; Juárez, 2014).

Los estudios seminales de Freudenberger, permitieron esbozar los fundamentos de la primera conceptualización desde la perspectiva clínica, dado que presentaron el burnout como una fase caracterizada por la fatiga o frustración que se desencadena por la dedicación a una causa, forma de vida o relación que no produce el esperado refuerzo (Maslach & Jackson, 1981).

Maslach y Jackson (1981) desde una perspectiva psicosocial crearon un corpus conceptual del síndrome de burnout que hasta la actualidad es utilizado y con el paso del tiempo se consolida el desarrollo de una propuesta teórica sustentada en los trabajos empíricos, que comportó diversas fases (Maslach, 2017). Tal estudio consistió en recabar datos de tipo cualitativo y cuantitativo, en los trabajadores que atendían, mediante formatos de entrevistas, cuestionarios y encuestas (Juárez, 2014; Maslach & Leiter, 2016).

La sistematización de esta información, marcó una nueva etapa, porque permitió al grupo de investigadoras identificar y clasificar determinados aspectos que se repetían entre los trabajadores como el agotamiento emocional, el desarrollo de sentimientos negativos en clientes y pacientes, el desarrollo de crisis de competencia y eficacia profesional

(Schaufeli et al., 2008).

El exhaustivo proceso de entrevistas, observación y desarrollo psicométrico sentó las bases del instrumento de medición que en un futuro sería el Maslach Burnout Inventory (MBI). El instrumento MBI, desarrollado y perfeccionado, en su primera versión se aplicó a profesionales de la salud y de servicios humanos, ello porque se asumía que esta era la población más afectada por el síndrome (Maslach et al., 2001). En la posteridad se integrarían dos versiones para educadores (Maslach Burnout Inventory- Educator; MBI-ED) y el Maslach Burnout General Survey, MBI-GS) la cual tiene como objetivo medir los niveles de burnout en trabajadores de las distintas áreas (Maslach, Jackson & Leiter, 1997).

Respecto al MBI-GS, ha presentado una amplia popularidad en los ámbitos de investigación tanto a nivel nacional como internacional (Schaufeli et al., 2008). En una reciente revisión se ha identificado que más del 90% de los estudios realizados han implementado esta herramienta (Juárez, 2014). Es por ello que, en distintos países se han hecho estudios psicométricos y traducciones del MBIGS, con lo cual se ha logrado comprobar la validez y eficacia factorial del sistema de medición (Maslach, 2017). Los grupos poblacionales estudiados son diversas, entre los principales figuran, obreros, estudiantes, docentes, médicos, deportistas, enfermeras, psicólogos, odontólogos, policías, trabajadores

administrativos y operarios entre otros (Carlin & Garcés de los Fayos, 2010; Grau, Flichtentrei, Suñer, Font-Mayolas, Prats & Braga, 2014; Juárez, 2014; Jun & Lee, 2016).

A nivel nacional los estudios son variados, los cuales han abarcado diversos grupos poblacionales, con docentes, médicos, enfermeras, obreros, policías, estudiantes, deportistas, tales estudios fueron realizados utilizando el MBIGS, al no existir una traducción oficial, se ha sometido el instrumento a un análisis factorial, que ha permitido probar su confiabilidad y validez (Fernández & Merino, 2014; Fernández, Juárez & Merino, 2015).

1.1.4 Dimensiones del síndrome de burnout

Los estudios realizados tanto a nivel cualitativo como cuantitativo, permitieron obtener una data valiosa, con la cual fue posible categorizar la pluralidad sintomatológica que presentan las personas que padecen el síndrome de burnout (Maslach et al., 2001). Cabe destacar que el proceso analítico emprendido por el grupo de investigación liderado por Maslach, no se ha detenido, los estudios posteriores han ratificado la consistencia de la explicación del burnout desde las tres dimensiones (Schaufeli et al., 2008; Maslach & Leiter, 2016; Maslach, 2017).

Este agudo proceso analítico pasó por una etapa cuantitativa y cualitativa, en la que estableció tres dimensiones, desde las cuales es factible explicar el

síndrome de burnout: agotamiento emocional (AE); Indiferencia (IND) y eficacia profesional (EP) (Juárez, 2014; Schaufeli et al., 2008; Maslach & Jackson, 1981; Maslach, 2017).

Respecto al agotamiento emocional, los diversos autores coinciden en señalar que es la manifestación más obvia del síndrome, la cual se dispara por el influjo de factores laborales tanto de tipo cuantitativo como cualitativo. El primero acontece cuando las demandas laborales sobrepasan las fuerzas de los empleados y la segunda porque se exigen tareas para las cuales no están preparados los trabajadores, también cuando las labores resultan ser monótonas y no desafían a la persona (Maslach et al., 2001). Ambas realidades provocan una serie de reacciones psicológicas negativas, tal como lo afirma Salanova y Llorens (2008): “fatiga producida por los excesivos esfuerzos psicológicos que se realizan en el trabajo sin tener en cuenta si la causa son las relaciones con las personas o con el trabajo más en general” (p. 60).

La Indiferencia, es una reacción actitudinal fruto del agotamiento constante o crónico, que a su vez provoca, en la persona desánimo y desinterés por las tareas que realiza. En consecuencia, se asume una actitud de distanciamiento frente a los objetivos organizacionales, a las responsabilidades, al compromiso con la institución y con las

labores encomendadas (Maslach et al., 1997; Maslach et al., 2001). En el plano relacional, asume posturas negativas con un marcado desinterés por entrar en contacto con los colegas, muestra intolerancia e incapacidad para soportar la presión, paulatinamente experimenta baja en la autoestima. La sumatoria de estos aspectos, pueden llevar a crear un clima pesado y nocivo dentro de la organización (Maslach, 2016).

La eficacia laboral, viene a ser la percepción o valoración que hace la persona respecto a la tarea encomendada. Razón por la cual, cuando enfrenta un cuadro de síndrome de burnout califica su desempeño de manera negativa como si fuera poco relevante. Esta situación se da, porque le invaden sentimientos y creencias de incompetencia en el plano personal, profesional, grupal y colectivo. Esta situación surge muchas veces por la ausencia de un conjunto de recursos personales y cognitivos para encarar las tareas encomendadas (Maslach et al., 1997; Maslach et al., 2001).

1.1.5 Definición de términos básicos

Espiritualidad en el trabajo

“Un marco de valores organizacionales, evidenciados en una cultura, que promueven una experiencia de trascendencia en el empleado a través de los procesos de trabajo, facilitando su sentido de conexión con otros de una manera que provee sentimientos de regocijo y totalidad”

(Jurkiewicz & Giacalone, 2004; p. 129).

Síndrome de Burnout

“Burnout es un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal que puede ocurrir entre individuos cuyo objeto de trabajo son otras personas” (Maslach & Jackson, 1981, p. 3).

1.2 Antecedentes de la investigación

1.2.1 Nacionales

Arias (2012), estudió la relación existente entre la espiritualidad percibida por el trabajador en el ámbito laboral y el estrés crónico o síndrome de burnout y los estilos de afrontamiento. Con un diseño correlacional, en una muestra probabilística de 74 trabajadores se aplicó la ficha de datos personales, el cuestionario de espiritualidad en el trabajo, el inventario de Burnout de Maslach (1997) y el cuestionario de conductas de afrontamiento en situaciones de estrés. Se encontraron relaciones significativas entre la espiritualidad y la despersonalización. Respecto a la espiritualidad en el trabajo y los estilos de afrontamiento las relaciones fueron bajas. Los estilos de afrontamiento pasivo y evitativo, mostraron una correlación significativa con el síndrome de burnout y el agotamiento emocional. Cabe señalar que una de las limitantes del estudio fue la falta de comprobación de la evidencia de validez del instrumento de espiritualidad en el trabajo y, en ese sentido, puede existir un sesgo de información que

potencialmente invalidaría los resultados.

Arias, Masías, Muñoz y Arpasi (2013) estudiaron la relación existente entre la espiritualidad en el trabajo y la felicidad en el trabajo. Asimismo, buscó determinar las relaciones que se establecen entre las múltiples variables sociolaborales con la espiritualidad en el trabajo y la felicidad. En un diseño correlacional, con una muestra probabilística de 72 trabajadores, se aplicaron la ficha de Datos Personales, el cuestionario de Espiritualidad en el Trabajo y la escala de Felicidad de Lima. Los estudios permitieron determinar la existencia de una relación positiva, moderada y significativa entre las variables Espiritualidad en el trabajo y la Felicidad. Por ello se concluye que a mayor Espiritualidad en el trabajo le corresponde mayor felicidad satisfacción con la vida y la Alegría de vivir.

