



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN DOCENCIA
UNIVERSITARIA**

**Estrés y Síndrome de Burnout en docentes de la Facultad de
Administración de la Universidad de Guayaquil 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA**

AUTOR:

Guale Rosales, José Iván (ORCID: 0000-0002-4085-9018)

ASESOR:

Dr. Mendívez Espinoza, Yván Alexander (ORCID: 0000-0002-7848-7002)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y Aprendizaje

PIURA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A Dios, por ser mí refugio y darme fuerzas para concluir esta meta. Y en momentos de desesperanzas y aflicción fue Él quien me dio la valentía para continuar.

A mis padres quienes son mi roca en la tierra y lo más parecido a Dios en este mundo agradecerles por su esfuerzo incondicional cuando lo necesite, e inspiración para seguir formándome.

A mis hermanos con quienes he experimentado la palabra amigos y el significado del término amor. Y con quienes hemos compartidos momentos inolvidables y por demostrarme que solo seré excelente, pero, cuando hacemos las cosas juntos somos imperceptible.

A mi abuela María Isabel Rosales M. quien ya no pertenece a este cosmo, pero, si en mi corazón.

Agradecimiento

Si tengo que plasmar gratitud es a mis grandes amigos; Jacqueline R., Julio Z., Denise C., quienes me insistieron que debíamos empezar con la maestría y que dejar de hacerlo juntos no era una opción.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables, operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	17
3.6. Métodos de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS	36

Índice de tablas

Tabla 1 Resultado de la prueba de normalidad de las variables.....	19
Tabla 2 Correlación entre el estrés y el síndrome de burnout.....	20
Tabla 3 Correlación entre el estrés y la dimensión agotamiento emocional.....	21
Tabla 4 Correlación entre el estrés y la dimensión despersonalización	22
Tabla 5 Correlación entre el estrés y la dimensión realización personal.....	23

Resumen

El presente estudio de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés y el síndrome de burnout en docentes de la Facultad de Administración de la Universidad de Guayaquil 2021, siendo una investigación de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de diseño no experimental, transversal y correlacional – asociativo, en una muestra probabilística de 95 docentes, utilizando la técnica para recopilar información como la encuesta basado en dos cuestionarios para ambas variables de estudio. Los resultados determinaron que existe relación significativa entre el estrés y el síndrome de burnout en docentes de la Facultad de Administración de la Universidad de Guayaquil 2021, con un coeficiente de correlación de (Rho = ,555** y un p valor =0.000 <0.01). Así mismo se determinó relación significativa entre el estrés y las dimensiones, agotamiento emocional (Rho de Spearman= ,636**; p=0.000 < 0.01); despersonalización (Rho de Spearman= ,491**; p=0.000 < 0.01) y realización personal (Rho de Spearman= -,204*; p=0.047 < 0.01).

Palabras clave: estrés, síndrome, docente, burnout, universidad

Abstract

The present research study aimed to determine the relationship between stress and burnout syndrome in teachers of the Faculty of Administration of the University of Guayaquil 2021, being a research with a quantitative approach, of an applied type, of a non-experimental, cross-sectional design and correlational - associative, in a probabilistic sample of 95 teachers, using the technique to collect information such as the survey based on two questionnaires for both study variables. The results determined that there is a significant relationship between stress and burnout syndrome in teachers of the Faculty of Administration of the University of Guayaquil 2021, with a correlation coefficient of (Rho = .555 ** and a p value = 0.000 <0.01). Likewise, a significant relationship was determined between stress and the dimensions, emotional exhaustion (Spearman's Rho = .636 **; p = 0.000 <0.01); depersonalization (Spearman's Rho = .491 **; p = 0.000 <0.01) and personal fulfillment (Spearman's Rho = -.204 *; p = 0.047 <0.01).

Keywords: stress, syndrome, teacher, burnout, university

I. INTRODUCCIÓN

Dependiendo de la organización, su estructura y enfoque de productividad, las condiciones de una institución pueden generar reacciones positivas, que favorecen la competitividad y rentabilidad, o negativas, generando múltiples posibles contingencias, dentro de las cuales se encuentra el estrés (Quirós, 2019). Y es que se sabe generalmente entre profesionales docentes el estrés que demanda dicha profesión, siendo una información corroborada de forma científica por especialistas que se dedica a problemas de salud en los trabajadores (Yslado et al., 2021). Al respecto, las y los docentes que padecen estrés o estrés negativo, causado por factores laborales, pueden llegar a carecer de las herramientas necesarias para poder lidiar, moderar y resolver de manera asertiva los conflictos a nivel educativo como administrativo (Jarquin, 2020), cuyos principales síntomas implica, agotamiento físico y mental, irritabilidad, depresión, etc. (Delgado et al., 2020), además de consecuencias también para la institución (Tziner et al., 2015). En algunas investigaciones como en la Universidad de Huelva en España, pudo identificar un 23% de docentes con sintomatologías estresantes. En dicho estudio, también se llegó a reconocer que en los Estados Unidos un 27% de profesores padecieron de dificultades crónicas respecto de su bienestar saludable, producto de las prácticas de enseñanza educativa, donde además un 40% de estos docentes llegaron a medicarse (Salazar, 2013 citado en Soria, 2018).

Asimismo, es necesario diferenciar entre el estrés y lo que se denomina síndrome de burnout, en el que, el estrés general, puede estar presente en cualquier área de la vida, que es necesario y que puede tener efectos positivos o negativos, y contrariamente al burnout el cual sus resultados implican consecuencias netamente negativas (Palacios, 2019). En esa línea se dice que entre los docentes, actividades cotidianas como estar mucho tiempo de pie, el monitoreo sistemático de los estudiantes, el elevar y forzar el tono de voz, las revisiones de actividades escolares, nivel de enfoque sostenido, extenuantes jornadas de trabajo, los tiempos de servicio, bajo nivel salarial, exigencia laboral y el bajo grado de motivación conllevan a desencadenar el denominado síndrome de Burnout (Ramos et al., 2020). Cabe señalar que en contexto universitario en América Latina, se brindan ciertas condiciones que predisponen al burnout, por ello no es extraño que los

docentes lleguen a manifestar sintomatología psicósomática asociada al mismo (Díaz & Carolina, 2016). Al respecto la aparición de este síndrome en profesores de enseñanza universitaria se demostró, de acuerdo a una investigación mexicana, en la que se obtuvo que el 63% de docentes padecía de este mal, también se halló un agotamiento emocional del 47%; despersonalización del 26% y el 76% presentaron grados mínimos en la realización personal laboral (Almeida, 2014 citado en Guadalupe et al., 2021). En un estudio en Chile, se halló que un 55% de profesores evidenciaron niveles altos de agotamiento emocional, un 70% tuvieron niveles bajos en despersonalización y un 38.8% evidenciaron niveles promedios en realización personal; donde como producto general existió una prevalencia de niveles medios o bajos de estrés (Zuniga & Pizarro, 2018). Mientras que en Medellín, Colombia, se identificó que un 36%, 33% y 5,4% de profesores, tuvieron cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal, de forma respectiva (Bedoya et al., 2017). En Ecuador, de acuerdo con la Ley de Educación Superior (LOES), la misma estableció que se debe cumplir con horarios semanales de 40 horas para los docentes de tiempo completo, mediante la cual están obligados a desarrollar no solo labores educativas, sino además en relación a acciones administrativas y metodológicas, los cuales influyen en las exigencias psicológicas, en relación a actividades relacionadas a cambios en el currículo según sea la carrera, modificatorias en el tratamiento de créditos académicos, variaciones en los procedimientos evaluativos a las que se someten los docentes según la percepción de sus educandos sumado a las evaluaciones sobre la calidad la cual se da a nivel nacional, la cual exige en los docentes resultados gratificantes respecto a las áreas de investigación. Siendo todos estos aspectos relevantes para la institución y la educación, pero lo paradójico es que tiende a afectarse el bienestar psicológico y emocional de los profesores por la exigencia que demandan (Ilaja & Reyes, 2016). En base a lo descrito en el estudio su formulación de problema implicó: ¿Cuál es la relación entre el estrés y el síndrome de burnout en docentes de la Facultad de Administración de la Universidad de Guayaquil 2021?.. De acuerdo a la justificación en la investigación, por su relevancia social, se tiende a aportar socialmente en la identificación del problema que aqueja a los docentes por lo cual las autoridades educativas respectivas puedan asumir cambios en los sistemas de los entornos educativos en los que el desempeño y calidad educativa mejore.

Por su implicancia práctica, el estudio beneficia a los docentes, por la cual en la identificación del problema que les aqueja asuman posturas distintas en su práctica docente que aminore el malestar percibido o entre los mismos profesionales propongan mejoras de su entorno laboral. Mientras que el valor teórico del estudio se impulsa y se fundamenta en modelos teóricos y autores relevantes que ayudan a explicar desde la teoría, la problemática que vivencian los docentes en base a las variables que se investigación, aportando con la literatura científica, dada la escasa información en la región donde se realizó el estudio. Por otro lado, la utilidad metodológica, ha implicado que en la investigación se aplicaron instrumentos que están complementados fehacientemente a aspectos como la validez y confiabilidad y que través de la estadística inferencial, se pudo reconocer los niveles de asociación según los constructos investigados, lo cual es vital como aporte para investigadores que en futuro indaguen en muestras y problemáticas similares. El objetivo general fue: determinar la relación entre el estrés y el síndrome de burnout en docentes de la Facultad de Administración de la Universidad de Guayaquil 2021. Además, los objetivos específicos son: determinar la relación entre el estrés y la dimensión agotamiento emocional en docentes de la Facultad de Administración de la Universidad de Guayaquil 2021; determinar la relación entre el estrés y la dimensión despersonalización en docentes de la Facultad de Administración de la Universidad de Guayaquil 2021; determinar la relación entre el estrés y la dimensión realización personal en docentes de la Facultad de Administración de la Universidad de Guayaquil 2021. Por otro lado, la investigación tiene como hipótesis general: existe relación significativa entre el estrés y el síndrome de burnout en docentes de la Facultad de Administración de la Universidad de Guayaquil 2021; no existe relación significativa entre el estrés y el síndrome de burnout en docentes de la Facultad de Administración de la Universidad de Guayaquil 2021. Entre las hipótesis específicas: existe relación significativa entre el estrés y la dimensión agotamiento emocional en docentes de la Facultad de Administración de la Universidad de Guayaquil 2021; existe relación significativa entre el estrés y la dimensión despersonalización en docentes de la Facultad de Administración de la Universidad de Guayaquil 2021; existe relación significativa entre el estrés y la dimensión realización personal en docentes de la Facultad de Administración de la Universidad de Guayaquil 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Entre los estudios a nivel internacional se hallaron los siguientes estudios. En el Perú, la investigación de Humpire (2021), “Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes de cursos online de una asociación educativa peruana”, en una investigación con la pretensión de reconocer asociaciones según el estrés laboral y el burnout con docentes, con un estudio correlacional de acuerdo a un muestreo en 105 docentes a los cuales se les encuestó. Los resultados evidenciaron asociación entre los constructos de la investigación ($\rho = .74$; $p < .01$), también se relacionó, el estrés con las dimensiones como cansancio emocional ($\rho = .77$; $p < .01$), despersonalización ($\rho = .58$; $p < .01$) y falta de realización personal ($\rho = .49$; $p < .01$), es decir que se concluyó que cuando más altos sean los grados de estrés experimentada en el entorno, implicará mayores grados o predisposiciones hacia el burnout y sus componentes.

En Brasil, Nunes et al. (2019) en su estudio titulado, “Burnout, estresse, depressão e suporte laboral em professores universitários”, tuvo como analizar los posibles constructos que se asociación al burnout, en una investigación con metodología correlacional, bajo una muestra en 99 docentes de una universidad del Estado de São Paulo, donde se aplicaron dos encuestas que evalúan el síndrome de burnout, estresores laborales, soporte laboral y depresión. En los resultados pudo conocerse que la edad, sucesos de estrés, soporte laboral y depresión implicaron ser factores relacionados al burnout y sus componentes. Asimismo, los sucesos estresantes y los síntomas depresivos implicaron ser constructos predictivos más importantes del burnout; y donde los docentes de universidad pública demostraron mayores niveles de abatimiento mental en comparación con aquellos pertenecientes a entidades de tipo privado.

