

**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA  
FACULTAD DE EDUCACIÓN, CIENCIAS DE LA  
COMUNICACIÓN Y HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE HUMANIDADES**



**TESIS:**

**RIESGOS PSICOSOCIALES Y SÍNDROME DE BURNOUT EN  
DOCENTES DE PREGRADO DE LA UNIVERSIDAD  
PRIVADA DE TACNA, 2021**

**Para obtener el Título Profesional de:**

Licenciada en Psicología

**Presentada por:**

Bach. Gabriela Gisabella Gandarillas Rodríguez

**Asesor:**

Mgr. Fernando Sebastián Heredia Gonzáles

**TACNA – PERÚ**

**2021**

### *Agradecimientos*

A mi casa de estudios, la Universidad Privada de Tacna y los docentes que contribuyeron en mi formación profesional.

A mi asesor, Mg. Fernando Heredia, por su enseñanza, paciencia y orientación durante las asesorías. De igual manera a quienes brindaron su apoyo de diferentes formas para mejorar el contenido y enriquecer las etapas de la investigación.

A las autoridades y docentes de la Universidad Privada de Tacna por su colaboración y apoyo en la ejecución de la investigación.

*Dedicatoria*

A mi mamá y hermano, por estar en cada momento de mi vida, por su paciencia y amor. A mi abuelito, que siempre estará conmigo. A mi familia y amigas, por su apoyo incondicional y constante motivación para dar lo mejor de mí.

**Título de la investigación**

Riesgos psicosociales y síndrome de burnout en docentes de pregrado de la  
Universidad Privada de Tacna, 2021.

**Autor de la investigación**

Gandarillas Rodríguez, Gabriela Gisabella

**Asesor**

Mg. Fernando Sebastián Heredia Gonzales

**Línea de investigación**

Medición de las condiciones de vida psicológica, social y cultural de la  
comunidad regional.

**Sub línea de investigación**

Salud ocupacional

## Índice de Contenido

Índice de Contenido	v
Índice de Tablas	vii
Índice de Figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
Introducción	1
Capítulo I. El Problema	3
1.1. Determinación del problema	3
1.2. Formulación del problema	6
1.3. Justificación de la investigación	6
1.4. Objetivos de la investigación	7
1.5. Antecedentes del estudio	8
1.6. Definiciones básicas	12
Capítulo II. Fundamento Teórico Científico de los Riesgos Psicosociales	14
2.1. Definición de riesgos psicosociales	14
2.2. Características de los riesgos psicosociales	15
2.3. Dimensiones de riesgo psicosocial	17
2.4. Consecuencias y repercusiones en los docentes universitarios	21
2.5. Prevención de riesgos psicosociales	22
Capítulo III. Fundamento Teórico Científico del Síndrome de Burnout	24
3.1. Definición de síndrome de burnout	24
3.2. Diferencia del burnout y otros conceptos	25
3.3. Manifestaciones del burnout	26
3.4. Dimensiones del burnout	27
3.5. Modelos de presencia del burnout	29
3.6. Factores desencadenantes	31
3.7. Docencia universitaria y el síndrome de burnout	35

Capítulo IV. Metodología	37
4.1. Enunciado de las hipótesis	37
4.2. Operacionalización de variables y escalas de medición	38
4.3. Tipo diseño y nivel de investigación	40
4.4. Ámbito y tiempo de la investigación	41
4.5. Unidad de estudio, población y muestra	41
4.6. Procedimiento, técnicas y recolección de la información	43
Capítulo V. Resultados	45
5.1. El trabajo de campo	45
5.2. Diseño de presentación de los resultados	46
5.3. Resultados	47
5.4. Comprobación de las hipótesis	54
5.5. Discusión	60
Capítulo VI. Conclusiones y Sugerencias	63
6.1. Conclusiones	63
6.2. Sugerencias	64
Referencias	66
Anexos	71

## Índice de Tablas

Tabla 1. Operacionalización de la Variable Riesgos Psicosociales	38
Tabla 2. Operacionalización de la Variable Síndrome de Burnout	39
Tabla 3. Características sociodemográficas de los docentes de pregrado	42
Tabla 4. Nivel de riesgos psicosociales	47
Tabla 5. Dimensiones de riesgos psicosociales	48
Tabla 6. Nivel de Síndrome de burnout	49
Tabla 7. Dimensiones del Síndrome de burnout	50
Tabla 8. Riesgos psicosociales y dimensión agotamiento emocional	51
Tabla 9. Riesgos psicosociales y dimensión despersonalización.	52
Tabla 10. Riesgos psicosociales y dimensión realización personal	53
Tabla 11. Prueba de distribución normal de Kolmogory-Smirnov	54
Tabla 12. Prueba de T-Student para la hipótesis específica 1	55
Tabla 13. Prueba de Rho de Pearson para la hipótesis específica 2	56
Tabla 14. Prueba de Rho de Pearson para la hipótesis específica 3	57
Tabla 15. Prueba de Rho de Pearson para la hipótesis específica 4	58
Tabla 16. Prueba de Correlación Rho de Pearson para la hipótesis general	59

## Índice de Figuras

Figura 1. Esquema de diseño Descriptivo Correlacional	40
Figura 2. Nivel de riesgos psicosociales	47
Figura 3. Dimensiones de riesgos psicosociales	48
Figura 4. Nivel de síndrome de burnout	49
Figura 5. Dimensiones del Síndrome de burnout	50
Figura 6. Riesgos psicosociales y dimensión agotamiento emocional	51
Figura 7. Riesgos psicosociales y dimensión despersonalización	52
Figura 8. Riesgos psicosociales y dimensión realización personal	53



## Resumen

La presente investigación tiene como finalidad establecer la relación entre riesgos psicosociales y el síndrome de burnout en docentes de pregrado de la Universidad Privada de Tacna, 2021. El tipo de investigación es básica, de diseño no experimental transaccional. La muestra es no probabilística por conveniencia, con un nivel de confianza de 95% y un margen de error del 5%, donde participaron 166 docentes de pregrado. Los instrumentos empleados fueron el Cuestionario de burnout de Maslach para docentes (MBI-Ed) y el Cuestionario ISTAS 21 (Modelo CoPsoQ) versión adaptada por Abanto (2018). En los resultados obtenidos en la investigación se halló que existe un nivel alto de burnout ( $p=0.000, <0.05$ ), no existe relación entre los riesgos psicosociales y la dimensión agotamiento emocional ( $p=.199, >0.05$ ) y despersonalización ( $p=0.081, >0.05$ ), al contrario de la dimensión realización personal ( $p=0.008, <0.05$ ) en la que sí se encontró relación. En conclusión, no existe relación entre riesgos psicosociales y el síndrome de burnout en docentes de pregrado de la Universidad Privada de Tacna, 2021.

*Palabras clave:* Agotamiento emocional, despersonalización, docente universitario, realización personal, riesgo psicosocial y síndrome de burnout.

## Abstract

The present research aims to establish the relationship between psychosocial risks and burnout syndrome in undergraduate teachers of the Private University of Tacna, 2021. The type of research is basic, of a non-experimental transactional design. The sample is non-probabilistic for convenience, with a confidence level of 95% and a margin of error of 5%, where 166 undergraduate teachers participated. The instruments used were the Maslach Burnout Questionnaire for teachers (MBI-Ed) and the ISTAS 21 Questionnaire (CoPsoQ Model) version adapted by Abanto (2018). In the results obtained in the research, it was found that there is a high level of burnout ( $p = 0.000, <0.05$ ), there is no relationship between psychosocial risks and the emotional exhaustion dimension ( $p = .199, > 0.05$ ) and depersonalization ( $p = 0.081, > 0.05$ ), contrary to the personal fulfillment dimension ( $p = 0.008, <0.05$ ) in which a relationship was found. In conclusion, there is no relationship between psychosocial risks and burnout syndrome in undergraduate teachers at the Private University of Tacna, 2021.