1.2.2 Internacionales

Whetsell, Frederickson, Aguilera y Maya (2005), estudiaron la relación entre los niveles de bienestar espiritual y fortalezas, relacionadas con la salud en una población mexicana de adultos mayores de 65 años. Con un diseño descriptivo correlacional, en una muestra probabilística de 160 adultos mayores. Los instrumentos de medición, fueron la escala de Fortaleza Relacionada con la Salud, y Bienestar Espiritual. El estudio mostró una relación positiva entre los niveles de bienestar espiritual y las fortalezas que se

relacionan con la salud en una población de personas en edad avanzada que vivían en la zona urbana de la república mexicana.

Bickerton, Miner, Dowson y Griffin (2014), estudiaron la relación entre los recursos espirituales y los procesos duales del modelo JDR, así como la relación entre los recursos espirituales y los recursos laborales. Con un diseño correlacional, en una muestra no probabilística de 835 trabajadores de instituciones religiosas (sacerdotes, misioneros, religiosas, laicos comprometidos, catequistas), se corroboraron las correlaciones de las variables en la dirección esperada, en particular las del recurso espiritual y los factores de compromiso laboral fueron positivas, para los recursos espirituales y el agotamiento negativo. Finalmente, las correlaciones entre los recursos espirituales y las variables de resultado tales como salud emocional e intensidad de cambio, fueron negativas.

García (2015), estudió la relación entre las tres dimensiones de espiritualidad en el lugar de trabajo (vida interior, trabajo significativo y sentido de comunidad) y estrés laboral en México y EEUU. Con un diseño correlacional en una muestra no probabilística de 304 participantes de ambos países, 165 de México y 139 de EEUU. El presente estudio, arrojó que para ambos países la vida interior y el sentido de comunidad, tiene una escasa relación frente al estrés laboral,

no obstante, fue relevante la correlación negativa entre el trabajo significativo y el estrés laboral.

1.3 Planteamiento del problema

1.3.1 Descripción de la realidad problemática

En los últimos años, el mundo ha entrado en una fase de desarrollo dinámico en el ámbito social, político, económico, científico y laboral, la pluralidad de estos cambios generó un impacto en diversos escenarios donde se desenvuelve la persona siendo uno de ellos el contexto del trabajo (Camacho & Mayorga, 2017; Ospina, 2017).

Las condiciones del trabajo en la actualidad se han visto afectadas por los procesos de globalización mundial, generando el incremento de competitividad, mayor carga y exigencias de tareas laborales e inmediatez de resultado, ocasionando que dichas condiciones cuando interaccionan con el trabajador se conviertan en la aparición de las demandas laborales o también atribuidas como factores de riesgos psicosociales en el trabajo, los cuales aportan explicación al estrés laboral (Gil-Monte, 2012) y en la actualidad estos cambios parecen aún conservarse.

Diversas instituciones internacionales como la Organización Mundial de la Salud y la Organización Panamericana de la Salud, han planteado medidas de intervención frente a los riesgos psicosociales, tal como se estipula en el plan de acción sobre la salud de los trabajadores 2015-2025. En el documento, se incide en la necesidad de realizar trabajos preventivos que permitan a las

organizaciones convertirse en espacios saludables de desarrollo y crecimiento integral (Merino-Salazar, Cornelio, Lopez-Ruiz & Benavides, 2018).

Las propuestas preventivas para la construcción de espacios laborales saludables, requieren del desarrollo de diversos factores personales que involucren estrategias de apoyo efectivas (Salanova et al, 2016). En ese sentido, desde el marco de la salud ocupacional se ha puesto la mirada en los recursos personales que se comprenden como el conjunto de elementos internos que posee la persona, tanto de orden cognitivo, psicológico y social, los cuales van potenciando las competencias y destrezas en el desarrollo de las funciones que debe cumplir el trabajador en la empresa (Salanova, 2009).

La propuesta teórica de los recursos personales postula que sus efectos pueden aportar a la explicación de los riesgos psicosociales como el estrés crónico y otros, entre los recursos personales estudiados se encuentran el optimismo, la autoeficacia, la autoestima en el trabajo (Martinez, Demerouti, Bakker, & Boz, 2015). Según Bakker y Demerouti (2013), el estudio de los recursos personales requiere de mayor examinación puesto que no es un tema cerrado.

Desde esta perspectiva, pareciera ser necesario contribuir de forma inicial sobre la implicancia de variables personales que aporten efectos positivos que favorezcan al bienestar. Este podría ser un paso inicial para conocer la implicancia de variables como la

espiritualidad en el trabajo dentro del proceso de explicación del estrés del trabajador peruano.

Se reconoce que los trabajadores son capaces de emplear estrategias para no cobijar las experiencias negativas que golpean sus vidas (Rahner, 2006). Se ha de tener presente, que ontológicamente el ser humano no queda estático o pasivo, como simple espectador frente a los conflictos que lo circundan, busca nuevos puntos de apoyo y otras fuentes que le permitan encontrar renovados impulsos paradigmáticos y actitudinales, para vivir el presente con mayor plenitud y proyectar el futuro con esperanza; una de esas fuentes de renovación personal y comunitaria, se encuentra en la espiritualidad, que se gesta y desarrolla en el ámbito privado, social y laboral (Rahner, 2009; Baena, 2012).

Desde una perspectiva antropológica la espiritualidad forma parte de la estructura ontológica del ser, que permite buscar dentro de sí otras dimensiones de sentido y realización (González, 1987; Duque, 2018). En los últimos años, la espiritualidad ha irrumpido en diversos escenarios, logrando aportar al desarrollo, fortalecimiento y equilibrio del ser y en el potenciamiento de las competencias laborales. El estudio realizado por Harrington, Preziosi y Gooden (2002) con jóvenes ejecutivos, logró identificar la presencia de efectos positivos en quienes practican la espiritualidad dentro del espacio laboral. En esa línea la reciente investigación de Baykal (2019) resaltó aspectos importantes, que se desprenden de la práctica espiritual, como el renovado entusiasmo, el propósito

esperanzador de vida, el desarrollo de actitudes que facilitan la convivencia como la comprensión, la solidaridad, la amistad y la meditación.

Respecto a la viabilidad del estudio de la espiritualidad en el trabajo es factible dado que forma parte de la realidad nacional y cultural del pueblo peruano, tal como lo presenta el censo del 2007 del INEI, donde 16 millones 956 mil 722 personas profesan la religión católica, en cifras porcentuales son el 81,3%; respecto al grupo Evangélico son 2 millones 606 mil 55 personas, equivalente al 12,5%, otras religiones profesan el 3,3% que son 679 mil 291 personas. Asimismo, 608 mil 434 personas, el 2,9% no profesan ninguna religión.

Estos datos abren el ámbito de alcance de la espiritualidad en el trabajo, que sale de las esferas religiosas para ser abordada como parte de las fortalezas personales y trascendentales del ser humano y, en el caso del plano laboral, la espiritualidad en el trabajo puede ser considerada como variable que impacte en los efectos negativos del burnout (Edelberg, 2006; Howard, 2002).

Existen estudios del estrés en el ámbito del trabajo que enfatizan la implicancia de las variables psicológicas de carácter personal, las cuales han demostrado ser eficaces en la reducción del impacto de las consecuencias del estrés negativo (Salanova, 2009). Desde el marco del modelo demandas-recursos laborales se resalta la importancia del estudio de los recursos personales los cuales son definidos como “autoevaluaciones positivas vinculadas a la

resiliencia referidas a la percepción de la capacidad propia para controlar e influir en el entorno” (Hobfoll, Johnson, Ennis & Jackson, 2003; citado por Bakker & Demerouti, 2013, p.109).

Este modelo presenta como recursos personales a la autoeficacia, autoestima basada en la organización y el optimismo. En algunos reportes empíricos por ejemplo se ha demostrado en el caso de la autoeficacia que su presencia aminora las repercusiones del burnout e incluso incrementa el entusiasmo en el desarrollo laboral (Bermejo & Prieto, 2005); en el caso del optimismo es un recurso vital que también aminora la experiencia del burnout (Graú, Flichtentrei, Suñer, Prats, & Braga, 2014).

La espiritualidad en el trabajo si bien no es considerada como una variable recurso, debido a que probablemente sea una variable particularmente nueva de estudio (Bauer & Johnson, 2018; Fourie, 2014; Pawar, 2009), se ha demostrado que sus efectos aportan resultados positivos sobre el bienestar del trabajador (Paloutzian, Emmons & Keortge, 2003; Baykal, 2019).

Junto a ello, desde el horizonte que marca la espiritualidad en el trabajo, las organizaciones pueden encontrar una fuente de vitalización y renovación, para motivar a sus colaboradores (Fishman, 2016). Por otra parte, la lucidez que brinda la espiritualidad en el trabajo, puede permitir diseñar estrategias, en las cuales prime ante todo el compañerismo y el bien común (Arias, 2012).