En Colombia, Acosta et al. (2019) en la tesis denominada, “Estrés laboral, burnout, salud mental y su relación con violencia psicológica en docentes universitarios”, se basó en el objeto de reconocer la asociación del estrés, el burnout y las implicancia en la salud mental de acuerdo con la violencia y acoso psicológico laboral, en una metodología de analítica, de acuerdo a una muestra en 68 profesores, en la que se analizaron se administró encuestas. Los resultados implicaron que el análisis estadístico se asoció al estrés (territorio $p = 0.007$, liderazgo $p = 0.008$, carencia de

cohesión $p= 0.03$ y respaldos de equipo $p= 0.038$); alteración de la salud mental (relaciones interpersonales $p= 0.022$ y trastornos para dormir $p= 0.012$). Además, el estrés y los niveles de intensidad de violencia ($p= 0.000$), estrés y presencia de acoso psicológico ($p= 0.000$) para ambos grupos. Concluyendo que en los dos conjuntos de análisis se identificó prevalencia de estrés, afecciones en salud mental, violencia y acoso psicológico. Se concluyó que las exacerbaciones del estrés se debieron a componentes como exigencia de labores extras, bajo grado de control en las acciones laborales, dificultades en las interacciones entre compañeros de trabajo y bajo nivel de conocimiento de las actividades laborales.

En Perú, Hinojosa (2018) en el estudio, “Estrés laboral y su Relación con el Síndrome de Burnout en Docentes de las I.E. Victor Andrés Belaunde y Domingo Zamácola y Jauregui del Distrito de Cerro Colorado, Arequipa 2017”, tuvo como fin conocer la asociación del estrés laboral y el burnout en profesores, con una metodología de diseño no experimental de tipo descriptivo – correlacional en un muestreo de 83 maestros donde se administraron dos cuestionarios. Se obtuvo como análisis que un 44% de encuestados percibe burnout mientras que un 51% de docentes perciben niveles de estrés. Asimismo, se encontró relación ($p<0.01$) de los niveles estresantes y el burnout aunque por otro lado, no se presentaron diferencias importantes ($p>0.05$) de las entidades de educación de acuerdo al grado de estrés.

En Perú, el estudio de Lima (2017) titulado, “Estrés laboral, burnout y autoeficacia en docentes universitarios de una universidad privada de Lima”, tuvo como propósito identificar asociaciones sobre estrés, burnout y autoeficacia con profesores de entidades universitarias, en base a una investigación con metodología tipo correlacional bajo un muestreo de 68 docentes universitarios a los que se les administraron dos cuestionarios. Los análisis indicaron que se carece de asociación en los constructos del estrés laboral, burnout y la autoeficacia ($p>0.05$), donde tampoco existió asociaciones entre los componentes del estrés y la autoeficacia ($p>0.05$). No obstante, se halló que asociaciones inversas en los componentes como desgaste emocional ($r,-.310; 0,011<0.05$), y despersonalización ($r,-.352; 0,004<0.05$) en relación a la autoeficacia. Sin embargo, no existió relación entre la realización personal y la autoeficacia ($r,168; 0,175>0.05$). Por lo que se

concluyó que las entidades de educación superior deben tener sistemas periódicos de evaluación sobre la presencia de estrés y burnout en los docentes para mejorar las estrategias de afrontamiento y mantener la calidad en la práctica pedagógica.

En estudio a nivel nacional se encontró en Ambato, el estudio de Aguilar & Lascano (2020) titulado, “Relación entre Estrés Docente y Síndrome de Burnout en docentes de la Zona 3 de Ecuador”, basado en la meta de evaluar el grado de estrés y burnout en profesores, en un estudio con metodología correlacional, con un muestreo en 91 profesores, y donde se administraron una serie de cuestionarios. En análisis reveló alta presencia de estrés en los encuestados y en sus componentes y solamente una tendencia al burnout. Asimismo, se conoció que existió carencia de asociación entre las dimensiones del estrés docente con burnout a nivel general ($p > 0.05$); cuyo producto parece verse afectado de acuerdo a un sesgo atribuible a la deseabilidad social. No obstante se halló correlación entre las dimensiones del burnout como agotamiento emocional en relación a componentes del estrés como las creencias, presiones y desmotivaciones (-.355**;- .295**; -.270**), la dimensión de despersonalización con los componentes del estrés como las creencias, presiones y desmotivaciones (-.324**;- .247*; -.273**) y la realización personal con dimensiones del estrés como presiones, desmotivaciones y mal afrontamiento (.259*;.222*;.242*). Concluyendo que es necesario exigir controlar los sesgos en los estudios que pudieran distorsionar los resultados.

En Pichincha la investigación de Paz (2019) denominada, “Estrés, burnout y estrategias de afrontamiento en el desempeño docente”, estuvo fundada en la meta de conocer las causa del estrés que luego predisponen al burnout en el personal docente, de acuerdo a un muestreo de 42 docentes de Conocoto, Pichincha, a los cuales se les encuestó. Los análisis demostraron que un 95% de encuestados percibieron grados bajos de burnout y 4% muy bajos, asimismo los encuestados no evidenciaron niveles crónicos de estrés sin embargo se destacó que el desgaste psíquico es el más afectado en este personal, lo cual conlleva a un deterioro emocional. Además, se llegó a reconocer que uno de los factores más importantes para originar el estrés y posteriormente burnout implicó los conflictos que se originan con los educados y los familiares.

En Quito, el estudio de García & Meza (2017), titulado, “Relación del estrés laboral y el síndrome de burnout en los Docentes de la Universidad de Fuerzas Armadas – ESPE”, se basó en el propósito de analizar si el estrés se asocia al síndrome de burnout según profesores universitarios, de cara a una investigación con metodología tipo correlacional, bajo un muestreo de 105 docentes, a los que se les aplicaron encuestas. Los análisis evidenciaron una prevalencia media de estrés en un 41% de encuestados y 15% lo percibe como grave o alto; asimismo, un 20% de docentes perciben un nivel moderado de burnout y solo 5% lo perciben en niveles altos. Además, los análisis demostraron que los constructos generales de estudio se asocian ($p=.000<0.01$). Asimismo, se halló aspectos como la estructura jerárquica, la falta de recursos, bajo salario, ausencia de capacitaciones predisponen al estrés, donde el burnout posee una predominancia por el género femenino, y los tiempos de servicio en especial entre 16 a 20 años y poseer más 51 años. Concluyendo en la necesidad de seguir investigando y desarrollar propuestas de mejor que aminoren el impacto de los eventos estresantes y del burnout en los docentes universitarios.

En relación a las teorías que enmarcan las variables comprendidas en esta investigación fue necesario señalar que hay autores que explican las mismas y que se detallan a continuación.

De acuerdo con la variable estrés, diversos autores señalan que esta palabra “estrés” es originaria de la física, en el entendido de que se trata de un cuerpo externo que ejerce presión sobre otro. Años más tarde es el físico y médico austriaco Hans Selye, luego de un prolongado periodo de experimentación con ratas, descubrió que frente a una situación de amenaza las mismas respondían con cambios en su cuerpo, acuñando su célebre teoría sobre el Síndrome General de Adaptación y el término “stress” usados antes en la física (Quintero et al., 2020).

Asimismo, para Lazarus & Folkman (1986), hace alusión a una serie de relaciones específicas que se suscitan sobre un sujeto y su entorno, donde las circunstancias que percibe la persona le son excesivas de acuerdo al manejo de sus recursos personales, conllevan al riesgo de su bienestar de vida, y asociado a componentes personales de aspectos cognitivos o psicológicos y procesos de evaluación.

Según Ivancevich y Matteson (1989 citados en Rivera et al., 2019), hace alusión a respuestas adaptativas, que se median según sean las características personales y los procesos mentales de cada uno, la misma que es producto de ciertas acciones, situaciones o eventos externos que la persona afronta según las exigencias de tipo psicológico y físico.

Mientras que según Lazarus (2002 citado en Chiang et al., 2018), implica esa interacción que se sucede según el sujeto y su ambiente circundante, siendo este último percibido como amenazante, el mismo que desborda las capacidades de la persona y la predispone a alternar su salud. Según Gutiérrez et al. (2005) señala que el estrés hace referencia a una serie de respuestas de tipo conductual, física y cognitiva como producto de circunstancias que se evalúan como riesgosas para la persona y son factores que afectan a los docentes.

Asimismo, Obregón (2019) el estrés viene siendo respuestas fisiológicas del propio organismo frente a situaciones que las personas las atribuyen como amenazantes, en otras palabras son respuestas automáticas que son vitales para sobrevivir.

Cabe decir que aunque se reconozca que el estrés implica fisiológicamente una respuesta en los procedimientos adaptativos al medio, la comprensión de dicho comportamiento no solo está supeditado a reacciones químicas, sino tanto a otros componentes del ser humano, de ahí que para entenderlo, es necesario basarse y analizar dicha conducta desde una visión sistemática y holística con el objeto de dar explicaciones desde distintas perspectivas según sean las circunstancias del entorno, especialmente de los ambientes laborales (Félix et al., 2018).

En definitiva, los eventos que conllevan al estrés son implicancias serias que deben solucionarse dado que repercute seriamente en el bienestar de las personas (Calle et al., 2020), sin embargo de cualquier manera el estrés sigue y continuará en el tiempo como un factor problemático frecuente y difícilmente intervenido, dado los distintos factores causales que se dan como producto de afectaciones sistemáticas que se dan en diversas circunstancias (Rosero et al., 2019).

Modelo Transaccional de Lazarus. En este modelo, hace referencia que los estresores y las respuestas al estrés están asociados y se denominan, experiencia

del estrés, comprendida como procesos interactivos que surgen entre las características de la persona y las circunstancias que afronta (Chandía et al., 2016). De acuerdo con Lazarus, existe evidencia suficiente para determinar que los diversos aspectos estresantes se relacionan significativamente con la forma en como aprecian y valoran la circunstancia la persona. En esa línea, Lazarus & Folkman (1986) señalan que el estrés, tiende a ser un procedimiento de interacción dinámica, sujeto a lo que denominan modelo transaccional, dado que su base principal se conforma de los diversos intercambios, o transacciones que se suceden en la relación de sujeto y ambiente, sumado a procedimientos de tipo cognitivo, intervinientes en la interacción sujeto y entorno. Desde aquí el estrés percibido resultado ser amenazante que sobrepasa las capacidades de la persona y puede llegar a afectar su salud, según sea su grado de valoración que le atribuya y su nivel de respuesta para afrontar ciertos eventos (Lazarus y Folkman, 1986 citados en Chandía et al., 2016)

Así mismo, Lazarus señala que el estrés es producto de evaluaciones de daños o pérdidas, como también de amenazas o desafíos. En el primer caso, la persona da una evaluación a hechos sucedidos, mientras que en los segundos, tiende a anticiparlos y en el tercero, se desarrolla en las posibilidades de ganar o perder. En esa línea distintos componentes individuales tienden a influir en esos procesos evaluativos como pueden ser, las expectativas, las creencias, compromiso, motivación, entre otros. En otras palabras, desde esta perspectiva, el estrés es el resultado de apreciaciones (evaluación) y tiende a construirse en asociación con el ambiente inmediato. En dicha asociación, la exigencia del estrés, la evaluación cognitiva, la capacidad de respuesta para afrontar y la respuesta emocional se hallan asociadas recíprocamente de tal manera que todas se ven afectadas. De tal forma que se puede señalar que este modelo se desliga de la postura estímulo-respuesta la cual enfatiza al estrés como un proceso singular de los eventos. Por lo que la idea de Lazarus implica una perspectiva subjetiva de la aparición del estrés, por lo que todo aquello que genere estrés es una perspectiva individual de cada persona que lo referencie como tal, por lo que no existirían eventos universalmente estresantes, sino más bien cada persona lo califica como tal (Chandía et al., 2016).

