

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA



ESCUELA DE POSGRADO

Estrés y síndrome de burnout en directores de instituciones educativas del nivel secundario de la ciudad de Puno - 2024.

TESIS

Para optar el grado de Maestro en Administración de la Educación

PRESENTADO POR:

Ramirez Atencio, Luis Alberto

<https://orcid.org/0009-0005-9985-9476>

ASESOR

Mgtr. Johanna de Jesús Stephane Gago Chavez

<https://orcid.org/0000-0002-0804-6017>

Lima, Noviembre 2024

Turnitin Informe de Originalidad

Procesado el: 18-abr.-2024 10:27 a. m. -05

Identificador: 2353935978

Número de palabras: 9966

Entregado: 1

ESTRÉS Y SINDROME DE BURNOUT EN DIRECTORES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL SECUNDARIO DE LA CIUDAD DE PUNO 2024 Por Luis Alberto Ramirez Atencio

Índice de similitud

23%

Similitud según fuente

Internet Sources:	22%
Publicaciones:	N/A
Trabajos del estudiante:	17%

5% match (Internet desde 29-sept.-2022)

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83296/Oca%20b1a_NDG-Rojas_HM-SD.pdf?isAllowed=y&sequence=1

2% match ()

[Ilquimiche Marín, Jennifer Marcia Krizia. "Estrés laboral y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de un consorcio educativo en el distrito de independencia, 2017", Universidad César Vallejo, 2017](#)

2% match (trabajos de los estudiantes desde 05-sept.-2022)

[Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga on 2022-09-05](#)

2% match (Internet desde 01-jul.-2023)

https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/6121/MAE_EDUC_PSIC_2302.pdf?isAllowed=y&sequence=2

1% match ()

[Huamán Coronel, Pepe Luis. "Desempeño y calidad de la gestión del parlamentario en las comisiones ordinarias del Congreso de la República 2017-2018", Universidad César Vallejo, 2018](#)

1% match (Internet desde 22-sept.-2022)

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61111/Tacza_CBJ-SD.pdf?isAllowed=y&sequence=1

1% match (trabajos de los estudiantes desde 16-jun.-2016)

[Submitted to Universidad Cesar Vallejo on 2016-06-16](#)

1% match (trabajos de los estudiantes desde 25-oct.-2016)

[Submitted to Universidad Cesar Vallejo on 2016-10-25](#)

1% match (trabajos de los estudiantes desde 09-jun.-2017)

[Submitted to Universidad Cesar Vallejo on 2017-06-09](#)

1% match (Internet desde 26-ago.-2022)

<https://idoc.pub/documents/manual-del-mbi-inventario-de-burnout-maslach-vlr02ozy6zlx>

1% match (Internet desde 27-oct.-2022)

https://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14095/1621/Espinoza_Jean_tesis_2022.pdf?sequence=1

1% match (trabajos de los estudiantes desde 28-mar.-2020)

[Submitted to Infile on 2020-03-28](#)

1% match (Internet desde 21-mar.-2023)

https://upc.aws.openrepository.com/bitstream/handle/10757/661308/Sandoval_DN.pdf?isAllowed=y&sequence=3

1% match (Internet desde 20-nov.-2020)

<http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3237/TM%20AD-Gp%204448%20G1%20-%20Gonzales%20Nu%C3%B1ez%20Wagner%20Tito.pdf?isAllowed=y&sequence=1>

1% match (Internet desde 22-jun.-2022)

<https://www.coursehero.com/file/154890721/T026-23939111-Mpdf/>

1% match (Internet desde 11-mar.-2023)

<https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/7730/TEDF00141H82.pdf?sequence=1>

1% match (trabajos de los estudiantes desde 06-oct.-2021)

[Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2021-10-06](#)

1% match (trabajos de los estudiantes desde 28-dic.-2017)

Índice

Contenido

Índice	2
Índice de tablas	5
Resumen	7
Abstract.....	9
Introducción.....	11
Capítulo I. Planteamiento del problema	13
1.1. Determinación del problema.....	13
1.2 Formulación del problema: general y específicos	14
1.3. Objetivos: generales y específicos	15
1.4. Importancia y alcance de la investigación	15
1.5 Alcance de la investigación	16
1.6. Limitaciones de la Investigación	17
Capitulo II. Marco teórico	18
2.1 Antecedentes del estudio: internacionales y nacionales.	18
2.1. Bases teóricas.....	24
2.1.1. Estrés laboral	25
2.1.2. Síndrome del burnout	25
2.1.3. Director.....	44
2.2. Definición de términos básicos	44
Capitulo III. Hipótesis y variables	46
3.1. Hipótesis: general y específicas	46
3.2. Variables y su operacionalización	46
Capitulo IV. Metodología.....	50

4.1. Enfoque de investigación	50
4.2. Tipo de investigación.....	50
4.3. Diseño de investigación	50
4.4. Método	51
4.5. Población y muestra	51
4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de información	53
4.7. Tratamiento estadístico de los datos	54
4.8. Consideraciones éticas	54
Capítulo V. Resultados	55
5.1. Presentación y análisis de resultados	55
5.2. Discusión.....	68
Conclusiones.....	73
Recomendaciones	74
Referencias	¡Error! Marcador no definido.
Anexos	80
Cuestionario Estrés Laboral OIT – OMS(OIT – OMS, 1980).....	80
Cuestionario Malasch Burnout Inventory (MBI).....	83

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de variables.....	47
Tabla 2 Número de instituciones educativas y sistemas educativos divididos por tipo de gestión y área geográfica, etapa, modalidad y nivel de educación, 2022 - Puno.....	51
Tabla 3. Edad de los directores de instituciones educativas del nivel secundaria de la Ciudad de Puno.....	55
Tabla 4 Sexo de los directores de instituciones educativas del nivel secundaria de la Ciudad de Puno.....	56
Tabla 5 Estado civil de los directores de instituciones educativas del nivel secundaria de la Ciudad de Puno.....	57
Tabla 6 Número de hijos de los directores de instituciones educativas del nivel secundaria de la Ciudad de Puno.....	58
Tabla 7 Nivel de estrés de los directores de instituciones educativas de secundaria de la ciudad de Puno.....	59
Tabla 8 Síndrome de burnout de los directores de las instituciones educativas del nivel secundario de la Ciudad de Puno 2024.....	61
Tabla 9 Correlación de Pearson entre estrés laboral y el Síndrome de Burnout	64
Tabla 10 Correlación de Pearson entre estrés laboral y agotamiento emocional	65
Tabla 11 Correlación de Pearson entre estrés laboral y la despersonalización	66
Tabla 12 Correlación de Pearson entre estrés laboral y la baja realización personal	67

Índice de Figuras

Figura 1	56
Edad de los directores de instituciones educativas de la ciudad de Puno 2024.....	56
Figura 2.....	57
Sexo de los directores de las instituciones educativas de la Ciudad de Puno 2024	57
Figura 3.....	58
Estado civil de los directores de las instituciones educativas de la ciudad de Puno 2024	58
Figura 4.....	59
Numero de hijos de directores de las instituciones educativas de la Ciudad de Puno 2024	59
Figura 5.....	60
Nivel de estrés de los directores de instituciones educativas de la ciudad de Puno 2024	60
Figura 6.....	62
Dimensiones de síndrome de burnout de directores de instituciones educativas de la ciudad de Puno 2024.....	62
Andia Mario Jaime. (2020). Síndrome de burnout en los profesores educación secundaria. ¡Error! Marcador no definido.	

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene por objetivo: Determinar el nivel de estrés y el síndrome de burnout en directores de colegios del nivel secundario de la Ciudad de Puno 2024. Se utilizó el enfoque cuantitativo, indagación descriptiva, transversal y correlacional, utilizando el método científico; teniendo como muestra cuarenta y cuatro directores de las instituciones educativas del nivel secundario de la Ciudad de Puno; los instrumentos utilizados fueron el Test de Estrés Laboral de la OIT y el Maslach Burnout Inventory (MBI). Se concluye que existe una relación de tipo correlación positiva moderada (Correlación de Pearson = 0,501) y significativa ($p = 0,000$ menor 0,5) entre Síndrome de burnout y niveles de estrés laboral resultado que permitieron rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis general: Existe una relación significativa entre estrés laboral y síndrome de burnout de los directores de instituciones educativas del nivel secundario de la ciudad de Puno. Se logra determinar una relación de tipo correlación positiva moderada (Correlación de Pearson = 0,558) y significativa ($p = 0,000$ menor de 0,5) entre las variables el estrés laboral y la dimensión de agotamiento emocional del Síndrome de Burnout resultados que permitieron rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica 1: Existe una relación significativa entre el estrés laboral y la dimensión de agotamiento emocional del síndrome de burnout en los directores de las instituciones educativas del nivel secundario de la ciudad de Puno. Se establece una relación de tipo correlación positiva moderada (Correlación de Pearson = 0,468) y significativa ($p = 0,001$ menor 0,05) entre las variables estrés laboral y la dimensión de despersonalización del Síndrome de Burnout resultados que permitieron rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica 2: Existe una relación significativa entre el estrés laboral y la dimensión de despersonalización del síndrome de burnout en los directores de las instituciones educativas del nivel secundario de la ciudad de Puno.

Se determina que no existe una relación significativa entre las variables estrés laboral y la dimensión realización personal del Síndrome de Burnout resultados que permitieron aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis específica 3: En este sentido no existe una relación significativa entre el estrés laboral y la dimensión realización personal del síndrome de burnout en los directores de las instituciones educativas del nivel secundario de la ciudad de Puno

PALABRAS CLAVE: Estrés laboral, Síndrome Burnout, directores, instituciones educativas, nivel secundario

Abstract

The objective of this research work is: To determine the level of stress and burnout syndrome in principals of secondary schools in the City of Puno 2024. The quantitative approach, descriptive, cross-sectional and correlational inquiry was used, using the scientific method; having as a sample forty-four directors of the educational institutions of the secondary level of the City of Puno; the instruments used were the ILO Work Stress Test and the Maslach Burnout Inventory (MBI). It is concluded that there is a moderate positive correlation (Pearson's correlation = 0.501) and significant relationship ($p = 0.000$ minus 0.5) between burnout syndrome and levels of work stress, a result that allowed us to reject the null hypothesis and accept the general hypothesis: There is a significant relationship between work stress and burnout syndrome of the directors of secondary educational institutions in the city of Puno. It was possible to determine a moderate positive correlation (Pearson's correlation = 0.558) and significant ($p = 0.000$ less than 0.5) relationship between the variables work stress and the dimension of emotional exhaustion of Burnout Syndrome, results that allowed us to reject the null hypothesis and accept the specific hypothesis 1: There is a significant relationship between work stress and the emotional exhaustion dimension of burnout syndrome in the directors of secondary schools in the city of Puno. A moderate positive correlation (Pearson's correlation = 0.468) and significant ($p = 0.001$ minus 0.05) relationship was established between the variables work stress and the depersonalization dimension of Burnout Syndrome. Results that allowed us to reject the null hypothesis and accept the specific hypothesis 2: There is a significant relationship between work stress and the depersonalization dimension of Burnout Syndrome in the directors of educational institutions at the level secondary school in the city of Puno. It is determined that there is no significant relationship between the variables work stress and the personal fulfillment dimension of the Burnout Syndrome, results that allowed us to accept the null hypothesis and reject the specific hypothesis 3: In this sense, there is no significant relationship between work stress and the personal fulfillment dimension of burnout syndrome in the directors of secondary educational

institutions in the city of Puno. It is determined that there is no significant relationship between the variables work stress and the personal realization dimension of the Burnout Syndrome, results that allowed accepting the null hypothesis and rejecting the specific hypothesis 3

KEY WORDS: Work stress, Burnout Syndrome, principals, educational institutions, secondary level

Introducción

La presente investigación se enfoca en un tema de gran relevancia en la actualidad: el nivel de estrés y el síndrome de burnout en directores de instituciones educativas de nivel secundario en la ciudad de Puno. En un mundo cada vez más acelerado y con demandas crecientes, las responsabilidades y presiones que enfrentan los directores de estas instituciones pueden llevar a niveles de estrés significativos y, en casos extremos, al síndrome de burnout.

El estrés laboral se ha convertido en un problema común en todas las profesiones, pero es especialmente prevalente en roles de liderazgo como los directores de escuelas. Este estrés puede provenir de una variedad de fuentes, incluyendo la presión por cumplir con los estándares académicos, la gestión de personal y estudiantes, y la administración de los recursos de la escuela.

El síndrome de burnout es una reacción al estrés laboral crónico que se caracteriza por agotamiento emocional, despersonalización y una disminución de la realización personal. En el contexto de la educación, esto puede tener un impacto negativo tanto en el individuo como en la institución que dirige.

Este estudio busca explorar y entender mejor estos problemas en el contexto específico de la ciudad de Puno. A través de una investigación exhaustiva y bien fundamentada, esperamos arrojar luz sobre este problema y proporcionar información valiosa que pueda utilizarse para desarrollar estrategias de prevención y apoyo para los directores de instituciones educativas de nivel secundario.

El objetivo final es mejorar la salud y el bienestar de estos profesionales clave, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en la calidad de la educación que se brinda en estas instituciones.

El contenido de la investigación se ha estructurado de la siguiente manera:

En el capítulo I se considera el problema de investigación, con la correspondiente formulación de preguntas que guían la investigación, los objetivos, la justificación y las limitaciones que se suscitaron durante el desarrollo del trabajo.

En el capítulo II se establece el marco teórico, apartado que incluye los antecedentes, las bases teóricas respecto al estrés laboral y el síndrome de burnout y la formulación de hipótesis.

En el capítulo III se refiere a Hipótesis y variables, que constituyen el soporte lógico de la presente investigación.

En el capítulo IV se realizan las precisiones respecto a la metodología utilizada para efectuar el estudio, mientras que en el capítulo V, se hace la presentación y análisis de los resultados obtenidos, las pruebas de hipótesis y la discusión de resultados.

Finalmente se presentan las conclusiones a las que se llegó con base a la evidencia recogida por los instrumentos y confrontación de las hipótesis y las recomendaciones.

Capítulo I. Planteamiento del problema

1.1. Determinación del problema

En el año 2000, la Organización Mundial de la Salud sustentó el agotamiento como un riesgo porque puede cambiar la calidad de vida e incluso amenazar la propia vida.

Según la Encuesta Nacional a Docentes, en las mujeres la frecuencia de lesiones es mucho mayor que en los hombres. En 2020, el 65% de las docentes informaron haber experimentado estrés, en comparación con el 52% de los docentes. Esto volvió a ocurrir en 2021 con un 59% de mujeres frente a un 45% de hombres. (ENDO, 2020)

En 2020, el 65% de las docentes informaron haber experimentado estrés, en comparación con el 52% de los docentes. Esto volvió a ocurrir en 2021 con un 59% de mujeres frente a un 45% de hombres. (ENDO, 2020)

En base a la Encuesta Nacional de Docentes en 2018, Alrededor del 20% de los educadores reportaron cambios en el estrés y la ansiedad o estrés y depresión en ocho regiones del país, siendo Puno la región más afectada, con el 33,4% de los casos. Pero en 2020, más del noventa por ciento de los distritos de todo el país informaron de un aumento significativo en la prevalencia de problemas que afectan la salud mental de los docentes. (ENDO, 2018)

Los directivos de instituciones educativas suelen experimentar contracciones musculares, dolores de cabeza, problemas de espalda o cuello, trastornos estomacales, fatiga, infecciones, palpitaciones, dificultad para respirar, etc. También aumentan los siguientes síntomas: sensación de agotamiento, fracaso e impotencia, baja autoestima y falta de logros personales. Un estado de tensión constante, dificultades de concentración, comportamiento agresivo y dolores de cabeza.

Por otro lado, los directores de instituciones educativas tienen muchas responsabilidades y exigencias sobre todos aquellos que dependen de ellos y de sus superiores, y muchas veces tienen condiciones de trabajo inseguras, infraestructura deficiente y falta de recursos educativos. Por otro lado, las personas adictas como profesores y estudiantes también tienen problemas.

Todo esto puede provocar estrés, lo que puede provocar los correspondientes cambios en nuestra salud mental. y físicamente, provocando ansiedad, irritabilidad, cambios de humor y comportamiento.

Además de consecuencias como el ausentismo y la falta de comunicación, las crisis depresivas pueden incluso provocar pensamientos suicidas entre los profesores. Como resultado, los líderes educativos sufren muchos problemas de salud como: enfermedades cardíacas, problemas de sueño, problemas de relación, sentimientos sobre el trabajo. Frustrado, a menudo sintiéndose enojado o irritable.

En este sentido, con la ayuda de este proyecto, pretendo realizar una indagación para comprender el vínculo entre el estrés y el agotamiento entre los directores de colegios en la Ciudad de Puno.

1.2 Formulación del problema: general y específicos

Problema general:

¿Existe relación significativa entre el estrés laboral y el síndrome de Burnout en los directores de las instituciones educativas del nivel secundario de la ciudad de Puno, 2024?

Problemas específicos:

¿Existe relación significativa entre el estrés laboral y el cansancio emocional en los directores de las instituciones educativas del nivel secundario de la ciudad de Puno, 2024?

¿Existe relación significativa entre el estrés laboral y la despersonalización en los directores de las instituciones educativas del nivel secundario de la Ciudad de Puno, 2024?

¿Existe relación significativa entre el estrés laboral y la realización personal en los directores de las instituciones educativas del nivel secundario de la Ciudad de Puno?

1.3. Objetivos: generales y específicos

Objetivo general

Determinar la relación entre el estrés laboral y el síndrome de Burnout en los directores de las instituciones educativas del nivel secundario de la ciudad de Puno, 2024.

Objetivos específicos:

Determinar la relación entre el estrés laboral y el cansancio emocional en los directores de las instituciones educativas del nivel secundario de la ciudad de Puno, 2024

Determinar la relación entre el estrés laboral y la despersonalización en los directores de las instituciones educativas del nivel secundario de la Ciudad de Puno, 2024

Determinar la relación entre el estrés laboral y la realización personal en los directores de las instituciones educativas del nivel secundario de la Ciudad de Puno

1.4. Importancia y alcance de la investigación

La indagación sobre el estrés laboral y el SB en directores de colegios de EBR en Puno, Perú, es de vital importancia debido a varias razones.