En ese sentido, cabe destacar que existen diversos estudios

que demuestran la eficacia de la espiritualidad en diversos ámbitos como en la superación de situaciones adversas relacionados a conflictos existenciales, enfermedades terminales, afrontamiento de duelos, entre otros (González, 2008; Salgado, 2014). Frente a estos resultados, consideramos que la espiritualidad es una variable de soporte personal que podría influenciar aspectos vinculados al trabajo como es el caso del burnout.

Por otra parte, es importante destacar que es un acuerdo extendido entre los investigadores que cuando las condiciones del trabajo son negativas, aportan a la aparición del estrés laboral (Karasek, 1979; Siegrist, 1996; Díaz, 2011; Lloyd, Bond, & Flaxman, 2017). Una de las manifestaciones del estrés laboral que ha recibido una alta atención en estudios es su experiencia crónica denominada síndrome de burnout (burnout). El burnout es comprendido como una respuesta psicológica y emocional de la persona ante la exposición continua de estrés laboral (Maslach & Jackson, 1981). El proceso evolutivo del burnout pone en evidencia la presencia del deterioro de las condiciones laborales (Maslach, et al., 2001; Salanova & Llorens, 2008; Stavroula, Griffiths, & Cox, 2004) y, producto de estos daños, se tiene conocimiento sobre los perjuicios que genera en el trabajador y la propia organización laboral requiriendo de la atención de su estudio. Cabe señalar que el burnout es latente en diversos escenarios ocupacionales (Juárez, Idrovo, Camacho, & Placencia, 2014) particularmente en aquellos donde la interacción con otras personas es continua (Maslach,

2017).

El sector educacional es uno de los ámbitos donde el burnout es más influenciado (Juárez-García et al., 2014; Maslach et al., 2001; Salanova & Llorens, 2008) siendo la población docente escolar una de las más vulnerables en cuanto a su experiencia (Fernet, Guay, Senécal, & Austin, 2012). La prevalencia del burnout en el contexto europeo y norteamericano es de un 18.69% (León-Rubio, León-Pérez & Cantero, 2013; Kokkinos, 2007) en el Perú, la prevalencia de su examinación todavía no se ha realizado, aunque no habría razón para dudar de su posible presencia en algunos contextos escolares. Entre las principales causas del burnout en docentes escolares, puede mencionarse la presencia de las demandas laborales de sobrecarga laboral, el elevado número de alumnos en clase, conflictos interpersonales, problemas con los padres de familia y el personal administrativo (Moriano & Herruzo, 2004).

Debido a la sensibilidad de este malestar psicosocial en el actuar del docente escolar, la examinación de su estudio es necesario sobre todo en contextos donde la investigación empírica es emergente como es el caso del Perú, sobre todo si se tiene conocimiento de variables que podrían servir de explicación para su reducción. Desde esta perspectiva podría mencionarse a variables personales que pueden servir como adaptativas que aporten al bienestar del trabajador como es el caso de la espiritualidad en el trabajo (Carneiro et al., 2019; Pawar, 2009).

En el Perú, la evaluación del burnout en el docente escolar es realizada con el Maslach Burnout Inventory (MBI; Maslach et al., 1997). Sin embargo, una revisión sistemática de estudios de este fenómeno en este contexto sostiene que su comprensión desde un marco teórico y metodológico es inadecuada comprometiendo la comprensión de su génesis además de las consecuencias de su impacto (Fernández-Arata, Navarro-Loli, & Merino-Soto, 2019).

En el contexto de los docentes escolares se demuestra que son prevalentes en relación al burnout y esta es una característica distintiva en diversas regiones del mundo (Aldrete, Pando, Aranda & Balcázar, 2003; Juárez-García et al., 2014; Fernet et al., 2012; Llorens, García & Salanova, 2005) y, la premisa que el contexto peruano ocurra similar resultado es probable aun cuando no existan estudios que acrediten esta premisa. Una breve búsqueda de estudios, dio a conocer que los docentes experimentan la sobrecarga de trabajo, variable que aporta fuerte varianza en el desarrollo del burnout (Maslach & Leiter, 2016; Maslach, 2017; Pietarinen, Pyhälto, Soini & Salmela, 2013), reflejado por las altas horas de trabajo y cantidad de actividades que debe realizar (UNESCO, 2007).

En general los estudios del burnout en el docente peruano son escasos, esto involucra la ausencia de estudios que aportan a su génesis, como es el caso de las inadecuadas condiciones laborales (Fernández, 2008) y también sobre las variables personales que pueden aportar a su explicación, sobre todo en

aquellas variables que puedan ser consideradas como personales, esto quiere decir enfocados al potencial de la persona y que estén orientados en su adaptación y bienestar.

En el caso del docente peruano, puede mencionarse que la espiritualidad es una actividad inherente en sus actividades principalmente porque es la institución quien alberga esta variable dentro de sus principios institucionales dado que la mayoría de colegios cuentan con prácticas religiosas. Debido a ello, puede plantearse la posibilidad de que colegios que presenten esta característica en sus instituciones posibiliten en el trabajador esté probablemente más vinculado con la espiritualidad y por lo tanto pueda ser afrente a los desencadenantes negativos derivados de este contexto como es el caso del burnout.

Estudios sobre la espiritualidad y el burnout se han desarrollado en el contexto peruano y fue realizado por Arias (2012), quien encontró que la dimensión de despersonalización estuvo asociada con la espiritualidad en el trabajo. Sin embargo, un análisis de su estudio permite concluir que la ciudad del estudio presenta diferencias culturales con otras ciudades de investigación (por ejemplo, Lima), esta información es relevante cuando se tiene en claro que existen diferenciales socioculturales en relación a la experiencia de la espiritualidad (Tisdell, 2003; Engebretson, 2003). Asimismo, la elección de la muestra no estuvo centrada en una actividad laboral específica por el contrario, estuvo conformado por diversas ocupacionales y probablemente la conclusión más

importante, los instrumentos utilizados no reportan los procesos de validación y en ese sentido los resultados y las interpretaciones derivadas podrían ser sesgadas.

Al examinar los instrumentos de medición en relación a la medición de la Espiritualidad en el Trabajo y el Burnout. En el primer caso puede mencionarse el Cuestionario de Espiritualidad en el Trabajo (CET, Pérez, 2007) que fue validado en el contexto peruano por Calderón-De la Cruz; Tupac (en revisión) a través de la examinación de la estructura interna mediante el análisis factorial exploratorio realizado en docentes escolares, el cual presentó una estructura unidimensional, pero reduciendo un total de 4 ítems de la versión original (15 ítems). En el caso del burnout, es el Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS; Maslach et al., 1997) el cual fue examinado también en su estructura interna en maestros peruanos (Fernández et al., 2015), encontrando la estructura tridimensional original, pero retirando el ítem 13 que corresponde a la dimensión de indiferencia.

Considerando entonces los beneficios de la espiritualidad y el impacto del burnout en los docentes escolares. El presente estudio tiene por finalidad, examinar la influencia de la espiritualidad sobre el síndrome de burnout en docentes escolares de los distritos de Lince y La Victoria de la ciudad de Lima.

1.3.2 Formulación del problema

¿Cuál es la influencia de la espiritualidad en el trabajo en el síndrome burnout en profesores de entidades

educativas de los distritos de Lince y La Victoria de la ciudad de Lima?

1.4 Objetivo de la investigación

1.4.1 Objetivo general

Examinar la influencia entre la espiritualidad en el trabajo y el síndrome de burnout en docentes escolares de entidades educativas de los distritos de Lince y La Victoria de la ciudad de Lima.

1.4.2 Objetivos específicos

Analizar la influencia de la espiritualidad en el trabajo en la dimensión de agotamiento emocional.

Examinar la influencia de la espiritualidad en el trabajo y en la dimensión de indiferencia.

Analizar la influencia de la espiritualidad en el trabajo en la dimensión de eficacia profesional.

1.5 Hipótesis y variables

1.5.1 Formulación de hipótesis

Existe una influencia de la espiritualidad en el trabajo sobre el síndrome de burnout en docentes escolares de los distritos de Lince y La Victoria de la ciudad de Lima.

1.5.2 Variables de estudio

Espiritualidad general:

- Espiritualidad en el trabajo.

Síndrome de Burnout y sus dimensiones:

- Agotamiento emocional

- Cinismo.
- Eficacia profesional

Variable socio demográficas

- Número total de muestra: 137
- Edad: 24 - 67
- Sexo: Femenino = 83 Masculino = 54
- Nivel educativo: Universitario= 83; Maestría= 3;
Doctorado= 17
- Procedencia: Lima: 84 Provincia: 53

1.5.3 Definición Operacional de las Variables

Espiritualidad en el Trabajo: La Espiritualidad en el trabajo es medido a través de 15 ítems, planteados en forma de preguntas y aseveraciones que exploran la percepción que tiene el trabajador respecto a la espiritualidad en su laborales específicamente, al espacio que se le da en la organización, el impacto que tiene en el desempeño laboral, la promoción que hace la organización para su desarrollo. Las alternativas de respuesta, estas cuentan con un peso que van del 1 al 4 y cuentan en el siguiente orden: Completamente de acuerdo (4); parcialmente de acuerdo (3); parcialmente en desacuerdo (2); completamente en desacuerdo (1).

