

**UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA**

**ESCUELA DE POSGRADO**



**ESTRÉS Y SINDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE  
UNA UNIVERSIDAD PRIVADA EN LA FILIAL DE CHINCHA**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN:**

**SALUD PÚBLICA**

**PRESENTADO POR LA BACHILLER**

**CHOQUE APOLAYA ROSARIO ELIZABETH**

**LIMA – PERÚ**

**2022**

**ESTRÉS Y SINDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE  
UNA UNIVERSIDAD PRIVADA EN LA FILIAL DE CHINCHA.**

## **ASESORES Y MIEMBROS DEL JURADO**

### **ASESOR**

Dra. Carmen Julián Rojas.

### **MIEMBROS DEL JURADO**

Dr. Francisco Antonio Vallenás Pedemonte

Presidente

Dr. Yolvi Javier Ocaña Fernández

Secretario

Mg. Mario Edgar Ríos Barrientos

Vocal

## **DEDICATORIA:**

A nuestro creador, que guía mi camino.

A mi familia, por ser mis grandes motivadores.

A mi asesor, por su inquebrantable esfuerzo y orientación en este valioso trabajo.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por ser mi fortaleza en poder alcanzar mis logros para bienestar con mi familia.

A la escuela de Posgrado de la Universidad Privada San Juan Bautista; por forjar nuevos y mejores servidores públicos en beneficio de la salud de los ciudadanos del país.

Al asesor del trabajo de investigación por su orientación constante en todo este proceso del trabajo de investigación.

A los docentes de la filial Chincha de la Universidad Privada San Juan Bautista; quienes apoyaron en el trabajo decampo con los instrumentos de recolección de datos.

## ÍNDICE

PORTADA	i
TÍTULO	ii
ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE	vi
INFORME DE ANTIPLAGIO	ix
RESUMEN	xi
ABSTRAC	xii
INTRODUCCIÓN	xiii

<b>CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	N° de Pág.
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.1.1 Formulación del problema	4
1.1.2 Problema general	4
1.1.3 Problemas específicos	4
1.2 Objetivos de la investigación	4
1.2.1 Objetivo general	4
1.2.2 Objetivos específicos	5
1.3 Justificación e importancia de la investigación	5
1.3.1 Justificación	5
1.3.2 Importancia	6
1.4 Limitaciones del estudio	6
1.5 Delimitación del estudio	7
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEORICO</b>	8
2.1. Antecedentes de la investigación	8
2.2. Bases Teóricas	14
2.2.1. Estrés	14
2.2.2. Síndrome de Bournot	18
2.3. Marco conceptual	31
2.4. Formulación de la hipótesis	33
2.4.1. Hipótesis general	33
2.4.2. Hipótesis específicas	33
2.5. Identificación de variables e indicadores	33
2.5.1. Definición operacional	33



<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA</b>	37
3.1 Diseño metodológico	37
3.1.1. Tipo de investigación	37
3.1.2. Nivel de investigación	37
3.1.3. Diseño	37
3.1.4. Método	38
3.2 Población y muestra	38
3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	40
3.3.1 Técnicas	40
3.3.2 Instrumentos	41
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información.	41
3.5 Aspectos éticos	42
<b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS</b>	43
<b>CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	63
5.1 Discusión	63
5.2 Conclusiones	67
5.3 Recomendaciones	68
<b>FUENTES DE INFORMACIÓN</b>	69
Referencias bibliográficas	69
<b>ANEXOS</b>	74
ANEXO N° 1 Matriz de consistencia	74
ANEXO N° 2 Instrumentos de recolección de datos	75
ANEXO N° 3 Validación de Instrumentos	77
ANEXO N° 4 Base de datos	97
ANEXO N° 5 Plan de Acción	99



**UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA  
ESCUELA DE POSGRADO**

**INFORME DE VERIFICACIÓN DE SOFTWARE ANTIPLAGIO**

**FECHA: 11/12/2022**

**NOMBRE DEL AUTOR (A): Rosario Elizabeth Choque Apolaya / ASESOR (A): Carmen Rojas Julio**

**TIPO DE PROINVESTIGACIÓN:**

- PROYECTO ( )
- TRABAJO DE INVESTIGACIÓN ( X )
- TESIS ( )
- TRABAJO ACADÉMICO ( )
- ARTICULO CIENTIFICO ( )
- OTROS ( )

INFORMO SER PROPIETARIO (A) DE LA INVESTIGACIÓN VERIFICADA POR EL SOFTWARE ANTIPLAGIO TURNITIN, EL MISMO TIENE EL SIGUIENTE TÍTULO: -----

-----"ESTRÉS Y SINDROME DE BOURNOT EN LOS DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA EN LA FILIAL DE CHINCHA, 2017"-----

**CULMINADA LA VERIFICACIÓN SE OBTUVO EL SIGUIENTE PORCENTAJE: 0 %**

**Conformidad Autor:**

Nombre: Choque Apolaya Rosario Elizabeth  
DNI: 45625886  
Huella:

**Conformidad Asesor:**

Nombre: Carmen Rojas Julian  
DNI: 10714468

## Document Information

Analyzed document	TESIS FINAL CHOQUE APOLAYA.docx (D149462046)
Submitted	11/12/2022 3:46:00 PM
Submitted by	UNIVERSIDAD
Submitter email	chris.albino@upsjb.edu.pe
Similarity	0%
Analysis address	chris.albino.upsjb@analysis.orkund.com

## Sources included in the report

### Entire Document

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA  
ESCUELA DE POSGRADO  
ESTRÉS Y SINDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA EN LA FILIAL DE CHINCHA  
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN  
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN: SALUD PÚBLICA  
PRESENTADO POR  
EL BACHILLER CHOQUE APOLAYA ROSARIO ELIZABETH  
LIMA – PERÚ 2022  
ESTRÉS Y SINDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA EN LA FILIAL DE CHINCHA.  
ASESORES Y MIEMBROS DEL JURADO  
ASESOR Dra. Carmen Julián Rojas.  
MIEMBROS DEL JURADO  
Dr.  
Francisco Antonio Vallenás Pedemonte Presidente  
Dr. Yolvi Javier Ocaña Fernández Secretario  
Mg. Mario Edgar Ríos Barrientos Vocal  
DEDICATORIA: N A nuestro creador, que guía mi camino. A mi familia, por ser mis grandes motivadores. A mi asesor, por su inquebrantable esfuerzo y orientación en este valioso trabajo.  
AGRADECIMIENTO A Dios por ser mi fortaleza en poder alcanzar mis logros para bienestar con mi familia. A la escuela de Posgrado de la Universidad Privada San Juan Bautista; por forjar nuevos y mejores servidores públicos en beneficio de la salud de los ciudadanos del país. Al asesor del trabajo de investigación por su orientación constante en todo este proceso del trabajo de investigación. A los docentes de la filial Chincha de la Universidad Privada San Juan Bautista; quienes apoyaron en el trabajo de campo con los instrumentos de recolección de datos.  
ÍNDICE PORTADA i TÍTULO ii ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO iii DEDICATORIA iv AGRADECIMIENTO v  
ÍNDICE vi RESUMEN viii ABSTRACT ix INTRODUCCIÓN x . CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA N° de Pág. 1.1  
Descripción de la realidad problemática 1 1.1.1 Formulación del problema 4 1.1.2 Problema general 4 1.1.3 Problemas específicos 4 1.2  
Objetivos de la investigación 4 1.2.1 Objetivo general 4 1.2.2 Objetivos específicos 5 1.3 Justificación e importancia de la investigación  
5 1.3.1 Justificación 5 1.3.2 Importancia 6 1.4 Limitaciones del estudio 6 1.5 Delimitación del estudio 7  
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO 8 2.1. Antecedentes de la investigación 8 2.2. Bases Teóricas 14 2.2.1. Estrés 14 2.2.2. Síndrome de  
Burnout 18 2.3. Marco conceptual 31 2.4. Formulación de la hipótesis 33 2.4.1. Hipótesis general 33 2.4.2. Hipótesis específicas 33 2.5.  
Identificación de variables e indicadores 33 2.5.1. Definición operacional 33 2.5.2. Operacionalización de variables 33  
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA 37 3.1. Diseño metodológico 37 3.1.1. Tipo de investigación 37 3.1.2. Nivel de investigación 37 3.1.3.  
Diseño 37 3.1.4. Método 38 3.2. Población y muestra 38 3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos 40 3.3.1. Técnicas 40  
3.3.2. Instrumentos 41 3.4. Técnicas para el procesamiento de la información. 41 3.5. Aspectos éticos 42 CAPÍTULO IV: RESULTADOS  
43 CAPÍTULO V: DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 63 5.1. Discusión 63 5.2. Conclusiones 67 5.3  
Recomendaciones 68 FUENTES DE INFORMACIÓN 69 Referencias bibliográficas 69 ANEXOS I 74 ANEXO N° 1 Matriz de consistencia  
74 ANEXO N° 2 Instrumentos de recolección de datos 75 ANEXO N° 3 Validación de Instrumentos 77 ANEXO N° 4 Base de datos 97  
ANEXO N° 5 Plan de Acción 99  
RESUMEN

## RESUMEN

**Objetivo:** identificar la relación entre el estrés y el síndrome de Burnout en los docentes de la filial Chincha – 2017. **Materiales y métodos:** Investigación de tipo transversal descriptivo correlacional y prospectivo. La propuesta investigativa asume un nivel descriptivo correlacional, de diseño No experimental, descriptivo correlacional. La población estuvo integrada por 147 docentes universitarios de la casa de estudios de Chincha, la muestra estuvo integrado por 107 docentes.

**Resultados:** Los resultados de la hipótesis específica 1, que existe relación debido a que el grado de significancia es de 0,05 según el valor obtenido es  $P=0,017 < 0,05$ , así mismo el grado de verosimilitud es  $14,618 >$  Chi cuadrado crítica que es 9,488; con respecto a la hipótesis específica 2, que existe relación debido a que el grado de significancia es de 0,05 según el valor obtenido es  $P=0,017 < 0,05$ , así mismo el grado de verosimilitud es  $14,618 >$  Chi cuadrado crítica que es 9,488. Con respecto a la hipótesis específica 3 existe relación debido a que el grado de significancia es de 0,05 según el valor obtenido es  $P=0,038 < 0,05$ , así mismo el grado de verosimilitud es  $9,932 >$  Chi cuadrado crítica que es 9,488.

Se rechaza la hipótesis alterna nula y se acepta la hipótesis alterna. **Conclusión:** El estudio demostró que existe relación directa entre los constructos considerados en el estudio: estrés y el síndrome de Burnout en los docentes.

**Palabras clave:** estrés y síndrome de Burnout.

## ABSTRACT

**Objective:** to identify the relationship between stress and Burnout syndrome in the teachers of the Chincha subsidiary - 2017. **Materials and methods:** Cross-sectional, descriptive, correlational and prospective research. The research proposal assumes a descriptive correlational level, non-experimental design, descriptive correlational. The population was made up of 147 university teachers from the Chincha university, the sample was made up of 107 teachers. **Results:** The results of the specific hypothesis 1, that there is a relationship due to the fact that the degree of significance of 0.05 according to the value obtained is  $P = 0.017 < 0.05$ , likewise the degree of likelihood is  $14.618 >$  Critical Chi square which is 9.488; Regarding specific hypothesis 2, there is a relationship because the degree of significance is 0.05 according to the value obtained is  $P = 0.017 < 0.05$ , likewise the degree of likelihood is  $14.618 >$  Critical Chi square which is 9.488 . With respect to the specific hypothesis 3, there is a relationship because the degree of significance is 0.05 according to the value obtained is  $P = 0.038 < 0.05$ , likewise the degree of likelihood is  $9.932 >$  Chi square critical which is 9.488.

The null alternative hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted. **Conclusion:** The study showed that there is a direct relationship between the constructs considered in the study: stress and the burnout syndrome in teachers.

Keywords: stress and burnout syndrome.

## INTRODUCCIÓN

El estrés es una respuesta en la dimensión física del hombre, en el cual se ponen de manifiesto un conjunto de mecanismos de defensa para hacer frente a las situaciones que amenazan su tranquilidad en los diferentes escenarios en que el hombre se desenvuelve, como son los espacios laborales donde se presentan un conjunto de situaciones estresantes, lo cual repercute en el cumplimiento de sus funciones.

Por otro lado, el síndrome de burnout es considerado como respuesta al estrés laboral crónico, la persona desarrolla un concepto de fracaso profesional (especialmente relacionado a las personas a las que le brinda el servicio), la experiencia de tener agotamiento emocional, y mostrar una postura negativa hacia los sujetos con los que labora.

En el presente trabajo se considera la estructura propuesta por la institución educativa de formación superior a nivel de posgrado; la misma que está organizada por capítulos.

Capítulo I: Planteamiento del problema; se realiza la descripción de la realidad problemática dando a conocer la situación de los constructos tratados en la investigación en diferentes contextos (internacional, latinoamericano, nacional y local), se realizó la formulación de los problemas de investigación y objetivos, se redacta la justificación en la cual se dan a conocer los argumentos del por qué y para qué la necesidad de llevar a cabo la investigación, se señalan las limitaciones y delimitaciones.

Capítulo II: Marco teórico; se dan los argumentos teóricos sobre la investigación, en él se organizan los antecedentes, las bases teóricas y el marco conceptual, considerando las distintas fuentes consultadas.

Capítulo III: Metodología; se precisa lo referente al diseño metodológico de la investigación, sus elementos que participan en el estudio (población y muestra), asimismo se hace referencia a las técnicas e instrumentos de recojo y procesamiento de datos, se cierra con la descripción de los aspectos éticos considerados en el proceso investigativo.

Capítulo IV: Resultados; se presentan los resultados alcanzados mediante el uso de la estadística descriptiva e inferencial, se empleo el software SPSS 25.

Capítulo V: Discusión, conclusiones y recomendaciones fuentes de información; en la primera parte se comparan los resultados alcanzados con los señalados en los antecedentes de estudio y el marco teórico, lo cual corresponde a la discusión de resultados, se formulan las conclusiones a las que arribo el estudio así mismo las recomendaciones.

La autora.

# CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

## 1.1 Descripción de la realidad problemática

Las diferentes situaciones en las que se desenvuelve el hombre en el mundo actual están generando que se sobre cargue de responsabilidades, lo cual lleva a que manifieste algunas reacciones a nivel físico y emocional.

El estrés es una respuesta en la dimensión física del hombre, en el cual se ponen de manifiesto un conjunto de mecanismos de defensa para hacer frente las situaciones que amenazan su tranquilidad, este fenómeno cada vez es más recurrente en los espacios laborales donde se presentan un conjunto de situaciones estresantes. Situaciones que afectan el desempeño de los trabajadores significativamente manifestando estados de ansiedad, la cual es normal ante situaciones diversas, pero cuando esta altera la vida de la persona propiciando en ella alguna enfermedad.

Por otro lado, en las organizaciones se escucha; ese trabajador está quemado, en este caso hacen referencia al síndrome de burnout, este tipo de manifestaciones ocasionan cambios de carácter personal negativos que van ocurriendo en los trabajadores que cumplen funciones que los llevan a la frustración o que demandan una excesiva demanda.

A nivel internacional Wang C, Pan R, Wan X, Tan Y, Xu L, Ho CS, et al. (2020) En un estudio realizado del 31 de enero al 2 de febrero de 2020 con 1.210 personas en 194 ciudades de China se administró la *Escala de Depresión, Ansiedad y Estrés* (DASS-21). El objetivo de este estudio fue hacer una encuesta en línea, usando técnicas de muestreo de *snowball* para entender mejor, entre otras variables, sus niveles de impacto psicológico, ansiedad, depresión y estrés en la

etapa inicial del brote de COVID-19. El 16,5% de los participantes mostró síntomas depresivos de moderados a graves; el 28,8% síntomas de ansiedad de moderados a graves; y el 8,1% informó de niveles de estrés de moderados a graves. El mal estado de salud se asoció significativamente con un mayor impacto psicológico en los niveles más altos de estrés, ansiedad y depresión. La demanda excesiva de presiones y exigencias, o el impedimento para controlarlas puede originarse en un concepto que no es adecuado para el trabajo, inadecuadas gestiones o la presencia de experiencias en el trabajo que insatisfacen al trabajador.

En lo que refiere al síndrome de burnout sus implicancias se presentan en el aspecto individual como a nivel de la empresa, incrementando los riesgos de adquirir patologías psiquiátricas, haciéndose más vulnerable a volverse adictos a las drogas, ausencia en las labores, inconvenientes para los trabajos grupales, disminuye la productividad, mayores probabilidades de fallas, trastornos de memoria y aprendizaje, hasta problemas de naturaleza sexual.<sup>2,3,4.</sup>

En América latina la organización Regus citado por García, J. (2016), hizo una investigación en donde las tres cuartas partes de las personas estudiadas que sufren de estrés en la ciudad de México es de naturaleza laboral, sin embargo, en China el porcentaje es de 73%, y en Estados Unidos aún menor, siendo de 59%.<sup>5</sup>

Como señala Venancio Reyes, Guiovene (2018) Se encontró que el 52% (227) se ubica en el nivel promedio, un 16.2 % (70) se ubica en el nivel muy alto, un 14.6 % (63) que se ubica en nivel muy bajo, un 12.5 % (54) que se ubica en el nivel muy alto y por ultimo un 4.2% con un nivel muy baj.<sup>6</sup>

En lo que refiere Gil – Monte, el síndrome de burnout es considerado como resultado de un estrés crónico en el lugar de trabajo, la persona desarrolla un concepto de fracaso profesional (especialmente relacionado a quienes le brinda

el servicio), la experiencia de tener agotamiento emocional, y mostrar una postura negativa hacia los sujetos con los que labora.<sup>7</sup>

Mientras tanto en el Perú tomando en cuenta a Barquinero (2014) en Quispe (2016) sostiene que en Perú el 70% de trabajadores de organizaciones privadas y públicas presentan estrés, y no todas se interesan en solucionar este problema.<sup>8, 9</sup>

En la institución considerada en el estudio; no es ajena a esta problemática, reflejándose en el personal características que están asociadas al estrés, estas pueden estar asociadas a las circunstancias en las cuales desenvuelven sus actividades los docentes, las cuales están sobre cargadas de trabajo y las exigencias que les genera el cumplimiento de sus funciones, otro de los aspectos a considerar está referido a las condiciones del individuo, el cual manifiesta bajo nivel de autoestima demuestran inseguridad, poca capacidad de reconocer sus debilidades y fortalezas; así mismo el inadecuado en el manejo de sus emociones, en esta misma dirección esta las condiciones sociales en que se desenvuelve es decir el nivel de relaciones que establece con sus colegas y con los integrantes de su entorno más cercano.

Por otro lado, los docentes manifiestan cansancio emocional lo cual queda demostrado en el agotamiento de sus energías y emocional, que es observado durante el desarrollo de sus actividades, el factor de despersonalización el cual se refleja por la expresión de sentimientos negativos así como las actitudes de cinismo que manifiestan los docentes, otro de los aspectos a considerar esta la falta de realización personal que muestran los trabajadores de la universidad la cual se demuestra en la autoevaluación negativa que se hacen así como la insatisfacción con sus resultados a pesar que han dado lo mejor estos no lo valoran.

La realidad descrita amerita una intervención que permita diagnosticar las variables del estudio, por lo que se plantea la investigación.

### **1.1.1 Formulación del problema**

#### **1.1.2. Problema general**

¿Cuál es la relación entre el estrés y el síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista en la filial de Chincha - 2017?

#### **1.1.3. Problemas específicos**

PE1. ¿Cuál es la relación entre las condiciones profesionales y el síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista en la filial de Chincha - 2017?

PE2. ¿Cuál es la relación entre las condiciones personales y el síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista en la filial de Chincha - 2017?

PE3. ¿Cuál es la relación entre las condiciones sociales y el síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista en la filial de Chincha - 2017?

### **1.2 Objetivos de la investigación**

#### **1.2.1 Objetivo general**

Identificar la relación entre el estrés y el síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista en la filial de Chincha - 2017.

## **1.2.2 Objetivos específicos**

OE1. Determinar la relación entre las condiciones profesionales y el síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista en la filial de Chíncha - 2017.

OE2. Determinar la relación entre las condiciones personales y el síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista en la filial de Chíncha - 2017.

OE3. Determinar la relación entre las condiciones sociales y el síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista en la filial de Chíncha - 2017.

## **1.3 Justificación e importancia de la investigación**

### **1.3.1 Justificación**

El presente estudio es relevante porque logra establecer mediante el análisis de los constructos el nivel de asociación lo cual favorece a los involucrados, ya que los resultados alcanzados se constituyen en un diagnóstico, de lo cual se puede implementar algún tipo de estrategia que favorezca a la organización.

La investigación es conveniente su realización, ya que va a favorecer mediante el análisis de las variables establecer una valoración actual de la situación de ambos constructos de los integrantes de la muestra.

Esta propuesta de investigación está justificada desde el hecho práctico, ya que se proponen instrumentos de recolección de datos que permiten medir cada una de las variables del estudio, los cuales serán validados y sometidos a pruebas estadísticas para determinar su nivel de confiabilidad.

Desde el aspecto social se considera su justificación, ya que beneficia de forma directa a los considerados como unidades de análisis, es decir los docentes considerados de la filial Chincha será los beneficiados directos y a los estudiantes y sociedad en su conjunto como beneficiarios indirectos.

Metodológicamente se justifica ya que la propuesta considera un tipo y diseño de investigación lo cual le da rigor científico, por lo tanto, el estudio podrá ser considerado como estudio previo para futuras investigaciones que estén considerando la temática a desarrollar.

### **1.3.2 Importancia**

La importancia se sustenta en el análisis y descripción que se realiza de las variables del estudio, determinando el nivel de relación que existe entre ellas. La investigación aporta un diagnóstico de las variables del cual se puede profundizar a futuro con la realización de trabajos de mayor profundidad.

### **1.4 Limitaciones del estudio**

En el proceso de la investigación surgieron determinadas situaciones que se constituyeron en limitantes de la investigación, por lo que la responsable, tuvo que ejecutar determinadas acciones, entre las cuales se tiene;

En primer lugar, se encuentra como limitante al tiempo, este factor se considera como limitación por la premura de tiempo en la concreción de la investigación, las diferentes etapas del proceso investigativo han requerido doblegar esfuerzo para su ejecución, la responsable ha tenido que organizar y ajustar otras actividades con la finalidad de contar con el tiempo adecuado para el desarrollo de la investigación.

En segundo lugar, se constituyó en limitantes las fuentes bibliográficas físicas, esta limitación se presentó al no encontrar fuentes especializadas sobre la temática tratada por lo que la responsable tuvo que recurrir a la biblioteca nacional y a los espacios de ventas de libros en la ciudad de lima, con lo cual se pudo superar.

En tercer lugar, se encuentra lo referente al mecanismo de validación de los instrumentos, esto porque no se cuenta con profesionales que cumplan con los requisitos para constituirse como experto, por otro lado, los que cuentan con las condiciones de experto no se muestran asequibles apoyar o realizar el trabajo, así mismo los que cuentan con los requisitos; maestro, doctor, no cuentan con la pericia en la construcción de instrumentos, para superar esta limitación se tuvo que doblar esfuerzos recurriendo a profesionales de las casas de estudios de la región Ica.

### **1.5 Delimitación del estudio**

La delimitación muestral corresponde a los docentes de la filial Chincha.

La delimitación temporal corresponde al año 2017.