Primero, los directores de colegios desempeñan un papel crucial en la formación de jóvenes. Son responsables de la gestión eficaz de sus instituciones, lo que incluye la supervisión del profesional de la educación, la puesta en marcha de políticas y la garantía de un medio de

aprendizaje seguro y propicio para los discentes. Sin embargo, estas responsabilidades pueden generar una gran cantidad de estrés, lo que puede llevar al agotamiento o burnout.

Segundo, las dos variables de estudio en mención podrían tener altas consecuencias para la salud de los directores. Esto puede afectar su capacidad para desempeñar eficazmente sus funciones y, en última instancia, puede tener una consecuencia mala en la educación que se proporciona en sus colegios.

Tercero, a pesar de la importancia de este tema, hay una falta de investigación sobre la materia de investigación en la ciudad de Puno. Este estudio proporcionaría información valiosa que podría utilizarse para desarrollar estrategias y políticas para ayudar a los directores a manejar el estrés y prevenir el burnout.

Cuarto, es esencial llevar a cabo esta investigación comprender los retos que asumen los directores de colegios en la ciudad de Puno y para buscar soluciones que puedan mejorar su bienestar y su capacidad para proporcionar una educación de alta calidad.

Quinto, este estudio tiene valor práctico y teórico y es un tema de actualidad porque los líderes necesitan reconocer sus fortalezas y debilidades, así como sus niveles de miedo, ansiedad y agotamiento.

Por último, esta investigación podría tener un impacto más allá de la ciudad de Puno. Los hallazgos podrían ser relevantes para los directores de colegios en otras partes del país y del mundo, y podrían contribuir a la literatura académica sobre el problema de investigación.

1.5 Alcance de la investigación

Este es un estudio correlacional descriptivo cuantitativo en el sentido de que cuantifica los datos recopilados y analizados mediante dos instrumentos de medición. Lo que encontraron los datos; midiendo la correlación que existe entre las variables de estudio

1.6. Limitaciones de la Investigación

A pesar de los esfuerzos para garantizar la integridad y la exhaustividad de esta investigación, es importante reconocer algunas limitaciones inherentes al estudio del nivel de estrés y el síndrome de burnout en directores de instituciones educativas de nivel secundario en la ciudad de Puno.

Primero, la naturaleza subjetiva del estrés y el burnout puede dificultar la cuantificación precisa de estos fenómenos. Aunque existen herramientas validadas para medir el estrés y el burnout, la interpretación y la experiencia de estos estados pueden variar considerablemente entre los individuos.

Segundo, esta investigación se centra específicamente en la ciudad de Puno, lo que puede limitar la generalización de los resultados a otras regiones o contextos. Las condiciones específicas de Puno, como su cultura, su economía y su sistema educativo, pueden influir en los niveles de estrés y burnout de los directores de una manera que no se aplicaría necesariamente a otras áreas.

Tercero, puede haber factores no medidos o desconocidos que contribuyen al estrés y al burnout que no se han tenido en cuenta en este estudio. Aunque hemos hecho todo lo posible por considerar una amplia gama de factores, siempre existe la posibilidad de variables ocultas que podrían influir en los resultados.

Finalmente, el estrés y el burnout son fenómenos dinámicos que pueden cambiar con el tiempo. Aunque este estudio proporciona una instantánea de la situación actual, los niveles de estrés y burnout de los directores pueden cambiar en respuesta a nuevas políticas, prácticas o eventos.

A pesar de estas limitaciones, creemos que esta investigación proporciona una valiosa contribución a la comprensión del estrés y el burnout en los directores de instituciones educativas de nivel secundario en Puno y esperamos que pueda servir como base para futuras investigaciones en esta área.

Capítulo II. Marco teórico

2.1 Antecedentes del estudio: internacionales y nacionales.

Se evidencia a través de varios trabajos de investigación a nivel internacional y nacional actualizados con una antigüedad no mayor de cinco años, fundamentos científicos demostrados que coinciden con los propósitos de la presente investigación que mostramos a continuación:

El presente trabajo tiene como propósito analizar el nivel de estrés y síndrome de burnout en profesores de secundaria y su relación con el grado de motivación de los profesores; desarrollándose una investigación cuantitativa mediante la el Cuestionario de Burnout de Maslach dirigida a profesores de seis colegios en Cantabria. (Mendicute Arminio, 2018)

Concluyendo la presencia de burnout en las tres dimensiones a en los docentes analizados, siendo los profesores de edad mayor y que tienen mayor tiempo de servicios quienes tuvieron mayor agotamiento emocional y despersonalización, estos datos eran los mismos para los docentes masculinos y las docentes femeninas presentaban un mayor porcentaje de realización profesional. El menor grado de motivación pudo relacionarse directamente con un mayor grado de burnout, y los docentes con mayor índice de burnout eran aquellos de la rama de ciencias. (Mendicute Arminio, 2018)

Una investigación de revisión sobre el SB en profesionales de la educación de Latinoamérica cuyo propósito es establecer la producción bibliográfica del SB de profesionales de la educación en latinoamericana durante el período del 2008 al 2018..Dentro de los hallazgos de este importante estudio se evidencia que personas solteras y de alta formación académica, Asimismo, en lo que

respecta a los estudios dirigidos a establecer la preponderancia del SB entre los profesionales de la educación, se destaca que su evaluación se realiza mediante diferentes herramientas de medición, y en estos estudios se destaca la heterogeneidad de los criterios y, como resultado, hay una mayor tendencia al agotamiento. (Tabares Diaz, Martinez Daza, & Matabanchoy Tulcan, 2019)

En Inglaterra se investigó sobre la complacencia laboral y la carga de trabajo de docentes y altos directivos se entrevistó a 1233 directores, ya que la problemática observada era la retención de docentes y era difícil conseguir nuevos profesionales para la enseñanza. Este informe explora sus niveles de satisfacción laboral, su sensación de control sobre las prácticas de enseñanza y aprendizaje, sus horas de trabajo semanales y su capacidad de gestión de esas horas. También describe las principales presiones y desafíos a los que se enfrentan, junto con los mecanismos de apoyo. Concluyendo que es necesario brindar autonomía a los directores para aplicar los enfoques de enseñanza aprendizaje más adecuados a su institución (Walker, , Sharp, & Sims, 2020)

El estudio sobre el agotamiento en directores novatos se analizaron los factores que causan Burnout relacionado al agotamiento que puede provocar la rotación de directores. La rotación del personal directivo desestabiliza a las comunidades escolares (DeMatthews, Reyes, Carrola, Edwards, & James, 2021)

Es una investigación de tipo descriptivo que tiene como objetivo conocer el Estrés laboral en docentes de secundaria de Instituciones Educativas Estatales En Tingo María se logró concluir que el 90% presentan un ligero estrés, los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas públicas de Tingo María”; un 6,7% un moderado estrés y en un porcentaje mínimo del 3,3% se presentan sin estrés. (Pezua Arandia, 2018)

Este estudio, que establece la relación entre el estrés y la aparición del SB, se realizó en un colegio privado de la ciudad de Lima. Se realizó un estudio. Educación primaria. Se demuestra que los profesores tienen un bajo nivel de estrés sin embargo se evidencian la relación del estrés con las consecuencias de presentar síndrome de burnout. (Sandoval Diez & Reyes Gomez, 2021)

En la Ciudad de Tingo María en un contexto actual se desarrolla el trabajo de investigación en una institución educativa emblemática en el año 2021 con el objetivo de determinar la relación entre el SB y el ejercicio profesional de profesores en el aula, con una metodología descriptiva transversal, Determina que no existe una relación significativa las variables de estudio (Huayanay Adriano, , 2022)

Durante la pandemia de COVID 19, ha realizado investigaciones sobre los niveles de estrés y síndromes de burnout en la educación y el trabajo virtual con el propósito de establecer el impacto de los niveles de estrés y burnout en los directivos del nivel II. Se realizó una encuesta. e identificaron dimensiones de SB en 75 de 132 instructores de segundo nivel, lo que resultó en un riesgo de agotamiento del 15% para la dimensión de agotamiento emocional y del 8% para el agotamiento profesional. Las personas que están en riesgo son menos vulnerables. Una sensación de éxito que los hace vulnerables (Montero Carcelen, 2023)

Este es un trabajo sobre el estrés laboral y el desempeño gerencial en colegios educativas en Moquegua, provincia de Ilo en 2020: se encuestó a 44 directores y se demostró que el estrés laboral y el desempeño gerencial son inversamente proporcionales, (Castro Condori, 2020)

Este trabajo de investigación tuvo como propósito determinar la relación entre estrés laboral y clima organizacional entre profesores peruanos, mediante métodos de investigación descriptivos y correlacionales, se logró detectar ganancias medias (80,7%) y niveles de parada. (78, 6). %)

verificando el Clima de la organización de estrés laboral. lleva a la conclusión de que las instituciones educativas deben formar una organización adecuada que sea inclusiva y asegure la sostenibilidad en ese momento del género, estrés que ocurre todos los días durante la jornada laboral (Octavio Fermin, y otros, 2020)

Esta investigación determino el nivel general de síndrome de burnout en docentes de una institución educativa en San Juan de Lurigancho en Lima. Se concluye que el síndrome de burnout está dándose a nivel moderado en los educadores, dando objetividad de que el cansancio profesional ha interferido de manera negativa en su realización como persona sin afectar su relación con los estudiantes. (Carranza Rojas, 2022)

En la investigación se establece la diferencia entre niveles de síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas privadas y públicas del distrito San Juan de Lurigancho en la Ciudad de Lima, Estableciéndose índices de validez y confiabilidad del instrumento para la población de estudio los cuales fueron adecuados. Se hallo que no existe diferencias en cuanto a la variable de estudio, según sexo ni según estado civil, sin embargo, si existe diferencias entre ambos grupos de estudio en cuanto a las subescalas de la prueba aplicada, excepto en la subescala de realización personal. (Velazco Astete, 2021)

El trabajo de investigación lleva como título Síndrome de Burnout en los profesores educación secundaria, el objetivo general es conocer los aspectos fundamentales del síndrome de Burnout en los profesores del nivel secundario. se concluye que se puede encontrar aspectos fundamentales en el Síndrome de Burnout que puede afectar al profesor, por lo que se identifica las dimensiones de cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal. a los componentes de las dimensiones encontrar del síndrome de burnout en el contexto de los profesores,

resaltan el exceso de cambios en las funciones de los docentes y consecuencias más resaltantes del SB, resaltan: ansiedad, insomnio, conflictos interpersonales, renunciaciones, enfermedades, bajo desempeño laboral, etc. (Jaime Andía, 2020)

Trabajo de investigación que establece los factores relacionados al Síndrome de Burnout en docentes del nivel inicial de las Instituciones Educativas Pública y Privada del distrito de Ayacucho; Investigación cuantitativa, descriptiva, el diseño fue no experimental, correlacional, transversal los factores biológicos identificados: el 50% fueron jóvenes (25 a 35 años); respecto a los factores sociales, el 45.8% solteros, 29.2% convivientes, 75% fueron contratados, 54.2% tuvieron mayor a 10 años de tiempo de servicio; el 66.7% de la población que participaron en el estudio desarrollaron el síndrome de burnout en un nivel alto, sólo el 12.5% de nivel bajo; analizado por dimensiones, en la dimensión agotamiento emocional se aprecia el 50% alcanza un nivel moderado y el 25% nivel alto y bajo respectivamente; mientras en la dimensión despersonalización, el 79.2% alcanzaron un nivel bajo; finalmente en la dimensión de baja realización personal, el 66.7% de los docentes desarrollaron el Síndrome de Burnout de nivel alto, el 4.2% de nivel bajo conclusión no se halló la relación significativa ($P < 0.05$) entre los diversos factores como la edad, el estado civil, el tiempo de servicio, la situación laboral y el Síndrome de Burnout en docentes de la educación básica regular del nivel inicial Pública y Privada del distrito de Ayacucho. (Juscamayta Lopez, 2021)

Trabajo de investigación que tiene el propósito determinar el nivel de síndrome de burnout en los docentes de la Institución Educativa Pública en el distrito de Villa el Salvador de la Ciudad de Lima, siendo este un trabajo cuantitativo, descriptivo con corte transversal prospectivo llegando a los siguientes resultados: Del 100% (45) de los de los docentes encuestados, se encontró que el 73,33% (33) presentan un nivel medio y el 26,7% (12) presentan un nivel alto en síndrome de burnout, en el nivel de agotamiento emocional el 62.2% (28) presentan nivel medio, en el nivel de despersonalización el 66,7% (30) presentan un nivel medio y en realización personal el 60 % (27)

presentan un nivel medio. Objetivándose que la mayoría de los docentes presentan un nivel medio de síndrome de burnout en la Institución Educativa Pública. (Quispe Hinojo, 2020)

En el presente trabajo de investigación se compara de manera interesante dos realidades de dos instituciones educativas, con un enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y por ende con un diseño no experimental, llegando a la conclusión que con una probabilidad de error del 2.2% sí existen diferencias significativas entre las Instituciones educativas JEC “Libertad de América” y “Haya de la Torre” de Ayacucho en el 2021 con respecto a la presencia del síndrome de Burnout. (Huallanca Vilca, 2022)

Es interesante como en este trabajo de investigación se establece que los profesores los factores como: la indisciplina, los horarios largos o la sobrecarga de trabajo, afectan su desarrollo laboral, social y personal favoreciendo a la aparición paulatina del síndrome de burnout. Llegando a la conclusión que muchos docentes presentan síndrome de burnout en sus tres dimensiones: Agotamiento Emocional con 0,83; Despersonalización, con 0,80 y Realización Personal con 0,78 de confiabilidad; se aplicó el cuestionario sociodemográfico además se determinó que 4,8% de docentes presentaron síndrome de burnout en colegios nacionales; identificándose así mismo que la mayoría de la población eran mujeres, licenciadas con más de 5 años de experiencia enseñando, casadas y laboraban en el turno tarde. (Sanchez Castro, 2020)

El nivel de estrés y burnout en el ámbito laboral se trata en el presente trabajo de investigación en un especial contexto como es el confinamiento a causa de la pandemia de covid19 hecho de singular relevancia generando mucho estrés y por ende deterioro de la salud mental y emocional, a través de esta investigación se determinó el nivel de estrés y Burnout de los directores del nivel secundaria del ámbito de UGEL Sullana en el marco de la educación a distancia; llegándose

a determinar que el 15% de directores se encuentran en riesgo de sufrir burnout en la dimensión de cansancio emocional y el 8% está en riesgo de tener una baja realización personal lo que los pone en una situación vulnerable. (Montero Carcelen, 2023)

Se trata de un trabajo de investigación que pretende establecer la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño docente de los profesores en una institución educativa de Chilca, la misma investigación tiene un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel correlacional y de corte transversal. Los resultados evidencian la existencia de una correlación inversa entre agotamiento emocional y el desempeño docente, mientras que las dimensiones de despersonalización y realización personal no se halló correlación alguna con la variable desempeño docente, concluyendo el estudio que si existe una relación significativa de manera inversa entre las variables de estudio.

Es una investigación sobre el estrés laboral y la calidad de vida en docentes de una institución educativa nacional en la Ciudad de Chiclayo, siendo el diseño de tipo no experimental, transversal y correlacional. La hipótesis fue obtenida del coeficiente de Kendall, en la cual los valores fueron no normales según los resultados de análisis de prueba de normalidad. Encontrándose la prevalencia del nivel alto de estrés laboral y calidad de vida con el 46% y el 43%; así mismo se halló una relación negativa débil entre agotamiento emocional y calidad de vida, estrés laboral y medios de comunicación. Estrés laboral y religión, relación negativa moderada entre despersonalización y calidad de vida, estrés laboral y amigos, estrés laboral y vida familiar y estrés laborable pareja, estrés laboral y ocio, estrés laboral de salud relación positiva muy baja entre realización personal y calidad de vida relación positiva moderada entre estrés laboral y bienestar económico, estrés laboral y vecindario y comunidad. (Ureta Aquino , 2024)

2.1. Bases teóricas

2.1.1. Estrés laboral

Definiciones

Debido a los múltiples cambios que se han suscitado en todo ámbito de la vida humana el ritmo de vida actual se ha acelerado de tal manera que ha generado una serie de transformaciones que exigen una mayor inversión de tiempo y esfuerzo en las labores cotidianas, especialmente si se trata del personal de enfermería (Lastre, Gaviria, Herazo, & Mendinueta, 2018), grupo profesional que cuenta con aproximadamente 28 000 000 de miembros a nivel mundial. (De Bortoli, Munar, Umpierrez, Peduzzi, & Leira, 2020)

Sin embargo, a pesar de ser el gremio más representativo y numeroso dentro del sector sanitario, el número es insuficiente para atender la amplia demanda que existe en los diferentes centros hospitalarios del mundo y, desde esa perspectiva, la atención se vuelve más compleja y tensionante para los enfermeros que laboran en este sector.

En este contexto, el estrés laboral ha sido definido por la Organización Mundial de la Salud como una reacción que cualquier ser humano puede presentar ante la presión laboral o exigencias que no están acordes a sus conocimientos y capacidades, poniendo a prueba su habilidad para afrontar las circunstancias o situaciones. (OMS O. M., la organización del trabajo y el estrés, 2020)

Esta no es tarea fácil, más aún cuando el contexto laboral se puede convertir en un ámbito con múltiples dificultades y riesgos para la salud biopsicosocial de las personas y del entorno que les rodea. (Vieco & Abello, 2014)

En el caso de las enfermeras ello comporta peligros mucho mayores, ya que su trabajo involucra la salud y la vida de millones de personas que requieren de atención en los diversos ámbitos sanitarios.