*Keywords:* Emotional exhaustion, depersonalization, university teacher, personal fulfillment, psychosocial risk and burnout syndrome.

## **Introducción**

La profesión docente en general es considerada dentro de la sociedad como una de las profesiones con mayor desgaste en lo físico e intelectual; y de manera más específica, lo es la docencia universitaria, sobre todo por la responsabilidad de formar profesionales que en el futuro aporten a su contexto de manera capaz, responsable, competitiva y con resultados. Lo que lleva a prestar especial atención a los factores de riesgo psicosociales, los cuales son características de las condiciones de trabajo y de su organización que conviven con los docentes en el contexto de ejecución de sus actividades.

Por otra parte, el síndrome de burnout es una respuesta al estrés laboral crónico, caracterizado por el agotamiento físico y emocional, despersonalización y la reducción de realización personal, lo cual puede ocasionar ausentismo, presentismo, la suspensión temporal o permanente del ejercicio de la profesión docente, entre otros.

Por lo tanto, la finalidad del presente estudio es determinar la relación que existe entre riesgos psicosociales y síndrome de burnout en docentes de pregrado de la Universidad Privada de Tacna, 2021.

Este trabajo de investigación está desarrollado en seis capítulos.

El primero de ellos está referido al Problema, donde se desarrolla el motivo del estudio, y se incluye la determinación y formulación del problema, justificación de la investigación, objetivos, antecedentes y definiciones básicas.

El segundo capítulo desarrolla el Fundamento Teórico científico de la primera variable de estudio: Riesgos Psicosociales. Este marco analiza temas relacionados a exigencias psicológicas en el trabajo, control sobre el trabajo, apoyo social, compensaciones en el trabajo y doble presencia.

El tercer capítulo desarrolla el Fundamento Teórico científico de la segunda variable de estudio: Síndrome de Burnout. Este marco analiza temas concernientes al agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización.

El cuarto capítulo referido a la Metodología, desarrolla las hipótesis, operacionalización de variables, tipo y diseño de la investigación, ámbito de investigación, unidad de estudio, población y muestra, y técnicas e instrumentos de recolección de datos.

El quinto capítulo corresponde a los Resultados, cuyo contenido incluye el trabajo de campo, diseño y presentación de resultados, resultados, como también la comprobación de las hipótesis y la discusión.

Finalmente, el sexto capítulo referido a Conclusiones y Sugerencias, desarrolla las conclusiones y sugerencias finales obtenidas del presente estudio.

## **Capítulo I**

### **El Problema**

#### **1.1. Determinación del problema**

Desde las últimas décadas, el ritmo de vida actual en la sociedad occidentalizada, se ha caracterizado por ser cambiante y acelerada, llevando una alta carga de estrés en la rutina cotidiana, especialmente con un incremento de las exigencias laborales.

La profesión docente, no es ajena a los continuos cambios impulsados por el sistema educativo; más aún en la actualidad, que debido a la pandemia originada por la COVID-19 el gobierno peruano decretó medidas sanitarias, incluyendo el cese de las actividades presenciales en las instituciones educativas. Esto trajo como consecuencia pasar de la enseñanza presencial a la enseñanza virtualizada en todos los niveles educativos (Ministerio de Educación [MINEDU], 2020). Esta situación, incluyó cambios en el entorno personal, social y laboral del profesorado.

Al respecto, Flores y Rodríguez (2021) refieren que todos los cambios del entorno, trascienden en el desempeño profesional, del personal docente y administrativo dentro de la misma institución; pues la presencia de eventos estresores ocasiona un aumento del ausentismo, apatía hacia la organización, aislamiento, disminución de la eficacia del trabajo, actitud cínica y fatiga emocional; lo cual según Gálvez y Milla (2018) es preciso tomar en cuenta e intervenir, pues si un docente presenta lo mencionado anteriormente, resultaría negativo para el grupo de estudiantes a su cargo, teniendo un bajo nivel de desempeño y afectando su aprendizaje.

Si bien el desempeño de los estudiantes puede verse influenciado por diversos factores, Soria et al. (2020) concluyen que el profesorado asume un importante rol en la formación de calidad de estudiantes universitarios, pues influye

en la motivación y compromiso con sus estudios. Esto es reforzado por Gálvez y Milla (2018), donde señalan que el docente tiene que estar dotado de ciertas cualidades profesionales, tales como el dominio de conocimientos, destrezas y competencias asociadas a su profesión; para notar un mejor rendimiento académico de sus estudiantes; evitando que estos reprueben o deserten de la carrera. Todo esto, conduce a prestar especial atención a la salud ocupacional de la plana docente, por la influencia que tiene en el ámbito académico.

En relación a la salud mental en el sector laboral, desde el 2010, la Organización Mundial de la Salud, ha reconocido al síndrome de burnout como una de las enfermedades laborales más importantes del mundo, pues ataca sobre todo a las profesiones que brindan servicios específicos a un público determinado. Y en el contexto actual, ha adquirido una mayor relevancia no solo en los profesionales de la salud tales como médicos y enfermeras; sino también en la población docente de los distintos niveles educativos (Gurumendi et al., 2021). Sin embargo, al realizar una revisión de la literatura a nivel nacional, no se ha encontrado mucha información sobre el impacto en la salud mental por la enseñanza en modalidad no presencial debido a la crisis sanitaria en docentes universitarios peruanos.

La Universidad Privada de Tacna, actualmente cuenta con alrededor de 586 docentes entre pregrado y postgrado, donde todos desarrollan sus actividades de manera no presencial. De acuerdo a lo referido a algunos docentes y estudiantes de esta Institución de Educación Superior, y además de lo observado por distintos medios de comunicación en relación a la docencia en tiempos de enseñanza a distancia, se pudo notar que de esta población todavía se espera obtener los mismos resultados que en un contexto presencial.

Lo que lleva por un lado a que los docentes a manifiesten sentirse cansados, agotados, con pérdida de motivación y sentido sobre su trabajo, además de la presencia de malestares fisiológicos como: alteraciones en el sueño, fuertes jaquecas, problemas intestinales, dolores musculares, aumento y/o pérdida de peso, entre otros; lo cual va afectando la percepción de valía de sus capacidades y las relaciones familiares y sociales. Por el otro lado, algunos de los estudiantes, sobre

la percepción sobre las clases, refieren notar en poca motivación y desinterés de los docentes durante el proceso de enseñanza.

Al respecto, existen diversos factores relacionados con la presencia del síndrome de burnout en los docentes, siendo una de ellas, las bajas estrategias de afrontamiento, las cuales se presentan cuando las exigencias a las que está expuesto el docente son más elevadas que los recursos mismos con los que cuenta para hacerles frente, situación que lleva a la persona a desarrollar sentimientos negativos, que impactan directamente en su salud mental y física, así como en el comportamiento del docente, pues existirá una disonancia emocional que surge entre sus emociones, expectativas y deseos y la realidad actual en el trabajo (Castiblanco, 2021).

Asimismo, un bajo apoyo social percibido, es considerado otro factor relacionado al burnout, pues, Plasencia et al. (2016) afirman que el soporte brindado por las personas del entorno sirve como amortiguador de los efectos negativos de dichas situaciones estresantes, promoviendo un bienestar físico y psicológico; debido a que fomenta el desarrollo de la resiliencia y fortalece la red de apoyo (Canazas et al., 2020). Por lo que este hecho serviría como un aspecto protector ante la aparición de síntomas que desencadenarían episodios de agotamiento profesional en el individuo.