Geográficamente se circunscribe en la región ICA.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEORICO**

### **2.1 Antecedentes de la investigación**

#### **A nivel internacional**

Peña E. (2015) “Estudio psicopatológico sobre el síndrome de burnout en los docentes”. El cual se ha realizado empleando el diseño transversal descriptivo el cual le ha permitido analizar las incidencias de los constructos del estudio, así mismo se utilizó el diseño no experimental (no manipula variables) transversal (en un tiempo determinado) y también señala que empleo el diseño longitudinal el cual ha permitido analizar los cambios que se dan en el tiempo. Considera como muestra 211 a quienes les aplicaron un Inventario de burnout de Maslach y Cuestionario de Estrés Diario. Arribando a la conclusión que no existe marcadas diferencia en lo que refiere a las dimensiones de burnout entre las unidades de análisis, aunque se señala que existe la presencia de cansancio en los profesionales – educadores.<sup>10</sup>

El estudio se desarrolla mediante el empleo de una combinación de diseños los mismos que le han permitido al investigador analizar el constructor, describirlo, ejecutar acciones de recojo de información en un determinado momento, no realizar una intervención porque así lo amerita el diseño no experimental, a la vez medir en diferentes momentos el fenómeno en los sujetos muestrales, arribando que no hay una significancia entre los componentes del constructo (dimensiones) pero que a la vez los docentes de la escuela de hotelería muestran agotamiento. El estudio favorece a la investigación por el análisis del constructo y la metodología empleada.

Suárez E y Soto A, (2013) “Factores psicosociales del trabajo y síndrome de Burnout en docentes Universitarios, Bluefields, Nicaragua” la investigación considera el procesamiento estadístico es decir es de tipo cuantitativo, así mismo se plantea realizar una descripción de las variables, y se recoge información en un determinado momento del desarrollo de la investigación, se aplicó la escala de factores

psicosociales del trabajo académico y el Maslach Burnout Inventory, a 109 docentes. Señalando que los docentes universitarios se exponen a factores psicosociales negativos en su centro de labores, principalmente destaca la elevada incidencia del elemento “papel académico y desarrollo de la carrera”.<sup>11</sup>

El antecedente hace uso de la metodología cuantitativa la misma que tiene por finalidad medir las características de los constructos considerados, arriba que los docentes están expuestos a diferentes factores pero el que más destaca es la presión en relación a la formación, preparación que realiza el docente la otra característica está referida al desarrollo de la carrera, otros aspectos que se señala esta las horas de trabajo o carga laboral, las características laborales, las exigencia que plantea la organización a sus docentes, entre otros, pero cabe aclarar que según el estudio estos factores se presentan en un menor nivel que los dos primeros.

Orama (2013) “Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria”,<sup>12</sup> tiene como unidades de análisis a 621 educadores empleándose el Inventario de estrés, la Escala sintomática de estrés y el Inventario de burnout de Maslach. Se empleó la descripción a partir del recojo de información que se dio en un momento determinado. Concluyendo que entre los docentes se ha podido identificar al volumen de trabajo como el principal factor estresor teniendo como elemento complementario las demandas de los estudiantes, otro factor es la inestabilidad del sistema que cambia las formas de enseñanza, un tercer factor identificado está referido al salario el cual no satisface las necesidades que tiene los docentes así también se hace mención al insuficiente material y recurso que se requiere para desarrollar el trabajo académico.

Teniendo en cuenta lo referido en el antecedente podemos señalar que es la carga de responsabilidades que se asume o que se determina a los maestros lo que genera en ellos niveles de estrés y la presencia del síndrome de burnout, teniendo un nivel más alto la presencia de estrés que de burnout. El antecedente ha permitido

construir el marco teórico y ha sido una clara guía metodológica para desarrollar la investigación.

Monterrosa-Castro A, Dávila-Ruiz R, Mejía-Mantilla A, Contreras-Saldarriaga J, Mercado-Lara M, Flores-Monterrosa C (2020) “Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos” Las epidemias pueden generar angustia en la población general y en la excepción. El objetivo del presente estudio es determinar la presencia de síntomas de estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales, además de estimar la asociación según el ente territorial donde trabajaban. Metodología. Este es un estudio transversal que exploró síntomas y percepciones durante la pandemia del COVID-19 en médicos generales colombianos sometidos a cuarentena obligatoria que ejercieron su profesión en marzo del 2020. Resultados: Participaron 531 médicos generales con edad promedio de 30 años. El 73.3% laboraban en Municipio capital. Un tercio de los encuestados presentó estrés laboral leve, mientras que el 6% presentó estrés laboral alto o severo.<sup>13</sup>

En la actividad laboral de los profesionales de la salud confluyen un conjunto de factores que afectan su labor pero que también pueden estar afectando su salud emocional, el estudio hace hincapié en estos estresores que identifica y los presenta de forma jerárquica. Es importante reconocer al estrés como un estado de deterioro de la salud de las personas.

A este nivel se han considerado un conjunto de antecedentes que nos permiten orientarnos y contar con información que han sido elementos favorables para la organización de los fundamentos teóricos, así como para la orientación metodológica ya que se han desarrollado en el enfoque cuantitativo y de tipo no experimental basándose en el análisis descriptivo del fenómeno.

### **A nivel Nacional**

Salas J (2010) “Bienestar psicológico y síndrome de Burnout en docentes de la UGEL N°.7”. el estudio corresponde a un trabajo de corte no experimental es decir

no se hace ninguna manipulación de los constructos se apoya en el análisis y la descripción, también se señala el tiempo en el cual se recoge la información el cual ha sido en un determinado momento (trasversal), utilizo la Escala de Bienestar Psicológico y el Inventario Burnout de Maslach (MBI), con una muestra de 179 educadores, Arriba a la conclusión que entre los constructos se logra determinar una correlación negativa, lo que significa que los trabajadores de educación – profesores - muestran un negativo nivel de bienestar psicológico total lo cual puede estar condicionando el comportamiento del síndrome del trabajador quemado.<sup>14</sup>

El antecedente citado realiza un análisis de los constructos involucrados lo cual favorece al estudio, permitiendo contar con información teórica sobre el síndrome de Burnout, así como contar con elementos de orientación metodológica, el estudio establece una correlación negativa entre sus elementos de análisis.

Parrera, G. Y. (2020). “Síndrome de burnout y estrategias de afrontamiento en efectivos del Águila Negra de la Policía Nacional del Perú (Tesis de pregrado). Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú”. El objetivo de esta tesis fue determinar la relación entre el síndrome de burnout (SB) y las estrategias de afrontamiento (EA) en efectivos del Águila Negra de la Policía Nacional del Perú. Este estudio fue cuantitativo, no experimental, transversal, y de diseño descriptivo, comparativo y correlacional. La muestra estuvo compuesta por 251 policías, de sexo masculino de entre 20 y 59 años. El muestreo fue no probabilístico, accidental. Los instrumentos empleados fueron el inventario de burnout de Maslach (IBM) de los autores Maslach y Jackson (1981). Se utilizó también el cuestionario COPE- 28 de Carver (1997), traducido por Morán, Landero y Gonzales (2010). Los resultados mostraron que los participantes presentaron niveles medios de agotamiento emocional (41.4%), nivel bajo de despersonalización (39%), y nivel medio de realización personal (43.4%). Además, se encontró un nivel medio de afrontamiento orientado al problema (43.4%) y en afrontamiento evitativo (37.5%).<sup>15</sup>

El estudio citado efectúa un análisis de la variable Burnout, lo cual ha favorecido al estudio ya que ha servido de fuente de información, así como también metodológica

en el cual se logra determinar algunos factores que si bien los resultados dan a conocer que no son gravitantes para la presencia del síndrome en determinadas situaciones lo son en otras.

Sanchez Castro, Pedro Jose Franco. (2020) “Síndrome de burnout en docentes de una institución educativa nacional de La Victoria, setiembre a diciembre, 2019”. El síndrome de burnout es un fenómeno producto del estrés crónico y específico de profesionales no adaptados a las demandas de sus empleos. En el docente, factores como la indisciplina, los horarios largos o la sobrecarga de trabajo, afectan su desarrollo laboral, social y personal favoreciendo a la aparición paulatina del síndrome de burnout. La siguiente investigación tiene como objetivo determinar la prevalencia del síndrome de burnout por dimensiones en docentes de una institución educativa nacional de La Victoria, setiembre a diciembre, 2019. Se siguió un diseño descriptivo no experimental, con una población conformada por 42 docentes. Los resultados mostraron que la prevalencia de síndrome de burnout es de 4,8% en los docentes de la institución educativa nacional.<sup>16</sup>

En la labor de los docentes interactúan un conjunto de factores que lo predisponen a desarrollar el síndrome de Burnout, en el estudio se plantean algunos elementos que son considerados como estresores los cuales según los resultados alcanzados en el citado estudio condicionan el desempeño de los docentes de la institución educativa, es decir que si las unidades muestran una adecuada satisfacción se genera una labor apropiada de los docentes.

Castro (2008) “El estrés docente en los profesores de escuela pública”. La investigación asume la descripción como proceso metodológico así mismo emplea estudio exploratorio de como el fenómeno se desarrolla en las unidades de análisis (5 docentes). Los docentes fueron aplicados de una guía de entrevista semiestructurada utilizando la técnica de los incidentes críticos. En este estudio se considera como factores que originan la propia labor de los docentes como las relaciones que se establecen en el cumplimiento de sus labores, como lo son las relaciones con sus estudiantes, con los progenitores de estos y con su

entorno como lo son sus propios colegas o compañeros que interactúa en la institución.<sup>17</sup>

El estudio citado aporta orientaciones metodológicas desde la orientación descriptiva y exploratoria, por otro lado orienta la argumentación teórica del constructo Burnout, lo interesante a lo que arriba es que son las relaciones que establecen los educadores con los otros elementos que son parte de la organización; en primer lugar los estudiantes que establecen relación en forma permanente, también con los tutores que son elementos que en muchos de los casos emiten juicios valorativos así también están sus colegas con los que de forma permanente interactúan en la organización y otros compañeros de trabajo.

A nivel nacional se han citado trabajos de investigación a nivel de posgrado, los mismos que han permitido orientar la investigación de forma descriptiva y que en base a los resultados establecen el nivel de relación entre los constructos analizados, así mismo favorece a la construcción del marco teórico de la investigación.

### **A nivel local**

Arnao, V. (2015) "Estrés laboral y desempeño docente en la institución educativa - Ica, 2014". Estudio que considera un total de 59 educadores los mismos que fueron encuestados. (Se les aplicó un cuestionario) el estudio señala que existe una relación inversa entre los constructos analizados, lo cual infiere que cuando se presenta un nivel de estrés laboral en los docentes estos reflejan un desempeño inadecuado.<sup>18</sup>

El primer antecedente citado a nivel local corresponde a un estudio que tiene la descripción como proceso metodológico y que mediante el análisis descriptivo se demuestra que existe una relación inversa entre los constructos es decir que ante

los docentes que muestran o desarrollan estrés laboral manifiestan un bajón en su desempeño.

Munarriz del Rio, I. (2017) “Programa de intervención “TREVAG” para reducir el síndrome de burnout en docentes de educación secundaria de la Institución Educativa “Santa Ana” de Chincha, región Ica – 2015” el informe de investigación tiene como propósito fundamental determinar de qué manera el Programa de intervención “TREVAG” reduce el Síndrome de Burnout en los docentes de Educación Secundaria de la Institución Educativa “Santa Ana” de Chincha, Región Ica. Considerando que es una investigación de tipo experimental, se utilizó el diseño pre experimental con un solo grupo. La población estuvo conformada por 90 docentes y la muestra de estudio de 72 docentes del Grupo Experimental, elegida mediante la muestra probabilística. Para la recolección de datos se utilizó un instrumento denominado Cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI). Los resultados recogidos en la investigación permiten señalar que el grupo experimental ha reducido el síndrome de Burnout en los docentes de Educación Secundaria de una media de 95,69 a 43,96 puntos con una diferencia de 51,73 que equivale al 39,19% como resultado del Programa de intervención “TREVAG”.<sup>19</sup>

El estudio aporta a la estructuración del marco teórico y la orientación metodológica.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1 El Estrés**

El sistema de vida en el cual se moviliza el ser humano cada vez es más complejo y tedioso, con mayores responsabilidades, con mayor dedicación de tiempo a actividades laborales, lo que representa una disminución del tiempo para el deporte, para la vida familiar, para la recreación, lo cual viene generando en las personas la presencia de un problema de siglo XXI, el estrés. Realidad que no es ajena a los docentes universitarios.

El estrés es uno de los problemas que aqueja el siglo actual, va incrementando mientras se va desarrollando el ser humano, es decir, en el transcurso de los años aparecen nuevos retos y responsabilidades que consumen mayor tiempo que en etapas anteriores se utilizaba para la recreación, por ejemplo un niño en etapa escolar no posee el mismo grado de estrés que un joven en etapa universitaria, en el primer caso el niño ocupa una parte de su tiempo para el estudio y otra para jugar con sus amigos, sin embargo el universitario dedica mayor tiempo en estudiar, ya que son mayores las exigencias a este nivel.

En palabras de Selye (1973) introdujera el concepto de estrés en el ámbito de la salud, el cual es causal de diversas enfermedades<sup>20</sup>

Selye incorpora el estrés en la salud porque al padecerlo se originan otras dolencias y afecciones que conllevan a enfermedad, en tal sentido lo considera causante de enfermedad. El estrés en la actualidad afecta gravemente a las personas que lo padecen, se manifiesta con dolores sobre todo musculares y cefaleas, y dependiendo el grado y tiempo de padecerlo afecta desencadenando otras enfermedades crónicas.

Desde que se incorpora la terminación de estrés en el ámbito de salud está ligado a enfermedades de salud del individuo, a partir de su incorporación en el ámbito de la salud es un término que se emplea para señalar determinados comportamientos de la persona en su vida, así mismo es utilizado en otros campos para señalar un comportamiento de la persona e inclusive es utilizado en el lenguaje coloquial, a pesar de lo señalado su definición es cuestionable entre los tratadistas.

### **Definición de estrés**

Según Gelpi, J. Catalina, C, Cano, A y Román, J. (2009) consideran el estrés como una tensión que la provocan situaciones abrumantes que resultan en reacciones psicósomáticas, incluso trastornos psicológicos graves.<sup>21</sup>

Desde la cita realizada, el estrés es definido como una situación tirante que conlleva al agotamiento y el agobio que originan en las personas consecuencias psicosomáticas que involucran comportamientos y reacciones del organismo lo cual es muy complejo para la persona que sufre el estrés, como el agotamiento, el cansancio de la persona, la baja motivación en algunos estudios inclusive se señala la presencia de dolores en determinadas partes del organismo.

Según Cano (2002) es el momento en que se genera diferencias entre lo que el ambiente demanda, y los mecanismos con los que cuenta la persona para afrontar".<sup>22</sup>

De lo antes citado se puede señalar que la generación de situaciones que se producen en el ambiente y como están las personas preparadas para afrontarlas, son esas circunstancias la que generan situaciones en la persona y que se pueden señalar como estrés, es decir, el momento preciso en el que se origina el estrés es aquella situación de tensión y presiones en el que el entorno de la persona demanda demasiadas exigencias y ésta no se encuentra lo suficientemente preparada para afrontar exitosamente estas exigencias.

### **Categorías causantes del estrés**

Para Robbins, son dos las categorías que causan estrés:

- **Factores ambientales.** Influyen ampliamente en el estrés, ya que es el entorno donde se desarrollan los colaboradores en una organización.

Según la cita del autor uno de los desencadenantes de situaciones estresantes son los factores ambientales, estos son todos aquellos que rodean al sujeto en su centro de labores, desde las exigencias que le da la organización, hasta el trato que tenga con sus colegas, el ambiente laboral, clima organizacional, la forma en que está constituida la organización y los miembros que la integran.

- **Factores organizacionales.** Se presentan cuando la organización exige ciertas labores, como cumplimiento de metas o tareas, en tiempos limitados.<sup>23</sup>

Estos factores son aquellos que se originan cuando los altos mandos de la empresa o las demandas de los usuarios son tan desafiantes y exigentes que rompen la armonía en el que el trabajador se desenvuelve, provocando experiencias estresantes.

A manera general, desde esta perspectiva son factores que generan el estrés los ambientales y los organizacionales los primeros hacen referencia al escenario en el cual se desarrolla el sujeto en el cual interactúa con los integrantes de la organización el mismo que influye sobre él, esta interacción influencia sobre el individuo le genera estrés, mientras que los segundos factores están referidos a la organización de cómo esta plantea metas que se deben alcanzar en un tiempo determinado le pueden generar presión ya que de no lograr lo planteado puede este optar por abandonar la organización ya que no satisface las perspectivas de la institución.

### **Dimensiones de la variable estrés**

Las dimensiones del estrés, según Bendezú (2015), las dimensiones que permiten medir el estrés laboral son las siguientes:<sup>24</sup>

**a. Las condiciones profesionales,** esta refiere a las formas como los docentes desarrollan sus funciones, lo cual es preocupante, teniendo en cuenta que son ellos quienes pasan mayor tiempo en las instituciones educativas, esto repercute directamente en sus condiciones productividad y calidad de vida.<sup>24</sup>

Las condiciones en la que se desarrolla el profesional de la educación en las cuales debe cumplir con sus deberes y satisfacer las expectativas de los padres de familia, así como los propios que se plantea la institución. Se observa que los docentes pasan mayor tiempo en la escuela lo cual no le permite desenvolverse en su vida

cotidiana, perjudicando sus condiciones de vida y las que están relacionadas con la productividad.

**b. Condiciones personales**, según la referencia citada, hace hincapié sobre las características individuales de los docentes, son las que determinan la personalidad del docente.

Cada docente es un mundo, cada docente tiene sus propias características lo que lo hace muy particular ante sus colegas, por lo tanto, cada docente manifiesta diferentes formas de comportarse ante las situaciones que les toca vivir, algunos demuestran mayor fortaleza para afrontar los retos que involucra esta sociedad.

Estas condiciones personales hacen referencia a la personalidad de cada persona, ya que cada ser humano es un sistema totalmente distinto a otros, está compuesto de habilidades, cualidades, defectos y limitaciones propias de cada uno; por lo tanto, al presentarse situaciones de estrés cada docente reaccionará de distinta manera, algunos con más fortaleza que otros.

**c. Condiciones sociales**, el acto de la docencia se da en el marco de las relaciones entre los individuos. Su accionar implica interacción de forma permanente.<sup>25 26</sup>

El acto educativo se desarrolla en un hecho social en el cual el docente interactúa con los agentes de la institución en la cual cumple sus funciones e interactúa con los agentes sociales, tanto sus agentes institucionales como los agentes sociales esperan mucho de él, lo cual lo presiona y lo agobia en buscar alcanzar las metas, más aun en una sociedad en la cual desmerece sus rol, y no le da los recursos, herramientas y medios para cumplir sus funciones lo cual genera una carga emocional que desencadena en estrés.

### **2.2.2 El síndrome de Burnout**

La terminación de Burnout según Maslach <sup>27</sup>, lo enmarca como el desgaste del profesional o del trabajador que actúan principalmente en los sectores que atienden

los servicios humanos, teniendo en cuenta que son los que contactan con los usuarios de forma directa como los educadores o servidores médicos los más predispuestos a sufrir este tipo de síndrome.

Según el autor relaciona este síndrome con los trabajadores que ofrecen servicios a otras personas, por tener trato directo con ellas, por ejemplo, los educadores y personal de salud, ya que estos profesionales reciben una remuneración por ofrecer un servicio, pero en comparación a vender un producto y en el caso de que éste se encuentre defectuoso, proceden a cambiarlo o hacer devolución de su dinero; sin embargo, cuando el cliente no queda satisfecho con el servicio brindado, le exigirá directamente a la persona que le brindó el servicio provocando en ella una experiencia negativa que si no tiene la capacidad necesaria para afrontarla exitosamente generará estrés.

Desde la perspectiva clínica, dice del Burnout como “una situación a la que llega el sujeto y que resulta del estrés laboral”<sup>28</sup>. en esta cita hace una relación del síndrome de burnout y estrés, señalando que es el estrés el que lleva a la persona al síndrome del trabajador quemado.

El Burnout se conoce también como “quemarse en el trabajo”, es así que se puede estudiar desde el ámbito clínico y psicosocial.<sup>29</sup> Este tipo de síndrome es también llamado síndrome de quemado lo cual es visto desde dos puntos de vista; el clínico y el psicosocial.

Según la cita de los autores sobre el Burnout, lo consideran como un nivel de estrés en el trabajo elevado al que el trabajador se enfrenta, tanto es así que lo conocen como “quemarse en el trabajo”, por verse el sujeto en una situación prácticamente sin salida, en la que sólo recibe exigencias en tiempos limitados por parte de sus compradores y jefes, lo que lo hostiga tanto que se envuelve en un ambiente asfixiante del que se cree incapacitado para enfrentarlo satisfactoriamente.

## Concepto

El síndrome de Burnout lo definió en un inicio Herbert Freudenberger, quien fue un psiquiatra de neoyorquino, en esta cita se enmarca el síndrome como la pérdida de energía lo cual lo conlleva a un agotamiento y una carencia de motivación lo cual se muestra en sus funciones lo cual genera que estos manifiestan comportamientos monos sensibles e irascibles ante sus usuarios.<sup>30</sup>

Este autor menciona que este síndrome se origina por circunstancias de agotamiento físico y mental del trabajador para continuar con sus labores, lo que ocasiona que muestre una actitud hostil con respecto al trato de sus clientes, y estos mostrarán su insatisfacción, lo que hará que la situación se convierta aún más estresante.

La cita hace referencia en su conceptualización en la pérdida de energía lo que genera en el trabajador agotamiento y desmotivación.

El estrés crónico que lleva al síndrome del Burnout, es la fatiga o cansancio de mente y cuerpo, el ser humano siente que pierde tanta energía que no tiene ánimo de continuar con sus labores, se siente tan hostigado por las exigencias que le demandan en su trabajo que pierde la motivación para asistir a su centro de labores, por tal motivo disminuye su productividad.

En palabras de Aranda desde la concepción anglosajón lo relaciona con la condición de estar quemado que se relaciona con el estar desgastado, lo cual lo conlleva a perder la ilusión por sus funciones, es decir el trabajador hace de sus funciones una rutina que le genera agobio, malestar e incomodidad para cumplir con sus funciones.

Algunos autores lo comparan como el sentirse “quemado” por ser tanta la pérdida de energía que perciben al sentirse tan abrumados de trabajo y desgastados, tal es así que esto traerá efectos como que el trabajador pierde totalmente el deseo de cumplir con sus tareas, pierde la esperanza en sí mismo de poder salir adelante y

tener éxito; hasta que sólo realice sus tareas por el simple hecho de cumplirlas, más no se siente satisfecho con su trabajo y mucho menos realizado como persona, lo cual lo convertirá en una rutina que lo hará más estresante.

Desde lo señalado por Pines y Kafry,<sup>31</sup> lo enmarca como el comportamiento general en el que se enfatiza el cansancio físico que expresa el trabajador, así mismo el agotamiento actitudinal y emocional; esto como producto de largos tiempos de estar en escenarios que mellan su estado emocional.

A partir de lo mencionado sobre Burnout, supone una sensación de cansancio y agotamiento en diversos aspectos del ser humano, desde la parte física, las emociones y actitudes; esto se produce como consecuencia de estar expuesto a situaciones que desequilibran sus sentimientos y emociones por mucho tiempo, lo cual lo hace vulnerable y se ve envuelto en este síndrome.

Desde la perspectiva de Dale, se expone la concepción teórica del burnout ligado al estrés laboral el cual se va desarrollar de acuerdo a la intensidad y duración del mismo <sup>32</sup>

Este autor señala como síndrome de Burnout a aquel que se desencadena a partir del acúmulo de estrés laboral, es decir, dependerá de la magnitud y el tiempo al que esté expuesta la persona al estrés en su organización, a mayor magnitud y tiempo, mayores serán las probabilidades de ser víctima del burnout.

Desde Cherniss<sup>33</sup> este síndrome asume cambios propios del sujeto de tipo negativo los cuales van a presentarse en un determinado tiempo con la ocurrencia de frustraciones laborales o excesivas demandas.