Conviene tomar en cuenta que los profesionales de enfermería se encuentran sujetos a una presión constante, debido al tipo de labores que realiza, afrontando situaciones de sufrimiento, dolor, desesperanza, angustia e impotencia, entre otras emociones que van surgiendo como producto de las actividades inherentes a su misión. A ello se suman las arduas jornadas laborales que implican un desgaste físico y mental que muchas veces supera su fortaleza. (Seguel, Valenzuela, & Sanhueza, El trabajo del profesional de enfermería: revisión de la literatura, 2015)

De ahí la necesidad de visualizar el estrés desde diversas aristas; así, existen posturas que visualizan al estrés desde el punto de vista biológico se le define como la respuesta que da una persona ante situaciones que le exigen una alta demanda; por el lado psicosocial se enfoca en acontecimiento o situaciones externas a la persona y que implican una demanda muy fuerte para ella; desde la tercera perspectiva transaccional se visualiza a la persona en relación con el medio ambiente y ahí se incluye tanto estímulo como respuesta. (Mesa, 2020)

Otra definición que se considera relevante aquí, señala que el estrés es un estado funcional que genera sensaciones físicas sumamente desagradables y que involucra factores tanto cognitivos como emocionales. Todo ello puede producir sensación de cansancio y reducir el deseo de seguir

trabajando o de poner el mismo esfuerzo en el ejercicio de sus funciones. (Seguel & Valenzuela, 2014)

En esta misma línea, se puede mencionar que el estrés tiene diversos efectos negativos que pueden producir trastornos físicos, conductuales y psíquicos que pueden redundar en situaciones de absentismo al trabajo, detrimento de la calidad en las labores que realiza, insatisfacción, merma en la productividad, accidentes ocupacionales e incluso abandono de su trabajo o de la profesión. (Cremades, Macia, Lopez, Pedraz, & Gonzales, 2017)

De ahí que se señale que las demandas del trabajo enfermero involucra mucho más que las problemáticas de salud, sino también aquellas que surgen de la interacción con los pacientes, ya que en el trato con ellos pueden ir surgiendo factores emocionales, laborales, familiares o sociales y ello, es mucho más marcado en ámbitos críticos con el servicio de cuidados intensivos. (Orozco, Zuluaga, & Pulido, 2019)

Todos estos considerandos coinciden con los criterios establecidos por la Comisión Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo que define el estrés laboral como reacciones tanto físicas como emocionales que suceden cuando los requerimientos de la ocupación no se encuentran a la par de los recursos, capacidades o necesidades de los trabajadores. (Rodriguez & De Rivas, 2011)

En suma, desde todo punto de vista, el estrés laboral se convierte en una reacción que se presenta cuando las condiciones de trabajo superan la resistencia, fuerzas y capacidades de los trabajadores, ante las diversas condiciones adversas que suscitan en el entorno o debido a la excesiva carga de trabajo, además de otras situaciones que merman las capacidades de afrontamiento de la persona.

En el caso de las enfermeras que laboran en servicios de cuidados intensivos, la situación es mucho más estresante dada la naturaleza de las funciones que ahí se desarrollan, brindando cuidados a pacientes críticos que presentan una diversidad de casuísticas que muchas veces afectan de modo directo a este grupo profesional.

Dimensión: problemas psicosomáticos

Como ya se ha mencionado, el estrés en las personas y específicamente en los profesionales de enfermería se pueden evidenciar de múltiples maneras, algunas de ellas se centran en la salud, entendida como el bienestar integral de los aspectos físicos, mentales y sociales del ser humano dejando de lado la creencia que solo se hace referencia a ella cuando existe ausencia de afecciones o de alguna enfermedad. (OMS O. M., 2020)

.

Desde esta perspectiva, se entiende que la presencia de algún elemento que distorsione esta sensación de bienestar se convierte ya en una problemática de salud.

En esa línea, si bien es cierto los trastornos psicosomáticos conllevan una amplia gama de alteraciones, para efectos de este trabajo de investigación solo se considerará como la intervención de determinados elementos del entorno, incluso de acción intermitente o breve que inciden en el estado del organismo de una persona y en sus procesos cerebrales generando modificaciones en su normal funcionamiento o incluso trastornos viscerales. (Uribe, Patlan, & Garcia, 2015)

Para efectos de este trabajo se han considerado algunos como alteraciones en el sueño, indigestión, dolores de cabeza, marcado cambio en las tendencias alimenticias o sexuales, manifestaciones en la respiración o en el sistema nervioso, así como desgano para levantarse, ir

trabajar, entre otros que se consideran parte importante para medir el estrés laboral en los directores de instituciones educativas de la ciudad de Puno.

Enfoques teóricos

Teoría demanda – control

Esta problemática ha generado amplia preocupación en el mundo entero, debido a los efectos que puede generar en el ser humano y, con el afán de profundizar en el estudio se han realizado diversas propuestas teóricas y modelos orientados a establecer las causas y consecuencias del estrés laboral en el ámbito enfermero. Uno de los primeros que se podría mencionar aquí es el modelo demanda-control (MDC) propuesto por Karasev en el año 1979, el cual hace referencia a la forma como se realiza el trabajo y cuál es el grado de control que se tiene sobre él; así señala que existen dos factores principales:

1) oportunidades de desarrollar habilidades propias, que busca optimizar las capacidades propias para mejorar la realización de las tareas asignadas y, al mismo tiempo, busca que se enfoquen las fuerzas hacia las labores que se conocen o se manejan mejor, promoviendo la involucración y la creatividad; y 2) autonomía para la toma de decisiones, que busca potenciar la capacidad para decidir acerca de las tareas asignadas y sobre aquellas que se despliegan dentro del ámbito laboral.

(Chiang, Gomez, & Sigoña, 2013)

Con estas propuestas, este modelo busca dar una respuesta a la problemática del estrés, proponiendo un esquema de trabajo que permita considerar las características de las condiciones de trabajo y las implicancias que puede generar para la productividad y, sobre todo, en la salud de los trabajadores. (Fernández & Calderon, 2017)

Teoría demandas y recursos laborales

Fue propuesta por Bakker y Demerouti en el año 2007 y encuentra su base en las teorías correspondientes al diseño del trabajo y también a las del estrés laboral. Lo que se busca explicitar aquí es la incidencia que tienen las demandas y recursos del trabajo en la generación del estrés laboral en los trabajadores. Conviene señalar que los demandas laborales están referidas a todos aquellos aspectos psicológicos, físicos, sociales u organizacionales que requieren de un esfuerzo por parte de los trabajadores (energéticos) mientras que los recursos están referidos a los mismos factores físicos, organizacionales, psicológicos y sociales que reducen el nivel de exigencias que tienen los trabajadores (motivacionales) y que son determinantes para lograr los objetivos de trabajo establecidos, así como la estimulación para alcanzar el crecimiento personal y el aprendizaje, entre otros factores. (Bakke & Demerouti, 2013)

Teoría transaccional de estrés y procesos cognitivos

Esta teoría fue propuesta por Lazarus y Folkman en el año 1986 también es conocida como la teoría transaccional o teoría de la interacción y se basa en el supuesto que si bien es cierto los seres humanos tienen exigencias similares, va a depender de la evaluación cognitiva de cada persona cómo las asume; así, mientras para algunos individuos ciertas exigencias serán percibidas como una amenaza para otros puede significar una oportunidad. La base de estos postulados se encuentra en la psicología cognitiva, pues se centra en factores puntuales como el afrontamiento y la evaluación cognitiva. Asimismo, en esta propuesta se conjugan los siguientes sustentos psicológicos: procesos perceptuales, constitución biológica y social del individuo, teoría de la acción y las perspectivas cognitivo conductuales. (Cuevas & Garcia, 2012)

Desde esta perspectiva, se puede señalar que para estos autores el estrés se puede generar en función las relaciones que existen entre las personas y el entorno que les rodea, en esa medida, el impacto que genera en ella va a depender de la evaluación cognitiva que realiza y su capacidad de afrontamiento.

Causas de estrés laboral

Según OMS (2008) generalmente los motivos de estrés laboral están relacionados al tipo de trabajo y la gestión de la organización. Estos factores son denominados: peligros relacionados al estrés. Según la teoría, existen nueve categorías de estos peligros, no obstante, se puede resaltar que no todos necesariamente se apliquen a una cultura organizacional determinada. Son los siguientes:

Características del trabajo: características del perfil ocupado, volumen y ritmo del trabajo, horarios, participación y control.

Contexto Laboral: Expectativas profesionales, estatus y salario; rol en la organización, relaciones interpersonales, cultura organizacional relación entre la vida familiar y laboral.

Efectos del estrés laboral En la persona:

OMS (2008) refiere que el estrés laboral no afecta de igual manera a todas las personas; en algunas ocasiones se pueden presentar conductas disfuncionales, así como hábitos irregulares en el trabajo que deterioran la salud física como mental. En cambio, en algunos casos al presentarse un estrés prolongado y los acontecimientos laborales pueden ser traumáticos, se convertirá en un estrés severo que dará origen a problemas psicológicos y/o trastornos psiquiátricos que lleguen a lograr la ausencia del trabajador e incluso le impidan volver a trabajar.

Sin embargo, algunos de los efectos o cambios a notar son:

- Angustia e irritabilidad

- No se puede relajar o concentrar

- Le dificulta pensar con lógica y decidir.

- Disfrutar cada vez menos su trabajo o sentirse menos comprometido.

- Estar cansado, intranquilo y/o deprimido.

- Problemas para dormir.

- Dificultades de salud física: cardiopatías, trastornos digestivos, aumento de la presión arterial y dolores de cabeza.

- Afecciones músculo esqueléticas: Lumbalgias

En la organización, Si afecta a varios integrantes de una organización, sería proporcional que pueda amenazar los objetivos y resultados de una institución u organización. Poniéndola incluso en riesgo de acabar con su permanencia. Se puede presentar a través de las siguientes formas:

- Mayor absentismo del personal.

- Menor dedicación al trabajo.
- Mayor rotación de personal.
- Disminución de rendimiento y la productividad.
- Mayor número de quejas de usuarios y clientes.
- Falta de una buena imagen institucional, tanto para los mismos empleados como para los demás.

Prevención del estrés laboral

Es importante seguir pasos básicos para gestionar el riesgo ante los problemas causantes del estrés.

La OMS (2008) no da pasos a seguir para lograrlo adecuadamente:

Evaluación del riesgo, planificación de reducción de riesgo, desarrollo y aplicación del plan, evaluación del plan, enseñanzas aprendidas y nuevas medidas.

Para reducir el riesgo de estrés laboral, existen diversas formas como:

Prevención Primaria: ergonomía, definición de puestos laborales y ambiente laboral, perfeccionamiento de la gestión y organización.

Prevención Secundaria: educación y capacitación.

Prevención terciaria: diseñar sistemas de gestión más sensibles y capaces de responder, mejorar y proteger la salud de los trabajadores.

Es necesario que los empleadores tengan como finalidad primera dentro de sus objetivos y metas, mantener la prevención terciaria; asegurando una mejor calidad de vida al trabajador bajo el enfoque de un ambiente de trabajo saludable.

2.1.2. Síndrome del burnout

Definiciones

Durante la trayectoria investigativa, muchas veces se confunde el estrés con el Síndrome de Burnout, tomando ambos términos como si fueran sinónimos. Sin embargo, esto no es así, el Síndrome de Burnout puede llegar a ser una manifestación del estrés cuando llega a niveles muy altos, debido a diversos factores que se suscitan en el ámbito laboral, más aún en el caso del personal de enfermería, gremio profesional que se encuentra expuesto a diferentes situaciones que los ponen en riesgo de tener altos grados de estrés y, por ende, de caer en el Síndrome de Burnout.

En esta línea, se comenzará por señalar que el Síndrome de Burnout es concebido como un desorden psicológico que afecta en especial a las personas que laboran en estrecha relación con otros seres humanos y se manifiesta cuando existe una exposición crónica a situaciones de estrés laboral. Quizá una de las acepciones más aceptadas es la que elaboraron Maslach y Jackson quienes la definieron como un síndrome tridimensional que consiste en tres factores: cansancio emocional, despersonalización y una baja realización personal. (Gomez, y otros, 2017)

Sin embargo, es necesario precisar que estos factores no solo quedan en el plano psicológico, pues el impacto que producen en las personas puede generar también deterioro y merma en el aspecto físico y, por supuesto, todo ello conlleva efectos negativos en las esferas personal y laboral. Se señala además que los profesionales más afectados con esta problemática son los que componen las fuerzas de seguridad, profesionales sanitarios o docentes. Tal es el caso de las enfermeras, con especial énfasis en aquellas que laboran en ámbitos de urgencia, emergencia o cuidados intensivos, dada la naturaleza de su labor y la exposición a situaciones de alto riesgo que pueden desencadenar en la muerte de un ser humano. (Albedin, Gomez, Cañadas, Cañadas, & Raimundo , 2016)

Enfoques teóricos

Modelo tridimensional de burnout

El Síndrome de Burnout también es conocido como el síndrome del quemado y se produce debido a características asociadas a la excesiva demanda laboral. Su concepto se origina a mediados de la década del setenta en Estados Unidos, con base en los estudios de Herbert Freudenberg, quien señaló que este síndrome está caracterizado por la presencia de diversos síntomas que van desde lo físico hasta lo psicosocial y que se asocian a diversas situaciones o características que se presentan en los entornos laborales y que se encuentran relacionadas con la variabilidad de horarios, jornadas de trabajo extensas, remuneraciones salariales poco adecuadas y alta exigencia de los contextos sociales. (Marcela & Puentes, 2017)

Sin embargo, las autoras Maslach y Jackson son las que profundizaron con mayor fuerza en este tópico de investigación. (Seguel & Valenzuela, 2014)

Desde esa perspectiva, para efectos de esta investigación se ha tomado como referente el modelo tridimensional de burnout de Maslach que fue desarrollado por Maslach y Jackson y que se centra en tres aspectos puntuales: el agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de realización personal. Esta propuesta es la que se ha acogido como base teórica de la variable Síndrome de Burnout y sus elementos han sido propuestos como dimensiones de la investigación, a fin de establecer la relación que tiene con el tiempo de servicios de las enfermeras que laboran en el servicio de cuidados intensivos del hospital que se ha elegido como unidad de estudio. (Olivares & Laudatui, 2016)

Dimensión agotamiento emocional

Esta dimensión se constituye en el factor clave en el modelo de burnout y está referido a aquellas situaciones en las que los individuos dan signos de encontrarse emocionalmente sobrepasados y agotados con respecto a sus recursos emocionales. (Olivares & Laudatui, 2016)

Asimismo, esta dimensión, involucra las sensaciones que tiene la persona de no poder dar más respecto en el ámbito afectivo, presentando además una disminución de la energía, irritabilidad, insatisfacción y escaso interés hacia las funciones que se desempeñan. (Marcela & Puentes, 2017)

Todo ello, en el ámbito del trabajo de los directores de colegios se convierte en una situación sumamente peligrosa, pues no solo se involucra la salud y estabilidad de los profesionales sino también de las personas que son atendidas por ellos, más aún si se habla de un ámbito escolar, donde efectivamente existen púberes y adolescentes en pleno proceso de formación.

Dimensión despersonalización

Esta dimensión implica actitudes que se pueden calificar como negativas, impersonales y hasta cínicas, aspectos que generan un distanciamiento del individuo de otras personas. (Olivares & Laudatui, 2016)

En esa línea, es importante destacar que la dimensión despersonalización involucra una forma de afrontamiento que tienen el trabajador respecto a sus sentimientos de agotamiento y desilusión y que se manifiestan a través de la irritabilidad e impersonalidad frente a las personas a las atiende. (Perez, 2010)

De aquí se desprende la importancia de cuidar al personal enfermero y asistencial en general, pues estas emociones pueden generar situaciones graves en la atención a los pacientes. El hecho de sentirse maltratados o desatendidos también influye en su proceso de recuperación, sin contar lo que puede significar la falta de atención adecuada ya que incluso, pueden involucrar riesgo de pérdida de la vida humana.

Dimensión falta de realización personal

Esta dimensión está referida a la disminución de sentimientos relacionados con el deseo de competir y tener éxito en sus labores, presentando una tendencia a realizar evaluaciones negativas con respecto a sí mismo, especialmente cuando trabajan con otros individuos. (Olivares & Laudatui, 2016)

Así también, es necesario precisar aquí que esta sensación de falta de realización personal genera en los trabajadores sensaciones de incompetencia a nivel laboral, escaso desarrollo en su desempeño a nivel profesional, experimentando emociones de fracaso e inutilidad frente a la labor que realizan. Estas situaciones pueden llevar incluso al abandono de actividades que antes realizaba

en familia o con amigos y afecta de manera severa su realización en el entorno de trabajo y las relaciones con las personas a las que atiende. (Marcela & Puentes, 2017)

Causas del síndrome de Burnout.

Los estímulos o detonantes del síndrome de Burnout que, según Fobes (2011), han sido identificados por los investigadores en el campo de la salud y la psicología organizacional son:

Actividades laborales que vinculan al trabajador y sus servicios directamente con clientes, en condiciones en las cuales el contacto con estos es parte de la naturaleza del trabajo. Esto no significa que no pueda presentarse en otro tipo de labores, pero en general doctores, enfermeras, consultores, trabajadores sociales, maestros, vendedores puerta a puerta, encuestadores, oficiales de cobro y otros muchos oficios y profesiones tienen mayor riesgo de desarrollar, con el tiempo, la condición. (p. 2).

Cuando la persona debe cumplir con horarios de trabajo excesivos y se ha acostumbrado a ellos con el fin de cumplir los objetivos que se le plantea la empresa (Parafraseando a Forbes, 2011).

Síntomas y consecuencias del síndrome de Burnout.

En relación a los síntomas que experimenta y consecuencias que debe afrontar una persona que presenta síndrome de Burnout, Forbes (2011) señala que se encuentran:

A nivel psicosocial: deterioro en las relaciones interpersonales, depresión, cinismo, ansiedad, irritabilidad y dificultad de concentración. Es común el distanciamiento de otras personas y los problemas conductuales pueden progresar hacia conductas de alto riesgo (juegos de azar,

comportamientos que exponen la propia salud y conductas orientadas al suicidio, entre otros). El cansancio del que se habla sucede a nivel emocional, a nivel de relación con otras personas y a nivel del propio sentimiento de autorrealización. (p. 2).

A nivel físico: “insomnio, deterioro cardiovascular, úlceras, pérdida de peso, dolores musculares, migrañas, problemas de sueño, desórdenes gastrointestinales, alergias, asma, fatiga crónica, problemas con los ciclos menstruales o incluso daños a nivel cerebral.” (p. 2).

Abuso en el consumo de drogas, fármacos, alcohol y presentar enfermedades psicosomáticas.

A nivel laboral: disminución en la calidad o productividad del trabajo, actitud negativa hacia las personas a las que se les da servicio, deterioro de las relaciones con compañeros, aumento del absentismo, disminución del sentido de realización, bajo umbral para soportar la presión y conflictos de todo tipo, entre otros factores. (p. 2).

