



**UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA



TESIS

**ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL
SINDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE
LAS I.E. VICTOR ANDRÉS BELAUNDE Y
DOMINGO ZAMÁCOLA Y JAUREGUI
DEL DISTRITO DE CERRO
COLORADO, AREQUIPA
2017.**

**PRESENTADA POR
REYNA SANDRA HINOJOSA NÚÑEZ**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN**

JULIACA - PERÚ

2018



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

TESIS

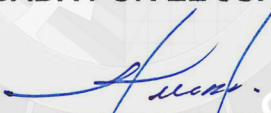
ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL
SINDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE
LAS I.E. VICTOR ANDRÉS BELAUNDE Y
DOMINGO ZAMÁCOLA Y JAUREGUI
DEL DISTRITO DE CERRO
COLORADO, AREQUIPA
2017.

PRESENTADA POR
REYNA SANDRA HINOJOSA NÚÑEZ

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN

APROBADA POR EL JURADO:

PRESIDENTE



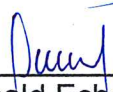
Dr. Luis Otto Guerra Pacheco

PRIMER MIEMBRO



Mgtr. Óscar Vicente Viamonte Calla

SEGUNDO MIEMBRO



Dr. Ronald Echegaray Candia

ASESOR DE TESIS



Mgtr. Fabián Vilca Medina



"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 401 – 2018 – USA – EPG/UANCV–J

Juliaca, 2018 Mayo 15

VISTOS:

El expediente N° 9389 del (a) Bach; **HINOJOSA NUÑEZ REYNA SANDRA**, con número de matrícula 21328612 de la Maestría en Educación, Mención: Administración y Gerencia Educativa, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca;

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach., **HINOJOSA NUÑEZ REYNA SANDRA**, con número de matrícula 21328612 de la Maestría en Educación, Mención: Administración y Gerencia Educativa, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca; ha Solicitado la Sustentación del Dictamen de Tesis denominado **ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL SINDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LAS I.E. VICTOR ANDRÉS BELAUNDE Y DOMINGO ZAMÁCOLA Y JAUREGUI DEL DISTRITO DE CERRO COLORADO, AREQUIPA 2017**. Para ser sustentada;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 23 de marzo del 2018, establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento de para la Obtención del Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Postgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 74 del Estatuto Universitario,

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- NOMBRAR a los miembros del Jurado que calificarán la sustentación de la tesis del (a) Bach. **HINOJOSA NUÑEZ REYNA SANDRA**, con número de matrícula 21328612 de la Maestría en Educación, Mención: Administración y Gerencia Educativa, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca; quien ha presentado el Dictamen de Tesis **ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL SINDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LAS I.E. VICTOR ANDRÉS BELAUNDE Y DOMINGO ZAMÁCOLA Y JAUREGUI DEL DISTRITO DE CERRO COLORADO, AREQUIPA 2017**. Nominado como **ASESOR (a)** el Mgtr. Fabián Vilca Medina y siendo los jurados los siguientes docentes.

| | | | |
|-----------------|---|------|------------------------------|
| Presidente | : | Dr. | LUIS OTTO GUERRA PACHECO |
| Primer Miembro | : | Mgtr | OSCAR VICENTE VIAMONTE CALLA |
| Segundo Miembro | : | Dr | RONALD ECHEGARAY CANDIA |

ARTÍCULO SEGUNDO.- DETERMINAR que la fecha de sustentación de Tesis, que se llevará a cabo fijando el siguiente lugar, fecha y hora:

| | | |
|-------|---|---|
| Fecha | : | Jueves 07 de junio del 2018 |
| Hora | : | 9 00 a m |
| Local | : | Aula 308 Escuela de Posgrado - UANCV – Arequipa |

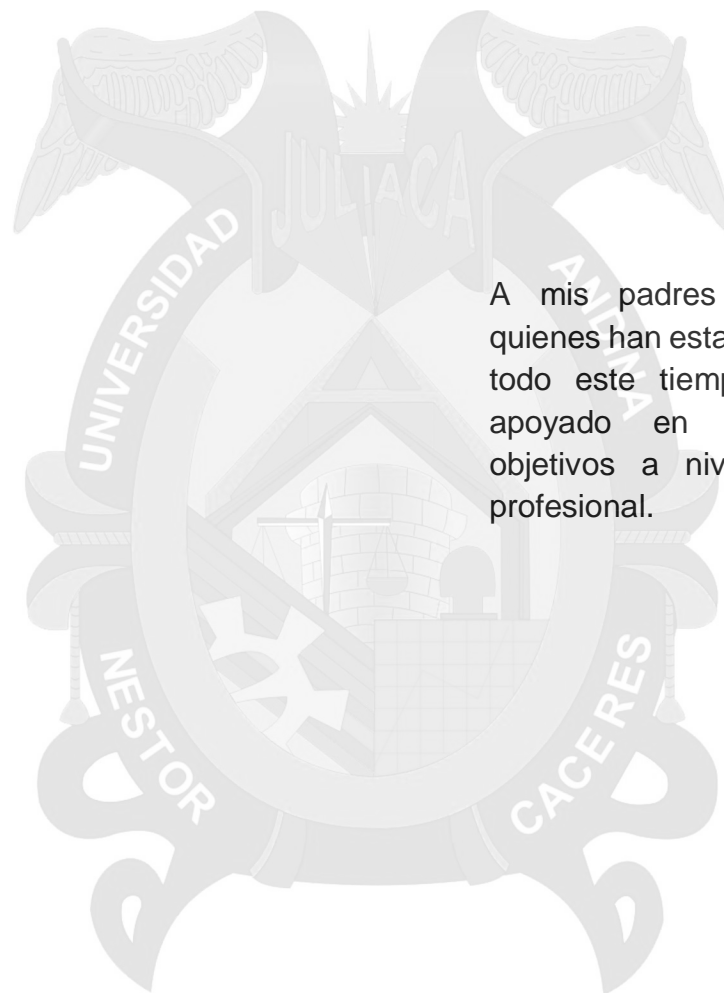
A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado de **MAGISTER** a los estudiantes que ingresaron anterior a la aprobación de la ley Universitaria N° 30220.

ARTÍCULO TERCERO.- ELEVAR la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.

Cc: Arch. EPG (01)
Interesado (01)
Cargo (01)
Jurados (03)
Expediente (01)
OCM/VAM





A mis padres y hermanos, quienes han estado a mi lado en todo este tiempo y me han apoyado en alcanzar mis objetivos a nivel personal y profesional.



A mi familia, por su apoyo incondicional y comprensión constante a lo largo de mis estudios.

A mi asesor, Mg Fabian Vilca Medina quien me encaminó y orientó oportunamente en la elaboración del presente trabajo.

A los docentes de la UANCV quienes me brindaron sus conocimientos y muchas ganas de salir adelante.

A los profesores de los colegios encuestados por el valioso aporte en la investigación.

A todas las personas que me apoyaron en la realización de este estudio.



ÍNDICE

| | |
|-------------------|------|
| ÍNDICE | i |
| RESUMEN..... | iv |
| ABSTRACT..... | vi |
| INTRODUCCIÓN..... | viii |

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

| | |
|---|---|
| 1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA..... | 1 |
| 1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 4 |
| 1.2.1. Problema general | 4 |
| 1.2.2. Problemas específicos..... | 4 |
| 1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN | 5 |
| 1.4. OBJETIVOS..... | 7 |
| 1.4.1. Objetivo general..... | 7 |
| 1.4.2. Objetivos específicos..... | 7 |

CAPÍTULO II

EL MARCO TEÓRICO

| | |
|---|----|
| 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN | 8 |
| 2.1.1. Internacional | 8 |
| 2.1.2. Nacional..... | 11 |
| 2.1.3. Regional | 12 |
| 2.2. BASES TEÓRICAS..... | 13 |
| 2.2.1. El estrés..... | 13 |



2.2.2. Tipos de estrés 16

2.2.3. Fases del estrés 20

2.2.4. Estrés laboral..... 22

2.2.5. Causas del estrés en el trabajo docente 26

2.2.6. Síndrome de Burnout..... 30

2.2.7. Síndrome de Burnout..... 31

2.2.8. Teorías del síndrome de Burnout..... 33

2.2.9. Delimitación conceptual: el estrés laboral y el síndrome de Burnout 35

2.2.10. Síntomas del síndrome de Burnout..... 37

2.2.11. Evolución del síndrome de Burnout 43

2.2.12. Dimensiones del síndrome de Burnout 45

2.3. MARCO CONCEPTUAL 47

2.4. HIPÓTESIS..... 49

2.4.1. Hipótesis de trabajo 49

2.4.2. Sub hipótesis 49

2.5. VARIABLES E INDICADORES 51

2.5.1. Operacionalización de variables 51

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN. 52

3.2. MÉTODOS..... 53

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA. 53

3.4. TÉCNICAS, FUENTES E INSTRUMENTOS..... 54

3.5. DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS 54



3.6. TÉCNICA DE PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN55

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS56

4.2. INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS56

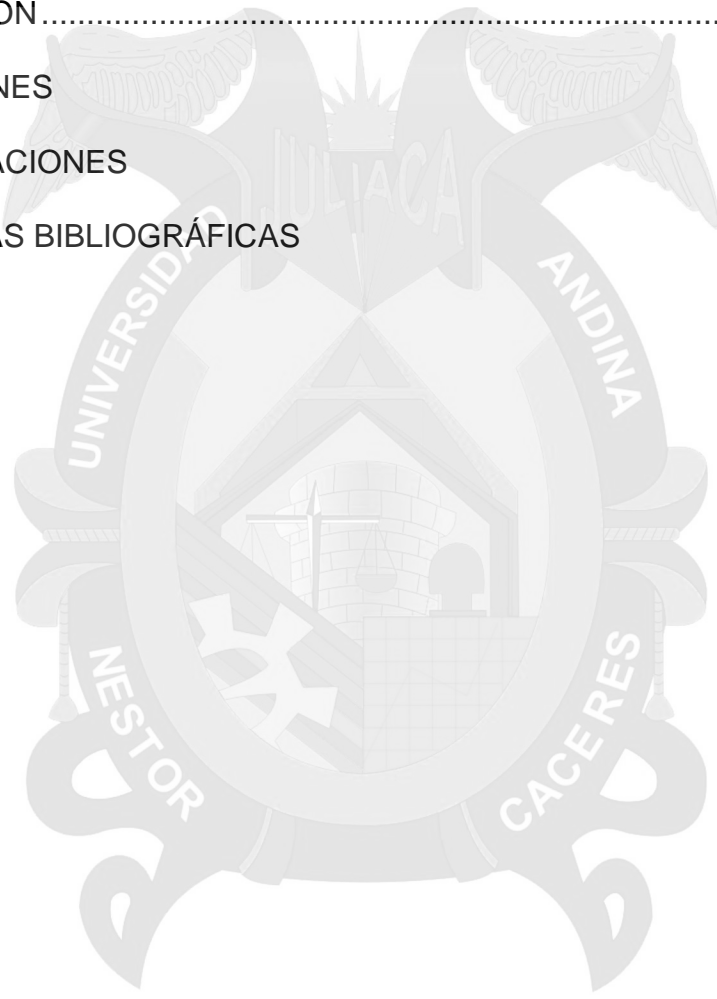
4.3. DISCUSIÓN77

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS





RESUMEN

La investigación permite demostrar la relación entre el estrés laboral y el síndrome de Burnout en docentes de las instituciones educativas Víctor Andrés Belaunde y Domingo Zamácola y Jáuregui. La población objeto de estudio está comprendido por 83 maestros que laboran en las instituciones educativas en secundaria y primaria. El instrumento utilizado para la recolección de la información es el inventario-MBI, dicho instrumento es aplicado en las variables objeto de estudio

Los resultados de investigación permiten obtener los niveles, donde el 44.58% refieren que poseen el Síndrome de Burnout, en cuanto a los niveles del estrés laboral posee un (51.81%), en las instituciones educativas en estudio. En cuanto a las dimensiones del Síndrome de Burnout encontradas en la institución educativa Víctor Andrés Belaunde, las mayores frecuencias de despersonalización, agotamiento personal y realización personal mostraron niveles medios con 48.78%, 48.78% y 51.22% respectivamente. Mientras en la institución educativa Domingo Zamácola y Jáuregui las mayores frecuencias de despersonalización, la realización personal, así como el agotamiento emocional mostraron niveles medios respecto al Burnout donde el 47.62%, 47.62% y 54.76% respectivamente. Así mismo se obtiene los resultados de las dimensiones del estrés laboral que tienen comprenden los niveles del estrés producto de la carga laboral en las institución educativa Víctor Andrés Belaunde



presentaron las mayores frecuencias las dimensiones como el desarrollo profesional y la dimensión reconocimiento donde el 75.61, son caracterizados por los alumnos el 60.98%, posee una función organizativa del horario laboral el 58.54%, sobrecarga y el conflicto de roles el 39.02% relaciones interpersonales el 48.78%, recursos materiales el 39.02% y Condiciones de trabajo (65.85%) con niveles medios, mientras la dimensión de Ambiente físico presentó un nivel alto de estrés con 51.22%. Los resultados de la dimensión estrés encontradas en de institución educativa Domingo Zamácola y Jáuregui presentaron las mayores frecuencias las dimensiones de desarrollo profesional, así como la dimensión organización de trabajo laboral el 59.52%, la dimensión ambiente físico el 59.52%, la dimensión sobrecarga y el conflicto de roles el 40.48%, la dimensión característica del estudiante, posee un 35.71% dimensión reconocimiento poseen un 59.52%, recursos materiales el 59.52%, finalmente la dimensión condiciones de trabajo el 59.52% con niveles medios de estrés. La relación del nivel de estrés laboral y val variable Burnout, mantienen una relación directa ya que se obtiene un p valor de ($p < 0.05$), resultado que es menor al 0, 05 que es el valor máximo que se acepta para determinar la relación que existe entre las variables de estudio.

Palabras clave: Estrés laboral, síndrome de Burnout.



ABSTRACT

This research allows to demonstrate the relationship between work stress and Burnout syndrome in educational institutions teachers Victor Andres Belaunde and Domingo Zamacola and Jauregui. The population under study is comprised of 83 teachers working in secondary and primary educational institutions. The instrument used for the collection of the information is the inventory-MBI, this instrument is applied in the variables under study.

The research results allow to obtain the levels, where 44.58% refer that they have the Burnout Syndrome, in terms of the levels of work stress has one (51.81%), in the educational institutions in study. As for the dimensions of Burnout syndrome found in the Victor Andrés Belaunde educational institution, the highest frequencies of depersonalization, personal exhaustion and personal fulfillment showed average levels with 48.78%, 48.78% and 51.22% respectively. While in the Domingo Zamacola and Jauregui educational institution the highest frequencies of depersonalization, personal fulfillment, as well as the emotional exhaustion showed average levels with respect to Burnout where 47.62%, 47.62% and 54.76% respectively. Likewise you get the results of the dimensions of labor stress they have understand the levels of stress produced by the labor load in the Victor Andres Belaunde educational institution presented the highest frequencies dimensions such as the Professional development and the



recognition dimension where the 75.61, are characterized by the students 60.98%, it has an organizational function of the working hours 58.54%, overload and the conflict of roles the 39.02% interpersonal relations the 48.78%, material resources 39.02% and working conditions (65.85%) with average levels, while the physical environment dimension showed a high level of stress with 51.22%. The results of the stress dimension found in the Domingo Zamacola and Jauregui educational institution presented the highest frequencies the dimensions of professional development, as well as the work organization dimension 59.52%, the dimension physical environment 59.52%, the dimension overload and the conflict of roles 40.48%, the characteristic dimension of the student, possesses a 35.71% recognition dimension possess a 59.52%, material resources 59.52%, finally the dimension working conditions 59.52% with average stress levels. The relationship of the level of labor stress and variable Burnout, maintain a direct relationship because you get a value p ($p < 0.05$), a result that is less than 0, 05 which is the maximum value that is accepted to determine the relationship that exists between the variables of study.

Key words: Occupational stress, Burnout syndrome.



INTRODUCCIÓN

El estrés laboral, así como el Síndrome de Burnout son variables de estudio que en la actualidad desarrollan una preocupación constante en las organizaciones privadas, así como públicas que viven desarrollando una preocupación permanente, debido a que estos síntomas influyen en la productividad de la organización.

Por ello en los 70 se desarrolla el trabajo de Freudenberger quien van tomando iniciativa de la preocupante que ocasiona el estudio d las dos variables de estudio, es por ello que se empieza a desarrollar de manera permanente por diversos investigadores que dan sustento a la presente investigación como Keavney y Sinclair, esta constante permite a la psicología establecer el concepto fundamental del estrés que son síntomas producido en la persona, muchos de ellos por efecto del trabajo rutinario los mismos que van originando el cansancio , entre otros que son afectadas por el desarrollo personal el no logro de ello origina muchas veces la despersonalización de todo colaborador que labore en instituciones públicas o privadas, ya sea en el personal administrativo o personal docente, uno de los forjadores de este estudio es (Maslach 1982).

El estrés va afectando el deterioro de la salud de la persona, causando enfermedades que van afectando de manera directa a la persona desde aquellas que complican de manera afectiva hasta males incurables, esto permite hacer



mención que cada año se ve el incremento de diversos profesionales ya sean profesionales de ciencias médica, ingenierías y ciencias sociales por ello el docente no es ajena a la afectación de los efectos y consecuencias producidas por el estrés.

El Perú no es ajena estos problemas, por eso en el 2007 se aprueba la Ley 29062, ley que tiene por efecto la iniciación de la carrera pública magisterial, que tiene como principal aspecto la obtención compensatoria del docente en función a la meritocracia, el mismo que permite el ascenso de los profesores y por ende una mejor condición remunerativa que permite tener un mejor calidad de vida, los aspectos señalados permiten a todos los docentes acceder a este beneficio a ello se le hace mención como una motivación extrínseca que plantea el estado con el propósito de mejorar el desempeño docente de cada maestro, y poder de esta manera mejorar los niveles de estrés surgidos en los maestros.

El art.9 de la mencionada ley refiere que para ser parte de los beneficios que otorga la carrera pública magisterial van de la mano con la evaluación docente al cual están sometidas todos los docentes que forman parte de la educación pública, estas medidas educativas de cambio que tiene la Ley de la Carrera Pública Magisterial, tiene por efecto la mejora en una gran parte de docentes, pero genera una frustración directa en aquellos docentes que o han logrado el ascenso, ya que este es el motivo del nacimiento del estrés en un sector de docentes que no logren lo permitido.

Actualmente, la situación de los docentes en el Perú está en serias dificultades que afronta a diario, por la falta de reconocer el desempeño docente, esta falta de reconocimiento se ve en las condiciones donde un docente debe



laborar, en la remuneración percibida, ya que este último juega un papel importante en el docente, ya que a través de estos aspectos se puede dar una calidad de vida a la familia del docente, y al propio formador, como ello no es así, esto hace que gran parte de los docentes no se mantengan capacitados, esta situación hace que gran parte de los docentes se encuentren laborando en instituciones educativas particulares, así como el brindar el servicio de dar clases particulares. La presente investigación se realizó en las instituciones educativas Víctor Andrés Belaunde y Domingo Zamacola y Jáuregui para conocer los causantes de estrés laboral que van a desencadenar el Síndrome de Burnout.

Acorde a la investigación sistemática y científica, el estudio se ha estructurado en cuatro capítulos.

Capítulo I, el problema de la investigación. Comprende la exposición de la situación problemática, planteamiento del problema, justificación de la investigación, y objetivos.

Capítulo II, el marco teórico. Contiene los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, el marco conceptual, hipótesis y variables e indicadores.

Capítulo III, metodología de la investigación. Se precisan el método, el nivel, el diseño, población y muestra, técnicas, fuentes e instrumentos, diseño de contrastación de hipótesis y técnica de procesamiento de la información.

Capítulo IV, resultados y discusión. Se exponen los resultados y se interpretan a través de tablas y gráficos estadísticos, se interpretan y se analizan los resultados.



En el criterio sintético, se consignan las conclusiones y las recomendaciones pertinentes.

Al final, se nominan las referencias bibliográficas y se insertan los anexos que corresponden.





CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

El estrés laboral es un problema que no solo afecta al sector salud, sino que también afecta al sector educación, al respecto habría que recordar que en la sociedad actual llamada la sociedad del conocimiento es cada vez más compleja y más exigente a nivel académico que requiere de una mejor calificación profesional de los docentes y por lo tanto de mayores exigencias académicas que posteriormente van a conducir a un estrés laboral y al surgimiento del Síndrome de Burnout en maestros de las diversas instituciones educativas.

En el ámbito nacional el estrés laboral se está incrementando en estas últimas décadas por las condiciones de trabajo determinada por la jornada laboral, así como la comunicación existente entre los maestros, así como maestro padre de familia y viceversa.

La profesión docente es una de las profesiones más hermosas entre las profesiones de servicio, pero al mismo tiempo es la más



sacrificada ya que sin ello no se puede dar nacimiento a la formación de las diversas ramas de profesionales, así como el cambio y la transformación que requiere el País que en el ámbito cultural, social, político y económico. Cada vez son más las exigencias hacia los docentes, las cuales afectan la salud no solo física sino también mental que se manifiesta en conductas negativas, tales como la falta de estimulación, baja autoestima, estrés laboral, depresión, ansiedad, etc.

En muchos de los docentes, se percibe un incremento del estrés laboral y el cansancio en el trabajo profesional, por este motivo, el docente trata de aislarse, desarrolla una actitud impersonal, negativa y hasta pesimista.

El docente siente insatisfacción frente a sus logros profesionales y sensación de impotencia, que resulta paradójica, porque trata de redoblar esfuerzos, aumenta su dedicación al trabajo, además, por ende, nace sentimientos que se dificultan la adaptación del profesional y como persona, ya que las demandas exceden su capacidad para atenderlos debidamente.

En efecto, se ha dado estudios donde existen resultados donde mas del 75% de los diversos males de la persona como enfermedades leves, moderadas, y graves son originadas por la falta de manejo de estrés laboral, originando en la persona un estrés crónico, este ultimo ocasiona factores de efecto como las enfermedades mentales, conocidas como males psíquicos que la persona experimenta, y que son originados por la



presión entre otros como la despersonalización, la fatiga entre otros que van causando el reusó de las actividades de la persona.

El Síndrome de Burnout o desgaste profesional, es un mal que afecta la productividad laboral ya que es un mal que deteriora a la persona por ende las funciones propias de la labor profesional, esto se da no solo en nuestro país sino a nivel mundial. Los profesores que presentan desgaste emocional viven con la imposibilidad de comunicación emocional y que se extiende y profundiza a lo largo de los meses de trabajo con los estudiantes.

En lo que concierne al profesor de los diversos centros educativos este mal se da en sus diversos niveles educativos en las instituciones educativas iniciales, de primaria, y de secundaria, las instituciones educativas que son objeto de estudio poseen un personal docente que no son ajena a estos efectos del estrés ni del desgaste profesional, (BURNOUT), las investigaciones, son tres componentes que nos ayudan a identificar el síndrome del desgaste profesional, generando como efecto las dimensiones que son objeto de estudio.

La fatiga producida por el desgaste emocional, es un síntoma determinante que genera la presencia del desgaste profesional (Burnout), en los docentes, originando la disminución de sus capacidades debido a que la fatiga se impone a la buena intención de formación docente que se va generando en los docentes ya que este mal afecta las emociones de la persona, produciendo como efecto la disminución del rendimiento profesional.



Respecto a la despersonalización, el docente presenta el desarrollo de actividades negativas, insensibilidad y cinismo hacia los estudiantes y no tanto hacia sus compañeros de trabajo o familiares (desnaturalización), esto por la ausencia de factores motivacionales.

En cuanto a la disminución de la realización de la persona, esta se expresa en la disminución de la productividad, fatiga en el desempeño laboral, la despersonalización y en el amor propio.

La fatiga (estrés) y el desgaste profesional (Burnout), son procesos negativos de la labor del profesor, esto genera consecuencias que no solo están presentes en el aula, sino que se van acumulando en el núcleo familiar causando un estrés crónico lo que no permite mejorar el nivel de educación en el país y por ende no permite una mejora significativa en el ranking en el ámbito internacional.

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el estrés laboral y el Síndrome de Burnout en los docentes de instituciones educativas Víctor Andrés Belaunde y Domingo Zamácola y Jáuregui del distrito de Cerro Colorado de Arequipa, en 2017?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es el nivel de estrés laboral que presentan los docentes de instituciones educativas Víctor Andrés Belaunde y Domingo Zamácola y Jáuregui del distrito de Cerro Colorado de Arequipa, en 2017?