Finalmente, otro posible factor relacionado a la problemática a la que los docentes se ven expuestos, son los distintos riesgos psicosociales, tales como la sobrecarga laboral, falta de especificación de funciones y tareas, jornadas laborales extendidas, falta de autonomía y autoridad en el trabajo o elevada presión de los directivos. Al respecto, Pando et al. (2006) indican que los factores psicosociales negativos del trabajo, ya sean propios de la tarea, organizacionales, de interacciones interpersonales, o de otro tipo, afectan el desempeño de los docentes, debido al desgaste físico y mental que desencadena este ritmo de trabajo.

Por tanto, el estudio del impacto de los riesgos psicosociales, es de especial interés en el estudio por el alcance que tiene en el profesorado, en especial en la actualidad que el contexto laboral ha cambiado debido a la crisis sanitaria. Cabe resaltar que la importancia de esta indagación radica en que, en el país, no existe

bibliografía suficiente en relación con el tema y menos aún estudios realizados con población docente de educación superior.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Interrogante general**

¿Existe relación entre los riesgos psicosociales y el síndrome de burnout en docentes de pregrado de la Universidad Privada de Tacna, 2021?

### **1.2.2. Interrogantes específicas**

¿Cuál es el nivel de presencia del síndrome de burnout en docentes de pregrado de la Universidad Privada de Tacna, 2021??

¿Cuál es la relación entre riesgos psicosociales y la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout en docentes de la Universidad Privada de Tacna, 2021?

¿Cuál es la relación entre riesgos psicosociales y la dimensión despersonalización del síndrome de burnout en docentes de pregrado de la Universidad Privada de Tacna, 2021?

¿Cuál es la relación entre riesgos psicosociales y la dimensión realización personal del síndrome de burnout en docentes de pregrado de la Universidad Privada de Tacna, 2021?

## **1.3. Justificación de la investigación**

En la realidad actual, el docente debe mantener un equilibrio mental en las dimensiones familiar, emocional, laboral y económica, para evitar el riesgo de padecer enfermedades mentales y físicas, además de disminuir su rendimiento laboral. De manera que surge la necesidad de investigar la salud mental del



profesorado, asociando los riesgos psicosociales y el síndrome de burnout, con la finalidad de analizar, prever y mejorar las condiciones de la plana docente.

La importancia social del estudio se fundamenta en la necesidad de promover medidas de prevención del síndrome de burnout en el profesorado y apoyar a cualquier medida encaminada a reducir en lo posible los factores de riesgo que lo desencadenan; permitiendo a las autoridades de la Universidad Privada de Tacna, implementar programas de intervención ocupacional y organizacional para esta población, teniendo en cuenta que los síntomas asociados al burnout son también problemas de salud que impactan en la eficacia y eficiencia del trabajador docente.

Asimismo, la investigación tiene una importancia teórica, pues en el Perú existen pocos estudios del síndrome de burnout en docentes universitarios, y más aún sobre la relación con los riesgos psicosociales; por lo que esta investigación contribuirá en ampliar el panorama de la relación de los riesgos psicosociales y el burnout en profesores universitarios, que se encuentran dando una enseñanza a distancia a causa de la pandemia. De manera que, los resultados que se obtengan servirán de base para futuros trabajos de investigación.

#### **1.4. Objetivos de la investigación**

##### **1.4.1. *Objetivo General***

Establecer la relación entre riesgos psicosociales y el síndrome de burnout en docentes de pregrado de la Universidad Privada de Tacna, 2021.

##### **1.4.2. *Objetivos específicos***

Determinar el nivel de presencia del síndrome de burnout en docentes de pregrado de la Universidad Privada de Tacna, 2021.

Determinar si existe relación entre riesgos psicosociales y la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout en docentes de la Universidad Privada de Tacna, 2021.

Determinar si existe relación entre riesgos psicosociales y la dimensión despersonalización del síndrome de burnout en docentes de pregrado de la Universidad Privada de Tacna, 2021.

Determinar si existe relación entre riesgos psicosociales y la dimensión realización personal del síndrome de burnout en docentes de pregrado de la Universidad Privada de Tacna, 2021.

## **1.5. Antecedentes del estudio**

### **1.5.1. Antecedentes internacionales**

Tarco et al. (2021), en su estudio titulado *Síndrome de Burnout en docentes universitarios de carreras técnicas y sociales*, desarrollado en Ecuador; tuvo como objetivo evaluar las manifestaciones del síndrome de Burnout en docentes universitarios de carreras técnicas y sociales de la Universidad Central del Ecuador y Universidad Técnica de Cotopaxi, Ecuador. Métodos. Consistió en un estudio de diseño transversal, descriptivo. Se realizó un muestreo intencional a 56 docentes de carreras técnicas y sociales de ambas universidades, a los que se aplicó el cuestionario del Maslach Burnout Inventory. Los resultados determinaron la presencia del síndrome en el 14,3 % de la muestra; siendo la despersonalización la dimensión más afectada, con influencia sobre el agotamiento personal y la realización personal. La despersonalización dependió del tipo de carrera en la que laboran los docentes; mientras que el agotamiento personal dependió de los años de trabajo, con alta influencia sobre el resto de dimensiones y la presencia del síndrome. La relación de este estudio con la presente investigación es que tiene como objetivo comparar los resultados, al tener una población con características similares a la del presente estudio.

Pérez et al. (2021) en su estudio titulado *Inteligencia emocional y síndrome de Burnout en docentes de enfermería de universidad de Vigo 2020*, desarrollado en España; tuvo como objetivo conocer el nivel de inteligencia emocional y burnout en docentes de Enfermería de la Universidad de Vigo. En cuanto a la metodología es un estudio cuantitativo, transversal y descriptivo. Se desarrolló en las 4 escuelas de Enfermería de la Universidad de Vigo, que cuentan con 103 docentes, de los que se obtuvo una muestra de 29 docentes. Los datos se obtuvieron de una encuesta realizada a través de Google formularios, que fue realizada entre marzo y abril de 2020. Se emplearon los instrumentos validados TMMS-24 y MBI-ES. Los resultados determinaron que se encontraron 18 mujeres (62,1%), 17 titulados en Enfermería (58,6%), 5 titulados en Medicina (17,3%); percepción emocional =26,59; claridad emocional =30,13; reparación emocional =31,55; agotamiento emocional =11,59; despersonalización =1,82; realización personal =38,69. Respecto al BO la mayoría tiene un nivel bajo, siendo la realización personal la dimensión con más margen de 52 IE y BO en docentes de enfermería de la UVIGO 2020 mejora. La relación de este estudio con la presente investigación es que tiene como objetivo emplearlo en la discusión sobre la relación de otras variables con la presencia del síndrome de burnout en una población que comparte características similares a la del presente estudio.