El burnout se interpretó a partir de los puntajes del MBI-GS (Maslach et al., 2001) es un instrumento [AJG1] [UdW2] de 16 ítems que se distribuyen en las dimensiones

de agotamiento emocional (5 ítems), indiferencia (5 ítems) y eficacia profesional (6 ítems). El tipo de respuesta es ordinal en un rango de 0 (nunca); 1 (esporádicamente pocas veces al año); 2 (de vez en cuando: una vez al mes o menos); 3 (regularmente: algunas veces al mes); 4 (frecuentemente: una vez por semana); 5 (muy frecuentemente: varias veces por semana) y 6 (diariamente: Todos los días).

CAPÍTULO II: MÉTODO

2.1 Diseño metodológico

El presente estudio es de tipo explicativo según la propuesta de diseños de investigación elaborado por Ato, López y Benavente (2013). La elección de este diseño buscó conocer los efectos que presenta la espiritualidad en el trabajo sobre cada una de las dimensiones del burnout mediante el análisis de ecuaciones estructurales.

2.2 Participantes

Los participantes fueron seleccionados a partir de un muestreo no probabilístico de tipo intencional, seleccionando a los docentes escolares que mostraron disposición de colaborar en el llenado de los instrumentos. De esta manera, el estudio estuvo conformado por un total de 137 docentes (60.6% mujeres y 39.4% varones) con edades entre el rango de 24 y 67 años (Media= 43.28; Desviación Estandar= 9.88) provenientes de instituciones educativas de los distritos de Lince y La Victoria de la ciudad de Lima. Los docentes están a cargo de los niveles de enseñanza de primaria (34.6%) y secundaria (65.4%) y cuentan con años de experiencia entre diferenciado entre el año y los 44 años de enseñanza (M= 16.76; DE= 9.314) presentando como condición laboral, un contrato en planilla por año (59.1%), recibo por honorario (2.9%) y estable (38%).

Los docentes cuentan con grado de instrucción de técnico (11.7%) y univestario (88.3), en este último caso, presentando el

grado de instrucción bachiller (68.6%), magister (30.7%) y doctorado (.7%) además, el grado civil que presentaban era de soltero (33.6%), casado (51.1%), conviviente (8.8%), divorciado (4.1%) y viudo (1.5%).

2.3 Técnicas de recolección de datos

Respecto a la recolección de datos, estas fueron físicas y se realizaron gracias al apoyo y a la debida coordinación de la institución, las cuales manifestaron su disposición para apoyar la presente investigación. Se aplicaron los instrumentos en los horarios, que los profesores no dictaban clases y se encontraban en la sala de coordinación, se elaboró un cronograma respectivo par ambos turnos.

2.3.1 Cuestionario sobre espiritualidad en el trabajo (CET)

El CET tuvo por objetivo medir los niveles de espiritualidad en el trabajo, el instrumento cuenta con un total de 37 ítems, que a su vez para efectos metodológicos se han subdividido en tres bloques donde: 9 preguntas exploran los datos demográficos, 8 preguntas se encargan de explorar la vivencia de la espiritualidad individual y, de las 20 preguntas restantes, 5 preguntas son abiertas y exploran los beneficios y obstáculos de abordar el tema de la espiritualidad en el trabajo. Las 15 preguntas restantes son formuladas con premisas de aseveración, con una escala de 4 puntos para que el participante, exprese su acuerdo o total desacuerdo con la espiritualidad en el trabajo. Para el presente estudio el

formato de respuesta fue invertido siendo el puntaje mayor explorando el grado de acuerdo referido al constructo.

En el presente estudio se utilizó la versión validada en el contexto peruano (Calderón-De la Cruz, Juárez-García, & Tupac Terbullino; en revisión) que se elaboró mediante la examinación de la estructura interna a través del análisis factorial exploratorio, reportando una estructura unidimensional de la variable, pero con una reducción de 4 ítems, quedando un total de 11 ítems para su utilidad en docentes escolares de los distritos de Lince y La Victoria de la ciudad de Lima. Respecto la confiabilidad mediante la consistencia interna, el coeficiente omega indicó un nivel adecuado (.78).

2.3.2 Maslach Burnout Inventory - General Survey (MBI-GS)

Para la presente investigación, se utilizó la versión traducida de Juárez (2011) que ha sido replicada en un estudio peruano con satisfactorios resultados a nivel de validez de constructos mediante la exploración de la estructura interna a través del análisis factorial confirmatorio y a nivel de confiabilidad mediante la consistencia interna a través del alfa de Cronbach (Fernández et al., 2015).

En el presente estudio, el ítem 13 del MBI-GS, que forma parte de la escala de Indiferencia no se tomó en cuenta dado que demuestra poco aporte de su varianza frente a dicha dimensión según el reporte encontrado de

Fernández et al. (2015). Asimismo, la confiabilidad de los puntajes según la consistencia interna fue calculada a través del alfa de Cronbach (α) encontrando que coeficientes adecuados en las dimensiones de AE (.875), IND (.773) y EP (.764).

2.4 Procedimiento

Para la aplicación del instrumento, se contó con el apoyo de un grupo de colaboradores, conocedores de las características de los instrumentos. De tal forma que se logró en simultaneo ir monitoreando la correcta aplicación de las pruebas. Para un adecuado proceso, se acondicionó el ambiente, de tal forma que se minimizaron los distractores externos y todo ello se desarrolló en un horario adecuado.

Respecto al consentimiento informado, se les entregó un documento en el cual ellos manifestaron su disposición para colaborar en el desarrollo del estudio. Pero también se les dio la libertad para que ellos, abandonen el estudio si así lo estimaran o si es que surgiese alguna dificultad.

2.5 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

Para el análisis de los datos, se utilizó el paquete estadístico Statistical Product and Service Solution (SPSS) versión 22. Se examinaron los estadísticos descriptivos particularmente en su media, desviación estándar, asimetría y curtosis seguidamente, se evaluó la normalidad de las variables a través de la prueba de bondad de ajuste mediante el Kolmogorov Smirnov y frente a este

resultado ($p > .05$) se estableció la decisión del estadístico de correlación a utilizar, evaluando en este último, su dirección y magnitud.

Asimismo, se procedió a elaborar el análisis de regresión a través del modelo de ecuaciones estructurales para delimitar la asociación entre la espiritualidad en el trabajo (variable exógena) y las dimensiones del burnout (variables endógenas). Para este propósito se utilizará el programa *EQS Structural Equation Modeling Software* en su versión 6.2 (Bentler & Wu, 2012). Se consideró la evaluación de los índices de ajuste como el CFI ($\geq .95$), RMSEA ($\leq .05$; IC= 90%) y el SRMR ($\leq .05$; IC= 90%) derivados del método de extracción de máxima verosimilitud con corrección de no normalidad (SB- χ^2 ; Satorra & Bentler, 1994) para evaluar el ajuste general del modelo. Así también se evaluó la magnitud del efecto con el coeficiente de determinación (R^2) que es aquella que evalúa el monto de variabilidad de la variable endógena sobre la variable exógena, agregando sus intervalos de confianza (IC95%; Dominguez-Lara, 2017) los cuales serán interpretadas con las categorías de .02 (pequeño), .13 (mediano) y .26 (grande) (Ellis, 2010). También se evaluará el coeficiente β para evaluar el grado de influencia directa de la variable exógena sobre la variable endógena ($\beta = > .20$) (Ferguson, 2009).

2.6 Aspectos éticos

En el presente trabajo, se tuvo en cuenta el marco normativo de la ley universitaria n° 30220, el reglamento general de la

universidad, el reglamento de propiedad intelectual de la universidad, el código de ética de la investigación, cultura organizacional, el decreto legislativo n° 822 y su modificación ley n° 30276. Ley sobre el derecho de autor, decisión n° 351 que establece el régimen común sobre derecho de autor y derechos conexos del acuerdo de Cartagena.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

3.1 Análisis Descriptivos

Los resultados obtenidos demostraron una elevada dispersión en agotamiento emocional y particularmente en la indiferencia, siendo mayor que su media. La curtosis fue elevada en eficacia profesional, encontrándose en esta variable la mayor concentración de datos respecto a su media.

Tabla 1

Estadísticos descriptivos del burnout y la espiritualidad en el trabajo

	<i>M</i>	<i>De</i>	<i>As</i>	<i>Cu</i>
CET	35.014	4.010	-.837	.114
Burnout				
AE	2.027	1.387	.167	.027
EP	4.802	.985	-.277	.590
IND	.972	1.112	.399	.646

Nota: M = Media; De = Desviación Estándar; As = Asimetría; Cu = Curtosis

3.1.1 Normalidad de las variables

El resultado del Kolmogorov-Smirnof sobre las variables del burnout (AE, IND y EP) y la CET. En todos los casos se rechazó la hipótesis de la normalidad de las variables ($p < .001$) por tanto, considerando la no normalidad de las variables y la respuesta categórica, se utilizó el estadístico Rho Spearman.