¿Con qué frecuencia se manifiesta la presencia del Síndrome de Burnout en los docentes de instituciones educativas Víctor Andrés Belaunde y Domingo Zamácola y Jáuregui del distrito de Cerro Colorado de Arequipa, en 2017?

¿Cuáles son los principales estresores laborales que determinan la manifestación del estrés laboral y Síndrome de Burnout en los docentes de instituciones educativas Víctor Andrés Belaunde y Domingo Zamácola y Jáuregui del distrito de Cerro Colorado de Arequipa, en 2017?

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Existe poco conocimiento sobre el Síndrome de Burnout, razón que muchas veces existe una confusión con el estrés, pero si entender que estos tienen relación, pero no significan lo mismo. El Síndrome de Burnout está catalogado como una "enfermedad laboral" y se manifiesta cuando el estrés laboral llega a un estado crónico.

El Ministerio de Educación en la actualidad enfrenta graves problemas que se expresan en la baja calidad educativa, bajos niveles de comprensión lectora, etc. Esta crisis educativa pretende ser resuelta con mayores exigencias a los docentes pero manteniendo salarios no acordes al estatus profesional de los docentes y al costo de vida. Estas mayores exigencias a los docentes han influido a que el estrés laboral se convierta en crónico generando en los docentes el Síndrome de Burnout.

El problema mencionado es una preocupación para el Ministerio de Educación y para la sociedad en general porque representa ausencia al



trabajo, bajo desempeño profesional, etc lo que afecta la formación académica de los estudiantes.

Con esta investigación se pretende ampliar y actualizar los conocimientos acerca del Síndrome de Burnout, poco conocido en nuestra sociedad y considerado superficialmente en la actividad laboral educativa.

El estudio es relevante ya que la OIT, tiene la necesidad de conocer los efectos que va causando estas variables de estudio, así como el comportamiento de los mismos que van desarrollando niveles que permitan conocer los efectos de disminución laboral, así como la disminución de productividad y por ende los índices de crecimiento de estos males que van afectando la salud de la persona, así como sus causas y consecuencias por ello es significativo la investigación.

Es pertinente y oportuna la investigación porque los resultados de campo van a proporcionar información cualitativa y cuantitativa para plantear las soluciones adecuadas al problema de estudio.

La problemática en estudio tiene importancia porque en la región Arequipa existen muchos docentes con estrés laboral leve y crónico, situación que la podemos generalizar a nivel nacional es bastante significativa. La población beneficiaria son los docentes de la región de Arequipa.

Finalmente la investigación es viable porque se posee los recursos humanos, económicos, acceso a la información y a la población en estudio.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el estrés laboral y el Síndrome de Burnout en docentes de las instituciones educativas Víctor Andrés Belaunde y Domingo Zamácola y Jáuregui del distrito de Cerro Colorado de Arequipa

1.4.2. Objetivos específicos

Identificar el nivel de estrés en los docentes de las instituciones educativas Víctor Andrés Belaunde y Domingo Zamácola y Jáuregui del distrito de Cerro Colorado de Arequipa.

Determinar la presencia del Síndrome de Burnout en los docentes de las instituciones educativas Víctor Andrés Belaunde y Domingo Zamácola y Jáuregui del distrito de Cerro Colorado de Arequipa.

Identificar los principales estresores laborales que determinan la manifestación del estrés laboral y Síndrome de Burnout en los docentes de las instituciones educativas Víctor Andrés Belaunde y Domingo Zamácola y Jáuregui del distrito de Cerro Colorado de Arequipa.



CAPÍTULO II

EL MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Para desarrollar el siguiente trabajo de averiguación se ha procedido a revisar diferentes trabajos de investigación, podemos citar algunos:

2.1.1. Internacional

Álvarez de la Cerde y Cantu (2001) en su tesis "El Síndrome de Burnout y el Profesional de la Educación". Del Instituto Nacional de Administración Publica de España. Llegaron a las siguientes conclusiones:

"...Los maestros se encuentran en un nivel bajo de síndrome de Burnout no cumpliéndose la hipótesis que nos habíamos establecido.

El desgaste que pueden padecer muchos maestros se podría deber más al contexto social que al salón de clases, no siendo relevantes las condiciones de este o que el alumnado fuera problemático, llevándonos a



que podría ser la falta de reconocimiento y apoyo social la raíz de la aparición del síndrome.”

Sanchez, Florencia (2011) en su tesis “Estrés laboral, satisfacción en el trabajo y bienestar psicológico en trabajadores de una industria cerealera” de la Universidad abierta Interamericana, llegado a concluir lo siguiente:

“En el momento que hablamos de las identificaciones y la observación de la tensión del estrés, podemos observar “la falta de justicia organizacional”, consecutivamente “las imposibilidades comunicativas o también el exceso de trabajo”, estos son los principales factores que estresan a los miembros de la organización. Las pruebas recaudadas nos confirman que el estrés laboral, tiende a reintroducirse persistentemente formando círculos viciosos. Estas son notorias desde el instante que hay exceso de trabajo, caracterizado por percepciones del cansancio, esto es provocado por demasiada demanda y trabajo, junto a carencias del entorno y la demanda, esto se refiere a las herramientas y al individuo), esto tiende a empeorar en el momento en que los trabajadores se percatan de la carencia de colaboración del director y de los miembros de la organización, como también por el abuso e inmoralidad en la institución.

Coduti, Gattás y Sarmiento (2013) en su tesis “Enfermedades laborales: cómo afectan el entorno organizacional” de la Universidad Nacional de Cuyo- Argentina. Llega a las siguientes conclusiones:



“Primera: El estrés es una parte de nuestra vida, y puede tener efectos negativos y positivos, aunque los negativos hayan sido objeto de mayor atención, por el impacto generado sobre nuestra salud o bienestar, pero también hay una línea de pensamiento creciente que analiza los efectos positivos del estrés sobre la vida de la persona.

Segunda: Así como existen factores estresantes también hay formas con las que podemos luchar y tratar de combatir esos estresores y si no es así pues cuando menos debemos estar conscientes que viviendo en un mundo como en el que vivimos actualmente, lleno de cambios constantes, de prisas y de ajetreos es posible manejar las situaciones con mayor facilidad. Dichos agentes pueden ser tratados y estudiados adecuadamente para su manejo, dado que a cada persona le afecta de manera distinta, porque cada una de ellas tiene un patrón psicológico que la hace reaccionar de forma diferente a las demás.”

Schoj, Débora (2003) en su tesis “Estudio del Nivel de Burnout y Tipo de Afrontamiento Utilizado por Médicos de Servicios de Emergencia y Médicos de Salas de Guardia”. Llega a las conclusiones siguientes:

“La satisfacción en el trabajo influye sobre los síntomas característicos del síndrome de Burnout, siendo los más satisfechos los menos proclives a manifestar Burnout. El tipo de servicio en el cual el médico realiza su labor profesional (guardia o emergencia) ejerce una influencia significativa sobre los modos de afrontamiento. Los médicos de emergencia utilizan estrategias caracterizadas por la evaluación, mientras que los de guardia utilizan más estrategias adaptativas centradas en el

problema. La antigüedad en el servicio ejerce una tendencia sobre los modos de afrontamiento. Los médicos de mayor antigüedad tienen una tendencia a utilizar estrategias de afrontamiento centradas en el análisis lógico y la redefinición cognitiva, aunque estos profesionales de mayor antigüedad presentan los valores de estas dos estrategias disminuidos con respecto a los de antigüedad intermedia. La satisfacción laboral influye sobre los modos de afrontamiento utilizados.”

2.1.2. Nacional

Castro, Patricia (2008) presenta su investigación “El estrés docente en los profesores de escuela pública” de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Llega a las siguientes conclusiones:

Primera: “Estrés y Burnout son dos términos muy diferentes El Burnout es la consecuencia a la exposición a un estrés prolongado, en tanto que el estrés en sí es la reacción de la persona frente a las amenazas del entorno. En el caso del estrés laboral docente, el estrés deriva de la respuesta o reacción del docente frente a los factores que desencadenan estados de tensión en su labor dentro de su institución.

Segunda: El estrés puede deberse tanto a factores intrínsecos como extrínsecos. Entre los factores intrínsecos podemos señalar la personalidad del docente, siendo la personalidad del tipo A, la más susceptible a padecer estrés. También son determinantes el locus de control y el grado de autoestima del docente. Los factores extrínsecos son propios del entorno laboral del docente: las condiciones de trabajo, la



insatisfacción laboral, el exceso de trabajo o carga de trabajo y las condiciones tipo de organización al interior de la institución...

Cuarta: Sobre la gestión institucional como factor desencadenante, se han encontrado dos factores muy importantes el estilo de liderazgo y la relación con colegas. Si el liderazgo del director es autoritario y no se propone un liderazgo más participativo y democrático, va a influir muy negativamente en los docentes."

2.1.3. Regional

Vilca, Claudia (2014) en el estudio realizado por ella presenta el "Síndrome de Burnout, personalidad y actitudes en los docentes" y en "La Universidad Nacional de San Agustín" – Arequipa. Llega a las siguientes conclusiones:

"En el presente estudio, se ha encontrado que existe relación de manera parcial entre el Síndrome de Burnout con la personalidad ya que no se relacionan con todas sus dimensiones, y una relación de manera significativa con las actitudes de los docentes; por lo que se acepta nuestra hipótesis general de manera parcial.

Se ha encontrado que los sujetos del género femenino son más proclives a padecer el Síndrome de Burnout con un 58,49%, mientras que los del género masculino no; sin embargo, no se han encontrado relación significativa entre el Síndrome de Burnout y el género; por lo que se decide aceptar nuestra primera hipótesis nula.



El Síndrome de Burnout está relacionado de manera directa con la dimensión Neuroticismo de la personalidad, lo que significa que a mayor tendencia a la inestabilidad emocional mayor será la probabilidad de padecer el Síndrome de Burnout.

El Síndrome de Burnout está relacionado directamente con la actitud de la enseñanza del docente hacia sus alumnos, eso da a entender que, los profesores que tienden a experimentar el Síndrome de Burnout tendrán una actitud de enseñanza desfavorable (Actitud autoritaria), hacia sus alumnos en el salón de clases con un 43,3%; en consecuencia, se decide aceptar nuestra quinta hipótesis alternativa."

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. El estrés

Nos damos cuenta que el estrés está presente en nuestra vida cotidiana, muchas veces los seres humanos la usan y la conceptualizan acondicionándolo para ello mismos, y de esta forma poder señalarlo como cansancio o debilidad, tensión nerviosa, obstáculo de sobrellevar y afrontar estos conflictos y poder decir ante ello, el ser humano tiene la capacidad suficiente para sentir o percibir cuando su intranquilidad esta aumenta, y que este tiene la posibilidad de empeorar (Pérez *et al.*, 2014).

Fue Walter Cannon, uno de los pioneros en la investigación del estrés, en el año 1911, Walter fue el primero en emplear y utilizar esta palabra con ánimo suspicaz con el objetivo de estimular el rechazo del conflicto y fuga; seguidamente esta palabra fue utilizada para elegir



algunos elementos de todo el entorno, este dominio requiere la sacificación no frecuente en el dispositivo reglamentario de los seres humanos.

Una de las tesis presentadas actualmente del estrés es de Bruce McEwen (2000): "El estrés puede ser definido como una amenaza real o supuesta a la integridad fisiológica o psicológica de un individuo que resulta en una respuesta fisiológica y/o conductual. En medicina, el estrés es referido como una situación en la cual los niveles de glucocorticoides y catecolaminas en circulación se elevan".

Los antecedentes del estrés se remontan a 1930 en el momento que Hans Selye, alumno en las ciencias médicas observo a las profesionales en enfermería y estas mostraban indicios de agotamiento o debilidad, falta de hambre, disminución de masa corporal, a esto se le definió como "síndrome de estar enfermo", posteriormente lo denominó estrés biológico, para posteriormente ser incorporado al campo de las ciencias sociales (psicología y educación). En razón de lo cual Hans Selye fue nombrado como el procreador de la fatiga. (Perspectivas, 2007)

Cuando nos enfocamos en relación a los educadores, el estrés se manifiesta cuando este se encuentra en el proceso de su actividad educativa frente a situaciones que le resultan difícil de solucionar o satisfacer, lo que da lugar a que el docente comience a sentirse angustiado, los latidos de su corazón empiezan a ser más rápidos. En resumen, el estrés es "la respuesta del cuerpo a condiciones externas que perturban el equilibrio emocional de las personas... con esta reacción



participan todos los órganos y funciones del cuerpo incluidos el cerebro, los nervios el corazón, el flujo sanguíneo, el nivel hormonal, la digestión..." (Gil-Monte, 2000)

Así mismos los diferentes pensamientos e ideas de la fatiga a traído como consecuencias que esto haya establecido tres formas diferentes, dando una contestación universal indeterminada (Selye, 1936), dando sucesos del incentivo (Holmes y Rahe, 1967) y también dando intercambio cognitivo de individuo al medio que nos rodea (Lazarus y Folkman, 1986).

La fatiga dando una contestación de la organización, tiende a ser las oposiciones del comportamiento y también pueden ser fisiológicas acciones provocadores o intimidación, por esto se entiende las transformaciones acostumbrativas cuando se realiza una modificación de la estabilización, así estas sean psíquico y espiritual. Cuando este no se estabiliza, las estipulaciones del cansancio, tiende volverse crónicas, por lo tanto, los individuos están propensos a caer enfermos gravemente. La fatiga es también declarado estado de situación o acontecimiento de origen externo que provoca un proceso de adaptación en una persona, es por esta razón que el ser humano se ve enfrentado a una serie de acontecimientos dañinos o peligrosos por lo que opta por emplear sus bienes, psíquicos y del medio ambiente, así de esta formar poder alimentar firmeza y consistencia.

El estrés como interacción, consiste en el desarrollo de pasos con duplicada trayectoria; esto comprende obtener elementos del cansancio



del medio ambiente que nos rodea, como también las contestaciones del individuo que es sometido a dichos elementos. Este pensamiento de la fatiga prieto a preparar hipótesis a evaluar de los conocimientos. (Selva, 2004).

Según Travers y Cooper, (1997) "...para controlar el estrés, un individuo tiene el poder de cambiar el contexto que lo rodea y también cambiar las reacciones de este ante un acontecimiento determinados. Su postura cuando se opone es producida con el objetivo que el ser humano y el medio que lo rodea alcance adecuaciones positivas.

2.2.2. Tipos de estrés

Los factores estresantes o estresores son un conjunto de incentivos que incitan al comienzo de la fatiga desarrollándose mediante un tiempo concreto. De acuerdo a las diferentes contestaciones de la fatiga estos estresores hay dos tipos de estrés (Comin, 2001)

- Así mismo si la contestación es totalmente opuesto ante los estímulos será buena, por lo tanto este producirá comodidad, felicidad, tranquilidad, entre otros puesto que el individuo maneja bien estas petición y disfrutas de los incentivos que intervinieron, es ahí cuando la fatiga está siendo aprovechada y utilizada bien, se le denominará: EUSTRÉS o estrés POSITIVO.
- Si por el contrario las contestaciones de las personas frente a los incentivos son malos, y al contrario solo le producirá intranquilidad, tristeza, incomodidad, etc., si sus capacidades provocando fatiga

fastidiosa e infértil decimos que padece: **DISTRÉS** o estrés **NEGATIVO**.

- Existen varios tipos de estrés de acuerdo a la gravedad (Miller, 2001)

A) Estrés agudo

Esta es la fatiga más conocida que puede aparecer en cualquier momento de nuestra vida. Se caracteriza porque aparece de forma rápida pero también tiene corta duración por lo que no provoca daños importantes. El estrés agudo es emocionante, pero puede llegar a ser agotador. Cuando este estrés a corto plazo se repite muchas veces tiende a decaer en una angustia psíquica, y también muchos malestares al cuerpo y organismo ocasionados intencionalmente.

Ya que el estrés agudo se da en poco tiempo esta no cuenta con una duración capaz de ocasionar el deterioro primordial en la que la fatiga puede ocasionar a mayor tiempo. Tenemos las siguientes indicaciones más frecuentes:

- ✓ Angustias sensibles: este es una mezcla de enfado o rabia, angustia y melancolía, estas son las angustias sensibles de la fatiga.
- ✓ Molestia muscular con malestar psíquico, molestias musculares en las piernas, espalda y cuello, dolor en los nervios e tendón, y tensión muscular.
- ✓ Dolor en el estómago e todo el organismo como irritación, astricción, gases, etc.,



- ✓ Exceso de excitación transitoria, ocasiona el aumento la opresión de la sangre, problemas al respirar, molestas en el corazón, constantes desmayos, los pies y manos congeladas, descontrol del ritmo cardiaco.

Sin embargo, este tipo de estrés se le puede controlar y llevarlo con un tratamiento.

B) Agudo episódico

Esto sucede al momento que se experimenta fatiga aguda con frecuencia, en la mayoría de casos se presenta en personas que tienen su vida completamente en desorden y que son apresuras, pero sin embargo tienden a llegar a última hora. Asumen varias obligaciones y no logran estructurar petición que poseen y tampoco logran enfocarse. Están constantemente atrapados y envueltos por la fatiga aguda.

Esto siempre es usual ya que los seres humanos que tiende a reaccionar ante la fatiga aguda, paran muy alteradas o nerviosas, tienen un fuerte y negativo genio, son insoportables, ansiosas y usualmente impacientes. Es por este motivo que cuando estaban una convivencia con los demás desgasta con rapidez ya que se toman hostiles. También el lugar donde se labora se convierte totalmente fastidiosos u hostigosos para sí mismos.

Existen diversos tipos de fatiga aguda anecdóticos aparece por la intranquilidad inacabable. Según "doña o don angustias" quienes observan caos en cada calle, y presienten negativamente problemáticas



para los acontecimientos siguientes. Indican que el planeta es sumamente amenazante e inseguro, y que lo peligroso tarde o temprano sucederá.

C) Estrés crónico

Usualmente este estrés, es perjudicial para la mente y el cuerpo, este consume al ser humano todos los días, y todos los años. La fatiga endémica destroza a los cuerpos humanos, el cerebro y después de un inmenso tiempo la existencia de este. Este es la fatiga del pobre, de los hogares desorganizados, que están envueltos en una unión matrimonial no desea y desdichado, o también trabajos y ocupaciones no deseadas.

La fatiga endémica aparece en el momento que un ser humano no puede ver la solución y abandona la búsqueda de soluciones introduciéndose en una realidad agonizante. La fatiga que tiende a aparecer en los momentos que no parece tener fin, llena de obligaciones e imposiciones.

Sin embargo, existen casos del cansancio endémico que son originados por acontecimientos de traumatismo durante las infancias de los niños y se expandieron en ellos mismos, también estas mismas son conservadas tristemente y están presente frecuentemente. Así mismo estos acontecimientos dañan irrevisablemente las identidades y personalidades de estos, generando su propia forma de ver el planeta, o sus propias costumbres y religión, es por esto que se produce una fatiga que no tiene fin para ser humano. Para mejorar esto requiere la realización de muchos factores con apoyo de personas conocedores del caso.



Los peores casos de la fatiga endémica son en las que el ser humano tiende a habituarlo así mismo, por eso se presta más interés a la fatiga aguda ya que recién apareció ignorando a la fatiga endémica ya que es antiguo, y también porque ya está familiarizado, hasta el punto de que este ya no es incómodo.

Por esta razón, esto resulta ser muy crítico ya que puede provocar suicidio, violencia, traer consecuencia a la viscera, enfermedades, entre otros. Los seres humanos tienden a deteriorarse al punto de sufrir un ataque de nervudo y perder la vida. Esto es originado por el deteriorar físico y cerebral que sufren los seres humanos, las consecuencias de la fatiga endémica lamentablemente, sus tratamientos son complicados y necesitan llevar todo un proceso y ser apoyados por especialistas del caso.

2.2.3. Fases del estrés

Las indagaciones hechas por Hans Selye en 1975, mencionan las fases del estrés son tres y durabilidad de cada proceso diferente necesitara de los diversos elementos, como también del aguante individual del ser humano ante la fatiga:

A) Fase de alarma

A continuación presentamos la parte inicial del ciclo de la fatiga. Consiste en un rebote nato a consecuencia de una causa estresante, y también de un estresor. El cuerpo empieza tiende a acondicionarse para enfrentarse, y que piensa que es un ataque directo y esto por lo tanto



requiere el doble de sacrificio. Ese es el momento en que este inicia liberando secreción, insulina, tiroxina, entre diferentes tipos de secreciones, estos mismos tiende a produce síndrome de inquietud, inhalación, latidos acelerados, entre otros. Ahí descubrimos temperamentos correosas, insoportable, fuerte carácter repentino y también improvisos, falta de conformismo individual, inconformidad, excesivo.

B) Fase de resistencia

Cuando esté esta estresante, demoramos en un determinado periodo de durabilidad, de esta forma el cuerpo está en proceso de resistir a la fatiga y prevenir el cansancio. De esta forma los organismos son afianzados y se "normaliza", así mismo estos indicios de malestar, disminuye las probabilidades del malestar ya que este está siendo controlado. Pero cabe mencionar que en estas etapas, las personas frecuentemente ingieren más de lo habitual. También esta etapa es variante, esto dependerá cuanto resiste el ser humano ante la fatiga, en estas etapas tiene influencia los elementos fisiológico y psicológicos. Sin embargo, los elementos duran mucho durante la durabilidad de este, tendremos como consecuencia que el organismo pase a otra etapa.

C) Fase de agotamiento

Esta es la parte final de la fatiga, está representado y vinculado a cansancio del proceso orgánico de una persona. Esta etapa se basa en el excesivo cansancio corporal y cerebral, y por esta razón el cuerpo



humano se resiste a seguir aguantando los ataques del contexto que lo rodea y este trae como resultado problemas de salubridad y es ocasionado de forma repentina como también de forma extensa. La persona pierde motivación y puede volverse fácilmente irritable. Una demostración en exceso de la etapa del cansancio, a veces concluye disminuyendo la fuerza nata de la fatiga provocando alteraciones psicológicas y físicas.

2.2.4. Estrés laboral

En algún momento de su actividad laboral los docentes han experimentado situaciones que le han producido estrés. El estrés laboral es un tema muy preocupante en el sector educativo en las últimas décadas está siendo sujeto de grandes cambios como la nueva Ley de la Carrera Pública Magisterial, la cual va generando cambios o variaciones producidas por el medio ambiente de las ocupaciones laborales de los trabajadores, esto conlleva nuevas metas u objetivos para el docente, como también el aumento del trabajo lo cual a la larga conduce al estrés laboral este problema afecta no solo a la institución educativa sino también a la calidad educativa (Zavala, 2008).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), menciona a la fatiga profesional de la siguiente manera: "Es una enfermedad peligrosa para las economías industrializadas y en vías de desarrollo, perjudicando a la producción, al afectar a la salud física y mental de los trabajadores"



Durante muchos años de estudio sobre la fatiga profesional, encontramos identificados peligrosos de con condición sicosocial que están sin falta durante la ocupación laboral, como también en las modificaciones que se da dentro del ámbito profesional, estas implican metas, objetivos o modelos exclusivamente nuevas referente a la fatiga profesional. Casi mayor parte de indagaciones se han centrado entre analizar desorden de los individuos en la ocupación laboral. Se ha concentrado variantes sicosociales y temperamentales, los mismos que muchas veces influyen las enfermedades de los empleados - y su salubridad, es decir riesgos psicosociales en el trabajo los cuales son importantes conocerlos para prevenirlos. Está a menudo tiende a presentar grandes opciones, de la existencia de probables propiedades agobiantes que muchas veces no son precisas ya que no se puede generalizar dichos estresores a otros contextos o realidades. Las investigaciones realizadas de la fatiga profesional necesita evaluaciones y apreciaciones referidos a todos los causantes de la fatiga laboral en las carreras de los profesionales u ocupación y su medio histórico y cultural (Zavala, 2008).

El mecanismo de respuesta, previa valoración de los estresores que pueden ser inseguridad en el trabajo, competencia, búsqueda de eficacia entre otros; es la lucha o la huida, lo cual en el ámbito laboral sería el absentismo.

Frente a esto, las observaciones de Orlandini (1996), que definen a la fatiga laboral, "al malestar y a las enfermedades ocasionadas por las



tareas y las organizaciones donde se trabaja"; para el autor, la fatiga laboral, no tiende a ser excesivamente ostentoso o llamativo, poniendo como ejemplo la separación de dos personas, pero puede ser traumático a menudo, y que se requiere investigarlo y que este sea satisfactorio.