Por otro lado, respecto al síndrome de burnout. Según Maslach & Jackson (1986), implica un síndrome basado en el agotamiento emocionales, la despersonalización y la carencia de realizaciones personales en su entorno laboral, el mismo que implica un proceso que se da en los trabajadores en cualquier entorno laboral.

Cabe decir que, el burnout implica un cuadro polifacético y plurisintomático el cual tiende a expresarse en distintos grados de intensidad y amplitud versátil en aquellas personas que ofrecen atención directamente a otras personas, considerándose como estados negativos que dan respuestas a un grado de estrés de tipo crónico (Maslach et al., 2001). En esa línea, según Gil-Monte (2012) implica respuestas que se dan al estrés laboral crónico conformado por emociones y actitudes negativas en relación a las distintas personas con quienes se interactúa e incluso hacia el mismo trabajo que se desempeña, de acuerdo al grado de agotamiento que se experimenta.

Para Ferri (2015) es producto de brindar ayuda a los demás, en cuyo proceso se va dando una alta exigencia en la persona, donde empieza a manifestar en desgastes físicos, emocionales y mentales, dado que la persona se halla implicada en contextos de trabajo con alto grado de exigencia emocional. Asimismo, para Caballero et al. (2017) el Burnout tiende a afectar la calidad de vida laboral y da como producto la ausencia de la mano de obra de profesionales en distintas áreas laborales.

Según Cañada et al. (2017), este síndrome está conformado por respuestas a eventos estresantes en ausencia de suficientes estrategias para afrontar los eventos, donde el esfuerzo cognitivo y conductual es variable que se desarrollan para controlar exigencias específicas internas o externas, y que por lo general las exigencias emocionales suelen sobrepasar las capacidades de los colaboradores.

En referencia a los componentes dimensionales se asumen las de la teoría de Maslach & Jackson (1986) citados en Vega et al. (2020):

Dimensiones de agotamiento emocional: cansancios y fatigas físicas, psíquicas o la combinación de todos estos aspectos.

Dimensiones de despersonalización: implica desarrollar actitudes, emociones y respuestas negativas, cortantes y displicentes en interacción con otros sujetos, en especial cuando se interactúa con pacientes o clientes, u usuarios, entre otros.

Dimensión de realización personal: Sensación de poca competencia para atender las demandas que se le hacen. Implica respuestas negativas hacia sí mismo y hacia la labor que realiza como consecuencia hay una pobre autoestima y sensación de fracaso.

Modelo secuencial de Leiter (1988). Desde esta perspectiva se fundamenta que el burnout tiende a manifestar en un proceso que genera desequilibrio de acuerdo con las exigencias laborales y las capacidades o recursos de la persona. Ello conllevaría al desarrollo de agotamiento emocional en los trabajadores, que posteriormente le lleva a vivenciar la denominada despersonalización como un tipo de respuesta o estrategia de afrontamiento. Estos procesos tienden a concluir con la apreciación de una escasa realización personal como producto de una ineficacia de afrontamiento de los distintos aspectos estresantes de tipo laboral, en otras palabras, las estrategias de afrontamiento no son las adecuadas para el grado de exigencia laboral que se está realizando. Cabe decir entonces que son tres los componentes que tienden a dar explicación del desarrollo del burnout. Además, el agotamiento emocional tiende a ser el componente esencia de esta teoría y alude a los niveles de fatiga, pérdida progresiva de energías, entre otros (Martínez, 2016).

Asimismo, la despersonalización que experimenta la persona, alude a una manera de afrontamiento que tiende a proteger al mismo sobre el desgaste y la desilusión, la cual se refiere a emociones cínicas y actitudes negativas en relación a la interacción con otras personas como usuarios, pacientes o clientes, como resultados de un estado de irritabilidad y respuestas impersonales hacia los sujetos que se les brindan los servicios. Finalmente, las dificultades de realización personal en el entorno laboral, implica respuestas negativas hacia sí mismo y hacia la labor realizada, acompañado de un progresivo deterioro del autoconcepto y de

sensaciones de inadecuación, insuficiencia y de desconfianza en las propias capacidades y destrezas.

En definitiva, para algunas personas el estrés puede influenciar negativamente en su desempeño laboral, para otras este mismo estrés puede ser un incentivo para mejorar su desempeño. En cambio, el síndrome de Burnout siempre tendrá una connotación negativa por que se encuentra vinculado a un proceso de desmejoramiento de la salud física, psicológica y mental (Quintero et al., 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

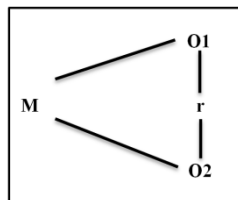
De acuerdo al enfoque, este en la investigación se consideró el cuantitativo, cual objeto se encamina que analizar un conjunto de informaciones que son medidas y analizadas mediante procesos de análisis estadísticos (Nizama & Nizama, 2020).

Por el tipo de estudio, el mismo correspondió a la denominada aplicada que se basa en el acto de analizar y valorar una serie de problemáticas prácticas y en el que se pudiera de alguna manera incidir en dichos entornos o fenómenos problemáticos (Castañeda, 2014).

Diseño de investigación

Este estudio optó por el diseño no experimental, que hace referencia a que a lo largo de la investigación y en cuestión de análisis, no se llegó a realizar ningún acto o tipo de manipulación en razón de los constructos de estudio (Amable, 2015). Cabe decir también que el estudio es transversal, donde la recolección y análisis de información en la muestra de estudio se desarrolló en un solo momento, sin ningún lapso posterior de seguimiento (Manterola et al., 2019). Mientras que el estudio se consideró correlacional, dado que los análisis estadísticos implicaron reconocer los niveles y grados de relación sobre los constructos investigados (C. Ramos, 2015).

El diseño tiende a simbolizarse como:



Dónde:

O₁: Estrés.

O₂: Síndrome de burnout.

r : Relación

M: Muestra: Docentes de la Facultad de Administración.

3.2. Variables, operacionalización

Variable independiente: Estrés.

Definición conceptual: Hace alusión a una serie de relaciones específicas que se suscitan sobre un sujeto y su entorno, donde las circunstancias que percibe la persona le son excesivas de acuerdo al manejo de sus recursos personales, conllevan al riesgo de su bienestar de vida, y asociado a componentes personales de aspectos cognitivos o psicológicos y procesos de evaluación (Lazarus & Folkman, 1986)

Definición operacional: El constructo de estudio pudo estimar mediante el Cuestionario de Estrés Docente que tiende a conformarse de 26 ítems y de 7 dimensiones como, Supervisión, Carencias, Cooperación, Alumnado, Adaptación, Valoración, Mejoras.

Escala de medición: Ordinal.

Variable dependiente: Síndrome de burnout.

Definición conceptual: Implica un síndrome basado en el agotamiento emocionales, la despersonalización y la carencia de realizaciones personales en su entorno laboral, el mismo que implica un proceso que se da en los trabajadores en cualquier entorno laboral (Maslach & Jackson, 1986)

Definición operacional: Dicha variable pudo estimar en base al Cuestionario de Burnout de Maslach, cuya estructura fue de 22 reactivos y de 3 componentes dimensionales como, agotamiento emocional, despersonalización, realización personal.

Escala de medición: Ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: se basa en un conglomerado de sujetos que pertenecen a un contexto particular y poseen ciertas atributos que son de interés para analizar (Hernández et al., 2020). En la investigación se trabajó con 119 docentes los mismos que

pertenecen a la Universidad de Guayaquil, específicamente de la Facultad de Administración.

Criterios de inclusión

Profesores quienes firmaron el consentimiento informado

Profesores específicamente de la facultad de administración

Criterios de exclusión

Profesores que se ausentaron por dificultades de salud.

Profesores que se ausentaron por estar de vacaciones o de licencia.

Profesores que se abstuvieron que responder algún ítem de los instrumentos.

Muestra: esta sujeta un subgrupo de sujetos que tienden a pertenecer a una población más amplia (Menjívar, 2019). Al respecto la muestra fue 95 profesores de la Universidad de Guayaquil específicamente de la Facultad de Administración.

Muestreo: se fundamenta en la selectividad de ciertos casos que son de interés en un estudio y a los cuales se les pueden aplicar inferencias (Serna, 2019). En esa línea el muestreo de estudio fue probabilístico aleatoria simple, ello significa que todas las personas pertenecientes a una muestra objetivo son proclives de ser seleccionado para un estudio (Rodríguez & Mendivelso, 2018).

Unidad de análisis: docentes de la Facultad de Administración.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: De cara sobre la recopilación de información en este estudio, se utilizó la denominada encuesta, que es una técnica sencilla que brinda oportunamente la recopilación de datos sobre aquello que una serie de sujetos piensan y se describen en base de aquello que opinan, al grado de conocimiento o actitudes, etc., sobre alguna problemática específica (Pozzo et al., 2019)

Instrumento: En base al diseño y propósitos la investigación, fue necesario el uso de cuestionario para estimar las variables de estudio. Siendo este tipo de

instrumento importante para analizar una serie de constructos que en principio no pudiesen medirse de manera directa (Sarabia & Alconero, 2019).

En el análisis de la variable uno, se aplicó el Cuestionario de Estrés Docente, el cual tuvo como fin estimar el nivel de estrés percibido en el entorno escolar en docentes de la Facultad de Administración de la Universidad de Guayaquil 2021. El cual se tiende a componerse en 26 preguntas y se conformó de 7 dimensiones, Supervisión (5 ítems), Carencias (4 ítems), Cooperación (4 ítems), Alumnado (3 ítems), Adaptación (3 ítems), Valoración (3 ítems), Mejoras (4 ítems), en consideración a una escala ordinal y de tipo Likert: Nunca (1), Raramente (2), Ocasionalmente (3), Frecuentemente (4), Muy frecuentemente (5).

Mientras que sobre la variable número dos, se aplicó el Inventario de Burnout (MBI) el mismo que se sujeta el propósito de estimar del nivel de desgaste profesional en colaboradores de instituciones públicas y privadas. Dicho cuestionario estuvo fundado en 22 reactivos y 3 componentes dimensionales, Agotamiento emocional (9 ítems), Despersonalización (5 ítems), Realización personal (8 ítems), implicando en su estructura una escala ordinal y del tipo Likert: Nunca: (0 puntos), Pocas veces, al año o menos:(1 punto), Una vez al mes o menos:(2 puntos), Unas pocas veces al mes:(3 puntos); Una vez a la semana:(4 puntos), Pocas veces a la semana:(5 puntos), Todos los días:(6 puntos).

Validez y confiabilidad: De acuerdo a la investigación, se utilizó la validez de contenido que alude a aquellos elementos que tienden a medirse en una escala y se asocian con la apreciación y adecuación de los ítems según la valoración que le otora un profesional o experto en la materia en cuestión (Vesga & Ruiz, 2016). Mientras que el concepto de confiabilidad esta sujeto a que el instrumento que se utiliza para medir una variable, continua midiendo la misma en distintas circunstancias (M. Martínez & March, 2015).

En el estudio se aplicó una prueba piloto, donde se validó ambos instrumentos de estudio mediante la validez de contenido de 3 expertos, quienes analizaron la descripción de los ítems de acuerdo a la población de estudio los cuales afirmaron que ambos instrumentos cuentan con adecuada validez de contenido. En cuanto a

la confiabilidad de los instrumentos de estudio se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach para la obtención de la fiabilidad, donde en el Cuestionario de Estrés Docente se obtuvo un coeficiente = ,906; mientras que en el Cuestionario de Burnout de Maslach fue igual a = ,905, siendo coeficientes aceptables de confiabilidad.