Fases del síndrome de Burnout.

Mera et al. (2014, citando a Forber, 2011), indican que las personas con síndrome de Burnout hacen pasan por cuatro etapas:

1.Etapa de idealismo y entusiasmo: El individuo posee un alto nivel de energía para el trabajo, expectativas poco realistas sobre él y aún no sabe lo que puede alcanzar con éste.

La persona se involucra demasiado y existe una sobrecarga de trabajo voluntario. Al comienzo de su carrera existen bastantes motivaciones intrínsecas. Hay una hipervalorización de su capacidad

profesional que le lleva a no reconocer los límites internos y externos, algo que puede repercutir en sus tareas profesionales.

El incumplimiento de expectativas le provoca, en esta etapa, un sentimiento de desilusión que hace que el trabajador pase a la siguiente etapa. (p. 15).

2. Etapa de estancamiento: Supone una disminución de las actividades desarrolladas cuando el individuo constata la irrealidad de sus expectativas, ocurriendo la pérdida del idealismo y del entusiasmo. El individuo empieza a reconocer que su vida necesita algunos cambios, que incluyen necesariamente el ámbito profesional. (p. 15).

3. Etapa de apatía: Es la fase central del síndrome Burnout. La frustración de las expectativas lleva al individuo a la paralización de sus actividades, desarrollando apatía y falta de interés. Empiezan a surgir los problemas emocionales, conductuales y físicos.

Una de las respuestas comunes en esta fase es la tentativa de retirada de la situación frustrante. Se evita el contacto con los compañeros, hay faltas al trabajo y en muchas ocasiones se da el abandono de éste y en los casos más extremos de profesión. Estos comportamientos empiezan a volverse constantes abriendo el camino para la última etapa de Burnout, la del distanciamiento. (p. 15).

4. Etapa de distanciamiento: La persona está crónicamente frustrada en su trabajo, ocasionando sentimientos de vacío total que pueden manifestarse en la forma de distanciamiento emocional y de desvalorización profesional. Hay una inversión del tiempo dedicado al trabajo con relación a la primera etapa.

En el lugar del entusiasmo e idealismo profesional la persona pasa a evitar desafíos y clientes de forma bastante frecuente y trata sobre todo de no arriesgar la seguridad del puesto de trabajo, pues cree que, a pesar de inadecuado, posee compensaciones (el sueldo, por ejemplo) que justifican la pérdida de satisfacción. (p. 15).

Consecuencias del Síndrome de Burnout en los docentes

Arraz (2018) nos refiere que el Síndrome de Burnout es un problema de salud, silencioso y nocivo, que alcanza principalmente a aquellos profesionales que mantienen un acercamiento continuo con los demás. Siendo la mayor incidencia entre los profesionales de educación y de la salud, debido a las características que estas profesiones poseen para lograr el contacto con las demás personas.

Arraz (2018), menciona que los docentes son de los grupos profesionales probablemente más afectados por el síndrome de Burnout, ya que las circunstancias en que laboran terminan acabando con su energía al final del año académico.

Esta situación lamentable se evidencia en ocasiones por el sentimiento de impotencia frente a la realidad educativa, a la calidad y cantidad de recursos, así como a situaciones individuales de los alumnos y la comunidad educativa.

Arraz (2018) afirma que el síndrome de Burnout afecta y no permite conseguir los objetivos de la organización educativa, ya que los docentes afectados atraviesan un proceso de enajenación, deshumanización, y hasta apatía, expresándose incluso en dificultades de salud, ausentismo y abandono.

Arraz (2018) , refiere que tanto el estrés como el Burnout en la enseñanza definitivamente ocurren hace tiempo entre los docentes, sin embargo, en los últimos 20 a 30 años ha sido más definido y estudiado su reconocimiento como un problema de salud importante y significativo, con implicancias sicosociales. Burnout no es un fenómeno de estudio nuevo; lo que podría calificarse como nuevo es el reto de esta categoría profesional para identificar y declarar el estrés y Burnout y proponer una intervención de ayuda, que permita retornar a los docentes a su posición y entorno saludable.

El Síndrome de Burnout en el personal directivo escolar

El desarrollo de la actividad directiva, en el ámbito académico escolar, es uno de los roles con mayor cantidad de agentes estresantes, debido a la amplitud y variedad de sus actividades (Friedman, School principal burnout scale, 2019), que producen una sobrecarga de responsabilidades, confusión de la información y una ansiedad emocional -Whitaker, 1999, como se citó en (Friedman, 2002)-. En este sentido, el personal directivo escolar se enfrenta ante diversos peligros ocupacionales, entre los que se encuentra el síndrome de burnout.

Como se observó anteriormente, el síndrome de burnout es un proceso de desgaste originado en el ámbito laboral, siendo los factores organizacionales y personales los desencadenantes y facilitadores o inhibidores, respectivamente. (Tejero & Fernandez, 2007)

En relación con los factores organizacionales, el personal directivo escolar desarrolla el síndrome de burnout en virtud de la naturaleza de su trabajo y su manera de afrontar los problemas administrativos u organizacionales como el aislamiento inherente del rol y su reflejo en las relaciones con las personas de su ambiente de trabajo, la ambigüedad de rol, la carga laboral, las

condiciones laborales, el clima y estructura organizacional, los conflictos de rol, el desarrollo de carrera, el escaso apoyo organizacional, la falta de control, la gestión del desempeño del personal, el poder y la autoridad, la predisposición por sobre el otro entre los conflictos familiares y organizacionales, los recursos inadecuados, entre otros como la asunción de funciones en tiempos de incertidumbre y el entorno físico de la organización.

Por otro lado, entre los factores personales se encuentran una baja autoeficacia, un estilo de afrontamiento de evitación o escape, locus de control externo, neuroticismo y factores ligados a la personalidad, como un patrón «tipo A» y una personalidad no resistente. (Tejero & Fernandez, 2007).

En consecuencia, (Tejero & Fernandez, 2007) establecieron medidas a tener en consideración por las autoridades a fin de reducir el síndrome de burnout en el personal directivo escolar:

- Brindar una formación de calidad de forma continuada.
- Evitar la sobrecarga laboral y burocrática.
- Mejorar los canales de comunicación organizacional, consensuando las decisiones susceptibles de generar conflicto y ambigüedad de rol.
- Proporcionar mayor autonomía y control a los directores.
- Ofrecer la máxima ayuda institucional a la función directiva.
- Desarrollar políticas de reconocimiento social y económico a favor de los directores escolares.

2.1.3. Director

El director que ejerce el liderazgo en la institución también debe entender que es un esfuerzo conjunto y por tanto no depende únicamente del director. Esta gestión tiene un carácter pedagógico, teniendo en cuenta los siguientes aspectos prácticos:

- Crear y desarrollar una percepción estratégica común,
- Evolucionar habilidades profesionales,
- gestionar y supervisar el proceso de aprender,
- promover la participación de la comunidad,
- velar por la organización (Campos et al., 2019)

2.2. Definición de términos básicos

Director escolar

Es la persona que representa legalmente a la institución educativa, además de ser responsable de la gestión de la misma, es por lo tanto el ente que coordina con todas las partes y se asegura que todos cumplan sus funciones a cabalidad

Estrés laboral

Es una afección física y psicoemocional temporal ocasionada por la circunstancia de presión que genera la responsabilidad en el trabajo; el hecho que no se le dé importancia a esta sintomatología influye negativamente en la salud de la persona.

Educación básica regular

Es una modalidad educativa del sistema peruano que brinda servicio a niños, Niñas y adolescentes de acuerdo a su desarrollo en su proceso de formación educativa, en los tres niveles de Educación.

Líderes escolares

Son los entes de cambio y evolución que se proponen el desarrollo integral de los estudiantes y mejoras constante del sistema educativo, no solo velando por la gestión escolar sino también de dirigir apoyar e inspirar a sus docentes de promover el bienestar integral de los estudiantes

Desafíos educativos

Son retos educativos que pretende superar los problemas que enfrenta la educación como son: Inclusión social, liderazgo de las instituciones educativas, profesionalización de la carrera docente.

Capítulo III. Hipótesis y variables

3.1. Hipótesis: general y específicas

Hipótesis General:

Existe relación significativa entre el estrés laboral y el síndrome de Burnout en los directores de las instituciones educativas del nivel secundario de la ciudad de Puno, 2024.

Hipótesis Específicas:

Existe relación significativa entre el estrés laboral y el cansancio emocional en los directores de las instituciones educativas del nivel secundario de la ciudad de Puno, 2024

Existe relación significativa entre el estrés laboral y la despersonalización en los directores de las instituciones educativas del nivel secundario de la Ciudad de Puno, 2024

Existe relación significativa entre el estrés laboral y la realización personal en los directores de las instituciones educativas del nivel secundario de la Ciudad de Puno.

3.2. Variables y su operacionalización

Variable independiente

Estrés laboral

Variable dependiente

Síndrome del burnout

Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items
1					
Estrés laboral	Es como una condición que surge en el momento que demandas del trabajo rebasan las habilidades personales para manejarlas o cumplirlas. (International Labour Office. Labour Administration, 2016)	Es la reacción física, mental y emocional a las demandas y presiones del trabajo que no se alinean con el conocimiento, las habilidades o las capacidades de un individuo, y que desafían su capacidad para hacer frente.	<p>Clima organizacional</p> <p>Estructura organizacional</p> <p>Territorio organizacional</p> <p>Tecnología</p>	<p>Una falta de comunicación efectiva, falta de apoyo de los superiores, falta de reconocimiento y recompensas, y un ambiente de trabajo tenso o hostil.</p> <p>Una falta de claridad en los roles y responsabilidades, una falta de autonomía y control sobre el trabajo, y una falta de oportunidades de desarrollo profesional.</p> <p>Un ambiente de trabajo ruidoso o incómodo, falta de seguridad y salud laboral, y una carga de trabajo excesiva o desequilibrada.</p> <p>Falta de capacitación o apoyo para utilizar la tecnología, una dependencia excesiva de la tecnología que aumenta la carga</p>	<p>1,10,11,20</p> <p>2,12,16,24</p> <p>3,15,22</p> <p>4,14,25</p>

				de trabajo, y una falta de equilibrio entre el uso de la tecnología y el tiempo personal.	
			Influencia del líder	Falta de apoyo o dirección clara por parte del líder, una falta de participación en la toma de decisiones, y un ambiente de trabajo autoritario o dominante.	5,6,13,17
			Falta de cohesión	Falta de trabajo en equipo, conflictos interpersonales y una falta de apoyo emocional.	7,9,18,21
			Respaldo del grupo	Falta de trabajo en equipo, conflictos interpersonales y una falta de apoyo emocional	8,19,23
Variable 2	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items
Síndrome del burnout	Es como una forma inadecuada de afrontar el estrés crónico, cuyas principales características son el agotamiento emocional, la despersonalización y la reducción del rendimiento personal... (Saborío	Es un estado de agotamiento físico, emocional y mental resultante del estrés laboral crónico.	Agotamiento Emocional	Sentimientos de fatiga constante, incluso después de descansar. Dificultad para concentrarse o mantener la atención. Sentimientos de desesperanza o tristeza.	1,2,3,6,8,13,14,16,20

Morales & Fernando
Hidalgo Murillo, 2015a)

	Irritabilidad o impaciencia	
	Problemas de sueño.	
Despersonalización	Sentimientos de alienación o desconexión de los demás en el trabajo.	5,10,11,15,22
	Actitud cínica o negativa hacia los compañeros de trabajo o clientes.	
	Sentimientos de incomprensión o falta de apreciación.	
	Falta de empatía hacia los demás.	
Realización Personal	Sentimientos de incompetencia o falta de logro.	4.7.9.12.17.18.19.2 1
	Falta de motivación o entusiasmo por el trabajo.	
	Sentimientos de inutilidad o fracaso.	
	Dificultad para encontrar satisfacción en el trabajo.	

Capítulo IV. Metodología

4.1. Enfoque de investigación

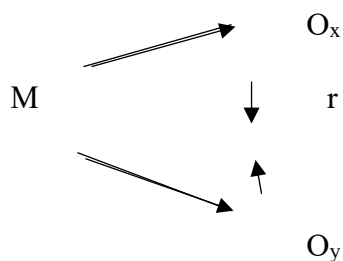
Este trabajo se desarrolla utilizando un enfoque cuantitativo ya que la información se analizará en función de cantidad y/o dimensiones.

4.2. Tipo de investigación

Es una indagación descriptiva, transversal y correlacional

4.3. Diseño de investigación

El diseño es No experimental, Transversal, en tanto observaremos una realidad en un tiempo no se manejan las variables. Se observa:



En donde:

M = Muestra

O = Observación

x = Estrés laboral

y = Síndrome de burnout

r = Correlación entre el estrés laboral y síndrome de burnout

4.4. Método

El método científico es esencialmente la demostración de hipótesis y fundamentos a través de la observación y la aplicación de herramientas de investigación a una unidad de investigación para probar los resultados obteniendo verdades científicas. (Echenique Glallardo, 2017)

En definitiva, este método resuelve las dudas que surgen al formular una pregunta mediante un trabajo sistemático, y en este sentido comprobar la autenticidad del trabajo. (Echenique Glallardo, 2017)

4.5. Población y muestra

Población

Estarán integrados por los directores de colegios del tercer nivel educativo de EBR de la ciudad de Puno.

Son en total cuarenta y cuatro directores de instituciones educativas, veinte de ellas de gestión pública y 24 de gestión privada.

Tabla 2

Número de instituciones educativas y sistemas educativos divididos por tipo de gestión y área geográfica, etapa, modalidad y nivel de educación, 2022 - Puno

Etapa, modalidad y nivel educativo	Total	Gestión		Área		Pública		Privada	
		Pública	Privada	Urbana	Rural	Urbana	Rural	Urbana	Rural
Total	360	257	103	324	36	222	35	102	1
Básica Regular	313	228	85	279	34	195	33	84	1
Inicial	196	167	29	176	20	147	20	29	-

Etapa, modalidad y nivel educativo	Total	Gestión		Área		Pública		Privada	
		Pública	Privada	Urbana	Rural	Urbana	Rural	Urbana	Rural
Primaria	73	41	32	61	12	30	11	31	1
Secundaria	44	20	24	42	2	18	2	24	-
Básica Alternativa	18	15	3	18	-	15	-	3	-
Básica Especial	6	6	-	5	1	5	1	-	-
Técnico-Productiva	13	4	9	12	1	3	1	9	-
Superior No Universitaria	10	4	6	10	-	4	-	6	-
Pedagógica	2	1	1	2	-	1	-	1	-
Tecnológica	7	2	5	7	-	2	-	5	-
Artística	1	1	-	1	-	1	-	-	-

Fuente: MINEDU

Muestra

Según información oficial en la ciudad de Puno existen 44 instituciones de educación primaria general, tanto públicas como privadas, y cada institución aparentemente está dirigida por un director, lo que conforma nuestra unidad de investigación en la ciudad de Puno.

Esta cantidad de población es alcanzable por el investigador, por lo que se considerará una muestra censal. Este tipo de muestra considera que la población será considerada como muestra al 100%.

Por lo tanto, la muestra censal será 44 cuarenta y cuatro directores de instituciones educativas, veinte de ellas de gestión pública y 24 de gestión privada.

Criterios de inclusión

Haber dado el consentimiento informado

Tener el cargo de director de Colegio EBR titular o provisional

Criterios de exclusión

Básicamente no haber dado el consentimiento informado

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de información

Instrumento 1: Escala de Estrés Laboral de la OIT – OMS Ficha técnica Autor Ivancevich y Matte son en España 1980

Puntuación e Interpretación: La respuesta se presenta en formato Likert del 1 al 7. Así, la puntuación máxima es 175, y a mayor puntuación, mayor es la susceptibilidad al estrés laboral. Niveles de estrés laboral de la Escala de Estrés OMS – OIT son de Bajo nivel menos de 90, nivel intermedio de 91 a 117

El participante debe indicar con precisión la frecuencia, la condición descrita es la causa del estrés actual según la escala: nunca (1), rara vez (2), a veces (3), a veces (4), a menudo (5), generalmente (6) y siempre (7).

Instrumento 2: Maslach Burnout Inventory cuya ficha técnica en resumen es de autoría de Maslach C Jackson y Leiter, de EEUU.

El Maslach Burnout Inventory (MBI) es una herramienta de evaluación psicológica validada globalmente que muestra 22 afirmaciones sobre los pensamientos y sentimientos del sujeto mientras interactúa con su entorno laboral y procesa 22 ítems. Esto lleva a tres dimensiones.

Los ítems identificados con la variable de agotamiento emocional 1,2,3,6,8,13,14,16 y 20

Despersonalización relacionada a los ítems 5,10,11,15, y 22

Realización personal relacionada a los ítems 4,7,9,12,17,18,19 y 21

4.7. Tratamiento estadístico de los datos

Primeramente, se utilizamos los instrumentos de investigación para cada variable la misma que luego de aplicarse a nuestras unidades de estudio se sistematizaron en una hoja de cálculo de Excel, luego de ello se realizaron las tablas y gráficos respectivos, para finalmente presentarlos, estableciendo el análisis e interpretación correspondiente.

Utilizamos estadística descriptiva estableciendo la relación entre las variables del presente estudio en los directores de los colegios de EBR de la Ciudad de Puno.

4.8. Consideraciones éticas

En la indagación se consideraron los derechos de autor, ya que la información citada se cita estrictamente de acuerdo con las especificaciones de formato APA.

Tenemos las siguientes consideraciones éticas: (Gomez Sanchez, 2009)

Autonomía: Esto significa que el propósito del estudio fue el consentimiento informado y informado, la protección de los datos con discreción. Además, el derecho a retirarse de una investigación sin represalias.

Beneficencia: Esto incluye el deber de garantizar no causar ningún daño a los participantes mediante una investigación preliminar de los riesgos y beneficios potenciales.

Justicia: Que en si se refiere a equidad evitando cualquier tipo de discriminación

Capítulo V. Resultados

5.1. Presentación y análisis de resultados

Confiabilidad de los instrumentos de investigación:

Un comentario sobre la determinación de la confiabilidad utilizando el alfa de Cronbach para el Test de estrés laboral de la OIT se determina como valor 1 estableciéndose una confiabilidad perfecta de igual manera con los resultados obtenidos se determina el alfa de Cronbach de la Instrumento para medir el síndrome de burnout el mismo que se logra determinar el valor 1, siendo esta confiabilidad perfecta. (Ver anexos).