Fontana (1996), considera que las causas del estrés en el trabajo son básicamente las siguientes:

Organizaciones imperfecto, usualmente un organismo imperfecto muchas veces trasmite resultados desmotivadores ante la cual uno tiene el poder de decidir cualquier acontecimiento decisivo, puede que este no este entendido bien refiriéndonos a los niveles jerárquicos, de quien es el encargado de la toma determinativa de esta.

La ausencia colaborativa, las carencias de los trabajos en los diferentes áreas hace que parezca supuestamente innecesarios, esto puede referirse a los trabajadores y que estos realicen trabajos que no se encuentran sujetos a su área y que pueden estar en preparación o en competencia, y a consecuencia de esto el empleado tendrá menos periodo para que presente aquellos trabajos que ya debieron ser culminados.

a) Horas Extras, muchas veces se trabaja horas extras y esto es a lo largo del tiempo cansado y estresante; ya que el organismo del ser humano trabaja dependiendo de su corazón o también llamado ritmo cardiaco, durante el tiempo establecido que son las 24 horas que existe naturalmente.



Se ha dado casos intentando cambiar radicalmente el ritmo cardiaco natos fijado por la naturaleza; un caso puede ser buscar otro empleo, o el vivir cotidiano, otro caso puede ser las enfermedades que se enfrentan decadencias sujetas a las 24 horas, provocan la fatiga psicológica o social.

- d) La categoría, remuneración como también Promociones carentes; casi para todos los miembros de una organización , tener u obtener un trabajo solo para algunos esto constituye su propia identidad, con una buena remuneración y buenos beneficios laborales, estos son importante para los trabajadores; una buena remuneración cubre sus necesidades básicas evitando la fatiga preocupaciones económicas , los beneficios a los trabajadores, motiva a que este a sea eficaz y eficiente , esto puede afirmar que el trabajador valora mucho esto.
- e) Procedimiento Innecesarios, en este caso tenemos la abundancia la documentación y su llenado, que se pierde tiempo como también se desperdicia esfuerzos de todos los trabajadores e incrementa el sentimiento de frustración.

Por lo tanto, en muchas organizaciones profesionales e instituciones, los trabajadores se quejan de la proliferación de comités y reuniones de trabajo, todo lo cual causa grandes pérdidas de tiempo.

- f) Incertidumbre e Inseguridad, la primera es causada por las políticas de trabajo institucional que muchas veces la estructura organizacional de diversas instituciones es rígida ya que planear es fijar metas, esto



produce muchas veces la presión en el colaborador que va originando la inseguridad que le vuelvan a renovar el contrato o lo restrinjan.

2.2.5. Causas del estrés en el trabajo docente

A) Estudiantes y estrés laboral docente

Nieto (2006) señala que la conducta perturbadora de los estudiantes, es uno de los principales estresores de los docentes sobre todo cuando el grupo de estudiantes es numeroso, pues, aunque un docente tenga mucho equilibrio psicológico no está libre de tener estudiantes con diversos comportamientos desde los más dóciles hasta los mas hiperactivos, estos son efectos de la conducta humana.

Las investigaciones de Koff y Cichon, (citados por Travers y Cooper, 1997: 76), refieren que existen diversos tipos de conducta que son desarrollados por las personas muchas d ellas poseen conductas drásticas que generan daños físicos en los estudiantes dóciles por parte de aquellos que responden a conductas agresivas, lo que afecta la formación educativa dando como origen la necesidad de profesionales en psicología que permita trabajar de manera conjunta con los educadores a través de el replanteamiento de los métodos pedagógicos.

Los estudios de Restrepo, Colorado y Cabrera (2006), señalan en su estudio que el 39.1% de maestros poseen malestares causados por el exceso de sonidos no adecuados originados por la chacota, la indisciplina y otros factores, por lo que (Fernández 2002).



Se señala que las damas son más sensibles a los efectos de sonidos y entre otros producidos por el alumno, y los diversos efectos problemáticos que el alumno trae desde el núcleo familiar. (Marqués et al., 2005).

B) Condiciones de trabajo poco satisfactorias

Según Ortiz (1995) "las deficientes condiciones en las que se realiza la docencia, con deterioros en los centros educativos, materiales y medios insuficientes, locales inadecuados, pueden convertirse en potencial fuente de estrés y malestar para el profesorado", es importante aclarar que la falta de recursos o materiales como equipamiento de alta tecnología por ejemplo, genera un sentimiento de frustración ya que hay una contradicción entre lo que se nos pide y lo que se nos da, en muchos casos no se cuenta con instalaciones propias para el profesorado.

C) Reconocimiento y desarrollo profesional

El salario del maestro a lo largo de los últimos años ha sido uno de los más inferiores a comparación con otras profesiones. Por ejemplo, en el año 2 000 el sueldo promedio de un profesor era S/ 664.98 y en el 2010 era S/ 1 100, en la actualidad es S/ 1470. Cantidades que a pesar de todo no cubren la canasta familiar básica. Según Díaz Hugo y Saavedra Jaime (2000) "Los docentes en el sector público tienen, en promedio, ingresos menores que el resto de profesionales y el crecimiento de los ingresos a lo largo de la carrera es muy pequeño" (Saavedra, 2000).

Cuadro N° 1

| PERU: 2006 - 2012 | | | | | | |
|--|-------------------------------|------------------|----------------------------|------------------------|-------------|------|
| EVOLUCIÓN DE REMUNERACIÓN LÍQUIDA DEL DOCENTE. | | | | | | |
| (Docentes en Ley del Profesorado) | | | | | | |
| AÑOS - MESES | A. REMUNERACIÓN LÍQUIDA | PODER ADQUIS. | DEBÍA GANAR RESPECTO A: | | DIFERENCIAS | |
| | | | B. PODER ADQUISIT. 2006 | C. CANASTA FAMILIAR | B-A | C-A |
| 2006-JUL | S/ 1057.29 | 100.00 | 1057 | 2300 | 0 | 1243 |
| 2006-SEPT | S/ 1087.29 | 102.82 | 1083 | 2357 | -4 | 1270 |
| 2007-JUL | S/ 1087.29 | 100.53 | 1151 | 2504 | 64 | 1417 |
| 2009-JUL | S/ 1087.29 | 92.54 | 1201 | 2613 | 113 | 1526 |
| 2011-JUL | S/ 1087.29 | 87.85 | 1238 | 2693 | 150 | 1606 |
| 2012-JUN | S/ 1087.29 | 85.40 | 1273 | 2770 | 186 | 1683 |
| 2012-DIC | S/ 1087.29 | 84.24 | 1291 | 2809 | 203 | 1721 |

Fuente. Acompañamiento mensual de Sigfredo Chiroque

D) Tiempo disponible

Este es una de las razones que afecta el desempeño laboral del docente ya que la excesiva carga laboral que convive el docente en aulas de 30 a 40 alumnos hace que las funciones del docente siga siendo la misma con la salvedad que la responsabilidad docente incrementa, ocasionando al docente cansancio, falta de tiempo para organizarse y desarrollar sesiones de aprendizaje, el trámite documentario que es responsabilidad del docente respecto a las notas, el sistema SIAGI hace que se incrementa más la falta de tiempo influyendo en la salud docente,

E) Aspectos administrativos

El cumplimiento de aspectos administrativos como el reglamento que muchas veces son inapropiadas para su cumplimiento, la falta de liderazgo y la baja relación interpersonal son factores que afectan la conducta del profesional, producidas por el estrés que es originado por los factores antes mencionados.



Se menciona también que es estrés son producidas por el inadecuado método de supervisión, y otros factores autoritarios que se originan en algunos centros laborales Kyriacou (citado por Travers y Cooper, 1997).

F) Relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales entre los docentes, pueden también ser consideradas como una fuente de estrés. Así las relaciones entre los docentes en la institución pueden ser satisfactorias en los casos de buena comunicación, apoyo, solidaridad y cooperación. Pero también las relaciones pueden no ser óptimas, ello ocurre cuando el docente es tratado mal socialmente psicológicamente por sus propios colegas o por parte de los encargados de la administración educativa, en este caso las relaciones interpersonales se constituyen en una fuente de estrés, la cual puede llegar a ser al ser tensa y prolongada (Bolaños, 2015).

Para López Alaníz, (2000), dentro de las relaciones interpersonales esta la relación docente-padre de familia, actores fundamentales de la formación educativa del estudiante, actualmente esta relación se ve divorciado en muchos centros educativos ya que no se puede apreciar la proyección social que el estudiante debe de tener con la sociedad, este último forma parte del manejo de políticas educativas este también es producido por la falta de liderazgo director, docente.

La relación entre docente-padre de familia muchas veces se ve afectado cuando el docente de familia otorga un comunicado para que el



padre de familia pueda venir al centro educativo a fines de manifestarle la conducta inadecuada del estudiante, logrando el revote por parte del padre de familia donde muchas veces responsabiliza al docente o no cree que el menor tenga esos comportamientos no adecuados, también se denota que algunos padres son citados y solamente acuden para entrega de notas o clausura debido que aducen que el factor o motivo es el trabajo o el tiempo, por lo que se logra determinar que las conductas inadecuadas del estudiante son obtenidas por el entorno de su sociedad ya que los padres están ausentes en la formación del menor (Hurtado, 2005).

2.2.6. Síndrome de Burnout

Este síntoma es conocido como el cansancio mental que experimenta el profesional, y tiene como consecuencia que cuando la carga laboral se va incrementando, a través del tiempo este va generando desmedidamente malestares que no son adecuados para el profesional ya que es el causante de que el profesional se vaya obteniendo enfermedades que a la larga afectan el desempeño de los docentes y de todo profesional, dando afectaciones que permiten causar el fracaso de la profesión.

Pines y Kafry (2008) definen el Burnout "como una experiencia general de agotamiento físico, emocional y actitudinal".

En la actualidad este síntoma se conoce como un trastorno no adaptado en el profesional que realiza sus labores profesionales debido al exceso de funciones laborales.



En investigación hecha en Perú, la de Soria y Chiroque (2004), se tuvo como resultado que un (52.2%) de maestros pertenecientes a la formación básica regular tienen malestares causados por el estrés, información que permite cotejar la causa del Burnout. Así como sus consecuencias en quienes están desarrollando este mal.

Según Maslach, (1976) "son los médicos, psicólogos, enfermeras, policías y maestros quienes están más expuestos; en realidad, lo padecen los profesionales que están en contacto con problemas del otro, el siempre cambiante panorama laboral hace que hoy se de en cualquier profesión donde haya conflictos relacionales o atención al público".

2.2.7. Síndrome de Burnout

El síndrome toma fuerza a partir de su descripción que se da en 1969 por H. Bradley que utilizó el término Staff burnout. Posteriormente el psicólogo neoyorquino Herbert Freudenberger en 1974 desarrolla un estudio más profundo acerca del tema. Él trabajaba con grupos de voluntarios y vio que algunos trabajadores del ámbito de servicios sociales, manifestaban un conjunto de síntomas físicos y psíquicos como: "Sensación de agotamiento, decepción y pérdida del interés por la actividad laboral, que surge especialmente en aquellas personas que se dedican a profesiones de servicio como consecuencia del contacto diario con su trabajo" Ortega, López (2003). Se pudo apreciar que los profesionales afectados se volvían menos sensibles, poco comprensivos, llegando a ser cínicos en su trato y culpando a los demás.



Posteriormente, en 1976, la psicóloga social Cristina Maslach popularizó el término del Burnout, ya que esto posee un mal de manera tridimensional estos son basados por la despersonalización, la falta de realización profesional y el agotamiento emocional el mismo que es fortalecido en el congreso internacional de Psicólogos realizado en Estados Unidos, los mismos que se explican de la siguiente manera:

- Endógenas, es decir la personalidad, así como la forma de entender y vivenciar la situación
- Exógenas, las necesidades de los clientes
- Contextuales, que son las características del entorno laboral.

El concepto de burnout recibe diferentes terminologías que son equivalentes a “estar quemado” según la traducción literal (definición inglesa), desgaste profesional (definición francesa), sin embargo, es necesario diferenciarla de la depresión y al estrés. En lo que respecta a nuestro trabajo de investigación utilizaremos ambas terminologías.

Cuando se lee la literatura al respecto, Tomas (2005), refiere que existe variabilidad de denominadores del burnout como 19 formas de mencionarlo, “Síndrome del empleado” o “enfermedad de Tomás” o “síndrome de Tomás”. Esta última forma de mencionar adaptada, quizás no aceptable en la investigación de Gervás y Hernández, ya que estos producen la pérdida de la autoestima y la pérdida de la realización “La insoportable levedad del ser”, cuyo protagonista, un neurocirujano frustrado.



El síndrome de burnout comienza a tomar importancia cuando a nivel de los círculos académicos se plantea la necesidad de realizar y ejecutar investigaciones cuyos resultados estuvieron orientados a buscar soluciones para prevenir el síndrome de burnout, porque a nivel nacional y mundial los casos del síndrome de burnout se han incrementado en todos los campos donde los profesionales prestan servicios (Monte, 2005).

2.2.8. Teorías del Síndrome de Burnout

Después que Freudenberger en 1974 comenzara el tema de estudio, muchos autores han tratado de explicar el fenómeno del *burnout* y cada uno aborda el tema desde diferentes perspectivas. "La necesidad de explicar el síndrome de *burnout* e integrarlo en marcos teóricos más generales, que permitiesen explicar su etiología de manera satisfactoria, ha dado lugar a la aparición de diversos modelos teóricos... Estos modelos agrupan una serie de variables, consideradas como antecedentes y consecuentes del síndrome, y discuten a través de qué procesos los trabajadores llegan a sentirse quemados." (Tonon, 2003).

Son cuatro las teorías explicativas del Burnout: entre las que se tiene la teoría sociocognitiva conocida como la teoría (del yo), la segunda teoría conocida como la teoría (del intercambio social), y finalmente la teoría de (organizacional y estructural).

- a) La teoría sociocognitiva del yo considera como la variable fundamental a la autoeficacia y las expectativas del individuo en relación con el



desempeño de su tarea. "...Son cuatro los factores que ayudan a la aparición del Burnout: las discrepancias entre las demandas de la tarea y los recursos del trabajador, el nivel de autoconciencia del trabajador, sus expectativas de éxito, y sus sentimientos de autoconfianza". (Thompson, Page y Cooper, 1993). Esta teoría considera al Burnout como un fenómeno relacionado al individuo y no tanto a los factores organizacionales.

- b) La teoría del intercambio social afirma que el burnout nace por la falta del principio de equidad, o la ausencia de resultados positivos y la afectación de la comunicación que se desarrolla entre los miembros de las organizaciones
- c) La teoría organizacional, se centra en el análisis de las causas de la organización profesional que generan el síndrome de Burnout. Algunos de los factores que originan el estrés el exceso de trabajo, la falta de trabajo en equipo, "...el síndrome es un proceso en el que los profesionales pierden el compromiso inicial que tenían con su trabajo como una forma de respuesta al estrés laboral y a la tensión que les genera" (Golembiewski, 1983)
- d) La teoría estructural considera al burnout como aquel que nace en una forma por la falta de interactuar y familiarizar la responsabilidad personal con la responsabilidad laboral,
- e) como un proceso que se desarrolla por la interacción entre las características del entorno laboral y las características personales es



decir los mecanismos autorreguladores de la personalidad. Conceptualizan al burnout como “una respuesta al estrés laboral percibido que surge tras un proceso de reevaluación cognitiva, cuando las estrategias de afrontamiento empleadas por los profesionales (estrategias de afrontamiento activo o de evitación) no son eficaces para reducir ese estrés laboral percibido. Esta respuesta supone una variable mediadora entre el estrés percibido y sus consecuencias (falta de salud, baja satisfacción laboral, intención de abandonar la organización, etc.)”. (Gil-Monte, Peiró y Valcárcel , 1995)

2.2.9. Delimitación conceptual: el estrés laboral y el Síndrome de Burnout

Cuando se refiere de conceptualizar definiciones del Burnout, se hace prescindible, la existencia de factores labores que se van originando en el centro laboral a partir de las políticas de trabajo donde la situación del docente se ve deshonrado y se percibe impotente para hacer frente a los males ocasionados en la comunidad laboral, Los maestros, presentan malestares experimentados por el agotamiento que causa el exceso de carga laboral, otro de los factores que va induciendo es el trabajo bajo presión que se experimenta sobre todo en fechas que están ligadas al calendario cívico escolar así como a otros como las entregas de notas donde el sistema suele estar saturado y el docente experimenta una carga de tiempo exagerado por el cumplimiento de sus labores entonces donde se dice que las labores del docente no termina en el horario de trabajo sino que estos aún continúan en casa. Entonces, el problema se origina



en la política de trabajo y no en el profesor que hace enfoque a su labor docente (Oramas, 2007).

Cuando se caracteriza al Síndrome de Burnout como una forma de acoso psicosocial, hay que aclarar que se trata de un fenómeno diferente al acoso psicológico "mobbing" (lo están asustando); entonces, el acoso psicológico se da en los grupos laborales así como en a presencia personalizada del colaborador, este enfoque se puede deducir que gran parte de los maestros viven una auto presión en querer hacer las cosas bien y rigen en ellos una presión mental afectando la psicología del maestro y por ende su labor docente que son sometidas por el exceso de la carga laboral y la irresponsabilidad de otros docentes que no forman parte del trabajo en equipo. En forma de conductas hostiles que carecen de toda ética. Debido a esa frecuencia y duración de la situación de acoso psicológico el docente acosado, estos docentes experimentan un ausentismo de parte de la protección, así como la falta de políticas que permita evidenciar la motivación, el cambio de la actitud docente, ya que, si la organización educativa y sus políticas no están en la mejora continua, ello podría tener consecuencias fuertes en la salud docente, en su rendimiento y por ende la falta de humanidad y protección docente (Oramas, 2007)

Frente a esto, el Síndrome de Burnout, es entendido como un acoso psicosocial, donde el docente experimenta presiones laborales por parte del ambiente de trabajo, como por los miembros que la conforma, se puede evidenciar la falta de valores que debe de desarrollar la persona,



así mismo se entabla citas que afectan la forma crítica ya que la autoridad del aula es el docente, pero se ve limitada la autoridad ya que al estudiante de hoy no le puede ocasionar ninguna actitud desagradable ya que ello afecta como un limitante docente, estos aspectos explicados causan en los docentes situaciones de conflicto conductual, ya que muchos estudiantes poseen positivamente habilidades a explotar ello hace la motivación docente, también se ven presiones o impotencias cuando el docente dentro de su labor convive con estudiantes de una inadecuada conducta, los limitantes mencionados son por que aun en las instituciones educativas no se han implementado el departamento de bienestar estudiantil, existen un sin número de afectaciones como el uso exagerado de autoridad, es realizado por el docente como una arma empleada producto de la desesperación que tiene que convivir el docente en su formación.

La existencia de acoso psicológico, es una ruta que conlleva al desarrollo de estrés en el trabajo, que se desarrolla a partir del conflicto propio de la persona, lo mencionado lleva a un camino aún más complejo de tratar el estrés crónico, surgidas por la forma de manejo inadecuado del docente así como la falta de estrategias adecuadas que permitan hacer frente al estrés laboral.

2.2.10. Síntomas del Síndrome de Burnout

La existencia de síntomas producidas por el Burnout así como la falta de estrategias que permita la mejora de este síntoma así como la lucha de superar los síntomas que son producidas por el estrés, este también tiene



otros orígenes así como el ritmo de vida, y el cambio de trabajo que hace que una persona salga de su zona de confort son determinantes para evitar el síntoma de Burnout, la existencia del síntoma tiene un efecto negativo en el colaborador de la organización ya que este permite disminuir el compromiso del colaborador con el centro laboral es decir con la institución educativa donde labora.

Otra de las causas que han contribuido al desarrollo de la frecuencia y la intensidad del Síndrome de Burnout son los movimientos migratorios, que han originado cambios en la composición étnica de la población; haciéndola más heterogénea, lo que no permite comunicarse, la actitud docente es importante ya que este permite la predisposición a la colaboración de los compañeros de trabajo así como docentes y estudiantes; por otro lado se tiene el surgimiento de políticas de trabajo, existen también normativas que permite regular la profesión así como el proceso de desarrollar las actividades de tareas, como de prácticas, la existencia de cambios curriculares, así como de sus aspectos cuantitativos y cualitativos son necesarias para desarrollar un buen desempeño docente ya que la comunidad educativa así como la sociedad las percibe, los cambios de la tecnología producto de la globalización así como de la modernización educativa hacen que el docente de hoy se mantenga muy preparado para desarrollar actividades que serán surgidos por la formación, todos estos factores promueven el desarrollo profesional que algunas veces juegan a favor del docentes y otras no debido a que la capacidad adquisitiva del docente permite la limitación de actualizaciones



y capacitaciones, se ve también que existe factores que influyen de manera positiva el desarrollo del Síndrome de Burnout (Forbes, 2011).

Según el diccionario de la Lengua Española (RAE), un síndrome “es el conjunto de síntomas característicos de una enfermedad”, mientras que un síntoma “es el fenómeno revelador de una enfermedad o una señal”. Ello da lugar a la hipótesis que se puede suceder o no se pueda desarrollar.

Paine (1982), “presenta una taxonomía con cuarenta y siete síntomas circunscritos al plano individual, este autor establece cinco categorías para distribuir los síntomas:

- a) Síntomas Físicos: Que se caracteriza por el aumento de la fatiga y agotamiento físico, aumento de molestias y dolores musculares y aparición de alteraciones funcionales en casi todos los sistemas del organismo (cardiología, digestivo, reproductivo, nervioso, etc.).
- b) Desarrollo de Conductas de Exceso: Se caracteriza por el aumento en el consumo de barbitúricos, estimulantes, y otros tipos de sustancias (café, tabaco, alcohol), aparición de conductas de riesgo, de conductas hiperactivas y agresivas.
- c) Problemas de Ajuste Emocional: entre las que se encuentra el agotamiento emocional, paranoia, depresión, sentirse atrapado, miedo a volverse loco, etc.
- d) Alteración de las Relaciones Interpersonales: se caracteriza por el aislamiento del individuo y su negación a comunicarse con los demás,



por la aparición de conflictos interpersonales, y por la indiferencia y frialdad entre las personas, con las que se trabaja.

e) Síntomas Actitudinales y Cambios en los Valores y en la creencia del individuo, donde se incluye síntomas como el cinismo e ironía hacia los clientes de la organización o sensación de impotencia, frustración o fracaso.

Es importante analizar los síntomas que se asocian al Síndrome de Burnout, son síntomas patognomónicos que lo caracterizan, (por ejemplo, pérdida de la autoestima, sensación de fracaso profesional, sentimientos de culpa, agotamiento emocional, indiferencia hacia los problemas de los demás) indican necesariamente la presencia del Síndrome de Burnout. Entonces, por ejemplo, diagnosticar que un docente sufre el Síndrome porque se encuentra agotado profesionalmente puede ser un craso error, pues un docente puede sentir agotamiento emocional y no sufrir el Síndrome, de igual manera, un profesional puede ser cínico, cruel e indiferente con los clientes de la organización, por motivos de personalidad o de educación sin desarrollar el síndrome. (Gallegos, 2013).

En consecuencia, es importante tener presente el contexto en el que surge la patología y su proceso de desarrollo, así como la reunión de varios síntomas que deterioran el plano cognitivo, afectivo y actitudinal del individuo para considerar que un determinado síntoma es indicador del síndrome.



Los síntomas se han clasificado en cuatro grupos que reúnen las características. Vamos a dar una breve relación de los principales síntomas del Síndrome de Burnout: (Gallegos, 2013)

a) Síntomas psicósomáticos

- Tener cefaleas
- Sentirse cansado
- Sentir fatiga crónica y que no valoran su trabajo
- Percibirse incapaz para realizar las tareas
- Pérdida de la autoestima
- Pensar que el trabajo no vale la pena
- Desórdenes gastrointestinales
- Problemas de sueño
- Taquicardia - Inseguridad
- Hipertensión

b) Síntomas emocionales

- Distanciamiento afectivo
- Nerviosismo
- Irritabilidad y mal humor
- Disgusto y enfado
- Frustraciones
- Agresividad
- Aburrimiento
- Tristeza y depresión
- Desgaste emocional



- Angustia
- Sentimiento de culpa

c) Síntomas conductuales

- Absentismo laboral
- Apatía
- Irresponsabilidad
- Escaquearse (eludir una tarea)
- Mala comunicación
- Estar harto
- Intolerancia
- Impaciencia
- Quejarse por todo
- Evaluar negativamente a sus compañeros
- Romper con el entorno laboral
- Ver al estudiante como un enemigo
- No aguantar a los estudiantes
- Aislamiento
- Culpar a los demás de su situación

d) Otros Síntomas

- Negar las emociones anteriormente señaladas
- Cinismo
- Detrimiento en las capacidades laborales



El síndrome de Burnout es un problema porque el docente que lo sufre no puede desempeñar bien su función académica y por lo tanto su rendimiento es deficiente...