### **1.5.2. Antecedentes nacionales**

Salcedo et al. (2020), en su estudio titulado *Síndrome de Burnout en docentes en un contexto de emergencia sanitaria, Lima*, tuvo como objetivo general determinar las diferencias significativas entre las dimensiones que componen el Síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas de secundaria en el contexto de emergencia sanitaria, Lima Este. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, tipo descriptivo, diseño no experimental, nivel comparativo, corte transversal; la población constituida por docentes de secundaria; la muestra extraída fue de 107 docentes y el muestreo probabilístico; siendo el instrumento de Maslach et al. (1996) adaptado al Formulario Google. Los resultados indicaron en la

situación de emergencia sanitaria que se vive, afecta en formas diferentes los niveles de despersonalización, cansancio emocional y realización personal del Síndrome de Burnout; además, se observa que en los docentes existe una prevalencia media con un 82.2%; respecto al cansancio emocional, prevalece un nivel alto con el 59.8%, respecto a la despersonalización prevalece un nivel bajo con un 53.3%. Por último, respecto a la realización personal prevalece un nivel alto con el 57.9%. Este estudio se relaciona con la presente investigación en lo siguiente: tiene por objetivo explorar el Síndrome de Burnout en el contexto de emergencia sanitaria, en una población que comparte características a la de la población actual.

Yslado et al. (2021), en su estudio titulado *Clima laboral y burnout en profesores universitarios*, tuvo como objetivo conocer la relación funcional entre el clima laboral y el síndrome de burnout en profesores universitarios de una universidad pública de Perú. Fue un estudio cuantitativo-correlacional, no experimental y transversal. La muestra estuvo constituida por 206 profesores. Los instrumentos utilizados fueron: el Cuestionario de burnout para docentes universitarios adaptado por Arquero y Donoso a partir del Inventario de Burnout de Maslach y la Escala de Clima Laboral de Palma. De acuerdo a los resultados obtenidos, se encontró que el nivel del clima laboral fue promedio; los profesores presentaron burnout de nivel medio; y a través del modelo de ecuaciones estructurales, se encontró que el factor supervisión del clima laboral está relacionado con la dimensión de despersonalización del burnout. La relación de este estudio con la presente investigación es que tiene como objetivo analizar la asociación del síndrome de burnout en una población con características similares a la del presente estudio, no obstante, no desarrolla la variable riesgos psicosociales.

### **1.5.3. Antecedentes regionales**

Apaza (2019), en su investigación titulada *El síndrome de burnout y el desempeño académico de los docentes de la Facultad de Educación, Comunicación y Humanidades – UNJBG 2017*, tuvo como objetivo determinar la influencia del síndrome de Burnout y el nivel de desempeño académico de los docentes de Escuela

Profesional de Educación. El tipo de investigación fue descriptivo, con un diseño correlacional. La población fue de 60 docentes y 140 estudiantes. Los instrumentos de recolección de datos que se utilizaron fueron: el inventario de Maslach Burnout Inventory (modificado), y el cuestionario de desempeño docente. De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación, se puede afirmar que el nivel de síndrome de Burnout en los docentes de la Facultad de Educación, Comunicación y Humanidades-Escuela Profesional de Educación es bajo; con un nivel de confianza del 95%, se demuestra que si el nivel del Síndrome de Burnout es bajo; el nivel de desempeño docente en la Escuela profesional de Educación es alto. Este estudio se relaciona con la presente investigación pues parte de su población son docentes universitarios y una de las variables que desarrolla es el que se pretende estudiar en la presente investigación.

Velez (2019), en su investigación titulada *Síndrome de Burnout y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la salud de la Universidad Jorge Basadre Grohmann de Tacna 2018*, tuvo como objetivo analizar la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño docente; se trata de un estudio descriptivo correlacional de corte transversal. La muestra estuvo constituida por 56 docentes universitarios y 717 estudiantes de la facultad de ciencias de la salud. El instrumento de evaluación docente aplicado, considera los criterios, y las escalas de puntuación de García (2014) quien realizó un estudio conforme al modelo de investigación docente propuesto por Dunkin y Biddle; además del Test del Síndrome de Burnout de Maslach. Entre los resultados se halló que la mayoría de los docentes en 85,7 %, no presentaron Síndrome de Burnout, mientras que el 14,3 % de los docentes encuestados presentan Síndrome de Burnout. En el desempeño docente se encontró que el 79,9 % de los estudiantes consideran que presentan un buen desempeño docente, seguido del 17,6 % de estudiantes que consideran que es regular, mientras que solo el 2,5 % creen que es malo. Después de aplicar la prueba estadística se determinó que el desempeño docente y el Síndrome de Burnout presentan alta relación estadística significativa ( $P < 0,05$ ). Este estudio se relaciona con la presente investigación pues parte de su población son docentes universitarios y una de las variables que desarrolla es el que se pretende estudiar en la presente investigación.

## **1.6. Definiciones básicas**

### **1.6.1. *Agotamiento emocional***

Agotamiento de la energía o los recursos emocionales propios, debido al contacto diario y mantenido con personas a las que hay que atender como objeto de trabajo (Gil-Monte & Pieró, 1997).

### **1.6.2. *Apoyo social***

Representa el aspecto funcional de relaciones entre personas, mientras que el sentimiento de grupo representa su componente emocional (Moncada et al., 2002).

### **1.6.3. *Compensaciones del trabajo***

Es el equilibrio entre las compensaciones obtenidas a cambio del esfuerzo invertido en el trabajo, constituye el eje central del “modelo esfuerzo – recompensa” (Candia & Pérez, 2020).

### **1.6.4. *Control sobre el trabajo***

Es la base para tomar decisiones durante la ejecución de un proyecto o trabajo a medida que surgen problemas (Moncada et al., 2002).

### **1.6.5. *Despersonalización***

Desarrollo de sentimientos negativos, y de actitudes y sentimientos de cinismo hacia las personas destinatarias del trabajo (Gil-Monte & Pieró, 1997).

### **1.6.6. *Doble presencia***

Responder a las demandas del trabajo asalariado y del trabajo doméstico-familiar de manera simultánea (Moncada et al., 2014).

### **1.6.7. *Exigencias psicológicas***

Tienen una doble vertiente, la cuantitativa y el tipo de tarea. Desde el punto de vista cuantitativo se refieren al volumen de trabajo en relación al tiempo disponible para hacerlo; desde el punto de vista del tipo de tarea, las exigencias psicológicas son distintas en función de si se trabaja o no con y para personas, trabajo emocional (Moncada et al., 2014).

### **1.6.8. *Realización personal***

Tendencia de los profesionales a evaluarse negativamente, y de forma especial esa evaluación negativa afecta a la habilidad en la realización del trabajo y a la relación con las personas a las que atienden (Gil-Monte & Pieró, 1997).

### **1.6.9. *Riesgos psicosociales***

“Condiciones laborales derivadas de la organización del trabajo, que pueden llegar a perjudicar de forma negativa, grave y con diferente intensidad, exposición y frecuencia la salud física, social como psicológica de los trabajadores” (Moncada et al., 2002; p.30).

### **1.6.10. *Síndrome de Burnout***

Es la presencia de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización en el trabajo (Maslach y Jackson, 1981; se citó en Schaufeli et al., 1993).

## **Capítulo II**

### **Fundamento Teórico Científico de los Riesgos Psicosociales**

#### **2.1. Definición de riesgos psicosociales**

Se definen como situaciones que se hallan en el entorno laboral y que de manera implícita se relaciona con la institución, la forma de trabajo y la realización de las tareas, y que poseen la capacidad para incidir en la salud física, psíquica y social del personal y en el desempeño de la institución (Gil-Monte, 2009).

Por su parte Moncada et al. (2002) define los riesgos psicosociales laborales como “aquellas condiciones laborales derivadas de la organización del trabajo, que pueden llegar a perjudicar de forma negativa, grave y con diferente intensidad, exposición y frecuencia la salud física, social como psicológica de los trabajadores” (p.30); lo que ha favorecido que algunos autores hablen de riesgos psicosociales laborales de estrés y del burnout, ya que tienen la probabilidad de afectar de forma negativa y tener consecuencias graves para la salud de los trabajadores; debido a que las características laborales de un puesto, como otros elementos de las condiciones laborales, pueden ser precursores para el desarrollo de enfermedades en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y desarrollo.

