

# UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

## ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias Humanas y Educación



*Una Institución Adventista*

### **Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes de cursos online de una asociación educativa peruana**

Tesis para obtener grado Académico de Maestro en Educación con  
Mención en Investigación y Docencia Universitaria

#### **Autor:**

David Josué Humpire Molina

#### **Asesor:**

Dra. Martha Clotilde Larico Gutiérrez

Lima, junio de 2021

## ANEXO 07 - DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA DE LA TESIS

Yo, **Dra. Martha Clotilde Larico Gutierrez**, identificado con DNI N° 27075301 docente en la Unidad de Posgrado de Ciencias Humanas y Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión;

**DECLARO:**

Que la tesis titulada: *Estrés y síndrome de burnout en docentes de cursos online de una asociación educativa peruana*; Para obtener el grado académico de Maestro en Educación con mención en Investigación y Docencia Universitaria, cuya tesis ha sido desarrollada en la Universidad Peruana Unión con mi asesoría.

Asimismo, dejo constancia de que las opiniones y declaraciones registradas en la tesis son de entera responsabilidad del autor. No comprometen a la Universidad Peruana Unión.

Para los fines pertinentes, firmo esta declaración jurada, en la ciudad de Ñaña (Lima), al 28 de junio de 2021.



---

**Dra. Martha Clotilde Larico Guitérrez**

Asesor

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS DE MAESTRO(A)

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a ..... 28 días ..... del mes de junio ..... del año ..... 2021, siendo las ..... 4:00 p.m. se reunieron en la modalidad online sincrónica, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado: ..... Dr. Jorge Platón Maquera Sosa ..... el secretario: ..... Mtro. Juanito Vilchez Julon ..... los demás miembros: ..... Mg. Gissel Arteta Sandoval ..... y el asesor: ..... Dra. Martha Clotilde Larico Gutiérrez ..... con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de Tesis de Maestro(a) titulada: ..... Estrés laboral y síndrome de Burnout en docentes de cursos online de una asociación educativa peruana. ....

..... del Bachiller/Licenciado(a)  
 ..... David Josué Humpire Molina .....

..... Conducente a la obtención del Grado Académico de Maestro(a) en:  
 ..... Educación .....  
 (Nomenclatura del Grado Académico) ..... Investigación y Docencia Universitaria .....  
 ..... con Mención en .....

..... El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al candidato hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del Jurado a efectuar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes, los cuales fueron absueltos por el candidato. Luego se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del Jurado.

Posteriormente, el Jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller/Licenciado (a): ..... David Josué Humpire Molina .....


CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	17	B+	Con nominación de Muy Bueno	Sobresaliente

(\*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del Jurado invitó al candidato a ponerse de pie, para recibir la evaluación final. Además, el Presidente del Jurado concluyó el acto académico de sustentación, procediéndose a registrar las firmas respectivas.

---

Presidente




---

Secretario

---

Asesor

---

Miembro

---

Miembro

---

Bachiller/Licenciado(a)

### **Dedicatoria**

A mi Dios, por concederme el don de la vida y a mis padres por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad, muchos de mis logros se los dejo a ustedes entre los que se incluye este. Me formaron con valores y me motivaron a alcanzar mis sueños; son ustedes una razón especial en mi vida.

## **Agradecimientos**

A Dios, a mis padres y hermanos; a la Dra. Martha Clotilde Larico Gutiérrez y a mis dictaminadores Mg. Gissel Arteta Sandoval y al Mg. Juanito Vilchez Julon por sus aportes significativos; a los docentes que tuvieron la amabilidad de poder colaborar en el estudio y a la Universidad Peruana Unión por la formación académica brindada.

## Tabla de contenido

Dedicatoria .....	iv
Agradecimientos .....	v
Tabla de contenido.....	vi
Índice de tablas .....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
Capítulo I. Planteamiento del problema .....	1
1.1 Identificación del problema .....	1
1.2 Objetivos.....	3
1.3 Justificación .....	4
1.4 Presuposición filosófica .....	5
Capítulo II. Marco teórico/Revisión de la literatura.....	8
2.1 Antecedentes.....	8
2.2 Bases teóricas .....	13
2.3 Hipótesis .....	25
Capítulo III. Materiales y métodos.....	26
3.1 Tipo de investigación .....	26
3.2 Diseño de la investigación .....	26
3.3 Población y muestra .....	27
3.4 Operacionalización de variables .....	28
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	32
3.6 Procesamiento y análisis de datos.....	34

3.7 Aspectos éticos.....	34
Capítulo IV. Resultados y discusión.....	35
Capítulo V. Conclusiones y recomendaciones.....	45
Referencias.....	46
Anexos.....	58

## Índice de tablas

Tabla 1. Datos sociodemográficos de los participantes.....	35
Tabla 2. Niveles de estrés laboral.....	36
Tabla 3. Niveles de estrés laboral según sexo.....	36
Tabla 4. Niveles de estrés laboral según edad.....	37
Tabla 5. Niveles de síndrome de burnout.....	37
Tabla 6. Niveles de síndrome de burnout según sexo.....	38
Tabla 7. Niveles de salud mental según edad.....	39
Tabla 8. Análisis de ajuste a la curva normal de las variables de estudio.....	40
Tabla 9. Análisis de correlación de las variables de estudio.....	40



## Resumen

El presente estudio de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y el síndrome de burnout en docentes de cursos online de una asociación educativa peruana, 2020. La metodología fue de enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, de corte transversal, diseño no experimental, de muestreo no probabilístico por conveniencia la muestra estuvo conformada por 105 docentes cuyas edades oscilaban entre 20 a 65 años de los cuales 66.7% fueron mujeres y 33.2%, varones. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de estrés laboral de Parihuamán (2017) y la Escala de síndrome de burnout por Choy (2017) ambas fueron validados al contexto peruano. Los resultados revelaron que existe relación positiva altamente significativa entre el estrés y el síndrome de Burnout ( $\rho = .74$ ;  $p < .01$ ) y sus dimensiones Cansancio Emocional ( $\rho = .77$ ;  $p < .01$ ), Despersonalización ( $\rho = .58$ ;  $p < .01$ ) y Falta de Realización Personal ( $\rho = .49$ ;  $p < .01$ ), es decir, a mayores niveles de estrés como experiencia interactiva, habrá menor cansancio emocional, falta de realización personal y despersonalización en la población en estudio.

**Palabras clave:** Estrés laboral; síndrome de burnout; docentes de educación básica; cansancio emocional; despersonalización

## Abstract

The present research study aimed to determine the relationship between work stress and burnout syndrome in teachers of online courses of a Peruvian educational association, 2020. The methodology was quantitative, descriptive, correlational, cross-sectional, non-experimental design from non-probabilistic convenience sampling, the sample consisted of 105 teachers whose ages ranged from 20 to 65 years (66.7%) were women and (33.2%) were men. The instruments used were the work stress scale by Parihuamán (2017) and the burnout syndrome scale by Choy (2017), both were validated in the Peruvian context. The results revealed that there is a highly significant positive relationship between Stress and Burnout Syndrome ( $\rho = .74$ ;  $p < .01$ ) and its dimensions Emotional Tiredness ( $\rho = .77$ ;  $p < .01$ ), Depersonalization ( $\rho = .58$ ;  $p < .01$ ) and Lack of Personal Accomplishment ( $\rho = .49$ ;  $p < .01$ ); In other words, the higher levels of stress as an interactive experience, there will be less emotional fatigue, lack of personal fulfillment and depersonalization in the population under study.

**Keywords:** Work stress; Burnout syndrome; basic education teachers; emotional tiredness; depersonalization

## **Capítulo I. Planteamiento del problema**

### **1.1 Identificación del problema**

Los cambios constantes y el mundo acelerado en las sociedades contemporáneas para alcanzar metas en el entorno laboral han dado como consecuencia que este sea un ámbito muy competitivo. El no poder cubrir las expectativas y requerimientos origina diversas problemáticas que afectan la salud psicológica generando el estrés laboral que desencadena en tensión, ansiedad y estrés (Alvites, 2019). En este contexto, los docentes deben poseer actitudes positivas para mejorar su desempeño en las organizaciones educativas. Asimismo, diversos estudios revelan que la psicología positiva influye en las actitudes y comportamientos de los docentes y previene el estrés emocional; en efecto, el profesor ayudará a sus colegas y estudiantes a desarrollar actitudes positivas como competencia, esperanza, motivación y productividad (Cokluk, 2014). En estas dos perspectivas precisadas anteriormente, es necesario resaltar que el estrés es causado por conflicto maestro-alumno, conflicto maestro-familia, problemas de disciplina estudiantil, apoyo insuficiente, falta de promoción, colegas descontentos e insuficiente participación en la toma de decisiones en la escuela (Demir, 2018). De manera similar, Hanson (2013) añade que el mal comportamiento de los estudiantes, la pérdida de independencia, el aumento de la carga laboral y la falta de apoyo aumenta el estrés afectando la innovación y la creatividad docente.

Estos problemas provocan que los maestros experimenten efectos negativos como estrés, ansiedad, insatisfacción laboral, intención de irse, angustia física y psicológica (Bradley, 2014; Cokluk, 2014). Es así que el estrés laboral es una

reacción ante situaciones extremas presiones y demandas para desempeñarse en un entorno competitivo (Faisal, Noor y Khair, 2019). En esta misma línea, Gulzar y Rashid (2020) definen como un sentimiento de tensión emocional que implica estar recargado y preocupado. Por otro lado, Kadı, Ferda & Arslan (2015) definen al burnout como ineficacia, desgaste, falta de energía, poder y falta de recursos internos debido a sus necesidades insatisfechas.

En el contexto anterior, se realiza una revisión a nivel internacional. En Estados Unidos, Schonfeld y Bianchi (2016) investigaron el burnout y depresión en docentes con una muestra de 1,386; en ella hallaron que el 86% de los docentes se encuentra agotado emocionalmente evidenciando el diagnóstico de depresión. En Pakistán, Gulzar y Rashid (2020) buscaron determinar el estrés organizacional y el efecto del estrés en el desempeño en una muestra de 1,000 docentes; precisaron que el 52,0% del estrés se da por tareas asignadas, el 46, 1% debido a la conducta del estudiante, el 49,1% por falta de recompensa, el 43,7% surge debido a la no cooperación por parte de sus superiores, el 23% se da por falta de control. En Europa, la depresión es una de las enfermedades más comunes y en el país de Finlandia el 50% de docentes presenta síntomas de estrés laboral y burnout (Gonzales, 2008).

A nivel nacional, también se realizaron estudios enfocados sobre el estrés y burnout. Zavala (2008) realizó su estudio en una muestra de 264 docentes de los cuales el 43% se ubicó en niveles altos. Por otro lado, Sánchez (2017) en su estudio encontró que el 26,5% presenta estrés leve, 25,3% alcanzó un nivel alto, el 21,2% nivel moderado y el 18,8% alcanzó un nivel alto de estrés. De modo similar, Ríos (2017) en una muestra de 64 docentes encontró que el 33% presenta agotamiento

emocional, el 22% se ubica en un nivel alto de despersonalización y el 55% presenta un nivel alto de realización personal.

A nivel local, el estudio de Fernández (2002) reveló que el 43% presenta niveles elevados de burnout , el 21% se ubica en riesgo a desarrollar depresión a mediano plazo.

Frente a lo expuesto anteriormente, la realidad de la asociación educativa no es ajena ya que los docentes se encuentran en situaciones similares, más aún en esta modalidad de enseñanza online debido a la emergencia sanitaria que vive el país. En este contexto permite formularse la siguiente pregunta:

### **1.1.1. Formulación del problema**

#### ***Problema general***

¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el síndrome de burnout en docentes de cursos online de una asociación educativa peruana?

#### ***Problemas específicos***

- ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el cansancio emocional en docentes de cursos online de una asociación educativa peruana?
- ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la despersonalización en docentes de cursos online de una asociación educativa peruana?
- ¿Cuál es la relación entre estrés laboral y la falta de realización personal en docentes de cursos online de una asociación educativa peruana?

## **1.2 Objetivos**

### **1.2.1 Objetivo general**

Determinar si existe relación entre el estrés laboral y el síndrome de burnout en docentes de cursos online de una asociación educativa peruana.

### **1.2.2 Objetivos específicos**

- Determinar si existe relación entre el estrés laboral y el cansancio emocional en docentes de cursos online de una asociación educativa peruana.
- Determinar si existe relación entre el estrés laboral y la despersonalización en docentes de cursos online de una asociación educativa peruana.
- Determinar si existe relación entre el estrés laboral y la falta de realización personal en docentes de cursos online de una asociación educativa peruana.