3.1.2 Correlación

Los resultados de las correlaciones (Tabla 2) fueron parcialmente diferentes entre los componentes del burnout y

la espiritualidad en el trabajo. En el caso del agotamiento emocional y la espiritualidad en el trabajo presentó una muy baja asociación (no significativa) y de dirección negativa, situación similar ocurrió con la eficacia profesional, pero con una dirección positiva. Sobre la relación entre la IND y la espiritualidad en el trabajo, se encontró un grado de relación significativa de dirección negativa.

Tabla 2

Correlación Spearman entre el Burnout y la Espiritualidad en el Trabajo

	<i>CET</i>	<i>AE</i>	<i>IND</i>	<i>EP</i>
<i>CET</i>	1			
<i>AE</i>	-.048	1		
<i>IND</i>	-.240**	.612**	1	
<i>EP</i>	.027	-.188*	-.312**	1

Nota: ** = nivel de significancia > .01. CET = Cuestionario Espiritualidad del Trabajo
A= Agotamiento emocional IND= indiferencia EP = Eficacia profesional

3.2 Análisis de Regresión

La evaluación general del ajuste demostró indicadores parcialmente adecuados $SB-\chi^2_{(293)} = 368.158$, $p > .001$; CFI (.978), RMSEA (.043; IC= .027; .057), RMSEA (.110; IC=.100, .119). Se pudo demostrar que la espiritualidad en el trabajo explica el grado de variabilidad de la dimensión de IND ($R^2 = .334$; IC= .207, .460), aunque no aportó varianza importante en las dimensiones de AE e IND. Sobre el coeficiente β , el grado de influencia de la

espiritualidad en el trabajo fue mayor en la explicación de la IND, leve en EP e insignificante en AE. De forma concluyente podría indicarse que la espiritualidad en el trabajo aporta varianza a la dimensión de IND del burnout.

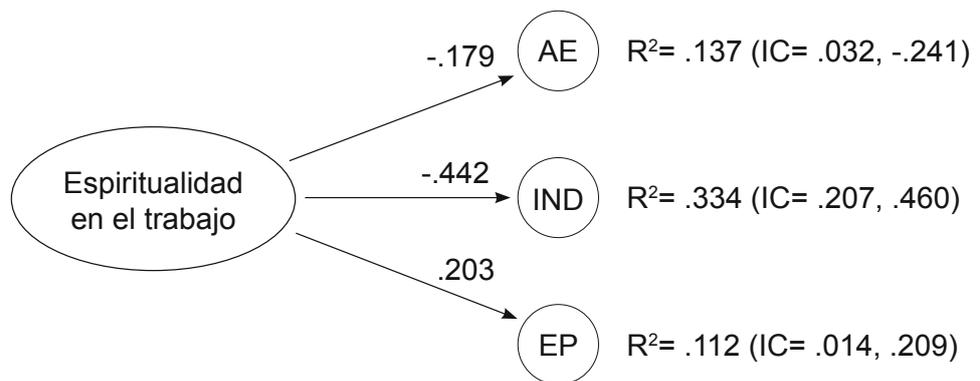


Figura 1 Modelo estructural de influencia

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN

El presente estudio tuvo por propósito establecer la influencia de la espiritualidad en el burnout en docentes escolares provenientes de los distritos de Lince y La Victoria de la ciudad de Lima. Los resultados indican un rechazo a la hipótesis de investigación debido a que se demostró que la espiritualidad no tuvo un grado de influencia sobre el burnout en docentes, a excepción de la dimensión de indiferencia.

Los resultados obtenidos aportan al debate sobre las relaciones entre la espiritualidad y el burnout. Los reportes empíricos demuestran asociaciones parciales entre la espiritualidad en el trabajo y el burnout (Arias, 2012; Wachholts & Rogoff, 2014) y otros estudios sostienen esta falta de asociación (Lizano, Andrew, Godoy & Allen, 2019). En el presente estudio, una explicación posible sobre los resultados de la espiritualidad en el trabajo docente pareciera no ser relevante como elemento protector del burnout y este resultado es consistente con la propuesta teórica de las demandas-recursos laborales (Bakker & Demerouti, 2013) que sostiene la no conclusión de las relaciones entre los recursos personales en la explicación del malestar psicosocial del trabajador. Este resultado también posibilita entender la consistencia de resultados sobre la explicación del burnout que derivada principalmente de la presencia de demandas laborales (Salanova, 2009) y no de la disminución de las capacidades personales de los sujetos.

A nivel de las dimensiones, la influencia de la espiritualidad en el trabajo sobre el agotamiento emocional, dimensión central burnout, no

demonstró efectos significativos. En el caso del agotamiento emocional, se entiende como producto de un desgaste de los recursos emocionales y físicos (Maslach, 2017; Schaufeli et al., 2008), el cual ocurre por la presencia de elevadas demandas laborales (Bakker & Demerouti, 2013). Por su parte, la espiritualidad en el trabajo se relaciona con la práctica de la espiritualidad por parte de la organización y de la persona dinamizando en otros contextos (e. g., familiar) (Arias, Masías, Muñoz & Arpasi, 2013; Pérez, 2007; Kumar, 2018) y su práctica es habitual particularmente en el contexto educativo sobre todo en aquellos que son fundados en congregaciones religiosas (García, 2015). No obstante, esta práctica no está relacionada con las actividades que debe realizar el docente como parte de sus tareas vinculadas al puesto las cuales con frecuencia se desarrollan con una alta demanda entre ellas se pueden mencionar, la preparación de materiales pedagógicos, dictado de clases, manejo de la disciplina de los alumnos, reuniones con padres y las coordinaciones con los directivos y con los colegas (Fernández, 2008; Forley & Murphy, 2015).

Los resultados obtenidos de la relación entre la indiferencia y la espiritualidad en el trabajo presentan una asociación con dirección negativa. Esta dimensión del burnout refleja una respuesta insensible, apática y negativa del trabajador, respecto a la labor que realiza y ocurre como una estrategia inadecuada para evitar un mayor desgaste físico y emocional (Maslach et al., 2001; Maslach & Leiter, 2016). Cuando el docente padece de esta sintomatología, su actitud de distanciamiento

caracterizado por la pérdida de interés en sus labores, genera una desvinculación con sus estudiantes tratándolos con cierta distancia, limitándose a impartir sus clases (Maslach et al, 2001), estas actitudes negativas también se reflejan en las interacciones relacionales con sus compañeros de trabajo, los directivos y las familias de los alumnos (Fernández, 2008). No obstante, frente a los resultados obtenidos en el presente estudio, podría identificarse a la espiritualidad en el trabajo como una variable capaz de mitigar la presencia de la indiferencia en el quehacer docente, a través de un comportamiento relacionado al compromiso e identidad con las labores vinculadas al puesto y con la organización en general (Fishman, 2016; Jurkiewicz & Giacalone, 2004; Pérez, 2007; Seligman, 2006).

Esta respuesta de compromiso acontece porque la espiritualidad en el trabajo cultiva un corpus de valores, que permite asumir una actitud reflexiva de búsqueda de sentido, desde la cual identifica en la labor docente, no solo una actividad económica, sino una vocación la cual se comprende como un llamado, que implica la construcción y asimilación de una nueva filosofía de vida, con principios éticos orientados al servicio del prójimo (Cash & Gray, 2000; Jurkiewicz & Giacalone, 2004). Desde esta nueva perspectiva, el docente procesa las secuelas y embates de la indiferencia, se involucra con la organización y da el paso de las motivaciones extrínsecas a las motivaciones trascendentales, es decir gracias al factor espiritual la persona no pierde de vista los principales ideales que lo llevaron a optar por su actividad docente, trasciende en sus

motivaciones gracias al servicio y al deseo de contribuir en la construcción de la educación (Jurkiewicz & Giacalone, 2004; Kumar, 2018).

Por otra parte, la indiferencia no solo se refleja en el distanciamiento con las labores realizadas, sino repercute en el plano de la construcción de relaciones, en dos ámbitos, tanto con los compañeros, como en los receptores del servicio que brinda la institución (Maslach, 2017; Schaufeli et al., 2008). Contrariamente a lo que sucede con el burnout, la espiritualidad en el trabajo, mediante el corpus de valores que brinda, potencia la capacidad relacional de quienes lo practican, ello, porque las lecturas, las reflexiones, las meditaciones, los ejercicios y las practicas piadosas, tocan fibras sensibles de la persona, que les permiten ser comprensivos y empáticos con los demás, es decir, se pasa a otro nivel de relación, no solo de formas, sino de sentido (Howard, 2002; Irurzun & Yaccarin, 3028; Jurkiewicz & Giacalone, 2004) por lo que los niveles de indiferencia podrían verse reducido.