También el burnout es un problema social ya que los promotores de la enseñanza son los maestros y consecuentemente ellos tienen la gran responsabilidad en sus manos de transmitir a los niños y jóvenes una buena educación" (Sahili y Kornhauser 2010 p, 30)

2.2.11. Evolución del síndrome de Burnout

La evolución de este síndrome se puede observar mediante diversos procesos y procedimientos que forman parte de la actividad ello se explica en el modelo de Edelwich y Brodsky (1980) que está constituido de cuatro fases:

a) Primera fase

Se la denomina de entusiasmo, a la actitud positiva que posee la persona dentro de la organización, y este es representado por el primero tiempo de la productividad del profesional, donde los seres humanos (educadores), incrementan su fuerza, motivación y sus perspectivas ficticias acerca del puesto de trabajo sabiendo que este aun no lo conoce. Sin embargo, lo único que este tiende a disfrutar es que ya tiene un trabajo, por eso esta fase se le define como entusiasmo ficticio por el cual los trabajadores de alguna u otra forma se compenetran en dicho trabajo y con los seres humanos (alumnos), esto causa que los empleados



laboren más tiempo de lo que determina la ley, voluntariamente haciendo más trabajos o trabajando mas horas.

b) Segunda fase

Supone una inmovilización, el educador (docente) sigue laborando, sin embargo esto lo no significa todo ahora en la existencia del trabajador, ahora su principal e importante afición es individual, el grupo de amistades, compartir como también el bienestar familiar, entre otros. Así mismo en esta segunda etapa se da más valor a los beneficios de la ocupación laboral, como; remuneración, entrada y salida del trabajo, horas extras, beneficios, etc.

c) Tercera fase

Se caracteriza por la frustración, al entrar a esta etapa el ser humano (docentes) se realizan una serie de cuestiones como si valoran o sirve el trabajo que estos están realizando, por lo tanto si todo es valorado colaboran con los otros (estudiantes, colegas, etc.)Y si no es valorado pasa lo contrario, estos no encuentran un sentido a su labor. Es común que en esta tercera etapa se manifiesten conflictos sentimentales, de comportamiento y vitales.

d) Cuarta fase

Denominada fase de pereza, en esta etapa se tiene en cuenta un dispositivo para la protección para el fracaso. Esto es caracterizado gracias al ser humano (docente) porque este constantemente percibe solamente fracasos en el ámbito laboral, sin embargo, es consiente que



requiere el puesto para cubrir sus necesidades económicas. Por eso en durante esta etapa ellos (docentes) tratan lo más posible de que haya mejoras, transformaciones, modificaciones o nuevas formas de trabajo, y muchas veces evaden a los demás docentes e incluso a las madres de familia que deben escuchar.

2.2.12. Dimensiones del Síndrome de Burnout

a) El cansancio emocional

Se entiende por cansancio emocional, a aquellos casos donde el empleado percibe piensa que no es posible entregar mucho más de lo que ya dio refiriéndonos a niveles emotivos. Este tiende a ser una circunstancia de cansancio perdiendo su fuerza, de aquellos elementos emotivos personales, basada en estudios emocionales agotados esto es ocasionado por la relación que se mantiene cada día con los individuos que tenemos que obedecer así como elementos de la labor diaria. (Oramas, 2003)

Por eso la fatiga anímica es un componente principal de aquellos síntomas que son representados por percepciones del cansancio durante la hora laboral de este, "de no poder dar más de sí", según la opinión de un experto conocedor del tema. Esto implica estar emocionalmente exhausto, el docente presenta pérdida de energía para trabajar, una sensación de agotamiento y cansancio y que no tiene fuentes de recarga de estímulos. Entonces, se produce la reducción como también el olvido del elemento emotivo. (Oramas, 2003)



Por otro lado, se caracteriza por la presencia de fatiga o falta de energía “puede darse en conjunto con sentimientos de frustración y tensión en la medida que ya no se tiene motivación para seguir lidiando con el trabajo” (Cardes y Dougherty, 1993).

El síndrome de Burnout, tiene algunas características que determinan el desgaste emocional, estas características, se clasifican como los elementos influyentes del desgaste profesional (Burnout), y son los siguientes:

- a) Personalidad. - sucesos esenciales, edades y tiempo laboral, Eventos vitales, edad y años de servicio profesional, el hogar, entre otros. Tener una identidad de responsabilidad y por tanto los elementos les ayudarán y los protegerán del bournout.
- b) Factores Laborales. - estas son las personas profesionales que laboran con los demás, incluye el contexto laboral de esta, estructuración de la organización, remuneraciones insatisfechas, exceso de trabajo, medio que no rodea, entre otros.
- c) Factores Sociales. - que exista el síntoma de deterioro del profesional (burnout), nos conlleva creer que podemos estar hablando de inmensas complicaciones en la sociedad.

b) La despersonalización

Es conocida también como cinismo que se expresa en actitudes negativas o falta de sensibilidad hacia los estudiantes, colegas, etc que lo lleva a

una especie de deshumanización con respecto a las personas de su entorno a las cuales las trata como objetos.

Podemos puntualizar a la despersonalización de la siguiente forma: "que es los aumentos emocionales y como aspectos dañinos para los estudiantes los mismos que serán observadas por los educadores, sin embargo, esto ser observado inhumanas ya que esto provoca que estos sean culpables de los acontecimientos problemáticos. (Oramas,2013)

c) Disminución de la realización personal

Los educadores en su actividad laboral tienen la sensación que no está obteniendo los resultados planteados en su actividad docente y por lo tanto se considera como un fracaso y en consecuencia se da la presencia de una baja autoestima.

La disminución de la realización personal es la forma en la que los educadores tienden a calificarse, y esto es mayormente de forma negativa, posteriormente esto perjudica sus capacidades que poseen al momento de ejecutar la laboriosidad como también para convivir con los demás (estudiantes, colegas, etc.). Entonces, por esa razón el educador percibe esto y siente disconformidad con él y melancolía con a la obtención de ese rendimiento laboral. (Oramas,2003).

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Estrés.- "Es el proceso o mecanismo general con el cual el organismo mantiene su equilibrio interno, adaptándose a las exigencias, tensiones e



influencias a las que se expone en el medio en el que se desarrolla” (Guillén, 2000).

Síndrome de Burnout.- Maslach y Jackson, 1981. Indica que el “síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal en el trabajo que puede desarrollarse en aquellas personas cuyo objeto de trabajo son personas en cualquier tipo de actividad.”

Cansancio emocional.- García, 1993; Gil Montey Peiró, (1999 p, 50), indica que “El desgaste, la pérdida de energía, disminución y pérdida de los recursos emocionales, agotamiento y fatiga con manifestaciones tanto físicas como psíquicas, el trabajador siente que ya no puede dar más de sí mismo; es por eso, que esta dimensión del síndrome de burnout, constituye un elemento fundamental en el desarrollo del Síndrome y aparece asociada a manifestaciones físicas del trastorno”

Despersonalización.- La despersonalización “es el avance de las actitudes como también de sensaciones malas poro los seres humanos que laboran, si nos referimos en casos de los docentes, los alumnos, son tomados de forma inhumana ocasionado por la petrificación emotiva, que provoca que estos sean culpables de los conflictos. (Rudoww, 1999; Wanzer y McCroskey, 1998)

Disminución de la realización personal.- “Es un sentimiento de fracaso personal. El individuo se siente incapaz de llevar a cabo su trabajo,



especialmente en relación con las personas hacia las que trabaja, los destinatarios de su servicio "(Ghaith y Shaaban, 1999)

Docente.- Es la persona que se dedica profesionalmente a la enseñanza, capacitado para brindar conocimientos, aprendizajes, educación, instrucciones, materias y transmitir principios morales, capacidades y aprendizajes en general o específicos basándose del área que este enseña, teniendo como objetivo enriquecer todos los conocimientos de los estudiantes y que este aumente su capacidad e inteligencia. (Sevillano, 2002)

Estresor.- "Los estresores son las situaciones desencadenantes del estrés y pueden ser cualquier estímulo, externo o interno que, de manera directa o indirecta, propicia la desestabilización en el equilibrio dinámico del organismo " (Hüther, Gerald 2012)

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. Hipótesis de trabajo

"hay un vínculo de gran importancia en medio de la fatiga laboral y el desgaste profesional (burnout) que sufren los educadores de las Instituciones Educativas Víctor Andrés Belaunde y Domingo Zamácola y Jáuregui.

2.4.2. Sub hipótesis

La categoría en la se encuentra la fatiga profesional, del educador de las Instituciones Educativas Víctor Andrés Belaunde y Domingo Zamácola y Jáuregui es alto.



- Existe una elevada frecuencia en la manifestación del desgaste profesional (burnout) de los educadores de las instituciones educativas Víctor Andrés Belaunde y Domingo Zamácola y Jáuregui.
- Las condiciones de trabajo son los principales estresores que determinan la manifestación del estrés laboral y el desgaste profesional (burnout) en los educadores de las instituciones educativas Víctor Andrés Belaunde y Domingo Zamácola y Jáuregui.



2.5. VARIABLES E INDICADORES

2.5.1. Operacionalización de variables

| VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | VALORACIÓN |
|---------------------|--|--|---|
| ESTRÉS LABORAL | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Condiciones de trabajo ▪ Características del alumnado ▪ Reconocimiento y desarrollo profesional ▪ Relaciones interpersonales ▪ Recursos materiales | <p>Jornada laboral</p> <p>Exigencia laboral</p> <p>Evaluación del comportamiento</p> <p>Salarios</p> <p>Promoción en el trabajo</p> <p>Comunicación</p> <p>Cooperación</p> <p>Disponibilidad de medios</p> | <p>Alto</p> <p>67-99</p> <p>Medio</p> <p>34-66</p> <p>Bajo</p> <p>1-33</p> |
| SÍNDROME DE BURNOUT | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cansancio emocional ▪ Despersonalización ▪ Realización personal | <p>Agotamiento mental</p> <p>Frustración</p> <p>Cinismo</p> <p>Deshumanización</p> <p>Productividad laboral</p> <p>Compromiso laboral</p> <p>Autoestima</p> | <p>Alto: 27-54</p> <p>Medio: 19-26</p> <p>Bajo: 0-18</p> <p>Alto: 10-30</p> <p>Medio: 6-9</p> <p>Bajo: 0-5</p> <p>Alto: 40-56</p> <p>Medio: 34-39</p> <p>Bajo: 0-33</p> |



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La siguiente indagación presentada no es empírico porque las variables en estudio ya han ocurrido en la realidad. Asimismo, se ha usado el diseño no experimental en su modalidad de diseño transaccional porque el problema de estudio se ha investigado en un solo momento es decir el año pasado y es correlacional porque se ha investigado cómo están relacionadas las variables en estudio.

Tipo de investigación

Investigación fáctica; el objeto de estudio son hechos que ocurren en la realidad es decir en los colegios Juan domingo Zamácola y Jáuregui y Víctor Andrés Belaunde.

Investigación teórica o básica; ha sido orientada a profundizar los conocimientos en torno a las variables en estudio.

Nivel de investigación

La presente indagación contiene rasgos representativos y correlacionales, este último orientado a demostrar el grado de relación entre ambas variables.

3.2. MÉTODOS APLICADOS EN LA INVESTIGACIÓN

Los principales métodos utilizados fueron el método de análisis y síntesis y el primero ha permitido descomponer las variables en estudio en sus partes constitutivas, lo que nos ha permitido tener una idea integral de las variables en estudio. Mientras el método de síntesis permite integrar las partes en el todo. Asimismo, se ha utilizado el método inductivo y deductivo.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

En la indagación la población, está constituida por los educadores de las instituciones educativas Víctor Andrés Belaunde y Juan Domingo Zamácola y Jáuregui de los niveles de primaria y secundaria, las cuales son 83 en total, ubicadas en el distrito de Cerro Colorado de Arequipa que tienen una población distribuida de la siguiente manera:

| Instituciones educativas | DOCENTES | | |
|---|----------|------------|-------|
| | Primaria | Secundaria | Total |
| Juan Domingo Zamácola y Jáuregui. 40054 | 18 | 24 | 42 |
| Víctor Andrés Belaunde. 40035 | 16 | 25 | 41 |
| Total | 34 | 49 | 83 |

En razón de que el universo no es muy grande se consideró conveniente trabajar la modalidad censal; es decir, con todo el universo.

3.4. TÉCNICAS, FUENTES E INSTRUMENTOS

Técnicas de investigación

A continuación presentamos las siguientes técnicas usadas para la recopilación de la información:

- a) Revisión documental: libros revistas artículos de primera fuente e internet.
- b) Técnica de campo: representada por la encuesta

Instrumentos

En nuestra investigación se ha utilizado dos instrumentos fundamentales: El registro del desgaste profesional o también llamado Registró Burnout de Maslach (MBI) y el Registró de la Fatiga en los Educadores.

3.5. DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Para la contrastación de las variables en estudio se ha elaborado tablas de contingencia con frecuencias absolutas y porcentuales y mediante la prueba de relación para variables categóricas de chi cuadrado (χ^2) se ha establecido la influencia entre las mismas. Para lo cual se recurre a la formula siguiente:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Donde:

O_i = Frecuencia observada

E_i = Frecuencia esperada

3.6. TÉCNICA DE PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

- ✓ Programa estadístico SPSS
- ✓ Cuadros de doble entrada
- ✓ Representación de figuras

Estilo de redacción

En la investigación se usó el modelo APA a nivel de citas y de referencias bibliográficas.





CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Se presenta los resultados alcanzados en el presente trabajo de investigación que aborda el tema estrés laboral y su relación con el síndrome de Burnout en docentes de las I.E. Víctor Andrés Belaunde y Domingo Zamácola y Jáuregui del distrito de Cerro Colorado.

La investigación ha sido planeada científica y sistemáticamente.

Se ha ejecutado acorde al diseño propuesto, aplicando el cuestionario precodificado y como instrumento dos registros.

Los resultados patentizan los objetivos propuestos en la investigación.

4.2. INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

A través de tablas y figuras estadísticas se ilustran los resultados, las cuales se interpretan y analizan detalladamente.

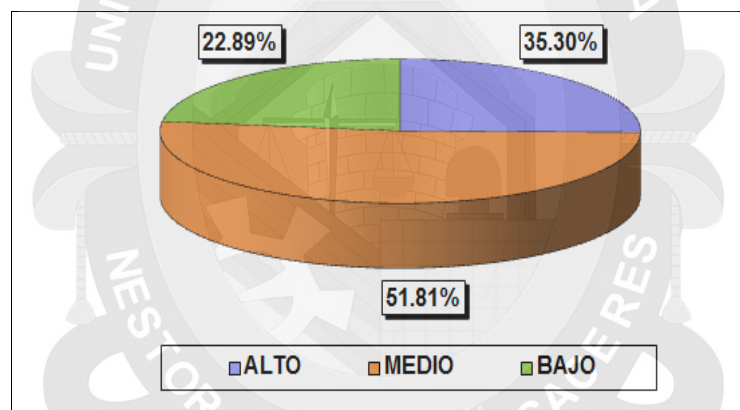
TABLA 1

Estrés laboral en docentes de las instituciones educativas Víctor Andrés Belaunde y Domingo Zamácola y Jáuregui de cerro colorado - Arequipa

| NIVEL DE ESTRÉS LABORAL | FRECUENCIA | |
|-------------------------|------------|--------|
| | N° | % |
| ALTO | 21 | 25.30 |
| MEDIO | 43 | 51.81 |
| BAJO | 19 | 22.89 |
| Total | 83 | 100.00 |

FIGURA 1

Estrés laboral en docentes de las instituciones educativas Víctor Andrés Belaunde y Domingo Zamácola y Jáuregui de cerro colorado - Arequipa



Fuente: Tabla 1

Interpretación

En la tabla y figura 1, se muestran las frecuencias del nivel de estrés laboral. La mayor frecuencia presentó un nivel de estrés medio con 51.81%, mientras que la menor frecuencia presentó nivel de estrés bajo con 22.89%, en docentes de Instituciones Educativas Víctor Andrés Belaunde y Domingo Zamácola y Jáuregui de Cerro Colorado – Arequipa.

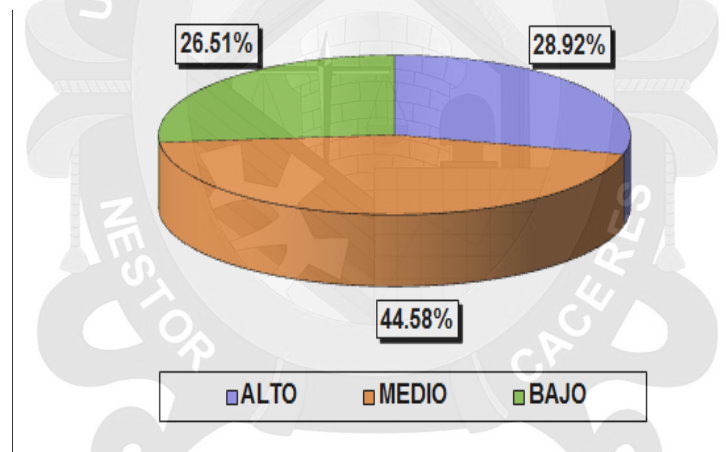
TABLA 2

Síndrome de Burnout en docentes de las Instituciones Educativas Víctor Andrés Belaunde y Domingo Zamácola Y Jáuregui de Cerro Colorado - Arequipa

| NIVEL DE SÍNDROME DE BURNOUT | FRECUENCIA | |
|------------------------------|------------|--------|
| | N° | % |
| ALTO | 24 | 28.92 |
| MEDIO | 37 | 44.58 |
| BAJO | 22 | 26.51 |
| Total | 83 | 100.00 |

FIGURA 2

Síndrome de Burnout en docentes de las Instituciones Educativas Víctor Andrés Belaunde y Domingo Zamácola y Jáuregui de Cerro Colorado – Arequipa.



Fuente: Tabla 2

Interpretación

En la tabla y figura 2, se muestran las frecuencias del nivel de Síndrome de Burnout. La mayor frecuencia presentó un nivel de Síndrome de Burnout medio con 44.58%, mientras que la menor frecuencia presentó un nivel Síndrome de Burnout bajo con 26.51%, en docentes de Instituciones Educativas Víctor Andrés Belaunde y Domingo Zamácola y Jáuregui de Cerro Colorado – Arequipa.

TABLA 3

Síndrome de Burnout según dimensiones en docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaunde del distrito de Cerro Colorado – Arequipa.

| NIVEL EN DIMENSION DEL SINDROME DE BURNOUT | FRECUENCIA | |
|---|------------|--------|
| | N° | % |
| Despersonalización | | |
| Alto | 8 | 19.51 |
| Medio | 13 | 31.71 |
| Bajo | 20 | 48.78 |
| Total | 41 | 100.00 |
| Agotamiento emocional | | |
| Alto | 8 | 19.51 |
| Medio | 20 | 48.78 |
| Bajo | 13 | 31.71 |
| Total | 41 | 100.00 |
| Realización personal | | |
| Alto | 10 | 24.39 |
| Medio | 21 | 51.22 |
| Bajo | 10 | 24.39 |
| Total | 41 | 100.00 |

FIGURA 3A.

Frecuencia del nivel de Síndrome de Burnout según despersonalización en docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaunde del Distrito de Cerro Colorado – Arequipa.

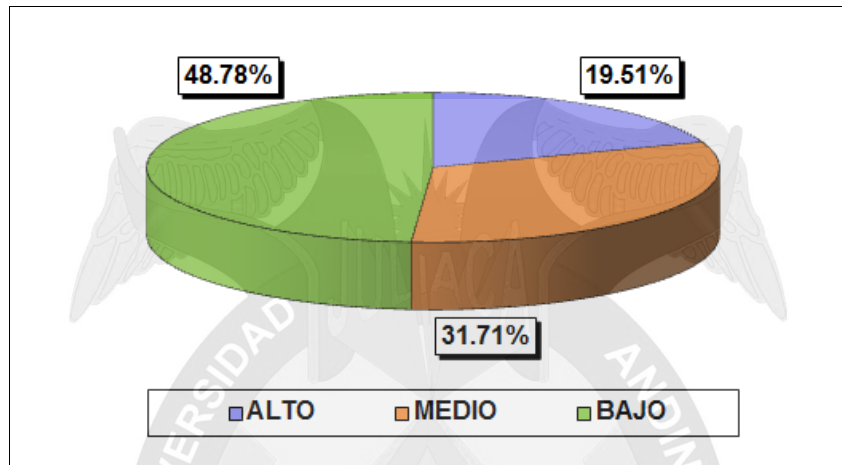


FIGURA 3B.

Frecuencia del nivel de Síndrome de Burnout según agotamiento emocional en docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaunde del Distrito de Cerro Colorado – Arequipa.

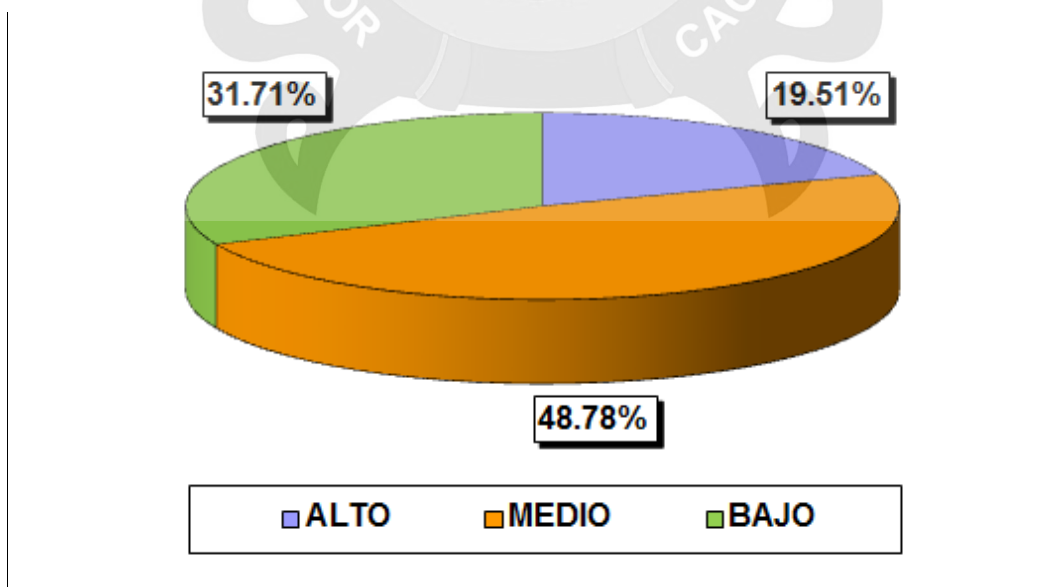
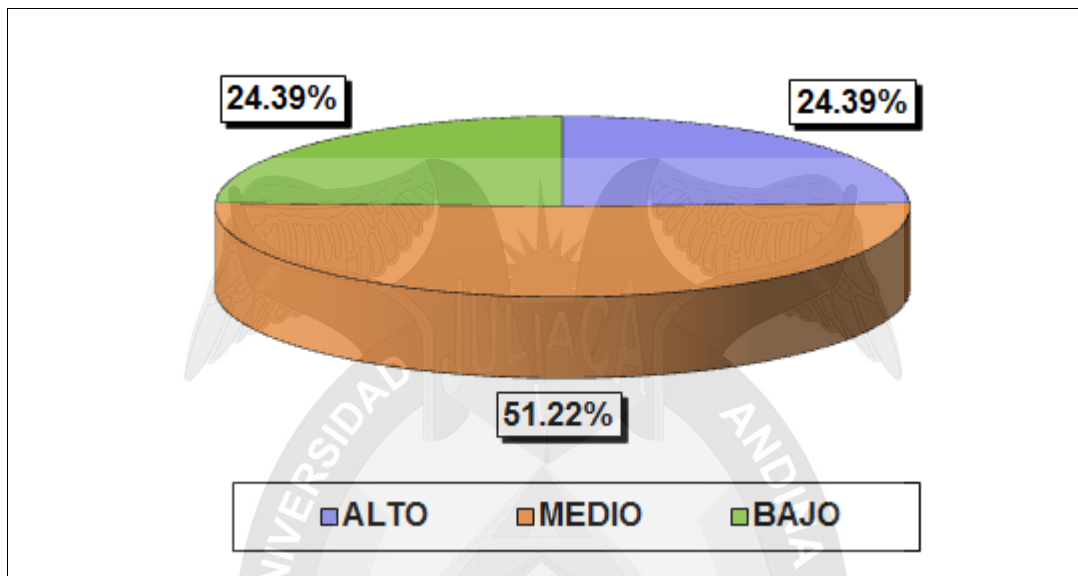


figura 3c.