3.5. Procedimientos

De acuerdo con los procedimientos que se desarrollaron de la investigación, se procedió en principio a la identificación de una población de estudio, donde se reconoció el problema situacional por el que actualmente atraviesan. En esa línea, se conllevó a recabar una serie de informaciones sobre las variables de estudio en diferentes fuentes de búsqueda y autores, modelos teóricos, datos estadísticos que fundamente la problemática en entornos similares al del estudio. Seguidamente se pactó una entrevista con el rector de la universidad en estudio que tiene a cargo la facultad de administración, al cual se le llegó a especificar los propósitos del estudio y la importancia para la misma universidad, donde formalmente se acepto este compromiso mediante el documento de solicitud de aplicación de instrumentos. Por otro lado, se estableció contacto telefónico con los docentes que formaron parte del estudio a quienes se les informó del propósito de la evaluación quedando plenamente formalizado para su participación o no, en el documento de consentimiento informado. Una vez determinado el compromiso y la muestra de estudio, se pactó el día de la evaluación vía online en la cual los docentes respondieron a dos cuestionarios mediante el formulario Google forms, y se les dio las indicaciones suficientes para su desarrollo. Finalmente, completado esta etapa, la información recabada paso a conformarse en una base de datos

3.6. Métodos de análisis de datos

Con la base de datos plenamente constituida, los métodos de análisis estuvieron a cargo del análisis estadístico descriptivo e inferencial. La primera fue vital dado que contribuyó a detallar los aspectos característicos de los resultados y se dio a conocer en el uso de tablas unidimensionales y bidimensional de forma sintética (Jiménez, 2018). En cuanto a la estadística inferencial, es importante mencionarla dado que fue beneficiosa para llegar a comprobar las hipótesis de estudio, y cuyos resultados pudiesen generalizarse en poblaciones similares (Castro, 2019).

Asimismo, cabe indicar que previo a la elección de alguna prueba de hipótesis fue esencial el uso de la prueba de kolmogorov smirnov cuyo resultado significativo ($p=0.00<0.01$) para ambas variables lo cual indicó que la distribución de las mismas es distinta a la normal, de tal forma que ello sugirió el uso de una prueba no paramétrica como la Rho de Spearman de asociación para datos ordinales. Estos procedimientos analíticos se realizaron mediante el software estadístico SPSS v. 26, y el MS Excel 2019.

3.7. Aspectos éticos

El estudio realizado se fundamentó en el respeto del aspecto privado y confidencial de aquellos resultados obtenidos en el análisis, además se declararon los alcances de estudio, además de la libertad de cada participante para formar parte del estudio de manera autónoma, donde se ha respetado además la integridad de los sujetos de estudio. Entre los principios éticos a respecto en el estudio aluden a: i) Beneficencia, se recalca el sentido de beneficiar a las personas que formaron parte del estudio cuyos resultados obtenidos y sus aportes a la ciencia, promoviendo investigaciones con temáticas similares; ii) No maleficencia, hace referencia a que no se busca dañar a las participantes de la investigación al publicar los resultados, por el contrario, se busca impulsar el conocimiento en torno a la autoeficacia del cuidado humanizado, por lo que se respetara la privacidad; iii) Autonomía, este dictamina que los participantes de la investigación fueron libres de aceptar o declinar participar de la misma, y iv) Justicia, se basa en la igualdad de condiciones que tendrán las participantes de la investigación, las cuales se les aplicara una evaluación justa sin miramientos en aspectos culturales, étnicos, sociales o económicos (Moreno & Carrillo, 2020)

IV. RESULTADOS

4.1. Prueba de normalidad

Como paso anterior a utilizar una prueba específica de respuesta a los objetivos de estudio y asumiendo que se trabajó con 95 personas, se llegó a utilizar la prueba Kolmogorov-Smirnov.

Criterios que determinan la normalidad:

Sig. = $> \alpha$ aceptar H_0 = los datos provienen de una distribución normal.

Sig. $< \alpha$ aceptar H_1 = los datos no provienen de una distribución normal.

Tabla 1 Resultado de la prueba de normalidad de las variables

Variables	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Estrés	0.132	95	0.000
Síndrome de burnout	0.136	95	0.000

En razón de la Tabla 1, para identificar las distribuciones de las puntuaciones de los constructos en cuestión la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, arrojó niveles de significancia en el estrés y síndrome de burnout iguales a 0.00 < 0.05 , lo que demostró que ambas variables siguen una distribución distinta a la normal, por lo tanto fue necesario el uso de la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

4.2. Contratación de Hipótesis

Prueba de hipótesis objetivo general

Existe relación significativa entre el estrés y el síndrome de burnout en docentes de la Facultad de Administración de la Universidad de Guayaquil 2021.

Tabla 2

Correlación entre el estrés y el síndrome de burnout

Correlaciones				
			Estrés docente	Síndrome de burnout
Rho de Spearman	Estrés docente	Coeficiente de correlación	1.000	,555**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	95	95
	Síndrome de burnout	Coeficiente de correlación	,555**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	95	95

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuestas aplicadas en docentes de la Facultad de Administración de la Universidad de Guayaquil 2021.

En base a la Tabla 2, fue apreciable que el valor de correlación de Rho arrojó un ,555** demostrándose ser una correlación moderada, acompañado de un nivel de significancia de 0.000 ($p < 0,01$); en esa medida se infiere que, existe relación significativa entre el estrés y el síndrome de burnout en docentes de la Facultad de Administración de la Universidad de Guayaquil 2021.

Prueba de hipótesis 1

Existe relación significativa entre el estrés y la dimensión agotamiento emocional en docentes de la Facultad de Administración de la Universidad de Guayaquil 2021.

Tabla 3

Correlación entre el estrés y la dimensión agotamiento emocional

Correlaciones				
			Estrés docente	Cansancio emocional
Rho de Spearman	Estrés docente	Coeficiente de correlación	1.000	,636**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	95	95
	Cansancio emocional	Coeficiente de correlación	,636**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	95	95

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuestas aplicadas en docentes de la Facultad de Administración de la Universidad de Guayaquil 2021.

En base a la Tabla 3, fue apreciable que el valor de correlación de Rho arrojó un ,636** demostrándose ser una correlación alta, acompañado de un nivel de significancia de 0.000 ($p < 0,01$); en esa medida se infiere que, existe relación significativa entre el estrés y la dimensión agotamiento emocional en docentes de la Facultad de Administración de la Universidad de Guayaquil 2021.

Prueba de hipótesis 2

Existe relación significativa entre el estrés y la dimensión despersonalización en docentes de la Facultad de Administración de la Universidad de Guayaquil 2021.

Tabla 4

Correlación entre el estrés y la dimensión despersonalización

Correlaciones				
			Estrés docente	Despersonalización
Rho de Spearman	Estrés docente	Coeficiente de correlación	1.000	,491**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	95	95
	Despersonalización	Coeficiente de correlación	,491**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	95	95

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuestas aplicadas en docentes de la Facultad de Administración de la Universidad de Guayaquil 2021.

En base a la Tabla 4, fue apreciable que el valor de correlación de Rho arrojó un ,491** demostrándose ser una moderada, acompañado de un nivel de significancia de 0.000 ($p < 0,01$); en esa medida se infiere que, existe relación significativa entre el estrés y la dimensión despersonalización en docentes de la Facultad de Administración de la Universidad de Guayaquil 2021.

Prueba de hipótesis 3

Existe relación significativa entre el estrés y la dimensión realización personal en docentes de la Facultad de Administración de la Universidad de Guayaquil 2021.

Tabla 5

Correlación entre el estrés y la dimensión realización personal

Correlaciones				
		Estrés docente		Realización personal
Rho de Spearman	Estrés docente	Coefficiente de correlación	1.000	-,204*
		Sig. (bilateral)		0.047
		N	95	95
	Realización personal	Coefficiente de correlación	-,204*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.047	
		N	95	95

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Encuestas aplicadas en docentes de la Facultad de Administración de la Universidad de Guayaquil 2021.

En base a la Tabla 5, fue apreciable que el valor de correlación de Rho arrojó un -,204* demostrándose ser una correlación baja, acompañado de un nivel de significancia igual a 0.047 ($p < 0,05$); en esa medida se infiere que, existe relación inversamente significativa entre el estrés y la dimensión realización personal en docentes de la Facultad de Administración de la Universidad de Guayaquil 2021.

V. DISCUSIÓN

Respondiendo al objetivo general, se determinó que existió relación significativa entre el estrés y el síndrome de burnout en docentes de la Facultad de Administración de la Universidad de Guayaquil 2021 ($Rho=,555^{**}$; $p = 0.000 < 0,01$)

El resultado se relacionó con la investigación de García & Meza (2017) en Quito, estableció asociación entre el estrés laboral y el síndrome de burnout en los docentes ($p=.000<0.01$). Sumado al estudio en Brasil de Nunes et al. (2019) donde estableció que la edad, eventos estresantes, soporte laboral y depresión fueron constructos asociados al síndrome de burnout en docentes ($p<0.01$). Además de la investigación de Hinojosa (2018) en Perú, determinó relaciones significativas entre el estrés laboral y el síndrome de Burnout en Docentes ($p<0.05$).

De acuerdo con el Modelo Transaccional de Lazarus, su punto central lo constituye la naturaleza de los intercambios, o transacciones entre la persona y su entorno y los procesos cognitivos que intervienen en la relación persona-entorno. En esa línea, la correlación implica que si el docente percibe estrés en su entorno, quedaría decir que desborda parte de sus destrezas y existirían un entorno que predispone al desarrollo del burnout, en esa línea, es fundamental que los entornos educativos superiores pongan a disposición sistemas y entornos de trabajo que coadyuven a la labor docente para que puedan sostener de las habilidades mismas de este personal y le permita un mejor afrontamiento al estrés, el cual no es del todo malo, dado que el padecimiento de cierto nivel hace que la persona ponga a pruebas sus capacidades y destrezas, sin llegar a generar una alta exigencia que desborde las cualidades del docente por lo que la universidad debería tener planes de evaluación y compensación para atenuar la aparición de estas dos variables.

En cuanto al objetivo específico 1, se determinó que existió relación significativa entre el estrés y la dimensión agotamiento emocional en docentes de la Facultad de Administración de la Universidad de Guayaquil 2021 ($Rho = ,636^{**}$; $p=0.000 < 0.01$).

El resultado se asoció el estudio de Humpire (2021), en Perú, donde determinó asociación entre el estrés y la dimensión de agotamiento emocional ($\rho = .77$; $p < .01$). También guarda relación con la investigación de Aguilar & Lascano (2020) en Ambato, donde estableció asociación entre el agotamiento emocional y la dimensión presiones del estrés docente ($r = .295^{**}$; $p < 0.01$).

Desde el Modelo secuencial de Leiter (1988) el agotamiento emocional es el aspecto clave en este modelo y se refiere a la fatiga, pérdida progresiva de energía, etc. En esa línea esta dimensión es un paso previo al desarrollo de este síndrome cuya correlación determinada a este nivel implica que la persona está en un estado alto de estrés donde sus capacidades de afrontamiento cada vez son más deficientes, y cuyo Modelo Transaccional de Lazarus, ese intercambio con el ambiente señalaría que la persona está aminorando sus capacidades cognitivas del panorama general para resolver los problemas, dado que cada día se siente más cansada o agostada.

Mientras que el objetivo específico 2, se determinó que existió relación significativa entre el estrés y la dimensión despersonalización en docentes de la Facultad de Administración de la Universidad de Guayaquil 2021 ($Rho = .491^{**}$; $p = 0.000 < 0.01$)

Los resultados se relacionaron a la investigación en Ambato de Aguilar & Lascano (2020) donde halló asociaciones entre la despersonalización y la dimensión desmotivaciones del estrés docente ($r = -.273^{**}$; $p < 0.01$). De la misma manera con la investigación en Perú de Humpire (2021), quien llegó a establecer asociaciones sobre el estrés y la dimensión de despersonalización ($\rho = .58$; $p < .01$)

Desde el Modelo secuencial de Leiter (1988) la despersonalización experimentada es una forma de afrontamiento que protege al trabajador de la desilusión y agotamiento. Es decir que la relación determinada en el estudio hace alusión que cuando el docente se percibe a este nivel, su labor caerá en la despreocupación y déficit en su enseñanza o preparación de clases, o la falta de apoyo en sus estudiantes dado que solo quiere cumplir con su labor y es que el estrés está totalmente doblegando su estado de ánimo; y de acuerdo con el Modelo

Transaccional de Lazarus, el docente habría adoptado o no un nivel de amenaza o pérdida y en el mejor de los casos, como desafío aquello que esta afrontando, sin embargo es necesario el apoyo de los compañeros y de la institución, de ahí la importancia de los sistemas de monitoreo que tiene la universidad para evaluar a su personal docente.