La espiritualidad en el trabajo no demostró tener efectos sobre la eficacia profesional. Este resultado es contrario a lo elaborado en otros reportes empíricos que han dado sostenibilidad a la implicancia de la espiritualidad como una variable que puede lidiar con el estrés debido que aporta a la explicación a la eficacia profesional (Wachholtz, & Rogoff, 2014). La espiritualidad en el trabajo está centrada en la práctica vinculada con los valores de la organización (Seligman, 2006) sin embargo, no estaría relacionada en el aporte de las creencias de eficacia que presentan los docentes sobre sus actividades laborales. De esta

manera, que una persona presente mayor espiritualidad en el trabajo no cambiaría las creencias del docente sobre sus competencias pedagógicas, al menos en la muestra evaluada.

Dentro de las implicancias prácticas de la investigación en algunos casos se ha considerado a la espiritualidad como variable potencial para la reducción de los efectos del burnout (Arias, 2012). Sin embargo, debido a que el efecto de la espiritualidad sobre el burnout no aportó explicación dentro de la muestra del presente estudio, es necesario considerar que las actividades relacionadas con su práctica como parte de una medida interventiva no produciría resultados alentadores para su reducción. Esta aclaración es necesaria sobre todo para aclarar posibles acciones plausibles que toman los colegios parroquiales referente a la espiritualidad con el fin de reducir problemas relacionados al malestar docente.

Dentro de las limitaciones del estudio, puede mencionarse la poca cantidad muestral, la falta de aleatorización de la muestra, además, no se incluyeron otras variables personales derivadas del modelo demandas-recursos laborales para verificar sus relaciones con la espiritualidad en el trabajo y su aporte en los efectos del burnout.

CONCLUSIONES

Las conclusiones a las que se arribó en el presente estudio son:

1. Dado los resultados obtenidos, la espiritualidad en el trabajo, evaluada desde una perspectiva actitudinal no podría ser aportante en la explicación del estrés negativo experimentado en el trabajo.
2. La implementación de la espiritualidad en el trabajo como variable amortiguadora en el caso del burnout en docentes escolares no resultaría viable.
3. Puesto que la segunda dimensión del burnout, indiferencia, muestra un grado de relación negativa con la espiritualidad en el trabajo, se pueden crear propuestas que permitan ir consolidando el compromiso laboral y la mejora del clima organizacional.
4. Pareciera ser que para los docentes escolares de la ciudad de Lima, son otros los factores que perciben de mayor importancia para la reducción del estrés y esto abriría en la necesidad de considerar otras variables personales en futuros estudios.
5. Si bien la hipótesis planteada no ha sido validada, la presente investigación aporta en la discusión de la relación existente entre las variables espiritualidad en el trabajo y burnout, dado que los trabajos existentes, muestran relaciones parciales.

RECOMENDACIONES

En la presente investigación, se han identificado algunos aspectos que pueden permitir profundizar en el estudio:

1. Se recomienda incrementar la muestra y utilizar un muestreo probabilístico en la elección de la población a ser estudiada.
2. Podría ser necesario conocer el papel de la espiritualidad en el trabajo y sus efectos sobre el estrés positivo (engagement) y variables relacionadas al bienestar del trabajador y la organización laboral del docente.
3. Se recomienda reformular el instrumento de espiritualidad en el trabajo, desde el contexto peruano.

REFERENCIAS

- Aldrete, M., Pando, M., Aranda, C. & Balcázar, N. (2003). Síndrome de Burnout en maestros de educación básica, nivel primaria de Guadalajara. *Investigación en Salud*, 1, 1-10.
- Arias, W. (2012). Espiritualidad en el ambiente laboral, estrés crónico (burnout) y estilos de afrontamiento en trabajadores de una empresa de servicios educativos. *Ciencia y Trabajo*, 44, 195–200.
- Arias, W., Masías, M., Muñoz, E. & Arpasi, M. (2013). Espiritualidad en el ambiente laboral y su relación con la felicidad del trabajador. *Revista de Investigación*, 4, 9-33.
- Ato, M., López, J. & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038-1059.
- Baena, G. (2011). *Fenomenología de la Revelación, Teología de la Biblia y hermenéutica*. Navarra, España: Editorial Verbo Divino.
- Bakker, A. & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Journal of work and organizational psychology*, 29, 107-115.
- Barreto, P., Fombuena, M., Diego, R., Galiana, L., Oliver, A. & Enric, B. (2013). Bienestar emocional y espiritualidad al final de la vida. *Medicina Paliativa*, 22(1), 25-32.
- Bauer, A. & Johnson, T. (2019) Conceptual overlap of spirituality and religion: An item content analysis of several common measures. *Journal of Spirituality in Mental Health*, 21(1), 14-36, DOI: 10.1080/19349637.2018.1437004.

- Baykal, E. (2019). Creating organizational commitment through spiritual leadership: mediating effect of meaning at work. *Business & Management Studies: an International Journal*, 7(2), 837-855.
- Bentler, R.M., & Wu, E.J.C. (2012). *EQS for Windows (Versión 6.2) (Statistical Program for Windows)*. Encino: Multivariate Software, Inc.
- Bermejo, L. & Prieto, M. (2005). Malestar docente y creencias de autoeficacia del profesor. *Revista española de pedagogía*, 232, 493-510.
- Bickerton, G., Miner, M., Dowson, M & Griffin, B. (2014). Spiritual resources in the job demands-resources model. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 11(3), 245-268, DOI: 10.1080/14766086.2014.886517.
- Boff, L. (1983). *Vivir en el Espíritu Según el Espíritu*. Bogotá, Colombia: Colección Iglesia Nueva.
- Camacho, A. & Mayorga, D. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. *Revista Prolegómenos - Derechos y Valores*, 20(40), 159-172.
- Carlin, M. & Garcés de los Fayos, E. (2010). El síndrome de burnout: evolución histórica desde el contexto laboral al ámbito deportivo. *Anales de psicología*, 26(1), 169-80.
- Carneiro, É.M., Navinchandra, S.A., Vento, L., Timóteo, R.P & de Fátima Borges, M. (2019). Religiousness/Spirituality, Resilience and Burnout in Employees of a Public Hospital in Brazil. *Journal of Religion and Health*, 58(2), 677-685. doi: 10.1007/s10943-018-

0691-2.

- Cash, G. & Gray, G. (2000). A framework for accommodating religion and spirituality in the workplace. *The Academy of Management Executive*, 14(3), 124-134.
- Cuadra, F. & Florenzano, R. (2003). El bienestar subjetivo: Hacia una psicología positiva. *Revista de psicología de la universidad de Chile*, 12(1), 83-96.
- Díaz, D.L. (2011). Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial. *Rev CES Salud Pública*, 2(1): 80-84
- Dominguez-Lara, S. (2017). Magnitud del efecto en análisis de regresión. *Interacciones*, 3(1), 3-5. <https://doi.org/10.24016/2017.v3n1.46>.
- Duque, C. (2018). *Psicoterapia y espiritualidad El reto de la transformación interior desde Anselm Grün*. Río Negro, Colombia: Editorial Universidad Católica de Oriente.
- Edelberg, G. (2006). La espiritualidad y la religión en el trabajo. *Revista EAN*, 58, 135-140.
- Ellis, P. (2010). *The essential guide to effect sizes: Stastcal power, metaanalysis, and the interpretaon of research results*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Engebretson, K. (2003). Young people, culture, and spirituality: some implications for ministry. *Religious Education*, 98(1), 5-24. DOI: 10.1080/00344080308297
- Ferguson, C. J. (2009). An effect size primer: A guide for clinicians and researchers. *Professional Psychology: Research and Pracce*, 40(5), 532 -538.

- Fernández, M. (2008). Burnout, autoeficacia y estrés en maestros peruanos: tres estudios fácticos. *Ciencia y trabajo*, 10(30), 120-125
- Fernández-Arata, M. & Merino, C. (2014). Error de medición alrededor de los puntos de corte en el MBI-GS. *Liberabit*, 20(2), 209-218.
- Fernández-Arata, M., Navarro-Loli, J., & Merino-Soto, C. (En Prensa). Revisión Sistemática del Burnout en el Perú. *Revista de Salud Pública de Cuba*.
- Fernández, M., Juárez, A. y Merino, C. (2015). Análisis estructural e invarianza de medición del MBI-GS en trabajadores peruanos. *Liberabit*, 21(1), 9-20.
- Fernet, C., Guay, F., Senécal, C. y Austin S. (2012). Predicting intraindividual changes in teacher burnout: The role of perceived school environment and motivational factors. *Teaching and teacher education*, 28, 514-525.
- Fischman, D. (2016). *Inteligencia espiritual en la práctica, cómo aplicarla en la vida y en la empresa*. Lima, Perú: Editorial Planeta.
- Forley, C. y Murphy, M. (2015). Burnout in Irish teachers: Investigating the role of individual differences, work environment and coping factors. *Teaching and Teacher Education*, 50, 46-55.
- Fourie, M. (2014). Spirituality in the workplace: An introductory overview. *In die Skriflig*, 48(1), 1-8.
- Garay, C. & Korman, G. (2018). Terapias cognitivo-conductuales y prácticas orientales: ciencia y espiritualidad en la psicoterapia contemporánea. *Revista Digital de la Facultad de Psicología – UBA*, 8(29), 7-10.