### **1.3 Justificación**

#### **Social.**

La presente investigación es importante porque busca encontrar alternativas de solución que sean de beneficio para el ser humano, ya que el estrés laboral y el síndrome de burnout podrían estar afectando al docente ya que las clases se dictan de forma online. A partir de los resultados se sugiere desarrollar seminarios, talleres con el propósito de mejorar la salud mental y el rendimiento laboral, como también de los padres y estudiantes ya que los mismos podrían copiar, modelar actitudes, estados de ánimo y conductas por parte de sus profesores.

#### **Teórica.**

El estudio aporta información científica de las variables de estrés laboral y síndrome de burnout. Esto para contrastar el estrés laboral con los modelos teóricos de Lazarus y Folkman. En tanto, el síndrome de burnout con las teorías de Gil-Monte y Piero 1997, modelo psicosocial y principalmente la teoría tridimensional de Maslach

y Jackson favoreciendo la comprensión de la misma; de este modo, el estudio busca incrementar el conocimiento científico y teórico.

### **Metodológica**

El estudio siguió un procedimiento riguroso, se administraron dos instrumentos que poseen validez y confiabilidad de acuerdo a las características de la población, los mismos que permitieron alcanzar los objetivos planteados en el estudio. Asimismo, es necesario precisar que los instrumentos fueron aplicados dentro de un contexto de pandemia.

## **1.4 Presuposición filosófica**

### **1.4.1 Estrés laboral.**

White (2008) sostiene que la carga laboral trae como consecuencia la enfermedad debido a que el ser humano se exige en su centro laboral. En este sentido, la preocupación es aquello que mata más no el trabajo, por ello, tanto la carga laboral como la preocupación son elementos importantes dentro de la vida de una persona por lo que el individuo debe prestar atención a su salud mental (White, 2007). Las preocupaciones y responsabilidades deben estar en las manos de Dios, de lo contrario el ser humano sería frágil ante las adversidades pero es el Creador quién hace liviana la carga regenerando las energías, aliviando preocupaciones, tristezas, dolor, aflicciones que aquejan al ser humano (White, 1989). De modo semejante, la Biblia precisa en Filipenses 4:7-7 que por nada el ser humano debe estar afanoso, sino antes bien, en todo, debe estar en oración constante para que las preocupaciones sean atendidas por el Señor ya que su paz es la única que penetra

todo conocimiento. De otro modo, Salmos 14: 1 afirma que no se turbe nuestro corazón, creed en Dios.

En la misma lógica, en la Biblia se encuentra a un personaje que pasó por estrés. En Jonás Cap. 1, 2, 3, y 4 se narra la historia de un hombre que recibió el llamado de Dios y este tenía que ir a la ciudad de Nínive, una ciudad que se había revelado ante Dios, en respuesta Jonás decide huir a Tarsis donde vino una tormenta inmensa que generó que él se escondiera en la barca. Finalmente, Jonás pasó por muchas dificultades, pero cuando llegó a Nínive muy pocas personas creían en su mensaje, esto le generó un profundo estrés y depresión pidiendo a Dios que le quite la vida.

#### **1.4.2 Síndrome de burnout**

De pronto hubo una gran tormenta en el mar, Jesús y sus discípulos estaban en la barca y las olas empezaron a cubrirla, entonces los discípulos se dirigieron al maestro a despertarlo (Mateo 8:24). Es inferible que los discípulos se sintieron angustiados, preocupados, tal vez pensaron en morir, de allí la razón para acudir a Jesús para ser salvados. En este contexto, el síndrome de burnout es un desequilibrio emocional a causa del estrés laboral que acompaña con síntomas de agotamiento emocional, despersonalización y dificultad para autorrealizarse. De manera similar, en Jeremías 31: 25 se afirma: “porque yo Jehová he de satisfacer al ser cansado y he de saciar todas sus dificultades emocionales”. Asimismo, en Éxodo 10:13 se asevera que Moisés extendió su vara sobre la tierra y Dios condujo un viento fuerte en ese momento continuando por la noche y al amanecer los vientos trajeron langostas a la ciudad. De manera diferente, Éxodo 18:13-24 afirma que al amanecer Moisés empezó a dirigirse al pueblo juzgando su accionar viendo esto su



suegro le consultó ¿Qué es esto lo que haces con el pueblo? Respondió: “las personas se dirigen a mí para consultar a Dios y soy yo quien resuelvo sus problemas y presento la ley de Dios”. A lo que su suegro precisó que desfallecerá debido al trabajo recargado, añadiendo un consejo, “escoge a hombres virtuosos, temerosos y ponles frente del pueblo que resuelvan los problemas leves pero los problemas graves deben ser traído por ti”. En este sentido, el burnout se da debido a la carga laboral generando en el individuo cansancio, agotamiento e inestabilidad emocional. En respuesta a lo anterior, Jesús afirma "venid a mí, los que están exhaustos y afligidos, yo les daré reposo" (Mateo 16 11:28-30).

## Capítulo II. Marco teórico/Revisión de la literatura

### 2.1 Antecedentes

#### 2.1.1 Antecedentes internacionales.

En Indonesia, Asaloei, Wolomasi & Werang (2020) desarrollaron un estudio con el objetivo de describir si el estrés está relacionado con el desempeño laboral en docentes de primaria. La metodología aplicada fue de enfoque cuantitativo, transversal, diseño no experimental. La muestra estuvo representada por 352 docentes, para la recolección de los datos se recurrió a la técnica del cuestionario de Wolomasi et al. Los resultados revelaron que no existe relación entre el trabajo y el desempeño laboral.

En Estados Unidos, Bottiani, Duran, Pas y Bradshaw (2019) desarrollaron una investigación con el objetivo de examinar el estrés y el agotamiento emocional en docentes de escuelas urbanas. La metodología corresponde a un enfoque cuantitativo, transversal, diseño no experimental; la muestra estuvo representada por 255 docentes de 33 escuelas de ambos sexos, para la recolección de los datos se utilizó la encuesta. Los resultados revelaron correlaciones positivas y significativas entre las prácticas del maestro (es decir, la sensibilidad del maestro y el diálogo de instrucción;  $r = 0.51$ ,  $p < .001$ ), correlaciones positivas y significativas entre el estrés y el agotamiento ( $r = 0.81$ ,  $p < .001$ ), y los comportamientos disruptivos de los estudiantes relacionados negativamente con la sensibilidad del maestro ( $r = -0.43$ ,  $p < .001$ ) y diálogo instruccional ( $r = -0.30$ ,  $p < .001$ ), y en relación positiva con el estrés ( $r = 0.15$ ,  $p < .05$ ) y positivamente, en relación con el agotamiento ( $r = 0.13$ ,  $p = .06$ ).

En Ecuador, Paz (2019) llevó a cabo un estudio con el objetivo de identificar y determinar los factores causantes del estrés y burnout en docentes de educación secundaria de la Institución Educativa San Vicente de Paul. La metodología utilizada fue de enfoque mixto descriptivo correlacional, diseño no experimental; la recolección de los datos se realizó mediante entrevista dirigida, encuesta de variable sociodemográfica y el CESQT, (Cuestionario para evaluar el síndrome de burnout); la muestra estuvo representada por 43 docentes. Los resultados del estudio revelaron que los factores que generan estrés y burnout es el conflicto con estudiantes y padres de familia. Finalmente, se determinó que no existe relación entre el estrés laboral y el burnout.

En Pakistán, Faisal et al. (2019) realizaron un estudio con el objetivo de examinar el concepto de estrés laboral y su impacto en la desempeño de docentes pakistaníes. La metodología utilizada fue mixta; la muestra estuvo representada por 5 universidades públicas y privadas, 10 docentes fueron entrevistados para responder a 5 preguntas referentes al estrés y, a partir de la misma, se elaboró una encuesta para 350; los datos fueron recolectados mediante entrevista. La aplicación del instrumento fue con una escala del tipo Likert. Los resultados del estudio revelaron que la sobrecarga laboral, conflicto de roles, ineficacia de la gestión, falta de recompensas, falta de apoyo y falta de desarrollo profesional genera estrés laboral. De modo similar, se halló que la carga excesiva y el conflicto de roles son medios que causan mayor estrés esto confirma el resultado cualitativo.

En estados Unidos, Schonfeld y Bianchi (2016) realizaron una investigación con el propósito de examinar la supervisión entre el agotamiento y la depresión en docentes de secundaria. La metodología aplicada fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, la muestra estuvo conformada por 1,386 docentes, los instrumentos utilizados fueron un cuestionario para medir el agotamiento de Shirom-Melamed y el cuestionario de salud del paciente para medir la depresión. Los resultados precisaron que el agotamiento y los síntomas depresivos se correlacionan; los mismos que se correlacionaron con los 3 factores relacionados con el estrés: los eventos estresantes de la vida, la adversidad laboral y el apoyo en el lugar de trabajo.

En México, Cárdenas, Méndez y González (2014) desarrollaron un estudio cuyo objetivo fue examinar la relación entre los puntajes por docentes universitarios en la evaluación de su desempeño con el grado de estrés percibido y con indicadores de síndrome de burnout. La metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo, correlacional diseño ex pos facto; para la recolección de los datos se aplicó la escala de estrés de Cohen y el cuestionario de burnout del profesorado; la muestra estuvo representada por 59 docentes. Los resultados indican que correlaciones entre las variables de estrés y burnout son débiles; solamente hubo significancia entre falta de realización y cambio en el desempeño docente, que fue una correlación negativa ( $r=-.446$ ;  $p=.003$ ).

### **2.1.2 Antecedentes nacionales.**

En Arequipa, Arias, Huamani, y Ceballos (2019) desarrollaron un estudio con el objetivo de analizar las manifestaciones del síndrome de burnout en docentes de secundaria y de universidad. La metodología empleada fue cuantitativa correlacional,

diseño no experimental, la muestra estuvo conformada por 413 docentes de ambos sexos seleccionados de manera intencional; para la recolección de los datos se aplicó el inventario de burnout de Maslach y Jackson, 1981. Los resultados del estudio sobre las diferencias del síndrome de burnout en docentes de secundaria y docentes universitarios revelan que en la dimensión agotamiento emocional no existe diferencias; contrariamente existe diferencia estadística con la dimensión despersonalización, de manera similar ocurre con la dimensión realización personal en la cual se muestran diferencias significativas. Finalmente, las conclusiones indicaron diferencias en función de sexo, estado civil, pues el grupo de docentes del nivel secundario presentaron mayores niveles de agotamiento mientras se notan niveles moderados de despersonalización para docentes universitarios.

En Independencia, Gallejos (2019) realizó un estudio con el objetivo de determinar el estrés en docentes de una institución educativa privada. La metodología correspondió a un estudio de enfoque cuantitativo, descriptivo, diseño no experimental y corte transversal; la muestra estuvo representada por 40 docentes de ambos sexos. Con respecto a la recolección de los datos, se utilizó el inventario de estrés docente (IEM) constituido por 20 ítems, desarrollado por el autor Gregory Boyle en el año 1995. Los resultados revelaron que el 57.5% tiene estrés moderado, el 30% leve, el 10% normal y severo el 2.5%. En esta misma línea, en relación a la dimensión carga laboral, el 60% tiene estrés moderado; según su condición laboral, el 57.5% tiene estrés moderado, 32.5% leve. Finalmente, el estudio concluye que los docentes poseen un estrés moderado y leve.

En Juliaca, Paricahua (2013) realizó un estudio cuyo objetivo fue determinar el nivel del síndrome de burnout en docentes adventistas de la misión del Lago Titicaca. La metodología utilizada corresponde a un estudio de enfoque cuantitativo, descriptivo, diseño no experimental transaccional; la muestra estuvo representada por 45 docentes; para la recolección de los datos se aplicó el cuestionario de Maslach burnout Inventory (MBI). Los resultados revelaron que el 71.11% se ubica en un nivel medio de agotamiento emocional, el 8.89% nivel bajo, seguidamente en la dimensión despersonalización el 64.44% presenta un nivel medio, el 17.78% se ubica en un nivel alto. El estudio concluye que los docentes se encuentran mayormente en un nivel elevado con un 53.33% seguido del 24.44% con un nivel medio.