Asimismo, el objetivo específico 3, se determinó que existió relación inversamente significativa entre el estrés y la dimensión realización personal en docentes de la Facultad de Administración de la Universidad de Guayaquil 2021 ($Rho = -.204^*$; $p=0.047 < 0.01$)

El resultado guardó relación con el estudio de Humpire (2021), en Perú, donde determinó asociación entre el estrés y la dimensión, falta de realización personal ($p = .49$; $p < .01$). De la misma manera con el estudio de Aguilar & Lascano (2020) en Ambato, donde relacionó la realización personal y la dimensión mal afrontamiento del estrés docente ($r=-.242^{**}$; $p<0.01$).

Desde el Modelo secuencial de Leiter (1988) la realización personal, implica el deterioro del autoconcepto acompañado de sensaciones de inadecuación, de insuficiencia y de desconfianza de las propias habilidades. Es decir que de cara a los resultados correlacionales, el estrés a este nivel a desbordado totalmente las habilidades personales para afrontar las exigencias del trabajo, de tal forma que el alto grado de estrés predispone al docente a llegar a un deterioro significativo de la persona, quien se siente incapaz de actuar o siquiera intentarlo, por lo tanto es menester que las casas de estudio analicen el impacto de manera secuencial el estado emocional de sus docentes, además de darles las facilidades apropiadas y compensaciones idóneas acorde a su desempeño y logro de objetivos institucionales, trabajando en capacitaciones y mejor continua de los entornos laborales.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe relación significativa entre el estrés y el síndrome de burnout en docentes de la Facultad de Administración de la Universidad de Guayaquil 2021 ($Rho = ,555^{**}$; $p=0.000 < 0.01$), por lo que los entes educativos deben tener sistemas de evaluación constante sobre estrés y burnout que prevenga e intervenga y mantener el bienestar docente.
2. Se estableció que existe relación significativa entre el estrés y la dimensión agotamiento emocional en docentes de la Facultad de Administración de la Universidad de Guayaquil 2021 ($Rho = ,636^{**}$; $p=0.000 < 0.01$), donde el desgaste y la fatiga deben evaluarse en el personal docente.
3. Se estableció que existe relación significativa entre el estrés y la dimensión despersonalización en docentes de la Facultad de Administración de la Universidad de Guayaquil 2021 ($Rho= ,491^{**}$; $p=0.000 < 0.01$), de tal forma que indicadores como que el docente no cumple con los objetivos institucionales deben analizarse no solo desde un plano de desempeño, sino también desde lo psicológico y emocional en los docentes.
4. Se estableció que existe relación significativa entre el estrés y la dimensión realización personal en docentes de la Facultad de Administración de la Universidad de Guayaquil 2021 ($Rho=-,204^{*}$; $p=0.047 < 0.01$), por lo que las quejas y molestias de los estudiantes junto con problemas de interacción del docente con sus compañeros de trabajo, son un llamado de auxilio por parte de estos trabajadores.

VII. RECOMENDACIONES

1. A la universidad y docentes revisión de plan de trabajo y disminuir la carga operativa para de esta manera tener espacios libres e implementar pausas activas que consiste hacer ejercicios de relajación y que y que el día a día sea más productivo y con menos estrés
2. A la universidad apoyo a través de un profesional quien se encargue de los docentes con estrés más crítico previo a una evaluación médica. Programas de desarrollo y cómo manejar el estrés en tiempos de pandemia. En la facultad tener espacios de relajación, como la manejan empresas multinacionales ejemplos mesa de pin pon, mesa de fútbol entre otros donde por un espacio de 10 minutos el docente se olvide de situaciones y gajes del oficio y de esta manera disminuir la fatiga que conlleva el tratar con alumnos todo el día
3. A los docentes saber manejar de forma efectiva el tiempo y establecer lo urgente y lo que puede esperar para de esta manera cumplir con los objetivos institucionales. Y cada obstáculo convertirlo en oportunidad de mejora para con nosotros y utilizar todo el profesionalismo y habilidades blanda para de esta manera no dar espacio al estrés y que esto en un futuro cercano pase a ser un síndrome de burnout.
4. A los docentes y institución a los docentes separar lo laborar con lo personal y que el estrés cargado por varios factores no sea descargado hacia los alumnos y menos con los compañeros docentes y si esto sucede hacerse un autoanálisis y pedir disculpas si es el caso. A la institución realizar desayunos de confianzas con los involucrados donde en un ambiente ameno se puedan debatir estos acontecimientos y conjuntamente llegar a un acuerdo positivo para ambas partes.

REFERENCIAS

- Acosta, M., Parra, L., Burbano, C., De los Angeles, M., & Pozos, B. (2019). Estrés laboral, burnout, salud mental y su relación con violencia psicológica en docentes universitarios. *Salud Uninorte*, 35(3), 328. <https://eds.a.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=9560c371-b574-45b7-ae18-1438d86c13cd%40sdc-v-sessmgr02&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGI2ZQ%3D%3D#AN=edsgcl.634052101&db=edsgii>
- Aguilar, A., & Lascano, M. (2020). Relación entre Estrés Docente y Síndrome de Burnout en docentes de la Zona 3 de Ecuador. *UNIANDES EPISTEME*, 7(2), 265–278. <http://45.238.216.13/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/1599/1118>
- Amable, E. (2015). Proposal for a Quantitative Research Process. Applying the Characteristics of the Software Producing Mypes (Micro and Small Enterprises). *Revista Interfases*, 8, 71–92. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6043099&info=resumen&idoma=ENG>
- Bedoya, E., Vega, N., Severiche, C., & Meza, M. (2017). Síndrome de quemado (burnout) en docentes universitarios: El caso de un centro de estudios del caribe colombiano. *Formacion Universitaria*, 10(6), 51–58. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062017000600006>
- Caballero, I., Contreras, F., Vega, E., & Gómez, J. (2017). Síndrome de Burnout y calidad de vida laboral en el personal asistencial de una institución de salud en Bogotá. *Informes Psicológicos*, 17(1), 87–105. <https://doi.org/10.18566/INFPSIC.V17N1A05>
- Calle, W., Hidalgo, G., & Navarrete, W. (2020). Estudio de los criterios del estrés laboral utilizando mapas cognitivos. *Investigación Operacional*, 41(5), 689–699. <https://bit.ly/3krt8iO>
- Cañada, C., Ramírez, M., & García, J. (2017). Síndrome de Bournout +salud publica

multinivel = binomio perfecto para la revalorización femenina Guanajuatense como estrategia de afrontamiento. *Revista RAITES*, 3(5), 37–51. <https://docplayer.es/78606596-Sindrome-de-bournout-salud-publica-multinivel-binomio-perfecto-para-la-revalorizacion-femenina-guanajuatense-como-estrategia-de-afrontamiento.html>

Castañeda, C. (2014). La investigación y la pirámide de la evidencia. *UNIANDÉS EPISTEME: Revista de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 1(3), 257–266. <http://45.238.216.13/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/45>

Castro, M. (2019). Biostatistics applied in clinical research: basic concepts. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 30(1), 50–65. <https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2018.12.002>

Chandía, F., Vidal, K., & Chiang, M. (2016). Relación entre estrés laboral y adherencia a la dieta mediterránea (DM) en funcionarios de una institución de educación superior, Chile. *Ciencia & Trabajo*, 18(55), 58–67. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492016000100010>

Chiang, M., Riquelme, G., & Rivas, P. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia & Trabajo*, 20(63), 178–186. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492018000300178>

Delgado, S., Calvanapón, F., & Cárdenas, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*, 14(2), 11–18. <https://doi.org/10.37135/EE.04.09.03>

Díaz, F., & Carolina, I. (2016). la investigación sobre el síndrome de burnout en latinoamérica. *Psicología Desde El Caribe*, 33(1). <https://doi.org/10.14482/psdc.33.1.8065>

Félix, R., García, C., & Mercado, S. (2018). El estrés en el entorno laboral. Revisión genérica desde la teoría. *Revista de Cultura Científica y Tecnológica*, 15(64), 31–42. <https://bit.ly/3B8E6R6>

- Ferri, P. (2015). Visión de la empatía y el agotamiento: un estudio analítico transversal entre enfermeras y estudiantes de enfermería. *Acta Biomed for Health Professions*, 86(2), 104–115. <https://mattioli1885journals.com/index.php/actabiomedica/article/view/4792/3529>
- García, M., & Meza, B. (2017). *Relación del estrés laboral y el síndrome de burnout en los Docentes de la Universidad de Fuerzas Armadas - ESPE* [Tesis de maestría]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/15118>
- Gil-Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 29(2), 237–241. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342012000200012&lng=es&nrm=iso&tlng=es.
- Guadalupe, J., Lucero, E., Pita, D., & Vera, W. (2021). The relationship between teaching commitment and burnout, an unresolved dilemma. Case study in Ecuadorian middle level teachers. *Interdisciplinaria*, 38(2), 135–148. <https://doi.org/10.16888/INTERD.2021.38.2.9>
- Gutiérrez, P., Morán, S., & Sanz, I. (2005). Estrés docente: Elaboración de la Escala ED-6 para su evaluación relieve. *Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 11(1), 47–61. <https://redined.mecd.gob.es/xmlui/handle/11162/79959>
- Hernández, R., Infante, M., Guanoluisa, F., & Galeano, C. (2020). Estudio diagnóstico sobre el diseño muestral declarado en investigaciones desarrolladas por estudiantes de ingeniería en software. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 31(1). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i1.2420>
- Hinojosa, R. (2018). Estrés laboral y su Relación con el Síndrome de Burnout en Docentes de las I.E. Víctor Andrés Belaunde y Domingo Zamácola y Jauregui del Distrito de Cerro Colorado, Arequipa 2017. [Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez]. In *Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez*.

<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2893816>

Humpire, D. (2021). *Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes de cursos online de una asociación educativa peruana* [Universidad Peruana Unión]. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/4565>

Ilaja, B., & Reyes, C. (2016). Burnout y estrategias de inteligencia emocional en profesores universitarios: implicaciones en la salud laboral educativa. *Psicología Desde El Caribe*, 33(1), 31–46. <https://www.redalyc.org/journal/213/21345152003/html/>

Jarquín, M. (2020). Estrés laboral como generador de conflictos escolares en el aula a nivel preescolar. *Revista Mexicana de Orientación Educativa*, 5, 27–32. <https://bit.ly/3gx1Oyq>

Jiménez, J. (2018). An approach to the use of inferential statistics in research for peace. *Revista de Paz y Conflictos*, 11(2), 161–177. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30827/revpaz.v11i2.8389>

Lazarus, R., & Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos*. Barcelona: Editorial Martínez Roca.

Leiter, M. (1988). Burnout as a function of communication patterns. A study of multidisciplinary mental health team. *Group & Organization Studies*, 13, 111–128.