Según Cox et.al. (Mansilla, 2012), en estos últimos años los factores de riesgos psicosociales laborales han adquirido una mayor relevancia debido a los numerosos cambios socioeconómicos, demográficos y políticos que han repercutido en las condiciones laborales; llegando a ser una de las principales causas de enfermedades y de accidentes laborales.



## **2.2. Características de los riesgos psicosociales**

Frecuentemente los factores de riesgo psicosocial en el trabajo actúan durante largos periodos de tiempo, de forma continua o intermitente y son numerosos, de diferente naturaleza y complejos, dado que no sólo están conformados por diversas variables del entorno laboral, sino que, además, intervienen las variables personales; como las actitudes, motivación, percepciones, formación, recursos personales y profesionales, entre otros (Mansilla, 2012).

No obstante, Moreno y Báez (2011) señalan características de los riesgos en el ámbito laboral y la influencia en los empleados:

### **2.2.1. *Se extienden en el espacio y tiempo***

Los riesgos de seguridad están vinculados a una actividad o espacio concreto, como un almacén o actividad de riesgo; algo semejante ocurre con los riesgos de higiene y ergonómicos que suelen ser locales. Sin embargo, una característica de los factores psicosociales es la no localización; ya que no tienen una delimitación espacial y temporal.

Una cultura organizacional, un estilo de liderazgo o un clima psicosocial no están ubicados en ningún lugar ni es posible precisarlos en un momento especial; son características globales de la empresa u organización; incluso, factores laborales como la carga de trabajo, roles o capacidad de control no tienen un lugar y un momento propios, sino que son elementos del propio puesto de trabajo o la tarea, pero que no se circunscriben a los mismos (Rick & Briner, 2000; citados en Moreno & Báez, 2011).

### **2.2.2. *Dificultad de objetivación***

El ruido, las vibraciones, la temperatura, la contaminación por gases y una posición o esfuerzo se pueden medir con unidades propias, pero el rol, la cohesión grupal, la supervisión, la comunicación no tienen unidades propias de medida. A

pesar de los esfuerzos de los investigadores en la búsqueda de indicadores de tales variables, frecuentemente el recurso más utilizado en la evaluación consiste en la apreciación de la experiencia colectiva. Uno de los grandes problemas de los factores psicosociales es la dificultad para encontrar unidades de medida objetiva; por lo que dependerá del enfoque de los investigadores.

### ***2.2.3. Afectan a otros riesgos***

El empleado, es una unidad funcional en la que todos los factores externos acaban afectando a la totalidad de la persona; pero este efecto se acentúa en los factores psicosociales de riesgo cuyo aumento supone habitualmente un aumento de los riesgos de seguridad, de higiene y de ergonomía; del mismo modo, el efecto se produce también a la inversa, siendo que los factores de seguridad, higiene y ergonomía influyen los factores psicosociales.

### ***2.2.4. Moderados por otros factores***

Los riesgos psicosociales afectan al empleado a través de sus propias características contextuales y personales; pues la carga de trabajo, el conflicto de rol, la incertidumbre laboral no suele tener los mismos efectos sobre toda la población laboral de una empresa, sino que depende de las variables personales de cada uno de ellos, como el nivel de implicación, la confianza en sí mismo, el optimismo y la motivación de logro.

### ***2.2.5. Dificultad de intervención***

Casi siempre hay soluciones técnicas para la gran mayoría de riesgos de seguridad, higiene y ergonomía, pero no resulta claro cuando se trata de los riesgos psicosociales. Un clima sociolaboral nefasto en la empresa afecta a la salud de los trabajadores, y a la productividad; lo mismo ocurre con un liderazgo abusivo; sin embargo, técnicamente la intervención no resulta tan clara y sus efectos a medio y

largo plazo tampoco. Por lo que, la intervención psicosocial suele requerir plazos no inmediatos y resultados no asegurados lo que aumenta la resistencia de los responsables a intervenciones costosas sin resultados asegurados; con todo ello, la dificultad no disminuye la necesidad de la intervención, sino que la hace más importante (Mansilla, 2012).

### **2.3. Dimensiones de riesgo psicosocial**

Existen varios modelos que exploran los riesgos psicosociales desde diversas perspectivas. El Centro de Referencia de Organización del Trabajo y Salud e ISTAS en su manual del método CoPsoQ-ISTAS 21, elaborado por Moncada et al. (2002) para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales, desarrollan las siguientes dimensiones de los riesgos psicosociales; los cuales también fueron considerados en el instrumento de estos autores, y que fue estudiado por Abanto (2018), en el Perú:

#### **2.3.1. Exigencias psicológicas del trabajo**

Las exigencias psicológicas tienen una doble vertiente, la cuantitativa y el tipo de tarea. Desde el punto de vista cuantitativo se refieren al volumen de trabajo en relación al tiempo disponible para hacerlo. Desde el punto de vista del tipo de tarea, las exigencias psicológicas son distintas en función de si se trabaja o no con y para personas, es decir trabajo emocional. Por lo que se pueden agrupar en exigencias cuantitativas, exigencias emocionales y ritmo de trabajo (Moncada et al., 2014).

**2.3.1.1. Exigencias psicológicas cuantitativas.** Se definen como la relación entre la cantidad o volumen de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo; si el tiempo es insuficiente, las altas exigencias se presentan como un ritmo de trabajo rápido, imposibilidad de llevar el trabajo al día, o acumulación de

trabajo, que también puede tener relación con la distribución temporal irregular de las tareas (Moncada et al., 2014).

**2.3.1.2. Exigencias emocionales.** Este tipo de exigencias del trabajo de callarse las emociones, afectan tanto a los sentimientos negativos como a los positivos, pero en la práctica se trata de reacciones y opiniones negativas que el empleado esconde al público, colegas y supervisores.

**2.3.1.3. Ritmo de trabajo.** Son las exigencias sobre diferentes procesos mentales (atención, memoria, concentración) y responsabilidad y eficiencia para la ejecución de las tareas (Candia & Pérez, 2020).

### **2.3.2. Control sobre el trabajo**

En esencia se trata de la autonomía del trabajador, es decir, cuánto puede decidir sobre horarios, ritmo, métodos, variedad, iniciativa, calidad (Candia & Pérez, 2020).

**2.3.2.1. Influencia en el trabajo.** Es tener margen de decisión, de autonomía respecto al contenido y las condiciones de trabajo (orden, métodos a utilizar, tareas a realizar, cantidad de trabajo, etc.) (Moncada et al., 2002).

**2.3.2.2. Control sobre los tiempos a disposición.** Complementa la dimensión de influencia, con relación al control sobre los tiempos a disposición del trabajador; esto identifica el margen de autonomía de los empleados sobre el tiempo de trabajo y de descanso, etc. (Moncada et al., 2014).

**2.3.2.3. Sentido del trabajo.** Además de tener un empleo y obtener ingresos, el trabajo tiene sentido si se puede relacionar con otros valores (utilidad, importancia social, aprendizaje, etc.), lo que ayuda a afrontar de una forma más positiva sus exigencias (Moncada et al., 2014).

**2.3.2.4. Posibilidad de desarrollo.** Son las oportunidades que ofrece el trabajo para poner en práctica y desarrollar los conocimientos y habilidades que tiene la persona, y el grado de monotonía de la tarea (Candia & Pérez, 2020).