Validez de los instrumentos de investigación:

Se efectuó a través de juicio de expertos la misma que tiene una evaluación cuantitativa y cualitativa la misma que es favorable, se puede verificar esta información en anexos. Sin embargo en el ámbito nacional e internacional se han reportado evidencias de validez de medición del síndrome de burnout y estrés laboral en muchas investigaciones mostramos la fuente de algunas de ellas a continuación: (Chagua, 2019) (Suazo, 2018) (Lopez, 2018) (Medina, 2018) (Retamozo, 2017) (Gomez A. , 2015) (Castaño, 2015) (Hurtado, 2017) (Noriega, 2017) (Poma, 2020) (Sanchez, 2018)

En primera instancia mostramos resultados de datos generales de los directores de instituciones educativas del nivel secundario de la Ciudad de Puno

Tabla 3.

Edad de los directores de instituciones educativas del nivel secundaria de la Ciudad de Puno

EDAD	Fi	%
28 – 30	2	5
31 – 40	3	7
41 – 50	13	30
51 – 60	21	48
60 a más	5	11
TOTAL	44	100

Son 48% de directores de instituciones educativas del nivel secundario de la Ciudad de Puno que tienen una edad entre 51 y 60 años; seguido de un 30% que tienen una edad de 41 a 50 años; un 11% de directores tienen una edad mayor de 60 años. Es decir que la edad de mayor frecuencia de los directores de colegios del nivel secundaria en la ciudad de Puno es casi en un cincuenta por ciento de entre 51 a 60 años de edad.

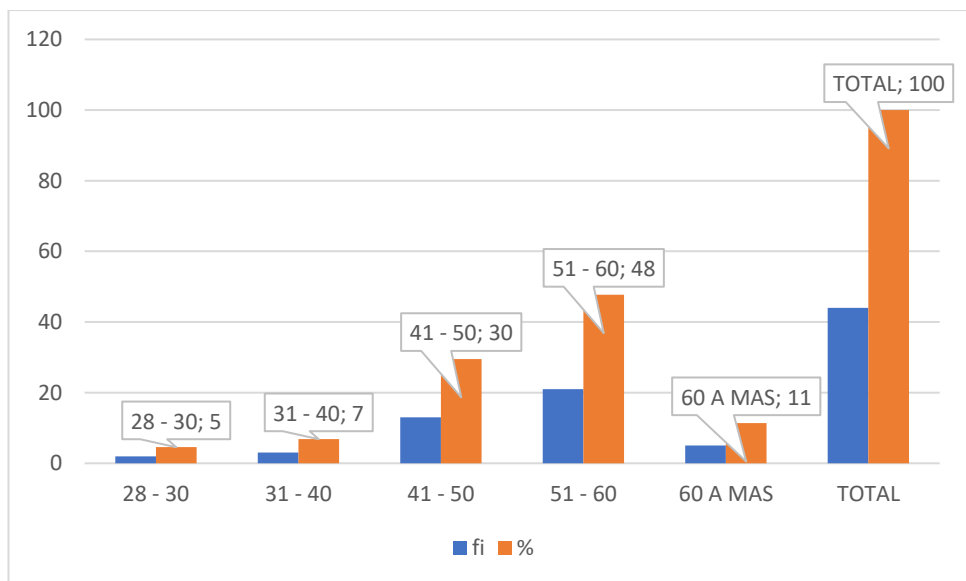


Figura 1

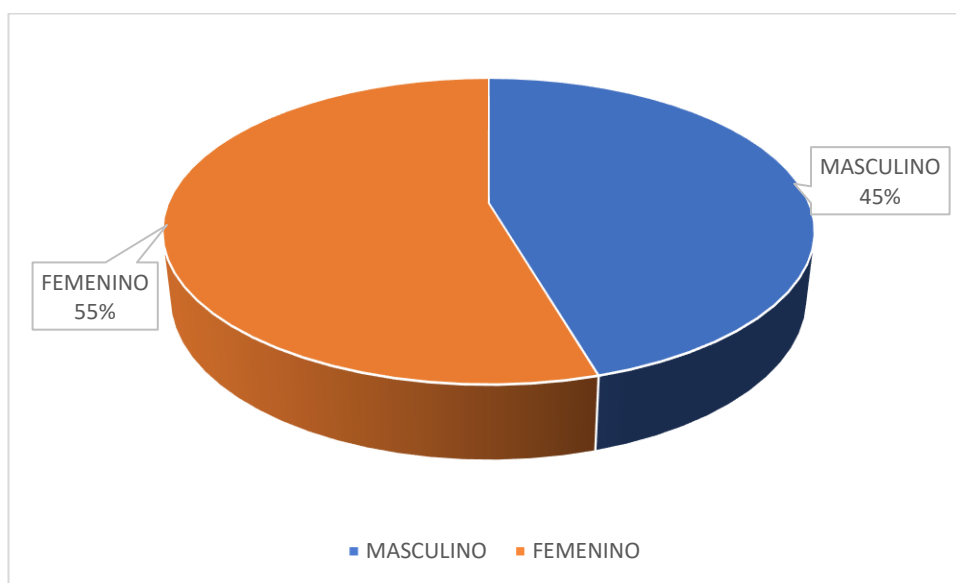
Edad de los directores de instituciones educativas de la ciudad de Puno 2024

En la Figura 1 se observa que el 48% presenta una edad de 51 a 60 años siendo la mayor frecuencia en los directores de las instituciones educativas del nivel secundario de la ciudad de Puno; seguido de 30% que tienen una edad de 41 a 50 años, luego constituyen un 11% de más de 60 años, finalmente 7% de entre 31 a 40 años y 5% entre 28 a 30 años. Es decir, en un 59% de directores su edad es mayor a 51 años, una edad que evidencia la experiencia de los mismos por encima en promedio de 25 años de experiencia profesional.

Tabla 4*Sexo de los directores de instituciones educativas del nivel secundaria de la Ciudad de Puno*

SEXO	Fi	%
MASCULINO	20	45
FEMENINO	24	55
TOTAL	44	100

Son de sexo femenino en un 55% de directores de instituciones educativas del nivel secundario de la Ciudad de Puno, seguido de 45% de sexo masculino.

*Figura 2**Sexo de los directores de las instituciones educativas de la Ciudad de Puno 2024*

En la Figura 2 se muestra que el sexo predominante entre los directores de instituciones educativas de la Ciudad de Puno es femenino en un 55% frente a un 45% de sexo masculino.

Tabla 5*Estado civil de los directores de instituciones educativas del nivel secundaria de la Ciudad de Puno*

ESTADO CIVIL	Fi	%
CASADO	26	59
CONVIVIENTE	8	18

DIVORCIADO	2	5
SOLTERA	6	14
VIUDA	1	2
SEAPRADO	1	2
TOTAL	44	100

En un 59% de directores de instituciones educativas del nivel secundario son casados, seguido de 18% que tienen como estado civil conviviente, un 14% de directores son solteros. Teniendo en consideración por lo tanto que ese 59% de docentes que son casados es la mayor frecuencia en el estado civil de los señores directores de los colegios secundarios de la Ciudad de Puno; que de alguna manera nos da entender que tienen una familia que atender a parte de la gran responsabilidad de liderazgo en la institución educativa.

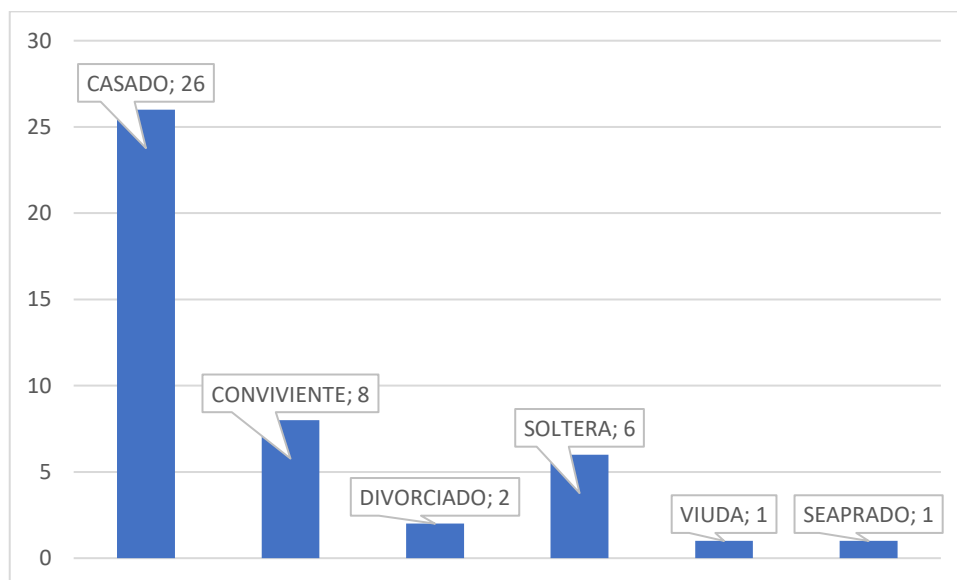


Figura 3

Estado civil de los directores de las instituciones educativas de la ciudad de Puno 2024

En la Figura 3 se observa que el estado civil más predominante en los directores de las instituciones educativas de la Ciudad de Puno, es el de casado con 26 directores, seguido de 8 que son convivientes, 6 solteros, 2 divorciados, 1 viudo y 1 separado. Ilustrándonos de esta manera que en un 59% aparte de liderar los colegios a su cargo estos señores directores tienen una responsabilidad en sus hogares muy importante.

Tabla 6

Número de hijos de los directores de instituciones educativas del nivel secundaria de la Ciudad de Puno

NRO DE HIJOS	Fi	%
0	3	7
1	5	11
2	24	55
3	9	20
4	2	5
5	0	0
6	0	0
7	1	2
TOTAL	44	100

En un 55% de directores de instituciones educativas del nivel secundario de la Ciudad de Puno tienen dos hijos, seguido de un 20% de los mismos que tienen tres hijos solo un 7% de directores no tienen hijos. La mayor frecuencia de hijos de los directores de dos hijos, una gran responsabilidad que tienen que afrontar a parte del liderazgo que ejercen en las instituciones educativas que ellos dirigen.

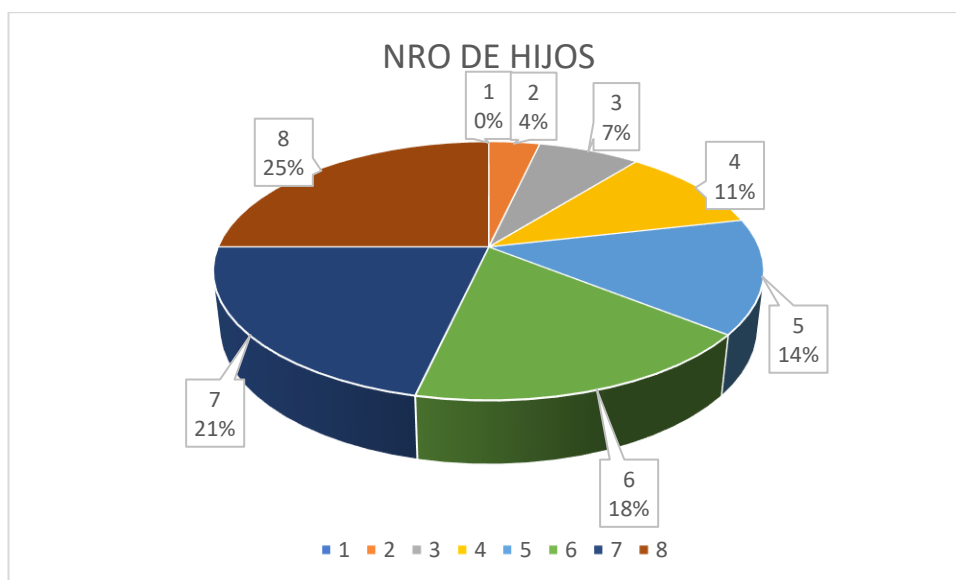


Figura 4

Número de hijos de directores de las instituciones educativas de la Ciudad de Puno 2024

En la Figura 4 se observa información sobre número de hijos de directores de instituciones educativas en la Ciudad de Puno, 55% tienen dos hijos, luego 20% tienen 3 hijos; 11% un solo hijo; 7% no tiene hijos; 5% 4 hijos y 2% tienen 7 hijos. 83% de directores tienen hijos que mantener una gran responsabilidad que atender a parte de la ejercida como gestores en las instituciones educativas a su cargo.

Tabla 7

Nivel de estrés de los directores de instituciones educativas de secundaria de la ciudad de Puno

NIVELES DE ESTRÉS	Fi	%
Bajo Nivel de Estrés	35	79.55
Nivel Intermedio	7	15.91
Estrés	2	4.55
Alto nivel de estrés	0	0.00
TOTAL	44	100

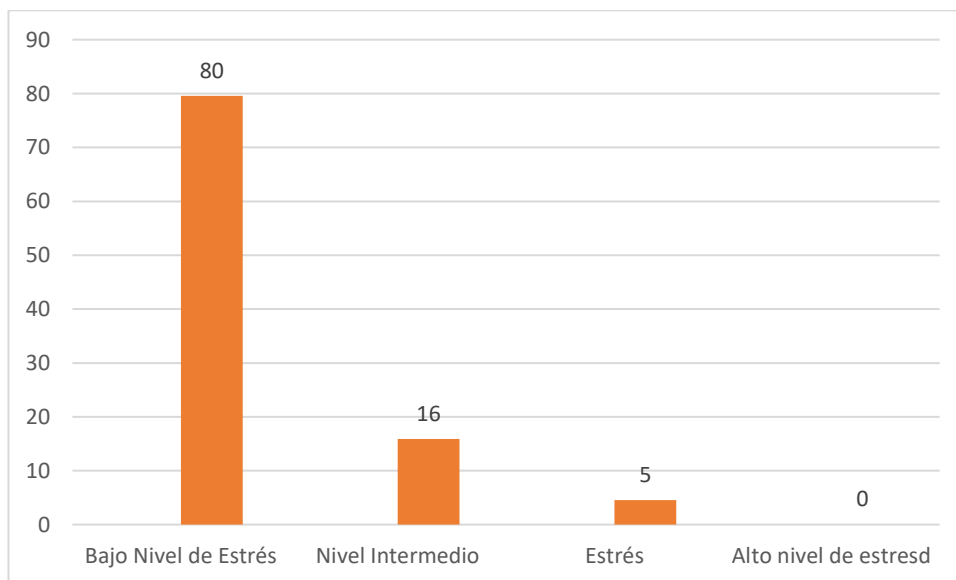


Figura 5

Nivel de estrés de los directores de instituciones educativas de la ciudad de Puno 2024

La tabla 7 y la Figura 5 Se puede observar que es un 4,55% de directores de instituciones educativas del nivel secundario que presentan un nivel de estrés; seguido de un 15,91% de directores que presentan un nivel intermedio de estrés frente a un 79,55% de directores que presentan un bajo nivel de estrés. Lo que llama la atención que es un 0% de directores que presentan un alto nivel de estrés, teniendo un nivel intermedio de nivel de estrés en un número muy representativo de 16 docentes sumados a los que presentan estrés que son cinco sumando son 21 directores que si presentan un nivel intermedio y nivel de estrés.

Sobre Síndrome de Burnout

Altas puntuaciones en las dos primeras subescalas y bajas en la tercera definen el síndrome de Burnout. Hay que analizar de manera detallada los distintos aspectos para determinar el Grado del Síndrome de Burnout, que puede ser más o menos severo dependiendo de si los indicios aparecen en uno, dos o tres ámbitos; y de la mayor o menor diferencia de los resultados con respecto a los valores de referencia que marcan los indicios del síndrome. Este análisis de aspectos e ítems puede orientar sobre los puntos fuertes y débiles de cada uno en su labor de los directores de instituciones educativas del nivel secundario de la ciudad de Puno.

Tabla 8

Síndrome de burnout de los directores de las instituciones educativas del nivel secundario de la Ciudad de Puno 2024

DIMENSIONES	BAJO	MEDIO	ALTO	TOTAL
CANSANCIO EMOCIONAL	39	3	2	44
DESPERSONALIZACION	28	10	6	44
REALIZACION PERSONAL	43	1	0	44
TOTAL	110	14	8	

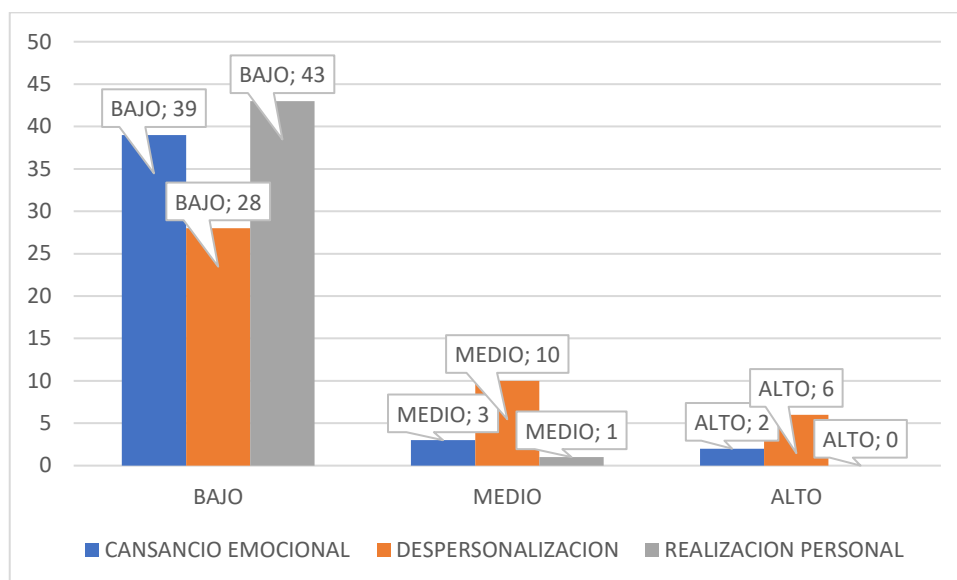


Figura 6

Dimensiones de síndrome de burnout de directores de instituciones educativas de la ciudad de Puno 2024

La Tabla 8 y Figura 6. Se puede observar que son 8 directores de las instituciones educativas que presentan Síndrome de burnout; sin embargo, los directores que presentan un riesgo de presentar burnout son 14 directores, que presentan un nivel medio; frente a un total de 39, 48 y 33 directores que presentan un nivel bajo de presentar síndrome de burnout según cada una de las dimensiones del mismo.