En Lima, Farfán (2009) realizó su estudio con el objetivo de demostrar si existe relación entre el clima laboral y el síndrome de burnout en profesores del nivel secundario. La metodología fue cuantitativa, descriptiva, correlacional de diseño no experimental. Asimismo, la muestra estuvo constituida por 367 docentes de ambos sexos; los instrumentos utilizados fueron la escala de clima social de R.H. Moos para la primera variable y el cuestionario de burnout de Maslach para la segunda. Los resultados indicaron que el 35.7% se encuentra en un nivel bajo en cansancio emocional; el 34.1% obtuvo un puntaje alto que precisa que los docentes se encuentran emocionalmente exhaustos frente a su trabajo y el 48.9% de colegios estatales tiene alto cansancio emocional. El estudio concluye que existe una correlación baja entre autonomía y realización personal; respecto a la variable organización con las dimensiones de cansancio emocional, despersonalización y

realización personal no existió relación significativa.

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1 Estrés laboral**

Osorio y Cárdenas (2017) la definen como el conjunto de reacciones tanto físicas como emocionales que se dan debido a las exigencias del trabajo y que superan las fortalezas y capacidades del docente y, consecuentemente, puede desencadenar enfermedad física y mental. De modo similar, Chiang, Riquelme y Rivas (2018) afirman que se trata de un reflejo conductual, físico y emocional provocado por el estrés laboral que conlleva a una carencia motivacional, afectando sus sentimientos y actitud, esto generará un desequilibrio emocional y conductual y, por ende, podría experimentar depresión.

#### **2.2.1.1 Factores estresantes**

Para Payne y Donaghy (2010) sostuvo que el bienestar psicológico se deriva de un nivel máximo de motivación. Cuando las personas informan que se sienten estresadas, en realidad están experimentando más estrés del que pueden soportar; por lo tanto, todo ser vivo está siempre bajo estrés, pero solo se da cuenta de él cuando es incapaz de manejarlo. El estrés no solo proviene de un trauma o incidentes severos como un accidente o la muerte, sino que también puede ser causado por problemas cotidianos que persisten durante largos períodos de tiempo. Puede haber preocupaciones de trabajo y empleo, como demandas desproporcionadas en el trabajo, inseguridad laboral, conflictos en el trabajo, falta de autoridad, capacitación inadecuada (Faisal et al., 2019). Asimismo, los factores estresantes también pueden ser internos y causar estrés desde la mente o el cuerpo

de la persona que lo experimenta como los sentimientos negativos, los miedos, los pensamientos preocupantes y las expectativas perfeccionistas poco realistas causan estrés, sino que también lo hacen los comportamientos habituales como la sobre programación, no ser persistentes y posponer las tareas y reducir más allá de los plazos, también son ejemplos de factores estresantes (Shahid y Nauman, 2019).

#### *Estrés docente.*

Según De La Cruz (2017) el estrés docente es aquella excesiva activación psicológica y fisiológica que conlleva a mostrar síntomas de insomnio, taquicardia, irritabilidad, ansiedad, ira y aburrimiento como consecuencia de la interacción entre docente y estudiantes, padres y relaciones interpersonales que se dan dentro del contexto educativo. De manera similar, Sánchez (2017) recalca que el estrés afecta el estado emocional y el desempeño docente reduciendo su energía y entusiasmo y, por ende, impidiendo alcanzar sus objetivos.

#### **2.2.1.2 Dimensiones del estrés laboral.**

Según Guitierrez, Moran y Sanz (2005) establecieron las siguientes dimensiones:

- *Ansiedad:* Hace referencia a los cambios psicofísicos en respuesta ante una situación amenazante.
- *Depresión:* Son síntomas que afectan al docente de manera afectiva y emocional y conductualmente revela actitudes de desmotivación e incluso pérdida del sentido de la vida.
- *Creencias desadaptativas:* Tiene que ver con la forma como piensa e interpreta el docente una situación dada dentro de la institución.



- *Presión:* Hace referencia a todas las actividades que conducen al docente a sentirse presionado como el trato que recibe de la institución y de estudiantes y padres.
- *Desmotivación:* Indica falta de motivación, de energía, entusiasmo y falta de carencia para desenvolverse dentro de su especialidad.
- *Mal afrontamiento:* Es la ausencia de la capacidad para hacer frente a situaciones problemáticas o estresantes.

### **2.2.1.3 Teoría de estrés laboral.**

#### *2.2.1.3.1 Modelo demanda, control y soporte*

La demanda-control-soporte modelo Karasek y Theorell (1990) propone que el desarrollo del estrés en el trabajo se ve influido por una interacción entre la percepción de las demandas laborales, la percepción de control y el grado de apoyo que perciben los docentes. El control es conceptualizado específicamente como el grado de control de los docentes sobre sus actividades laborales. El apoyo se clasifica como socioemocional o instrumental. El apoyo socioemocional se describe como el grado de integración y confianza social y emocional entre los docentes, directivos de la institución entre otros. El apoyo instrumental son los recursos adicionales o la asistencia brindada en el trabajo por los compañeros y los supervisores. Karasek y Theorell sugieren que el apoyo en el trabajo puede actuar como un amortiguador, promover la salud, facilitar el afrontamiento activo y ayudar a fomentar un sentido de identidad. El modelo de demanda-control-apoyo propone que los docentes de alta demanda, bajo control y bajo apoyo social son los que conllevan el mayor riesgo de estrés laboral.

### *2.2.1.3.2 Modelo ajuste persona-entorno*

En la teoría persona-entorno, el estrés no es el resultado de la persona o el entorno, sino del grado de adaptación entre ellos (French & Kahn, 1962; Spielberger, Vagg y Wasala, 2001). Se hacen tres distinciones con respecto al ajuste. La primera es entre la persona y el entorno, que es un requisito previo para la conceptualización del ajuste persona-entorno. La segunda es entre las representaciones objetivas y subjetivas de la persona y el entorno. Es la noción de ajuste subjetivo en la que existe un desajuste entre la percepción de los docentes del entorno y la percepción de sí mismos, lo que se considera la principal causa de estrés laboral (Edwards, Caplan y Harrison, 1998). La tercera distinción en el modelo persona-entorno se centra en otras dos dimensiones del ajuste. Primero, está la dimensión de necesidades-suministros, en la que se describen a las necesidades como biológicas y psicológicas innatas de la persona y los suministros son descritos como las recompensas del trabajo que satisfacen las necesidades de la persona. Los suministros pueden ser financieros, sociales y relacionados con la oportunidad de obtener logros. En segundo lugar, está la dimensión de demandas-habilidades. Esta dimensión describe el ajuste entre las demandas del trabajo y las habilidades de la persona para satisfacer esas demandas (Edwards et al., 1998). Las demandas incluyen aspectos cuantitativos y cualitativos del trabajo y las habilidades se refieren a las habilidades, el tiempo y la energía necesarios para satisfacer las demandas. Se predice más claramente que el estrés emergerá en la dimensión necesidades-suministros pues los suministros no coinciden con las necesidades de la persona, pero también puede ocurrir en algunas situaciones en las que los suministros

exceden las necesidades de la persona; por ejemplo, inhiben el cumplimiento de otras necesidades. De manera similar, se predice que el estrés emergerá en la dimensión demandas-habilidades cuando las demandas del trabajo excedan las capacidades de la persona, pero también puede ocurrir en algunas situaciones en las que las habilidades exceden las demandas, como cuando las habilidades infrautilizadas pueden resultar en aburrimiento y reducción de la autoestima (Matteson, 1987; Edwards et al., 1998).

En la teoría de la persona y el entorno, en la que ocurre un ajuste deficiente, los individuos pueden experimentar sobrecarga de trabajo, ambigüedad de roles y conflicto de roles (Spielberger et al., 2001). La sobrecarga de roles puede ser cuantitativa, en términos de exigencias físicas y número de tareas, y cualitativa, en la que el docente percibe que no tiene las habilidades o capacidad para completar satisfactoriamente las tareas laborales (Cooper, Dewe, y O'Driscoll, 2001). La ambigüedad de rol se refiere a un estado de confusión sobre lo que se espera dentro del rol. El conflicto de roles se refiere al conflicto entre lo que se les pide a los docentes que hagan y sus normas y valores (Edwards et al., 1998). Se considera que la falta de adecuación experimentada por la sobrecarga, la ambigüedad de roles y el conflicto de roles produce tensión en el docente. Esta tensión puede resultar en la respuesta al estrés por la cual los docentes experimentan síntomas físicos y psicológicos (Spielberger et al., 2001).

#### *2.2.1.3.3 Modelo transaccional de estrés y procesos cognitivos.*

Lazarus y Folkman (1984) perciben al estrés no como un estímulo o una respuesta biológica sino como un proceso cognitivo y un fenómeno individual. Precisan que el

estrés está relacionado con la persona y el ambiente y que la clave de una transición está sujeta a la propia valoración personal psicológica que realice el docente. Por lo tanto, nada por sí solo se considera un factor de estrés. Un estímulo no podría generar estrés, solo se convierte en un factor estresante si se percibe como tal (Vagg y Spielberger, 1998). Esta idea ayuda a explicar cómo los docentes pueden variar en su respuesta al estrés cuando se exponen a situaciones similares y momentos diferentes. Del mismo modo, Lazarus (1995) describió dos tipos de valoración. La valoración primaria se ocupa de una evaluación inicial de una situación para determinar la existencia de una amenaza. En esta misma línea, la valoración secundaria es cuando un individuo realiza juicios para hacer frente a la situación y lo que puede hacer al respecto. En este sentido, el afrontamiento se define como lo cognitivo y esfuerzos conductuales que hace el docente para gestionar las demandas que afectan sus recursos personales (Lazarus, 1995). Por otro lado, Lázaro describe dos tipos principales de afrontamiento: El afrontamiento centrado en el problema, cuando la información se busca y se utiliza para cambiar el comportamiento de la persona o el entorno para reducir la amenaza psicológica. El afrontamiento centrado en las emociones implica manejar la angustia emocional. Este último puede implicar evitación, negación o pensamiento positivo. En este caso, es la interpretación de la situación más que la situación misma que se cambia. Lazarus (1995) propone que el estrés ocurre cuando la valoración que realiza el docente de forma interna y externa afectan sus capacidades y habilidades para hacer frente a la misma.

### **2.2.2 Síndrome de burnout.**

Guerrero (2001) indicó que el burnout es un vocablo de origen británico y que se traduce aproximadamente como “estar quemado”, “muy gastado”, “cansado” y “desilusión por su trabajo”. Por otro lado, Arquero y Donoso (2013) precisaron que el síndrome de burnout fue descrito originalmente por Freudenberger para referirse a reacciones mentales y físicas debido a la carga del trabajo. Por su parte, Kim y Lambie (2018) lo definen como un estado de agotamiento físico y emocional que implica el desarrollo de actitudes negativas hacia el trabajo, pobre autoconcepto y pérdida de interés. De manera similar, Hadžibajramović, Schaufeli & De Witte, (2020) precisaron que el burnout se concibe como un estado de agotamiento laboral de los empleados caracterizado por un cansancio extremo, una capacidad reducida para regular los procesos cognitivos y emocionales y un distanciamiento mental. Por otro lado, Vieira (2010) conceptúa el burnout como un "fuego interno", un "agotamiento de los recursos físicos y mentales"; “estarse agotando para lograr una meta irrealizable” impuesta por el propio individuo o por la sociedad.

#### **2.2.2.1 Signos y síntomas del burnout.**

Según Vieira (2010) el burnout se manifiesta por síntomas de fatiga persistente, falta de energía, adopción de desplazamiento conductual, insensibilidad, indiferencia o irritabilidad relacionada con el trabajo de forma amplia, además de sentimiento de ineficiencia y baja realización personal. Por otro lado, Maslach & Pines (1977) precisaron que los signos y síntomas son psicossomática, conductual, emocional y defensiva. En el área psicossomática, el individuo presenta aceleración cardíaca e hipertensión, migraña, cefalea, alteraciones gastrointestinales, respiratorias,

dermatológicas; seguidamente, en el área conductual, presenta alteración de la conducta alimentaria, consumo de droga, fármacos, alcohol, tabaco y ausentismo laboral; en el área emocional, el individuo se muestra distante socialmente de sus compañeros, amigos, familia, denotando desmotivación, depresión, impaciencia; por último, en el área defensiva, el sujeto revela diversos mecanismos de defensa para hacer frente a lo que está experimentando.