Teniendo en cuenta la cita de este autor se puede decir del burnout, que una vez que se haya instalado en la vida de la persona llegará un determinado momento en el que se mostrará a través de sus actitudes, el trabajador se sentirá frustrado, sin deseos de seguir ni cumplir sus funciones, sin motivación, agotado por las

desmedidas demandas que le otorgan, y sin fe ni esperanza de que pueda salir exitoso de esa situación.

Teniendo en cuenta lo señalado por Maslach podemos decir que el burnout responde al estrés crónico el cual se evidencia a partir del cansancio emocional, de la despersonalización y que se expresa en la baja realización del individuo.<sup>34</sup>

Como ya se ha mencionado sobre burnout, este se evidencia por el agotamiento somático y también de la parte psíquica, siendo así que concluye en la despersonalización del sujeto, quiere decir que se siente tan extraño consigo mismo que no se reconoce ni se siente en la capacidad de poder ayudarse a sí mismo para salir de ese síndrome, por lo que no llega a realizarse como persona.

Desde esta perspectiva el burnout no lo considera como algo final sino como síndrome de proceso en el cual surgen diversas etapas y que en cada una de estas presentan sus propias características y diferenciadas.<sup>35</sup>

Desde el punto de vista de este autor, no considera al síndrome del trabajador quemado como una etapa final a la que conlleva a un cuadro crónico, sino, que es un síndrome que lo constituye diferentes etapas, y que cada una de estas etapas tiene sus propios signos, síntomas y características, que hace que se diferencien unas de otras.

Se puede señalar que el Burnout está relacionado directamente a situaciones estresantes en el trabajo durante tiempos prolongados, se presenta con cansancio desmotivación y bajo rendimiento laboral, lo cual trunca o disminuye el nivel de realización de las personas.

Como se ha podido analizar el síndrome de Burnout es una manifestación del comportamiento del individuo el cual se manifiesta en el bajón de energía, motivación e interés por sus funciones. Así mismo se señala que este tipo de síndrome se desencadena a partir del estrés, cabe señalar que se hace presente

en aquellos que dan su servicio en contacto directo con sus usuarios. (educadores y de salud).

Analizando la cita de los autores los autores, se puede decir que el síndrome de burnout es un conjunto de actitudes que muestra la persona como consecuencia de cargar con un estrés laboral por largos períodos de tiempo, y que principalmente se presenta en trabajadores que tengan tracto directo con el usuario, como son las personas que trabajan en centros educativos y de salud.

### **Distanciamiento conceptual con otros términos**

El significado de Burnout da lugar a otras controversias generadas por distinguirlo de otros significados, sin embargo, Shirom sostiene sobre este síndrome no se disimula con otros conceptos de carácter psicológico. <sup>36, 37</sup>

Para aquellos que no tienen conocimiento con exactitud de lo que significa el síndrome de Burnout, pueden confundirlo erróneamente con otros términos, que en mucho de los casos sólo son parte del Burnout, ya que éste agrupa un conjunto de signos y síntomas.

**a. Estrés general.** Se distingue del Burnout porque el primero es una situación psicológica que resulta en efectos positivos como negativos; por otro lado, el Burnout resulta en consecuencias negativas tanto para el trabajador como su entorno.

Se hace la distinción entre estos dos conceptos la misma que se centra en que el EG genera consecuencias negativas y positivas, mientras que el SB sólo engendra efectos negativos. Otra de las diferencias está centrada en que el primero se presenta en cualquier ámbito u escenario de los individuos mientras que el segundo se presenta exclusivamente en el ámbito laboral.

El estrés general se diferencia del Burnout porque en el primero puede culminar en consecuencias negativas, pero positivas también; sin embargo, el Burnout siempre desembocará en consecuencias negativas para el trabajador, como la falta de

motivación y el bajo rendimiento; y esto repercutirá en su entorno porque disminuye su nivel de productividad en la organización.

**b. Fatiga física.** Se diferencia del síndrome de Burnout al observar y diferenciar el proceso de recuperación de ambos. <sup>38</sup>

La diferencia entre estos dos conceptos se centra en el proceso de recuperación, mientras que en la FF es rápida y es acompañada por sentimientos de realización y éxito personal, mientras que el SB es lento y desarrolla sentimientos de fracaso.

El término de fatiga o cansancio físico es distinto del Burnout porque en el primero el trabajador puede superar con éxito estas dificultades, ya que síntomas netamente somáticos y que se pueden tratar con mayor facilidad y rapidez; mientras que el Burnout conlleva a una serie de signos y síntomas que involucra no sólo la fatiga física, sino también un cansancio emocional y actitudinal, lo cual resultará más difícil de tratar y será más lento el proceso de superación.

**c. Depresión.** En este caso la depresión se centra en el cansancio emocional mas no en lo que refiere a la realización personal y despersonalización como si lo hace el SB, otra diferencia es que la depresión está relacionada con el sentimiento de culpa, lo cual no se presenta en el SB ya que en este síndrome predomina la cólera y la rabia.

El concepto de depresión se inclina sólo al agotamiento de los sentimientos y emociones, sin embargo cuando hablamos del burnout, este síndrome va más allá de este agotamiento, la persona se sentirá extraña consigo misma por todos los padecimientos que la aquejan y truncará sus deseos de realización personal; así mismo la depresión se caracteriza por sentimientos de culpabilidad; caso contrario ocurre en el síndrome de Burnout, ya que en estas situaciones estresantes predominan más los sentimientos de ira y enojo.

**d. Tedio o aburrimiento.** En la dilucidación entre estos conceptos tedio o aburrimiento y el síndrome de Burnout ha sido establecida desde diferentes perspectivas en este

caso se considera a Pines y Krafy y Maslach y Jackson.<sup>39, 40</sup> teniendo en cuenta a los autores podemos manifestar que el punto de deslinde entre estos conceptos se centra en el punto de origen ya que para ellos el SB es causado por las presiones emocionales a las cuales es expuesto el trabajador, por otro lado, el tedio o aburrimiento surge de presiones de cualquier tipo a la que sea sometido el trabajador, pero le suman una coincidencia que ambas surgen de la insatisfacción laboral.

Estos conceptos se relacionan con el Burnout porque ambos son consecuencia de la insatisfacción en el trabajo, pero se diferencian en el sentido de que el aburrimiento resulta de presiones de cualquier naturaleza a las que se ha sometido al individuo, mientras que el Burnout lo causan presiones emocionales a las que lo exponen.

**e. Situaciones vitales y problemas de la etapa Media de vida.** Este es diferente del Burnout porque el primero se desencadena en el momento en el que el trabajador hace un equilibrio su posición y desarrollo laboral que resulta negativo, por otro lado, el Burnout se da frecuentemente en jóvenes que recientemente se han incorporado en un nuevo trabajo.<sup>41</sup>

Lo que dista un concepto del otro es que el acontecimiento vital en el trabajador (con años de experiencia) realiza un balance negativo de sus funciones laborales, así como de su desarrollo mientras que el SB se presenta en trabajadores jóvenes que recién están insertándose en la actividad laboral.

### **Dimensiones del Síndrome de Burnout.**

Las dimensiones son aquellos aspectos que caracterizan algún fenómeno, ya que por ser este tan complejo es necesario estudiarlo a través de otros conceptos que se originan del mismo, según Maslach el burnout se descompone en las siguientes dimensiones: <sup>42</sup>

**Agotamiento emocional.** Es el agotamiento físico y psíquico, además de la pérdida de energía. Tiene que ver con el sobreesfuerzo físico y cansando emocional por efecto de las demandas en el trabajo e interacción personal.

Esta se refiere al agotamiento de energía que presenta la persona que sufre este tipo de síndrome, así también valora su percepción de sobreesfuerzo y fastidio emocional; todo aquello producido por situaciones estresantes como las excesivas demandas de trabajo a las que es sometido el sujeto y la mala relación que pueda tener con los demás miembros de la organización o inclusive con los usuarios de su servicio.

**Despersonalización:** Tiene que ver con la actitud negativa por parte del trabajador a los usuarios del servicio, con el distanciamiento emocional, mostrándose irritables y hasta con rechazo. Se refiere a la aparición de actitudes frías, distantes y cinismo hacia los usuarios quienes reciben el servicio.

La dimensión de despersonalización tiene que ver con la presencia de sentimientos y comportamientos negativos, entre lo que puede surgir el cinismo, con las que presta la atención en el trabajo, además de comportamientos fríos y hostiles con sus compañeros de trabajo. La persona con burnout se muestra con una imagen nefasta, totalmente opuesta a la actitud con la que lo conocieron sus compañeros al iniciar el trabajo.

**Falta de realización personal en el trabajo.** Se relaciona con la pérdida o carencia de confianza en su propia persona y el concepto negativo sobre sí mismo; lo cual resulta en sensaciones de baja eficacia, incapacidad para desarrollar sus labores y niveles de autoestima bajos. Trata sobre la evaluación que hace el individuo sobre su desempeño laboral.

Esta se manifiesta con la caída de su autoestima, el trabajador pierde la confianza en su persona y no tiene esperanzas de que pueda salir bien de las situaciones que lo aquejan, además siente una devaluación propia de su trabajo, el concepto propio

que tiene sobre su persona sólo lo ve con aspectos negativos y desfavorables. No se cree digno y pierde la ilusión de sentirse realizado como persona.

### **Síntomas del Síndrome de Burnout**

El agotamiento o cansancio emocional y cognitivo, depresión, alteraciones en el sueño y ansiedad son alguno de los síntomas principales relacionados a este síndrome<sup>43</sup>, es por eso que se considera como un problema de tres dimensiones, las cuales son: agotamiento emocional, tiene relación con el decrecimiento de energía y agotamiento; la despersonalización, relacionada a mostrar a los demás y los problemas una actitud negativa; y la baja realización personal, relacionada a la valoración de sus habilidades y productividad de forma negativa.<sup>44.45.46.</sup>

Según el autor, considera que el síndrome del burnout tiene síntomas particulares y propios del mismo, los que más destacan son la fatiga emocional, cansancio de sus capacidades cognitivas, así como mostrarse ansioso y deprimido. Desde otro punto de vista, otros autores consideran organizar los síntomas en tres grupos, en el que uno de ellos lo constituyen los signos y síntomas que tienen que ver netamente con la parte emotiva del ser humano y la pérdida de energía; otro grupo tiene que ver con la despersonalización, es decir de sentirse y mostrar comportamientos negativos hacia los demás; por último la disminución o pérdida del deseo de realizarse como persona y miembro de la organización, creyendo erróneamente que no podrá aumentar su productividad y la calidad de sus servicios, así como que no se siente capaz de ser eficiente y mucho menos eficaz.

Todo esto trae consigo consecuencias en la organización y recaen los efectos en sus objetivos, en el deterioro del vínculo con sus colegas y supervisores, y el trabajador llega hasta el punto de ausentarse en sus labores.<sup>47</sup>

Los síntomas que nos muestran claramente que se está padeciendo de Burnout son el agotamiento emocional, cansancio físico, reacciones negativas en las relaciones con los demás miembros de la organización, bajo rendimiento y capacidad de producción, lo que ocasiona disminución de la realización como persona. Todos

estos síntomas afectan a la persona que los sufre ya que se deterioran las relaciones con sus compañeros de trabajo y por supuesto sus jefes, esto sin contar con el deterioro de relaciones que debe tener con los miembros de su familia o las personas con las que convive. Además, afecta a la organización porque al sentirse una persona incapacitada para lograr los objetivos que le propone su empresa, disminuirá su productividad, se sentirá tan hostigado por las exigencias que llegará al punto de no presentarse en su trabajo. Desde esta perspectiva podemos darnos cuenta del grado de estrés al que se somete la persona, a sentirse tan frustrada de querer huir de ese ambiente; como un niño que sufre de bullying en su escuela a la que ya no quiere asistir porque se siente débil y sin poder defenderse.

### **Fases del síndrome de Burnout**

Las fases por las que pasa el trabajador que padece del síndrome de Burnout empiezan con el entusiasmo con el que inicia al cumplir con sus funciones, posteriormente, este entusiasmo va disminuyendo al creer que no se siente en la capacidad para cumplirlas, aparece una frustración de sus expectativas acompañado de apatía y desinterés; por último, resulta en una actitud negativa hacia su persona devaluando su trabajo.

Según Jerry Edelwich y Archie Brodsky, definen cuatro fases:<sup>48</sup>

**Etapa de idealismo y entusiasmo:** Es la manifestación de energía en el individuo para en el cumplimiento de sus funciones, perspectivas subjetivas sobre él y aún no reconoce o identifica lo que puede lograr con éste.

Todo empieza con la etapa de iniciación, cuando el sujeto recién se incorpora a sus labores y se siente capaz de afrontar cualquier reto que le propongan, es una persona entusiasta con ganas de comerse el mundo y realizarse como persona, sólo quiere ser y sentirse el mejor.

**Etapa de estancamiento:** se refiere a la disminución de las acciones ejecutadas cuando el sujeto constata lo poco real de sus metas, lo genera en la pérdida de entusiasmo.

En esta etapa ya aparecen los primeros síntomas del síndrome, aquí el sujeto va perdiendo las ganas que lo motivaban a seguir con su trabajo, por algunos problemas o inconvenientes que se le hayan presentado en el desarrollo de sus labores se siente incapacitado para seguir y ve las metas que se propuso al inicio como inalcanzables.

**Etapa de apatía:** fase central del síndrome burnout. Cuando el trabajador frustra sus expectativas y provoca una inmovilización de sus acciones, desplegando desinterés y apatía.

En esta etapa el estancamiento se establece con más fuerza, aquí el trabajador se siente en un nivel de frustración máximo, ya no sólo se siente incapacitado para seguir, sino que pierde el interés por hacerlo y lo hace meramente por pura obligación o necesidad de trabajo, sin gusto alguno. Además, se muestra irritable y con actitudes negativas hacia sus compañeros y clientes.

**Etapa de distanciamiento:** Se manifiesta con el distanciamiento emocional y la desvaloración que hace el trabajador de su quehacer, manifiesta un sentimiento de vacío, lo cual se manifiesta en frustración del trabajador.

En la etapa final del burnout el trabajador siente una desmoralización total, cuando ya ha perdido el interés por todo siente que su trabajo vale poco o nada, incluso al haber afectado más allá de sus capacidades laborales se siente desvalorizado como persona también.

### **Consecuencias generales del Burnout**

Se pueden agrupar en dos niveles las consecuencias de este síndrome

**a. Consecuencias para la organización.** en este nivel las repercusiones se observan en los objetivos de la organización los cuales no son alcanzados así como las metas planteadas, esto como consecuencia de la satisfacción que manifiesta el trabajador la cual sufre un bajón en su producción, también se observa un creciente índice de ausencia, el poco o nada de interés por las cuestiones laborales, caída de la calidad del servicio, se acrecientan los conflictos al interior de la organización entre los que participan de ella y también se observa el incremento de los accidentes de trabajo.

Los trabajadores con síndrome de Burnout generan climas laborales de tensión por llevar una relación conflictiva con los demás miembros de la organización, a su vez disminuye el rendimiento e interés por sus labores, lo que resulta en el descenso en la producción y calidad de los servicios; todos estos son efectos que perjudican los objetivos y las metas de la organización.

**b. Consecuencias personales.** Por acuerdo se consideran implicados a todos los sistemas de la organización<sup>49</sup>, según estudios realizados por ejemplo uno llevado a cabo en Canadá, se identifican la presencia de dolores a nivel de estómago, así como dolor de cabeza, espalda, se presentan hinchazón de tobillos y contracturas a nivel de los músculos.

A nivel personal existen consecuencias somáticas y psicológicas, los dolores musculares, de estómago y de espalda, así como temblores e hinchazón de tobillos pertenecen a las consecuencias somáticas, mientras que las psicológicas están relacionadas a la fatiga emocional y disminución de la personalización; todas estas consecuencias terminan en disminución de la salud.

## **2.3. Marco conceptual**

### **Estrés**

Situación tirante que conlleva al agotamiento y el agobio que originan en las personas consecuencias psicosomáticas que involucran comportamientos y reacciones del organismo lo cual es muy complejo para la persona que sufre el estrés, como el agotamiento, el cansancio de la persona, la baja motivación en algunos estudios inclusive se señala la presencia de dolores en determinadas partes del organismo.<sup>21</sup>

### **Condiciones profesionales**

Son aquellos escenarios en los que se desarrolla el profesional de la educación en las que debe cumplir con las obligaciones y deberes que le demanda su organización, además, satisfacer las expectativas de sus educandos y padres de familia, así como las metas que le propone la institución para la que labora.<sup>24</sup>

### **Condiciones personales**

Cada docente es un sistema único y diferente a los demás, con sus propias cualidades y defectos, lo que lo hace muy particular ante sus colegas. Estas condiciones están relacionadas a aquellas particularidades propias del docente que lo diferencia de otros<sup>24</sup>

### **Condiciones sociales**

El acto educativo se desarrolla en un hecho social en el cual el docente interactúa con los agentes de la institución en la cual cumple sus funciones e interactúa con los agentes sociales, tanto sus agentes institucionales como los agentes sociales esperan mucho de él<sup>24</sup>

## **Síndrome de Burnout**

Pines y Kafry lo enmarca como el comportamiento general en el que se enfatiza el cansancio físico, emocional y actitudinal, como producto de largos tiempos de estar en escenarios que mellan su estado emocional. Es un conjunto de signos y síntomas que hacen que la persona se sienta desvalorado e incapaz para hacerse cargo de sus demandas laborales.<sup>31</sup>

## **Agotamiento emocional**

Esta se refiere al agotamiento de energía que presenta la persona que sufre este tipo de síndrome así también valora su percepción de sobreesfuerzo y fastidio emocional. Este cansancio emocional se ve reflejado en los comportamientos negativos que demuestra el docente a sus alumnos y demás compañeros de trabajo.<sup>42</sup>

## **Despersonalización**

Tiene que ver con la presencia de sentimientos y comportamientos negativos, entre lo que puede surgir el cinismo, con las que presta la atención en el trabajo, además, se relaciona con el deterioro de las relaciones interpersonales que tiene el trabajador y comportamientos fríos y hostiles con sus compañeros de trabajo.<sup>42</sup>

## **Falta de realización personal en el trabajo**

Esta se manifiesta por la pérdida de confianza con el mismo esto a la baja autoestima que manifiesta. También lo lleva a tener un autoconcepto negativo de él. Se caracteriza por la caída de su autoestima, el trabajador pierde la confianza en su persona y no tiene esperanzas de que pueda salir bien de las situaciones que lo aquejan, además siente una devaluación propia de su trabajo, el concepto propio que tiene sobre su persona sólo lo ve con aspectos negativos y desfavorables. No se cree digno y pierde la ilusión de sentirse realizado como persona.<sup>42</sup>

## **2.4 Formulación de la hipótesis**

### **2.4.1 Hipótesis general**

Hi. Existe relación directa entre el estrés y el síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista en la filial de Chincha - 2017.

H0. No existe relación directa entre el estrés y el síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista en la filial de Chincha - 2017.

### **2.4.2 Hipótesis específicas**

HE1. Existe relación directa entre las condiciones profesionales y el síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista en la filial de Chincha - 2017.

HE2. Existe relación directa entre las condiciones personales y el síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista en la filial de Chincha - 2017.

HE3. Existe relación directa entre las condiciones sociales y el síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista en la filial de Chincha - 2017.

## **2.5. Identificación de variables e indicadores**

### **2.5.1. Definición operacional**

#### **Variable independiente X: El estrés.**

La variable estrés se operacionalizó mediante un instrumento de recojo de información el cual está organizado en dimensiones, indicadores e ítems, denominado Cuestionario para evaluar el estrés.

### **Variable dependiente Y: Síndrome de Burnout.**

La variable Síndrome de Burnout se operacionalizó a través de un instrumento de recojo de información el cual está organizado en dimensiones, indicadores e ítems, denominado Cuestionario para evaluar el Síndrome de Burnout.

## 2.5.2 Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Tipo	Escala de medición	Valores
EL ESTRÉS	Según Gelpi, J. Catalina, C, Cano, A y Román, J. (2009) consideran el estrés como una tensión que la provocan situaciones abrumantes que resultan en reacciones psicósomáticas, incluso trastornos psicológicos graves. <sup>21</sup>	Se operacionalizó mediante un instrumento de recojo de información el cual está organizado en dimensiones, indicadores e ítems, denominado Cuestionario para evaluar el estrés	Condiciones profesionales	Carga de trabajo Exigencia ergonómicas	Cuantitativa	Ordinal	3 = Siempre
			Condiciones personales	Autoestima profesional Manejo de emociones	Cuantitativa	Ordinal	
			Condiciones sociales	Relaciones interpersonales con colegas Relación con su entorno social	Cuantitativa	Ordinal	1 = Nunca

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Tipo	Escala de medición	Valores
SÍNDROME DE BURNOUT	Herbert Freudenberg, enmarca el síndrome como la pérdida de energía lo cual lo conlleva a un agotamiento y una carencia de motivación lo cual se muestra en sus funciones lo cual genera que estos manifiestan comportamientos menos sensibles e irascibles ante sus usuarios. <sup>30</sup>	Se operacionalizó a través de un instrumento de recojo de información el cual está organizado en dimensiones, indicadores e ítems, denominado Cuestionario para evaluar el Síndrome de Burnout.	Cansancio emocional	Agotamiento de energía Agotamiento emocional	Cuantitativa	Ordinal	1= Nunca  2= Con Poca Frecuencia
			Despersonalización	Sentimientos negativos Actitudes de cinismo	Cuantitativa	Ordinal	3= Con Frecuencia
			Falta de realización personal en el trabajo	Autoevaluación negativa Insatisfacción con los resultados	Cuantitativa	Ordinal	4= Muy Frecuentemente

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

### **3.1 Diseño metodológico**

#### **3.1.1 Tipo de investigación**

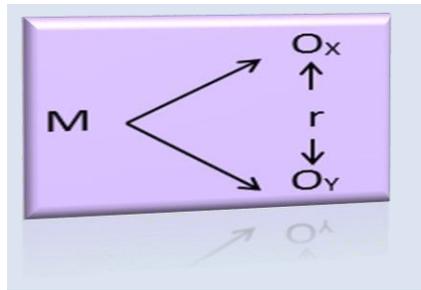
La investigación responde a la investigación trasversal descriptivo correlacional y prospectivo: el estudio fue trasversal porque recogió información en un momento determinado de los integrantes de la muestra de estudio. Fue de tipo descriptivo, porque permitió medir las variables, diagnosticar y caracterizar el objeto de estudio revelando sus atributos más característicos. Fue correlacional, porque permitió determinar el coeficiente de correlación entre las variables del estudio y prospectivo porque planteó recoger información de las variables de estudio después del inicio del proceso de indagatorio

#### **3.1.2 Nivel de investigación**

Corresponde al nivel descriptivo correlacional ya que los resultados obtenidos con este trabajo están guiados a analizar y establecer el coeficiente de correlación entre las variables del estudio.

#### **3.1.3 Diseño**

Se le atribuye el diseño No experimental, descriptivo correlacional. Cuando se señala que es No experimental, es porque la investigación no tuvo una injerencia en el comportamiento de las variables, actúa como un mero observador, es descriptivo porque la investigación detalló las características de los constructos y correlacional porque se determinó mediante prueba estadística si hay o no correlación entre estas.



Donde:

M = Muestra

$O_x$  = Observación de la variable estrés (X)

$O_y$  = Observación de la variable síndrome de burnout (Y)

$r$  = Coeficiente de correlación entre las variables

### 3.1.4 Método

Para ejecutar este estudio, se utilizó el método Descriptivo correlacional y de corte transversal porque la variable fue medida en determinado momento y lugar específico, favoreciendo con ello la constancia de los hallazgos, así como las conclusiones a las que se llegó en la investigación. Para comprobar y establecer el nivel de correlación se empleó el coeficiente de Pearson.