Frecuencia del nivel de Síndrome de Burnout según realización personal en docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaunde del Distrito de Cerro Colorado – Arequipa.



Interpretación

Las tablas y figuras 3ª, 3B y 3C, se muestran las frecuencias del nivel en dimensión del Síndrome de Burnout, se puede reconocer que el nivel predominante en las dimensiones de agotamiento emocional y realización personal, es el nivel medio con porcentajes de 48,78% y 51.22% respectivamente; mientras la mayor frecuencia para la dimensión despersonalización presentó un nivel bajo con 48.78%, en docentes de la Instituciones Educativas Víctor Andrés Belaunde de Cerro Colorado – Arequipa.

TABLA 4

Síndrome de Burnout según dimensión en docentes de la institución educativa Domingo Zamácola y Jáuregui del distrito de Cerro Colorado – Arequipa.

| NIVEL EN DIMENSIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT | FRECUENCIA | |
|--|------------|--------|
| | N° | % |
| Despersonalización | | |
| Alto | 8 | 19.05 |
| Medio | 20 | 47.62 |
| Bajo | 14 | 33.33 |
| Total | 41 | 100.00 |
| Agotamiento emocional | | |
| Alto | 12 | 28.57 |
| Medio | 20 | 47.62 |
| Bajo | 10 | 23.81 |
| Total | 41 | 100.00 |
| Realización personal | | |
| Alto | 10 | 23.81 |
| Medio | 23 | 54.76 |
| Bajo | 9 | 21.43 |
| Total | 41 | 100.00 |

FIGURA 4A

Frecuencia del nivel de Síndrome de Burnout según realización personal en docentes de la institución educativa Domingo Zamácola y Jáuregui del distrito de Cerro Colorado – Arequipa.

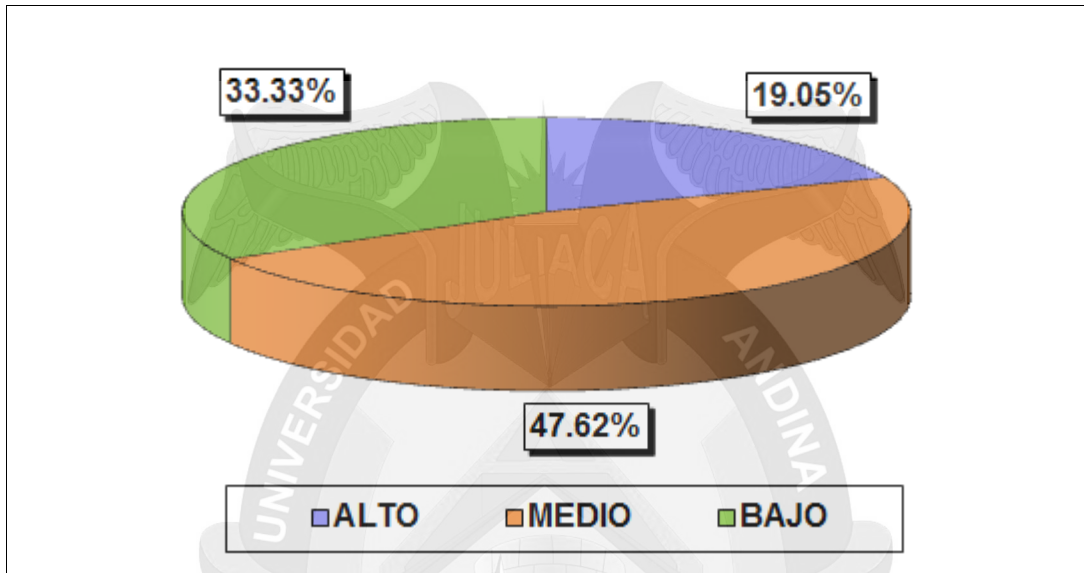


FIGURA 4B

Frecuencia del nivel de síndrome de Burnout según agotamiento emocional en docentes de la institución educativa Domingo Zamácola y Jáuregui del distrito de Cerro Colorado – Arequipa.

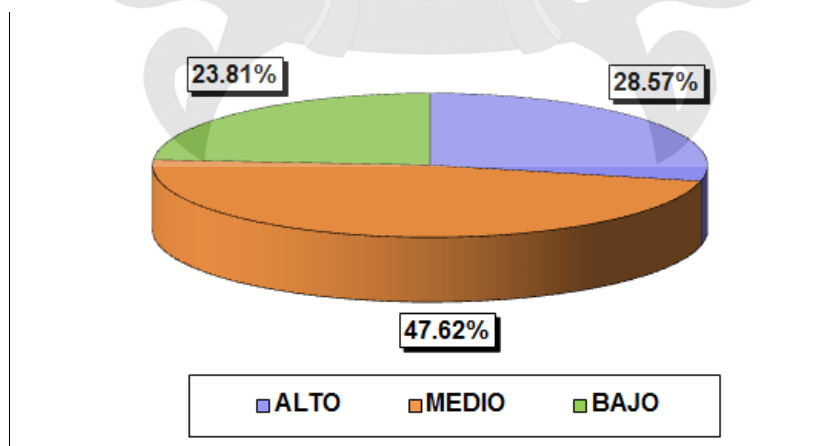
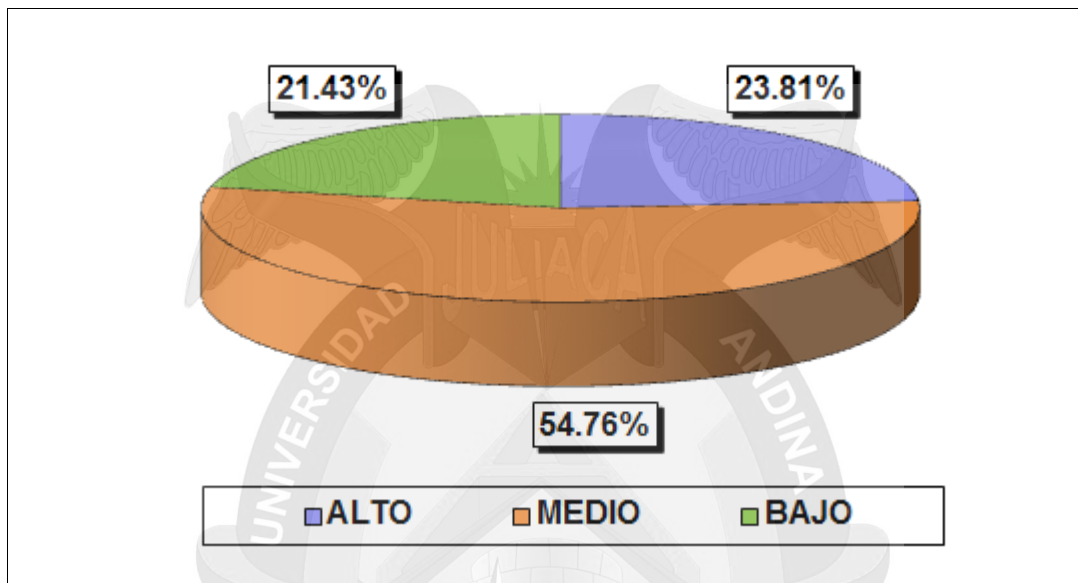


FIGURA 4C

Frecuencia del nivel de Síndrome de Burnout según realización personal en docentes de la institución educativa Domingo Zamácola y Jáuregui del distrito de Cerro Colorado – Arequipa.



Fuente: Tabla 5

Interpretación

La tabla 4 y figuras 4^a, 4B y 4C, se muestran las frecuencias del nivel en dimensión del Síndrome de Burnout. Se reconoce que, el nivel predominante en las tres dimensiones de despersonalización, agotamiento emocional y realización personal, es el nivel medio con porcentajes de 47.62%, 47.62% y 54.76% respectivamente, en docentes de institución educativa Domingo Zamácola y Jáuregui de Cerro Colorado – Arequipa.

TABLA 5

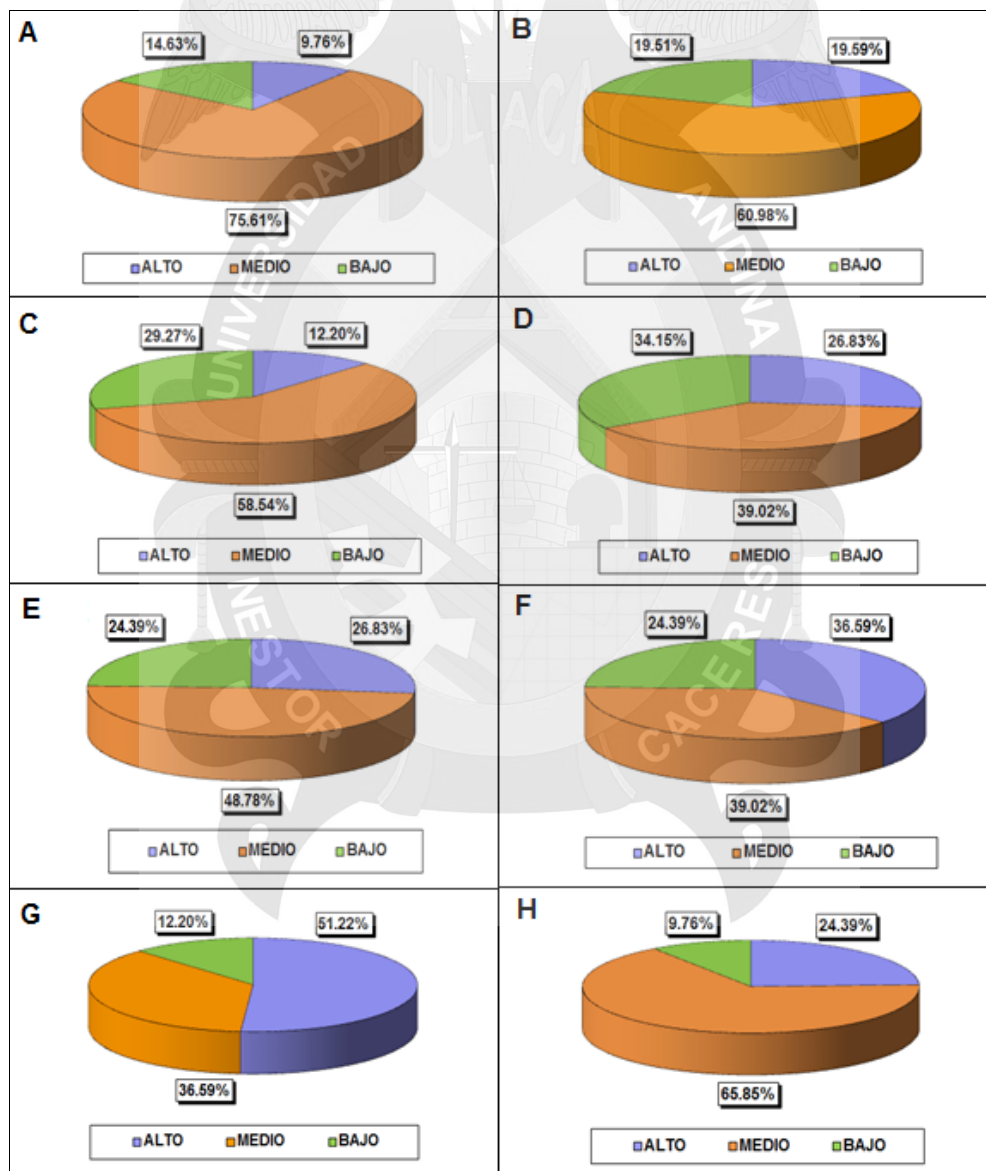
Estrés laboral según dimensiones en docentes de la institución educativa

Víctor Andrés Belaunde de Cerro Colorado - Arequipa

| NIVEL EN DIMENSIÓN DEL ESTRÉS LABORAL | FRECUENCIA | |
|---|------------|--------|
| | N° | % |
| A. Reconocimiento y desarrollo profesional | | |
| Alto | 4 | 9.76 |
| Medio | 31 | 75.61 |
| Bajo | 6 | 14.63 |
| Total | 41 | 100.00 |
| B. Características del alumnado | | |
| Alto | 8 | 19.59 |
| Medio | 25 | 60.98 |
| Bajo | 8 | 19.51 |
| Total | 41 | 100.00 |
| C. Organización de la jornada laboral | | |
| Alto | 5 | 12.20 |
| Medio | 24 | 58.54 |
| Bajo | 12 | 29.27 |
| Total | 41 | 100.00 |
| D. Sobrecarga y el conflicto de roles | | |
| Alto | 11 | 26.83 |
| Medio | 16 | 39.02 |
| Bajo | 14 | 34.15 |
| Total | 41 | 100.00 |
| E. Relaciones interpersonales | | |
| Alto | 11 | 26.83 |
| Medio | 20 | 48.78 |
| Bajo | 10 | 24.39 |
| Total | 41 | 100.00 |
| F. Recursos materiales | | |
| Alto | 15 | 36.59 |
| Medio | 16 | 39.02 |
| Bajo | 10 | 24.39 |
| Total | 41 | 100.00 |
| G. Ambiente físico | | |
| Alto | 21 | 51.22 |
| Medio | 15 | 36.59 |
| Bajo | 5 | 12.20 |
| Total | 41 | 100.00 |
| H. Condiciones de trabajo | | |
| Alto | 10 | 24.39 |
| Medio | 27 | 65.85 |
| Bajo | 4 | 9.76 |
| Total | 41 | 100.00 |

FIGURA 5

Frecuencia de las dimensiones del nivel estrés laboral en la institución educativa Víctor Andrés Belaunde: A. Reconocimiento y desarrollo profesional, B. características del alumnado, C. Organización de la jornada laboral, D. Sobrecarga y el conflicto de roles, E. Relaciones interpersonales, F. Recursos materiales, G. Ambiente físico, H. Condiciones de trabajo.



Fuente: Tabla 5



Interpretación

En la tabla y figura 5, se ilustran las frecuencias del nivel de estrés laboral según dimensiones. Se aprecia que, el nivel predominante en las dimensiones reconocimiento y desarrollo profesional, características del alumnado, organización de la jornada laboral, sobrecarga y el conflicto de roles, relaciones interpersonales, recursos materiales, y condiciones de trabajo es el nivel medio con porcentajes de 75.61%, 60.98%, 58.54%, 39.02%, 48.78%, 39.02%, 65.85 % respectivamente; mientras la dimensión ambiente físico predomina el nivel alto con 51.22%. El nivel menos predominantes se observó en las dimensiones características del alumnado, relaciones interpersonales, recursos materiales, ambiente físico con un nivel bajo con porcentajes de 19.51%, 24.39%, 24.39%, 12.20% y 9.766 % respectivamente, y reconocimiento y desarrollo profesional, organización de la jornada laboral, sobrecarga y el conflicto de roles con un nivel alto, en la institución educativa Víctor Andrés Belaunde de Cerro Colorado – Arequipa.

TABLA 6

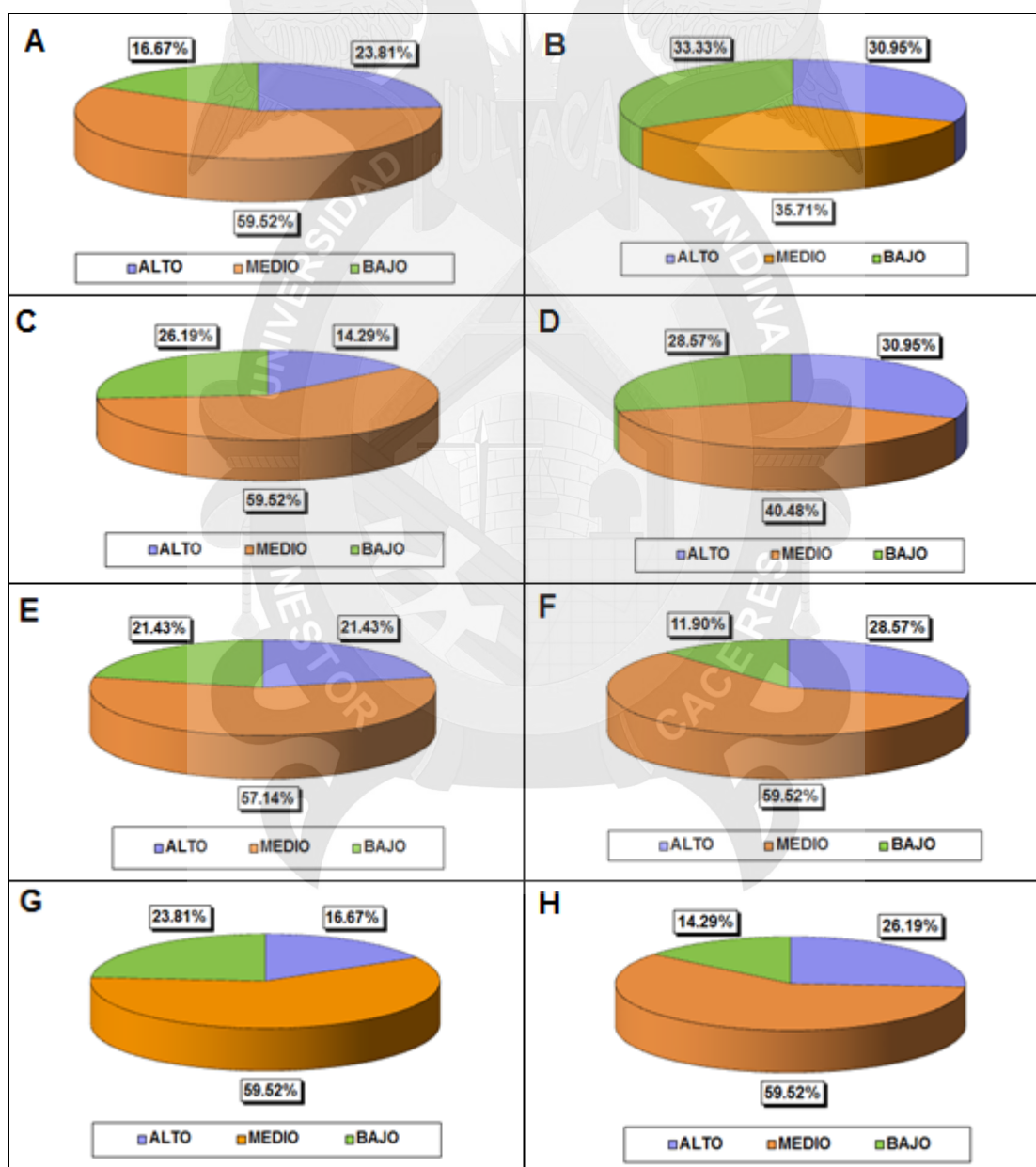
Estrés laboral según dimensiones en docentes de la institución educativa

Domingo Zamácola y Jáuregui de Cerro Colorado - Arequipa

| NIVEL EN DIMENSIÓN DEL ESTRÉS LABORAL | FRECUENCIA | |
|---|------------|--------|
| | N° | % |
| A. Reconocimiento y desarrollo profesional | | |
| Alto | 10 | 23.81 |
| Medio | 25 | 59.52 |
| Bajo | 7 | 16.67 |
| Total | 42 | 100.00 |
| B. Características del alumnado | | |
| Alto | 13 | 30.95 |
| Medio | 15 | 35.71 |
| Bajo | 14 | 33.33 |
| Total | 42 | 100.00 |
| C. Organización de la jornada laboral | | |
| Alto | 6 | 14.29 |
| Medio | 25 | 59.52 |
| Bajo | 11 | 26.19 |
| Total | 41 | 100.00 |
| D. Sobrecarga y el conflicto de roles | | |
| Alto | 13 | 30.95 |
| Medio | 17 | 40.48 |
| Bajo | 12 | 28.57 |
| Total | 42 | 100.00 |
| E. Relaciones interpersonales | | |
| Alto | 9 | 21.43 |
| Medio | 24 | 57.14 |
| Bajo | 9 | 21.43 |
| Total | 42 | 100.00 |
| F. Recursos materiales | | |
| Alto | 12 | 28.57 |
| Medio | 25 | 59.52 |
| Bajo | 5 | 11.90 |
| Total | 42 | 100.00 |
| G. Ambiente físico | | |
| Alto | 7 | 16.67 |
| Medio | 25 | 59.52 |
| Bajo | 10 | 23.81 |
| Total | 42 | 100.00 |
| H. Condiciones de trabajo | | |
| Alto | 11 | 26.19 |
| Medio | 25 | 59.52 |
| Bajo | 6 | 14.29 |
| Total | 42 | 100.00 |

FIGURA 6

Frecuencia de las dimensiones del nivel estrés laboral en la institución educativa Domingo Zamácola y Jauregui: A. Reconocimiento y desarrollo profesional, B. Características del alumnado, C. Organización de la Jornada laboral, D. Sobrecarga y el conflicto de roles, E. Relaciones interpersonales, F. Recursos materiales, G. Ambiente físico, H. Condiciones de trabajo.



Fuente: Tabla 6



Interpretación

En la tabla y figura 6, se muestran las frecuencias del nivel de estrés laboral según dimensiones. Se percibe que el nivel predominante en las dimensiones reconocimiento y desarrollo profesional, características del alumnado, organización de la jornada laboral, sobrecarga y el conflicto de roles, relaciones interpersonales, recursos materiales, ambiente físico y condiciones de trabajo es el nivel medio con porcentajes de 59.52%, 35.71%, 59.52%, 40.48%, 57.14%, 59.52%, 59.52% y 59.52% respectivamente. Mientras el nivel menos predominantes se observó en las dimensiones reconocimiento y desarrollo profesional, sobrecarga y el conflicto de roles, relaciones interpersonales, recursos materiales y condiciones de trabajo con un nivel bajo con 16.67%, 28.57%, 21.43%, 11.90% y 14.29% respectivamente, y características del alumnado, organización de la jornada laboral, relaciones interpersonales y ambiente físico con un nivel alto, en la institución educativa Domingo Zamácola y Jáuregui de Cerro Colorado – Arequipa.

TABLA 7

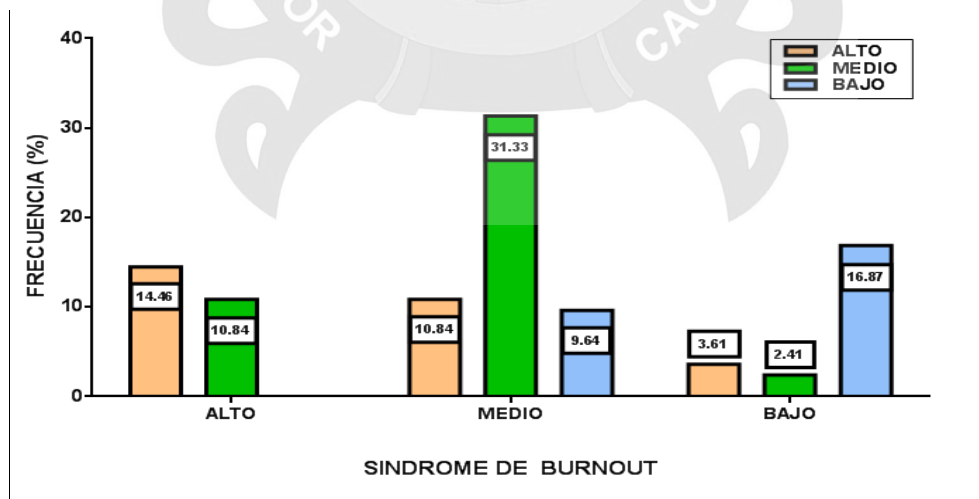
Estrés laboral con el Síndrome de Burnout en docentes de las instituciones educativas Víctor Andrés Belaunde y Domingo Zamácola y Jáuregui del distrito de Cerro Colorado – Arequipa.

| SÍNDROME DE BURNOUT | ESTRÉS LABORAL | | | | | | Total | |
|---------------------|----------------|-------|-------|-------|------|-------|-------|--------|
| | ALTO | | MEDIO | | BAJO | | | |
| | N° | % | N° | % | N° | % | N° | % |
| ALTO | 12 | 14.46 | 9 | 10.84 | 0 | 0.00 | 21 | 25.30 |
| MEDIO | 9 | 10.84 | 26 | 31.33 | 8 | 9.64 | 43 | 51.81 |
| BAJO | 3 | 3.61 | 2 | 2.41 | 14 | 16.87 | 19 | 22.89 |
| Total | 24 | 28.92 | 37 | 44.58 | 22 | 26.51 | 83 | 100.00 |

(*) $X^2_c = 37.79 > X^2_T(99\%) = 13.28$ (P < 0.01)

FIGURA 7

Nivel de estrés laboral según el Nivel de Síndrome de Burnout en docentes de las Instituciones Educativas Víctor Andrés Belaunde y Domingo Zamácola y Jáuregui del distrito de Cerro Colorado – Arequipa.