#### **2.2.2.2 Dimensiones del síndrome de burnout.**

Maslach y Jackson (1981) desarrollaron el modelo teórico en el que proponen las siguientes dimensiones:

- *Cansancio emocional*: Caracterizado por un cansancio extremo y una sensación de falta de energía para afrontar la jornada laboral.
- *Despersonalización*: Implica el desarrollo de sentimientos, actitudes y respuestas negativas impersonales, generando sentimientos distantes y fríos hacia otras personas. De modo diferente, se refiere a un estado psicológico en el que la expresión de sentirse extraño en uno mismo domina.
- *Realización personal*: Se refiere a la disminución de las actitudes, motivaciones, competencias de logro en el trabajo, así como una autopercepción negativa de uno mismo en su centro de labor y otros docentes. En este sentido, una realización leve es autoperibirse con negativismo, a sí mismo y a su ambiente en los que fluyen pensamientos de no ser competente.

### **2.2.2.3 Teoría de síndrome de burnout.**

#### *2.2.2.3.1 Modelo socio cognitivo del yo.*

Según, Baldoceca (2018) se caracteriza porque explica la etiología de Burnout considerando que la forma de pensar y razonar de los docentes influye en lo que observan y realizan, las mismas que cambian por el hacer de sus acciones y la observación de los demás individuos. También precisan que la confianza propia de una persona respecto a sus habilidades y capacidades es determinante para alcanzar sus metas y la facilidad o dificultad para lograrlo se determinará en función de sus respuestas y reacciones emocionales que acompañan a sus acciones.

#### *2.2.2.3.2 Modelo motivacional de Pines.*

El modelo desarrollado de Pines (1993) plantea que los individuos que desarrollarán síndrome de burnout son aquellos que poseen una alta motivación y altas expectativas. Asimismo, revela que una persona con baja motivación tiende a experimentar estrés, decaimiento, desánimo, pero no necesariamente llega a experimentar burnout. Esto se explica desde el modelo de autoeficacia de Cherniss en el año 1993 que sugiere que los factores individuales de resolución de problemas y autoeficacia tienden a desarrollar menores probabilidades de tener burnout. En esta misma línea, el modelo de conservación de recursos de Hobfoll y Freedy (1993) como se citó en Martínez (2010) sugiere que las estrategias de afrontamiento previenen el burnout. Además, Edelwich y Brodsky (1980) afirman que el burnout aparece cuando la aspiración de la persona busca ser diferente en la vida del otro en términos de competitividad. De modo diferente, Leiter y Maslach (1998) sostienen que para que un individuo desarrolle burnout este tiene que pasar por un proceso de

inestabilidad o desequilibrio personal y organizacional, lo que permite inferir que la razón de lo encontrado en el estudio se deba a estos factores explicados.

#### *2.2.2.3.3 Diferencia entre estrés y burnout desde perspectivas teóricas.*

Para Karasek y Theorell (1990) un docente con altas demandas, bajo control y apoyo es propenso a desarrollar estrés laboral. Por su parte, Edwards et al. (1998) consideran que el ambiente y las interpretaciones del entorno y de sí mismos son las causas del estrés laboral. Asimismo, Vagg y Spielberger (1998) destacan que la persona está expuesta a estímulos pero que no generan estrés laboral salvo si el individuo lo percibe al nivel cognitivo como una razón para estresarse. Desde la posición de Delgado, et. al. (1993) el burnout es una respuesta del trabajador al estrés que experimenta en su centro de trabajo; conduciéndole a mostrar conductas de aislamiento y frialdad hacia sus semejantes. Agregan que el burnout es como la sensación de agotamiento físico, emocional y mental experimentada como una condición crónica continua de estrés en la vida y en el trabajo. (Lavian, 2012) por su parte, plantea la diferenciación con respecto al estrés, argumenta que es la respuesta no específica del organismo a toda demanda que se realice; mientras que el burnout es un síndrome que puede ser aislado de reacciones afines como la depresión y el estrés.

#### *2.2.2.3.4 Modelo elaborado desde la teoría estructural.*

Está representado por Gil-Monte y Peiró (1999) los cuales toman como relevante los antecedentes individuales, interpersonales y de la organización. Estas evidencias buscan explicar la teoría del síndrome de burnout de manera integral, la misma que se caracteriza por estar fundamentada en modelos transaccionales. Los autores



citados sustentan que el estrés se manifiesta debido a la falta de equilibrio de percepción entre las demandas y la capacidad para generar una respuesta por parte de la persona (Martínez, 2010). El modelo explica al síndrome de burnout como una respuesta de autoevaluación cognitiva a las diversas estrategias de abordaje que usa el docente para minimizar el estrés laboral. Por su parte, Monte-Gil (2001) mencionan que la respuesta supone un medio mediador entre el estrés percibido y sus consecuencias y empieza con el desarrollo conjunto de la baja realización individual en el centro de trabajo y altos niveles de sentimientos de agotamiento emocional. Las actitudes de despersonalización que siguen se consideran una estrategia de afrontamiento desarrollada por los profesionales ante la experiencia crónica de baja realización personal en el trabajo y agotamiento emocional. “Esta perspectiva integra el papel de las cogniciones y emociones como variables mediadoras en la relación entre el estrés laboral percibido y las respuestas actitudinales y conductuales” (Gil-Monte y Peiró, 1999).

#### *2.2.2.3.5 Teoría de la sobrecarga emocional.*

Maslach y Jackson (1981) lo concibieron como un trastorno que genera desequilibrio como respuesta al estrés laboral caracterizado por un modelo tridimensional de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. Dentro de la concepción del agotamiento de Maslach, el agotamiento emocional es el componente de estrés y se refiere al agotamiento de los recursos emocionales de uno; la segunda dimensión comprende como la creación de ideas, pensamientos y actitudes negativas hacia los demás, finalmente, la tercera dimensión hace referencia a un sentimiento negativo hacia uno mismo y los demás

debido a su baja autoestima y poca capacidad para soportar la presión, lo que le conduce a experimentar una desilusión dolorosa. Por su parte, Mecca, Cichello y Gaitán (2016) indicaron que el burnout se da a través de un proceso que se inicia con un desequilibrio entre aquellos aspectos físicos, psicológicos que se encuentran en la organización y los recursos propios; lo cual conduce al docente a revelar cansancio emocional, despersonalización y disminución de la realización personal.

#### *2.2.2.3.6 Modelo teórico de Gil-Monte y Peiró.*

Gil-Monte y Peiró (1999) explican que el burnout está relacionado con el ambiente que posee la organización, a partir de allí el individuo utiliza sus estrategias como respuestas al estrés laboral, a los conflictos, a los diversos roles, pero el afrontamiento es inadecuado, por lo que identifica cuatro dimensiones: (a) ilusión por el trabajo, deseo de alcanzar metas en su trabajo al cual lo percibe como atractivo; (b) desgaste psíquico, agotamiento emocional y físico en relación al contacto frecuente con los individuos que tienen problemas; (c) indolencia, actitud deshonestas que revela indiferencia hacia las personas que brindan atención, insensibilidad hacia los conflictos de los demás; (d) culpa, sentimientos desarrollados pero que se han identificado como síntoma característico de quienes poseen el burnout. De modo diferente, desde la perspectiva de la teoría psicosocial asume que el burnout es un síndrome que genera agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal afectando a las organizaciones y a todo profesional (Guerrero, 2001).

## **2.3 Hipótesis**

### **2.3.1 Hipótesis principal.**

Existe relación significativa entre el estrés laboral y el síndrome de burnout en docentes de cursos online de una asociación educativa peruana.

### **2.3.2 Hipótesis específicos.**

- Existe relación significativa entre el estrés laboral y el cansancio emocional en docentes de cursos online de una asociación educativa peruana.
- Existe relación significativa entre el estrés laboral y la despersonalización en docentes de cursos online de una asociación educativa peruana.
- Existe relación significativa entre el estrés laboral y la falta de realización personal en docentes de cursos online de una asociación educativa peruana.

## Capítulo III. Materiales y métodos

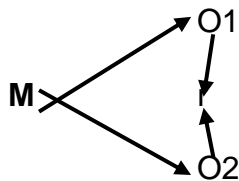
### 3.1 Tipo de investigación

El estudio fue de enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, de corte transversal porque los datos fueron recolectados en un solo momento (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Se trata de un estudio descriptivo porque se busca especificar las propiedades importantes de personas para posteriormente ser sometido a un análisis. Finalmente, fue correlacional debido a que se buscó determinar la relación entre estrés laboral y síndrome de burnout en docentes de cursos online de una asociación educativa peruana.

### 3.2 Diseño de la investigación

El presente estudio fue de diseño no experimental porque las variables de estrés laboral y síndrome de burnout no se manipulan intencionalmente, sino que se observa en su ambiente natural (Hernández et al., 2014).

Formula:



M= Muestra

O1= Observación de la variable criterio estrés docente

O2= Observación de la variable predictora síndrome de burnout

r= Correlación

### **3.3 Población y muestra**

Los participantes fueron docentes del nivel inicial, primaria y secundaria, distribuidos de la siguiente manera: 7.6% inicial, el 42.95% primaria y el 49.5% del nivel secundario. Asimismo, la población estuvo constituida por 140 docentes, cuyas edades oscilan de 20 a 65 años y cuyo género fue de 33.2% de hombres y 66.7%, mujeres, ambos pertenecientes a la Asociación Educativa Adventista Central sur de la ciudad de Lima, los mismos que fueron seleccionados a través del muestreo no probabilístico por conveniencia quedando en un total de 105 participantes (Hernández, et al., 2014). Asimismo, se decidió aplicar el estudio en la institución debido a la accesibilidad y proximidad para la investigación. Por otro lado, el primer criterio de inclusión fueron los docentes que se encuentran laborando actualmente durante el año electivo 2020; del mismo modo, mientras que el criterio de exclusión fueron los 35 docentes que no tuvieron la voluntad de participar durante la encuesta online, y el personal encargado de realizar el mantenimiento de las diversas instituciones educativas.

### 3.4 Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Definición operacional/ Valoración
Estrés docente	Estrés por ansiedad	Serenidad, rigidez, dominio	1. Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales.	Es de escala Likert con cinco alternativas de respuesta, representadas a continuación.  1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Indiferente 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo
			2. Tomo algunos tranquilizantes o fármacos para aliviar mi malestar	
			3. Al pensar en el trabajo me pongo intranquilo.	
			4. Me paso el día pensando en cosas del trabajo	
			5. Me acelero con cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes.	
			6. En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso.	
			7. En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso	
			8. Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar	
			9. La tensión laboral hace que visite el baño con más frecuencia de lo normal	
			10. Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud físico	
			11. Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración.	
			12. Hay tareas laborales que afronto con temor.	
			13. Debería de actuar con más calma en las tareas laborales.	
			14. En la institución educativa se dan situaciones de tensión que hacen que me entren sudores fríos.	
			15. Los problemas laborales me ponen agresivo.	
			16. Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas del trabajo	

			17. La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios	
	Estrés por depresión	Tristeza, pesimismo, energía	18. A menudo siento ganas de llorar. 19. Me entristezco demasiado ante los problemas laborales. 20. Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo 21. Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí. 22. Tengo la sensación de estar desmoronándome emocionalmente. 23. Siento que los problemas en el trabajo me debilitan. 24. Me falta energía para afrontar la labor de profesor. 25. A veces veo el futuro sin ilusión alguna	
	Estrés por creencias desadaptativas	Satisfacción con el salario, reconocimiento económico	26. Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos alumnos. 27. Me pagan por enseñar no por formar personas. 28. Incluir alumnos con Necesidades Educativas Especiales en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto.	
	Estrés por presiones	Ambiente laboral, recarga laboral	29. Realizar programaciones curriculares me resulta difícil. 30. A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que ésta acabe 31. En mis clases hay buen clima de trabajo. 32. Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones. 33. Hay clases en las que empleo más tiempo en reñir que en explicar 34. Acabo las jornadas de trabajo extenuado. 35. A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseñe a los demás. 36. Me siento desbordado por el trabajo. 37. A veces trato de eludir responsabilidad.	

	Estrés por desmotivación	Grado de realización de la persona. Desempeño en el trabajo	38. Creo que la mayoría de mis alumnos me considera un profesor excelente.	
			39. Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad.	
			40. Estoy lejos de la autorrealización laboral.	
			41. He perdido la motivación por la enseñanza	
			42. En igualdad de condiciones económicas cambiaría de trabajo.	
			43. Conservo en muchos aspectos la ilusión del principiante.	
			44. Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo.	
			45. Ante muchas de mis tareas laborales me inunda la desgana.	
			46. Los padres me valoran positivamente como profesor.	
			47. Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé.	
	48. El trabajo me resulta monótono.			
	49. Los malos momentos personales de los alumnos me afectan personalmente			
	Estrés por mal afrontamiento	Adaptación a las variaciones. Herramientas para ejercer el trabajo.	50. El aula (o aulas) en la que trabajo me resulta acogedora.	
			51. La organización de la institución donde trabajo me parece buena.	
			52. Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea.	
53. Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo.*				
54. Mis relaciones sociales fuera de la institución (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas				
		55. Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros.		
Síndrome de burnout	Cansancio emocional	Sentimientos y pensamientos de cansancio	1. Enseñar me agota emocionalmente. 2. Siento que cualquier día podría tener un ataque de nervios, si no dejo de enseñar	Es de escala Likert con cinco alternativas de respuesta.