## 3.2 Población y muestra

### Población:

Integrada por los docentes en la filial Chincha, que es un total de 147 docentes

### Muestra

Para determinar el número muestral se ha considerado la fórmula de poblaciones finitas.

n= Tamaño de la muestra	n=	?
S = Sigma = Nivel de Confianza (1-5)	S=	1.96
N = Universo	N=	147
P = Posibilidad de éxito = 50%	P=	50
Q = Posibilidad de error = 50%	Q=	50
E = Error muestral (1-10)	E=	5

**FORMULA PARA POBLACIONES**

**FINITAS:**

$$n = \frac{S^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{E^2 (N-1) + S^2 P \cdot Q}$$

$$n = \frac{4 \quad 147 \quad 50 \quad 50}{25 \quad 146 \quad + \quad 4 \quad 50 \quad 50}$$

$$n = \frac{565 \quad x \quad 2500}{3650 \quad + \quad 4 \quad 2500}$$

$$n = \frac{1411788}{3650 \quad + \quad 9604}$$

$$n = \frac{1411788}{13254}$$

$$n = 107$$

### Fracción Muestral

$$Fp = \frac{n \times 100}{N}$$

$$Fp = \frac{107 \times 100}{147}$$

$$Fp = \frac{10652}{147}$$

$$Fp = 72 \%$$

La muestra fue conformada por 107 docentes de la filial Chincha de la UPSJB.

#### **Muestreo.**

Se empleó el muestreo probabilístico, ya que los elementos de la población cuentan con probabilidades de ser considerado en la muestra

### **3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.3.1. Técnicas**

##### **Técnica de la Encuesta:**

La encuesta consistió en el planteamiento de preguntas ya sean estas de forma verbal u oral, las cuales se les planteó a los sujetos de análisis para recoger información.

### **Técnica de fichaje:**

Se utilizó para la recopilación de información, la cual se organizó y sistematizó dando el fundamento teórico al trabajo de investigación.

### **3.3.2. Instrumentos**

Los documentos que se utilizaron para la recopilación de información fueron:

- Un cuestionario para evaluar el estrés

Este tipo de instrumento está estructurado por un grupo de interrogantes las mismas que están dispuestas a una determinada realidad. En este caso se tomó en cuenta las dimensiones de la variable estrés.

- Un cuestionario para evaluar el síndrome de burnout.

Formado por un grupo de reactivos que están direccionadas a las dimensiones que forman parte de la variable que son objeto de estudio.

Ambos instrumentos cumplen con los requisitos que garantizan la objetividad de los resultados. El proceso de validez se desarrolló mediante el juicio de expertos y el análisis de confiabilidad se desarrolló mediante la prueba de Alfa de Cronbach obteniendo los siguientes valores: del cuestionario para evaluar el estrés 0,817 y del cuestionario para evaluar el síndrome de burnout es de 0,807, lo que significa que los instrumentos tienen un alto nivel de fiabilidad.

### **3.4. Técnicas para el procesamiento de la información.**

Los resultados que se alcanzaron, fueron ordenados y codificados en el programa Excel, se presentan en tablas y gráficos con su interpretación. Así mismo se empleó el paquete estadístico SPSS Vs. 12.

La base de datos obtenidos en Microsoft Office Excel 2007, fueron procesados en el paquete estadístico SPSS Vs. 12.

- En el estudio se utilizó la estadística descriptiva para obtener frecuencias, promedios, desviación estándar y límites o rangos.
- En la comprobación de la hipótesis de trabajo, se utilizó la prueba de correlación de Pearson.

### **3.5 Aspectos éticos**

Las consideraciones éticas están referidas a:

Reserva de identidad de integrantes de la muestra de estudio. A las unidades de análisis que fueron consideradas en el estudio se les asignó un código con la finalidad de cuidar su integridad. Los trabajos que se realizan considerando seres humanos deben tener como finalidad proteger a los integrantes de la muestra.

Respeto al derecho de autoría. La información consignada en el trabajo fue citada respetando la veracidad y la autoría, la investigación tiene por características la producción de conocimientos, se debe respetar el derecho de autoría por lo que empleado las normas de Vancouver.

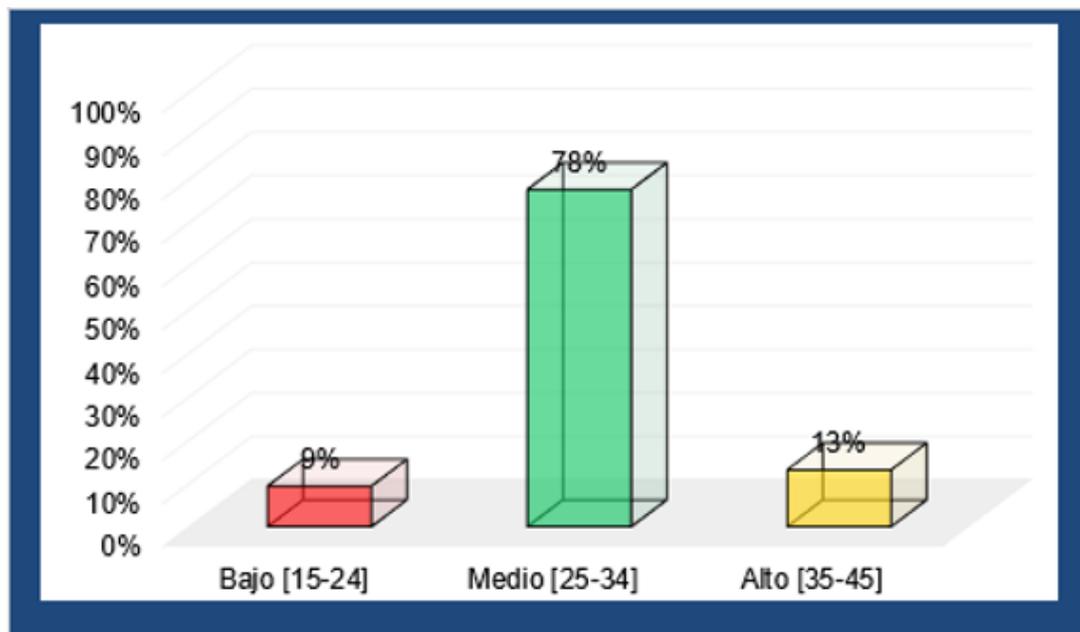
De la veracidad. Se da fe que lo consignado en la presente investigación es veraz, se sujeta a fuentes fidedignas y datos emitidos por los participantes.

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS

**TABLA 1. ESTRÉS EN LOS DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA EN LA FILIAL DE CHINCHA, 2017.**

	f(i)	h(i)%	F(i)	H(i)%
Bajo [15-24]	10	9%	10	9%
Medio [25-34]	83	78%	93	87%
Alto [35-45]	14	13%	107	100%
TOTAL	107	100%		

Fuente: Data de resultados.



**FIGURA 1. ESTRÉS EN LOS DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA EN LA FILIAL DE CHINCHA, 2017.**

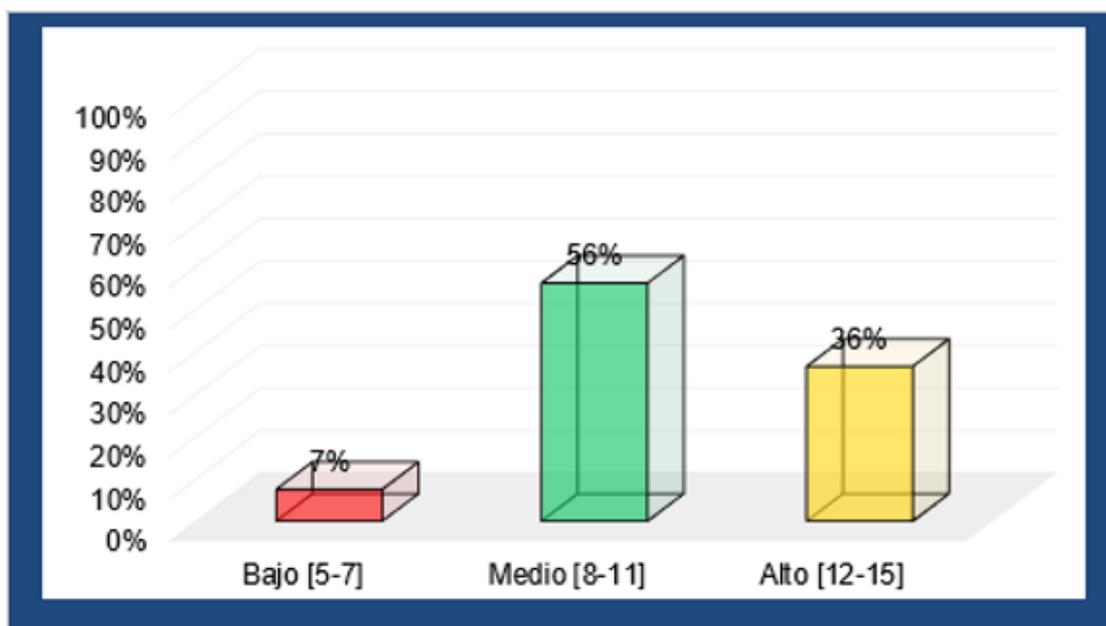
### Interpretación

Se obtuvo que el 9% presentan un bajo nivel de estrés, el 78% se ubican en el nivel medio y el 13% tienen un alto nivel de estrés.

**TABLA 2. CONDICIONES PROFESIONALES EN LOS DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA EN LA FILIAL DE CHINCHA, 2017.**

	f(i)	h(i)%	F(i)	H(i)%
Bajo [5-7]	8	7%	8	7%
Medio [8-11]	60	56%	68	64%
Alto [12-15]	39	36%	107	100%
TOTAL	107	100%		

Fuente: Data de resultados.



**FIGURA 2. CONDICIONES PROFESIONALES EN LOS DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA EN LA FILIAL DE CHINCHA, 2017.**

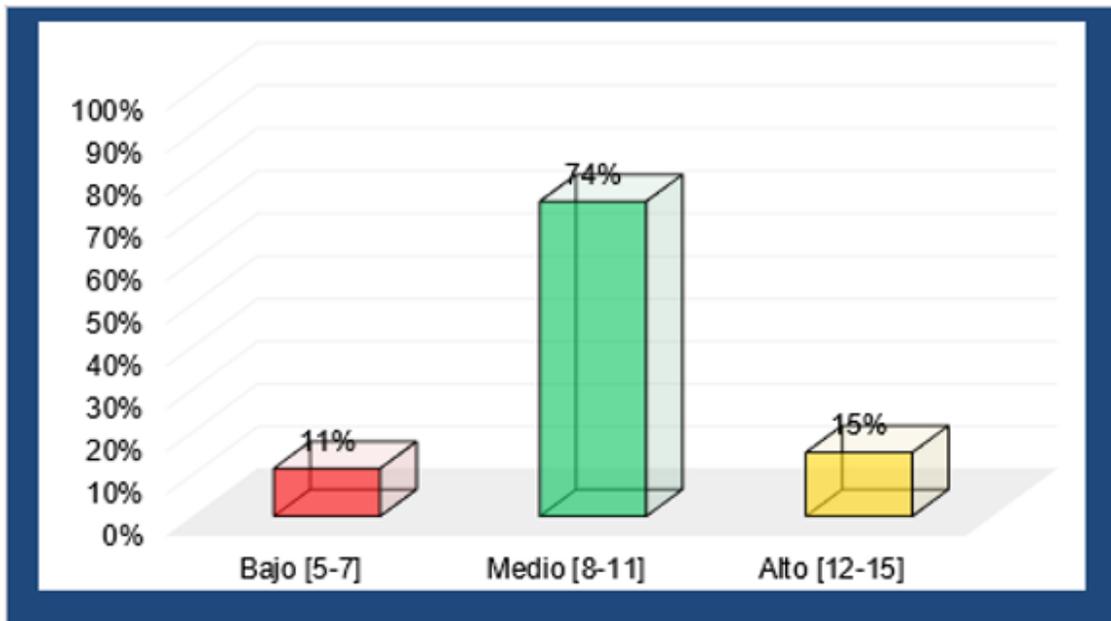
### Interpretación

Se encontró que el 7% presentan un bajo nivel de condiciones profesionales, el 56% se encuentra en el nivel medio y el 36% tienen un alto nivel de condiciones profesionales.

**TABLA 3. CONDICIONES PERSONALES EN LOS DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA EN LA FILIAL DE CHINCHA, 2017.**

	f(i)	h(i)%	F(i)	H(i)%
Bajo [5-7]	12	11%	12	11%
Medio [8-11]	79	74%	91	85%
Alto [12-15]	16	15%	107	100%
TOTAL	107	100%		

Fuente: Data de resultados.



**FIGURA 3. CONDICIONES PERSONALES EN LOS DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA EN LA FILIAL DE CHINCHA, 2017.**

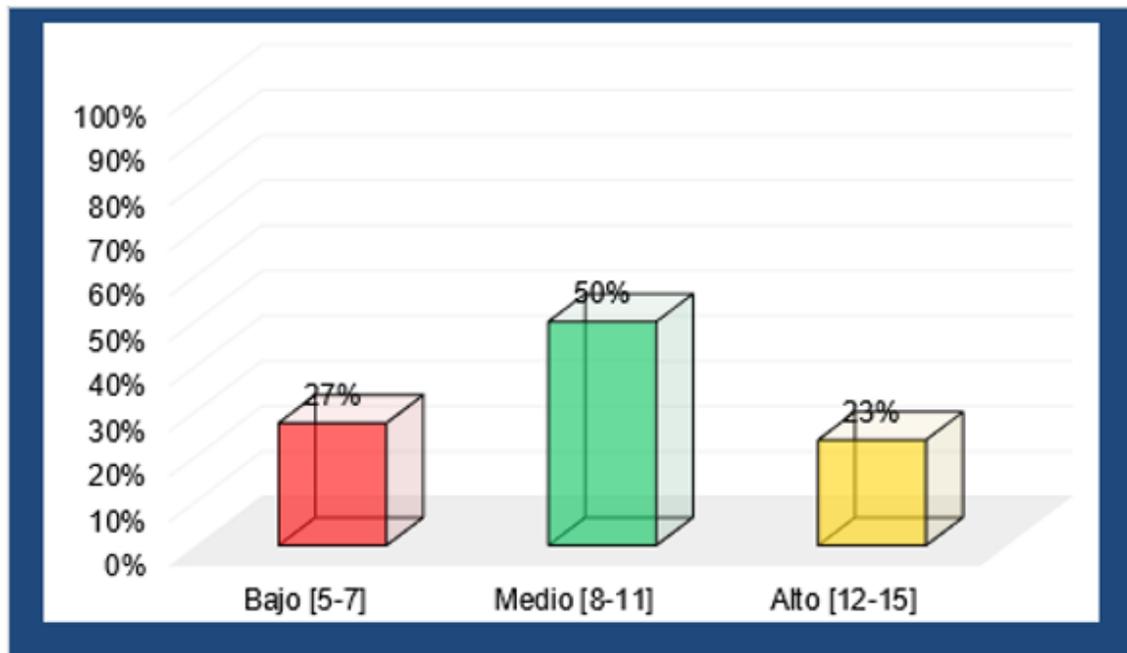
### Interpretación

Se obtuvo que el 11% presentan un bajo nivel de condiciones personales, el 74% se encuentra en el nivel medio y el 15% tienen un alto nivel de condiciones personales.

**TABLA 4. CONDICIONES SOCIALES EN LOS DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA EN LA FILIAL DE CHINCHA, 2017.**

	f(i)	h(i)%	F(i)	H(i)%
Bajo [5-7]	29	27%	29	27%
Medio [8-11]	53	50%	82	77%
Alto [12-15]	25	23%	107	100%
TOTAL	107	100%		

Fuente: Data de resultados.



**FIGURA 4. CONDICIONES SOCIALES EN LOS DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA EN LA FILIAL DE CHINCHA, 2017**

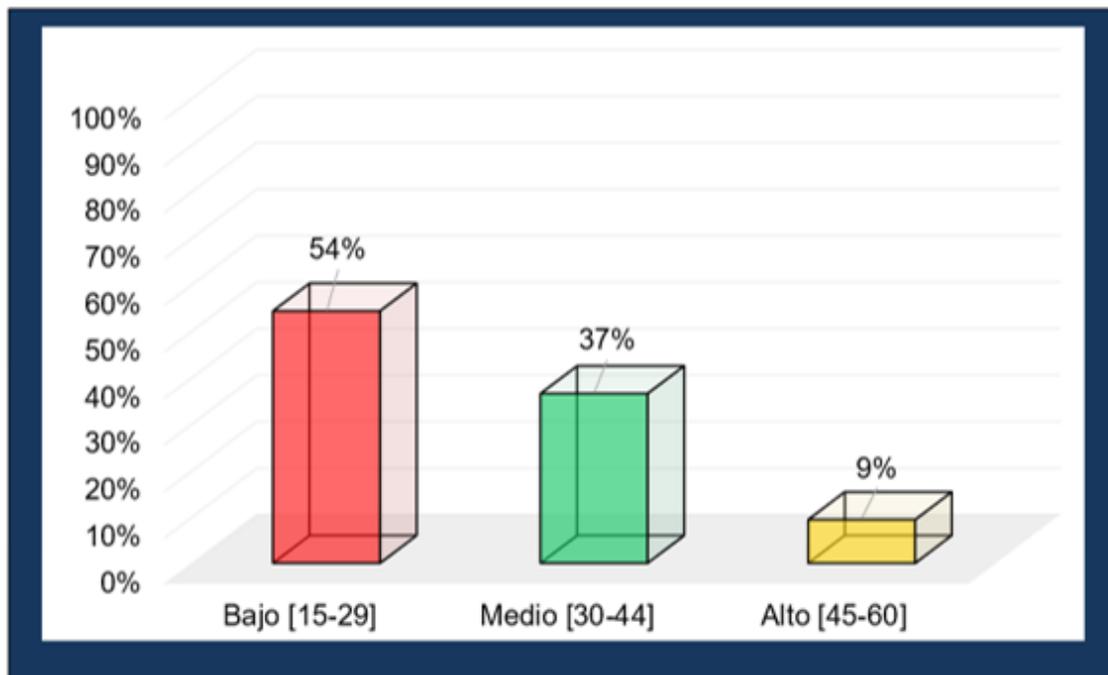
### Interpretación

Se encontró que el 27% presentan un bajo nivel de condiciones sociales, el 50% se encuentra en el nivel medio y el 23% tienen un alto nivel de condiciones sociales.

**TABLA 5. SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA EN LA FILIAL DE CHINCHA, 2017.**

	f(i)	h(i)%	F(i)	H(i)%
Bajo [15-29]	58	54%	58	54%
Medio [30-44]	39	37%	97	91%
Alto [45-60]	10	9%	107	100%
TOTAL	107	100%		

Fuente: Data de resultados.



**FIGURA 5. SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA EN LA FILIAL DE CHINCHA, 2017.**

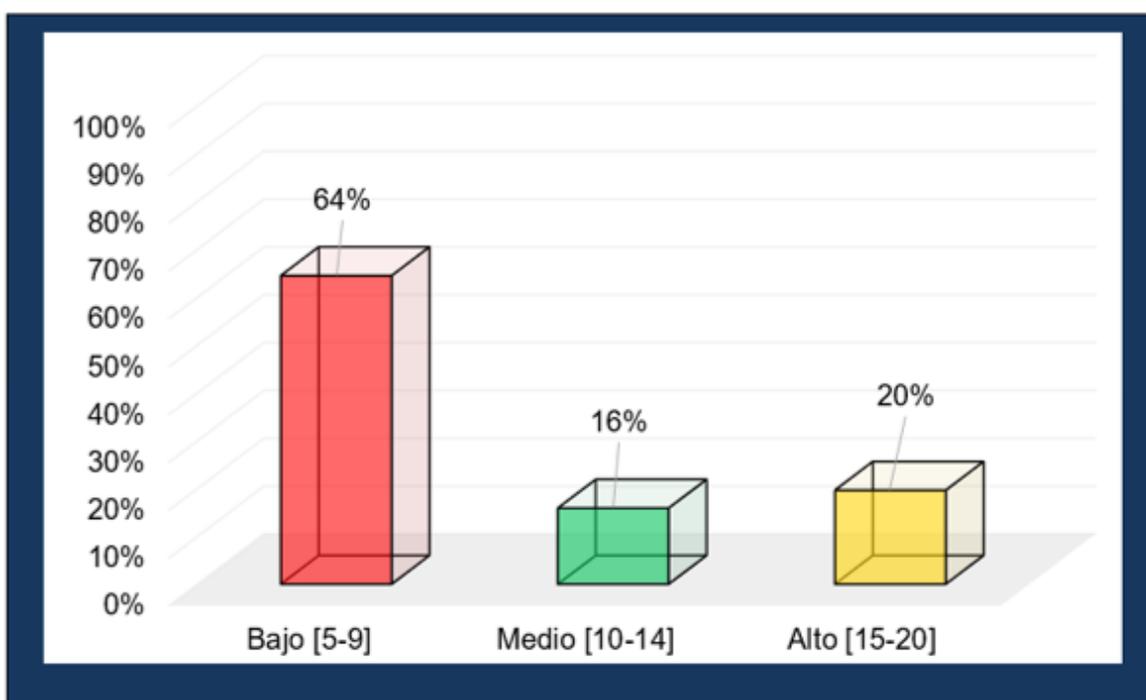
### Interpretación

Se obtuvo que el 9% presentan un bajo nivel de síndrome de Burnout, el 78% se encuentra en el nivel medio y el 13% tienen un alto nivel de síndrome de Burnout.

**TABLA 6. CANSANCIO EMOCIONAL EN LOS DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA EN LA FILIAL DE CHINCHA, 2017.**

	f(i)	h(i)%	F(i)	H(i)%
Bajo [5-9]	69	64%	69	64%
Medio [10-14]	17	16%	86	80%
Alto [15-20]	21	20%	107	100%
TOTAL	107	100%		

Fuente: Data de resultados.



**FIGURA 6. CANSANCIO EMOCIONAL EN LOS DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA EN LA FILIAL DE CHINCHA, 2017.**

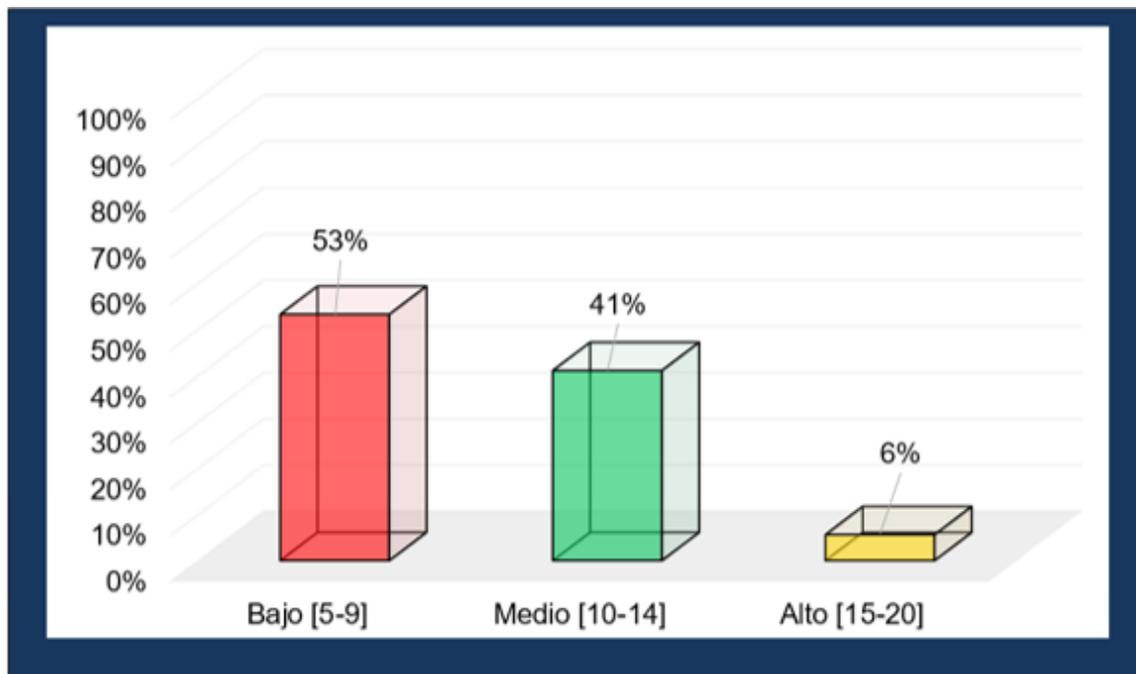
### Interpretación

Se encontró que el 7% presentan un bajo nivel de cansancio emocional, el 56% se encuentra en el nivel medio y el 36% tienen un alto nivel de cansancio emocional.