Lima, L. (2017). Estrés laboral, burnout y autoeficacia en docentes universitarios de una universidad privada de Lima [Tesis de maestría]. In *Universidad César Vallejo*. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2972951>

Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P., & García, N. (2019). Methodology of study designs most frequently used in clinical research. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 30(1), 36–49. <https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2018.11.005>

Martínez, A. (2016). El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, 112, 149–153. <https://doi.org/10.17238/issn2227-6564.2016.2.149>

- Martínez, M., & March, T. (2015). Caracterización de la validez y confiabilidad en el constructo metodológico de la investigación social. *REDHECS: Revista Electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social*, 10(20), 107–127. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6844563>
- Maslach, C., & Jackson, S. (1986). *The Maslach Burnout Inventory*. (Zaed) Palo Alto, Consulting Psychologists Press. España: TEA Ediciones.
- Maslach, C., W, S., & M, L. (2001). Job burnout. *Annu Rev Psychol*, 52, 397–422.
- Menjívar, E. (2019). Expectations of the academic use of virtual reality in the area of communications. *Revista Científico-Educacional de La Provincia Granma*, 15(4), 181–195. <http://rd.udb.edu.sv:8080/jspui/handle/11715/2372>
- Moreno, D., & Carrillo, J. (2020). *Normas APA 7.ª edición Guía de citación y referenciación. Segunda versión revisada y ampliada 2020*. (7ma ed.). Universidad Central. <https://doi.org/10.1037/0000165-000>
- Nizama, M., & Nizama, L. (2020). The qualitative approach in legal research, qualitative research project and thesis seminar. *Revista Vox Juris*, 38(2), 69–90. <https://doi.org/10.24265/voxxuris.2020.v38n2.05>
- Nunes, M., Pereira, T., Raad, A., & Milani, L. (2019). Burnout, estresse, depressão e suporte laboral em professores universitários. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 19(1), 564–570. <https://doi.org/10.17652/RPOT/2019.1.15417>
- Obregón, G. (2019). Propuesta de investigación para la implementación de un Programa de Activación Física para disminuir el Estrés Laboral en docentes de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo (ESPOCH). *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 3, 1–27. <https://bit.ly/3zue0ra>
- Palacios, B. (2019). Estrés y burnout en docentes de la facultad de psicología. *Revista Cubana de Educación Superior*, 38(4). <http://www.rces.uh.cu/index.php/RCES/article/view/332>
- Paz, S. (2019). *Estrés, burnout y estrategias de afrontamiento en el desempeño*

docente [Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador].
<http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6984>

- Pozzo, M., Borgobello, A., & Pierella, M. (2019). Using questionnaires in research on universities: analysis of experiences from a situated perspective. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca En Educació*, 12(2), 1–16.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7057073&info=resumen&idioma=ENG>
- Quintero, J., Reyes, G., Suárez, P., & Roríguez, M. (2020). Estrés y burnout, evolución histórica. *Revista EGLE*, 7(16).
<https://www.revistaegle.com/index.php/eglerev/article/view/122/126>
- Quirós, D. (2019). Percepción de profesionales en administración sobre algunas variables organizacionales como potenciales generadores de estrés laboral. *Revista Nacional de Administración*, 10(1), 29–45.
<https://doi.org/10.22458/RNA.V10I1.2469>
- Ramos, C. (2015). Los paradigmas de la investigación científica. *Revista Avances En Psicología*, 23(1), 1–17.
- Ramos, M., Iruma, A., Peñanfiel, K., Macias, E., & Labrada, E. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de dos universidades de Ecuador. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 2(74).
<https://eds.s.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=1&sid=1cd1dfc7-d590-4e88-9ccd-7d66473d653e%40redis>
- Rivera, J., Lay, N., & Moreno, M. (2019). Programa de entrenamiento para desarrollar habilidades sociales en estudiantes universitarios. *Revista Espacios*, 40(31), 107–121.
<http://www.revistaespacios.com/a19v40n31/a19v40n31p10.pdf>
- Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista Médica Sanitas*, 21(3), 141–146.
<https://doi.org/10.26852/01234250.20>

- Rosero, S., Reinoso, D., & Flores, P. (2019). Manejo del estrés laboral y afectación psico-física en el rendimiento laboral. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de La Salud. Salud y Vida*, 3(6), 944. <https://doi.org/10.35381/S.V.V3I6.491>
- Sarabia, C., & Alconero, A. (2019). Keys for questionnaire design and validation in health sciences - Enfermería en Cardiología. *Revista de Enfermería En Cardiología*, 29(77), 69–73. <https://www.enfermeria21.com/revistas/cardiologia/article/531/claves-para-el-diseno-y-validacion-de-cuestionarios-en-ciencias-de-la-salud/>
- Serna, M. (2019). How to improve sampling in medium-sized studies using designs with mixed methods? Contributions from the field of elite studies. *Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, 0(43), 187–210. <https://doi.org/10.5944/empiria.43.2019.24305>
- Tziner, A., Rabenu, E., Radomski, R., & Belkin, A. (2015). Work stress and turnover intentions among hospital physicians: The mediating role of burnout and work satisfaction. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 31(3), 207–213. <https://doi.org/10.1016/J.RPTO.2015.05.001>
- Vega, P., Garcia, D., Ochoa, S., & Erazo, J. (2020). Síndrome de Burnout: Un estudio con docentes de Educación Básica. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(1), 246–264. <https://doi.org/10.35381/r.k.v5i1.782>
- Vesga, L., & Ruiz, C. (2016). Validity and reliability of a caring professional scale in spanish. *Revista Avances En Enfermería*, 34(1), 69–78. <https://doi.org/10.15446/av.enferm.v34n1.44488>
- Yslado, R., Ramírez, E., García, M., & Arquero, J. (2021). Work climate and burnout in university professor. *Revista Electronica Interuniversitaria de Formacion Del Profesorado*, 24(3), 101–114. <https://doi.org/10.6018/REIFOP.476651>
- Zuniga, S., & Pizarro, V. (2018). Measurements of labor stress in teachers of a regional public high school. *Informacion Tecnologica*, 29(1), 171–180. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642018000100018>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala De Medición
Estrés	Es un conjunto de relaciones particulares entre la persona y la situación, siendo la situación valorada como algo que grava o excede sus propios recursos y pone en peligro su bienestar personal. Enfatizan los factores psicológicos o cognitivos y el proceso de	Esta variable se medirá a través del Cuestionario de Estrés Docente el cual se constituye de 26 ítems y de 7 dimensiones como, Supervisión, Carencias, Cooperación, Alumnado, Adaptación, Valoración, Mejoras.	Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Inestabilidad ▪ Supervisión excesiva ▪ Falta de autonomía ▪ Presión 	1 - 5	Ordinal
			Carencias	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desinformación ▪ Formación deficiente ▪ Falta de recursos 	6 - 9	
			Cooperación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ambiente laboral ▪ Rivalidad laboral ▪ Falta de comunicación 	10 - 13	
			Alumnado	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Disciplina ▪ Agresión ▪ Comportamiento 	14 - 16	

	evaluación (Lazarus & Folkman, 1986)		Adaptación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Área de trabajo desconocido ▪ Sustitución de docentes ▪ Cambio laboral 	17 - 19	
			Valoración	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Falta de apoyo ▪ Evaluación 	20 - 22	
			Mejoras	<ul style="list-style-type: none"> ▪ En relación al alumnado ▪ En relación al ambiente e infraestructura ▪ En relación al salario 	23 - 26	

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Síndrome de burnout	Es un 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 (Maslach & Jackson, 1986)	Esta variable se medirá a través del Inventario de Burnout (MBI) el cual se constituye de 22 ítems y de 3 dimensiones como, cansancio emocional, despersonalización, realización personal	Agotamiento emocional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Agotamiento laboral ▪ Sentimiento de estar acabado al final de la jornada ▪ Fatiga ▪ Estrés ▪ Sentimiento de estar quemado por el trabajo. 	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	Ordinal
			Despersonalización	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Interés laboral ▪ Entusiasmo laboral ▪ Frustración laboral ▪ Cinismo. 	5, 10, 11, 15, 22	
			Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacidad de resolución de problemas ▪ Creencia de ser buen trabajador ▪ Contribución eficaz ▪ Realización laboral ▪ Eficacia laboral. 	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Estrés y síndrome de burnout en docentes de la Facultad de Administración de la Universidad de Guayaquil 2021						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	MÉTODO
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre el estrés y el síndrome de burnout en docentes de la Facultad de Administración de la Universidad de Guayaquil 2021?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Cuál es la relación entre el estrés y la dimensión agotamiento emocional en docentes de la Facultad de</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre el estrés y el síndrome de burnout en docentes de la Facultad de Administración de la Universidad de Guayaquil 2021.</p> <p>Objetivos Específicos: Determinar la relación entre el estrés y la dimensión agotamiento emocional en docentes de la Facultad de</p>	<p>Hipótesis General: Existe relación significativa entre el estrés y el síndrome de burnout en docentes de la Facultad de Administración de la Universidad de Guayaquil 2021.</p> <p>Hipótesis Específicas: H₁. Existe relación significativa entre el estrés y la dimensión agotamiento emocional en docentes de la</p>	Estrés	<p>Supervisión</p> <p>Carencias</p> <p>Cooperación</p> <p>Alumnado</p> <p>Adaptación</p>	<p>Inestabilidad</p> <p>Supervisión excesiva</p> <p>Falta de autonomía</p> <p>Presión.</p> <p>Desinformación</p> <p>Formación deficiente</p> <p>Falta de recursos.</p> <p>Ambiente laboral</p> <p>Rivalidad laboral</p> <p>Falta de comunicación.</p> <p>Disciplina</p> <p>Agresión</p> <p>Comportamiento.</p> <p>Área de trabajo desconocido</p>	<p>Tipo de investigación: Cuantitativa Aplicada</p> <p>Diseño de investigación: Diseño no experimental, transversal, Correlacional - asociativa</p> <p>Población: 119 docentes</p> <p>Muestra 95 docentes</p> <p>Técnica: Encuesta.</p>

<p>Administración de la Universidad de Guayaquil 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el estrés y la dimensión despersonalización en docentes de la Facultad de Administración de la Universidad de Guayaquil 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el estrés y la dimensión realización personal en docentes de la Facultad de Administración de la Universidad de Guayaquil 2021?</p>	<p>Administración de la Universidad de Guayaquil 2021.</p> <p>Determinar la relación entre el estrés y la dimensión despersonalización en docentes de la Facultad de Administración de la Universidad de Guayaquil 2021.</p> <p>Determinar la relación entre el estrés y la dimensión realización personal en docentes de la Facultad de Administración de la Universidad de Guayaquil 2021.</p>	<p>Facultad de Administración de la Universidad de Guayaquil 2021.</p> <p>H₂. Existe relación significativa entre el estrés y la dimensión despersonalización en docentes de la Facultad de Administración de la Universidad de Guayaquil 2021.</p> <p>H₃. Existe relación significativa entre el estrés y la dimensión realización personal en docentes de la Facultad de Administración de la</p>	<p>Síndrome de burnout</p>	<p>Valoración</p> <p>Mejoras</p> <p>Agotamiento emocional</p>	<p>Sustitución de docentes</p> <p>Cambio laboral.</p> <p>Falta de apoyo</p> <p>Evaluación.</p> <p>En relación al alumnado</p> <p>En relación al ambiente e infraestructura</p> <p>En relación al salario.</p> <p>Agotamiento laboral</p> <p>Sentimiento de estar acabado al final de la jornada</p> <p>Fatiga</p> <p>Estrés</p> <p>Sentimiento de estar quemado por el trabajo.</p>	<p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario.</p>
--	--	---	----------------------------	---	---	---

		Universidad de Guayaquil 2021.		Despersonalización Realización personal	Interés laboral Entusiasmo laboral Frustración laboral Cinismo. Capacidad de resolución de problemas Creencia de ser buen trabajador Contribución eficaz Realización laboral Eficacia laboral.	
--	--	--------------------------------	--	--	--	--

ANEXO 3: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Ficha técnica	
Nombre	Cuestionario de Estrés Docente
Autor	Gualé Rosales José Iván
Año	2021
Ámbito de aplicación	En docentes de la Facultad de Administración de la Universidad de Guayaquil 2021.
Administración	Individual y colectiva.
Duración	15 minutos aproximadamente.
Objetivo	Medir el grado de estrés percibido en el entorno escolar
Validez	El instrumento fue validado a través de juicio de 3 expertos.
Confiabilidad	Para encontrar su confiabilidad se recurrió al método de Alfa de Cronbach, cuyo resultado fue ,906; indicándonos que el instrumento cuenta con una buena consistencia interna.
Aspectos a evaluar	El cuestionario está constituido por 26 ítems distribuido en 7 dimensiones que a continuación se detallan: D1. Supervisión (5 ítems) D2. Carencias (4 ítems) D3. Cooperación (4 ítems) D4. Alumnado (3 ítems) D5. Adaptación (3 ítems) D6. Valoración (3 ítems) D7. Mejoras (4 ítems)
Calificación	Nunca :(1 puntos) Raramente :(2 puntos) Ocasionalmente :(3 puntos) Frecuentemente :(4 puntos) Muy frecuentemente :(5 puntos)
Categorías generales	Alto :(96 - 130) Medio :(61 - 95) Bajo :(26 - 60)

Cuestionario de Estrés Docente

Instrucciones: Valorice su respuesta en base a la presente interrogante:

¿En qué medida le afectan y son fuentes de tensión o de preocupación PARA USTED, las siguientes situaciones que se pueden dar en su trabajo?