Fuente: Tabla 7



Interpretación

En la tabla y figura 7, se observan las frecuencias del nivel de estrés laboral, según el nivel de Síndrome de Burnout en docentes de las Instituciones Educativas Víctor Andrés Belaunde Y Domingo Zamacola Y Jáuregui del Distrito de Cerro Colorado – Arequipa. La mayor frecuencia presentó nivel de estrés laboral medio y nivel de Síndrome de Burnout medio con 31.33%, seguido de 16.87% correspondiente a nivel de estrés laboral bajo con nivel de Síndrome de Burnout bajo. La menor frecuencia presentó nivel de estrés medio y nivel de Síndrome de Burnout bajo con 2.41%. (*) El valor de Ji cuadrado, $X^2_c = 37.79$, al ser mayor al X^2_T (Jí-cuadrado de tabla) nos indica con un 99% de confianza que existe relación altamente significativa ($P < 0.01$) del nivel de estrés laboral con el nivel de Síndrome de Burnout.

TABLA 8

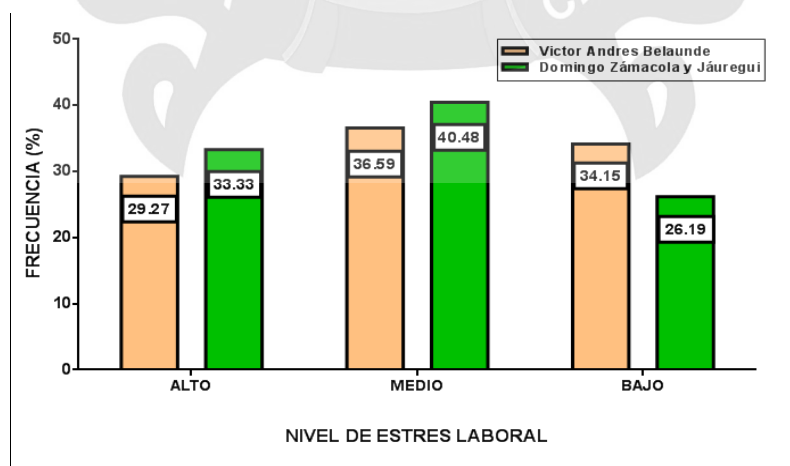
Relación de docentes con el nivel de estrés laboral en las instituciones educativas Víctor Andrés Belaunde y Domingo Zamácola y Jáuregui del distrito de Cerro Colorado – Arequipa.

| NIVEL ESTRÉS LABORAL | INSTITUCION EDUCATIVA | | | |
|----------------------|------------------------|---------------|-----------------------------|---------------|
| | Víctor Andrés Belaunde | | Domingo Zamácola y Jáuregui | |
| | Nº | % | Nº | % |
| ALTO | 14 | 29.27 | 14 | 33.33 |
| MEDIO | 15 | 36.59 | 17 | 40.48 |
| BAJO | 12 | 34.15 | 11 | 26.19 |
| Total | 41 | 100.00 | 42 | 100.00 |

(*) $X^2_c = 1.24 < X^2_T (95\%) = 9.49$ (P > 0.05)

FIGURA 8

Instituciones educativas según el nivel de estrés laboral que presentan los docentes en el distrito de Cerro Colorado – Arequipa.



Fuente: Tabla 8



Interpretación

En la tabla y figura 8, se observan las frecuencias de docentes, según el nivel de estrés en las instituciones educativas Víctor Andrés Belaunde y Domingo Zamácola y Jáuregui del distrito de Cerro Colorado – Arequipa, la mayor frecuencia para la institución educativa Domingo Zamácola y Jáuregui presentó nivel estrés laboral medio con 40.48%, mientras la institución educativa Víctor Andrés Belaunde la mayor frecuencia presentó nivel de estrés laboral medio con 36.59%. (*) El valor de Ji cuadrado, $X^2_c = 1.24$, al ser menor al X^2_T (Jí-cuadrado de tabla) nos indica con un 95% de confianza que no presentan diferencias estadísticas significativas ($P > 0.05$) de las instituciones educativas con el nivel de estrés.

TABLA 9

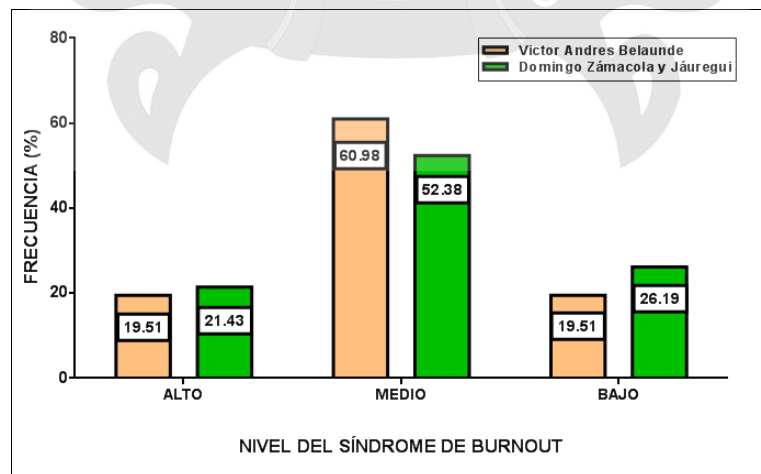
Relación de docentes que presentan Síndrome de Burnout en las instituciones educativas Víctor Andrés Belaunde y Domingo Zamácola y Jáuregui del distrito de Cerro Colorado – Arequipa.

| NIVEL DE SÍNDROME DE BURNOUT | INSTITUCIÓN EDUCATIVA | | | |
|------------------------------|------------------------|--------|-----------------------------|--------|
| | Víctor Andrés Belaunde | | Domingo Zamácola y Jáuregui | |
| | Nº | % | Nº | % |
| ALTO | 8 | 19.51 | 9 | 21.43 |
| MEDIO | 25 | 60.98 | 22 | 52.38 |
| BAJO | 8 | 19.51 | 11 | 26.19 |
| Total | 41 | 100.00 | 42 | 100.00 |

(*) $X^2_c = 1.43 < X^2_T(95\%) = 9.49$ (P > 0.05)

Figura 9

Instituciones educativas según el nivel del Síndrome de Burnout que presentan los docentes en el distrito de Cerro Colorado – Arequipa.



Fuente: Tabla 8

Interpretación

En la tabla y figura 9, se observan las frecuencias de docentes, según el nivel del Síndrome de Burnout en las instituciones educativas Víctor Andrés Belaunde y Domingo Zamácola y Jáuregui del distrito de Cerro Colorado – Arequipa, la mayor frecuencia para la institución educativa Domingo Zamácola y Jáuregui presentó nivel del Síndrome de Burnout medio con 52.38%, mientras la institución educativa Víctor Andrés Belaunde la mayor frecuencia presentó nivel del Síndrome de Burnout medio con 60.98%. (*) El valor de Ji cuadrado, $X^2_c = 1.24$, al ser menor al X^2_T (Jí-cuadrado de tabla) nos indica con un 95% de confianza que no presentan diferencias estadísticas significativas ($P > 0.05$) de las instituciones educativas con el nivel de estrés .



4.3. DISCUSIÓN

Las mayores frecuencias de los niveles del desgaste profesional (Burnout) y los niveles de la fatiga laboral en los educadores de las instituciones educativas estudiadas, presentaron nivel medio para ambos indicadores. Estos resultados presentan coincidencias con los encontrados por Chavez (2016) y Davila *et al.*, (2015) que hallaron docentes con un nivel de estrés medio de 82.4% y 60% respectivamente. Con relación al Nivel del Síndrome de Burnout, difieren de nuestros resultados autores como Pari *et al.*, (2015) quien halló el mayor porcentaje en niveles bajos con 53,20% y Paricahua (2013) que observó en profesores de tres instituciones educativas el mayor porcentaje nivel alto con 53,33 %. Este nivel medio de estrés laboral se puede deber a que los docentes todavía no estén experimentando situaciones de exigencia laboral; y por lo tanto el síndrome de Burnout también presenta un nivel medio.

Refiriéndonos a la pérdida del autoestima del desgaste profesional (burnout), hacemos mención que el mayor porcentaje correspondió a la Institución Educativa Víctor Andrés Belaunde con un porcentaje del 48.78% y nivel bajo; mientras la institución educativa Domingo Zamácola y Jáuregui presentó un nivel medio con 47.62%. En un estudio donde se discrepa de nuestros resultados fue descrito por Torres, (2015) en instituciones educativas donde la dimensión de despersonalización mostró un nivel alto con 20% de docentes afectados; otro estudio realizado por Paricahua (2012) probamos que el 64.44% pertenece a los docentes de las instituciones educativas que presentan un nivel de despersonalización



medio. Dentro de nuestros resultados para la institución educativa Víctor Andrés Belaunde prevalece niveles bajos, según de lo que concluimos que la mayor parte de los educadores no carecen de autoestima, por lo tanto estos trabajan y hacen su trabajo de forma positiva, con mayor productividad así menciona Alliaud (2077), los docentes no poseen la apatía, tampoco tienen pereza al momento de enseñar, su objetivo es trabajar bien como también ponen atención y comprenden a los individuos que están en su entorno. Poniente absoluta dedicación en sus alumnos y en todo lo que hacen. Por otro lado en la institución educativa Domingo Zamácola y Jáuregui, en este caso los educadores poseen niveles intermedios de la falta de autoestima (despersonalización), estos docentes están acrecentando emociones y comportamiento hipócritas para los demás individuos y generando un trato inadecuado hacia los alumnos.

En cuanto a la dimensión de agotamiento emocional, el 48.78% y 47.62% representan los mayores porcentajes de las institución educativa Víctor Andrés Belaunde y Domingo Zamácola y Jáuregui respectivamente con niveles medios. No coinciden con nuestros resultados los hallados por Condori (2016) en un estudio con doce instituciones educativas los mayores porcentajes correspondieron a niveles bajos entre 90% y 47.7%; al igual que Farfán (2009) donde se observa a 131 participantes que representaban el 35.7% de la muestra con un nivel bajo en cansancio emocional. Las dos instituciones educativas en estudio presentan niveles medios de cansancio emocional,



esto según Bosqued (2008) el Síndrome de Burnout no se instala en el conecedor de la noche a la mañana, este se contempla como un proceso continuo que evoluciona con el tiempo y va de manera paulatina, que pasa por diferentes fases que se convierten en un ciclo, así que los educadores que se encuentran en el nivel medio y alto estarían entrando en las diferentes etapas del síndrome hasta llegar a estar "quemados" de manera definitiva.

Con relación a la dimensión de realización personal las dos instituciones educativas presentaron los mayores porcentajes cuyos valores están ente el 51.22% y 54.76% con un nivel medio. Según Salvador (2016) la realización personal en docentes se identificó al 35% con nivel bajo no coincidiendo con nuestros resultados; por otra parte coincidimos con Condori (2016) que mostro un nivel medio de falta de realización personal con 49% esta dimensión contribuye a la aparición del Síndrome si se encuentra en un nivel bajo; en esta investigación los maestros muestran nivel medio de realización personal, observándose que los docentes que están dentro de esta escala son más de la mitad, por eso es importante que los docentes debe ir fortaleciendo su personalidad, ser conscientes y valorar la formación permanente y no caer al nivel bajo del síndrome.

Según las dimensiones del estrés laboral para ambas instituciones, la dimensión reconocimiento y desarrollo profesional presentó el mayor porcentaje con nivel de estrés medio, estos resultados coinciden por los hallados por Oramas (2013) que por la percepción de tener un salario



inadecuado y las pobres perspectivas de promoción profesional se encontró como causa de un estrés moderado. Este factor con mayores demandas laborales y bajas recompensas trae consecuencias en el docente. Según Hernández (2012), esto puede perjudicar a los profesionales debido a las excesivas demandas laborales, las cuales están fuera del control de los docentes, donde por más que se esfuercen no logran resultados óptimos, como consecuencia perciben que el tiempo que deban de dar respuesta a sus actividades es insuficiente, mostrándose indiferentes por mejorar su desempeño.

La dimensión condiciones de trabajo para las institución educativas Víctor Andrés Belaunde Domingo Zamácola y Jáuregui presentaron porcentajes de 65.85% y 59.52% respectivamente, coincidiendo lo dicho por Oramas (2013) que el personal estudiado refirió estar estresado ligeramente con los programas mal definidos o poco detallados y tener estudiantes extras por ausencia de maestros. Esto va afectar a los docentes que se ven obligados a trabajar en instituciones educativas cuya ideología no coincide o no comparten los mismos principios con sus superiores.

En cuanto a la dimensión características del alumnado el mayor porcentaje de estrés con un nivel medio correspondió a la institución educativa Víctor Andrés Belaunde con 60.98%, mientras que la institución educativa Domingo Zamácola y Jáuregui presento un 35.71%. Los resultados obtenidos por un estudio realizado por Velásquez *et al.*, (2006), encontraron que un 18% de la población de docentes.



Se ubican en un nivel alto de estrés en el indicador *alumnado*, es decir, en la relación profesor-alumno, cumplimiento del reglamento interno por parte del alumno y motivación en áreas de aprendizaje. Esta dimensión de características del alumnado es el estresor que más afecto a la Institución Educativa Víctor Andrés Belaunde casi el doble comparado con la otra institución educativa, esto debido a la falta de conducta y motivación por aprender y desinterés de los alumnos que causan malestar en los docentes.

La dimensión Organización de la jornada laboral tuvo porcentajes de 58.54 % para la institución educativa Víctor Andrés Belaunde, mientras en la institución educativa Domingo Zamácola y Jáuregui se observó 59.52% con niveles medios para ambas instituciones. Coincidiendo lo dicho por Oramas (2013) donde fueron percibidos como estresores moderados en un 27.4% de docentes encuestados. Los periodos de receso muy cortos insuficientes es un factor que puede ocasionar estrés como se observa en esta investigación, por tanto, es preferible que el docente tenga recesos largos donde pueda recibir ayuda profesional antes de reincorporarse a su centro de trabajo.

En cuanto a la dimensión relaciones interpersonales los porcentajes de ambas instituciones educativas tuvieron valores entre 48.78% y 57.14 con un nivel medio, coincidiendo estos resultados los hallados por Oramas (2013) que observo que los docentes estudiados mostraron un ligero estrés frente a las actitudes y comportamientos de otros maestros con 18.5% y la presión por parte de los padres con 22.5%.



Las relaciones en los padres y docentes va decayendo al transcurrir los años no habiendo una comunicación fluida entre las partes, esto debido a que los padres se muestran contrario a comunicarse con los docentes, a veces culpan a los docentes por las cosas negativas que pueda realizar el alumno.

En lo que respecta a la dimensión Ambiente físico el 36.59% correspondía a la institución educativa Víctor Andrés Belaunde, y el 59.52% a la institución educativa Domingo Zamácola y Jáuregui con niveles medios de estrés. Al contrario, Oramas (2013) fueron percibidos como causa de mucho estrés el bullicio que provocan los alumnos con 23.2%. En un estudio en docentes de México, se ubica como causa de estrés el ambiente físico y ergonómico en las aulas (Rodríguez Guzmán, 2007). En tal sentido, los profesores están expuestos a un nivel de ruido muy superior al que requieren para sus tareas, donde al de los estudiantes se suma el del exterior. El espacio disponible y la conservación de los edificios, la calidad constructiva y el ambiente cromático, se han identificado también como estresores (Travers y Cooper, 1997).

Con relación al estrés laboral y el Síndrome de Burnout de las instituciones educativas, la mayor frecuencia correspondió a un nivel de estrés y Síndrome de Burnout medio con 31.33%, también se observa que doce docentes presentan nivel de estrés y síndrome de Burnout alto con 14.46% existiendo diferencias altamente significativa ($P < 0.01$), según Rudow (1999) los resultados de su investigación, mantiene que la sobrecarga laboral y una situación cronificada de estrés son las



principales causas del Síndrome de Burnout, que genera una reducción de la actividad laboral y la aparición de trastornos psicosomáticos.

En cuanto a la relación de docentes con el nivel de estrés laboral en las instituciones educativas Víctor Andrés Belaunde y Domingo Zamácola y Jáuregui, no existe diferencias significativas ($P > 0.05$) entre los docentes de las instituciones educativas y el nivel de estrés laboral, siendo la mayor frecuencia con nivel de estrés medio los docentes de la institución educativa Domingo Zamácola y Jáuregui con 40.48%, mientras que la mayor frecuencia con un nivel de estrés medio lo presentaron los docentes de Víctor Andrés Belaunde con 36.59%

Con relación a los docentes con el nivel del Síndrome de Burnout en las instituciones educativas Víctor Andrés Belaunde y Domingo Zamácola y Jáuregui, no presentaron diferencias significativas ($P > 0.05$) entre los docentes de las instituciones educativas y el nivel del Síndrome de Burnout, siendo la mayor frecuencia con nivel de estrés medio los docentes de la institución educativa Domingo Zamácola y Jáuregui con 60.98%, mientras que la mayor frecuencia con un nivel de estrés medio lo presentaron los docentes de Víctor Andrés Belaunde con 52.38%.

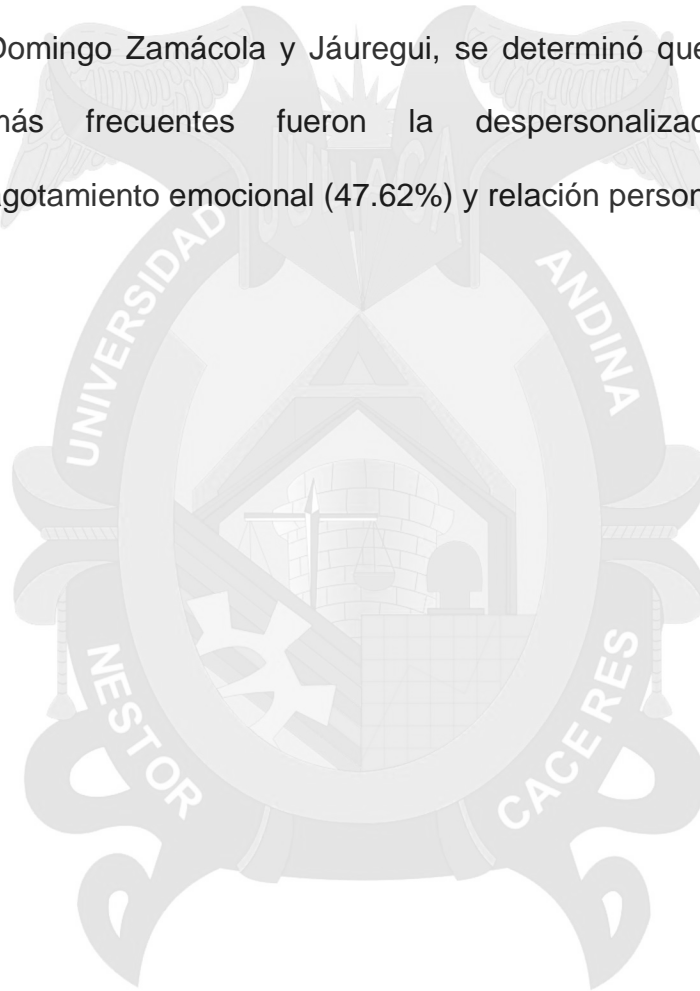


CONCLUSIONES

- Primera.-** Existe relación altamente significativa entre el nivel de estrés laboral y el Síndrome de Burnout en docentes de las instituciones educativas Víctor Andrés Belaunde y Domingo Zamácola y Jáuregui. No existe diferencias significativas entre los docentes de las instituciones educativas Víctor Andrés Belaunde y Domingo Zamácola y Jáuregui en el nivel de estrés laboral y el síndrome de Burnout.
- Segunda.-** El nivel medio de estrés laboral fue el que se presentó en mayor frecuencia en los docentes de las instituciones educativas Víctor Andrés Belaunde y Domingo Zamácola y Jáuregui fue con un 51.81% de docentes afectados.
- Tercera.-** En nivel medio del Síndrome de Burnout se presentó en mayor frecuencia en los docentes de las instituciones educativas Víctor Andrés Belaunde y Domingo Zamácola y Jáuregui con un 44.58% de docentes afectados.
- Cuarta.-** Se determinó que el estrés laboral en docentes presentó como mayores estresores en la institución educativa Víctor Andrés Belaunde el reconocimiento y desarrollo profesional (75.61%), Condiciones de trabajo (65.85%) y características del alumnado (60.98%), en la institución educativa Domingo Zamacola y Jáuregui, los mayores estresores fueron el reconocimiento y desarrollo profesional (59.52%), Organización de la Jornada laboral

(59.52%), recursos materiales (59.52%), ambiente físico (59.52%) y las condiciones de trabajo (59.52%).

Quinta.- Los mayores estresores en docentes en el Síndrome de Burnout de la institución educativa Víctor Andrés Belaunde en niveles medios fue el Agotamiento emocional (48.78%) y la realización personal (51.22%), mientras que en la institución educativa Domingo Zamácola y Jáuregui, se determinó que los estresores más frecuentes fueron la despersonalización (47.62%), agotamiento emocional (47.62%) y relación personal (54.76%).





RECOMENDACIONES

- Primera.-** A los directores de las instituciones educativas Víctor Andrés Belaunde y Domingo Zamácola y Jáuregui, considerar los resultados de investigación a fin de desarrollar la mejora del estrés así como el síndrome de Burnout.
- Segunda.-** Desarrollar programas de mejora del estrés laboral así como lo del Síndrome del Burnout los mismos que permitirán la mejora de los programas de formación profesional del docente, para identificar sus síntomas, causas, consecuencias y seleccionar formas de afrontarlo.
- Tercera.-** A los docentes de las instituciones educativas, tomar conciencia de los resultados de investigación para desarrollar estrategias de afrontamiento ante situaciones de estrés laboral (Burnout), ya que ello permitirá evaluar permanentemente la capacidad de afrontamiento de los profesionales y sus efectos.
- Cuarta.-** A los tutores de la institución educativa, generar actividades que permita reducir el estrés así como el Síndrome de Burnout.
- Quinta.-** A las instituciones educativas, contar con personal capacitado en temas relacionados a salud laboral como psicólogos, trabajadores sociales, que brinden orientación a los docentes de cómo de su desempeño.



PROPUESTA

A lo largo de la investigación se ha podido evidenciar que tanto el estrés como el Síndrome de Burnout se han ido incrementando en los últimos años. En nuestro trabajo de campo desarrollado en el capítulo anterior se ha observado niveles medios del Síndrome de Burnout en la muestra de docentes analizados. Es por ello que se plantea la propuesta con la finalidad de prevenir o afrontar de la mejor manera este problema.

Para hacerlo es necesario emplear mecanismos los cuales deben cumplir las siguientes funciones:

- Modificar la situación o acontecimiento estresante aplicando talleres y en los cuales se planteen estrategias de resolución de problemas, que alteren la relación sujeto entorno modificando las circunstancias.
- Regular los estados emocionales mediante actividades grupales y de esparcimiento entre docentes y/o alumnos tales como organización de eventos deportivos, concursos de pintura, canto, y otras manifestaciones culturales.
- Implementar en las instituciones educativas asistencia psicológica para ayuda en cuanto a problemas de índole familiar social y económico.
- Establecer apoyo social para el docente, ya que es importante porque los efectos del estrés pueden verse moderados por la naturaleza y el grado de apoyo que estos reciben del propio entorno o fuera de la institución educativa.
- Realizar cambios en el estilo de liderazgo a nivel de la institución educativa puede ayudar a minimizar los efectos del estrés en el personal docente, el liderazgo que influye positivamente es un liderazgo transformacional en la



escuela ya que permitirá a los alumnos y profesores participar de la toma de decisiones al interior de la organización.

Para reducir el estrés es necesario la provisión de los recursos y facilidades necesarias para la labor educativa, así como la capacitación y consejería.





REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alliaud, A. (2007). *Los maestros y su historia: los orígenes del magisterio argentino*. Buenos Aires-Argentina: Ediciones Granica.
- Andín, B. (2003). *El estrés: un análisis basado en el papel de los factores sociales*. Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud International.
- Arias , W., & Jiménez, N. (2013). *Síndrome de Burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa*. Arequipa: [http://ucsp.edu.pe/imf/wp-content/uploads/2015/10/S%C3%ADndrome-de-burnout-en-profesores PUCP.pdf](http://ucsp.edu.pe/imf/wp-content/uploads/2015/10/S%C3%ADndrome-de-burnout-en-profesores-PUCP.pdf).
- Arias, N. (2009). *El Síndrome de Burnout en los docentes*. *Educación & Psychology*. Lima: Revista latinoamericana de Psicología.
- Arias, W. (2011). *Aportes de la psicología a la seguridad industrial y la salud ocupacional*. Arequipa: Editorial Revista de psicología de Arequipa.
- Ayuso, J. (2006). *Profesión docente y estrés laboral. Una aproximación a los conceptos de estrés laboral y burnout*. Revista Iberoamericana de Educación. Recuperado de: <http://www.rieoei.org/deloslectores/1341Ayuso.pdf>.
- Ayuso, J., & Guillen, C. (2008). *Burnout y mobbing en enseñanza secundaria*. Revista Complutense de Educación.
- Bolaños, J. (2015). *Relaciones Interpersonales Docentes y Manejo de Conflictos Administrativos Educativos*. Universidad Rafael Landívar Facultad De Humanidades.



- Bosqued, M. (2008). *Quemados el síndrome de burnout, qué es y cómo superarlo*. España: Paidós.
- Boyle, G., & Borg, M. (1995). *An structural model of the dimension of teacher stress*. <https://www.researchgate.net/publication/15472455>.
- Calleja, M. (1991). *Una investigación crítica cuadernos de pedagogía*.
- Carrasco, C. (2001). *Estrés laboral. Dirección del trabajo. Gobierno de Chile*. Chile: www.dt.gob.cl/1601/articles-86559_recurso_1.pdf.
- Chávez, R. (2015). *Influencia del Estrés Laboral en el Desempeño de los Docentes del Centro Educativo Particular La Inmaculada de Trujillo*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.
- Comin, E., Fuente, I., & Galve, A. (2011). *El Estrés Y El Riesgo Para La Salud*.
- Condori, R., & Yañez, M. (2016). *El Síndrome De Burnout en el Personal Docente del Distrito De José Luis Bustamante Y Rivero De La Unidad De Gestión Educativa Local Arequipa Sur*. Arequipa: Universidad Nacional de Arequipa.
- Cordeiro, J., Guillén, C., & Gala, F. (2003). *Educación primaria y síndrome de burnout. Situación de riesgo en los y las docentes de la Bahía de Cádiz*. Cadiz: Red de investigadores sobre factores psicosociales en el trabajo.
- Cumpa, F., & Chávez, P. (2015). *Síndrome de Burnout en Docentes del Nivel Primario de las Instituciones Educativas Estatales del Distrito de Chiclayo*. Chiclayo: Universidad Privada Juan Mejía Baca.



- Farfán , M. (2009). *Relación Del Clima Laboral Y Síndrome De Burnout En Docentes De Educación Secundaria En Centros Educativos Estatales Y Particulares*. Lima: Universidad Mayor de San Marcos.
- Fernández, M. (2002). *Desgaste psíquico (burnout) en profesores de educación primaria de Lima metropolitana*. Lima.
- Fernández, M. (2010). *El estrés laboral en los peruanos: hallazgos recientes. Teoría e investigación en psicología*. Bogota: Complutense de Educación.
- Fontana, D. (1996). *Control del Estrés*. México: Manual Moderno .
- Freudenberger, H. (1974). *Staff burnout*. *Journal of Social Issues*.
- G., T. (2010). *Sindrondrome de*. Lima: Navarrete.
- Gil, M., & Piero, J. (1999). *Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo*. *Anales de Psicología*.
- Gil-Monte, P. (2000). *Aproximaciones psicosociales y estudios diagnósticos sobre el síndrome de quemarse por el trabajo (burnout)*. *Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones*.
- Gil-Monte, P. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout)*. España: Psicothema.
- González, S. (2010). *Psicología para el docente. Consideraciones sobre los riesgos y desafíos de la práctica magisterial*. México: Mc. Graw Hill.
- Hermosa, A. (2006). *Satisfacción laboral y síndrome de «burnout» en profesores de educación primaria y secundaria*. Colombia: *Revista de Psicología*.



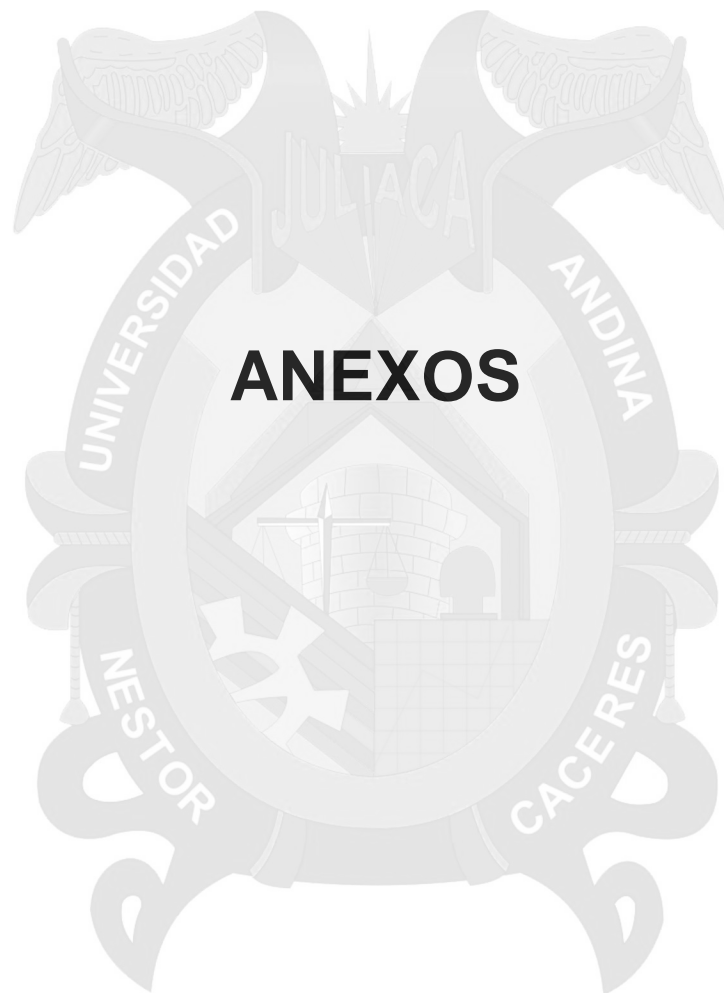
- Hernández, A., Ortega, R., & Reidl, L. (2012). *Validación del instrumento de estrés laboral para médicos mexicanos*. México: Mc. Graw Hill.
- Keayney, G., & Sinclair, K. (1978). *Teacher concerns and teacher anxiety: A neglected topic of classroom research*. Review of Educational Research.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: the cost of caring*. Englewood Cliffs, NJ. Prentice-Hall.
- McEwen, B. (2000). *The neurobiology of stress: from serendipity to clinical relevance*. Brain Research.
- Miller, L., & Smith, A. (2010). *The Stress Solution*. American psychological association.
- Moreno, B., & Arcenillas, M. (2005). *Burnout en profesores de primaria: personalidad y sintomatología*. Revista Psicología del Trabajo y las Organizaciones. .
- Muñoz, C., & Correa, C. (2012). *Burnout Docente y Estrategias de Afrontamiento En Docentes De Primaria Y Secundaria*. Colombia: Universidad Católica De Manizales. Manizales.
- Nieto, J. (2006). *Cómo evitar o superar el estrés docente*. Madrid: Editorial CSS.
- Oramas, A. (2006). *Estrés psicosocial laboral y el síndrome de Burnout*. Cuba: www.bvsde.paho.org/bvsac/CongresoCuba2006/MetodologiaEvaluacion.pdf.
- Oramas, A. (2013). *Estrés Laboral Y Síndrome De Burnout En Docentes Cubanos De Enseñanza Primaria*. la Habana: Escuela Nacional de Salud Pública.



- Oramas, A., Rodríguez, R., Almirall, P., Huerta, J., & Vergara, A. (2003). *Algunas causas de estrés psicológico en maestros del Municipio Arroyo Naranjo*. Cuba: Revista de Salud y trabajo.
- Orlandini, A. (19996). *El Estrés. Qué es y Cómo Evitarlo*. Buenos Aires: Culura Económica de Argentina S.A.
- Pari, j., & Alata, L. (2015). *Clima laboral y síndrome de burnout en docentes del Colegio Adventista Túpac Amaru, Juliaca*. Juliaca: Universidad Peruana Unión.
- Paricahua, Y. (2012). *Síndrome de Burnout en Profesores de las Instituciones Educativas Adventistas de la Ciudad de Juliaca*. Juliaca: Universidad Peruana Unión.
- Pérez, M., González, G., & Mercedes, A. (2014). *El estrés docente relacionado con el género, en las profesoras de la escuela superior de cómputo del I.P.N.* Revista electrónica sobre cuerpos académicos y grupos de investigación en Iberoamérica.
- Perpectivas. (2007). *El Estrés Laboral Como Síntoma De Una Empresa*. . Cochabamba: Unversidad Católica Boliviana San Pablo.
- Restrepo, N., Colorado, G., & Cabrera, G. (2006). *Desgaste emocional en docentes oficiales de Medellín*,. Colombia: Revista de Salud Pública.
- Rodríguez, L. (2007). *Estudio sobre Condiciones de Trabajo y Salud Docente en el Estado de Guanajuato*. . México: Universidad autonoma de Guadalajara.



- Salvador, J. (2016). *Síndrome de Burnout y Clima Laboral en Docentes De Instituciones Educativas del Distrito de El Porvenir de La Ciudad De Trujillo* . Trujillo: Facultad de Medicina Humana Universidad Privada Antenor Obrero.
- Serrano, R. (2012). *La aflicción de la docencia y el tiempo del enseñante*. Revista Electrónica en América Latina Especializada en Comunicación. Recuperado de: <http://www.razonypalabra.org.mx/>.
- Soria, J., & Chiroque, J. (2004). *Salud del maestro peruano: salud ocupacional docente*. Informe N° 23, mayo. Instituto de Pedagogía Popular.
- Torres, & G. (2009). *Síndrome de Burnout*.
- Travers, C., & Cooper, L. (1997). *El estrés de los profesores. La presión en la actividad docente*. Barcelona: Paidós.
- Villarroel, M., & Wooding, J. (2005). *Costos en la calidad de vida del profesor y su influjo en el rendimiento de los alumnos*. Revista Iberoamericana de Educación.
- Zavala, J. (2008). *Estrés y Burnout docente: conceptos, causas y efectos* .



ANEXOS



ANEXO 1

INVENTARIO DE ESTRÉS PARA MAESTROS

I-Como maestro, ¿cuánto estrés le origina estos factores?

0: Ningún estrés 1: Ligero 2: Moderado 3: Mucho estrés 4: Excesivo estrés.

| FACTORES | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Pobres perspectivas de promoción profesional | | | | | |
| 2. Alumnado difícil | | | | | |
| 3. Falta de reconocimiento al buen trabajo | | | | | |
| 4. Responsabilidad con los estudiantes (con los resultados en los exámenes, etc) | | | | | |
| 5. Bullicio de los alumnos | | | | | |
| 6. Períodos de receso muy cortos o insuficientes | | | | | |
| 7. Pobre disposición al trabajo por parte de los alumnos | | | | | |
| 8. Salario inadecuado | | | | | |
| 9. Mucho trabajo para hacer | | | | | |
| 10. Introducción de cambios en el sistema de enseñanza | | | | | |
| 11. Mantener la disciplina en la clase | | | | | |
| 12. Trabajo burocrático o administrativo (llenar informes, reuniones) | | | | | |
| 13. Conflictos en las relaciones con los padres de los alumnos | | | | | |
| 14. Programas mal definidos o poco detallados | | | | | |
| 15. Falta de tiempo para atender a los alumnos individualmente | | | | | |
| 16. Déficit de recursos materiales, escasez de equipos o de facilidades para el trabajo | | | | | |
| 17. Actitudes y comportamientos de otros maestros o conflictos con colegas | | | | | |
| 18. Comportamiento descortés o irrespetuoso de los alumnos | | | | | |
| 19. Presiones de los superiores | | | | | |
| 20. Tener un alumnado numeroso o estudiantes extras por ausencia de maestros | | | | | |

II. ¿Desea agregar algunos otros factores o realizar algún comentario con relación a las preguntas?

III. En general, ¿en qué medida se siente Ud. estresado como maestro?

- Nada estresado _____
- Ligeramente estresado _____
- Moderadamente estresado _____
- Muy estresado _____
- Severamente estresado _____

(MBI) INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH

Señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0= NUNCA. 1= POCAS VECES AL AÑO O MENOS. 2= UNA VEZ AL MES O MENOS.

3= UNAS POCAS VECES AL MES. 4= UNA VEZ A LA SEMANA. 5= POCAS VECES A LA SEMANA.

6= TODOS LOS DÍAS.

| | |
|---|--|
| 1 Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo | |
| 2 Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío | |
| 3 Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado | |
| 4 Siento que puedo entender fácilmente los estudiantes. | |
| 5 Siento que estoy tratando a algunos estudiantes como si fueran objetos y no personas. | |
| 6 Tratar con estudiantes todo el día es realmente tenso para mí | |
| 7 Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes. | |
| 8 Siento que mi trabajo me está desgastando | |
| 9 Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo | |
| 10 Me he vuelto más insensible con las personas desde que desempeño este trabajo | |
| 11 Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente | |
| 12 Me siento con mucha energía en mi trabajo | |
| 13 Me siento frustrado en mi trabajo | |
| 14 Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo | |
| 15 Me es indiferente, realmente, lo que le sucede a los estudiantes que atiendo | |
| 16 Trabajar directamente con estudiantes, me produce mucho estrés. | |
| 17 Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes | |
| 18 Me siento estimado después de haber trabajado directamente con mis estudiantes. | |
| 19 Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo | |
| 20 siento que ya no doy más. | |
| 21 Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada | |
| 22 Me parece que mis estudiantes me echan la culpa de algunos de sus problemas | |



ANEXO 2

**PUNTAJES DEL INSTRUMENTO DE ESTRÉS LABORAL POR ITEM PARA
DOCENTES DE LA I.E. VICTOR ANDRES BELAUNDE**

| PROFESORES | P1 | P2 | P3 | p4 | P5 | p6 | p7 | p8 | p9 | p10 | p11 | p12 | p13 | p14 | P15 | P16 | P17 | P18 | p19 | p20 | P21 |
|------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1 | 0 | 1 | 2 | 1 | 0 | 0 | 2 | 2 | 1 | 0 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 3 | 2 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 0 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 |
| 5 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 5 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 0 | 4 | 5 |
| 7 | 4 | 0 | 1 | 3 | 0 | 4 | 1 | 0 | 4 | 2 | 1 | 1 | 0 | 4 | 4 | 2 | 0 | 0 | 1 | 4 | 1 |
| 8 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 | 1 | 2 | 0 | 1 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 0 | 1 | 4 | 5 |
| 10 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 11 | | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 12 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 |
| 13 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 |
| 14 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 |
| 15 | | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 16 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 17 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 18 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 2 | 2 | 1 | 0 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 19 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 0 | 2 |
| 20 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 0 | 3 | 4 | 4 |
| 21 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 0 | 2 |
| 22 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 0 | 2 |
| 23 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 |
| 24 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 0 | 2 | 3 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 25 | | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 0 | 1 | 4 | 4 | 4 |
| 26 | 2 | 3 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 27 | 0 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 28 | | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 2 |
| 29 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 0 | 3 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| 30 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 31 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 0 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 |
| 32 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 0 | 2 | 1 | 3 | 0 | 2 | 1 | 1 | 3 |
| 33 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 |
| 34 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 2 | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 |
| 35 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 0 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 |
| 36 | 0 | 0 | 2 | 2 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| 37 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 0 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 0 | 1 | 1 | 1 | 2 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 |
| 38 | 2 | 1 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 |
| 39 | 2 | 0 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 2 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 2 | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 |
| 40 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 4 | 1 | 3 |
| 41 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 4 | 1 | 3 |



| | |
|-----------------|---|
| Ningún estrés | 0 |
| Ligero | 1 |
| Moderado | 2 |
| Mucho estrés | 3 |
| Excesivo estrés | 4 |

Los rangos establecidos para la variable estrés se determinó por la suma de los valores obtenidos en cada ítem del Inventario de estrés para maestros. Se establecieron cuatro categorías a partir de la distribución según la escala:

- No estrés laboral percibido: ≤ 20
- Estrés laboral percibido ligero: $20 < y \leq 40$
- Estrés laboral percibido moderado: $40 < y \leq 60$
- Estrés laboral percibido severo: $60 < y \leq 80$

Para medir el síndrome de burnout se emplearon los siguientes niveles en función a los rangos que a continuación se presentan.

| DIMENSIONES DE BURNOUT | NIVELES | | |
|------------------------|-----------|----------|-----------|
| | BAJO | MODERADO | ALTO |
| Cansancio emocional | ≤ 18 | 19- 26 | ≥ 27 |
| Despersonalización | ≤ 5 | 6 - 9 | ≥ 10 |
| Realización personal | ≤ 33 | 34 -39 | ≥ 40 |



PUNTAJES DEL INSTRUMENTO DE ESTRÉS LABORAL POR DIMENSIÓN PARA
DOCENTES DE LA I.E. VÍCTOR ANDRÉS BELAUNDE

| PROFESORES | P1,3y8 | P2,7y18 | P6 | P4,9,11,12y15 | P13,17y19 | P16 | P5 | P10,14y20 |
|--------------|------------|------------|-----------|---------------|------------|-----------|-----------|------------|
| 1 | 4 | 5 | 0 | 8 | 5 | 2 | 0 | 3 |
| 2 | 6 | 6 | 1 | 10 | 3 | 2 | 1 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 0 | 4 | 1 | 0 | 0 | 4 |
| 4 | 9 | 6 | 1 | 10 | 5 | 2 | 2 | 8 |
| 5 | 4 | 4 | 1 | 8 | 9 | 3 | 3 | 7 |
| 6 | 12 | 9 | 4 | 13 | 2 | 4 | 3 | 11 |
| 7 | 5 | 1 | 4 | 13 | 1 | 2 | 0 | 10 |
| 8 | 3 | 1 | 0 | 1 | 3 | 2 | 0 | 0 |
| 9 | 12 | 8 | 4 | 14 | 4 | 4 | 3 | 11 |
| 10 | 7 | 6 | 1 | 11 | 7 | 3 | 2 | 8 |
| 11 | 5 | 9 | 2 | 10 | 8 | 3 | 3 | 4 |
| 12 | 9 | 9 | 1 | 13 | 6 | 2 | 2 | 8 |
| 13 | 7 | 4 | 1 | 7 | 4 | 3 | 1 | 5 |
| 14 | 5 | 8 | 1 | 16 | 4 | 2 | 2 | 8 |
| 15 | 3 | 6 | 1 | 8 | 5 | 3 | 2 | 4 |
| 16 | 6 | 9 | 2 | 12 | 6 | 3 | 3 | 8 |
| 17 | 5 | 7 | 1 | 9 | 4 | 2 | 2 | 6 |
| 18 | 3 | 5 | 0 | 8 | 5 | 2 | 1 | 5 |
| 19 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 |
| 20 | 8 | 7 | 2 | 10 | 6 | 2 | 3 | 6 |
| 21 | 5 | 4 | 0 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 |
| 22 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 |
| 23 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 1 | 4 |
| 24 | 8 | 5 | 0 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 |
| 25 | 6 | 6 | 4 | 15 | 7 | 4 | 3 | 12 |
| 26 | 4 | 5 | 1 | 4 | 3 | 1 | 1 | 2 |
| 27 | 8 | 6 | 1 | 6 | 6 | 4 | 1 | 4 |
| 28 | 1 | 2 | 0 | 3 | 3 | 1 | 0 | 3 |
| 29 | 8 | 7 | 0 | 11 | 7 | 4 | 1 | 8 |
| 30 | 5 | 7 | 2 | 7 | 4 | 1 | 3 | 5 |
| 31 | 4 | 5 | 0 | 7 | 5 | 3 | 2 | 6 |
| 32 | 8 | 6 | 1 | 9 | 1 | 3 | 1 | 5 |
| 33 | 6 | 6 | 1 | 8 | 4 | 3 | 2 | 6 |
| 34 | 6 | 3 | 1 | 5 | 1 | 2 | 1 | 3 |
| 35 | 6 | 2 | 0 | 5 | 2 | 1 | 2 | 4 |
| 36 | 3 | 0 | 1 | 7 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| 37 | 6 | 2 | 0 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 38 | 4 | 2 | 0 | 5 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| 39 | 5 | 2 | 1 | 5 | 1 | 2 | 1 | 3 |
| 40 | 6 | 8 | 3 | 13 | 7 | 2 | 3 | 7 |
| 41 | 6 | 8 | 2 | 12 | 7 | 2 | 2 | 7 |
| TOTAL | 233 | 211 | 48 | 332 | 169 | 91 | 66 | 216 |
| | 6 | 5 | 1 | 8 | 4 | 2 | 2 | 5 |