**TABLA 7. DESPERSONALIZACIÓN EN LOS DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA EN LA FILIAL DE CHINCHA, 2017.**

	f(i)	h(i)%	F(i)	H(i)%
Bajo [5-9]	57	53%	57	53%
Medio [10-14]	44	41%	101	94%
Alto [15-20]	6	6%	107	100%
TOTAL	107	100%		

Fuente: Data de resultados.



**FIGURA 7. DESPERSONALIZACIÓN EN LOS DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA EN LA FILIAL DE CHINCHA, 2017.**

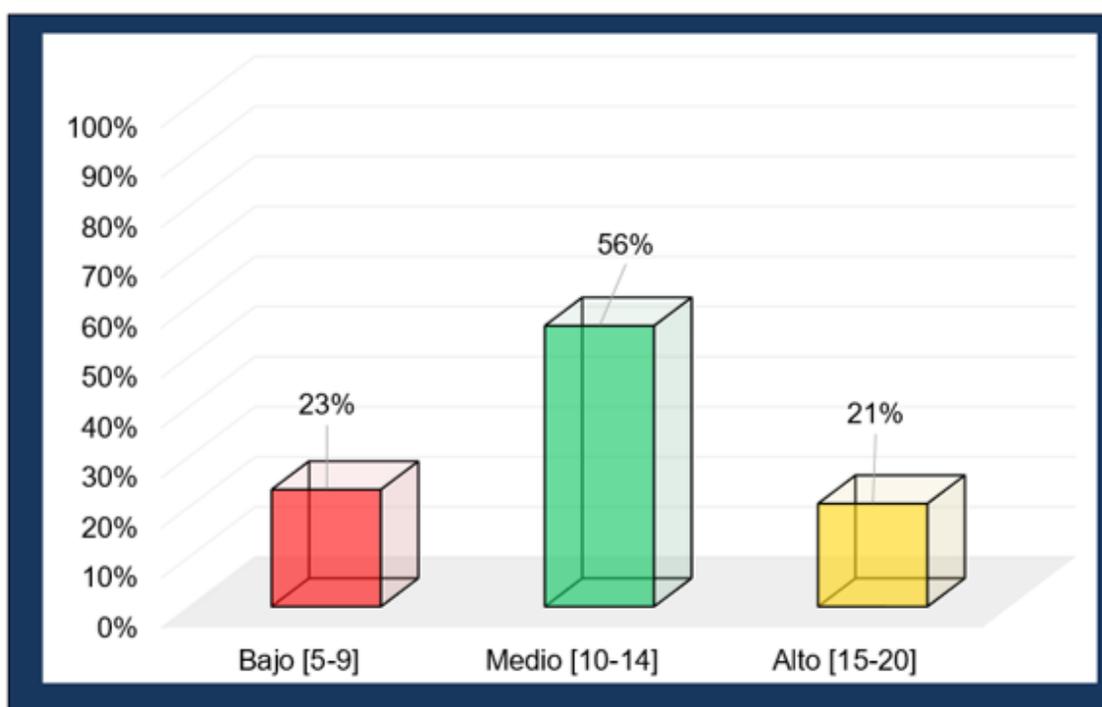
### Interpretación

Se obtuvo que el 11% presentan un bajo nivel de despersonalización, el 74% se encuentra en el nivel medio y el 15% tienen un alto nivel de despersonalización.

**TABLA 8. FALTA DE REALIZACIÓN PERSONAL EN EL TRABAJO EN LOS DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA EN LA FILIAL DE CHINCHA, 2017.**

	f(i)	h(i)%	F(i)	H(i)%
Bajo [5-9]	25	23%	25	23%
Medio [10-14]	60	56%	85	79%
Alto [15-20]	22	21%	107	100%
TOTAL	107	100%		

Fuente: Data de resultados.



**FIGURA 8. FALTA DE REALIZACIÓN PERSONAL EN EL TRABAJO EN LOS DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA EN LA FILIAL DE CHINCHA, 2017.**

### Interpretación

Se obtuvo que el 27% presentan un bajo nivel de falta de realización personal, el 50% se encuentra en el nivel medio y el 23% tienen un alto nivel de falta de realización personal.

**TABLA 9. ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVO DE LAS VARIABLES DE ESTUDIO**

		Condiciones profesionales	Condiciones personales	Condiciones sociales	Estrés	Síndrome de Bournot
N	Válido	107	107	107	107	107
	Perdidos	0	0	0	0	0
Media		10,6168	9,5794	9,6916	29,8879	30,5421
Mediana		11,0000	10,0000	10,0000	30,0000	27,0000
Moda		12,00	10,00	10,00	27,00 <sup>a</sup>	27,00
Desviación estándar		2,15286	2,05600	2,50814	5,74181	10,79245

a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.

**Interpretación:**

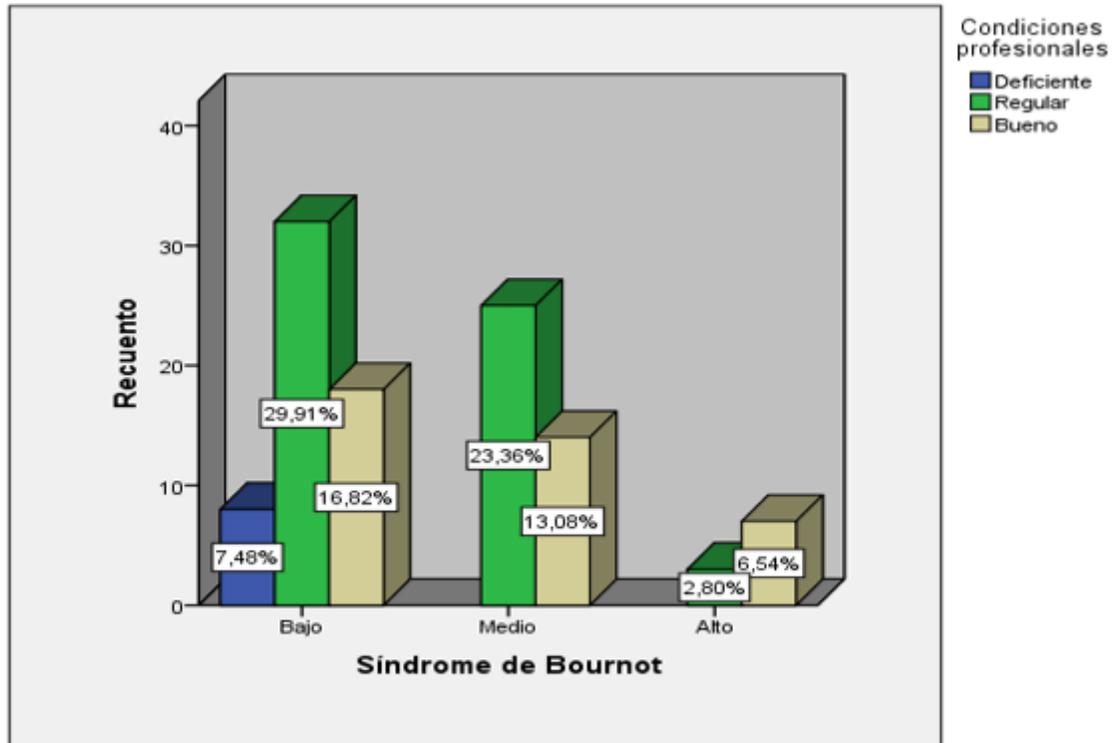
En la tabla se observan los estadígrafos de las variables de estudio (media, mediana, moda, desviación estándar).

**Tabla 10. RELACIÓN ENTRE CONDICIONES PROFESIONALES Y SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA EN LA FILIAL DE CHINCHA, 2017.**

		Condiciones profesionales				
		Deficiente	Regular	Bueno	Total	
Síndrome de Bournot	Bajo	Recuento	8	32	18	58
		% del total	7,5%	29,9%	16,8%	54,2%
	Medio	Recuento	0	25	14	39
		% del total	0,0%	23,4%	13,1%	36,4%
	Alto	Recuento	0	3	7	10
		% del total	0,0%	2,8%	6,5%	9,3%
Total	Recuento	8	60	39	107	
	% del total	7,5%	56,1%	36,4%	100,0%	

Fuente: Data de resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre estrés y cuestionario sobre síndrome de Bournot.

Donde la prueba estadística  $X^2 = 11,986^a$  y valor  $P > 0,05$ .



**FIGURA 9. RELACIÓN ENTRE CONDICIONES PROFESIONALES Y SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA EN LA FILIAL DE CHINCHA, 2017.**

**Interpretación:**

Se obtuvo que, con respecto a las deficientes condiciones profesionales el 7,5% de encuestados manifiestan un bajo nivel de síndrome de Bournot, conocido como desgaste profesional o fatiga laboral.

Así mismo en referencia a las condiciones profesionales el 29,9% se encuentra en bajo nivel, el 23,4% de encuestados se ubica en un nivel medio y el 2,8% de encuestados se ubican en un nivel alto de desgastes profesional – Bournot.

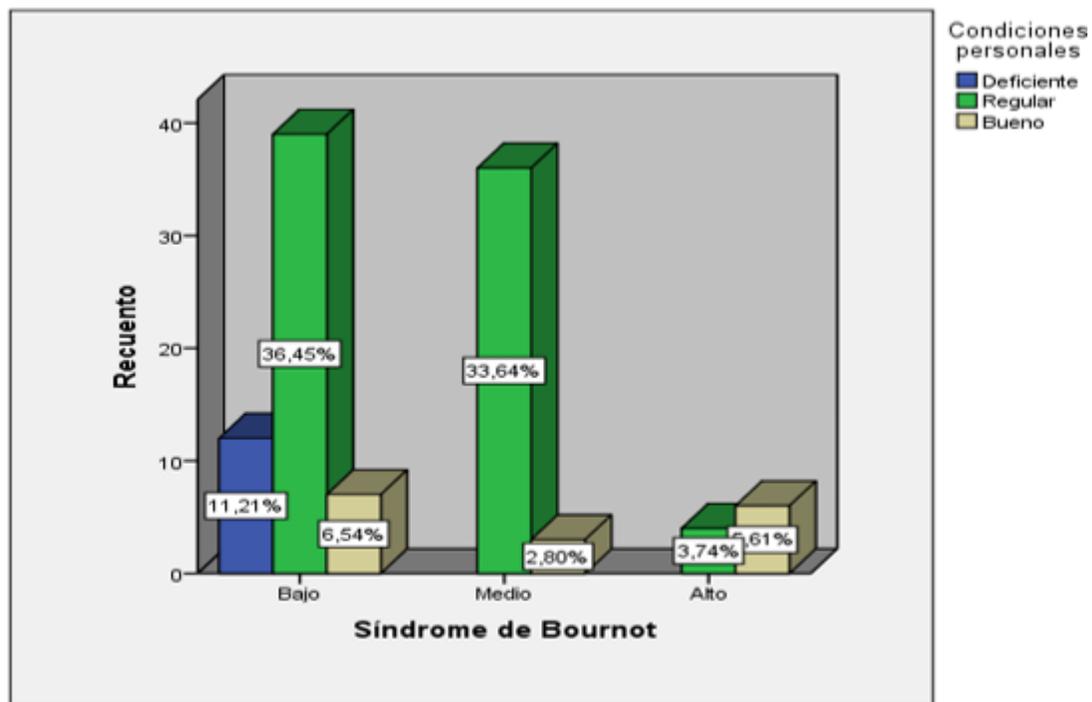
Por último, con relación a las condiciones profesionales el 13% de encuestados se ubican en un bajo nivel; el 13,1% en el nivel medio y el 6,5% en el nivel alto de desgastes profesional.

**TABLA 11. RELACIÓN ENTRE CONDICIONES PERSONALES Y SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA EN LA FILIAL DE CHINCHA, 2017.**

		Condiciones personales				
		Deficiente	Regular	Bueno	Total	
Síndrome de Bournot	Bajo	Recuento	12	39	7	58
		% del total	11,2%	36,4%	6,5%	54,2%
	Medio	Recuento	0	36	3	39
		% del total	0,0%	33,6%	2,8%	36,4%
	Alto	Recuento	0	4	6	10
		% del total	0,0%	3,7%	5,6%	9,3%
Total	Recuento	12	79	16	107	
	% del total	11,2%	73,8%	15,0%	100,0%	

Fuente: Data de resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre estrés y cuestionario sobre síndrome de Burnout.

Donde la prueba estadística  $X^2 = 29, 101^a$  y valor  $P > 0,05$ .



**FIGURA 10. RELACIÓN ENTRE CONDICIONES PERSONALES Y SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA EN LA FILIAL DE CHINCHA, 2017.**

**Interpretación:**

Se encontró que, con respecto a las deficientes condiciones personales el 11,2% de encuestados manifiestan un bajo nivel de síndrome de Bournot, conocido como desgaste profesional o fatiga laboral.

Así mismo en referencia a las condiciones personales el 36,4% se encuentran en bajo nivel, el 33,6% de encuestados en nivel medio y el 3,7% en un nivel alto de desgastes profesional – Bournot.

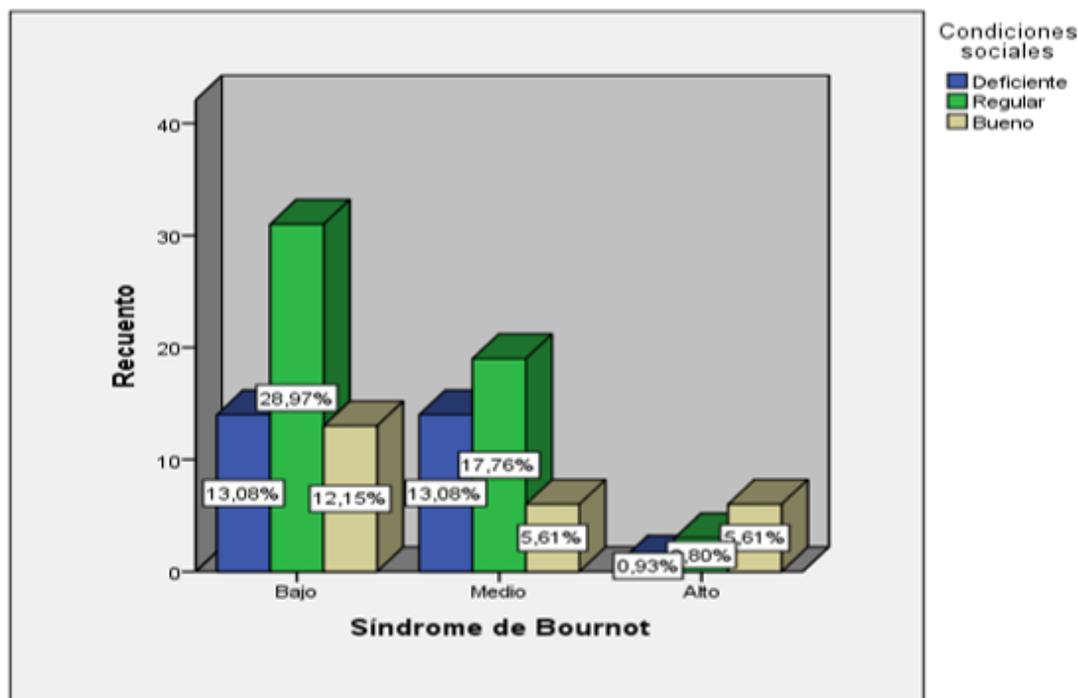
Por último, con relación a las condiciones personales el 6,5% de encuestados se ubican en un bajo nivel; el 2,8% se ubica en el nivel medio y el 5,6% en el nivel alto de desgastes profesional.

**TABLA 12. RELACIÓN ENTRE CONDICIONES SOCIALES Y SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA EN LA FILIAL DE CHINCHA, 2017.**

		Condiciones sociales			Total	
		Deficiente	Regular	Bueno		
Síndrome de Bournot	Bajo	Recuento	14	31	13	58
		% del total	13,1%	29,0%	12,1%	54,2%
	Medio	Recuento	14	19	6	39
		% del total	13,1%	17,8%	5,6%	36,4%
	Alto	Recuento	1	3	6	10
		% del total	0,9%	2,8%	5,6%	9,3%
Total	Recuento	29	53	25	107	
	% del total	27,1%	49,5%	23,4%	100,0%	

**Fuente:** Data de resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario sobre estrés y cuestionario sobre síndrome de Bournout.

**Donde** la prueba estadística  $X^2 = 10,165^a$  y valor  $P > 0,05$ .



**FIGURA 11. RELACIÓN ENTRE CONDICIONES SOCIALES Y SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA EN LA FILIAL DE CHINCHA, 2017.**

**Interpretación:**

Se encontró que, con respecto a las deficientes condiciones sociales el 13,1% de encuestados muestra un bajo nivel de síndrome de Bournot, el 13,1% de docentes presenta un nivel medio y el 0,9% de docentes muestran un alto nivel.

Así mismo en referencia a las condiciones sociales el 29,0% de docentes muestran un bajo nivel de síndrome de Bournot, el 17,8% de docentes muestran un nivel medio y el 2,8% de docentes muestran un alto nivel.

Por último, con relación a las condiciones sociales el 12,1% de docentes muestran un bajo nivel de síndrome de Bournot; el 5,6% de docentes muestran un nivel medio y el 5,6% de docentes muestran un alto nivel.

## Prueba de hipótesis:

### Hipótesis específica 1

Hi: Existe relación directa entre las condiciones profesionales y el síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista en la filial de Chincha - 2017.

Ho: No existe relación directa entre las condiciones profesionales y el síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista en la filial de Chincha - 2017.

### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	11,986 <sup>a</sup>	4	,017
Razón de verosimilitud	14,618	4	,006
Asociación lineal por lineal	7,137	1	,008
N de casos válidos	107		

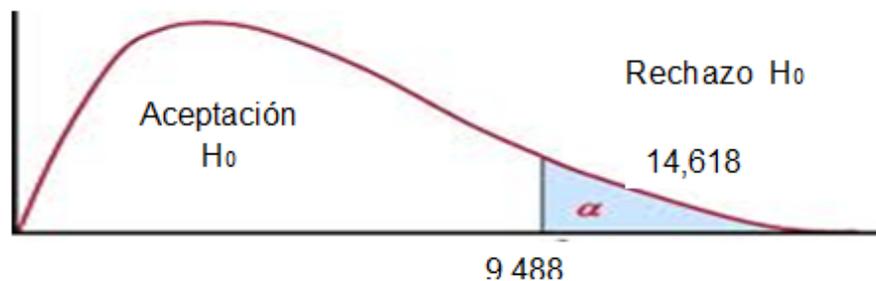
a. 4 casillas (44.4%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .75.

Ahora gráficamente veremos los valores críticos y de verosimilitud, para determinar la dependencia de la variable:

**Grado de libertad:** 4.

**Chi cuadrado crítica:** 9,488.

**Grado de significancia:** 5%



**Decisión:** se acepta la Ho

**Conclusión:** Conforme a los datos alcanzados sobre los constructos: condiciones profesionales y síndrome de Bournot, se demuestra su relación, teniendo en cuenta el grado de significancia es de 0,05 con un valor de  $P=0,017 < 0,05$ , y con un grado de verosimilitud es  $14,618 >$  Chi cuadrado critica que es 9,488; en concordancia a los resultados es rechazada la hipótesis nula de independencia, en consecuencia las variables en estudio no son independientes, se demuestra que existe relación directa entre las condiciones profesionales y el síndrome de Burnout en las unidades de análisis.

### Hipótesis específica 2

Hi: Existe relación directa entre las condiciones personales y el síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista en la filial de Chincha - 2017.

Ho: No existe relación directa entre las condiciones personales y el síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista en la filial de Chincha - 2017.

### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	29,101 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitud	28,266	4	,000
Asociación lineal por lineal	13,408	1	,000
N de casos válidos	107		

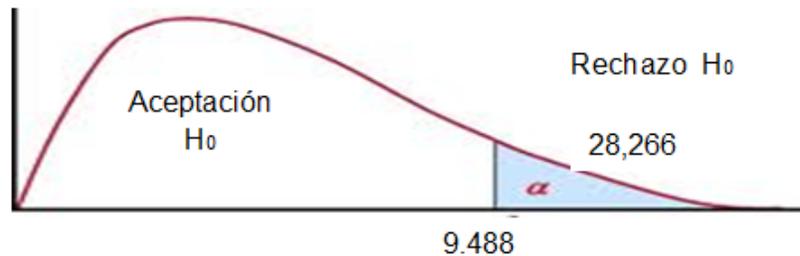
a. 3 casillas (33.3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1.12.

Ahora gráficamente veremos los valores críticos y de verosimilitud, para determinar la dependencia de la variable:

**Grado de libertad:** 4.

**Chi cuadrado crítica:** 9,488.

**Grado de significancia:** 5%



**Decisión:** se acepta la  $H_0$

**Conclusión:** Conforme a los datos obtenidos sobre los constructos: condiciones personales y síndrome de Bournot se demuestra su relación, teniendo en cuenta el grado de significancia es de 0,05 con un valor de  $P=0,000 < 0,05$ , y con un grado de verosimilitud es  $28,266 >$  Chi cuadrado crítica que es 9,488; en concordancia a los resultados se rechaza la hipótesis nula de independencia, en consecuencia las variables en estudio no son independientes, se demuestra que existe relación directa entre las condiciones personales y el síndrome de Burnout en las unidades de análisis.

### **Hipótesis específica 3**

Hi: Existe relación directa entre las condiciones sociales y el síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista en la filial de Chincha - 2017.

Ho: No existe relación directa entre las condiciones sociales y el síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista en la filial de Chincha - 2017.

### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	10,165 <sup>a</sup>	4	,038
Razón de verosimilitud	9,932	4	,063
Asociación lineal por lineal	,749	1	,387
N de casos válidos	107		

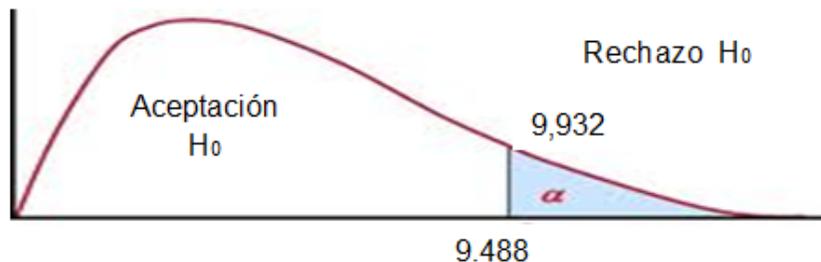
a. 3 casillas (33.3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 2.34.

Ahora gráficamente veremos los valores críticos y de verosimilitud, para determinar la dependencia de la variable:

**Grado de libertad:** 4.

**Chi cuadrado crítica:** 9,488.

**Grado de significancia:** 5%



**Decisión:** se acepta la  $H_0$

**Conclusión:** Conforme a los datos obtenidos sobre los constructos: condiciones sociales y síndrome de Bournot, se demuestra su relación teniendo en cuenta el grado de significancia es de 0,05 con un valor de  $P=0,038 < 0,05$ , y con un grado de verosimilitud de  $9,932 > \text{Chi cuadrado crítica}$  que es 9,488; en concordancia a los resultados se rechaza la hipótesis nula de independencia, en consecuencia las variables estudiadas en estudio no son independientes, se demuestra que existe relación directa entre las condiciones personales y el síndrome de Burnout en los integrantes de la muestra.