Nº	Ítems	Nunca	Raramente	Ocasionalmente	Frecuentemente	Muy frecuentemente
1	Inestabilidad de mi puesto de trabajo (posibilidad de quedarme sin trabajo).					
2	Falta de autonomía para el desempeño de mi trabajo					
3	La excesiva supervisión de mi trabajo					
4	Realizar cosas con las que no estoy de acuerdo					
5	Presiones en el ámbito del centro para obtener unos determinados resultados					
6	Falta de Información acerca de lo que debo hacer					
7	Falta de información sobre cómo debo hacer mi trabajo					
8	Formación no adecuada para responder a todas las demandas					
9	Falta de recursos o materiales para realizar mi trabajo.					
10	Mal ambiente en el grupo de profesores					
11	Mala consideración de la sociedad hacia mi profesión					
12	Rivalidad entre grupos de profesores					
13	Deficiente comunicación dentro del equipo de enseñanza					

14	Mantener la disciplina en la impartición de la clase.					
15	Agresiones físicas de los alumnos.					
16	Tratar con los problemas normales de comportamiento de los alumnos.					
17	Dar clases en áreas que no son de mi especialidad.					
18	Tener que sustituir a compañeros ausentes.					
19	La realización de cambios inadecuados					
20	Cuando se valora mi actuación por parte de los demás					
21	Falta de respaldo de los padres en problemas de disciplina					
22	La evaluación a los profesores					
23	Agresiones verbales por parte de los alumnos.					
24	Enseñar a personas que no valoran la educación.					
25	Impartir clase a un grupo con un número elevado de alumnos					
26	Salario bajo en relación al trabajo que desempeño					

Ficha técnica

Nombre	Inventario de Burnout (MBI)	
Autores	Maslach y Jackson	
Año de edición	1986	
Procedencia	Estados Unidos	
Adaptación	Gualé Rosales José Iván	
Año	2021	
Ámbito de aplicación	Trabajadores de instituciones públicas y privadas	
Administración	Individual y colectiva.	
Duración	15 minutos aproximadamente.	
Objetivo	Medir el desgaste profesional de los trabajadores de instituciones públicas y privadas.	
Validez	El instrumento fue validado a través de juicio de 3 expertos.	
Confiabilidad	Para encontrar su confiabilidad se recurrió al método de Alfa de Cronbach, cuyo resultado fue ,905; indicándonos que el instrumento cuenta con una buena consistencia interna.	
Aspectos a evaluar	El cuestionario está constituido por 22 ítems distribuido en 3 dimensiones que a continuación se detallan: D1. Agotamiento emocional (9 ítems) D2. Despersonalización (5 ítems) D3. Realización personal (8 ítems)	
Calificación	Nunca :(0 puntos) Pocas veces, al año o menos :(1 punto) Una vez al mes o menos :(2 puntos) Unas pocas veces al mes :(3 puntos) Una vez a la semana :(4 puntos) Pocas veces a la semana :(5 puntos) Todos los días :(6 puntos)	
Categorías generales	Alto :(110 - 154) Medio :(66 - 109) Bajo :(22 - 65)	

Inventario de Burnout (MBI)

Instrucción: Conteste a las siguientes frases indicando la frecuencia con que usted ha experimentado ese sentimiento.

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

N°	Ítems	Respuesta
1	Me siento emocionalmente agotada/o (exhausto) por mi trabajo.	
2	Me siento agotada/o al final de un día de trabajo.	
3	Me siento cansada/o cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	
4	Puedo relacionarme con facilidad con las personas de mi trabajo (pacientes, colegas).	
5	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales.	
6	Trabajar con personas todos los días es una tensión para mí.	
7	Trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando.	
9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis pacientes.	
10	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.	
11	Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente.	
12	Me siento con mucha energía para realizar mi trabajo.	
13	Me siento frustrado por mi trabajo.	
14	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	

15	Realmente no me preocupa lo que les ocurra a mis pacientes.	
16	Trabajar en contacto directo con las personas me produce bastante estrés.	
17	Tengo la facilidad para crear un clima agradable con las personas que se relacionan conmigo en el trabajo (pacientes y colegas).	
18	Me siento animado después de trabajar con mis pacientes.	
19	He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.	
20	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.	
21	Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en mi trabajo.	
22	Siento que mis pacientes me culpan por alguno de sus problemas.	

ANEXO 4: CÁLCULO DE LA MUESTRA DE ESTUDIO

Al conocerse la población de estudio, denominada población finita, fue ideal el uso de la fórmula siguiente para obtener la muestra:

$$n_1 = \frac{N * Z^2 p * q}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Dónde:

n_1 = Tamaño de muestra requerida

Z = Nivel de confiabilidad 99% (Valor estándar 2.58)

p = Proporción de las unidades de análisis que tienen un mismo valor de la variable. En este caso el porcentaje estimado de la muestra p = 50%

q = (1 – p) Proporción de las unidades de análisis en las cuales las variables no se presentan.

N = 119 es el tamaño de la población

e = Margen de error de 6% (valor estándar de 0.06)

Entonces la muestra fue determinada de la siguiente manera:

$$n_1 = \frac{119 * 2.58^2 * 0.5 * 0.5}{0.06^2 * (119 - 1) + 2.58^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n_1 = \frac{198.03}{2.09}$$

$$n_1 = 95$$

Matriz de Validación de Instrumento

Nombre del Instrumento: Cuestionario de preguntas Síndrome de burnout

Objetivo: Recolectar la información para el análisis de datos.

Dirigido a: Docentes

Apellidos y nombres del evaluador: Rodríguez Azabache Julio

Grado académico de evaluador: Magister en educación

Valoración:

Adecuado	Regular	Inadecuado
---------------------	---------	------------




Firma del evaluador

Matriz de Validación

Título de la tesis: Estrés y síndrome de burnout en docentes de la facultad de administración de la Universidad de Guayaquil 2021

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de Evaluación								Observación y/o recomendaciones	
				Nada	Muy poco	Algo	Bastante	Mucho	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Estrés Lazarus y Folkman (1984) definen el estrés como conjunto de relaciones particulares entre la persona y la situación, siendo la situación valorada como algo que grava o excede sus propios recursos y pone en peligro su bienestar personal. Enfatizan los factores psicológicos o cognitivos y el proceso de evaluación.	Supervisión	Inestabilidad	1. Inestabilidad de mi puesto de trabajo (posibilidad de quedarme sin trabajo).									X		X		X		
		Supervisión	2. La excesiva supervisión de mi trabajo									X		X		X		
		Falta de autonomía	3. Falta de autonomía para el desempeño de mi trabajo						X			X		X		X		
		Presión	4. Presiones en el ámbito del centro para obtener unos determinados resultados									X		X		X		
			5. Realizar cosas con las que no estoy de acuerdo									X		X		X		
	Carencias	Desinformación	6. Falta de Información acerca de lo que debo hacer									X		X		X		
		Formación deficiente	7. Falta de información sobre cómo debo hacer mi trabajo						X			X		X		X		
		Falta de recursos	8. Formación no adecuada para responder a todas las demandas									X		X		X		
			9. Falta de recursos o materiales para realizar mi trabajo.									X		X		X		
	Cooperación	Ambiente laboral	10. Mal ambiente en el grupo de profesores									X		X		X		
			11. Mala consideración de la sociedad hacia mi profesión						X			X		X		X		
		Rivalidad laboral	12. Rivalidad entre grupos de profesores									X		X		X		

	Falta de comunicación	13. Deficiente comunicación dentro del equipo de enseñanza									X		X		X		
Alumnado	Disciplina	14. Mantener la disciplina en la impartición de la clase.									X		X		X		
	Agresión	15. Agresiones físicas de los alumnos.							X		X		X		X		
	Comportamiento	16. Tratar con los problemas normales de comportamiento de los alumnos.									X		X		X		
Adaptación	Área de trabajo desconocido	17. Dar clases en áreas que no son de mi especialidad.									X		X		X		
	Sustitución de docentes	18. Tener que sustituir a compañeros ausentes.							X		X		X		X		
	Cambio laboral	19. La realización de cambios inadecuados									X		X		X		
Valoración	Falta de apoyo	20. Cuando se valora mi actuación por parte de los demás									X		X		X		
		21. Falta de respaldo de los padres en problemas de disciplina							X			X		X		X	
	Evaluación	22. La evaluación a los profesores									X		X		X		
Mejoras	En relación al alumnado	23. Agresiones verbales por parte de los alumnos.									X		X		X		
		24. Enseñar a personas que no valoran la educación.										X		X		X	
	En relación al ambiente e infraestructura	25. Impartir clase a un grupo con un número elevado de alumnos							X		X		X		X		
	En relación al salario	26. Salario bajo en relación al trabajo que desempeño									X		X		X		



Matriz de Validación de Instrumento

Nombre del Instrumento: Cuestionario de preguntas en el estrés en docentes

Objetivo: Recolectar la información para el análisis de datos.

Dirigido a: Docentes

Apellidos y nombres del evaluador: Rodríguez Azabache Julio

Grado académico de evaluador: Magister en educación

Valoración:

Adecuado	Regular	Inadecuado
---------------------	---------	------------



Firma del evaluador

Matriz de Validación

Título de la tesis: Estrés y síndrome de burnout en docentes de la facultad de administración de la Universidad de Guayaquil 2021

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta							Criterios de Evaluación								Observación y/o recomendaciones			
				Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	A diario	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta					
											Si	No	Si	No	Si	No	Si	No				
Síndrome de burnout Gi-Monte (2017), lo define como: "una respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse agotado".	Agotamiento emocional EE	Agotamiento laboral	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.											X		X		X				
			Al final de la jornada me siento agotado.													X		X				
			Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.													X		X				
		Sentimiento de estar acabado al final de la jornada	Trabajar con estudiantes todos los días es una tensión para mí.													X		X		X		
			Me siento frustrado por mi trabajo.													X		X				
		Fatiga	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.													X		X		X		
		Estrés	Trabajar en contacto directo con los estudiantes me produce bastante estrés.													X		X		X		
	Sentimiento de estar quemado por el trabajo	Me siento "quemado" (desgastado) por el trabajo.													X		X		X			
		En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.													X		X					
	Despersonalización D	Interés laboral	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente													X		X		X		
		Entusiasmo laboral	Siento que los estudiantes me culpan de algunos de sus problemas.													X		X		X		

Matriz de Validación de Instrumento

Nombre del Instrumento: Cuestionario de preguntas Síndrome de burnout

Objetivo: Recolectar la información para el análisis de datos.