El detalle es que dentro de la dimensión de cansancio emocional 39 directores presentan un nivel bajo, seguido de 3 que presentan un nivel medio y apenas 2 directores presentan un nivel alto de afectación en esta dimensión respecto al síndrome de burnout; así también en la dimensión despersonalización presentan un nivel bajo 28 directores, seguido de diez directores que presentan un nivel medio y apenas son seis directores que presentan un nivel alto respecto al síndrome de burnout; finalmente en la dimensión realización personal se observa un nivel bajo en 43 directores y uno solo de ellos con un nivel intermedio en el desarrollo de síndrome de burnout, información valiosa que evidencia una realidad de dos directores de colegios del nivel secundaria en la Ciudad de Puno.

PRUEBA DE NORMALIDAD

H nula: Los datos tienen una distribución normal

H alterna: Los datos no tienen una distribución normal

Nivel de significancia

Confianza 95%

Error o alfa 5%

Prueba de normalidad Shapiro - Wilk

	Estadístico	Gl	P
ESTRÉS	0,979	44	0,599
BURNOUT	0,970	44	0,370

Criterio de decisión

Si el p es menor de 0,05 rechazamos la Hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna

Si es mayor a 0,05 aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna

Decisión y conclusión

Como el valor de p es mayor de 0,05 aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna; por lo tanto, los datos tienen una distribución normal.

A continuación, mostramos la correlación entre las diferentes variables de estudio que nos permitirán explicar la relación existente entre estas.

Hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre el estrés laboral y el síndrome de burnout en los directores de las instituciones educativas del nivel secundario de la ciudad de Puno, 2024.

H₁: Existe relación significativa entre el estrés laboral y el síndrome de Burnout en los directores de las instituciones educativas del nivel secundario de la ciudad de Puno, 2024.

Nivel de significancia 0,01

Regla de decisión: Si p valor menor 0,05 entonces se procede a rechazar la Ho

Tabla 9

Correlación de Pearson entre estrés laboral y el Síndrome de Burnout

		ESTRES	BURNOUT
ESTRES	Correlación de Pearson	1	,501**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	44	44
BURNOUT	Correlación de Pearson	,501**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	44	44

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

La tabla anterior muestra una correlación positiva significativa al nivel de 0,01, nivel de confianza del 99%, es una correlación moderada (Correlación de Pearson 0,501 y significativa ($p = 0,01$ menor 0,5) entre las variables estrés laboral y síndrome de burnout. Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. En esta medida lo que existe es una correlación positiva y una correlación moderada entre el estrés laboral y el síndrome de Burnout en los directores de instituciones educativas del nivel secundario de la Ciudad de Puno,

Hipótesis específica 01

Ho : No existe relación significativa entre el estrés laboral y el cansancio emocional en los directores de las instituciones educativas del nivel secundario de la ciudad de Puno, 2024.

H1: Existe relación significativa entre el estrés laboral y el cansancio emocional en los directores de las instituciones educativas del nivel secundario de la ciudad de Puno, 2024.

Nivel de significancia = 0,01

Regla de decisión: Si p valor menor de 0,05 entonces se procede a rechazar la Ho

Tabla 10

Correlación de Pearson entre estrés laboral y agotamiento emocional

		ESTRES	AGOTAMIE NTO
ESTRÉS	Correlación de Pearson	1	,558**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	44	44
AGOTAMIEN TO	Correlación de Pearson	,558**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	44	44

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

La tabla anterior muestra la correlación positiva significativa a nivel de 0,01, es decir con un nivel de confianza del 99% que es una correlación moderada (Correlación de Pearson = 0,558) y significativa ($p = 0,000$ menor de 0,5) entre las variables el estrés laboral y la dimensión de agotamiento emocional del Síndrome de Burnout en los directores de las instituciones educativas del nivel secundario de la ciudad de Puno; En esta medida se rechaza la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis específica 01 Existe una relación positiva y significativa con una correlación moderada entre el estrés laboral y el cansancio emocional en los directores de instituciones educativas del nivel secundario de la Ciudad de Puno.

El nivel de significancia de 0.01 indica que la probabilidad de que esta correlación se deba al azar es solo del 1%. En otras palabras, podemos estar 99% seguros de que la correlación observada no es por casualidad.

Dado que se mencionó que la prueba es bilateral, esto significa que estás probando la posibilidad de una correlación tanto positiva como negativa entre las dos variables. En este caso, la correlación positiva con una correlación moderada que encontraste es estadísticamente significativa al nivel de 0.01.

Hipótesis específica 02

Ho No existe relación significativa entre el estrés laboral y la despersonalización en los directores de las instituciones educativas del nivel secundario de la Ciudad de Puno, 2024.

H: Existe relación significativa entre el estrés laboral y la despersonalización en los directores de las instituciones educativas del nivel secundario de la Ciudad de Puno, 2024.

Nivel de significancia = 0,01

Regla de decisión: SI p valor menor de 0,05 entonces se procede a rechazar la Ho

Tabla 11

Correlación de Pearson entre estrés laboral y la despersonalización

		ESTRES	DESPERSONALIZACION
ESTRÉS	Correlación de Pearson	1	,468**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	44	44
DESPERSONALIZACION	Correlación de Pearson	,468**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	44	44

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

La tabla anterior muestra la correlación positiva moderada (Correlación de Pearson= 0,468) y significativa ($p= 0,001$ menor 0,05) entre las variables estrés laboral y la dimensión despersonalización. En esta medida se rechaza la hipótesis nula y por lo tanto se acepta la hipótesis específica 02 es: Que existe una correlación positiva moderada entre el estrés laboral y la despersonalización de los directores de instituciones educativas del nivel secundario de la ciudad de Puno.

Una correlación de Pearson de 0.468 con un nivel de significancia de 0.01 bilateral indica una correlación positiva considerable entre las dos variables en estudio. Esto significa que hay una relación estadísticamente significativa entre las variables, donde a medida que una variable aumenta, la otra también tiende a aumentar.

El nivel de significancia de 0.01 bilateral indica que la probabilidad de que esta correlación se deba al azar es muy baja, al ser inferior al 1%. Por lo tanto, podemos tener un alto grado de confianza en la existencia de esta correlación en la población.

Hipótesis específica 03

H_0 No existe relación significativa entre el estrés laboral y la realización personal en los directores de las instituciones educativas del nivel secundario de la Ciudad de Puno, 2024.

H_1 : Existe relación significativa entre el estrés laboral y la realización personal en los directores de las instituciones educativas del nivel secundario de la Ciudad de Puno, 2024.

Nivel de significancia = 0,05

Regla de decisión: Si p valor menor de 0,05 entonces se procede a rechazar la H_0

Tabla 12

Correlación de Pearson entre estrés laboral y la baja realización personal

Correlaciones

		ESTRES	REALIZACION PERSONAL
ESTRÉS	Correlación de Pearson	1	,242
	Sig. (bilateral)		,113
	N	44	44
REALIZACION PERS ONAL	Correlación de Pearson	,242	1
	Sig. (bilateral)	,113	
	N	44	44

La tabla anterior muestra que el p valor es mayor a 0,05, lo que significa que se acepta la hipótesis nula; es decir no existe relación significativa entre el estrés laboral y la dimensión de realización personal del síndrome de burnout de los directores de instituciones educativas de educación básica regular de la Ciudad de Puno.

5.2. Discusión

El presente trabajo de investigación se utilizó el enfoque cuantitativo y como diseño básico descriptivo, correlacional, de corte transversal y se seleccionó una muestra de 44 directores de Instituciones Educativas del nivel secundario de la Ciudad de Puno. Se desarrolla el trabajo de campo logrando contrastar las hipótesis planteadas a los resultados que a continuación se detallan de manera que se analiza estos resultados relacionándolos con otros trabajos de investigación que tienen relevancia para el trabajo de investigación desarrollado.

Se desarrolla un trabajo de investigación relacionando las dimensiones del síndrome de burnout y nivel de desempeño docente en una institución emblemática de Tingo María, donde logran determinar la existencia de una correlación negativa y débil que es inversamente proporcional entre agotamiento emocional con relación al nivel de desempeño docente

También determinan la existencia de una correlación negativa débil que es inversamente proporcional con la probabilidad de presentar en mayor medida la despersonalización este con relación menor al nivel de desempeño docente.

Finalmente se determinó la existencia de una correlación débil que es inversamente proporcional con la probabilidad de presentar en mayor medida realización personal este con relación menor al nivel de desempeño docente.

En forma general podemos inferir que con respecto a la valoración del síndrome de burnout y desempeño docente la correlación es negativa y débil en el desempeño docente, frente a la ya demostrada correlación positiva considerable de cada una de las dimensiones del síndrome de burnout con respecto al nivel de estrés de los directores de instituciones educativas del nivel secundario de la ciudad de Puno.

Otro trabajo de investigación realizado para relacionarlo el nivel de estrés u síndrome de burnout en Sullana, identifican que un 17,67% de directores del nivel secundario de la UGEL Sullana siempre se sienten emocionalmente cansados en su trabajo. El 72% consideran que nunca y casi nunca se sienten estresados al trabajar directamente con personas. Frente a un 89,34% que siempre y siempre se sienten estimulados después de trabajar en contacto con personas.

Se identifica que 80% de directores nunca y casi nunca se sienten quemados por su trabajo, e 100% nunca y casi nunca creen que trata a algunas personas si fueran objetos. 97,33% casi siempre y siempre trata los problemas emocionales con mucha calma en su trabajo, por lo tanto, logran mayoría de directores no presentan inconvenientes con relación a nivel de estrés y burnout por despersonalización

88% de directores nunca, casi nunca y solo algunas veces cree que trabajar todo el día con personas es un esfuerzo y el 81,34% nunca, casi nunca y solo a veces cree que está trabajando demasiado. Por su parte un 80% nunca y casi nunca se sienten acabado, tampoco les preocupa el hecho de que su trabajo lo esté endureciendo emocionalmente en un 81,34%

92% de directores casi siempre y siempre creen que están influyendo positivamente con su trabajo en la vida de los demás y el 98,67% que siempre y casi siempre han conseguido muchas cosas útiles con su profesión.

En el trabajo de investigación que establece los factores relacionados al Síndrome de Burnout en docentes del nivel inicial de las Instituciones Educativas Pública y Privada del distrito de Ayacucho; se establecen los factores y que se establece que desarrollaron el síndrome de burnout en un nivel alto, sólo el 12.5% de nivel bajo; analizado por dimensiones, en la dimensión agotamiento emocional se aprecia el 50% alcanza un nivel moderado y el 25% nivel alto y bajo respectivamente; mientras en la dimensión despersonalización, el 79.2% alcanzaron un nivel bajo; no se halló la relación significativa ($P < 0.05$) entre los diversos factores como la edad, el estado civil, el tiempo de servicio, la situación laboral mucha diferencia a lo que nosotros establecemos en el presente trabajo de investigación.

El interesante trabajo de investigación realizado en docentes de la Institución Educativa Pública en el distrito de Villa el Salvador de la Ciudad de Lima se estableció que presentan síndrome de burnout el 73,33% (33) presentan un nivel medio y el 26,7% (12) presentan un nivel alto en síndrome de burnout, en el nivel de agotamiento emocional el 62.2% (28) presentan nivel medio, en el nivel de despersonalización el 66,7% (30) presentan un nivel medio y en realización personal el 60 % (27) presentan un nivel medio

Por otra parte también resulta sumamente interesante el presente trabajo de investigación se compara de manera interesante dos realidades de dos instituciones educativas llegando a la conclusión que con una probabilidad de error del 2.2% sí existen diferencias significativas entre las Instituciones educativas JEC “Libertad de América” y “Haya de la Torre” de Ayacucho en el 2021 con respecto a la presencia del síndrome de Burnout; en contrastación de las conclusiones a las que llegamos en el presente investigación estableciendo una relación positiva y significativa entre las variables de estrés laboral y síndrome de burnout en directores de colegios secundarios de la Ciudad de Puno.

Es interesante como en este trabajo de investigación se establece que los profesores los factores como: la indisciplina, los horarios largos o la sobrecarga de trabajo, afectan su desarrollo laboral, social y personal favoreciendo a la aparición paulatina del síndrome de burnout. Así mismo que muchos docentes presentan síndrome de burnout en sus tres dimensiones: Agotamiento Emocional con 0,83; Despersonalización, con 0,80 y Realización además del cuestionario sociodemográfico se determinó que 4,8% de docentes presentaron síndrome de burnout en colegios nacionales; identificándose así mismo que la mayoría de la población eran mujeres, licenciadas con más de 5 años de experiencia enseñando, casadas y laboraban en el turno tarde, importante información que no determinamos con esta precisión en el trabajo de investigación presentado pero que será una inquietud a resolverse o plantearse en próximos trabajos de investigación.

En el trabajo de investigación realizado en instituciones educativas de Tingo María sobre el Estrés laboral en docentes se logró concluir que el 90% presentan un ligero estrés, los docentes del nivel secundario de las instituciones educativas públicas de Tingo María”; un 6,7% un moderado estrés y en un porcentaje mínimo del 3,3% se presentan sin estrés; podemos afirmar en relación a nuestro trabajo de investigación se puede observar que es un 4,55% de directores de instituciones educativas del nivel secundario que presentan un nivel de estrés; seguido de un 15,91% de directores que presentan un nivel intermedio de estrés frente a un 79,55% de directores que presentan un bajo nivel de estrés.

El nivel de estrés y burnout en el ámbito laboral en el contexto del confinamiento a causa de la pandemia de covid19 se determinó el nivel de estrés y Burnout de los directores del nivel secundaria del ámbito de UGEL Sullana realizando educación a distancia se halló que el 15% de directores se encuentran en riesgo de sufrir burnout en la dimensión de cansancio emocional y el

8% está en riesgo de tener una baja realización personal lo que los pone en una situación vulnerable, hecho que también se determinó en el presente trabajo de investigación se pueden observar que son 8 directores de las instituciones educativas que presentan Síndrome de burnout; sin embargo, los directores que presentan un riesgo de presentar burnout son 14 directores, que presentan un nivel medio; frente a un total de 39, 48 y 33 directores que presentan un nivel bajo de presentar síndrome de burnout según cada una de las dimensiones del mismo.

Como se puede observar en la gran mayoría de directores no presentan mayores problemas ni de estrés ni de síndrome de burnout; en contradicción al trabajo que venimos realizando donde la realidad es más variada, sin embargo, evidentemente existe un pequeño porcentaje de directores con algún problema de estrés y de síndrome de burnout en la ciudad de Puno.

Es imprescindible poner de relevancia la necesidad de implementar estrategias de prevención y gestión del estrés laboral y el síndrome de burnout en los directores de instituciones educativas de la Ciudad de Puno. Evidentemente estas estrategias pueden ser programas de apoyo emocional, capacitación en habilidades de afrontamiento, redistribución de tareas y promoción de un ambiente laboral saludable y colaborativo.

Siendo los directores los líderes que conducen los destinos de la educación en la ciudad de Puno, es menester garantizar su bienestar que redundara en el adecuado funcionamiento de las instituciones educativas; entonces resulta importante promover la salud y el rendimiento de estos profesionales clave en el sistema educativo.

Conclusiones

Primera: Se concluye que existe una relación de tipo correlación positiva moderada (Correlación de Pearson = 0,501) y significativa ($p = 0,000$ menor 0,5) entre Síndrome de burnout y niveles de estrés laboral resultado que permitieron rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis general: Existe una relación significativa entre estrés laboral y síndrome de burnout de los directores de instituciones educativas del nivel secundario de la ciudad de Puno.

Segunda: Se logra determinar una relación de tipo correlación positiva moderada (Correlación de Pearson = 0,558) y significativa ($p = 0,000$ menor de 0,5) entre las variables el estrés laboral y la dimensión de agotamiento emocional del Síndrome de Burnout resultados que permitieron rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica 1: Existe una relación significativa entre el estrés laboral y la dimensión de agotamiento emocional del síndrome de burnout en los directores de las instituciones educativas del nivel secundario de la ciudad de Puno.

Tercera: Se establece una relación de tipo correlación positiva moderada (Correlación de Pearson = 0,468) y significativa ($p = 0,001$ menor 0,05) entre las variables estrés laboral y la dimensión despersonalización del Síndrome de Burnout resultados que permitieron rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis específica 2: Existe una relación significativa entre el estrés laboral y la dimensión despersonalización del síndrome de burnout en los directores de las instituciones educativas del nivel secundario de la ciudad de Puno.

Cuarto: Se determina que no existe una relación significativa entre las variables estrés laboral y la dimensión realización personal del Síndrome de Burnout resultados que permitieron aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis específica 3: En este sentido no existe una relación significativa entre el estrés laboral y la dimensión realización personal del síndrome de burnout en los directores de las instituciones educativas del nivel secundario de la ciudad de Puno

Recomendaciones

El estrés laboral y el síndrome de burnout son fenómenos más frecuentes en profesionales que desempeñan un cargo de líder como es precisamente el de los directores de las instituciones educativas, y que evidentemente tienen una repercusión en la misma calidad de educación que se brinda.

Las consecuencias negativas del burnout en los directores de instituciones educativas del nivel secundario de la Ciudad de Puno, suponen un gran costo económico para todo el sistema educativo, en este sentido se deben proponer planes adecuados para disminuir sus consecuencias.

Coordinar con las autoridades de la UGEL Puno, a fin de realizar un diagnóstico situacional de las condiciones de trabajo de los directores de las instituciones educativas del nivel secundario de la Ciudad de Puno.

Implementar acciones vivenciales y talleres para afrontar con éxito las situaciones problemáticas que beneficien la salud mental de los directores de las instituciones educativas del nivel secundario de la Ciudad de Puno.