			6. Me siento ansioso y tenso al ir a trabajar cada día	Representadas a continuación.  1= Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Indiferente 4 = De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo
			11. Mi profesión está afectando negativamente mis relaciones fuera del trabajo.	
			12. Se me hace muy difícil volver al trabajo después de las vacaciones.	
			15. Siento que mi trabajo está afectando negativamente mi salud.	
			17. Con frecuencia me siento deprimido respecto a mi profesión	
			18. Si un buen amigo/a me dijera que estaba interesado en tener un trabajo aquí, tendría serias reservas en recomendárselo	
	Despersonalización	Tristeza, pesimismo, energía	3. A veces tiendo a tratar a los estudiantes como objetos impersonales.	
			7. Siento que mis alumnos son "el enemigo"	
			8. Siento una presión constante por parte de los otros para que mejore mi trabajo.	
			14. Siento que realmente no les gusto a mis alumnos	
	Falta de realización personal	Adaptación a las variaciones. Herramientas para ejercer el trabajo.	4. En lo fundamental, yo diría que estoy muy contento con mi trabajo. *	
			5. Actualmente encuentro que mi vida es muy provechosa.*	
			9. Sabiendo lo que sé ahora, si tuviera que decidir de nuevo si elijo este trabajo, definitivamente lo haría.*	
			10. En general, mi trabajo se adapta muy bien a la clase de trabajo que yo deseaba.*	
			13. Siento que me es imposible producir algún cambio positivo en la vida de mis alumnos. *	
			16. Actualmente encuentro que disfruto bastante de mi vida. *	
			19. Actualmente encuentro mi vida bastante aburrida.	

### **3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.5.1 Escala de estrés laboral.**

En la investigación planteada se utilizó el cuestionario denominado Escala ED-6 de Parihuamán (2017) cuyo tiempo de aplicación y duración es de 20 minutos aproximadamente, la administración de la misma permite realizarse de forma individual y colectiva. Esta prueba tiene el propósito de evaluar el estrés docente centrándose en aspectos generales del individuo; la misma que posee seis dimensiones: estrés por ansiedad (ítems 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17), estrés por depresión (ítems 18,19,20,21,22,23,24,25), estrés por creencias desadaptativas (ítems 26,27,28), estrés por presiones (ítems 29,30,31,32,33,34,35,36,37), estrés por desmotivación (ítems 38,39,40,41,42,43,44,45,46,47,48,49) y estrés por mal afrontamiento (ítems 50,51,52,53,54,55); está representada por ítems cuantificables con 5 alternativas de respuestas: 1= Totalmente en desacuerdo; 2= En desacuerdo; 3= Indiferente; 4= De acuerdo; 5= Totalmente de acuerdo.

#### ***Validez y confiabilidad.***

El ED-6 ha demostrado poseer validez mediante un proceso estadístico exploratorio en España por Guitierrez et al. (2005) elaborado inicialmente por 100 preguntas, luego fue adaptado al contexto peruano por Parihuamán (2017) con 55 ítems, el mismo que fue sometido a juicio por un comité de dos expertos para determinar la validez de contenido y evaluar su objetividad, coherencia y pertinencia, logrando por el experto 1 (0.86), experto 2 (0.90), lo que permite expresar que el cuestionario es aplicable. Del mismo modo, se obtuvo la confiabilidad mediante una

prueba aplicada a docentes el alfa de Cronbach de 0,93 en su escala total; en las dimensiones de ansiedad 0.83, depresión 0.88, creencias desadaptativas 0.73, presiones 0.73, desmotivaciones 0.64 y mal afrontamiento 0.81.

### **3.5.2 Escala de síndrome de burnout.**

Esta herramienta se trata de una escala presentada por Maslach que permite evaluar el síndrome de burnout; fue revisado en España por Moreno, Garrosa y Gonzales (2000) y validado para ese contexto; precisamente esta última fue adaptada al contexto peruano por Choy (2017) y tiene el propósito de estudiar la salud mental dentro del ámbito académico; la misma posee tres dimensiones: cansancio emocional (ítems 1,2,6,11,12,15,17,18), despersonalización (ítems 3,7,8,14) y falta de realización personal (ítems 4,5,9,10,13,16,19). Está representada por ítems cuantificables 1= Totalmente en desacuerdo, 2= En desacuerdo, 3= Indiferente, 4= De acuerdo, 5= Totalmente de acuerdo.

#### ***Validez y confiabilidad.***

Fue sometido por Choy (2017) a 10 juicios de expertos para determinar la validez de contenido y evaluar su objetividad, coherencia y pertinencia obteniendo un resultado favorable. De la misma manera, la confiabilidad en su escala general se determinó mediante el alfa de Cronbach de 0.91. Finalmente, el instrumento fue sometido a un análisis exploratorio el cual determinó que el instrumento es altamente confiable y replicable para investigaciones futuras.

### **3.6 Procesamiento y análisis de datos**

La recolección de los datos se realizó por medio de las encuestas de estrés laboral y síndrome de burnout durante las clases online en el contexto de la pandemia. En primer lugar, se solicitó el permiso a la administración de la asociación para encuestar a los docentes. Posteriormente se instó a cada director de cada institución educativa a distribuir el enlace de Google formularios mediante correo y WhatsApp para que puedan responder la encuesta en línea. Cabe recalcar que se informó que su participación era voluntaria y anónima. Asimismo, se explicó el objetivo del estudio y se solicitó su consentimiento para participar en el estudio. Posteriormente se procedió a realizar una planilla de Excel para el análisis estadístico; seguidamente, para el análisis se utilizó la estadística descriptiva, la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov-Smirnov para encontrar el supuesto de normalidad. Finalmente, para contrastar las hipótesis se utilizó la prueba de Pearson que permitió determinar la relación entre el estrés laboral y el síndrome de burnout.

### **3.7 Aspectos éticos**

En concordancia con los principios de Helsinki; en primer lugar, prevaleció el criterio de respeto a su dignidad, protección a sus derechos y el bienestar de los participantes en el presente estudio.

## Capítulo IV. Resultados y discusión

### 4.1 Resultados descriptivos

#### 4.1.1 Datos sociodemográficos.

Tabla 1

*Datos sociodemográficos de los participantes*

Categoría	n	%
Sexo		
Hombre	35	33.3%
Mujer	70	66.7%
Edad		
De 20 a 40 años	51	48.6%
De 40 a 65 años	52	49.5%
De 65 a más	2	1.9%
Estado civil		
Soltero	34	32.4%
Casado	65	61.9%
Divorciado	6	5.7%
Nivel Educativo		
Inicial	8	7.6%
Primaria	45	42.9%
Secundaria	52	49.5%
Condición Laboral		
Contratado	41	39%
Nombrado	64	60.9%

*Nota:* En la tabla 1 el 66.7% de los encuestados son mujeres. Asimismo, el 49.5% de los encuestados son adultos entre 40 a 65 años de edad. En cuanto a la categoría estado civil, se observa que 61.9% de los encuestados señala ser casado. Respecto al nivel educativo en el que se desempeñan profesionalmente, el 49.5% pertenece al nivel secundario, Por último, el 60.95% de los participantes se encuentra en la condición laboral de nombrado.

#### 4.1.2 Nivel de estrés.

Tabla 2 *Nivel de estrés laboral*

	Bajo		Medio		Alto	
	n	%	n	%	n	%
Estrés Laboral	30	28.5%	49	46.6%	26	24.7%
Estrés por ansiedad	28	26.6%	51	48.5%	26	24.7%
Estrés por depresión	31	29.5%	49	46.6%	25	23.8%
Estrés por creencias desadaptativas	31	29.5%	61	58%	13	12.3%
Estrés por presiones	27	25.7%	56	53.3%	22	20.9%
Estrés por desmotivación	30	28.5%	51	48.5%	24	22.8%
Estrés por mal afrontamiento	41	39%	43	40.9%	21	20%

*Nota:* En la tabla 2 el 46.67% de los participantes presenta un nivel medio de estrés.

La mayoría de encuestados presenta niveles medios respecto a las dimensiones de las variables: estrés por ansiedad (48.57%), estrés por depresión (46.67%), estrés por creencias desadaptativas (58.09%), estrés por presiones (53.33%), estrés por desmotivación (48.57%) y estrés por mal afrontamiento (40.95%).

Tabla 3

*Nivel de estrés laboral según sexo*

	Masculino		Femenino	
	n	%	n	%
Estrés Laboral				
Bajo	9	25.7%	21	30%
Medio	13	37.1%	36	51.4%
Alto	13	37.1%	13	18.6%

*Nota:* En la tabla 3 se aprecia que la mayoría de los participantes varones tiene niveles similares de estrés medio y alto (37.1%); respecto a las participantes mujeres, la mayoría (51.4%) presenta niveles medios de estrés.

Tabla 4

*Nivel de estrés laboral según edad*

	De 20 a 40 años		De 40 a 65 años		De 65 a más	
	n	%	N	%	n	%
Estrés Laboral						
Bajo	19	37.3%	10	19.2%	1	50%
Medio	17	33.3%	31	59.6%	1	50%
Alto	15	29.4%	11	21.2%	0	0%

*Nota:* De acuerdo a la tabla 4, se observa que los participantes cuyas edades son de 20 a 40 años en su mayoría (37.3%) presentan niveles bajos de estrés, en el caso de los participantes de 40 a 65 años, la mayoría (59.6%) presenta niveles medios de estrés.

**4.1.3 Nivel de síndrome de burnout.**

Tabla 5

*Niveles de Síndrome de Burnout*

	Bajo		Medio		Alto	
	n	%	n	%	n	%
Síndrome de Burnout	28	26.6%	53	50.4%	24	22.8%
Cansancio Emocional	31	29.5%	51	48.5%	23	21.9%
Despersonalización	35	33.3%	54	51.4%	16	15.2%
Falta de Realización Personal	34	32.3%	48	45.7%	23	21.9%

*Nota:* En la tabla 5 el 50.47% de los participantes presenta un nivel medio de síndrome de burnout. La mayoría de encuestados presenta niveles medios respecto a las dimensiones de la variable: Cansancio emocional (48.57%), Despersonalización (51.42%), Falta de Realización Personal (45.71%)

Tabla 6

*Niveles de síndrome burnout según sexo*

	Masculino						Femenino					
	Bajo		Medio		Alto		Bajo		Medio		Alto	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Síndrome de Burnout	9	25.7%	1	40%	1	34.3%	1	27.1%	3	55.7%	1	17.1%
Cansancio Emocional	1	28.6%	1	42.9%	1	28.6%	2	30%	3	51.4%	1	18.6%
Despersonalización	0	%	5	%	0	%	1	%	6	%	3	%
Falta de Realización Personal	8	22.9%	2	60%	6	17.1%	2	38.6%	3	47.1%	1	14.3%
	8	22.9%	1	51.4%	9	25.7%	2	37.1%	3	42.9%	1	20%

*Nota:* Según la tabla 6, el 40% de los hombres presenta síndrome de burnout a niveles medios, mientras el 34.3% se encuentra en un nivel alto. Respecto a las mujeres, un 55.7% presenta un nivel medio de síndrome de burnout mientras que el 17.1%, un nivel alto. Asimismo, en las dimensiones de la variable se encuentra mayor frecuencia en las categorías medias de Cansancio Emocional, Despersonalización y Falta de Realización Personal tanto para hombres como para mujeres.



Tabla 7

*Niveles de síndrome de burnout según edad*

	De 20 a 40 años		De 40 a 65 años		De 65 a más	
	n	%	n	%	n	%
Síndrome de Burnout						
Bajo	15	29.4%	13	25%	0	0%
Medio	26	51%	26	50%	1	50%
Alto	10	19.6%	13	25%	1	50%
Cansancio Emocional						
Bajo	19	37.3%	12	23.1%	0	0%
Medio	21	41.2%	29	55.8%	1	50%
Alto	11	21.6%	11	21.2%	1	50%
Despersonalización						
Bajo	19	37.3%	16	30.8%	0	0%
Medio	26	51%	27	51.9%	1	50%
Alto	6	11.8%	9	17.3%	1	50%
Falta de Realización Personal						
Bajo	14	27.5%	20	38.5%	0	0%
Medio	27	52.9%	19	36.5%	2	100%
Alto	10	19.6%	13	25%	0	0%

*Nota:* En la tabla 7 el 51% de los participantes de 20 a 40 años presenta niveles de síndrome de burnout medio mientras que el 29.4% presenta niveles bajos. En los evaluados de 40 a 65 años se aprecia que el 50% presenta síndrome de burnout en un nivel medio y el 25% presenta depresión grave. Asimismo, en las dimensiones de la variable se encuentra mayor frecuencia en las categorías medias de Cansancio Emocional, Despersonalización y Falta de Realización Personal tanto para los grupos etarios de 20 a 40 años como de 40 a 65 años.