### **2.3.3. *Compensaciones del trabajo***

El equilibrio entre las compensaciones obtenidas a cambio del esfuerzo invertido en el trabajo constituye el eje central del “modelo esfuerzo – recompensa”; la interacción entre un esfuerzo elevado y un bajo nivel de compensaciones a largo plazo representa un riesgo para la salud. Además del salario, el reconocimiento y la estabilidad laboral suponen dos de las compensaciones más importantes, forma parte del control de estatus (Candia & Pérez, 2020).

**2.3.3.1. Inseguridad las condiciones laborales.** Es la preocupación por el futuro en relación a la pérdida del empleo y a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales (horario, tareas, contrato, salario).

**2.3.3.2. Reconocimiento.** Se refiere al respeto, estima y al trato justo de los superiores, a cambio del esfuerzo invertido en el desempeño del trabajo (Moncada et al., 2002).

### **2.3.4. *Apoyo social***

El trabajo ofrece diversas posibilidades de relación entre las personas, y éstas se relacionan con la salud de diversas formas; el apoyo social representa el aspecto funcional de estas relaciones, mientras que el sentimiento de grupo representa su componente emocional. Por otro lado, la existencia de jerarquías, compañeros de trabajo y superiores, añade otros aspectos de complejidad a estas relaciones. (Moncada et al., 2014).

**2.3.4.1. Claridad de rol.** Es la buena definición del puesto de trabajo, de las tareas a realizar, de los objetivos y del margen de autonomía. Si el papel a desempeñar no está bien definido puede ser un factor muy estresante.

**2.3.4.2. Conflicto de rol.** Son las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo, cuando las exigencias de lo que hay que hacer entran en conflicto con las normas y valores personales generando conflictos de carácter profesional o ético (Moncada et al., 2002).

**2.3.4.3. Calidad de relaciones.** Son las posibilidades reales que se tiene en el trabajo, de relacionarse con los y las compañeras de trabajo; es la condición necesaria para que pueda existir el apoyo en el trabajo; ya sea por parte de los compañeros de trabajo, cuando se necesita; o por los supervisores, el cual se refiere al hecho de recibir de superiores información adecuada y suficiente, y ayuda necesaria y oportuna.

**2.3.4.4. Calidad de liderazgo.** Se refiere a la importancia de la calidad de dirección para asegurar el crecimiento personal, la motivación y el bienestar de los trabajadores. La calidad de la dirección exhibe una clara relación con la salud de los trabajadores, especialmente la salud mental.

### **2.3.5. Doble presencia**

Es la relación de responder a las demandas del trabajo asalariado y del trabajo doméstico-familiar de manera simultánea, son altas cuando las exigencias laborales interfieren con las familiares y que puede afectar negativamente a la salud (Moncada et al., 2014).

#### **2.4. Consecuencias y repercusiones en los docentes universitarios**

El colectivo docente es uno de los sectores profesionales con más tendencia a sufrir patologías relacionadas con los factores psicosociales producidas, entre otras causas (Schaufeli et al., 1993), por las relaciones interpersonales que se establecen a diario y de manera directa con el alumnado. Esto provoca, en numerosas ocasiones, una serie de patologías que conllevan estrés laboral, síndrome de burnout y acoso laboral o mobbing, llegando a producirse una insatisfacción generalizada en el trabajo. Lo cual se ve reforzado por lo que afirma Mansilla (2012), donde los riesgos psicosociales acaparan más de un tercio de los accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo y que un 17% de las bajas laborales están vinculadas a estas patologías; además señala que el 30% de los trabajadores europeos sufre estrés laboral, burnout y el mobbing lo que ha generado cierto grado de confusión. Aun así, los datos europeos constatan que, un 20% sufren el síndrome de burnout y un 22% padece algún tipo de estrés laboral, aunque las estadísticas suelen diferir.

Por su parte, Gómez et al., (2019), en el ámbito docente, confirman que quienes más perciben demandas y carga de trabajo son también quienes más reportan problemas de malestar de diverso tipo, tales como ansiedad, síntomas psicósomáticos y desajuste social. Se encontró que las demandas, exigencias y esfuerzos laborales son percibidos como más altos por parte de los profesores más jóvenes, con categoría de asistentes, todo lo cual coincide con los resultados de estudios previos, por ejemplo, los ingleses (falta de apoyo para las actividades académicas, responsabilidades administrativas, sobrecarga de información, enseñanza a muchos estudiantes y realizar investigación de calidad con recursos limitados), así como los latinoamericanos (tener que realizar diferentes tipos de tareas: docencia, investigación, consultoría y gestión). Concluyendo que, las condiciones laborales de los profesores en las universidades en Latinoamérica son muy similares a las que se han evaluado en otras partes del mundo.

## 2.5. Prevención de riesgos psicosociales

La evaluación de los factores de riesgo psicosociales, permitirá desarrollar las medidas necesarias para su eliminación o control, lo que implicará introducir cambios en cómo se organiza el trabajo. Aunque la investigación en evaluación de intervenciones es limitada, Moncada et al. (2002), señala que existe evidencia suficiente de que las intervenciones preventivas son posibles y efectivas, especialmente si son diseñadas e implementadas con estrategias integradas, dirigidas a las causas organizacionales de las exposiciones psicosociales perjudiciales, y cuentan con la participación activa de los agentes sociales en la empresa.

En este sentido, una organización puede estructurar de manera saludable las siguientes medidas concretas (Moncada et al., 2014):

- Reducir las exigencias psicológicas del trabajo.
- Incrementar las oportunidades de desarrollo de habilidades y conocimientos, evitando el trabajo monótono y repetitivo.
- Incrementar el nivel de control sobre los tiempos de trabajo (horas de entrada y salida, días de la semana, pausas, descansos, permisos, vacaciones...)
- Facilitar la compatibilización entre la vida laboral y familiar.
- Garantizar una jornada y horarios laborales pactados, eliminando o minimizando la distribución irregular y las prolongaciones de jornadas.
- Potenciar la participación en las decisiones relacionadas con las tareas.
- Potenciar la decisión de los/as trabajadores/as sobre sus condiciones de trabajo.
- Facilitar el apoyo entre el personal de la organización.
- Fomentar la claridad y la transparencia organizativa, definiendo puestos de trabajo, tareas asignadas y margen de autonomía.
- Proporcionar formación y habilidades directivas no autoritarias.
- Eliminar la competitividad entre compañeros y/o departamentos.



- Eliminar el trabajo aislado.
- Garanticen el respeto y la justicia organizacional; impidiendo decisiones arbitrarias o no equitativas y asegurando unos procedimientos de trabajo justos.
- Garanticen la seguridad y la estabilidad en el empleo y en las condiciones de trabajo (jornada, sueldo, etc....).
- Eliminar la discriminación por sexo, edad, etnia o de cualquier otra índole.

## **Capítulo III**

### **Fundamento Teórico Científico del Síndrome de Burnout**

#### **3.1. Definición de síndrome de burnout**

A lo largo del tiempo, debido a la gran complejidad del síndrome de burnout o el síndrome del desgaste profesional, muchos han sido los autores que han empleado distintos términos para explicarlo; lo que ha llevado a confusión respecto de su adecuada delimitación y alcances verdaderos.

Por un lado, Pines y Aronson en 1988, lo definen como un estado de agotamiento físico, mental y emocional producido por estar involucrado permanentemente en un trabajo que produce situaciones emocionalmente demandantes (se citó en El-Sahili, 2015).

No obstante, numerosos investigadores coinciden con las tres dimensiones que propusieron Maslach y Jackson, donde explican el burnout como la presencia de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización del profesional en su trabajo (1981; se citó en Schaufeli et al., 1993). Siendo esta definición de las más importantes hasta el momento, pues fue el punto de partida para más estudios en el campo ocupacional en general.