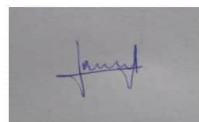
Dirigido a: Docentes

Apellidos y nombres del evaluador: Vicuña Villacorta Jessica

Grado académico de evaluador: Magister en educación

Valoración:

Adecuado	Regular	Inadecuado
---------------------	---------	------------



Firma del evaluador

Matriz de Validación

Título de la tesis: Estrés y síndrome de burnout en docentes de la facultad de administración de la Universidad de Guayaquil 2021

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de Evaluación								Observación y/o recomendaciones	
				Nada	Muy poco	Algo	Bastante	Mucho	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Estrés Lazarus y Folkman (1984) definen el estrés como conjunto de relaciones particulares entre la persona y la situación, siendo la situación valorada como algo que grava o excede sus propios recursos y pone en peligro su bienestar personal. Enfatizan los factores psicológicos o cognitivos y el proceso de evaluación.	Supervisión	Inestabilidad	27. Inestabilidad de mi puesto de trabajo (posibilidad de quedarme sin trabajo).							X			X			X		
		Supervisión	28. La excesiva supervisión de mi trabajo										X			X		
		Falta de autonomía	29. Falta de autonomía para el desempeño de mi trabajo										X			X		
		Presión	30. Presiones en el ámbito del centro para obtener unos determinados resultados										X			X		
			31. Realizar cosas con las que no estoy de acuerdo										X			X		
	Carencias	Desinformación	32. Falta de Información acerca de lo que debo hacer							X			X			X		
		Formación deficiente	33. Falta de información sobre cómo debo hacer mi trabajo										X			X		
		Falta de recursos	34. Formación no adecuada para responder a todas las demandas										X			X		
			35. Falta de recursos o materiales para realizar mi trabajo.										X			X		
	Cooperación	Ambiente laboral	36. Mal ambiente en el grupo de profesores							X			X			X		
			37. Mala consideración de la sociedad hacia mi profesión										X			X		
		Rivalidad laboral	38. Rivalidad entre grupos de profesores										X			X		

	Falta de comunicación	39. Deficiente comunicación dentro del equipo de enseñanza									X	X	X		
Alumnado	Disciplina	40. Mantener la disciplina en la impartición de la clase.									X	X	X		
	Agresión	41. Agresiones físicas de los alumnos.							X		X	X	X		
	Comportamiento	42. Tratar con los problemas normales de comportamiento de los alumnos.									X	X	X		
Adaptación	Área de trabajo desconocido	43. Dar clases en áreas que no son de mi especialidad.									X	X	X		
	Sustitución de docentes	44. Tener que sustituir a compañeros ausentes.							X		X	X	X		
	Cambio laboral	45. La realización de cambios inadecuados									X	X	X		
Valoración	Falta de apoyo	46. Cuando se valora mi actuación por parte de los demás									X	X	X	X	
		47. Falta de respaldo de los padres en problemas de disciplina											X	X	
	Evaluación	48. La evaluación a los profesores									X	X	X		
Mejoras	En relación al alumnado	49. Agresiones verbales por parte de los alumnos.									X	X	X	X	
		50. Enseñar a personas que no valoran la educación.											X	X	
	En relación al ambiente e infraestructura	51. Impartir clase a un grupo con un número elevado de alumnos									X	X	X		
	En relación al salario	52. Salario bajo en relación al trabajo que desempeño									X	X	X		

Matriz de Validación de Instrumento

Nombre del Instrumento: Cuestionario de preguntas en el estrés en docentes

Objetivo: Recolectar la información para el análisis de datos.

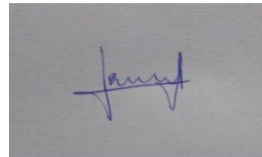
Dirigido a: Docentes

Apellidos y nombres del evaluador: Vicuña Villacorta Jessica

Grado académico de evaluador: Magister en educación

Valoración:

Adecuado	Regular	Inadecuado
---------------------	--------------------	-----------------------



Firma del evaluador

Matriz de Validación de Instrumento

Nombre del Instrumento: Cuestionario de preguntas Síndrome de burnout

Objetivo: Recolectar la información para el análisis de datos.

Dirigido a: Docentes

Apellidos y nombres del evaluador: Fernández Mantilla Mirtha

Grado académico de evaluador: Dra. en psicología

Valoración:

Adecuado	Regular	Inadecuado
---------------------	---------	------------



Firma del evaluador

Matriz de Validación

Título de la tesis: Estrés y síndrome de burnout en docentes de la facultad de administración de la Universidad de Guayaquil 2021

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de Evaluación								Observación y/o recomendaciones		
				Nada	Muy poco	Algo	Bastante	Mucho	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No			
Estrés Lazarus y Folkman (1984) definen el estrés como conjunto de relaciones particulares entre la persona y la situación, siendo la situación valorada como algo que grava o excede sus propios recursos y pone en peligro su bienestar personal. Enfatizan los factores psicológicos o cognitivos y el proceso de evaluación.	Supervisión	Inestabilidad	53. Inestabilidad de mi puesto de trabajo (posibilidad de quedarme sin trabajo).									X		X		X			
		Supervisión	54. La excesiva supervisión de mi trabajo										X		X		X		
		Falta de autonomía	55. Falta de autonomía para el desempeño de mi trabajo						X				X		X		X		
		Presión	56. Presiones en el ámbito del centro para obtener unos determinados resultados										X		X		X		
			57. Realizar cosas con las que no estoy de acuerdo										X		X		X		
	Carencias	Desinformación	58. Falta de Información acerca de lo que debo hacer										X		X		X		
		Formación deficiente	59. Falta de información sobre cómo debo hacer mi trabajo							X			X		X		X		
		Falta de recursos	60. Formación no adecuada para responder a todas las demandas										X		X		X		
			61. Falta de recursos o materiales para realizar mi trabajo.										X		X		X		
	Cooperación	Ambiente laboral	62. Mal ambiente en el grupo de profesores										X		X		X		
			63. Mala consideración de la sociedad hacia mi profesión								X			X		X		X	
		Rivalidad laboral	64. Rivalidad entre grupos de profesores										X		X		X		

		Falta de comunicación	65. Deficiente comunicación dentro del equipo de enseñanza									X		X		X		
Alumnado		Disciplina	66. Mantener la disciplina en la impartición de la clase.									X		X		X		
		Agresión	67. Agresiones físicas de los alumnos.							X		X		X		X		
		Comportamiento	68. Tratar con los problemas normales de comportamiento de los alumnos.									X		X		X		
Adaptación		Área de trabajo desconocido	69. Dar clases en áreas que no son de mi especialidad.									X		X		X		
		Sustitución de docentes	70. Tener que sustituir a compañeros ausentes.							X		X		X		X		
		Cambio laboral	71. La realización de cambios inadecuados									X		X		X		
Valoración	Falta de apoyo		72. Cuando se valora mi actuación por parte de los demás									X		X		X		
			73. Falta de respaldo de los padres en problemas de disciplina							X		X		X		X		
	Evaluación	74. La evaluación a los profesores										X		X		X		
Mejoras	En relación al alumnado		75. Agresiones verbales por parte de los alumnos.									X		X		X		
			76. Enseñar a personas que no valoran la educación.										X		X		X	
	En relación al ambiente e infraestructura	77. Impartir clase a un grupo con un número elevado de alumnos								X		X		X		X		
	En relación al salario	78. Salario bajo en relación al trabajo que desempeño										X		X		X		

M. Fernández

Matriz de Validación de Instrumento

Nombre del Instrumento: Cuestionario de preguntas del estrés en docentes

Objetivo: Recolectar la información para el análisis de datos.

Dirigido a: Docentes

Apellidos y nombres del evaluador: Fernández Mantilla Mirtha

Grado académico de evaluador: Dra. en psicología

Valoración:

Adecuado	Regular	Inadecuado
---------------------	--------------------	-----------------------

Firma del evaluador

Confiabilidad instrumento 1

Estadísticas de total de elemento

Ítems	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	75,00	428,211	,273	,907
2	75,05	412,366	,496	,903
3	74,95	416,050	,512	,903
4	74,55	410,787	,498	,903
5	75,10	417,884	,438	,904
6	74,80	430,379	,293	,906
7	75,20	412,274	,588	,901
8	74,90	409,884	,540	,902
9	74,75	426,303	,285	,907
10	75,05	409,629	,616	,901
11	74,70	407,905	,607	,901
12	75,05	425,734	,394	,905
13	75,30	422,747	,406	,905
14	75,60	410,042	,578	,901
15	74,90	417,779	,424	,905
16	75,30	413,695	,540	,902
17	74,60	409,937	,525	,902
18	74,70	412,958	,507	,903
19	74,60	401,305	,598	,901
20	74,85	414,766	,614	,901
21	74,95	418,050	,462	,904
22	75,05	422,576	,397	,905
23	74,45	426,997	,316	,906
24	74,60	401,516	,708	,899
25	74,60	401,305	,663	,899
26	74,90	407,884	,601	,901

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,906	26

Confiabilidad instrumento 2

Estadísticas de total de elemento

Ítems	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1	62,10	613,358	,557	,900
2	62,00	611,158	,700	,897
3	61,20	624,168	,505	,901
4	61,55	602,366	,613	,898
5	61,95	598,997	,678	,897
6	62,15	653,608	,263	,906
7	61,50	627,632	,459	,902
8	61,65	633,818	,421	,903
9	62,15	626,239	,597	,899
10	61,15	636,871	,378	,904
11	61,55	624,155	,525	,901
12	61,95	630,366	,443	,903
13	62,75	609,039	,702	,897
14	61,80	624,589	,452	,903
15	62,35	615,503	,621	,899
16	62,55	628,471	,439	,903
17	61,00	630,421	,440	,903
18	62,10	625,147	,498	,901
19	61,55	616,892	,525	,901
20	62,05	621,418	,592	,899
21	61,80	621,011	,575	,900
22	61,95	612,366	,533	,901

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,905	22

ANEXO 6: AUTORIZACIÓN DE APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Guayaquil, 25 de octubre del 2021

Msc. Roberto Passailaigue

Decano Facultad de Administración de la Universidad Estatal de Guayaquil

Ciudad:

De mis consideraciones:

Me es muy grato poder saludarle.

Como ya es de su conocimiento yo, Iván Gualé Rosales con CI: 0927902197 estudiante de Maestría en Docencia Universitaria de la Universidad Cesar Vallejo Piura — Perú. Me encuentro realizando una investigación cuyo tema es **Estrés y síndrome de burnout en docentes de la Facultad de Administración de la Universidad de Guayaquil 2021** Por motivo académico, en ese sentido recorro ante su despacho para solicitarle me acceda el permiso para aplicar dos cuestionarios a los docentes de la facultad, que forman parte de mi estudio de investigación del proyecto de tesis, la fecha para realizar la actividad de aplicación de los instrumentos se le estará comunicando en el proceso de mi estudio de investigación.

Agradezco la atención que dé a la misma.

Atentamente:

Ing. Iván Gualé Rosales
CI: 0927902197

ANEXO 7: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Institución: Universidad Cesar Vallejo – Filial Piura.
Investigador: Guale Rosales José Iván.
Título: «Estrés y síndrome de burnout en docentes de la Facultad de Administración de la Universidad de Guayaquil 2021».

Estimado Sr.(a): A través del presente documento se le solicita la participación voluntaria para la investigación «Estrés y síndrome de burnout en docentes de la Facultad de Administración de la Universidad de Guayaquil 2021».

Fines del Estudio: Este es un estudio desarrollado por un investigador de la Universidad Cesar Vallejo. Con el fin de determinar la relación entre el estrés y el síndrome de burnout en docentes de la Facultad de Administración de la Universidad de Guayaquil 2021.

Procedimientos: Si usted acepta participar del estudio, el investigador podrá tener acceso a la información que se recolectará mediante la aplicación de dos cuestionarios, donde se considerarán algunos datos de acuerdo a las respectivas variables de estudio.

Riesgos: No se prevén riesgos por participar en este estudio.

Costos e incentivos: Usted no deberá pagar nada por su participación en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole.

Confidencialidad: La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participaron. Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

Derechos del participante: La participación es voluntaria. Usted tiene el derecho de retirar su consentimiento para la participación en cualquier momento, sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al personal del estudio, comunicándose con Guale Rosales José Iván.

CONSENTIMIENTO

Voluntariamente doy mi consentimiento para ser partícipe en este estudio, comprendo en que consiste mi participación en la investigación, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento sin perjuicio alguno.

Participante de estudio

Nombre:

Investigador:

Guale Rosales José Iván