#### 4.2 Prueba de normalidad

Con el propósito de realizar los análisis de correlación y contrastar las hipótesis planteadas, se procedió a realizar primero la prueba de bondad de ajuste para precisar si las variables presentan una distribución normal.

Tabla 8

*Prueba de bondad de ajuste a la curva normal de las variables de estudio*

Variables	Media	D.E.	K-S	P
Estrés Laboral	141.28	28.24	0.076	0.557
Síndrome de Burnout	36.34	10.01	0.091	0.323
Cansancio Emocional	16.32	5.78	0.117	0.106
Despersonalización	6.57	2.05	0.134	0.042
Falta de Realización Personal	13.45	3.75	0.069	0.669

*Nota:* En la tabla 8 presenta los resultados de la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov-Smirnov (K-S). Los datos correspondientes a las variables de estrés laboral y síndrome de burnout presentan una distribución normal dado que el coeficiente obtenido es significativo ( $p > 0.05$ ). Por tanto, para los análisis estadísticos correspondientes se empleará estadística paramétrica, excepto por la dimensión Despersonalización cuyo resultado fue no significativo ( $p < 0.05$ ).

### 4.3 Análisis de correlación

Tabla 9

*Análisis de correlación entre las variables de estudio*

	Estrés Laboral	
	Correlación	p
Síndrome de Burnout <sup>a</sup>	.74***	0.000
Cansancio Emocional <sup>a</sup>	.77***	0.000
Despersonalización <sup>b</sup>	.58***	0.000
Falta de Realización Personal <sup>a</sup>	.49***	0.000

<sup>a</sup>R de Pearson <sup>b</sup>Rho de Spearman

*Nota:* En la tabla 9 se puede apreciar que el coeficiente de correlación  $\rho$  de Pearson indica que sí existe relación positiva altamente significativa entre el estrés y el síndrome de Burnout ( $\rho = .74$ ;  $p < .01$ ) y sus dimensiones Cansancio Emocional ( $\rho = .77$ ;  $p < .01$ ), Despersonalización ( $\rho = .58$ ;  $p < .01$ ) y Falta de Realización Personal ( $\rho = .49$ ;  $p < .01$ ).

#### 4.4 Discusión

El estudio tuvo como objetivo principal determinar si existe relación entre el estrés laboral y el síndrome de burnout en docentes de cursos online de una asociación educativa peruana. Se obtuvo que sí existe relación positiva altamente significativa ( $\rho = .74$ ;  $p < .01$ ) lo que significa que a mayores niveles de estrés (como una experiencia interactiva) habrá mayores niveles de síndrome de burnout o viceversa, como una relación no causal y con factores intervinientes por explorar. Esto se explica desde el punto de vista de Gutiérrez, Celis, Moreno, Farias y Suárez (2006) quienes mencionan que el estrés como una experiencia interactiva no solo mide los factores de presión para el docente, sino también las respuestas de afrontamiento, creencias sobre la enseñanza y la motivación. De igual manera, este resultado presenta concordancia con lo encontrado por Aguirre, Gallo, Ibarra y Sánchez (2018) de manera especial en la dimensión del estrés que se refiere a relaciones interpersonales, factor que midieron con el instrumento de medición de detonantes de estrés laboral para pilotos, dando a entender que hay un determinante social en el desarrollo de las labores y que propicia una mejora si las relaciones son positivas en el manejo de los niveles de estrés y, por lo tanto, una mejor prevención del síndrome de burnout. Por su parte, Cantorin (2017) indica que el síndrome de burnout influye significativamente en el desempeño docente, siendo un factor importante en la resolución de problemas cuando se encuentran en entornos estresantes; sin embargo, dado que en este trabajo no se especifican las diferencias entre síndrome de burnout y estrés laboral, no se identifica muy bien cuál de los dos puede ser un predictor adecuado para el desempeño laboral. Por su parte, Seijas-Solano (2019)

encontró relación positiva donde se consideren los sectores económicos, carga laboral, rutina de trabajo, equilibrio casa-trabajo y otros determinantes de la percepción del trabajador sobre su rol y el control sobre sus actividades.

Asimismo, se formuló como primer objetivo específico determinar si existe relación entre el estrés laboral y cansancio emocional en docentes de cursos online de una asociación educativa peruana. Los resultados reportan que sí existe relación positiva altamente significativa ( $\rho = .77$ ;  $p < .01$ ) lo que se interpreta que a mayores niveles de estrés habrá mayores niveles de cansancio emocional o viceversa. Este resultado guarda relación con lo encontrado por Bottiani et al. (2019) quienes afirmaron que el estrés laboral guarda relación con el agotamiento emocional, es decir que la labor que realiza el docente le conduce a revelar agotamiento y nerviosismo. De modo diferente, el estudio de Preciado, Pozos, Colunga, Vázquez y Ávalos (2017) encontró relaciones negativas con factores personales y situaciones sociales, el cual sugiere la importancia de la gestión de las emociones juega un papel muy importante en la forma en que el trabajador interactúa con sus familiares, amigos y hace frente al estrés, depresión, presiones, las creencias desadaptativas; así como en actividades ajenas al trabajo y cómo estas producen sentimientos positivos para que influya de manera negativa en el síndrome burnout. Por su parte, Jácome, Villaquirán, García y Duque (2019) concluyeron que la presencia de altos niveles de agotamiento emocional tiene un valor decisivo para la presencia del síndrome de Burnout, esto corrobora nuevamente que todo líder de equipo no solo tiene responsabilidades funcionales para con sus colaboradores sino también puede y debe gestionar de

manera óptima el clima emocional, de ese modo se hará una prevención óptima del síndrome.

De igual manera, se planteó determinar si existe relación entre el estrés laboral y despersonalización en docentes de cursos online de una asociación educativa peruana, se obtuvo que sí existe relación positiva altamente significativa ( $\rho = .58$ ;  $p < .01$ ) lo que se interpreta que, a mayores niveles de estrés, mayores niveles de despersonalización o viceversa. Este resultado va en sintonía con los resultados de Granados et. al. (2019) cuyos resultados indican que el estrés es predictor de una alta despersonalización, concluyendo que las consecuencias son dañinas tanto para el bienestar emocional del profesorado como la calidad de la enseñanza del estudiante. Al considerarse este tipo de circunstancias, ha de observarse programas de intervención que puedan favorecer a la mejora de la gestión del estrés y, por lo tanto, una prevención de la despersonalización; a razón de esto, Llanos (2020) propone un programa educativo en docentes cuyos resultados han presentado eficacia. Esto ayudará a gestionar un mejor clima social académico y, por lo tanto, un mejor desempeño docente.

Por último, se planteó como objetivo determinar si existe relación entre el estrés laboral y falta de realización personal en docentes de cursos online de una asociación educativa peruana. El estudio reporta que sí existe relación positiva altamente significativa ( $\rho = .49$ ;  $p < .01$ ) lo que indica que, a mayores niveles de estrés, mayores niveles de falta de realización personal o viceversa. Este resultado va en concordancia con los resultados de Zuniga y Pizarro (2018) que indica que el factor de realización personal favorece en la disminución del estrés y que se debe

considerar el grupo en el cual se encuentra el trabajador, esto porque a lo largo del ciclo vital los objetivos y resoluciones se van modificando. Asimismo, Rivera, Segarra y Giler (2018) hacen referencia a el grado de satisfacción global en la actualidad, nivel de compromiso con objetivos, percepción del nivel de estrés, relacionamiento con los estudiantes, y relacionamiento con la familia como predictores importantes en la gestión del estrés, dando suficiente aporte teórico para una óptima intervención y prevención de síntomas psicossomáticos del estrés.

## Capítulo V. Conclusiones y recomendaciones

### 5.1 Conclusiones

A partir de los resultados encontrados en el estudio el cual tuvo como objetivo determinar si existe relación entre el estrés laboral y el síndrome de burnout en docentes de cursos online de una asociación educativa peruana, 2020, se llegó a las siguientes conclusiones:

- Sí existe relación positiva altamente significativa ( $\rho = .74$ ;  $p < .01$ ) entre el estrés laboral y el síndrome de burnout en docentes de cursos online de una asociación educativa peruana.
- Existe relación positiva altamente significativa ( $\rho = .77$ ;  $p < .01$ ) entre el estrés laboral y cansancio emocional en docentes de cursos online de una asociación educativa peruana.
- Existe relación positiva altamente significativa ( $\rho = .58$ ;  $p < .01$ ) entre el estrés laboral y despersonalización en docentes de cursos online de una asociación educativa peruana.
- Existe relación positiva altamente significativa ( $\rho = .49$ ;  $p < .01$ ) entre el estrés laboral y falta de realización personal en docentes de cursos online de una asociación educativa peruana.
- Finalmente, es necesario precisar que el estudio tuvo limitaciones ya que los instrumentos utilizados estuvieron validados en contextos no virtuales.

## 5.2 Recomendaciones

Por lo precisado en las conclusiones se recomienda lo siguiente:

- Realizar estudios sobre diferencias entre síndrome de burnout y estrés laboral en instituciones públicas.
- Se recomienda a los directivos de la asociación educativa desarrollar capacitaciones sobre manejo de estrés desde el modelo cognitivo conductual, de tal manera que los docentes fortalezcan sus estrategias y puedan utilizar dichas herramientas.
- Realizar actividades de recreación con el personal docente con el propósito de disminuir el cansancio emocional, estimular la sociabilización entre compañeros de trabajo.
- Se recomienda al departamento de psicología desarrollar entrevistas individuales a los docentes con el propósito de orientar y conocer su salud mental.
- Se sugiere para estudios futuros utilizar o validar instrumentos en entornos virtuales.
- Finalmente, es necesario precisar que la población en estudio es un grupo diferente el cual posee fortalezas, habilidades y recursos para hacer frente al estrés laboral y evitar el síndrome de burnout.

## Referencias

Aguirre, C., Gallo, A., Ibarra, A. & Sánchez, J. (2018). The relation between work



- stress and burnout syndrome in a sample of Chilean air traffic controllers. *Revista Ciencias psicológicas*, 12(2), 239-248. Doi: <https://doi.org/10.22235/cp.v12i2.1688>
- Alvites, H. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141. Doi: <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>.
- Arias, W. Huamani, J. y Ceballos, K. (2019). Síndrome de Burnout en profesores de escuela y universidad: un análisis psicométrico y comparativo en la ciudad de Arequipa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 72–110. Doi: <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.390>.
- Arquero, J. y Donoso, J. (2013). Docencia, investigación y burnout: El síndrome del quemado en profesores universitarios de Contabilidad. *Revista de Contabilidad-Spanish Accounting Review*, 16(2), 94–105. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.rcsar.2013.04.001>
- Asaloei, S. Wolomasi, A., & Werang, B. (2020). Work-related stress and performance among primary school teachers. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 9(2), 352–358. Doi: <https://doi.org/10.11591/ijere.v9i2.20335>.
- Baldoceda, E. (2018). *Síndrome de Burnout en los trabajadores del área de Call Center de una Empresa Privada de Lima Metropolitana* (Tesis de Pregrado). Universidad Inca Garcilazo de la Vega. Recuperado de: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/2200>.
- Bottiani, J., Duran, C., Pas, E. & Bradshaw, C. (2019). Teacher stress and burnout in urban middle schools: Associations with job demands, resources, and effective classroom practices. *Journal of School Psychology*, 77, 36–51. Doi:

<https://doi.org/10.1016/j.jsp.2019.10.002>

Bradley, K. (2014). *Educators' positive stress responses: eustress and psychological capital* (Tesis doctoral). De Paul University. Recuperado de: [https://via.library.depaul.edu/soe\\_etd/66/](https://via.library.depaul.edu/soe_etd/66/).