PUNTAJES DEL INSTRUMENTO DE BURNOUT POR ITEM PARA DOCENTES
DE LA I.E. VÍCTOR ANDRÉS BELAUNDE

| PROFESORES | P1 | P2 | P3 | p4 | P5 | p6 | p7 | p8 | p9 | p10 | p11 | p12 | p13 | p14 | P15 | P16 | P17 | P18 | p19 | p20 | p21 | p22 |
|------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 0 | 0 | 6 | 1 | 5 | 0 | 0 | 6 | 2 | 4 | 0 | 0 | 6 | 2 | 1 | 0 | 5 | 0 |
| 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 0 | 2 | 5 | 3 | 6 | 6 | 1 | 6 | 0 | 1 | 0 | 1 | 6 | 6 | 6 | 1 | 6 | 0 |
| 3 | 5 | 3 | 5 | 6 | 0 | 0 | 6 | 1 | 6 | 0 | 0 | 6 | 1 | 0 | 0 | 0 | 6 | 6 | 5 | 1 | 5 | 0 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 6 | 3 | 3 | 5 | 4 | 6 | 2 | 1 | 4 | 5 | 4 | 0 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 |
| 5 | 6 | 1 | 6 | 6 | 0 | 0 | 6 | 6 | 6 | 1 | 0 | 5 | 1 | 5 | 0 | 1 | 6 | 6 | 6 | 4 | 0 | 0 |
| 6 | 6 | 6 | 6 | 0 | 0 | 1 | 3 | 6 | 6 | 0 | 0 | 6 | 6 | 1 | 0 | 6 | 6 | 6 | 3 | 4 | 0 | 6 |
| 7 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 5 | 6 | | 6 | 0 |
| 8 | 0 | 0 | 0 | 6 | 1 | 1 | 6 | 0 | 6 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 6 | 6 | 0 | 6 | 0 |
| 9 | 6 | 6 | 6 | 0 | 0 | 1 | 3 | 6 | 6 | 0 | 0 | 6 | 6 | 1 | 0 | 3 | 6 | 6 | 3 | 4 | 0 | 6 |
| 10 | 2 | 1 | 2 | 6 | 0 | 0 | 6 | 1 | 6 | 0 | 0 | 5 | 1 | 4 | 0 | 1 | 6 | 6 | 6 | 1 | 6 | 0 |
| 11 | 1 | 1 | 1 | 6 | 0 | 1 | 3 | 1 | 4 | 0 | 0 | 6 | 0 | 1 | 0 | 3 | 6 | 6 | 6 | 1 | 6 | 0 |
| 12 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 3 | 5 | 1 | 5 | 1 | 0 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 6 | 6 | 1 | 2 | 1 |
| 13 | 5 | 2 | 3 | 6 | 0 | 1 | 5 | 4 | 3 | 0 | 3 | 4 | 2 | 2 | 0 | 2 | 5 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 |
| 14 | 6 | 5 | 5 | 6 | 1 | 6 | 6 | 5 | 3 | 0 | 2 | 6 | 0 | 1 | 0 | 6 | 5 | 5 | 6 | 0 | 5 | 1 |
| 15 | 3 | 2 | 2 | 6 | 0 | 2 | 6 | 0 | 6 | 0 | 0 | 6 | 0 | 6 | 0 | 0 | 6 | 6 | 6 | 0 | 6 | 0 |
| 16 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 17 | 3 | 1 | 2 | 6 | 0 | 0 | 6 | 1 | 6 | 0 | 0 | 6 | 1 | 3 | 0 | 1 | 5 | 6 | 6 | 1 | 5 | 1 |
| 18 | 1 | 1 | 1 | 6 | 0 | 0 | 6 | 0 | 6 | 0 | 0 | 6 | 2 | 4 | 0 | 0 | 6 | 6 | | 1 | 6 | 0 |
| 19 | 2 | 0 | 1 | 6 | 0 | 0 | 6 | 1 | 6 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 6 | 6 | 0 | 1 | 0 |
| 20 | 5 | 0 | 4 | 4 | 0 | 2 | 6 | 4 | 4 | 0 | 0 | 5 | 2 | 2 | 0 | 1 | 1 | 5 | 6 | 1 | 6 | 0 |
| 21 | 1 | 0 | 1 | 6 | 0 | 0 | 6 | 1 | 6 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 6 | 6 | 0 | 1 | 0 |
| 22 | 1 | 0 | 1 | 6 | 0 | 0 | 6 | 1 | 6 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 6 | 6 | 0 | | 0 |
| 23 | 2 | 0 | 1 | 6 | 0 | 0 | 6 | 1 | 6 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 6 | 6 | 0 | 1 | 0 |
| 24 | | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 6 | 0 | 6 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 6 | 6 | 0 | 6 | 0 |
| 25 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 1 | 5 | 6 | 6 | 0 | 0 | 6 | 1 | 0 | 0 | 4 | 3 | 4 | 5 | 1 | 3 | 0 |
| 26 | 1 | 0 | 1 | 6 | 0 | 0 | 6 | 1 | 6 | 0 | 2 | 6 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 2 | 2 | 0 | 1 | 0 |
| 27 | 1 | 0 | 1 | 6 | 0 | 1 | 1 | 1 | 6 | 0 | 0 | 6 | 0 | 1 | 0 | 0 | 6 | 6 | 6 | 0 | 6 | 1 |
| 28 | 0 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 6 | 0 | 1 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 6 | 6 | 0 | 1 | 0 |
| 29 | 3 | 0 | 2 | 6 | 0 | 0 | 6 | 2 | 6 | 0 | 0 | 6 | 0 | 1 | 0 | 1 | 6 | 6 | 6 | 0 | 1 | 0 |
| 30 | 3 | 1 | 1 | 5 | 0 | 1 | 6 | 3 | 6 | 1 | 1 | 5 | 1 | 0 | 0 | 1 | 5 | 5 | 5 | 0 | 3 | 0 |
| 31 | 3 | 1 | 1 | 6 | 0 | 1 | 6 | 2 | 6 | 0 | 3 | 6 | 1 | 3 | 0 | 1 | 5 | 6 | 5 | 0 | 5 | 1 |
| 32 | 5 | 1 | 2 | 6 | 0 | 0 | 6 | 1 | 5 | 0 | 0 | 6 | 1 | 1 | 0 | 0 | 6 | 6 | 6 | 1 | 5 | 1 |
| 33 | 2 | 1 | 2 | 5 | 0 | 1 | 6 | 3 | 5 | 3 | 2 | 6 | 2 | 4 | 0 | 3 | 6 | 5 | 5 | 1 | 3 | 1 |
| 34 | 1 | 1 | 1 | 6 | 0 | 1 | 6 | 0 | 6 | 1 | 1 | 6 | 0 | 0 | 1 | 1 | 6 | 6 | 1 | 0 | 6 | 0 |
| 35 | 0 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | | 0 | 6 | 0 | 0 | 6 | 0 | 1 | 0 | 0 | 6 | 6 | 6 | 0 | 1 | 0 |
| 36 | 1 | 3 | 0 | 6 | 0 | 0 | 6 | 0 | 6 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 6 | 6 | 0 | 6 | 0 |
| 37 | 0 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 6 | 6 | 0 | 6 | 0 |
| 38 | 5 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 6 | 0 | 6 | 0 | 0 | 6 | 0 | 5 | 0 | 0 | 6 | 6 | 6 | 4 | 6 | 0 |
| 39 | 1 | 1 | 1 | 6 | 0 | 0 | 6 | 0 | 6 | 0 | 0 | 6 | 0 | 1 | 0 | 0 | 6 | 6 | 6 | 0 | 6 | 0 |
| 40 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 1 | 6 | 1 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 0 | 1 |
| 41 | 5 | 0 | 5 | 6 | 3 | 5 | 4 | 6 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 6 | 1 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 0 | 1 |



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





PUNTAJES DEL INSTRUMENTO DE BURNOUT POR DIMENSIÓN PARA
DOCENTES DE LA I.E. VÍCTOR ANDRÉS BELAUNDE

| PROFESORES | P1, 2, 3, 6, 8, 13, 14,16,20. | P5, 10, 11, 15, 22. | P4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21. |
|------------|-------------------------------|---------------------|-------------------------------|
| 1 | 10 | 0 | 36 |
| 2 | 13 | 7 | 43 |
| 3 | 16 | 0 | 46 |
| 4 | 37 | 8 | 33 |
| 5 | 30 | 1 | 41 |
| 6 | 42 | 6 | 30 |
| 7 | 1 | 0 | 31 |
| 8 | 1 | 1 | 48 |
| 9 | 39 | 6 | 30 |
| 10 | 13 | 0 | 47 |
| 11 | 10 | 0 | 43 |
| 12 | 14 | 4 | 34 |
| 13 | 25 | 4 | 30 |
| 14 | 34 | 4 | 42 |
| 15 | 15 | 0 | 48 |
| 16 | 23 | 14 | 24 |
| 17 | 13 | 1 | 46 |
| 18 | 10 | 0 | 42 |
| 19 | 4 | 0 | 43 |
| 20 | 21 | 0 | 37 |
| 21 | 3 | 0 | 43 |
| 22 | 3 | 0 | 42 |
| 23 | 4 | 0 | 43 |
| 24 | 0 | 0 | 48 |
| 25 | 22 | 1 | 36 |
| 26 | 4 | 2 | 30 |
| 27 | 5 | 1 | 43 |
| 28 | 0 | 0 | 38 |
| 29 | 9 | 0 | 43 |
| 30 | 11 | 2 | 40 |
| 31 | 13 | 4 | 45 |
| 32 | 12 | 1 | 46 |
| 33 | 19 | 6 | 41 |
| 34 | 5 | 3 | 43 |
| 35 | 1 | 0 | 37 |
| 36 | 4 | 0 | 48 |
| 37 | 0 | 0 | 42 |
| 38 | 14 | 0 | 48 |
| 39 | 4 | 0 | 48 |
| 40 | 36 | 13 | 27 |
| 41 | 38 | 10 | 25 |
| TOTAL | 578 | 99 | 1630 |
| | 14 | 2 | 39 |



PUNTAJES DEL INSTRUMENTO DE ESTRÉS LABORAL POR ITEM PARA
DOCENTES DE LA I.E. DOMINGO ZAMÁCOLA Y JAÚREGUI

| PROFESORES | P1 | P2 | P3 | p4 | P5 | p6 | p7 | p8 | p9 | p10 | p11 | p12 | p13 | p14 | P15 | P16 | P17 | P18 | p19 | p20 | P21 |
|------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 |
| 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 |
| 6 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 0 | 1 | 4 | 4 | 4 |
| 7 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | - | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 0 | 4 | 4 | 3 |
| 8 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 9 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 10 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 2 | 4 |
| 11 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 12 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 2 | 4 |
| 13 | 2 | 1 | 1 | 3 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | - | 2 | 0 | 1 | 1 | 2 |
| 14 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 |
| 15 | 4 | 0 | 2 | 4 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 16 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 0 | 3 |
| 17 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 18 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 19 | 4 | 1 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 0 | 4 |
| 20 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 |
| 21 | 0 | 2 | 2 | 3 | 4 | 0 | 3 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 |
| 22 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 |
| 23 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 0 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 |
| 24 | 0 | 2 | 1 | 2 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 0 | 2 | 1 | 4 | 2 | 3 |
| 25 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 0 | 0 | 1 | - | 3 | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 |
| 26 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 | 2 | 1 | 0 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 |
| 27 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| 28 | - | 4 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 0 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 5 |
| 29 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | - | 2 | 2 | 4 | 4 | 0 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 |
| 30 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 |
| 31 | 2 | 2 | 2 | 3 | 0 | 0 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 0 | 3 |
| 32 | - | 3 | 3 | 3 | 4 | 0 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | - | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 |
| 33 | 2 | 1 | 2 | 2 | 0 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | - |
| 34 | - | 1 | 4 | 2 | 0 | 0 | 1 | 4 | 1 | 0 | 3 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 0 | 1 | 4 | 1 | 2 |
| 35 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 0 | 3 | 2 | 3 |
| 36 | 3 | 1 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 |
| 37 | 2 | 0 | 1 | - | 2 | 1 | 1 | 2 | 0 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 0 | 0 | 1 | 0 | 3 |
| 38 | 3 | 3 | - | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 39 | - | 1 | 0 | 2 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 40 | 0 | 1 | 3 | 1 | 2 | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 41 | - | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | - | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 42 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 | 4 |



| | |
|-----------------|---|
| Ningún estrés | 0 |
| Ligero | 1 |
| Moderado | 2 |
| Mucho estrés | 3 |
| Excesivo estrés | 4 |



PUNTAJES DEL INSTRUMENTO DE ESTRÉS LABORAL POR DIMENSIÓN PARA
DOCENTES DE LA I.E. DOMINGO ZAMÁCOLA Y JAÚREGUI

| PROFESORES | P1,3y8 | P2,7y18 | P6 | P4,9,11,12y15 | P13,17y19 | P16 | P5 | P10,14y20 |
|--------------|------------|------------|-----------|---------------|------------|------------|-----------|------------|
| 1 | 6 | 7 | 2 | 10 | 4 | 2 | 3 | 6 |
| 2 | 6 | 7 | 2 | 10 | 4 | 2 | 3 | 6 |
| 3 | 8 | 9 | 2 | 15 | 6 | 3 | 3 | 7 |
| 4 | 8 | 8 | 2 | 14 | 7 | 3 | 4 | 9 |
| 5 | 10 | 7 | 2 | 12 | 8 | 3 | 2 | 8 |
| 6 | 9 | 7 | 2 | 14 | 7 | 4 | 4 | 10 |
| 7 | 9 | 6 | 2 | 12 | 12 | 2 | 4 | 9 |
| 8 | 9 | 9 | 2 | 13 | 4 | 3 | 4 | 6 |
| 9 | 8 | 10 | 2 | 15 | 9 | 3 | 2 | 10 |
| 10 | 11 | 9 | 3 | 14 | 6 | 4 | 3 | 8 |
| 11 | 8 | 10 | 2 | 14 | 9 | 4 | 2 | 10 |
| 12 | 11 | 9 | 3 | 14 | 6 | 4 | 3 | 8 |
| 13 | 5 | 3 | 0 | 8 | 4 | - | 0 | 5 |
| 14 | 9 | 5 | 2 | 11 | 5 | 4 | 1 | 7 |
| 15 | 8 | 3 | 0 | 7 | 5 | 2 | 0 | 5 |
| 16 | 6 | 8 | 2 | 15 | 3 | 2 | 2 | 6 |
| 17 | 10 | 4 | 2 | 9 | 6 | 4 | 2 | 6 |
| 18 | 6 | 7 | 3 | 16 | 6 | 2 | 3 | 8 |
| 19 | 11 | 5 | 3 | 14 | 9 | 4 | 2 | 8 |
| 20 | 6 | 7 | 2 | 7 | 5 | 3 | 3 | 4 |
| 21 | 6 | 8 | 0 | 13 | 10 | 4 | 4 | 5 |
| 22 | 6 | 7 | 1 | 12 | 5 | 3 | 3 | 6 |
| 23 | 6 | 5 | 0 | 6 | 5 | 3 | 2 | 4 |
| 24 | 2 | 4 | 0 | 8 | 7 | 0 | 1 | 6 |
| 25 | 4 | 5 | 2 | 6 | 1 | 3 | 2 | 3 |
| 26 | 0 | 2 | 0 | 7 | 2 | 1 | 2 | 5 |
| 27 | 5 | 7 | 1 | 9 | 6 | 3 | 2 | 6 |
| 28 | 7 | 8 | 1 | 13 | 10 | 4 | 2 | 11 |
| 29 | 4 | 7 | 3 | 13 | 3 | 3 | 2 | 8 |
| 30 | 7 | 8 | 2 | 15 | 8 | 3 | 4 | 9 |
| 31 | 7 | 4 | 0 | 12 | 6 | 3 | 0 | 5 |
| 32 | 7 | 10 | 0 | 13 | 6 | 4 | 4 | 9 |
| 33 | 7 | 3 | 1 | 8 | 6 | 2 | 0 | 3 |
| 34 | 8 | 3 | 0 | 12 | 5 | 4 | 0 | 5 |
| 35 | 5 | 4 | 2 | 13 | 6 | 2 | 2 | 8 |
| 36 | 10 | 6 | 4 | 15 | 4 | 3 | 1 | 11 |
| 37 | 5 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 |
| 38 | 6 | 9 | 2 | 18 | 9 | 4 | 3 | 11 |
| 39 | 0 | 3 | 0 | 6 | 1 | 0 | 1 | 1 |
| 40 | 3 | 4 | 0 | 6 | 3 | 0 | 2 | 5 |
| 41 | 3 | 3 | 1 | 5 | 3 | 2 | 1 | 2 |
| 42 | 8 | 4 | 2 | 10 | 1 | 2 | 2 | 10 |
| TOTAL | 280 | 255 | 63 | 467 | 234 | 113 | 92 | 284 |
| | 7 | 6 | 2 | 11 | 6 | 3 | 2 | 7 |



| | |
|-----------------|---|
| Ningún estrés | 0 |
| Ligero | 1 |
| Moderado | 2 |
| Mucho estrés | 3 |
| Excesivo estrés | 4 |





PUNTAJES DEL INSTRUMENTO DE BURNOUT POR ITEM PARA DOCENTES
DE LA I.E. DOMINGO ZAMÁCOLA Y JAÚREGUI

| PROFESORES | P1 | P2 | P3 | p4 | P5 | p6 | p7 | p8 | p9 | p10 | p11 | p12 | p13 | p14 | P15 | P16 | P17 | P18 | p19 | p20 | p21 | p22 |
|------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1 | 1 | 0 | 1 | 6 | 1 | 0 | 1 | 1 | 6 | 0 | 0 | 6 | 0 | 1 | 0 | 1 | 6 | 6 | 6 | 1 | 6 | 1 |
| 2 | 1 | 0 | 1 | 6 | 5 | 0 | 1 | 1 | 6 | 0 | 0 | 6 | 0 | 1 | 0 | 0 | 6 | 6 | 6 | 5 | 1 | 1 |
| 3 | 4 | 0 | 5 | 6 | 0 | 5 | 6 | 4 | 6 | 0 | 1 | 6 | 5 | 0 | 0 | 5 | 6 | 6 | 6 | 1 | 0 | 0 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 6 | 6 | 6 | 0 | 0 | 6 | 1 | 6 | 0 | 4 | 6 | 6 | 6 | 5 | 4 | 5 |
| 5 | 5 | 0 | 4 | 6 | 5 | 3 | 2 | 2 | 4 | 0 | 0 | 2 | 0 | 5 | 0 | 0 | 1 | 2 | 6 | 0 | 2 | 0 |
| 6 | 3 | 2 | 5 | 6 | 0 | 2 | 3 | 6 | 6 | 2 | 2 | 5 | 0 | 6 | 1 | 2 | 6 | 5 | 2 | 2 | 3 | 0 |
| 7 | 4 | 2 | 4 | 6 | 0 | 4 | 5 | 6 | 5 | 0 | 1 | 5 | 0 | 6 | 0 | 3 | 4 | 5 | 6 | 1 | 6 | 0 |
| 8 | 3 | 0 | 2 | 6 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 0 | 0 | 5 | 3 | 6 | 0 | 2 | 5 | 5 | 1 | 2 | 0 | 0 |
| 9 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 5 | 6 | 2 | 3 | 0 | 5 | 1 | 1 | 0 | 5 | 3 | 5 | 6 | 5 | 1 | 0 |
| 10 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 5 | 6 | 2 | 3 | 0 | 5 | 1 | 1 | 0 | 5 | 3 | 5 | 6 | 5 | 1 | 0 |
| 11 | 2 | 0 | 1 | 6 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 | 2 | 1 | 6 | 6 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| 12 | 2 | 0 | 1 | 6 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 | 2 | 1 | 6 | 6 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| 13 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 6 | 0 | 6 | 1 | 0 | 6 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 6 | 6 | 0 | 6 | 0 |
| 14 | 1 | 0 | 1 | 6 | 0 | 2 | 6 | 5 | 6 | 1 | 2 | 6 | 0 | 2 | 0 | 1 | 6 | 6 | 6 | 1 | 6 | 0 |
| 15 | 1 | 2 | 1 | 6 | 0 | 0 | 6 | 4 | 4 | 4 | 2 | 6 | 0 | 1 | 5 | 0 | 4 | 6 | 6 | 0 | 6 | 0 |
| 16 | 5 | 1 | 3 | 5 | 0 | 1 | 2 | 6 | 6 | 0 | 0 | 5 | 1 | 3 | 0 | 1 | 4 | 5 | 1 | 4 | 5 | 0 |
| 17 | 1 | 3 | 4 | 6 | 0 | 6 | 6 | 1 | 5 | 1 | 5 | 5 | 6 | 6 | 5 | 5 | 6 | 1 | 0 | 2 | 4 | 1 |
| 18 | 2 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 |
| 19 | 4 | 4 | 2 | 5 | 1 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 2 | 1 | 1 | 1 | 6 | 6 | 5 | 1 | 1 | 0 |
| 20 | 1 | 2 | 0 | 6 | 0 | 1 | 5 | 1 | 6 | 1 | 1 | 6 | 1 | 2 | 0 | 3 | 6 | 6 | 5 | 0 | 3 | 0 |
| 21 | 3 | 1 | 1 | 2 | 0 | 1 | 1 | 2 | 0 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 0 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| 22 | 3 | 0 | 1 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 5 | 0 | 1 | 6 | 6 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| 23 | 1 | 0 | 0 | 6 | 0 | 1 | 6 | 1 | 6 | 2 | 1 | 6 | 1 | 1 | 0 | 1 | 6 | 6 | 6 | 1 | 5 | 0 |
| 24 | 3 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 4 | 0 | 1 | 6 | 0 | 2 | 0 | 1 | 6 | 5 | 6 | 0 | 6 | 0 |
| 25 | 0 | 1 | 0 | 6 | 0 | 1 | 1 | 1 | 6 | 0 | 1 | 6 | 0 | 1 | 1 | 4 | 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| 26 | - | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 5 | 0 | 6 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 6 | 6 | 0 | 0 | 0 |
| 27 | 1 | 1 | 1 | 6 | 0 | 1 | 4 | 1 | 6 | 0 | 1 | 6 | 0 | 2 | 0 | 1 | 6 | 6 | 6 | 1 | 2 | 1 |
| 28 | 2 | 1 | 5 | 1 | 0 | 1 | 3 | 6 | 6 | 6 | 0 | 6 | 3 | 6 | 0 | 5 | 6 | 6 | 6 | 2 | 1 | 0 |
| 29 | 4 | 1 | 4 | 6 | 0 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 6 | 0 | 1 | 6 | 3 | 6 | 6 | 6 | 0 | 6 | 0 |
| 30 | 1 | 0 | 0 | 5 | 1 | 3 | 2 | 3 | 5 | 2 | 1 | 6 | 2 | 0 | 1 | 1 | 5 | 6 | 5 | 0 | 1 | 3 |
| 31 | 1 | 2 | 0 | 6 | 1 | 5 | 5 | 1 | 6 | 6 | 0 | 6 | 1 | 1 | 0 | 1 | 6 | 6 | 6 | 0 | 6 | 0 |
| 32 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | - | 4 | 4 | 4 | 4 | - | 5 | 0 |
| 33 | 1 | 0 | 1 | 6 | 1 | 1 | 6 | 1 | 6 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 6 | 6 | 0 | 6 | 0 |
| 34 | 1 | 5 | 0 | 6 | 4 | 0 | 6 | 0 | 6 | 5 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 | 3 | 6 | 6 | 6 | 0 | 5 | 0 |
| 35 | 5 | 1 | 3 | 6 | 0 | 1 | 6 | 2 | 6 | 0 | 0 | 5 | 1 | 4 | 0 | 1 | 6 | 5 | 5 | 1 | 5 | 1 |
| 36 | 1 | 0 | 2 | 5 | 0 | 0 | 3 | 5 | 4 | 5 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 | 5 | 6 | 6 | 6 | 0 | 6 | 0 |
| 37 | 2 | 1 | 1 | 0 | 0 | 3 | 3 | 2 | 0 | 0 | 0 | 6 | 0 | 1 | 0 | 0 | 6 | 6 | 5 | 0 | 1 | 0 |
| 38 | 4 | 0 | 3 | 6 | 0 | 1 | 6 | 2 | 6 | 0 | 1 | 6 | 1 | 6 | 0 | 1 | 5 | 5 | 6 | 1 | 6 | 0 |
| 39 | 0 | 0 | 0 | - | 0 | 0 | 6 | 1 | 6 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 6 | 6 | 0 | 6 | 0 |
| 40 | 1 | 0 | 0 | 6 | 0 | 0 | 6 | 1 | 6 | 0 | 0 | 6 | 0 | 1 | 0 | 0 | 6 | 1 | 6 | 0 | 2 | 0 |
| 41 | 1 | 0 | 1 | 5 | 1 | 0 | 1 | 0 | 6 | 1 | 0 | 6 | 0 | 0 | 1 | 1 | - | 4 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| 42 | 5 | 1 | 3 | 6 | 0 | 1 | 6 | 5 | 3 | 0 | 0 | 5 | 1 | 5 | 0 | 0 | 6 | 6 | 6 | 5 | 6 | 0 |



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





PUNTAJES DEL INSTRUMENTO DE BURNOUT POR DIMENSIÓN PARA
DOCENTES DE LA I.E. DOMINGO ZAMÁCOLA Y JAÚREGUI

| PROFESORES | P1, 2, 3, 6, 8, 13, 14,16,20. | P5, 10, 11, 15, 22. | P4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21. |
|--------------|----------------------------------|------------------------|----------------------------------|
| 1 | 6 | 2 | 43 |
| 2 | 9 | 6 | 38 |
| 3 | 29 | 1 | 42 |
| 4 | 39 | 8 | 45 |
| 5 | 19 | 5 | 25 |
| 6 | 28 | 5 | 36 |
| 7 | 29 | 1 | 42 |
| 8 | 22 | 1 | 26 |
| 9 | 24 | 4 | 30 |
| 10 | 24 | 4 | 30 |
| 11 | 8 | 2 | 23 |
| 12 | 8 | 2 | 23 |
| 13 | 5 | 1 | 37 |
| 14 | 13 | 3 | 48 |
| 15 | 9 | 11 | 44 |
| 16 | 25 | 0 | 33 |
| 17 | 34 | 12 | 33 |
| 18 | 35 | 16 | 32 |
| 19 | 22 | 7 | 37 |
| 20 | 11 | 2 | 43 |
| 21 | 17 | 2 | 8 |
| 22 | 16 | 7 | 26 |
| 23 | 7 | 3 | 47 |
| 24 | 9 | 1 | 34 |
| 25 | 9 | 2 | 28 |
| 26 | 0 | 0 | 41 |
| 27 | 9 | 2 | 42 |
| 28 | 31 | 6 | 35 |
| 29 | 15 | 12 | 40 |
| 30 | 10 | 8 | 35 |
| 31 | 12 | 7 | 47 |
| 32 | 28 | 8 | 33 |
| 33 | 4 | 1 | 48 |
| 34 | 9 | 9 | 47 |
| 35 | 19 | 1 | 44 |
| 36 | 13 | 5 | 42 |
| 37 | 10 | 0 | 27 |
| 38 | 19 | 1 | 46 |
| 39 | 1 | 0 | 42 |
| 40 | 3 | 0 | 39 |
| 41 | 3 | 3 | 24 |
| 42 | 26 | 0 | 44 |
| TOTAL | 669 | 171 | 1529 |
| | 16 | 4 | 36 |