- García, D. (2015). Amor y espiritualidad: necesidades y condiciones fundamentales en la formación docente. *Revista de Investigación Educativa de la Rediech*, 10, 1-16.
- Gil-Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y la salud ocupacional. *Rev Peru Med Exp Salud Publica*, 29(2), 237-241.
- González, J. (1987). *Proyecto de hermano, visión del hombre creyente*. Santander, España. Editorial Sal Terrae.
- González, F. (2008). *Etty Hillesum: Una vida que interpela*. Santander, España. Editorial Sal Terrae.
- Grau, A., Flichtentrei, D., Suñer, R., Font-Mayolas, S., Prats, M. & Braga, F. (2014). El burnout percibido o sensación de estar quemado en profesionales sanitarios: prevalencia y factores asociados. *Información psicológica*, 91-92, 64-79.
- Harrington, W., Preziosi, R. & Gooden, D. (2002). Perceptions of workplace Spirituality Among Professionals and Executives. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 13(3), 155-163.
- Hervás, G. Psicología positiva: una introducción. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 66(23,3), 23-41.
- Hodge, D. (2001). Spiritual Assessment: A review of major qualitative methods and a new framework for assessing spirituality. *Social Work*, 46(3), 203-213.
- Howard, S. (2002). A spiritual perspective on learning in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 17(3), 230-242. Doi: 10.1108/02683940210423132.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática del Perú (2008). *Censos*

Nacionales 2007: XI de Población y VI de vivienda, perfil Socio demográfico del Perú. Lima: INEI.

Irurzun, J.I. & Yaccarin, C. (2018). Resiliencia, Espiritualidad y Propósito de Vida. *Una revisión del estado del arte, Psocial*, 4(2), 58-66.

Juárez, A. (2014). Entrevista von Christina Maslach reflexiones sobre el síndrome de burnout. *Liberabit*, 20(2), 199-208.

Juárez-Gacía, A., Idrovo, A., Camacho-Ávila, A. & Placencia-Reyes, O. (2014). Síndrome de burnout en población mexicana: una revisión sistemática. *Salud Mental*, 37, 159-176.

Jun, WH. & Lee, G. (2016). The mediating role of spirituality on professional values and self-efficacy: a study of senior nursing students. *J Adv Nurs*, 72(12), 3060-3067.

Jurkiewicz, C. & Giacalone, R. (2004). A values framework for measuring the impact of workplace spirituality on organizational performance. *Journal of business ethics*, 49, 129-142.

Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24: 285-309

Kokkinos, C (2007). Job stressors, personality and burnout in primary school teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 77, 229–243.

Kumar, S. (2018). Workplace spirituality and burnout. *Int. J. Behavioural and Healthacare Research*, 6, 136-148.

Kumar, V. & Kumar, S. (2014). Workplace spirituality as a moderator in relation between stress and health: An exploratory empirical

- assessment. *International Review of Psychiatry*, 26(3), 344–351.
- León-Rubio, J.M., León-Pérez, J.M. & Cantero, F. (2013). Prevalencia y factores predictivos del burnout en docentes de la enseñanza pública: el papel del género. *Ansiedad y Estrés*, 19(1), 11-25.
- Levinas, E. (2004). *La teoría fenomenológica de la intuición*. Salamanca, España: Ediciones Sígueme.
- Lizano, E.L., Godoy, A.J. & Allen, N. (2019). Spirituality and worker well-being: examining the relationship between spirituality, job burnout, and work engagement. *Journal of Religion & Spirituality in Social Work: Social Thought*, 2, 1-20. doi:10.1080/15426432.2019.1577787.
- Llorens, S., García-Renedo, M. & Salanova, M. (2005). Burnout como consecuencia de una crisis de eficacia: un estudio longitudinal en profesores de secundaria. *Psicología del trabajo y de las organizaciones*, 21(1- 2), 55-70.
- Lloyd, J., Bond, F. W. & Flaxman, P. (2017). Work-Related Self-Efficacy as a Moderator of the Impact of a Worksite Stress Management Training Intervention: Intrinsic Work Motivation as a Higher Order Condition of Effect. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(1), 115-127. doi: 10.1037/ocp0000026.
- Martín, J. (2009). *El fenómeno místico, estudio comparado*. Madrid, España: Editorial Trotta.
- Martinez-Corts, I., Demerouti, E., Bakker, A. & Boz, M. (2015). Spillover of Interpersonal Conflicts From Work into Nonwork: A Daily Diary Study. *Journal of Occupational Health Psychology*. 20 (3), 326–337.

- Maslach, C. (2017). Finding Solutions to the problem of burnout. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 69 (2), 143–152.
- Maslach, C. & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of occupational behaviour*. 2, 99-113.
- Maslach, C., Jackson, S. & Leiter, M. (1997). *Maslach Burnout Inventory Manual* (3er ed). Palo Alto. CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C. & Leiter, M. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111.
- Maslach, C., Schaufeli, W. & Leiter M. P. (2001). Job Burnout. *Annu. Rev. Psychol*, 52, 397-422.
- Merino-Salazar, P., Cornelio, C., Lopez-Ruiz, M. & Benavides, F. (2018). Propuesta de indicadores para la vigilancia de la salud ocupacional en América Latina y el Caribe. *Rev Panam Salud Publica*, 42, 1-9.
- Moriano, J. & Herruzo, J. (2004). Estrés y burnout en profesores. *International Journal of clinic and Heald Psychology*, 4(3), 597-621.
- Organización Panamericana de la Salud & Organización Mundial de la Salud. (1 de octubre de 2015). *Plan de acción sobre la salud de los trabajadores 2015-2025*. Recuperado de: http://iris.paho.org/xmlui/bitstream/handle/123456789/33983/CD54_10Rev.%201-spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Ospina, Y. (2017). Dialógicas de la sociedad líquida y la emancipación postmoderna de los relatos. *Colección Académica de Ciencias Sociales*, 4(2), 24-33.

- Pawar, B. (2009). Workplace Spirituality Facilitation: A Comprehensive Model. *Journal of Business Ethics*, 90(3), 375-386
- Park, N., Peterson, C. & Sun, J. (2013). La psicología positiva: Investigación y aplicaciones. *Terapia Psicológica*, 31(1), 11-19.
- Paloutzian, R., Emmons, R. & Keortge, S. (2003). Spiritual well-being, spiritual intelligence, and healthy workplace policy. En, Giacalone, R. and Jurkiewicz, C. (2003). *Handbook of workplace spirituality* (123-136). London England.
- Pérez, J. (2007). Estudio exploratorio sobre el tema de la espiritualidad en el ambiente laboral. *Anales de Psicología*, 23(1), 137-146.
- Piedemont, R., Ciarrocchi, J. & Rodgerson, T. (2004). Spirituality and burnout: an incremental validity study. *Journal of Psychology and Theology*, 32(2) 115-125.
- Pietarinen, J., Pyhälto, K., Soini, T. & Salmela-Aro, K. (2013). Reducing teacher burnout: A socio-contextual approach. *Teaching and Teacher Education*, 35, 62-72.
- Rahner, K. (1977). *Experiencia del Espíritu*. Madrid, España: Ediciones Narcea.
- Rahner, K. (2009). *Oyente de la Palabra, fundamentos para una filosofía de la religión*. España: Ediciones Herder.
- Salanova, M. (2009). *Psicología de la Salud Ocupacional*. España. Editorial síntesis.
- Salanova, M. & Llorens, S. (2008). Estado actual y retos futuros en el estudio del burnout. *Papeles del psicólogo*, 29(1), 59-67.
- Salanova, M. & Llorens, S. (2016). Hacia una Psicología Positiva

- Aplicada. *Papeles del Psicólogo/Psychologist Papers*, 37(3), 161-164.
- Salanova, M., Llorens, S. & Martínez, M.I. (2016). Aportaciones desde la Psicología Organizacional Positiva para desarrollar Organizaciones Saludables y Resilientes. *Papeles del Psicólogo/Psychologist Papers*, 37(3), 177-184.
- Salgado, A. (2014). Revisión de estudios empíricos sobre el impacto de la religión, religiosidad y espiritualidad como factores protectores. *Propósitos y Representaciones*, 2(1), 121-159.
- Schaufeli, W., Leiter, M. & Maslach, C. (2008). Burnout: 35 years of research and Practice. *Career Development International*, 13(3), 204-220. Doi: 10.1108/13620430910966406
- Seligman, M. (2006). *La auténtica felicidad*. Barcelona, España: Ediciones B.
- Shankar, B. (2009). Individual spirituality, workplace spirituality and work attitudes An empirical test of direct and interaction effects. *Leadership & Organization Development Journal*, 30(8), 759-777.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational health Psychology*, 1(1), 27-41.
- Stavroula, L., Griffiths, A. & Cox, T. (2004). La organización del trabajo y el estrés: estrategias sistemáticas de solución de problemas para empleadores, personal directivo y representantes sindicales, editorial Ginebra. *Serie de protección de la salud de los trabajadores*, 3, 1-27.
- Tisdell, E. (2003). *Exploring Spirituality and Culture in Adult and Higher*

Education. San Francisco, United States of America. Jossey Bass, A Wiley imprint.