Cantorin, L. (2017). *Factores laborales que influyen en el nivel de estrés profesional de Enfermería en la Unidad de cuidados Intensivos del Hospital Ramiro Prialé Prialé, Essalud Huancayo, 2016* (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional del Callao. Recuperado de: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/UNAC/4271>.

Cárdenas, M., Méndez, L. y González, M. (2014). Evaluación del desempeño docente, estrés y burnout en profesores universitarios. *Revista Electronica "Actualidades Investigación En Educación"*, 14(1), 1–22. Recuperado de: <https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v14n1/a05v14n1.pdf>.

Chiang, M., Riquelme, G. y Rivas, P. (2018). Relación entre satisfacción laboral, estrés laboral y sus resultados en trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia & Trabajo*, 20(63), 178-186. Recuperado de: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0718-24492018000300178&lng=es&nrm=iso](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-24492018000300178&lng=es&nrm=iso).

Choy, R. (2017). *Burnout y desempeño laboral en docentes universitarios de una carrera en una universidad privada de Lima Metropolitana* (Tesis de Maestría). Universidad Peruana Cayetano Heredia. Recuperado de: [https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/1011/Burnout\\_Choy\\_Vessoni\\_Rosana.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/1011/Burnout_Choy_Vessoni_Rosana.pdf?sequence=3&isAllowed=y).

Cokluk, O. (2014). *Orgutlerde tukenmislik. Burnout in organizations*. Ankara: Ani

Yayincılık.

- Cooper, C., Dewe, P., & O'Driscoll., M. (2001). *Organisational Stress: A Review and Critique of Theory, Research and Applications*. London: Sage.
- De La Cruz, E. (2017). *Estrés laboral y desempeño Docente en la I.E. N° 89002, Chimbote, 2017* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/27735>.
- Delgado, C., Fuentes, J., Quevedo, M., Salgado, A., Sánchez, T., Velasco, C., Yela, J. (1993). Revisión teórica del burnout o desgaste profesional en trabajadores de la docencia. *Revista Trimestral de Psicología general*, (2), 47–65.
- Demir, S. (2018). The relationship between psychological capital and stress, anxiety, burnout, job satisfaction, and job involvement. *Eurasian Journal of Educational Research*, (75), 137–154. Recuperado de: <https://eric.ed.gov/?id=EJ1181447>.
- Edelwich, J. & Brodsky, A. (1980). *Burnout: Stages of disillusionment in the helping professions*. Nueva York: Human Sciences Press.
- Edwards, J., Caplan, R. & Harrison, R. (1998). *Person-Environment Fit Theory: Conceptual foundations, empirical evidence, and directions for future research*. Oxford: Oxford University Press.
- Faisal, F., Noor, N. & Khair, A. (2019). Causes and Consequences of Workplace stress among Pakistan university teachers. *Bulletin of Education and Research*, 41(3), 45–60. Recuperado de: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1244645.pdf>.
- Farfán, M. (2009). *Relación del clima laboral y síndrome de Burnout en docentes de educación secundaria en centros educativos estatales y particulares* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de:

<https://hdl.handle.net/20.500.12672/614>

Fernández, M. (2002). Desgaste psíquico (burnout) en profesores de educación primaria de Lima metropolitana. *Revista Persona*, (5), 27-66. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/1471/147118132002.pdf>.

French, J., & Kahn, R. (1962). A programmatic approach to studying the industrial environment and mental health. *Journal of Social Issues*, 18(3), 1–47. Recuperado de: <https://spssi.onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.15404560.1962.tb00415.x>

Gallejos, L. (2019). *Estrés laboral en docentes de la institución educativa particular “San Juan Bautista” del distrito de Independencia, 2019* (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40023>.

Gil-Monte, P., y Peiró, J. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de Psicología*, 15(2), 261–268. Recuperado de: [https://www.um.es/analesps/v15/v15\\_2pdf/12v98\\_05Llag2.PDF](https://www.um.es/analesps/v15/v15_2pdf/12v98_05Llag2.PDF).

Gonzales, N. (2008). Prevalencia del estrés en la satisfacción laboral de docentes universitarios. *Revista electrónica de Humanidades, Educación y comunicación social*, 4(3), 68-89. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2717959>.

Granados, L., Aparisi, D., Inglés, C., Aparicio, M., Fernández, A. y García, J. (2019). ¿Predicen los factores de depresión, ansiedad y estrés la dimensión de la despersonalización y la baja realización personal en el profesorado?. *European Journal of Child Development, Educational and Psychopathology*, 7(1), 83-92. Doi:

<https://doi.org/10.30552/ejpad.v7i1.91>.

Guerrero, B. (2001). Una investigación con docentes universitarios sobre el afrontamiento del estrés laboral y el síndrome del “quemado.” *Revista Iberoamericana de Educación*, 25(1), 1–22. Doi: <https://doi.org/10.35362/rie2512911>.

Gutierrez, P., Moran, S. y Sanz, I. (2005). Estrés docente: Elaboración de la escala ED-6 para su evaluación. *Revista Electronica de Investigación y Evaluación Educativa*, 11(1), 47–61. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/916/91611103.pdf>.

Gulzar, F. y Rashid, K. (2020). A Study of the organizational stress in Public and private sector secondary school teachers. *Bulletin of Education and Research*, 42(1), 101–110. Recuperado de: <https://eric.ed.gov/?id=EJ1258045>.

Gutiérrez, G., Celis, M., Moreno, S., Farias, F. y Suárez, J. (2006). Síndrome de burnout. *Archivo Neurociencia*, 11(4), 305-309. Recuperado de: <https://www.medigraphic.com/pdfs/arcneu/ane-2006/ane064m.pdf>.

Hadžibajramović, E., Schaufeli, W. & De Witte, H. (2020). A Rasch analysis of the burnout assessment Tool (BAT). *PloS One*, 15(11), 1-6. Doi: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0242241>.

Hanson, K. (2013). Turnover in teachers: Stress, burnout, and fixing the problem. *BU Journal of Graduate Studies in Education*, 5(2), 50–54. Recuperado de: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1230755.pdf>.

Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.

- Jácome, S., Villaquiran, A., García, C. y Duque, I. (2019). Prevalencia del síndrome de Burnout en residentes de especialidades médicas. *Revista Cuidarte*, 10(1), 1-12. Doi: <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v10i1.543>.
- Kadı, A., Ferda, O. & Arslan, H. (2015). A research on the burnout and the teaching profession attitudes of teacher candidates. *Journal of Education and Training Studies*, 3(2), 107–113. Doi: <https://doi.org/10.11114/jets.v3i2.677>
- Karasek, R. y Theorell, T. (1990). *Healthy work. Stress, productivity and the reconstruction of working Life*. EE.UU: Basic books.
- Kim, N. y Lambie, G. (2018). Burnout and implications for professional school counselors. *The Professional Counselor*, 8(3), 277–294. Doi: <https://doi.org/10.15241/nk.8.3.277>
- Lavian, R. (2012). The impact of organizational climate on burnout among homeroom teachers and special education teachers (full classes/individual pupils) in mainstream schools. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 18(2), 233–247. Recuperado de: <https://eric.ed.gov/?id=EJ971613>.
- Lazarus, R. (1995). *Psychological stress in the workplace*. Washington :Taylor and Francis.
- Lazarus R. & Folkman, S. (1984). *Stress, Coping and Adaptation*. New York: Springer.
- Leiter, M, P., y Maslach, C. (1998). “The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment”, *Journal of Occupational Behavior*, 12, 297- 308.
- Llanos, M. (2020). *Programa educativo Anti-estrés para disminuir el Síndrome de*

- Burnout en los docentes de la Escuela de Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Babahoyo, 2019* (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49420>.
- Martínez, P. (2010). El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Revista de Comunicación Vivat Academia*, (112), 42–80. Doi: <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15178/va.2010.112.42-80>
- Maslach, C. & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Hong Kong Journal of Emergency Medicine*, 2(6), 99–113. Doi: <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C. & Pines, A. (1977). The burn-out syndrome in the day care setting. *Child Care Quarterly*, 6(2), 100–113. Doi: <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/BF01554696>
- Matteson, M. (1987). Individual-organisational relationships: implications for preventing job stress and burnout. In: Work Stress. *Health Care Systems in the Work Place*, 1(9), 156–171.
- Mecca, D., Cichello, D. y Gaitán, S. (2016). *Síndrome de burnout y estrés laboral en enfermeros de instituciones hospitalaria* (Tesis de Pregrado). Universidad Argentina de la Empresa. Recuperado de: <https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/handle/123456789/5254?show=full>.
- Monte-Gil, P. (2001). El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout): aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención. *Revista Psicológica Científica*, 3(5), 1-5. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/242114408\\_El\\_sindrome\\_de\\_quemarse\\_](https://www.researchgate.net/publication/242114408_El_sindrome_de_quemarse_)

por\_el\_trabajo\_sindrome\_de\_burnout\_aproximaciones\_teoricas\_para\_su\_explicacion\_y\_recomendaciones\_para\_la\_intervencion.

Moreno, B., Garrosa, E. y Gonzales, J. (2000). La evaluación del estrés y el burnout del profesorado: el CBP-R. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 16(2), 151–171. Recuperado de: <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/63238.pdf>.

Osorio, J. y Cárdenas, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Revista Diversas Perspectivas En Psicología*, 13(1), 81–90. Doi: <http://dx.doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>

Paricahua, Y. (2013). *Síndrome de burnout en profesores de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Juliaca* (Tesis de pregrado). Universidad Peruana Unión. Recuperado de: <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/606>.

Parihuamán, M. (2017). *Nivel de estrés de los docentes de las instituciones educativas de villa Vicús y Kilómetro 50, distrito de Chulucanas Morropón, Piura* (Tesis de Maestría). Universidad de Piura. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/11042/3022>

Payne, R., & Donaghy, M. (2010). *Payne's handbook of relaxation techniques*. London: Churchill Livingstone.

Paz, S. (2019). *Estrés, burnout y estrategias de afrontamiento en el desempeño docente* (Tesis de Maestría). Universidad Andina Simón Bolívar. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10644/6984>

Pines, A. (1993). Burnout: An existential perspective” Professional burnout: recent developments in theory and research. London: Taylor & Francis.



- Preciado, M., Pozos, B., Colunga, C., Vázquez, J. y Ávalos, M. (2017). Relación entre factores psicosociales, agotamiento emocional laboral y burnout en odontólogos mexicanos. *Revista Universitas Psychologica*, 16(2), 1-15. Doi: <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.upsy16-2.refp>
- Ríos.C. (2017). *Prevalencia del síndrome de Burnout en docentes de la Institución Educativa Primaria y Secundaria Túpac Amaru de Iquitos 2016* (Tesis de Pregrado). Universidad Científica del Perú. Recuperado de: <http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/308>
- Rivera, A., Segarra, P. y Giler, G. (2018). Síndrome de burnout en docentes de instituciones de educación superior. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 38(2), 17-25. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55960422004>.
- Sánchez, R. (2017). *Factores sociolaborales y estrés en docentes de secundaria de la ciudad de Huancayo* (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional del Centro del Perú. Recuperado de: <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/4472>.
- Schonfeld, I. & Bianchi, R. (2016). Burnout and Depression: Two Entities or One. *Journal of Clinical Psychology*, 72(1), 22–37. Doi: <https://doi.org/10.1002/jclp.22229>
- Seijas-Solano, D. (2019). Riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome burnout en trabajadores universitarios de una escuela de bioanálisis. *Revista Salud Pública*, 21(1), 102-108. Doi: <https://doi.org/10.15446/rsap.V21n1.71907>
- Shahid, A., & Nauman, S. (2019). Job Stress among ECE Teachers of Karachi. *Journal of Education and Educational Development*, 6(2), 254–268. Recuperado

de:

[https://www.researchgate.net/publication/337857991\\_Job\\_Stress\\_among\\_ECE\\_Teachers\\_of\\_Karachi](https://www.researchgate.net/publication/337857991_Job_Stress_among_ECE_Teachers_of_Karachi).

Spielberger, C., Vagg, P. & Wasala, C. (2001). Health psychology and work stress: a more positive approach. In: Handbook of Occupational Psychology. Washington: American Psychological Association.

Vagg, P. & Spielberger, C. (1998). Occupational stress: measuring job pressure and organizational support in the workplace. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 294–305. Recuperado de: <https://psycnet.apa.org/record/1998-12418-002>.

Vieira, I. (2010). Conceito (s) de burnout: questões atuais da pesquisa e a contribuição da clínica. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 35(122), 269–276. Doi: <https://doi.org/10.1590/S0303-76572010000200009>

White, E. (1989). *Mente, carácter y personalidad*. (1ra ed.). Buenos aires Florida: Asociación Casa Editora Sudamericana.