### Hipótesis general

Hi: Existe relación directa entre el estrés y el síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista en la filial de Chincha - 2017.

Ho: No existe relación directa entre el estrés y el síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista en la filial de Chincha - 2017.

### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	27,829 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitud	22,969	4	,000
Asociación lineal por lineal	5,811	1	,016
N de casos válidos	107		

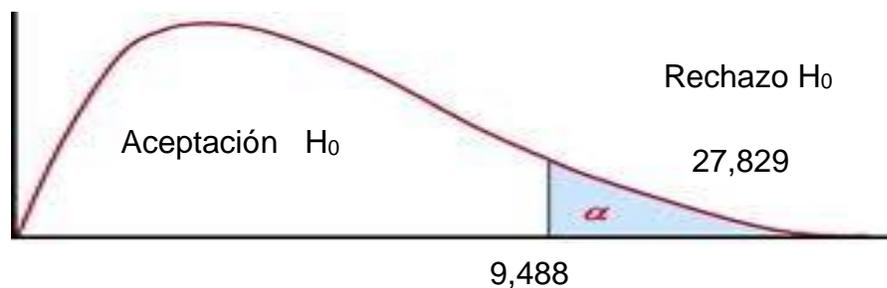
a. 3 casillas (33.3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .93.

Ahora gráficamente veremos los valores críticos y de verosimilitud, para determinar la dependencia de la variable:

**Grado de libertad: 4.**

**Chi cuadrado crítica: 9,488.**

**Grado de significancia: 5%**



**Decisión:** se acepta la H<sub>0</sub>

**Conclusión:** Conforme a los datos obtenidos sobre el estrés y síndrome de Burnout, se demuestra su relación teniendo en cuenta el grado de significancia es de 0,05 con un valor de  $P=0,000<0,05$ , y con un grado de verosimilitud de  $22,969>$  Chi cuadrado critica que es 9,488; en concordancia a los resultados se rechaza la hipótesis nula de independencia, en consecuencia las variables estudiadas en estudio no son independientes, se demuestra que existe relación directa entre el estrés y el síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista en la filial de Chincha - 2017.

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

### **5.1 Discusión de los resultados**

Desde que Selye incorpora la terminología de estrés en el ámbito de la medicina está ligado a enfermedades de salud del individuo, a partir de su incorporación en el ámbito de la salud es un término que se emplea para señalar determinados comportamientos de la persona en su vida, así mismo es utilizado en otros campos para señalar un comportamiento de la persona e inclusive es utilizado en el lenguaje coloquial, a pesar de lo señalado su definición es cuestionable entre los tratadistas. Por consiguiente, puede influenciar de manera directa en el Síndrome de Burnout en los trabajadores. Esto ha sido comprobado en los resultados que se obtuvieron en la presente investigación.

Los resultados logrados discrepan con el antecedente señalado por Bendezú (2014) quien señala en su trabajo de investigación una relación inversa entre las variables: Estrés laboral y desempeño docente con un coeficiente de  $-0,721$ .

Por otro lado, en la teoría propuesta Cano (2002) quien sostiene que la generación de situaciones que se producen en el ambiente y como están las personas preparadas para afrontarlas, son esas circunstancias la que generan situaciones en la persona y que se pueden señalar como estrés y lo señalado por Maslach sobre es una respuesta de estrés crónico el cual se manifiesta a partir del cansancio emocional, de la despersonalización y que se expresa en la baja realización del individuo.

En lo que refiere a las hipótesis específicas se sostiene:

Hipótesis específica 1: ***Existe relación directa entre las condiciones profesionales y el síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista en la filial de Chincha - 2017.*** Se demuestra que de los datos alcanzados sobre los constructos: condiciones profesionales y síndrome de Bournot, se demuestra su relación, teniendo en cuenta el grado de significancia es de 0,05 con un valor de  $P=0,017 < 0,05$ , y con un grado de verosimilitud es  $14,618 >$  Chi cuadrado crítica que es 9,488; en concordancia a los resultados se rechaza la hipótesis nula de independencia, en consecuencia las variables en estudio no son independientes, se demuestra que existe relación directa entre las condiciones profesionales y el síndrome de Burnout en las unidades de análisis. Datos que se contrastan con el antecedente señalado por Salas Dahlqvist, Julio quien realiza un análisis de los constructos involucrados lo cual favorece al estudio, permitiendo contar con información teórica sobre el síndrome de Burnout, así como contar con elementos de orientación metodológica, el estudio establece una correlación negativa entre sus elementos de análisis. Por otro lado, en la teoría propuesta Bendezú (2015) sostiene que el profesional de la educación en las cuales debe cumplir con sus deberes y satisfacer las expectativas de los padres de familia, así como los propios que se plantea la institución. Se observa que los docentes pasan mayor tiempo en la escuela lo cual no le permite desenvolverse en su vida cotidiana, perjudicando sus condiciones de vida y las que están relacionadas con la productividad.

Hipótesis específica 2: ***Existe relación directa entre las condiciones personales y el síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista en la filial de Chincha - 2017.*** Esto se demuestra que de acuerdo a los datos obtenidos sobre los constructos: condiciones personales y síndrome de Bournot se demuestra su relación, teniendo en cuenta el grado de significancia es de 0,05 con un valor de  $P=0,000 < 0,05$ , y con un grado de verosimilitud es  $28,266 >$  Chi cuadrado crítica que es 9,488; en concordancia a los resultados se rechaza la hipótesis nula de independencia, en consecuencia las variables en estudio no son independientes, se demuestra que existe relación directa entre las condiciones

personales y el síndrome de Burnout en las unidades de análisis. Datos que se contrastan con el antecedente señalado por Ponce, Bulnes, Aliaga, Atalaya y Huertas (2005) quienes sostienen en su trabajo de investigación que no presentan diferencias las unidades de análisis en las etapas del síndrome, para esto se consideró si la unidad es femenina o varón, si está casado o no, si practica deporte o no lo practica. Así mismo el estudio considera que el tiempo de servicio y el tiempo en que está en la profesión, el sujeto muestra menores niveles de agotamiento emocional, su despersonalización que muestra es de menor nivel también refiere que las unidades de análisis alcanzan un mejor nivel de realización como personas estas características encontradas también se presentan de forma viceversa. Por otro lado, en la teoría propuesta Bendezú (2015) sostiene que cada docente es un mundo, cada docente tiene sus propias características lo que lo hace muy particular ante sus colegas, por lo tanto, cada docente manifiesta diferentes formas de comportarse ante las situaciones que les toca vivir, algunos demuestran mayor fortaleza para afrontar los retos que involucra esta sociedad

Hipótesis específica 3: ***Existe relación directa entre las condiciones sociales y el síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista en la filial de Chincha - 2017.*** Se demuestra de acuerdo a los datos obtenidos sobre los constructos: condiciones sociales y síndrome de Bournot, se demuestra su relación teniendo en cuenta el grado de significancia es de 0,05 con un valor de  $P=0,038 < 0,05$ , y con un grado de verosimilitud de  $9,932 >$  Chi cuadrado crítica que es 9,488; en concordancia a los resultados se rechaza la hipótesis nula de independencia, en consecuencia las variables estudiadas en estudio no son independientes, se demuestra que existe relación directa entre las condiciones personales y el síndrome de Burnout en los integrantes de la muestra. Estos resultados obtenidos se contrastan con el antecedente señalado por Arnao, V. (2015) se desarrolló considerando el análisis y la no intervención (no experimental), Los resultados demuestran que existe relación inversa entre los conceptos que son considerandos en el estudio. Por otro lado, en la teoría propuesta Bendezú (2015) sostiene que la condición sociales, el acto educativo se desarrolla

en un hecho social en el cual el docente interactúa con los agentes de la institución en la cual cumple sus funciones e interactúa con los agentes sociales, tanto sus agentes institucionales como los agentes sociales esperan mucho de él, lo cual lo presiona y lo agobia en buscar alcanzar las metas, más aun en una sociedad en la cual desmerece sus rol, y no le da los recursos, herramientas y medios para cumplir sus funciones lo cual genera una carga emocional que desencadena en estrés.

Hipótesis general: ***Existe relación directa entre el estrés y el síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista en la filial de Chincha - 2017.*** Se demuestra de acuerdo a los datos obtenidos sobre los constructos: Estrés y síndrome de Bournot, se demuestra su relación teniendo en cuenta el grado de significancia es de 0,05 con un valor de  $P=0,000<0,05$ , y con un grado de verosimilitud de  $22,969>$  Chi cuadrado critica que es 9,488; en concordancia a los resultados se rechaza la hipótesis nula de independencia, en consecuencia las variables estudiadas en estudio no son independientes, se demuestra que existe relación directa entre las condiciones personales y el síndrome de Burnout en los integrantes de la muestra. Estos resultados obtenidos se contrastan con el antecedente señalado por Dahlqvist, Julio quien realiza un análisis de los constructos involucrados lo cual favorece al estudio, permitiendo contar con información teórica sobre el síndrome de Burnout, así como contar con elementos de orientación metodológica, el estudio establece una correlación negativa entre sus elementos de análisis. Por otro lado, en la teoría propuesta por Gelpi, Catalina, Cano y Román consideran el estrés como una tensión que la provocan situaciones abrumantes que resultan en reacciones psicósomáticas, incluso trastornos psicológicos graves y Maslach, señala que el síndrome de Burnout lo enmarca como el desgaste del profesional o del trabajador que actúan principalmente en los sectores que atienden los servicios humanos, teniendo en cuenta que son los que contactan con los usuarios de forma directa como los educadores o servidores médicos los más predispuestos a sufrir este tipo de síndrome.

## 5.2 CONCLUSIONES

Las condiciones profesionales y el síndrome de Burnout se relacionan de forma directa en los docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista en la filial de Chíncha – 2017, lo cual demuestra que a mejores condiciones profesionales se reduce el nivel del síndrome de Burnout.

Las condiciones personales y el síndrome de Burnout se relacionan de forma directa en los docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista en la filial de Chíncha – 2017, se demuestra que a mejores condiciones personales se reduce el nivel del síndrome de Burnout.

Las condiciones sociales y el síndrome de Burnout se relacionan de forma directa en los docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista en la filial de Chíncha – 2017, se demuestra que a mejores condiciones sociales el nivel de síndrome de Burnout disminuye o viceversa.

El estrés y el síndrome de Burnout se relacionan de forma directa en los docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista en la filial de Chíncha – 2017, se a demostrado que a mayor nivel de estrés mayor es la posibilidad de desarrollar el síndrome de Burnout.

### 5.3 RECOMENDACIONES

- A las autoridades de la universidad privada San Juan Bautista deben contar con datos relacionados a las condiciones profesionales y como esta se asocian con el síndrome de Burnout, con la finalidad de poder implementar estrategias que fortalezcan el servicio que presta la institución.
- A las autoridades de la universidad privada San Juan Bautista deben contar con datos relacionados a las condiciones personales y como estas se asocian con el síndrome de Burnout, con la finalidad de lograr planificar estrategias que permitan afianzar las condiciones personales que favorezca el desempeño de los docentes.
- A las autoridades de la universidad privada San Juan Bautista deben contar con una base de datos relacionados a las condiciones sociales en que se desenvuelven los docentes de la Universidad con la finalidad de implentar estragias de apoyo que repercutan en el desempeño de los profesionales.
- A las autoridades de la universidad privada San Juan Bautista deben contar con una base de datos relacionados a los niveles de estrés y del síndrome de Burnout con la finalidad de implentar estrategias de intervención que ayuden a reducir los niveles de estrés y de Burnout.

## FUENTES DE INFORMACIÓN

- **Referencias bibliográficas**

1. Wang C, Pan R, Wan X, Tan Y, Xu L, Ho CS, et al. (2020) Immediate psychological responses and associated factors during the initial stage of the 2019 coronavirus disease (COVID-19) epidemic among the general population in China. *Int J Environ Res Public Health* 2020; 17:17-29.
2. Mc Ewen B S. Protective and damaging effects of stress mediators. *N Engl J Med* 1998; 338(3):171-9.
3. Martínez-Lanz P, Medina-Mora ME, Rivera E. Consumo de Alcohol y drogas en personas de salud: algunos factores relacionados. *Salud Mental* 2004;27(6):17-27
4. Volpp KGM, Grande D. Residents' suggestions for reducing errors in teaching hospitals. *N Engl J Med* 2003;348(9):851-5.
5. García, J. Estudio del estrés laboral en el personal administrativo y trabajadores de la Universidad de Cuenca. Cuenca 2015. Cuenca, Ecuador: Universidad de Cuenca; 2016. Recuperado en: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/24644/1/Tesis.pdf>.
6. "Estrés académico en estudiantes de una universidad nacional de Lima metropolitana". Autor Venancio Reyes, Guiovane. Universidad Nacional Federico Villarreal. 2018.
7. Gil-Monte PR, Peiró JM. Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de Psicología*, 15 (2), 261-268. 1999. [acceso 11/04/19]. Disponible en: [http://www.um.es/facpsi/analesps/v15/v15\\_2pdf/12v98\\_05Llag2.PDF](http://www.um.es/facpsi/analesps/v15/v15_2pdf/12v98_05Llag2.PDF)
8. Barquinero, A. (2014). 70% de trabajadores sufre estrés laboral. *Diario La República*. Extraído de <http://larepublica.pe/25-04-2014/70-de-trabajadoressufre-estres-laboral>.

9. Niveles de estrés y clima laboral en los colaboradores de una empresa privada de Lima. Autor Quispe (tesis pregrado) universidad Autónoma. Lima – Perú. 2016.  
<http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/366/1/QUISPE%20GAMIO%2C%20SHERLLEY%20KATHERINE%20JULLY%20ROSSME RY.pdf>
10. “Estudio psicopatológico sobre el síndrome de burnout en los docentes. Universidad Nacional de Educación a distancia. Autor; Esteras Peña Jesús. Madrid, 2015.
11. “Factores psicosociales del trabajo y síndrome de Burnout en docentes Universitarios, Bluefields, Nicaragua. Autores Eva Hodgson Suárez y Arlen Soto. Ciencia e Interculturalidad, Volumen 13, Año 6, No. 2, Julio- diciembre, 2013.
12. “Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria”, Orama (2013) tesis para optar el grado de doctor. La Habana – Cuba.
13. “Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos” Monterrosa-Castro A, Dávila-Ruiz R, Mejía-Mantilla A, Contreras-Saldarriaga J, Mercado-Lara M, Flores-Monterrosa C. MedUNAB. 2020;23(2): 195-213. doi: 10.29375/01237047.3890”.
14. Bienestar psicológico y síndrome de Burnout en docentes de la UGEL N°7. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Autor: Salas Dahlqvist, Julio. Lima – Perú.
15. “Síndrome de burnout y estrategias de afrontamiento en efectivos del Águila Negra de la Policía Nacional del Perú” (Tesis de pregrado). Parrera, G. Y. (2020). Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú. Universidad Autonoma del Perú.
16. “Síndrome de burnout en docentes de una institución educativa nacional de La Victoria, setiembre a diciembre, 2019” (Tesis de licenciatura) Sanchez, P. J. (2020). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo (Lambayeque, Perú)

17. "El estrés docente en los profesores de escuela pública". Castro (2008)". Tesis para optar el grado de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación. Lima.
18. "Estrés laboral y desempeño docente en una institución educativa de Parcona - Ica, 2015", Universidad cesar vallejo. Arnao, V. (2015). Ica – Perú.
19. "Programa de intervención "TREVAG" para reducir el síndrome de burnout en docentes de educación secundaria de la Institución Educativa "Santa Ana" de Chincha, región Ica – 2015" Munarriz del Rio, I. (2017) Universidad Nacional De Educación.
20. Selye, H. (1973). The evolution of the stress concept. American Science, 61, 692-699.
21. Román, J. Gelpi, J. Cano, A y Catalina, C (2009) Cómo combatir el estrés laboral. Manual. IBERMUTUAMUR, Corporación mutua. Editorial y Producción Arteanima, S.L Madrid.
22. Cano, A. (2002). La Naturaleza del Estrés [Documento www].Recuperado el 16 de abril de 2010, de [http://www.ucm.es/info/seas/estres\\_lab/index.htm](http://www.ucm.es/info/seas/estres_lab/index.htm)
23. Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional 10 Edición. En S. Robbins, Comportamiento Organizacional 10 Edición. México.: Pearson Educación.
24. Bendezú (2015) Estrés laboral y desempeño docente en la institución educativa - Ica, 2014, Universidad Cesar Vallejo, Trujillo.
25. Napione, M.E. (2008). ¿Cuándo se quema el profesorado de secundaria? Madrid: Díaz de Santos.
26. Manassero, M., García, E., Vázquez, A., Ferrer, V., Ramis, C. Y Gili, M. (2000). Análisis causal del Burnout en la enseñanza. Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 2 (16), 173-195.
27. El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. Anabella Martínez Pérez: Profesora asociada de Psicología Social. Universidad de La Rioja. La Rioja (España). 2010.
28. Gil-Monte, P. y Peiró, J.M.: Desgaste psíquico en el trabajo. Madrid: Síntesis psicología. 1997.

29. Maslach, C., y Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.
30. Freudenberger HJ. Staff Burn-out. *J Soc Issues*, 1974; 30: 159-165.
31. Pines AM, Kafry D. Coping with Burnout. Ponencia presentada en la convención anual de la American Psychology Association. Toronto: 1978.
32. Dale MR. (1979). Preventing worker Burnout in child welfare. *Child Welfare*, 58; 7, 443-450.
33. Cherniss C. (1980). Professional Burnout in human service organizations. Nueva York: Praeger.
34. Maslach C, Schaufeli B, Leiter Mp. Job Burnout. *Annou Rev Pshycol*. 2001; 52: 397- 422.
35. Gil-Monte PR, Peiró JM. Validez factorial del Maslach Burnout Inventory en una muestra multiocupacional. *Psicothema*. 1999; 11: 679-689.
36. El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. Anabella Martínez Pérez: Profesora asociada de Psicología Social. Universidad de La Rioja. La Rioja (España). 2010.
37. Shirom, A. (1989): "Burnout in work organization", en C.L. COOPER Y I. ROBERTSON (eds.), *Internacional review of industrial and organizacional psychology*. Nueva York: John Wiley and Sons.
38. Pines, A. y Aronson, E. (1988): *Carrer burnout: causes and cures*. New York: The Free Press.
39. Pines AM, Kafry D. Coping with Burnout. Ponencia presentada en la convención anual de la American Psychology Association. Toronto: 1978.
40. Maslach C, Jackson S. *Maslach Burnout Inventory Manual*. California: Consulting Psychol Press: 1986.
41. Bronfenbrenner W. 1979. *The Ecology of Human Development*. Harvard University Press. En versión castellana (1986). *Ecología del desarrollo humano*. Barcelona. Paidós.
42. Maslach, C. (1986). *Maslach Burnout Inventory*, 2.<sup>a</sup> Ed., Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.

43. García-Campayo J, Puebla-Guedea M, Herrera-Mercadal P, Daudén E. Desmotivación del personal sanitario y síndrome de burnout. Control de las situaciones de tensión. La importancia del trabajo en equipo. Actas Dermosifiliogr. 2016; 107(5): 400-6.
44. Athié-Gutiérrez C, Cardiel-Marmolejo LE, Camacho-Aguilera J, Mucientes-Avellaneda VM, Terronez -Girón AM, Cabrera-Mora NA, et al. Burnout en médicos internos de pregrado del Hospital General de México Dr. Eduardo Liceaga. Investig en Educ Médica. 2016; 5(18): 102-7. <https://doi.org/10.1016/j.riem.2016.01.020>
45. Manso-Pinto JF. Estructura factorial del maslach burnout inventory-version human services survey-en Chile. Interam J Psychol. 2006; 40(1): 111-4. <https://doi.org/10.1016/j.ad.2015.09.016>
46. Maslach C, Jackson S. The Measurement of Experienced Burnout. J Occup Behav. 1981; 2: 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
47. Castillo-Ávila IY, Orozco JC, Alvis E. Síndrome de Burnout en el personal médico de una institución prestadora de servicios de salud de Cartagena de Indias. Burn Syndr Med Pers a Heal Serv Provid Cart. 2015; 47(2): 187-92.
48. Jerry Edewich y Archie Brodsky (1980) Burn-Off: stages of disillusionment in the helping professions. Nueva York: Human Sciences Press."
49. Golembiewski R, Kim B. (1989). Self-esteem and phases of burnout. Organizational Development Journal, 7 (1), 51-58

## **ANEXOS**

### **ANEXO N° 1. Matriz de consistencia**

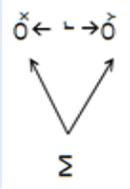
### **ANEXO N° 2. Instrumentos de recolección de datos**

### **ANEXO N° 3. Validación de Instrumentos**

### **ANEXO N° 4. Base de datos**

### **ANEXO N° 5. Plan de Acción**

## ANEXO N° 1 : Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Metodología
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el estrés y el síndrome de Burnout en los docentes de la filial Chinchá. Una propuesta de plan de acción en los casos detectados, 2017?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p><b>PE1.</b> ¿Cuál es la relación entre las condiciones profesionales y el síndrome de Burnout en los docentes de la filial Chinchá. Una propuesta de plan de acción en los casos detectados, 2017?</p> <p><b>PE2.</b> ¿Cuál es la relación entre las condiciones personales y el síndrome de Burnout en los docentes de la filial Chinchá. Una propuesta de plan de acción en los casos detectados, 2017?</p> <p><b>PE3.</b> ¿Cuál es la relación entre las condiciones sociales y el síndrome de Burnout en los docentes de la filial Chinchá. Una propuesta de plan de acción en los casos detectados, 2017?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Identificar la relación entre el estrés y el síndrome de Burnout en los docentes de la filial Chinchá. Una propuesta de plan de acción en los casos detectados, 2017.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p><b>OE1.</b> Determinar la relación entre las condiciones profesionales y el síndrome de Burnout en los docentes de la filial Chinchá. Una propuesta de plan de acción en los casos detectados, 2017.</p> <p><b>OE2.</b> Determinar la relación entre las condiciones personales y el síndrome de Burnout en los docentes de la filial Chinchá. Una propuesta de plan de acción en los casos detectados, 2017.</p> <p><b>OE3.</b> Determinar la relación entre las condiciones sociales y el síndrome de Burnout en los docentes de la filial Chinchá. Una propuesta de plan de acción en los casos detectados, 2017.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Existe relación directa entre el estrés y el síndrome de Burnout en los docentes de la filial Chinchá. Una propuesta de plan de acción en los casos detectados, 2017.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p><b>HE1.</b> Existe relación directa entre las condiciones profesionales y el síndrome de Burnout en los docentes de la filial Chinchá. Una propuesta de plan de acción en los casos detectados, 2017.</p> <p><b>HE2.</b> Existe relación directa entre las condiciones personales y el síndrome de Burnout en los docentes de la filial Chinchá. Una propuesta de plan de acción en los casos detectados, 2017.</p> <p><b>HE3.</b> Existe relación directa entre las condiciones sociales y el síndrome de Burnout en los docentes de la filial Chinchá. Una propuesta de plan de acción en los casos detectados, 2017.</p>	<p><b>Variable independiente X:</b></p> <p>El estrés</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Condiciones profesionales.</li> <li>- Condiciones personales</li> <li>- Condiciones sociales</li> </ul> <p><b>Variable dependiente Y:</b></p> <p>Síndrome de Burnout</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cansancio emocional</li> <li>- Despersonalización</li> <li>- Falta de Realización</li> </ul> <p>Personal en el trabajo</p>	<p>La investigación responde a la investigación trasversal descriptivo correlacional y prospectivo</p> <p>Corresponde al nivel descriptivo correlacional</p> <p>El diseño corresponde al No experimental, descriptivo correlacional</p>  <p><b>Población:</b> Integrada por los docentes en la filial Chinchá, que es un total de 147 docentes</p> <p><b>Muestra</b> Para determinar el número muestral se ha considerado la fórmula de poblaciones finitas. Dando como cantidad muestral 107</p>



## ANEXO N° 2

### CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL ESTRÉS

ESTIMADO COLEGA:

En el presente cuestionario encontrarás una serie de preguntas sobre aspectos referidos al estrés

El objetivo de estas preguntas es evaluar el estrés.