Realizar evaluación periódica de la salud mental a través de herramientas validadas que sean objetivas en su medición y realizada por profesionales de la salud a los directores de las instituciones educativas; de esta manera se Establezca una evaluación psicológica o psiquiátrica anualmente dirigida a los directores de las instituciones educativas del nivel secundario de la Ciudad de Puno.

Efectuar charlas virtuales por parte de la división de recursos humanos, en temas de salud mental, esto con el fin de tener un mejor manejo de las demandas emocionales, ya sea con la familia y en el lugar de trabajo, sobre todo hoy en día que nos encontramos atravesando situaciones con mayor demanda de estrés.

Es importante realizar estrategias de afrontamiento que estas sean a su vez eficaces frente al estrés y síndrome de burnout desarrollando intervenciones preventivas y de apoyo.

En general estas medidas preventivas se relacionen con la promoción de un ambiente laboral saludable, la formación en habilidades de gestión del estrés y la promoción de bienestar emocional.

Referencias

- Albedin, L., Gomez, J., Cañadas, G., Cañadas, G., & Raimundo, C. (Mayo Agosto de 2016). Prevalencia bayesiana y niveles de burnout en enfermería de urgencias. Una revisión sistemática. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 48(2), 137 - 145. Recuperado el 03 de Agosto de 2024, de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0120053415000394>
- Arraz, F. M. (Junio de 2018). Síndrome de burnout en Profesores. *Revista científica multidisciplinaria base de conocimiento*, 7(6), 34 - 47.
- Bakke, A., & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Revista de Psicología del Trabajo de las Organizaciones*, 29(3), 107 - 115. Recuperado el 03 de Agosto de 2024, de <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/ibc-119108>
- Carranza Rojas, J. (2022). *Síndrome de burnout en docentes de la Institución Educativa N° 171-10, San Juan de Lurigancho*. Tesis de Grado, Universidad Privada del Norte, Lima. Recuperado el 03 de Agosto de 2024, de <https://hdl.handle.net/11537/32550>
- Castaño, M. (2015). *Relación entre burnout y compromiso organizacional en una muestra de trabajadoras de una empresa del sector salud en la ciudad de Pereira*. Tesis de grado, Universidad Católica de Pereira, Pereira.
- Castro Condori, J. (2020). *Estrés laboral y desempeño directivo en las instituciones educativas públicas del distrito de Ilo, región Moquegua 2020*. Tesis Maestría, Universidad José Carlos Mariátegui, Moquegua. Recuperado el 03 de Agosto de 2024, de <https://hdl.handle.net/20.500.12819/1883>
- Chagua, L. (2019). *Síndrome de burnout y el compromiso organizacional en los colaboradores de la empresa Net Axxes S.A.C.* Tesis de Grado, Universidad César Vallejo, Lima, La Molina.
- Chiang, M., Gomez, N., & Sigoña, M. (Jul - Dic de 2013). Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud: Salud de los trabajadores. 21(2), 111 - 128. Recuperado el 03 de Agosto de 2024, de <https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839307002.pdf>
- Cremades, J., Macia, L., Lopez, M., Pedraz, A., & Gonzales, V. (2017). Una nueva aportación de clasificar factores estresantes que afectan a los profesionales de enfermería. *Rev. Latino. Am Enfermagem*. Recuperado el 03 de Agosto de 2024, de https://www.scielo.br/pdf/rlae/v25/es_0104-1169-rlae-25-e2895.pdf
- Cuevas, M., & Garcia, T. (Setiembre 30 de 2012). Análisis crítico de tres perspectivas psicológicas de estrés en el trabajo. *Trabajo y sociedad*, 19, 87 - 102. Recuperado el 3 de Agosto de 2024, de <https://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/19%20CUEVAS%20TORRES%20Estr>
- De Bortoli, S., Munar, E., Umpierrez, A., Peduzzi, M., & Leira, C. (2020). La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID - 19. Recuperado el 03 de Agosto de 2024, de *La situación de la enfermería en el mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia COVID 19*
- DeMatthews, D., Reyes, P., Carrola, P., Edwards, V., & James, L. (2021). Novice Principal Burnout: Exploring Secondary Trauma, Working Conditions, and Coping Strategies in an Urban District. *Education Research Center*, 1 - 17. Recuperado el 03 de Agosto de 2024, de <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED612375.pdf>
- Echenique Glallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación. Manual Autoformativo Interactivo*. Huancayo: Universidades Continental. Recuperado el 03 de Agosto de 2024, de

- https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
- ENDO. (2018). Encuesta Nacional a Docentes de Instituciones publicas y privadas 2018. Recuperado el 03 de Agosto de 2024, de <https://www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/pdf/endo-2018.pdf>
- ENDO. (2020). Perfil docente valorizacion de la profesion docente percepcion sobre la valoracion social de la docencia durante la pandemia 2020. Recuperado el 03 de Agosto de 2024, de <https://www.minedu.gob.pe/politicas/docencia/encuesta-nacional-a-docentes-endo.php>
- Fernsnde, J., & Calderon, G. (Agosto de 2017). Modelo Demandas - Control . Apoyo social en el estudio del estres laboral en el Peru. *28*, 281 - 282. Recuperado el 03 de Agosto de 2024, de <http://www.scielo.org.pe/pdf/rmh/v28n4/a14v28n4.pdf>
- Forbes, R. (2011). El sindrome de burnout: sintomas, causas y medidas de atencion en la empresa. *Exito empresarial*, *160*, 1 - 4. Recuperado el 04 de Agosto de 2024, de http://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_160_160811_es.pdf
- Friedman, I. (2002). Burnout in school principals:Role related antecedents social. *Psychology of Education*, *5*(3), 229 - 251.
- Friedman, I. (13 de Nociembre de 2019). School principal burnout scale. Recuperado el 04 de Agosto de 2024, de [https://www.researchgate.net/publication/337224914_School_principal_burnout](https://www.researchgate.net/publication/337224914_School_principal_burnout_scale)
- Gomez Sanchez, P. (2009). Principios Bsicos de Bioetica. *Revista Peruana de Ginecología y Obstetricia*, *55*(4), 1 - 12. Recuperado el 03 de Agosto de 2024, de <https://www.redalyc.org/pdf/3234/323428194003.pdf>
- Gomez, A. (2015). *Gestion del compromiso institucional y el desempeño docente del profesorado de la Universidad Peruana Los Andes*. Tesis de Maestria, Univerdiad Nacional de Educacion Enrique Guzman y Valle, Lima.
- Gomez, J., Monsalve, C., San Luis, C., Fernandez, R., Aguayo, R., & Cañada, G. (Feb de 2017). Factores de riesgo y niveles de burnout en enfermeras de atencion primaria: Una revision sisteatica. *Atencion primaria*. *49*(2), 77 - 85. Recuperado el 03 de Agosto de 2024, de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0212656716301755>
- Huallanca Vilca, M. (2022). *El síndrome de Burnout en los docentes de las Instituciones Educativas JEC de Ayacucho en el 2021*. Tesis de Grado Segunda Especialidad, Universidad Ncaional de Huancavelica, Ayacucho. Recuperado el 03 de Agosto de 2024, de <https://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/4928>
- Huayanay Adriano, , T. (2022). *Síndrome de Burnout y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa Emblemática "Gómez Arias Dávila" – Tingo María – 2021*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional Hemilio Valdizan, Huanuco. Recuperado el 03 de Agosto de 2024, de <https://hdl.handle.net/20.500.13080/7730>
- Hurtado, M. (2017). *Bases conceptuales del compromiso organizacional. Una vision de implicacion segun Meyer y Allen y su medicion en dos empresas del sector rerail de Piura*. Tesis de grado, Univerdad de Piura, Piura.
- Jaime Andia, M. (2020). *Síndrome de burnout en los profesores educación secundaria*. Tesis de Grado, Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes, Chincha. Obtenido de <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/65116>

- Juscamayta Lopez, D. (2021). *Factores relacionados al Síndrome de Burnout en docentes del nivel inicial de las Instituciones Educativas Pública y Privada del distrito de Ayacucho 2021*. Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho. Recuperado el 03 de Agosto de 2024, de <http://repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/5149>
- Lastre, G., Gaviria, G., Herazo, Y., & Mendinueta, M. (2018). Estresores laborales en el personal de enfermería de unidades de cuidados intensivos. *Revista Latinoamericana de Hipertension*. Recuperado el 03 de Agosto de 2024, de http://www.revhipertension.com/rlh_5_2018/estresores_laborales_en_el_personal.
- Lopez, J. (2018). *Síndrome de burnout y compromiso organizacional en tecnólogos médicos del Instituto Nacional de Oftalmología*. Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Marcela, D., & Puentes, A. (Octubre de 2017). Relación entre las diferentes dimensiones del síndrome de burnout y las estrategias de afrontamiento empleadas por los guardas de seguridad de una empresa privada de la ciudad de Tunja. *Psicogente*, 20(38), 268 - 281. Recuperado el 03 de Agosto de 2024, de <http://www.scielo.org.co/pdf/psico/v20n38/0124-0137-psico-20-38-00268.pdf>
- Medina, R. (2018). *El síndrome de burnout y el compromiso organizacional en el personal administrativo en los centros de Educación Superior Ambato*. Universidad Técnica de Ambato, Ambato.
- Mendicute Arminio, D. (2018). *Estrés laboral y síndrome de burnout en relación con la motivación en los docentes de secundaria*. Universidad de Cantabria, Cantabria. Recuperado el 03 de Agosto de 2024, de <https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/13171/MendicuteArminioDario.pdf?sequence=1>
- Mesa, N. (2020). Influencia de la inteligencia emocional percibida en la ansiedad y el estrés laboral de enfermería. 1-26. Recuperado el '3 de Agosto de 2024, de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-
- Montero Carcelen, A. (2023). *Nivel de estrés y síndrome de burnout de los directores del nivel secundaria del ámbito de Unidad de Gestión Educativa local de Sullana en el marco de la educación a distancia*. Grado de Magister, Universidad de Piura, Sullana. Recuperado el 03 de Agosto de 2024, de <https://hdl.handle.net/11042/6121>
- Noriega, M. (2017). *Síndrome de burnout y compromiso organizacional en los docentes tiempo completo de una universidad privada de Lima Norte*. Universidad Cesar Vallejo.
- Octavio Fermin, Bada Quispe, Salas Sanchez, R., Ericson, F., Saavedra, C., Arroyo Rosales, & Carbonell Garcia, C. (2020). *Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos*. Universidad Cesar Vallejo Universidad Nacional de Trujillo. Recuperado el 03 de Agosto de 2024, de <http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v18n6/1727-897X-ms-18-06-1138.pdf>
- Olivares, V., & Laudatui. (Octubre de 2016). Dra. Christina Maqslach. Compendio el Burnoput. *Ciencia y Trabajo*, 19(58), 39 - 63. Recuperado el 03 de Agosto de 2024, de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00059.pdf>
- OMS. (2008). Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en desarrollo. Un riesgo moderno en un ambiente de trabajo tradicional. Consejos para empleadores y representantes de los trabajadores. *Organización Mundial de la Salud*. Recuperado el 04 de Agosto de 2024, de http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/43770/1/9789243591650_spa.pdfz
- OMS, O. M. (2020). ¿Cómo define la OMS la salud?

- OMS, O. M. (2020). la organizacion del trabajo y el estres.
- Orozco, M., Zuluaga, Y., & Pulido, G. (2019). Factores de riesgo psicosociales que afectan a los profesionales de enfermería. *Rev. Colomb. Enferm*, 18(1), 1 - 36. Obtenido de <https://revistacolombianadeenfermeria.unbosque.edu.co/article/view/2308/2099>
- Perez, M. (Setiembre de 2010). El síndrome de burnout. Evolucion conceotual y estado actual de la cuestion. 112, 42- 80. Recuperado el 03 de Agosto de 2024, de <https://www.redalyc.org/pdf/5257/525752962004.pdf>
- Pezua Arandia, J. (2018). *Estrés laboral en docentes de secundaria de instituciones educativas estatales en Tingo María*. Tesis Maestria, Universidad Nacional del Centro del Peru, Tigo Maria. Recuperado el 03 de Agosto de 2024, de <http://hdl.handle.net/20.500.12894/6943>
- Poma, E. (2020). *Factores sociodemograficos y laborales asociados al sindrome de burnout en docentes de secundaria de instituciones educativas del Callao*. Tesis de Doctorado, Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Quispe Hinojo, A. (2020). *Síndrome de burnout en docentes de una institución educativa pública en Villa el Salvador, 2020*. Tesis de Grado, Universidad Ricardo Palma, Lima. Recuperado el 03 de Agosto de 2024, de <https://hdl.handle.net/20.500.14138/3582>
- Retamozo, V. (2017). *Síndrome de burnout y el compromiso organizacional en odontólogos de la clínica dental Victor Raul Haya de la Torre*. Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Rodriguez, R., & De Rivas, S. (2011). Medicina y seguridad del trabajo. *Med Seg Trab*, 72 - 88. Recuperado el 03 de Agosto de 2024, de <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/actualizacion4.pdf>
- Sanchez Castro, P. (2020). *Síndrome de burnout en docentes de una institucion educativa nacional de la Victoria Setiembre a Diciembre 2019*. Universidad Catolica Santo Toribio de Mogrovejo Chiclayo, Lima, Lima. Recuperado el 03 de Agosto de 2024, de <https://orcid.org/0000-0002-5524-2694>
- Sanchez, C. (2018). *Síndrome de burnout y compromiso organizacional en docentes del distrito de El Porvenir*. Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo, Trujillo.
- Sandoval Diez, N., & Reyes Gomez, L. (2021). *Relación entre nivel de estrés y síndrome de burnout en docentes de educacion basica regular en un colegio privado de Lima en el año 2021*. Tesis de Maestria, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Lima. Recuperado el 03 de Agosto de 2024, de https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/661308/Sandoval_DN.pdf?sequence=3
- Seguel, F., & Valenzuela, S. (2014). Relacion entre la fatiga laboral y el sindrome de burnout en personal de enfermeria de centros hospitalarios. *REvi*, 11(4), 119 - 127. Recuperado el 03 de Agosto de 2024, de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1665706314709236>
- Seguel, F., & Valenzuela, S. (2014). Relacion entre la fatiga laboral y el sindrome de burnout en personal e enfermeria de centros hospitalarios. *REvi*, 119 - 127. Recuperado el 03 de Agosto de 2024, de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1665706314709236>
- Seguel, F., Valenzuela, S., & Sanhueza, O. (2015). El trabajo del profesional de enfermeria: revision de la literatura. Recuperado el 03 de Agosto de 2024, de : https://scielo.conicyt.cl/pdf/cienf/v21n2/art_02.pdf

- Suazo, C. (2018). *Síndrome de burnout y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa de Lima Metropolitana*. Universidad Privada del Norte, Lima.
- Tabares Diaz, Y., Martinez Daza, V., & Matabanchoy Tulcan, S. (2019). Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. 22(3), 265 - 279. Recuperado el 03 de Agosto de 2024, de <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v22n3/2389-7066-reus-22-03-265.pdf>
- Tejero, C., & Fernandez, J. (2007). El síndrome de burnout en la dirección escolar: concepto, sintomatología y antecedentes. *Bordon*, 59(4), 685 -694. Recuperado el 04 de Agosto de 2024
- Ureta Aquino , K. (2024). *Síndrome de burnout y desempeño docente en la institución educativa Jose Maria Arguedas Chilca 2022*. Tesis de Grado, Universidad Continental. Recuperado el 03 de Agosto de 2024, de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/14438/1/IV_FHU_501_TE_Ureta_Aquino_2024.pdf
- Uribe, J., Patlan, J., & Garcia, A. (Abril Junio de 2015). Manifestaciones psicomaticas, compromiso y burnout como consecuentes del clima y la cultura organizacional un analisis de la ruta (path analysis). *Contad Adm*, 447 - 467. Recuperado el 03 de Agosto de 2024, de <http://www.scielo.org.mx/pdf/cya/v60n2/0186-1042->
- Velazco Astete, K. (2021). *Síndrome de burnout en docentes de secundaria de instituciones educativas públicas y privadas del distrito de San Juan de Miraflores*. Universidad Nacional Federico Villareal, Lima, Lima. Recuperado el 03 de Agosto de 2024, de <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/5330>
- Vieco, G., & Abello, R. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología desde el Caribe*, 354-385. Recuperado el 03 de Agosto de 2024, de <https://www.redalyc.org/pdf/213/21331836004.pdf>
- Walker, , M., Sharp, C., & Sims, D. (Junio de 2020). Job satisfaction and workload of teachers and senior leaders. *Schools' responses to Covid-19*, 1 - 38. Recuperado el 03 de Agosto de 2024, de <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED608585.pdf>

Anexos

Cuestionario Estrés Laboral OIT – OMS(OIT – OMS, 1980)

Para cada ítem debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés. A continuación, deberá de marcar con un aspa (X) en el número que mejor lo describa. Sólo de una respuesta por cada pregunta. No existe respuesta correcta o incorrecta.

- Anote **1** si la condición **Nunca** es fuente de estrés.
- Anote **2** si la condición **Raras veces** es fuente de estrés.
- Anote **3** si la condición **Ocasionalmente** es fuente de estrés.
- Anote **4** si la condición **Algunas veces** es fuente de estrés.
- Anote **5** si la condición **Frecuentemente** es fuente de estrés.
- Anote **6** si la condición **Generalmente** es fuente de estrés.
- Anote **7** si la condición **Siempre** es fuente de estrés.

N°	Ítems	Respuestas						
		1	2	3	4	5	6	7
1	¿El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?							
2	¿El rendirle informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?							
3	¿El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?							
4	¿El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?							
5	¿El que mi supervisor no dé la cara por mí ante los jefes, me estresa?							
6	¿El que mi supervisor no me respete, me estresa?							
7	¿El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?							
8	¿El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?							
9	¿El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?							

N°	Ítems	Respuestas						
		1	2	3	4	5	6	7
10	¿El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa?							
11	¿El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?							
12	¿El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tengamos poco control sobre el trabajo me causa estrés?							
13	¿El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?							
14	¿El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?							
15	¿El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?							
16	¿El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?							
17	¿El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?							
18	¿El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?							
19	¿El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?							
20	¿El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés?							
21	¿El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?							
22	¿El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?							
23	¿El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?							
24	¿El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?							
25	¿El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?							

Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI)

Maslach, C. (1986)

(Versión traducida al español Mind Garden Inc.)