UNESCO Office Lima Perú y Ministerio de Educación (2017). Una Mirada a la profesión docente en el Perú: futuros docentes, docentes en servicio y formadores de docentes. Perú.

Vidal, M. (2009). *Moral y Espiritualidad, de la separación a la convergencia*. Madrid, España: Editorial Covarrubias.

Wachholtz, A. & Rogoff, M. (2014). The relationship between spirituality and burnout among medical students. *J Contemp Med Edu*, 1(2), 83-9. doi:10.5455/jcme.20130104060612.

Whetsell, M., Frederickson, K., Aguilera, P. y Maya, J. (2005). Niveles de bienestar espiritual y de fortaleza, relaciones con la salud en adultos mayores. *Revista Aquichan*, 5(5), 72-85.

ANEXOS

ANEXO A FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

Estamos realizando una investigación con la finalidad de conocer las características psicológicas de trabajadores de empresas privadas. Solicitamos su colaboración completando el siguiente cuestionario. La información que nos brinde será totalmente CONFIDENCIAL. Muchas gracias por su colaboración.

D1. Edad	_____ años	
D2. Género	Hombre	<input type="checkbox"/> 1
	Mujer	<input type="checkbox"/> 2
D3. Lugar de Nacimiento	Lima	<input type="checkbox"/> 1
	Provincia: _____(especificar)	<input type="checkbox"/> 2
D4. Estado Civil	Soltero(a)	<input type="checkbox"/> 1
	Casado (a)	<input type="checkbox"/> 2
	Conviviente	<input type="checkbox"/> 3
	Divorciado (a)	<input type="checkbox"/> 4
	Viudo (a)	<input type="checkbox"/> 5
D5. Grado de Instrucción	Primaria	<input type="checkbox"/> 1
	Secundaria	<input type="checkbox"/> 2
	Superior Técnico	<input type="checkbox"/> 3
	Superior Universitario	<input type="checkbox"/> 4
	Otros: _____(especificar)	<input type="checkbox"/> 5

D6. Últimos estudios	Técnico	<input type="checkbox"/> 1
	Licenciatura	<input type="checkbox"/> 2
	Maestría	<input type="checkbox"/> 3
	Doctorado	<input type="checkbox"/> 4
D7. Condición laboral	Contratado (planilla)	<input type="checkbox"/> 1
	Contratado (honorarios)	<input type="checkbox"/> 2
	Nombrado o Estable	<input type="checkbox"/> 3
D8. Años de experiencia	Indíquese por favor: _____	
D9. Lugar de trabajo	Empresa Pública	<input type="checkbox"/> 1
	Empresa Privada	<input type="checkbox"/> 2
D10. Satisfacción con la labor que realiza	Si	<input type="checkbox"/> 1
	No	<input type="checkbox"/> 2
D11. Satisfacción con su remuneración	Si	<input type="checkbox"/> 1
	No	<input type="checkbox"/> 2

APÉNDICE B

INSTRUMENTO DE MBI-GS

Utilizando la siguiente escala, marque el número que corresponda para indicar con qué frecuencia ha experimentado estos sentimientos. Si nunca ha experimentado este pensamiento o sentimiento, marque 0. Si en efecto ha experimentado este pensamiento o sentimiento, marque la respuesta que mejor lo describa.

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Esporádicamente: Pocas veces al año o menos	De vez en cuando: Una vez al mes o menos	Regularmente: algunas veces al mes	Frecuentemente: Una vez por semana	Muy frecuentemente: Varias veces por semana	Diariamente

1. Me siento agotado emocionalmente por mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
2. Me siento desgastado al final de la jornada laboral.	0	1	2	3	4	5	6
3. Me siento cansado cuando me levanto en la mañana y debo enfrentar otro día de trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
4. Trabajar todo el día representa una verdadera tensión para mí.	0	1	2	3	4	5	6
5. Puedo resolver eficazmente los problemas que surgen en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
6. Me siento acabado por mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
7. Siento que estoy haciendo una contribución efectiva a	0	1	2	3	4	5	6

lo que esta organización hace.							
8. Ha disminuido mi interés por el trabajo desde que comencé en este empleo.	0	1	2	3	4	5	6
9. Ha disminuido mi entusiasmo por mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
10. En mi opinión, soy bueno en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
11. Me siento entusiasmado cuando logro algo en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
12. He logrado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
13. Sólo quiero hacer mi trabajo sin ser molestado.	0	1	2	3	4	5	6
14. Dudo de la relevancia que tiene mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
15. Me he vuelto más incrédulo con respecto a si mi trabajo contribuye en algo.	0	1	2	3	4	5	6
16. En mi trabajo, me siento seguro de que soy eficaz para hacer las cosas.	0	1	2	3	4	5	6

APÉNDICE C

CUESTIONARIO SOBRE ESPIRITUALIDAD EN EL TRABAJO (CET)

Espiritualidad en el trabajo

Para cada una de las siguientes aseveraciones seleccione con una X la alternativa que mejor refleje su opinión.

Aseveración	Completamente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Completamente en desacuerdo
1. Las organizaciones deben permitir que los empleados expresen su espiritualidad en el trabajo.				
2. La alta gerencia debe apoyar el desarrollo de la espiritualidad en el ambiente laboral.				
3. Las personas altamente espirituales tienen un mejor desempeño en su trabajo.				
4. El trabajo que realizo apoya o refleja mis creencias y valores espirituales.				
5. Debe prohibirse en las áreas de trabajo que las personas tengan objetos, cuadros o artículos relacionados con alguna creencia religiosa.				
6. Se debe atender la dimensión espiritual del ser humano en el ambiente laboral.				
7. En mi lugar de trabajo se promueve el desarrollo de la espiritualidad de los empleados.				
8. Una persona que es altamente espiritual				

lo demuestra a través de sus acciones.				
9. Un alto nivel de espiritualidad es una cualidad que debe tener todo líder.				
10. Las políticas de la organización fomentan el desarrollo de la espiritualidad en el trabajo.				
11. Los programas de ayuda al empleado deben considerar la dimensión espiritual del individuo.				
12. El/la supervisor/a debe permitir que se hable sobre el tema de la espiritualidad en el trabajo.				
13. Debe proveerse tiempo a los empleados para realizar actividades que le permitan el desarrollo de su espiritualidad en su trabajo (ej. Meditar, orar, reflexionar).				
14. Es política de mi organización ofrecernos tiempo de trabajo para asistir a funerales de compañeros o visitar a los que están enfermos.				
15. Hablar de espiritualidad humana es lo mismo que hablar de religión.				

APÉNDICE D

CODIGO: _____

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha de consentimiento informado es solicitar su participación voluntaria de la presente investigación conducida por de la Universidad La meta de este estudio es conocer (p. ej.: aspectos relacionados al estrés en el trabajo, calidad de vida, aspectos emocionales, dificultades a nivel de aprendizaje, etc.).

Si accede a participar en este estudio, se le pedirá responder un cuestionario de.... preguntas. Esto tomará aproximadamente..... minutos de su tiempo.

Su participación es estrictamente voluntaria. La información será confidencial y sólo será utilizada para fines de esta investigación. Sus respuestas serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las respuestas, las pruebas se destruirán.

Si tiene dudas sobre esta investigación, puede hacer preguntas durante su participación en ella. Igualmente, puede retirarse de la investigación en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante el cuestionario le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber a la investigadora y no responderla.

De tener preguntas sobre su participación en este estudio, puedo contactar a al teléfono

Desde ya le agradecemos su participación.

Firma del participante

CODIGO: _____

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por..... He sido informado (a) de que la meta de este estudio es conocer el.....

Me han indicado también que tendré que responder un cuestionario de ___ preguntas, lo cual tomará aproximadamente..... minutos.

Reconozco que la información que yo brinde es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. Puedo hacer preguntas sobre la investigación en cualquier momento y puedo retirarme de la misma cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que puedo pedir información sobre los resultados de esta investigación cuando ésta haya concluido.

Firma del Participante

Fecha