El cuestionario es anónimo, por lo que se agradece contestar con la mayor sinceridad posible.

Nº	Ítems	Siempre	A veces	Nunca
01	Te sobre cargas de trabajo que no te permite atender a tu familia.			
02	Siento que la carga de trabajo es demasiada para mí			
03	Me llevo trabajo para terminar en mi casa			
04	Mi trabajo me genera molestias y lesiones musculares			
05	El ambiente en el cual laboro no me permite concentrarme.			
06	Me siento frustrado/a con mi función laboral			
07	Siento inconformidad con la función que cumpla en la institución.			
08	Me desagrada que me capaciten sobre mis funciones laborales.			
09	Me enoja con facilidad ante las bromas pesadas de mis colegas.			
10	Pierdo el control de mis emociones con facilidad			
11	Mi relación con mis compañeros de trabajo es tirante.			
12	Siento incomodidad el compartir con mis colegas			
13	Me irrita cuando mis colegas se dirigen a mí.			
14	Me enoja que los usuarios me contradigan.			
15	Ultimadamente me siento irritable con las personas de mi entorno.			

## CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL SÍNDROME DE BURNOUT

Edad:

Sexo:

**Instrucciones:** A continuación encontrarás algunas afirmaciones sobre tu labor como docente. No hay respuestas correctas, ni incorrectas. Por favor lee atentamente cada frase e indique el grado de frecuencia, con respecto a los enunciados.

1= Nunca; 2= Con Poca Frecuencia; 3= Con Frecuencia; 4= Muy Frecuentemente

	1	2	3	4
1. Mi trabajo es un reto estimulante				
2. Cuando culmino mi jornada laboral, me siento muy cansado (a)				
3. Pienso que trato con indiferencia a algunos estudiantes				
4. Me siento saturado con mi trabajo				
5. Estoy seguro(a), que influyo de una manera positiva en los estudiantes, mediante mi trabajo				
6. Estoy fatigado de trabajar todos los días con estudiantes				
7. Siento que resuelvo de manera eficaz los problemas presentados con mis superiores				
8. Me siento desgastado emocionalmente por mi trabajo				
9. Siento como si estuviera al límite de mis posibilidades				
10. Disfruto mi labor como docente				
11. Siento que no cubro las expectativas de los estudiantes con mi labor como docente				
12. En nuestra sociedad, ser docente es un honor				
13. Estoy Satisfecho con mi rendimiento laboral, me siento motivado				
14. Mis problemas laborales me deprimen fácilmente				
15. He conseguido muchas cosas útiles en mi labor como docente				

### ANEXO N° 3: Validación de instrumentos

**MATRIZ DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL ESTRÉS**

Objetivo: Evaluar el estrés de formar global  
 Autora: APOLAYA CHOQUE Rosario Elizabeth

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES			
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem			Relación entre el ítem y la opción de respuesta		Claridad y pertinencia en la redacción
							Si	No	Si	No	Si	No		Si	No	
EL ESTRÉS	Condiciones profesionales	Carga de trabajo	Te sobre cargas de trabajo que no te permite atender a tu familia.				X		X		X		X			
			Siento que la carga de trabajo es demasiada para mí				X		X		X		X			
			Me llevo trabajo para terminar en mi casa				X		X		X		X			
		Exigencias ergonómicas	Mi trabajo me genera molestias y lesiones musculares				X		X		X		X			
			El ambiente en el cual laboro no me permite concentrarme.				X		X		X		X			
			Me siento frustrado/a con mi función laboral				X		X		X		X			
	Condiciones personales	Autoestima profesional	Siento incomformidad con la función que cumplo en la institución.				X		X		X		X			
			Me desagrada que me capaciten sobre mis funciones laborales.				X		X		X		X			
		Manejo de emociones	Me enoja con facilidad ante las bromas pesadas de mis colegas.				X		X		X		X			
			Pierdo el control de mis emociones con facilidad				X		X		X		X			
	Condiciones sociales	Relaciones interpersonales con los colegas	Mi relación con mis compañeros de trabajo es tirante.				X		X		X		X			
			Siento incomodidad el compartir con mis colegas				X		X		X		X			
			Me irrita cuando mis colegas se dirigen a mí.				X		X		X		X			
		Relación con su entorno social	Me enoja que los usuarios me contradigan.				X		X		X		X			
			Ultimadamente me siento irritable con las personas de mi entorno.				X		X		X		X			

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL ESTRÉS"

**OBJETIVO** : Evaluar el estrés en forma global.

**DIRIGIDO A** : Docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista, filial Chincha.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** LEVANO PEÑA Elita

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Magister

**VALORACIÓN** :

<b>Deficiente</b> 00 - 20	<b>Regular</b> 21 - 40	<b>Bueno</b> 41 - 60	<b>Muy bueno</b> <del>61 - 80</del>	<b>Excelente</b> 81 - 100
------------------------------	---------------------------	-------------------------	--	------------------------------

**Opinión de aplicabilidad:** *El instrumento cumple con la medición de la variable*

  
Mag. Elita del Pilar Levan de Peña  
PSICÓLOGA  
C.P. 31285

Firma y sello  
DNI: 21815710

MATRIZ DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA EVALUAR SÍNDROME DE BURNOUT

Objetivo: Evaluar síndrome de burnout de formar global

Autora: APOLAYA CHOQUE Rosario Elizabeth

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES				
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			Claridad y pertinencia en la redacción			
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		Si	No		
SÍNDROME DE BURNOUT	Cansancio emocional	Agotamiento de energía	Mi trabajo es un reto estimulante								X		X		X				
			Cuando culmino mi jornada laboral, me siento muy cansado (a)						X				X		X				
			Pienso que trato con indiferencia a algunos estudiantes				X						X		X		X		
		Agotamiento emocional	Me siento saturado con mi trabajo								X				X		X		
			Estoy seguro(a), que influyo de una manera positiva en los estudiantes, mediante mi trabajo								X				X		X		
			Estoy fatigado de trabajar todos los días con estudiantes										X		X		X		
	Despersonalización	Sentimientos negativos	Siento que resuelvo de manera eficaz los problemas presentados con mis superiores								X				X		X		
			Me siento desgastado emocionalmente por mi trabajo								X				X		X		
			Siento como si estuviera al límite de mis posibilidades								X				X		X		
		Actitudes de cinismo	Disfruto mi labor como docente								X				X		X		
	Falta de realización personal en el trabajo	Autoevaluación negativa	Siento que no cubro las expectativas de los estudiantes con mi labor como docente												X		X		
			En nuestra sociedad, ser docente es un honor								X				X		X		
			Estoy Satisfecho con mi rendimiento laboral, me siento motivado								X				X		X		
		Insatisfacción con los resultados	Mis problemas laborales me deprimen fácilmente								X				X		X		
He conseguido muchas cosas útiles en mi labor como docente										X				X		X			
										X				X		X			

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL SÍNDROME DE BURNOUT"  
**OBJETIVO** : Evaluar el síndrome de Burnout en forma global.  
**DIRIGIDO A** : Docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista, filial Chíncha.  
**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** LEVANO PEÑA Elita  
**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Magister  
**VALORACIÓN** :

<b>Deficiente</b> 00 - 20	<b>Regular</b> 21 - 40	<b>Bueno</b> 41 - 60	<b>Muy bueno</b> <del>61 - 80</del>	<b>Excelente</b> 81 - 100
------------------------------	---------------------------	-------------------------	--	------------------------------

**Opinión de aplicabilidad:** *El instrumento cumple con la medición de la variable*

  
Mag. Elita del Pilar Levano de Peña  
**PSICÓLOGA**  
C.Ps.P. 31285

Firma y sello  
DNI: 21815710

MATRIZ DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL ESTRÉS

Objetivo: Evaluar el estrés de formar global  
 Autora: APOLAYA CHOQUE Rosario Elizabeth

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES				
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem			Relación entre el ítem y la opción de respuesta		Claridad y pertinencia en la redacción	
							Si	No	Si	No	Si	No		Si	No	Si	No
EL ESTRÉS	Condiciones profesionales	Carga de trabajo	Te sobre cargas de trabajo que no te permite atender a tu familia.				X		X		X		X				
			Siento que la carga de trabajo es demasiada para mí				X		X		X		X				
			Me llevo trabajo para terminar en mi casa				X		X		X		X				
		Exigencias ergonómicas	Mi trabajo me genera molestias y lesiones musculares				X		X		X		X				
			El ambiente en el cual laboro no me permite concentrarme.				X		X		X		X				
			Me siento frustrado/a con mi función laboral				X		X		X		X				
	Condiciones personales	Autoestima profesional	Siento inconformidad con la función que cumpla en la institución.				X		X		X		X				
			Me desagrada que me capaciten sobre mis funciones laborales.				X		X		X		X				
			Me enojo con facilidad ante las bromas pesadas de mis colegas.				X		X		X		X				
		Manejo de emociones	Pierdo el control de mis emociones con facilidad				X		X		X		X				
			Mi relación con mis compañeros de trabajo es tirante.				X		X		X		X				
			Siento incomodidad el compartir con mis colegas				X		X		X		X				
	Condiciones sociales	Relaciones interpersonales con los colegas	Me irrita cuando mis colegas se dirigen a mí.				X		X		X		X				
			Me enoja que los usuarios me contradigan.				X		X		X		X				
			Ultimadamente me siento irritable con las personas de mi entorno.				X		X		X		X				
Relación con su entorno social																	

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL ESTRÉS"

**OBJETIVO** : Evaluar el estrés en forma global.

**DIRIGIDO A** : Docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista, filial Chincha.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** VELIS ALVA Luz

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Magister

**VALORACIÓN** :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
00 - 20	21 - 40	41 - 60	<del>61 - 80</del>	81 - 100

**Opinión de aplicabilidad:** *El instrumento cumple con medida variable.*

  
**Luz María Velis Alva**  
**PSICÓLOGA**  
**C.Ps.P. N° 3140**

Firma y sello  
DNI: *21488442*

MATRIZ DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA EVALUAR SÍNDROME DE BURNOUT

Objetivo: Evaluar síndrome de burnout de formar global

Autora: APOLAYA CHOQUE Rosario Elizabeth

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES				
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem			Relación entre el ítem y la opción de respuesta		Claridad y pertinencia en la redacción	
							Si	No	Si	No	Si	No		Si	No	Si	No
SÍNDROME DE BURNOUT	Cansancio emocional	Agotamiento de energía	Mi trabajo es un reto estimulante				X		X		X		X		X		
			Cuando culmino mi jornada laboral, me siento muy cansado (a)				X		X		X		X		X		
			Pienso que trato con indiferencia a algunos estudiantes				X		X		X		X		X		
		Agotamiento emocional	Me siento saturado con mi trabajo				X		X		X		X		X		
			Estoy seguro(a), que influyo de una manera positiva en los estudiantes, mediante mi trabajo				X		X		X		X		X		
			Estoy fatigado de trabajar todos los días con estudiantes				X		X		X		X		X		
	Despersonalización	Sentimientos negativos	Siento que resuelvo de manera eficaz los problemas presentados con mis superiores				X		X		X		X		X		
			Me siento desgastado emocionalmente por mi trabajo				X		X		X		X		X		
			Siento como si estuviera al límite de mis posibilidades				X		X		X		X		X		
		Actitudes de cinismo	Disfruto mi labor como docente				X		X		X		X		X		
	Falta de realización personal en el trabajo	Autoevaluación negativa	Siento que no cubro las expectativas de los estudiantes con mi labor como docente				X		X		X		X		X		
			En nuestra sociedad, ser docente es un honor				X		X		X		X		X		
			Estoy Satisfecho con mi rendimiento laboral, me siento motivado				X		X		X		X		X		
		Insatisfacción con los resultados	Mis problemas laborales me deprimen fácilmente				X		X		X		X		X		
			He conseguido muchas cosas útiles en mi labor como docente				X		X		X		X		X		

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL SÍNDROME DE BURNOUT"

**OBJETIVO** : Evaluar el síndrome de Burnout en forma global.

**DIRIGIDO A** : Docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista, filial Chíncha.

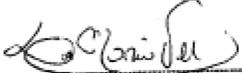
**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** VELIS ALVA Luz

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Magister

**VALORACIÓN** :

<b>Deficiente</b> 00 - 20	<b>Regular</b> 21 - 40	<b>Bueno</b> 41 - 60	<b>Muy bueno</b> 61 - <del>80</del>	<b>Excelente</b> 81 - 100
------------------------------	---------------------------	-------------------------	--	------------------------------

**Opinión de aplicabilidad:** *El instrumento cumple con medidas viables*

  
**Luz María Velis Alva**  
**PSICÓLOGA**  
**C.Ps.P. N° 3140**

Firma y sello  
DNI: 21428442

**MATRIZ DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA EVALUAR SÍNDROME DE BURNOUT**

Objetivo: Evaluar síndrome de burnout de formar global

Autora: APOLAYA CHOQUE Rosario Elizabeth

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES				
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem			Relación entre el ítem y la opción de respuesta		Claridad y pertinencia en la redacción	
							Si	No	Si	No	Si	No		Si	No	Si	No
SÍNDROME DE BURNOUT	Cansancio emocional	Agotamiento de energía	Mi trabajo es un reto estimulante				X		X		X		X				
			Cuando culmino mi jornada laboral, me siento muy cansado (a)				X		X		X		X				
			Pienso que trato con indiferencia a algunos estudiantes				X		X		X		X				
		Agotamiento emocional	Me siento saturado con mi trabajo				X		X		X		X				
			Estoy seguro(a), que influyo de una manera positiva en los estudiantes, mediante mi trabajo				X		X		X		X				
			Estoy fatigado de trabajar todos los días con estudiantes				X		X		X		X				
	Despersonalización	Sentimientos negativos	Siento que resuelvo de manera eficaz los problemas presentados con mis superiores				X		X		X		X				
			Me siento desgastado emocionalmente por mi trabajo				X		X		X		X				
			Siento como si estuviera al límite de mis posibilidades				X		X		X		X				
		Actitudes de cinismo	Disfruto mi labor como docente				X		X		X		X				
			Siento que no cubro las expectativas de los estudiantes con mi labor como docente				X		X		X		X				
			En nuestra sociedad, ser docente es un honor				X		X		X		X				
Falta de realización personal en el trabajo	Autoevaluación negativa	Estoy Satisfecho con mi rendimiento laboral, me siento motivado				X		X		X		X					
		Mis problemas laborales me deprimen fácilmente				X		X		X		X					
	Insatisfacción con los resultados	He conseguido muchas cosas útiles en mi labor como docente				X		X		X		X					

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL SÍNDROME DE BURNOUT"

**OBJETIVO** : Evaluar el síndrome de Burnout en forma global.

**DIRIGIDO A** : Docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista, filial Chincha.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** LAMAS ROJAS HETOR ALEJANDRO

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Doctor

**VALORACIÓN** :

<b>Deficiente</b> 00 - 20	<b>Regular</b> 21 - 40	<b>Bueno</b> 41 - 60	<b>Muy bueno</b> 61 - 80 X	<b>Excelente</b> 81 - 100
------------------------------	---------------------------	-------------------------	-------------------------------	------------------------------

**Opinión de aplicabilidad:** ..... El instrumento cumple con medir la variable de estudio.

Dr. Hector Lamas Rojas  
C.Ps.P. N°275

Firma y sello

DNI: 06022986

MATRIZ DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL ESTRÉS

Objetivo: Evaluar el estrés de formar global  
 Autora: APOLAYA CHOQUE Rosario Elizabeth

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES					
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			Claridad y pertinencia en la redacción				
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		Si	No			
EL ESTRÉS	Condiciones profesionales	Carga de trabajo	Te sobre cargas de trabajo que no te permite atender a tu familia.																	
			Siento que la carga de trabajo es demasiada para mí																	
			Me llevo trabajo para terminar en mi casa																	
		Exigencias ergonómicas	Mi trabajo me genera molestias y lesiones musculares																	
			El ambiente en el cual laboro no me permite concentrarme.																	
	Condiciones personales	Autoestima profesional	Me siento frustrado/a con mi función laboral																	
			Siento inconformidad con la función que cumpla en la institución.																	
			Me desagrada que me capaciten sobre mis funciones laborales.																	
		Manejo de emociones	Me enoja con facilidad ante las bromas pesadas de mis colegas.																	
	Pierdo el control de mis emociones con facilidad																			
	Condiciones sociales	Relaciones interpersonales con los colegas	Mi relación con mis compañeros de trabajo es tirante.																	
			Siento incomodidad el compartir con mis colegas																	
			Me irrita cuando mis colegas se dirigen a mí.																	
Relación con su entorno social		Me enoja que los usuarios me contradigan.																		
		Ultimadamente me siento irritable con las personas de mi entorno.																		

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL ESTRÉS"

**OBJETIVO** : Evaluar el estrés en forma global.

**DIRIGIDO A** : Docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista, filial Chíncha.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** LAMAS ROJAS HECTOR ALEJANDRO

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Doctor

**VALORACIÓN** :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
00 - 20	21 - 40	41 - 60	61 - 80x	81 - 100

**Opinión de aplicabilidad:** *El instrumento cumple con medir la variable de estudio*

Dr. Hector Lamas Rojas  
C.Ps.P. N°275

Firma y sello  
DNI: *06022906*

**MATRIZ DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL ESTRÉS**

Objetivo: Evaluar el estrés de formar global  
 Autora: APOLAYA CHOQUE Rosario Elizabeth

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES			
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			Claridad y pertinencia en la redacción		
							Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		Si	No	
EL ESTRÉS	Condiciones profesionales	Carga de trabajo	Te sobre cargas de trabajo que no te permite atender a tu familia.				X		X		X		X					
			Siento que la carga de trabajo es demasiada para mí				X		X		X		X					
			Me llevo trabajo para terminar en mi casa				X		X		X		X					
		Exigencias ergonómicas	Mi trabajo me genera molestias y lesiones musculares				X		X		X		X		X			
			El ambiente en el cual laboro no me permite concentrarme.				X		X		X		X		X			
		Condiciones personales	Autoestima profesional	Me siento frustrado/a con mi función laboral				X		X		X		X		X		
	Siento inconformidad con la función que cumpla en la institución.						X		X		X		X		X			
	Me desagrada que me capaciten sobre mis funciones laborales.						X		X		X		X		X			
	Manejo de emociones		Me enoja con facilidad ante las bromas pesadas de mis colegas.				X		X		X		X		X			
			Pierdo el control de mis emociones con facilidad				X		X		X		X		X			
	Condiciones sociales		Relaciones interpersonales con los colegas	Mi relación con mis compañeros de trabajo es tirante.				X		X		X		X		X		
		Siento incomodidad el compartir con mis colegas					X		X		X		X		X			
		Me irrita cuando mis colegas se dirigen a mí.					X		X		X		X		X			
		Relación con su entorno social	Me enoja que los usuarios me contradigan.				X		X		X		X		X			
			Ultimadamente me siento irritable con las personas de mi entorno.				X		X		X		X		X			

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL ESTRÉS"

**OBJETIVO** : Evaluar el estrés en forma global.

**DIRIGIDO A** : Docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista, filial Chincha.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** REYES CHINARRO Carla

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Magister

**VALORACIÓN** :

<b>Deficiente</b> 00 - 20	<b>Regular</b> 21 - 40	<b>Bueno</b> 41 - 60	<b>Muy bueno</b> 61 - 80	<b>Excelente</b> 81 - 100
------------------------------	---------------------------	-------------------------	-----------------------------	------------------------------

**Opinión de aplicabilidad:** El instrumento cumple con medir la variable

  
**Mag. Carla Reyes Chinarro**  
Ps. SLOGA  
C.Ps.P. 6518

Firma y sello  
DNI:

MATRIZ DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA EVALUAR SÍNDROME DE BURNOUT

Objetivo: Evaluar síndrome de burnout de formar global  
 Autora: APOLAYA CHOQUE Rosario Elizabeth

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES			
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem			Relación entre el ítem y la opción de respuesta		Claridad y pertinencia en la redacción
							Si	No	Si	No	Si	No		Si	No	
SÍNDROME DE BURNOUT	Cansancio emocional	Agotamiento de energía	Mi trabajo es un reto estimulante				X		X		✓		X			
			Cuando culmino mi jornada laboral, me siento muy cansado (a)				X		X		X		X			
			Pienso que trato con indiferencia a algunos estudiantes				X		X		X		X			
		Agotamiento emocional	Me siento saturado con mi trabajo				X		X		X		X			
			Estoy seguro(a), que influyo de una manera positiva en los estudiantes, mediante mi trabajo				X		X		X		X			
			Estoy fatigado de trabajar todos los días con estudiantes				X		X		X		X			
	Despersonalización	Sentimientos negativos	Siento que resuelvo de manera eficaz los problemas presentados con mis superiores				X		X		X		X			
			Me siento desgastado emocionalmente por mi trabajo				X		X		X		X			
			Siento como si estuviera al límite de mis posibilidades				X		X		X		X			
		Actitudes de cinismo	Disfruto mi labor como docente				X		X		X		X			
	Falta de realización personal en el trabajo	Autoevaluación negativa	Siento que no cubro las expectativas de los estudiantes con mi labor como docente				X		X		X		X			
			En nuestra sociedad, ser docente es un honor				X		X		X		X			
			Estoy Satisfecho con mi rendimiento laboral, me siento motivado				X		X		X		X			
		Insatisfacción con los resultados	Mis problemas laborales me deprimen fácilmente				X		X		X		X			
			He conseguido muchas cosas útiles en mi labor como docente				X		X		X		X			
						X		X		X		X				

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL SÍNDROME DE BURNOUT"

**OBJETIVO** : Evaluar el síndrome de Burnout en forma global.

**DIRIGIDO A** : Docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista, filial Chincha.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** REYES CHINARRO Carla

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Magister

**VALORACIÓN** :

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
00 - 20	21 - 40	41 - 60	61 - 80	81 - 100

**Opinión de aplicabilidad:** *EL INSTRUMENTO CUMPLE CON MEDIR LA VARIABLE*

  
Mag. Carla Reyes Chinarro  
PSICÓLOGA  
C.Ps.P. 6518

-----  
Firma y sello  
DNI:

**MATRIZ DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO PARA EVALUAR SÍNDROME DE BURNOUT**

Objetivo: Evaluar síndrome de burnout de formar global  
 Autora: APOLAYA CHOQUE Rosario Elizabeth

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES				
				Siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem			Relación entre el ítem y la opción de respuesta		Claridad y pertinencia en la redacción	
							Si	No	Si	No	Si	No		Si	No		Si
SÍNDROME DE BURNOUT	Cansancio emocional	Agotamiento de energía	Mi trabajo es un reto estimulante								✓		✓		✓		
			Cuando culmino mi jornada laboral, me siento muy cansado (a)					✓			✓		✓		✓		
			Pienso que trato con indiferencia a algunos estudiantes				✓				✓		✓		✓		
		Agotamiento emocional	Me siento saturado con mi trabajo								✓		✓		✓		
			Estoy seguro(a), que influyo de una manera positiva en los estudiantes, mediante mi trabajo						✓		✓		✓		✓		
			Estoy fatigado de trabajar todos los días con estudiantes								✓		✓		✓		
	Despersonalización	Sentimientos negativos	Siento que resuelvo de manera eficaz los problemas presentados con mis superiores				✓		✓		✓		✓		✓		
			Me siento desgastado emocionalmente por mi trabajo								✓		✓		✓		
			Siento como si estuviera al límite de mis posibilidades						✓		✓		✓		✓		
		Actitudes de cinismo	Disfruto mi labor como docente								✓		✓		✓		
	Siento que no cubro las expectativas de los estudiantes con mi labor como docente									✓		✓		✓			
	Falta de realización personal en el trabajo	Autoevaluación negativa	En nuestra sociedad, ser docente es un honor				✓		✓		✓		✓		✓		
Estoy Satisfecho con mi rendimiento laboral, me siento motivado										✓		✓		✓			
Mis problemas laborales me deprimen fácilmente								✓		✓		✓		✓			
Insatisfacción con los resultados		He conseguido muchas cosas útiles en mi labor como docente								✓		✓		✓			
										✓		✓		✓			