Al mismo tiempo, existe cierto consenso al considerar el burnout como una respuesta al estrés laboral crónico (Bährer-Kohler & Partners, 2019). Sin embargo, es importante señalar que no todo estrés laboral se transforma en burnout, esto sólo ocurre cuando las condiciones tensionantes dentro del trabajo se prolongan en el tiempo y no son atendidas (El-Sahili, 2015). Por lo tanto, para entender el síndrome de burnout, es importante, primero poder diferenciarlo de otras alteraciones psicopatológicas.

## **3.2. Diferencia del burnout y otros conceptos**

### **3.2.1 *Estrés y burnout***

El estrés laboral puede ser definido como el desajuste entre las habilidades y capacidades que la persona posee y las exigencias y demandas del trabajo a desempeñar (Harrison, 1978; citado en Gil-Monte, 2019), pudiéndose manifestar el estrés como un fenómeno positivo o negativo en la persona; siendo esto la principal diferencia con el síndrome de burnout; debido a que este solo adquiere un aspecto negativo (Esteras et al., 2018).

Por su parte El-Sahili (2015), refuerza lo anterior, al explicar con más detalle las implicaciones del estrés; en el cual se presenta una emotividad hiperactiva y un predominio del daño al organismo fisiológico, por lo que el tipo de agotamiento que se presenta es el físico; a diferencia del burnout, donde la emotividad se encuentra desgastada, el predominio al organismo es emocional por lo que el agotamiento no llega a ser solo físico, sino también motivacional y emocional.

### **3.2.2 *Depresión y burnout***

Para algunos autores el burnout es una forma de depresión por agotamiento, mientras que, para otros, como Freudenberger, la segunda es una consecuencia del primero, al que ve como un concepto más amplio (López, 2017).

La depresión y el burnout docente no tienen el mismo origen; tampoco siguen el mismo desarrollo, ni producen las mismas consecuencias (Esteras et al., 2018), ya que el burnout no suele manifestarse en la vida familiar del trabajador ni lo hace alimentar sentimientos negativos en ese contexto; a la inversa, puede haber personas deprimidas que la única satisfacción que experimenten provenga de su trabajo.

### **3.3. Manifestaciones del burnout**

Cada persona manifiesta los síntomas del burnout de una manera muy particular, pues el patrón de desgaste estará ligado a su personalidad y experiencias. Sin embargo, Esteras et al. (2018) categorizan los síntomas para una mayor comprensión:

#### **3.3.1. Emocionales**

Ansiedad, labilidad con tendencia a la irritación, mal humor, cierta inestabilidad emocional, sentimiento de culpa, agobio, frustración, tristeza o soledad. Por su parte, Maslach y Leiter (1997) aclaran que las personas se sienten sobrecargadas, desgastadas, incapaces de recuperarse y carentes de energía para enfrentarse a nuevos proyectos.

#### **3.3.2. Cognitivos**

Comprende una disminución o pérdida de la autoestima profesional y personal y un aumento de la insatisfacción laboral, como consecuencia de la disonancia entre las demandas y las capacidades y recursos disponibles para atenderlas. Puede presentar sentimientos de bajo autoconcepto, inseguridad, visión fatalista sobre el trabajo, fracaso personal con pensamientos negativos hacia el contexto laboral, incluso pudiendo aparecer pensamientos suicidas ante la situación desesperada que se padece.

#### **3.3.3. Psicosomáticos y conductuales**

Entre las alteraciones físicas y comportamentales se encuentran síntomas muy diversos, como: dolor de cabeza, fatiga crónica, insomnio, hipertensión, cansancio excesivo, úlceras o desórdenes gastrointestinales, dolores musculares, pérdida de ciclos menstruales, cambio de hábitos alimentarios, comportamiento

agresivo o violento y abuso en el consumo de tabaco, café o fármacos. También son frecuentes alteraciones conductuales como la evasividad, absentismo laboral, desinterés, bajo rendimiento y baja calidad de los servicios prestados (Gil-Monte, 2005). Igualmente, las personas afectadas por el síndrome suelen utilizar un lenguaje denigrante para referirse a las personas que atienden, desarrollando unas actitudes rígidas y burocráticas sin mostrar implicación ni intención de encontrar soluciones.

#### **3.3.4. Sociales**

Se produce una modificación de los modos de relación con las personas que trata en el ámbito laboral: distanciamiento, inhibición y frialdad con compañeros y alumnos, en el caso de docentes. También suelen aparecer manifestaciones acusatorias hacia los demás, como descalificaciones generalizadas e inadecuadas a compañeros, superiores y usuarios de sus servicios, utilizando en ocasiones el humor de forma irónica y satírica para arremeter contra los demás; ocasionando conflictos interpersonales, que se caracterizan por la hostilidad y la insensibilidad hacia los demás.

#### **3.4. Dimensiones del burnout**

Basadas en la delimitación conceptual de burnout que realizan Maslach y Jackson en 1981. El síndrome de burnout se configura como un síndrome tridimensional caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización o cinismo y realización personal. Se puede entender las tres dimensiones citadas de la siguiente manera, (Maslach & Leiter, 1997):

### **3.4.1. *Agotamiento emocional***

Según Gil-Monte y Pieró (1997) por agotamiento emocional se entiende la situación en la que los trabajadores sienten que ya no pueden dar más de sí mismos a nivel afectivo, es decir, es una situación de agotamiento de la energía o los recursos emocionales propios, una experiencia de estar emocionalmente agotado debido al contacto "diario" y mantenido con personas a las que hay que atender como objeto de trabajo (pacientes, presos, indigentes, alumnos, etc.).

Asimismo, las personas que lo padecen producen pensamientos de que no pueden hacer por las personas que demandan sus servicios, pues tienen la sensación de tener una disminución o pérdida de sus propios recursos personales, es decir, presentan un vacío, se sienten incapaces de tener un buen desempeño (Maslach & Leiter, 1997). También se describe como una pérdida de energía positiva, de ideales y propósito, de flexibilidad y de acceso a tus propios recursos. Así Edelwhich y Brodsky lo consideran como una pérdida de energía, idealismo e interés por alcanzar los objetivos de un profesional (1980, se citó en Esteras et al., 2018).

Por su parte, Esteras et al. (2018) describen el agotamiento psicológico como un hastío emocional, o decaimiento emocional y mental, caracterizado por sentimientos de desamparo, desesperanza, vacío emocional y actitudes negativas hacia el trabajo, la vida y la gente que incluyen baja autoestima, sentimientos de inferioridad, ineficacia e incompetencia. También se percibe como una pérdida de la creatividad.

### **3.4.2. *Despersonalización***

La despersonalización puede ser definida como el “desarrollo de sentimientos negativos, y de actitudes y sentimientos de cinismo hacia las personas destinatarias del trabajo” (Gil-Monte & Pieró, 1997). Estas personas son vistas por los profesionales (enfermeras, trabajadores sociales, policías, docentes, etc.) de forma deshumanizada debido a un endurecimiento afectivo, lo que conlleva que les culpen de sus problemas.

Cordes y Dougherty lo describe como un distanciamiento de los clientes, los compañeros de trabajo y la organización (1993, se citó en Esteras et al., 2018), pues la despersonalización se basa en generalizaciones, etiquetas y descalificaciones hacia las personas que se atiende o hacia los propios compañeros, con el propósito de actuar de manera distante e impersonal.