A continuación, se presenta un conjunto de enunciados sobre diferentes ideas, pensamientos y situaciones relacionadas con su trabajo. Usted debe indicar la frecuencia con que se presentan. Debe responder marcando con un aspa (X) sobre el número que le corresponda. Según la siguiente escala:

- Anote **0** si es **Nunca**.
- Anote **1** si es **Pocas veces al año o menos**.
- Anote **2** si es **Una vez al mes o menos**.
- Anote **3** si es **Algunas veces al mes**.
- Anote **4** si es **Una Vez A La Semana**.
- Anote **5** si es **Pocas veces a la semana**.

Nº	Ítems	Respuesta					
		0	1	2	3	4	5
1	Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo.						
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.						
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado.						
4	Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.						
5	Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí, como si fuesen objetos impersonales.						
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa.						
7	Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.						
8	Siento que mi trabajo me está desgastando.						
9	Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo						
10	Siento que me he hecho más duro con la gente.						
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.						
12	Me siento muy enérgico en mi trabajo.						

N°	Ítems	Respuesta					
		0	1	2	3	4	5
13	Me siento frustrado por el trabajo.						
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.						
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente.						
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.						
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.						
18	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.						
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.						
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.						
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.						
22	Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de alguno de sus problemas.						

VALIDACION Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

METODOLOGÍA

Validación de un instrumento a través del juicio de expertos

1.- Como punto de partida la operacionalización de variables, nos permiten determinar la coherencia entre los ítems de los instrumentos de investigación, en concordancia con las variables.

2.- Consideramos la elección de jueces expertos quienes se caracterizan por dominar las variables que se medirán en los instrumentos de investigación además de estar familiarizados con el grupo poblacional al cual se dirige el instrumento, también deben conocer sobre metodología de investigación.

3.- A cada uno de los jueces expertos se les alcanza la carta, además un breve resumen del proyecto de investigación y los instrumentos, para que los evalúen. Seleccionamos ocho expertos para la aplicación de la prueba binomial.

4.- Luego de darles una semana como plazo a los jueces ellos responden, con su calificación y aporte de observaciones, que enriquecen el trabajo de investigación.

Evaluación de las respuestas

Las encuestas tanto para la medición de estrés laboral y el síndrome de burnout tienen una estructura sencilla de evaluar tanto cuantitativa como cualitativamente.

La evaluación cualitativa. En esta ficha se concluye en una calificación favorable o desfavorable por cada uno de los jueces, sin embargo, también considera sugerencias y/o aportes, que sin duda ayudan a mejorar la elaboración del instrumento de investigación

La evaluación **Cuantitativa** en la ficha de evaluación de expertos existe una valoración tanto parcial como general, evidentemente este resultado nos brinda una información valiosa; empero nosotros agregamos la prueba binomial

Procedimiento para la aplicación de la prueba binomial

1.- En una hoja Excel se vacían las respuestas de los jueces expertos según el cuadro vacío siguiente. La columna de ítems se refiere a los que se emplearon en la “Escala de calificación del juez experto”. En cada celda del cuadro vacío digitará ‘1’, si es que el juez respondió ‘Si’ en el formato y ‘0’ si respondió que ‘No’. Colocaremos en la columna siguiente el ‘p valor’ de cada ítem

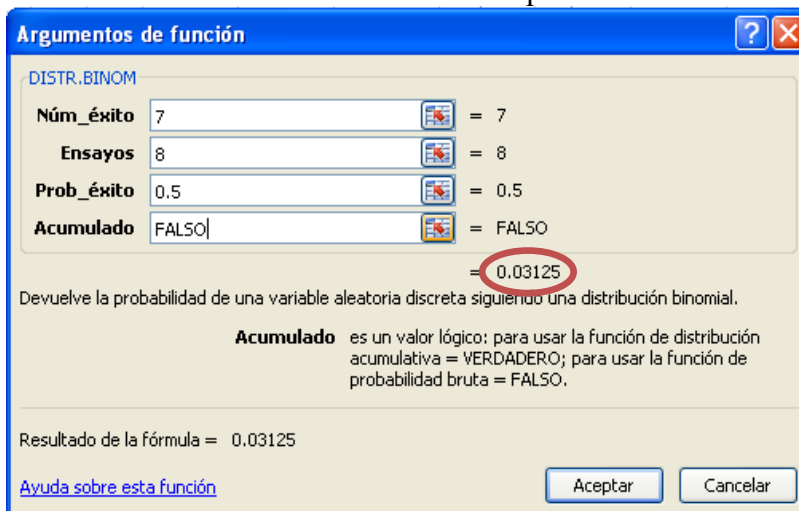
2.- Se establecen la H_0 y la H_a ;

H_0 : La proporción de los jueces que dicen “Si” es igual a la de los jueces que dicen “No”.

Es decir que entre los jueces **no hay concordancia**, pues la proporción es de 50% “Si” y 50% “No”. Dicho de otra manera la probabilidad de éxito es de 0.50

H_a : La proporción de los jueces es diferente de 0.5. Si hay concordancia entre los jueces.

3.- Colocamos el cursor en la celda correspondiente al ítem 1 de la columna p valor y pulsar clic



en el botón función. En la primera fila del ejemplo ficticio tenemos 7 veces el valor ‘1’ y una vez el valor ‘0’ por ello colocar ‘7’ en el casillero correspondiente a ‘Núm_éxitos’. Luego colocar

‘8’ en el casillero siguiente ‘Ensayos’, pues se tiene ocho jueces expertos. En el 3° casillero ‘Prob_éxito’ (probabilidad de éxito) colocar 0.5, pues ese es el valor de la H_0 . En el 4° casillero escribir ‘FALSO’ pues no se quiere la función acumulada, sino la probabilidad bruta.

El resultado es 0.03125, por ser menor que 0.05 se rechaza la H_0 y se acepta la H_a para el primer ítem. Es decir, si hay concordancia entre los jueces, aunque hay un juez que está discrepando.

CUADRO DE VALORES, útil para efectuar la prueba binomial.

CUALITATIVO	CUANTITATIVO	VALOR PRUEBA BINOMIAL
Muy malo	1	0
Malo	2	0
Regular	3	0.5
Bueno	4	1
Muy Bueno	5	1

VALIDACION DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA: TEST DE ESTRÉS LABORAL

INDICADORES EVALUACION DEL INSTRUMENTO	DECRITERIOS	J1	J2	J3	J4	J5	J6	J7	J8	PROPORCION
CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión	5=1	4=1	5=1	5=1	5=1	5=1	4=1	5=1	0.0039
OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles	5=1	4=1	5=1	5=1	5=1	5=1	4=1	5=1	0.0039
CONSISTENCIA	Existe organización lógica en los contenidos y relación con la teoría	5=1	5=1	5=1	5=1	5=1	5=1	5=1	4=1	0.0039
COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable	5=1	5=1	5=1	5=1	5=1	5=1	5=1	5=1	0.0039
PERTINENCIA	La categorías de respuesta y sus valores son apropiados	5=1	5=1	5=1	5=1	5=1	5=1	5=1	4=1	0.0039
SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento	5=1	5=1	5=1	5=1	5=1	5=1	5=1	5=1	0.0039
PTJ FINAL		30	28	30	30	30	30	28	28	
FAVORABLE		SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
NO FAVORABLE		NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	

Puntaje otorgado por cada experto: Favorable = 1 (Si) Desfavorable = 0 (No)

Se establecen la Ho y la Ha;

PERTINENCIA	La categorías de respuesta y sus valores son apropiados	5=1	5=1	5=1	5=1	5=1	5=1	5=1	4=1	0.0039
SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento	5=1	5=1	5=1	5=1	5=1	5=1	5=1	5=1	0.0039
PTJ FINAL		30	28	30	30	30	30	28	28	
FAVORABLE		SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	SI	
NO FAVORABLE		NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	

Puntaje otorgado por cada experto: Favorable = 1 (Si) Desfavorable = 0 (No)

Se establecen la Ho y la Ha;

Ho: La proporción de los jueces que dicen “Si” es igual a la de los jueces que dicen “No”.

Es decir que entre los jueces **no hay concordancia**, pues la proporción es de 50% “Si” y 50% “No”. Dicho de otra manera, la probabilidad de éxito es de 0.50

Ha: La proporción de los jueces es diferente de 0.5. Si hay concordancia entre los jueces.

CONCLUSION:

Los ítems: N° 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7 tienen un p valor < 0.05 , por lo tanto, si existe concordancia entre los jueces para dichos ítems, determinándose su validez

Por otra parte, la calificación cualitativa de todos los expertos ha sido con la calificación de Favorable.

SOBRE CONFIABILIDAD

1. Luego de la validación del instrumento por los jueces expertos, se aplicó el instrumento de investigación de estrés laboral y síndrome de burnout respectivamente
2. Se aplico el instrumento a 44 directores de instituciones educativas de educación básica regular nivel secundario de la Ciudad de Puno; con la siguiente característica:

Los directores encuestados son parte de las unidades de estudio del trabajo de investigación

3. Siempre tener disponible mayor número de instrumentos para aplicar para lograr un mejor resultado
4. La formalidad de gestionar ante las autoridades competentes, para que nos brinden las facilidades para desarrollar la encuesta
5. Luego de realizado la encuesta, se construye la base de datos en EXCEL, para facilitar los cálculos
6. Se utilizó la Prueba alfa de Cronbach.

RESULTADO ENCUESTA DE ESTRÉS LABORAL

CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO

Nro	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
1	4	2	5	4	2	1	2	2	2	4	5	2	5	2	2	5	1	2	3	1	6	1	3	1	2	69
2	2	2	3	3	1	4	6	5	2	1	2	2	2	3	1	1	3	2	2	4	2	3	4	2	3	65
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	26
4	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	28
5	5	1	2	4	4	4	4	2	3	3	3	3	5	4	3	1	3	2	3	3	2	2	2	2	2	72
6	4	2	2	2	1	1	2	3	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	44
7	2	3	1	2	1	1	2	1	2	3	3	1	1	1	2	2	1	3	4	1	2	1	2	3	2	47
8	1	1	2	4	1	2	1	2	3	3	3	4	2	3	1	2	1	3	1	4	2	1	3	2	4	56
9	11	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	39
10	4	6	4	5	4	2	5	5	4	4	4	5	5	3	3	5	5	5	5	5	6	4	4	6	4	112
11	2	2	3	3	4	4	2	4	4	4	3	2	2	2	3	3	2	4	3	2	2	3	4	2	2	71
12	3	2	3	2	1	1	1	3	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	2	3	1	3	1	2	49
13	2	2	3	3	3	4	4	2	3	3	4	4	2	2	2	2	2	3	4	2	2	4	2	2	2	68
14	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	3	3	3	4	6	5	5	5	5	4	4	4	4	2	106
15	1	1	2	2	1	1	4	1	4	4	4	1	4	4	4	1	1	4	1	4	1	1	1	4	1	57
16	4	3	1	2	1	4	5	5	5	3	4	4	4	2	2	3	3	5	5	5	4	3	4	4	3	88
17	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	34
18	2	4	2	3	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	1	1	1	1	3	2	2	1	1	47
19	2	2	2	3	4	4	3	4	3	3	2	2	2	2	2	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	64
20	2	3	3	2	2	1	4	2	3	4	2	4	2	4	3	1	3	4	3	4	3	2	3	2	2	68
21	2	1	2	2	1	2	3	1	2	2	1	1	2	3	2	2	3	3	3	3	3	4	1	2	3	54
22	2	3	1	4	1	1	1	1	1	4	2	4	4	2	2	4	2	4	4	4	6	1	4	4	6	72
23	2	3	1	2	2	3	3	2	2	1	2	1	3	2	3	1	2	3	2	2	2	1	1	3	3	52
24	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	66
25	2	2	4	4	4	4	2	5	4	3	3	3	5	5	5	4	3	5	4	4	5	5	3	3	5	96
26	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	3	2	3	6	2	2	1	2	2	2	56
27	3	3	2	2	4	6	5	2	2	3	3	3	6	2	4	6	6	6	7	6	6	2	6	5	4	104
28	4	3	2	2	3	5	3	4	3	2	3	2	4	2	3	5	4	5	4	5	4	2	4	5	4	87

29	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	103
30	2	4	2	2	2	5	2	5	2	5	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	2	5	2	1	78	
31	2	1	1	3	2	4	3	5	1	2	3	4	3	2	1	1	2	3	1	1	1	1	2	1	51	
32	5	5	6	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	2	4	7	6	7	6	6	7	1	7	4	6	124
33	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	2	2	4	2	5	3	3	3	2	4	4	2	78
34	4	3	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	2	2	5	4	2	3	3	3	2	2	3	2	86
35	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	1	1	1	1	1	2	1	1	30	
36	1	4	4	3	2	2	4	4	4	3	4	2	5	2	3	5	2	3	3	1	4	1	2	3	3	74
37	3	3	4	2	3	1	5	3	5	6	5	5	3	1	4	7	2	5	4	2	3	5	2	3	5	91
38	2	2	4	3	3	4	1	2	2	2	3	4	4	4	2	3	4	4	4	1	4	4	4	4	1	75
39	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	34
40	6	3	3	3	6	6	5	6	5	5	5	6	6	6	4	4	5	7	6	6	3	3	4	7	6	126
41	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	2	4	4	2	5	3	4	5	4	5	3	3	4	89
42	1	2	2	6	7	6	4	5	2	6	2	2	2	2	2	7	6	6	6	6	3	2	3	1	7	98
43	4	2	2	3	2	4	1	3	3	2	3	1	3	4	3	5	5	5	4	5	2	2	2	3	3	76
44	2	1	4	3	7	1	1	3	3	1	3	1	3	3	7	1	2	2	1	4	7	1	2	2	7	72

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{S_T^2} \right]$$

Alfa de Cronbach = 1 Confiabilidad Perfecta

RESULTADO ENCUESTA DE SINDROME DE BURNOUT

CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO

Nro	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22			
1	1	2	3	3	0	2	3	2	3	1	0	3	0	1	0	0	5	4	4	1	1	0	39		
2	0	0	0	1	1	1	2	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	8		
3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
4	0	2	0	0	0	1	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7		
5	0	2	2	2	3	0	4	0	2	2	1	1	0	1	3	1	3	2	1	1	1	2	34		
6	0	1	1	3	3	0	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	29		
7	1	2	1	5	0	1	2	0	4	1	1	1	1	0	0	0	1	2	2	0	0	0	25		
8	0	1	1	0	0	0	5	0	1	2	1	1	0	0	5	0	5	5	5	0	0	1	33		
9	0	1	0	0	1	0	0	0	2	0	0	4	0	0	0	0	5	5	5	4	4	2	33		
10	0	2	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3		
11	1	3	1	3	0	1	3	3	2	1	2	3	1	3	1	1	3	3	3	2	2	1	43		
12	1	3	1	3	1	1	3	1	3	0	1	3	1	1	0	1	3	3	3	3	0	0	36		
13	1	1	0	2	0	1	2	0	1	2	2	3	0	1	2	2	1	3	2	1	1	3	31		
14	1	2	1	2	0	0	0	0	3	2	2	2	0	2	2	0	3	3	3	3	3	4	38		
15	0	1	0	1	0	0	1	0	4	0	0	4	0	0	0	0	4	4	4	0	4	0	27		
16	1	3	1	5	0	1	5	1	5	2	1	5	1	1	0	0	5	5	5	1	4	1	53		
17	0	1	1	1	0	0	0	0	3	1	1	5	0	1	4	1	0	0	4	1	0	1	25		

18	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4
19	0	4	1	0	0	0	4	3	3	3	3	0	0	1	1	1	3	0	0	0	0	0	27
20	4	2	1	4	0	5	3	2	3	4	0	3	2	0	2	0	3	3	3	0	1	0	45
21	0	1	0	4	0	0	4	0	4	0	0	5	0	1	0	0	5	0	5	0	5	0	34
22	1	1	0	4	0	1	4	1	4	0	0	4	0	1	2	0	4	1	1	0	5	0	34
23	0	0	0	1	1	0	2	1	2	0	1	2	0	0	0	0	2	5	5	3	3	0	28
24	1	3	1	4	1	1	4	2	4	1	1	5	0	1	1	1	1	5	4	1	4	1	47
25	4	4	2	4	1	3	3	1	2	5	4	5	4	3	0	3	2	2	3	4	2	0	61
26	4	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0	18
27	1	2	1	1	1	0	3	0	4	1	0	4	0	1	4	0	4	4	4	0	2	0	37
28	1	2	2	3	0	1	2	1	3	3	1	3	1	0	0	0	3	3	3	1	3	0	36
29	0	1	1	3	0	0	0	3	3	0	1	2	1	1	0	0	1	3	3	0	3	2	28
30	1	5	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	0	1	1	20
31	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	2	2	0	0	8
32	3	3	5	4	2	3	3	1	1	3	1	5	4	1	4	4	0	4	4	5	4	4	68
33	2	2	1	5	0	2	4	1	5	1	1	3	1	1	1	1	3	3	3	3	3	2	48
34	2	3	2	3	2	3	3	1	0	1	1	3	0	0	1	0	1	1	1	1	2	2	33
35	0	1	0	1	0	0	4	0	4	0	0	0	1	0	0	0	4	4	0	0	3	0	22
36	1	3	2	0	0	1	2	1	3	1	1	3	1	1	0	1	2	3	2	1	0	0	29
37	1	2	0	1	0	3	4	1	5	3	0	5	0	5	0	4	5	4	4	0	0	0	47
38	1	1	1	3	2	1	3	0	1	2	0	2	0	0	1	2	4	3	3	1	4	0	35
39	1	2	2	2	2	1	3	1	1	0	1	4	0	2	0	0	2	1	3	2	1	0	31
40	2	3	1	1	0	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	3	31
41	1	1	0	1	2	1	2	1	4	4	3	3	1	0	1	4	4	1	3	1	5	1	44
42	1	0	4	4	0	5	3	1	5	4	2	2	0	0	0	3	5	2	4	4	3	2	54
43	1	3	1	4	3	1	4	1	4	1	1	4	1	0	0	1	4	4	4	1	4	0	47
44	0	3	0	3	0	0	5	0	2	0	1	5	0	2	5	0	1	5	2	3	0	4	41

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{S_r^2} \right]$$

Alfa de Cronbach = 1 Confiabilidad Perfecta