  
 José Carlos Aparchura Hernández  
 DOCTOR EN EDUCACIÓN

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL SÍNDROME DE BURNOUT"

**OBJETIVO** : Evaluar el síndrome de Burnout en forma global.

**DIRIGIDO A** : Docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista, filial Chincha.

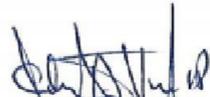
**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** APARCANA HERNANDEZ José Carlos

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Doctor

**VALORACIÓN** :

<b>Deficiente</b> 00 - 20	<b>Regular</b> 21 - 40	<b>Bueno</b> 41 - 60	<del><b>Muy bueno</b> 61 - 80</del>	<b>Excelente</b> 81 - 100
------------------------------	---------------------------	-------------------------	---	------------------------------

**Opinión de aplicabilidad:** *El instrumento cumple con la medición de la Variable.*

  
**Jose Carlos Aparcana Hernández**  
**DOCTOR EN EDUCACION**

Firma y sello  
DNI: 21553760



### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "CUESTIONARIO PARA EVALUAR EI ESTRÉS"

**OBJETIVO** : Evaluar el estrés en forma global.

**DIRIGIDO A** : Docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista, filial Chincha.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** APARCANA HERNANDEZ José Carlos

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR** : Doctor

**VALORACIÓN** :

<b>Deficiente</b> 00 - 20	<b>Regular</b> 21 - 40	<b>Bueno</b> 41 - 60	<b>Muy bueno</b> 61 - 80	<b>Excelente</b> 81 - 100
------------------------------	---------------------------	-------------------------	-----------------------------	------------------------------

**Opinión de aplicabilidad:** *El instrumento cumple con medir la variable de estrés.*

  
José Carlos Aparcana Hernández  
DOCTOR EN EDUCACION

Firma y sello  
DNI: 21553760

## ANEXO N° 4

### ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD POR PRUEBA ESTADÍSTICA ALFA DE CRONBACH CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL ESTRÉS

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	21	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	21	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,817	15

#### Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
VAR00001	2,6190	,58959	21
VAR00002	1,7143	,84515	21
VAR00003	2,2381	,83095	21
VAR00004	1,8095	,51177	21
VAR00005	1,8571	,72703	21
VAR00006	2,0476	,92066	21
VAR00007	2,3810	,74001	21
VAR00008	1,6667	,79582	21
VAR00009	1,7619	,62488	21
VAR00010	2,0952	,83095	21
VAR00011	2,0476	,74001	21
VAR00012	1,4762	,60159	21
VAR00013	2,1429	,72703	21
VAR00014	2,3333	,79582	21

VAR00015	2,1429	,85356	21
----------	--------	--------	----

ANALISIS DE CONFIABILIDAD POR PRUEBA ESTADISTICA ALFA DE  
CRONBACH

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL SÍNDROME DE BURNOUT

**Resumen de procesamiento de  
casos**

		N	%
Casos	Válido	21	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	21	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,807	15

**Estadísticas de elemento**

	Media	Desviación estándar	N
VAR00001	2,4762	1,20909	21
VAR00002	1,4762	,92839	21
VAR00003	1,5714	1,20712	21
VAR00004	1,8571	1,15264	21
VAR00005	1,9048	1,26114	21
VAR00006	1,5714	1,20712	21
VAR00007	1,6667	,73030	21
VAR00008	2,0000	1,44914	21
VAR00009	1,8571	1,01419	21
VAR00010	1,5714	,74642	21
VAR00011	1,7619	,88909	21
VAR00012	2,0000	,94868	21
VAR00013	2,3810	1,16087	21
VAR00014	1,9524	1,11697	21
VAR00015	1,3333	,91287	21

## **ANEXO N° 5**

### **PROPUESTA PLAN DE ACCIÓN PARA SUPERAR CASOS DE ESTRÉS Y EL SINDROME DE BOURNOT**

#### **I. DATOS INFORMATIVOS.**

<b>1.1</b>	<b>Institución.</b>	“Universidad Privada San Juan Bautista”
<b>1.2</b>	<b>Filial</b>	Chincha
<b>1.3</b>	<b>Nivel de estudio</b>	Superior universitario
<b>1.4</b>	<b>Dirigido a</b>	Docentes en la filial Chincha
<b>1.5</b>	<b>Responsable</b>	Br. Apolaya Choque Rosario Elizabeth

#### **II. FUNDAMENTACIÓN.**

El taller se fundamenta desde el aspecto social ya que beneficia de forma directa a los considerados como unidades de análisis, es decir los docentes considerados de la filial Chincha será los beneficiados directos y a los estudiantes y sociedad en su conjunto como beneficiarios indirectos.

La propuesta del plan de acción considera un tipo y diseño de investigación lo cual le da rigor científico, por lo tanto, el estudio podrá ser considerado como estudio previo para futuras investigaciones que estén considerando la temática a desarrollar.

#### **III. PROBLEMAS O NECESIDADES EDUCATIVAS A PRIORIZAR:**

- A nivel de los docentes universitarios se observa que un problema recurrente es el estrés que es una respuesta en la dimensión física del hombre, en el cual se ponen de manifiestos un conjunto de mecanismos de defensa para hacer frente las situaciones que amenazan su tranquilidad, este fenómeno cada vez es más recurrente en los espacios laborales donde se presentan un conjunto de situaciones estresantes. Situaciones que afectan el desempeño de los docentes significativamente manifestando estados de

ansiedad, la cual es normal ante situaciones diversas, pero cuando esta altera la vida de la persona propiciando en ella alguna enfermedad.

- Por otro lado, los docentes manifiestan cansancio emocional lo cual queda demostrado en el agotamiento de sus energías y emocional, que es observado durante el desarrollo de sus actividades, el factor de despersonalización el cual se refleja por la expresión de sentimientos negativos, así como las actitudes de cinismo que manifiestan los docentes.

#### **IV. OBJETIVOS:**

- Identificar la relación entre el estrés y el síndrome de Burnout en los docentes de la filial Chincha. Una propuesta de plan de acción en los casos detectados, 2017.
- OE1. Determinar la relación entre las condiciones profesionales y el síndrome de Burnout en los docentes de la filial Chincha. Una propuesta de plan de acción en los casos detectados, 2017.
- OE2. Determinar la relación entre las condiciones personales y el síndrome de Burnout en los docentes de la filial Chincha. Una propuesta de plan de acción en los casos detectados, 2017.
- OE3. Determinar la relación entre las condiciones sociales y el síndrome de Burnout en los docentes de la filial Chincha. Una propuesta de plan de acción en los casos detectados, 2017.

#### **V. PLANIFICACIÓN DE LA PROPUESTA DE PLAN DE ACCIÓN PARA SUPERAR CASOS DE ESTRÉS Y EL SINDROME DE BOURNOT.**

Se han diseñado 8 sesiones sobre plan de acción, con una duración de 45 minutos cada una.

#### **VII. METODOLOGÍA DEL TRABAJO:**

Se desarrollan teniendo en cuenta 3 momentos:

- A) Inicio.
- B) Desarrollo.
- C) Cierre.

### VIII. EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE:

Se inicia la intervención del plan de acción para superar casos de estrés y el síndrome de burnout

### VI. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES:

N°	ACTIVIDAD SIGNIFICATIVA	Dimensiones				FECHA
		Planificación	Organización	Ejecución	Evaluación	
01	1ª sesión: ✓ Teoría sobre el estrés/ afrontamiento	X	X			
02	2ª sesión: ✓ Situaciones que originan estrés	X	X			
03	3ª sesión: ✓ Cómo se genera el estrés laboral	X	X			
04	4ª sesión: ✓ Técnicas para el manejo de estrés	X	X			
05	5ª sesión: ✓ Qué es el burnout		X			
06	6ª sesión: ✓ Efectos del síndrome de burnout en individuos		X			
07	7ª sesión: ✓ Tipos y estrategias de afrontamiento		X	X	X	
08	8ª sesión: ✓ Prevención y control del burnout		X	X	X	

### VI. RECURSOS.

#### 6.1. Humanos:

- Docentes de la Universidad Privada San Juan Bautista filial Chincha
- Apolaya Choque Rosario Elizabeth (Responsable del proyecto)

**6.2. Materiales y equipos:**

- Materiales de escritorio e impresiones.
- Equipos audiovisuales y multimedia.
- Cámara fotográfica.
- Micrófono

**6.3. Financieros:**

- Autofinanciado.

Ica, Octubre del 2022.

**Br. Apolaya Choque Rosario Elizabeth**  
Responsable del Proyecto

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL ESTRÉS

N°	D1: Condiciones profesionales					D2: Condiciones personales					D3: Condiciones sociales					D1	D2	D3	VX
	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15				
1	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2	9	10	9	28
2	3	2	2	2	1	1	3	3	1	2	1	1	1	1	2	10	10	6	26
3	3	2	3	2	1	2	2	3	2	1	1	1	2	1	2	11	10	7	28
4	3	3	2	2	2	1	2	3	1	2	1	1	1	1	2	12	9	6	27
5	3	3	3	2	1	2	3	2	2	1	2	1	1	1	2	12	10	7	29
6	3	2	3	1	2	1	3	3	1	2	1	1	2	1	1	11	10	6	27
7	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	12	8	7	27
8	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	5	6	6	17
9	2	3	3	1	2	1	2	3	1	1	2	1	1	1	2	11	8	7	26
10	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	1	3	2	2	9	10	10	29
11	3	2	2	2	1	1	3	3	1	2	1	1	3	3	2	10	10	10	30
12	3	2	3	2	1	2	2	3	2	1	1	1	2	3	2	11	10	9	30
13	3	3	2	2	2	1	2	3	1	2	1	1	2	3	2	12	9	9	30
14	3	3	3	2	1	2	3	2	2	1	2	1	3	2	2	12	10	10	32
15	3	2	3	1	2	1	3	3	1	2	1	1	3	3	1	11	10	9	30
16	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	12	8	9	29
17	2	3	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	9	9	7	25
18	2	3	3	1	2	1	2	3	1	1	2	1	2	3	2	11	8	10	29
19	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	5	6	6	17
20	3	2	2	2	1	1	3	3	1	2	1	1	3	3	2	10	10	10	30
21	3	2	3	2	1	2	2	3	2	1	1	1	2	3	2	11	10	9	30
22	3	3	2	2	2	1	2	3	1	2	1	1	2	3	2	12	9	9	30
23	3	3	3	2	1	2	3	2	2	1	2	1	3	2	2	12	10	10	32
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	15	15	45

25	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	12	8	9	29
26	2	3	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	9	9	7	25
27	2	3	3	1	2	1	2	3	1	1	2	1	2	3	2	11	8	10	29
28	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	1	3	2	2	9	10	10	29
29	3	2	2	2	1	1	3	3	1	2	1	1	3	3	2	10	10	10	30
30	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	5	6	6	17
31	3	3	2	2	2	1	2	3	1	2	3	3	2	3	2	12	9	13	34
32	3	3	3	2	1	2	1	2	2	1	2	3	3	2	2	12	8	12	32
33	3	2	3	1	2	1	2	1	1	2	2	3	3	3	1	11	7	12	30
34	3	2	3	2	2	1	1	2	2	1	3	2	2	2	2	12	7	11	30
35	2	3	2	1	1	2	1	1	1	2	3	3	2	2	1	9	7	11	27
36	2	3	3	1	2	1	2	1	3	2	2	2	2	3	2	11	9	11	31
37	2	2	2	2	1	1	2	1	3	3	2	2	3	2	2	9	10	11	30
38	3	2	2	2	1	1	1	1	2	3	2	3	3	3	2	10	8	13	31
39	3	2	3	2	1	2	1	1	2	3	3	2	2	3	2	11	9	12	32
40	3	3	2	2	2	1	1	1	3	2	3	3	2	3	2	12	8	13	33
41	3	3	3	2	1	2	1	2	3	3	2	3	1	1	2	12	11	9	32
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	15	15	45
43	3	2	3	2	2	1	1	2	2	2	3	2	1	1	2	12	8	9	29
44	2	3	2	1	1	2	1	1	2	3	3	3	2	1	1	9	9	10	28
45	2	3	3	1	2	1	2	1	3	2	2	2	1	1	2	11	9	8	28
46	2	2	2	2	1	1	2	1	3	3	2	2	2	2	2	9	10	10	29
47	3	2	2	2	1	1	1	1	2	3	2	3	1	1	2	10	8	9	27
48	3	2	3	2	1	2	1	1	2	3	3	2	2	1	2	11	9	10	30
49	3	3	2	2	2	1	1	1	3	2	3	3	1	1	2	12	8	10	30
50	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	5	6	6	17
51	3	2	3	1	2	1	2	1	2	2	2	3	2	1	1	11	8	9	28
52	3	2	3	2	2	1	1	2	2	2	3	2	1	1	2	12	8	9	29

53	2	3	2	1	1	2	1	1	2	3	3	3	2	1	1	9	9	10	28
54	2	3	3	1	2	1	2	1	3	2	2	2	1	1	2	11	9	8	28
55	2	2	2	2	1	1	2	1	3	3	2	2	2	2	2	9	10	10	29
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	15	15	45
57	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	5	6	6	17
58	3	3	2	2	2	2	3	1	3	2	3	3	1	3	3	12	11	13	36
59	3	3	3	2	1	2	3	2	3	3	2	3	1	2	3	12	13	11	36
60	3	2	3	1	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	3	11	10	12	33
61	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	12	12	13	37
62	2	3	2	1	1	2	2	1	2	3	1	2	3	3	3	9	10	12	31
63	2	3	3	1	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	11	10	11	32
64	2	2	2	2	1	2	3	1	3	3	2	3	2	2	2	9	12	11	32
65	3	2	2	2	1	3	2	1	2	3	1	3	3	2	3	10	11	12	33
66	3	2	3	2	1	3	3	1	2	3	1	2	2	3	2	11	12	10	33
67	3	3	2	2	2	2	3	1	1	2	1	2	2	3	3	12	9	11	32
68	3	3	3	2	1	2	3	2	2	1	2	2	3	2	3	12	10	12	34
69	3	2	3	1	2	3	2	1	1	2	1	3	2	2	3	11	9	11	31
70	3	2	3	2	2	3	3	2	2	1	2	3	3	3	2	12	11	13	36
71	2	3	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	3	3	3	9	8	12	29
72	2	3	3	1	2	2	2	1	1	1	2	2	3	2	2	11	7	11	29
73	2	2	2	2	1	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	9	10	11	30
74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	15	15	45
75	3	2	3	2	1	3	3	1	2	1	1	2	2	3	2	11	10	10	31
76	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	3	3	12	12	11	35
77	3	3	3	2	1	2	3	3	3	1	2	2	3	2	3	12	12	12	36
78	3	2	3	1	2	3	2	2	3	2	1	3	2	2	3	11	12	11	34
79	3	2	3	2	2	3	3	2	3	1	2	3	3	3	2	12	12	13	37
80	2	3	2	1	1	2	2	3	2	2	1	2	3	3	3	9	11	12	32

81	2	3	3	1	2	2	2	3	3	1	2	2	3	2	2	11	11	11	33
82	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	9	11	11	31
83	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	1	3	3	2	3	10	11	12	33
84	3	2	3	2	1	3	3	2	3	1	1	2	2	3	2	11	12	10	33
85	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	15	15	45
86	3	3	3	2	1	2	3	3	3	1	2	2	3	2	3	12	12	12	36
87	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	5	6	6	17
88	3	2	3	2	2	1	1	2	3	1	2	3	3	1	2	12	8	11	31
89	2	3	2	1	1	2	1	3	2	2	1	2	3	1	1	9	10	8	27
90	2	3	3	1	2	1	2	3	3	1	2	2	3	1	2	11	10	10	31
91	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	9	9	9	27
92	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	10	8	6	24
93	3	2	3	2	1	2	1	2	3	1	1	1	2	1	2	11	9	7	27
94	3	3	2	2	2	1	1	3	2	2	1	1	1	1	2	12	9	6	27
95	3	3	3	2	1	2	1	3	3	1	2	1	1	1	2	12	10	7	29
96	3	2	3	1	2	1	2	2	3	2	1	1	2	1	1	11	10	6	27
97	3	2	3	2	2	1	1	2	3	1	2	1	1	1	2	12	8	7	27
98	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	5	6	6	17
99	2	3	3	1	2	1	2	3	3	1	2	1	1	1	2	11	10	7	28
100	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	9	9	9	27
101	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	10	8	6	24
102		2	3	2	1	2	1	2	3	1	1	1	2	1	2	11	9	7	27
103	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	5	6	6	17
104	3	3	3	2	1	2	1	3	3	1	2	1	1	1	2	12	10	7	29
105	3	2	3	1	2	1	2	2	3	2	1	1	2	1	1	11	10	6	27
106	3	2	3	2	2	1	1	2	3	1	2	1	1	1	2	12	8	7	27
107	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	15	15	45

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL SÍNDROME DE BURNOUT

N°	D1: Cansancio emocional					D2: Despersonalización					D3: Falta de Realización Personal en el trabajo					D1	D2	D3	VY
	ITEM 1	ITEM 2	ITEM 3	ITEM 4	ITEM 5	ITEM 6	ITEM 7	ITEM 8	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11	ITEM 12	ITEM 13	ITEM 14	ITEM 15				
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	15
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	15
3	2	1	4	4	4	1	1	1	4	4	1	4	4	4	1	15	11	14	40
4	4	1	1	2	1	1	2	4	2	2	2	2	3	4	1	9	11	12	32
5	3	2	1	4	2	1	2	4	2	2	2	2	3	2	1	12	11	10	33
6	1	1	1	1	1	1	4	4	4	1	4	4	4	4	1	5	14	17	36
7	4	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	1	9	5	10	24
8	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	5	6	6	17
9	2	4	1	4	4	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	15	11	5	31
10	2	1	4	1	4	4	1	1	4	1	4	4	4	1	1	12	11	14	37
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	15
12	4	1	4	2	1	4	2	4	2	2	2	2	3	2	1	12	14	10	36
13	4	4	4	2	1	4	2	1	2	2	2	2	3	2	1	15	11	10	36
14	3	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	1	9	8	10	27
15	2	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	5	5	19
16	4	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	3	2	1	9	8	10	27
17	3	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	1	9	8	10	27
18	2	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	5	5	19
19	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	5	6	6	17
20	4	1	1	2	1	1	2	4	2	2	2	2	3	4	1	9	11	12	32
21	3	2	1	4	2	1	2	4	2	2	2	2	3	2	1	12	11	10	33
22	1	1	1	1	1	1	4	4	4	1	4	4	4	4	1	5	14	17	36
23	1	1	1	1	1	4	2	4	2	2	2	2	3	2	1	5	14	10	29

24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20	20	60
25	2	4	1	4	4	4	1	4	1	1	4	4	4	4	1	15	11	17	43
26	2	1	4	1	4	4	1	1	4	1	4	4	4	1	1	12	11	14	37
27	1	1	1	1	1	1	2	4	2	2	4	4	3	4	1	5	11	16	32
28	4	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	3	2	1	9	8	10	27
29	3	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	1	9	8	10	27
30	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	5	6	6	17
31	4	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	3	2	1	9	8	10	27
32	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	3	2	1	5	8	10	23
33	2	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	5	5	19
34	2	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	5	5	19
35	3	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	1	9	8	10	27
36	4	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	3	2	1	9	8	10	27
37	4	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	3	2	1	9	8	10	27
38	3	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	1	9	8	10	27
39	4	1	1	2	1	1	2	4	2	2	2	2	3	4	1	9	11	12	32
40	3	2	1	4	2	1	2	4	2	2	2	2	3	2	1	12	11	10	33
41	2	4	4	1	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	1	15	14	17	46
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20	20	60
43	3	2	4	4	2	4	2	4	2	2	2	4	3	4	1	15	14	14	43
44	2	4	1	4	4	4	1	4	1	1	4	4	4	4	1	15	11	17	43
45	2	1	4	1	4	4	1	1	4	1	4	4	4	1	1	12	11	14	37
46	3	2	4	1	2	1	2	4	2	2	4	4	3	4	1	12	11	16	39
47	3	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	1	9	8	10	27
48	4	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	3	2	1	9	8	10	27
49	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	3	2	1	5	8	10	23
50	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	5	6	6	17
51	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5	15

52	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	3	2	1	5	8	10	23
53	3	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	1	9	8	10	27
54	2	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	5	5	19
55	4	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	3	2	1	9	8	10	27
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20	20	60
57	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	5	6	6	17
58	2	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	5	5	19
59	3	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	1	9	8	10	27
60	4	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	3	2	1	9	8	10	27
61	4	1	1	2	1	1	2	4	2	2	2	2	3	4	1	9	11	12	32
62	3	2	1	4	2	1	2	4	2	2	2	2	3	2	1	12	11	10	33
63	2	4	4	1	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	1	15	14	17	46
64	4	1	1	2	1	4	2	4	2	2	2	2	3	2	1	9	14	10	33
65	3	2	4	4	2	4	2	4	2	2	2	4	3	4	1	15	14	14	43
66	2	4	1	4	4	4	1	4	1	1	4	4	4	4	1	15	11	17	43
67	2	1	4	1	4	4	1	1	4	1	4	4	4	1	1	12	11	14	37
68	3	2	4	1	2	1	2	4	2	2	4	4	3	4	1	12	11	16	39
69	2	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	5	5	19
70	2	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	5	5	19
71	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	3	2	1	5	8	10	23
72	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	3	2	1	5	8	10	23
73	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	3	2	1	5	8	10	23
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20	20	60
75	2	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	5	5	19
76	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	3	2	1	5	8	10	23
77	3	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	1	9	8	10	27
78	2	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	5	5	19
79	4	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	3	2	1	9	8	10	27

80	3	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	1	9	8	10	27
81	2	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	5	5	19
82	2	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	5	5	19
83	3	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	1	9	8	10	27
84	4	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	3	2	1	9	8	10	27
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20	20	60
86	3	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	1	9	8	10	27
87	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	5	6	6	17
88	3	2	1	4	2	1	2	4	2	2	2	2	3	2	1	12	11	10	33
89	2	4	4	1	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	1	15	14	17	46
90	4	1	1	2	1	4	2	4	2	2	2	2	3	2	1	9	14	10	33
91	3	2	4	4	2	4	2	4	2	2	2	4	3	4	1	15	14	14	43
92	2	4	1	4	4	4	1	4	1	1	4	4	4	4	1	15	11	17	43
93	2	1	4	1	4	4	1	1	4	1	4	4	4	1	1	12	11	14	37
94	3	2	4	1	2	1	2	4	2	2	4	4	3	4	1	12	11	16	39
95	3	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	1	9	8	10	27
96	4	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	3	2	1	9	8	10	27
97	4	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	3	2	1	9	8	10	27
98	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	5	6	6	17
99	4	1	1	2	1	1	2	4	2	2	2	2	3	4	1	9	11	12	32
100	3	2	1	4	2	1	2	4	2	2	2	2	3	2	1	12	11	10	33
101	2	4	4	1	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	1	15	14	17	46
102	4	1	1	2	1	4	2	4	2	2	2	2	3	2	1	9	14	10	33
103	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	5	6	6	17
104	2	4	1	4	4	4	1	4	1	1	4	4	4	4	1	15	11	17	43
105	2	1	4	1	4	4	1	1	4	1	4	4	4	1	1	12	11	14	37
106	3	2	4	1	2	1	2	4	2	2	4	4	3	4	1	12	11	16	39
107	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	15	15	45