White, E. (2007). *Mente, Carácter y personalidad*. (2da ed.). Buenos aires: ACES.

White, E. (2008). *La unica Esperanza*. Buenos Aires: ACES.

Zavala, J. (2008). Estrés y burnout docente: conceptos, causas y efectos. *Revista de Educación.*, 17(32), 67–86. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/1802>

Zuniga, S. y Pizarro, V. (2018). Mediciones de estrés laboral en docentes de un colegio público Regional Chileno. *Revista Información Tecnológica*, 29 (1), 171-180. Doi: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000100171>.



## **Anexos**

### Anexo 1: Matriz instrumental

Título	Variables	Dimensiones	Indicadores	Fuente de información	Instrumento Autor y año
Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes de cursos online de una asociación educativa peruana.	Estrés laboral	Estrés por ansiedad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tranquilidad</li> <li>• Tensión</li> <li>• Control</li> </ul>	Docentes del nivel secundario	Cuestionario ED-6 para medir el nivel de estrés docente Parihuamán (2017)
		Estrés por depresión	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tristeza</li> <li>• Pesimismo</li> <li>• Energía</li> </ul>		
		Estrés por creencias desadaptativas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel salarial</li> <li>• Reconocimiento social</li> </ul>		
		Estrés por presiones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clima laboral</li> <li>• Exceso de trabajo</li> </ul>		
		Estrés por desmotivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel de realización personal</li> <li>• Monotonía de la labor desempeñada</li> </ul>		
		Estrés por mal afrontamiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adaptación a los cambios</li> <li>• Recursos para ejercer la labor</li> </ul>		
	Síndrome de burnout	Cansancio emocional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentimientos crónicos de fatiga emocional, física y cognitiva</li> </ul>	Docentes del nivel secundario	Cuestionario de Burnout del Profesorado Revisado (CBP-R) Choy, 2017
		Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentimientos, actitudes y respuestas negativas, distantes y frías hacia otras personas</li> </ul>		
		Falta de realización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentimientos de fracaso y de estancamiento profesional</li> </ul>		

## Anexo 2: Matriz de consistencia

Título	Planteamiento del problema	Objetivos	Hipótesis	Tipo y diseño	Conceptos centrales
<p>Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes de cursos online de una asociación educativa peruana.</p>	<p><b>General</b> ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el síndrome de burnout en docentes de cursos online de una asociación educativa peruana?</p>	<p><b>General</b> Determinar si existe relación entre el estrés laboral y el síndrome de burnout en docentes de cursos online de una asociación educativa peruana.</p>	<p><b>General</b> Existe relación significativa entre el estrés laboral y el síndrome de burnout en docentes de cursos online de una asociación educativa peruana.</p>	<p>Enfoque cuantitativo Descriptivo Transversal Correlacional</p> <p>Diseño no experimental</p> <p>Muestreo no probabilístico conveniencia</p>	<p><b>Variable predictora:</b> Estrés laboral</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Estrés por ansiedad</li> <li>2. Estrés por depresión</li> <li>3. Estrés por creencias desadaptativas</li> <li>4. Estrés por presiones</li> <li>5. Estrés por desmotivación</li> <li>6. Estrés por mal afrontamiento</li> </ol> <p><b>Variable criterio:</b> Síndrome de burnout</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cansancio emocional</li> <li>2. Despersonalización</li> <li>3. Falta de realización personal</li> </ol>

	<p><b>Específicos</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y el cansancio emocional en docentes de cursos online de una asociación educativa peruana?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la despersonalización en docentes de cursos online de una asociación educativa peruana?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y la falta de realización personal en docentes de cursos online de una asociación educativa peruana?</p>	<p><b>Específicos</b></p> <p>Determinar si existe relación entre el estrés laboral y el cansancio emocional en docentes de cursos online de una asociación educativa peruana.</p> <p>Determinar si existe relación entre el estrés laboral y la despersonalización en docentes de cursos online de una asociación educativa peruana.</p> <p>Determinar si existe relación entre el estrés laboral y la falta de realización personal en docentes de cursos online de una asociación educativa peruana.</p>	<p><b>Específicas</b></p> <p>Existe relación significativa entre el estrés laboral y el cansancio emocional en docentes de cursos online de una asociación educativa peruana.</p> <p>Existe relación significativa entre el estrés laboral y la despersonalización en docentes de cursos online de una asociación educativa peruana.</p> <p>Existe relación significativa entre el estrés laboral y la falta de realización personal en docentes de cursos online de una asociación educativa peruana.</p>		
--	---	--	--	--	--

### **Anexo 3: Instrumentos de investigación**



### CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL ED-6

Martín Parihuamán Aniceto (2017)

Sexo: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_ Ocupación: \_\_\_\_\_

Condición labora: Contratado ( ) Nombrado ( ) Años de servicio: \_\_\_\_\_

Estado civil: Soltero ( ) Casado ( ) Divorciado ( ) Nivel educativo que enseña: \_\_\_\_\_

**Instrucciones:** A continuación, va a encontrar una serie de afirmaciones acerca de las cuales usted deberá mostrar su acuerdo en una escala de cinco alternativas. Marca considerando lo siguiente:

**1=** Totalmente en desacuerdo

**2=** En desacuerdo

**3=** Indiferente

**4=** De acuerdo

**5=** Totalmente de acuerdo

N°	Ítems					
1	Me cuesta tranquilizarme tras los contratiempos laborales.					
2	Tomo algunos tranquilizantes o fármacos para aliviar mi malestar.					
3	Al pensar en el trabajo me pongo intranquilo.					
4	Me paso el día pensando en cosas del trabajo.					
5	Me acelero con cuestiones laborales que realmente no son tan urgentes.					
6	En muchos momentos de la jornada laboral me noto tenso.					
7	La tensión del trabajo está alterando mis hábitos de sueño.					
8	Me cuesta concentrarme cuando me pongo a trabajar.					
9	La tensión laboral hace que visite el baño con más frecuencia de lo normal.					
10	Creo que los problemas laborales están afectando mi estado de salud física.					
11	Ante los problemas en el trabajo noto que se me altera la respiración.					
12	Hay tareas laborales que afronto con temor.					
13	Debería de actuar con más calma en las tareas laborales.					

14	En la institución educativa se dan situaciones de tensión que hacen que me entren sudores fríos.					
15	Los problemas laborales me ponen agresivo.					
16	Pierdo fácilmente la paciencia con las cosas del trabajo.					
17	La tensión en el trabajo está alterando mis hábitos alimenticios.					
18	A menudo siento ganas de llorar.					
19	Me entristezco demasiado ante los problemas laborales.					
20	Tiendo a ser pesimista ante los problemas del trabajo.					
21	Me siento triste con más frecuencia de lo que era normal en mí.					
22	Tengo la sensación de estar desmoronándome emocionalmente.					
23	Siento que los problemas en el trabajo me debilitan.					
24	Me falta energía para afrontar la labor de profesor.					
25	A veces veo el futuro sin ilusión alguna.					
26	Creo que no hay buenos o malos profesores, sino buenos o malos alumnos.					
27	Me pagan por enseñar, no por formar personas.					
28	Incluir alumnos con Necesidades Educativas Especiales en el aula es un error que perjudica el rendimiento del resto.					
29	Realizar Programaciones Curriculares me resulta difícil.					
30	A medida que avanza la jornada laboral siento más necesidad de que esta acabe.					
31	En mis clases hay buen clima de trabajo.					
32	Los alumnos responden sin ningún problema a mis indicaciones.					
33	Hay clases en las que empleo más tiempo en reñir que en explicar.					
34	Acabo las jornadas de trabajo extenuado.					
35	A algunos alumnos lo único que les pido es que no me molesten mientras enseño a los demás.					
36	Me siento desbordado por el trabajo.					
37	A veces trato de eludir responsabilidad.					
38	Creo que la mayoría de mis alumnos me considera un profesor excelente.					
39	Mi trabajo contribuye a la mejora de la sociedad.					

40	Estoy lejos de la autorrealización laboral.					
41	He perdido la motivación por la enseñanza.					
42	En igualdad de condiciones económicas cambiaría de trabajo.					
43	Conservo en muchos aspectos la ilusión del principiante.					
44	Pocas cosas me hacen disfrutar en este trabajo.					
45	Ante muchas de mis tareas laborales me inunda la desgana.					
46	Los padres me valoran positivamente como profesor.					
47	Estoy bastante distanciado del ideal de profesor con el que comencé.					
48	El trabajo me resulta monótono.					
49	Los malos momentos personales de los alumnos me afectan personalmente.					
50	El aula (o aulas) en la que trabajo me resulta acogedora. *					
51	La organización de la institución donde trabajo me parece buena. *					
52	Mis compañeros cuentan conmigo para lo que sea. *					
53	Resuelvo con facilidad los problemas del trabajo. *					
54	Mis relaciones sociales fuera de la institución (familia, pareja, amigos, etc.) son muy buenas. *					
55	Afronto con eficacia los problemas que a veces surgen con los compañeros. *					

**Nota:** Los ítems con \* son inversos

### CUESTIONARIO DE BURNOUT DEL PROFESORADO (CBP-R)

Maslach y Jackson (1981) adaptado por Roxana Choy Vessoni (2017)

**Instrucciones:** A continuación, elija la respuesta que mejor describe su grado de acuerdo con los siguientes criterios:

- 1= Totalmente en desacuerdo
- 2= En desacuerdo
- 3= Indiferente
- 4= De acuerdo
- 5= Totalmente de acuerdo

N°	Ítems					
1	Enseñar me agota emocionalmente.	1	2	3	4	5
2	Siento que cualquier día podría tener un ataque de nervios, si no dejo de enseñar.					
3	A veces tiendo a tratar a los estudiantes como objetos impersonales.					
4	En lo fundamental, yo diría que estoy muy contento con mi trabajo. *					
5	Actualmente encuentro que mi vida es muy provechosa. *					
6	Me siento ansioso y tenso al ir a trabajar cada día.					
7	Siento que mis alumnos son "el enemigo".					
8	Siento una presión constante por parte de los otros para que mejore mi trabajo.					
9	Sabiendo lo que sé ahora, si tuviera que decidir de nuevo si elijo este trabajo, definitivamente lo haría. *					
10	En general, mi trabajo se adapta muy bien a la clase de trabajo que yo deseaba. *					
11	Mi profesión está afectando negativamente mis relaciones fuera del trabajo.					
12	Se me hace muy difícil volver al trabajo después de las vacaciones.					
13	Siento que me es imposible producir algún cambio positivo en la vida de mis alumnos.					
14	Siento que realmente no les gusto a mis alumnos.					
15	Siento que mi trabajo está afectando negativamente mi salud.					
16	Actualmente encuentro que disfruto bastante de mi vida. *					
17	Con frecuencia me siento deprimido respecto a mi profesión.					
18	Si un buen amigo/a me dijera que estaba interesado en tener un trabajo aquí, tendría serias reservas en recomendárselo.					
19	Actualmente encuentro mi vida bastante aburrida.					

**Nota:** Los ítems con \* son inversos

#### **Anexo 4: Análisis de fiabilidad de estrés laboral y síndrome de burnout**

El análisis de fiabilidad de la escala de estrés y sus dimensiones presenta un coeficiente global de .95 de Alpha de Cronbach lo cual favorece la confiabilidad y se deduce que el instrumento tiene alta consistencia interna para su adecuada medición; de manera similar ocurre con las seis dimensiones en las que los valores se encuentran entre .66 y .94

Variable	Ítems	Alpha
Estrés	55	0.95
Estrés por ansiedad	17	0.93
Estrés por depresión	8	0.94
Estrés por creencias desadaptativas	3	0.66
Estrés por presiones	9	0.79
Estrés por desmotivación	12	0.71
Estrés por mal afrontamiento	6	0.75

El análisis de fiabilidad de la escala de síndrome de burnout y sus dimensiones presenta un coeficiente global de .91 de Alpha de Cronbach lo cual favorece la confiabilidad y se deduce que el instrumento tiene alta consistencia interna para su adecuada medición; de manera similar ocurre con dos de sus tres dimensiones en las que los valores son .85 y .69 respectivamente (Cansancio Emocional y Falta de Realización Personal), en la dimensión Despersonalización se obtuvo un valor de .56 que representa baja consistencia para esta dimensión.

Variable	Ítems	Alpha
Síndrome de Burnout	19	0.88
Cansancio Emocional	8	0.85
Despersonalización	4	0.56
Falta de Realización Personal	7	0.69