### **3.4.3. *Realización personal***

La falta de realización personal en el trabajo, según Gil-Monte y Pieró (1997) se define como la “tendencia de esos profesionales a evaluarse negativamente, y de forma especial esa evaluación negativa afecta a la habilidad en la realización del trabajo y a la relación con las personas a las que atienden”; ocasionando que los trabajadores se sienten descontentos consigo mismo e insatisfechos con sus resultados laborales.

Se percibe también como un sentimiento de inadecuación a las tareas que forman parte de nuestro trabajo habitual (inadecuación profesional) (Esteras et al., 2018), debido a que la persona se siente con serias dificultades o impotente para responder a las distintas y cambiantes facetas del desempeño en su puesto de trabajo, ocasionando un descenso de su compromiso laboral y una actitud de claudicación personal, porque se tiene la sensación de que no se están obteniendo logros en el trabajo, generando en consecuencia una autoevaluación negativa. Los trabajadores sienten que su desempeño no es tan bueno como lo era antes, experimentando una falta de progreso y generando sentimientos de ineficacia e inadecuación (Schaufeli et al., 1993).

## **3.5. Modelos de presencia del burnout**

El síndrome de burnout no aparece de la noche a la mañana; se desarrolla gradualmente con el tiempo. Muchos autores en el campo del burnout, explican su aparición en fases o etapas. Las fases que se desarrollan, se dan en base a los síntomas que integran el burnout, pues según diversos autores, estos no suceden

necesariamente en orden, algunas personas se encuentran pasando por varias al mismo tiempo, y la duración de cada fase también puede variar de un individuo a otro.

### **3.5.1. Según Leiter y Maslach**

Leiter y Maslach (1988) en su modelo desarrollado, afirman que el burnout progresa del agotamiento emocional a la despersonalización a la falta de realización personal. En este modelo, las altas demandas laborales crónicas, se presume, desencadenan el agotamiento emocional como respuesta individual al estrés; lo que llevará a que su eficacia en el trabajo se vea mermada y, en consecuencia también su autoestima (citados en Bährer-Kohler & Partners, 2019).

### **3.5.2. Según Farber**

Farber (1991) propone un modelo de seis estadios sucesivos: el primero se caracterizaría por el entusiasmo y la dedicación; luego, pasaría a unas respuestas de ira y frustración ante el estrés laboral que soporta; posteriormente, se evidenciaría una falta de correspondencia entre el esfuerzo y los resultados y recompensas; ante esta disonancia cognitiva, la persona ejecutaría un mecanismo para generar un equilibrio que consistiría en abandonar el compromiso y la implicación en el trabajo; como consecuencia de esta situación, el trabajador aumentaría la vulnerabilidad y aparecerían los síntomas físicos, cognitivos y emocionales, y, finalmente, se vería conducido al agotamiento y el descuido (citado en Esteras et al., 2018). Es decir, primero se presentaría lo que se conoce como despersonalización o cinismo, seguido de la falta de realización personal, para llegar al agotamiento emocional.



### **3.5.3. Según Gil-Monte, Peiró y Valcárcel**

Gil-Monte, Peiró y Valcárcel (1995) proponen un modelo que se inicia con conductas y sentimientos en respuesta al estrés laboral sufrido (baja realización personal y agotamiento emocional de manera paralela) y finaliza con un comportamiento distante y cínico en las interacciones sociales con los estudiantes y compañeros de trabajo, en el caso de docentes (citados en Gil-Monte & Pieró, 1997). Las actitudes de despersonalización que siguen a esos sentimientos se consideran una estrategia de afrontamiento desarrollada por los profesionales ante la experiencia crónica de baja realización personal en el trabajo y agotamiento emocional.

A pesar de que algunos autores consideran poco probable determinar con exactitud la secuencia de las diferentes etapas implicadas en el desarrollo del burnout, resulta obvio que la activación de estas fases progresivas del burnout a lo largo del tiempo y la experiencia como docente deben provocar un aprendizaje, y este a su vez provocará algún tipo de alteración en las diferentes fases progresivas del fenómeno (Esteras et al., 2018).

### **3.6. Factores desencadenantes**

El síndrome de burnout puede ser entendido como una experiencia resultante de la combinación de estresores originados en el entorno social, laboral y en el propio sujeto.

Según Gil-Monte y Pieró (1997), variables de carácter demográfico (sexo, edad, estado civil, número de hijos, etc.), el tipo de profesión, la utilización de medios tecnológicos en el trabajo, disfunciones en el desempeño del rol, clima laboral, contenido del puesto y características de personalidad, entre otros, continúan siendo estudiados como antecedentes o factores desencadenantes del síndrome, debido a que se reconoce una naturaleza multicausal y compleja, donde son diversas las variables que facilitan su desarrollo.

Lo que lleva a que, identificar todos los desencadenantes y facilitadores del síndrome de burnout sea una tarea de gran complejidad, considerando que virtualmente cualquier situación crónica molesta del entorno laboral puede ser un estresor y, por tanto, un desencadenante o facilitador del síndrome (Gil-Monte, 2005). No obstante, es posible identificar conjuntos estimulares en el trabajo que con frecuencia producen estrés y llevan a la experiencia de burnout en los profesionales.

Al respecto, Maslach y Leiter (1997), señalan seis principales desencadenantes para la presencia del burnout:

### **3.6.1. *Sobrecarga de trabajo***

Desde la perspectiva de la organización o institución, la carga de trabajo significa productividad; sin embargo, desde la perspectiva del individuo, la carga de trabajo se traduce en tiempo y energía; los cuales se manifiestan de tres formas: el trabajo es más intenso, exige más tiempo y es más complejo (Maslach & Leiter, 1997). En el caso de docentes, estos trabajan y se mantienen al día con demandas abrumadoras que requiere su puesto de trabajo; al mismo tiempo asumen otras responsabilidades, llevándolos a realizar trabajos en multitarea.

### **3.6.2. *Falta de control***

En la vida profesional, las personas tienen control sobre aspectos importantes de su trabajo, estableciendo prioridades en su trabajo diario, seleccionando enfoques para cumplir sus responsabilidades y tomando decisiones sobre el uso de los recursos para mantener la autonomía y participación con su trabajo (Maslach & Leiter, 1997). Dimensiones del control del trabajo, como la autoridad de decisión, es decir, latitud de decisión con respecto al ritmo y las fases en el desempeño de las tareas, y discreción de habilidades, es decir, el nivel de desafíos cognitivos y la variedad de tareas en el trabajo; podrían contribuir de manera diferente a los resultados de salud (Bährer-Kohler & Partners, 2019).

Debido a que el proceso de trabajo puede hacer que el trabajo de uno sea más significativo, disminuyendo el riesgo de tensión crónica.

### **3.6.3. *Recompensa insuficiente***

Los individuos esperan que sus trabajos les traigan las recompensas materiales de dinero, prestigio, y seguridad, pero debido a la crisis económica, la capacidad de las organizaciones para se reduce la recompensa a sus empleados (Maslach & Leiter, 1997). Esta falta de recompensa provoca la pérdida de satisfacción intrínseca que contribuye a la agotamiento, cinismo y falta de efectividad que caracterizan el agotamiento. Además, no reciben compensación de tiempo libre por trabajar muchas horas, lo que contribuye al agotamiento y los sentimientos que acompañan el tener que hacer continuamente más con menos (Bährer-Kohler & Partners, 2019).

### **3.6.4. *Desintegración de comunidad***

En un lugar de trabajo, los empleados constituyen una comunidad donde se supone que los miembros deben apoyarse mutuamente y compartir los mismos objetivos de la organización; por lo tanto, es debido a la ruptura de la comunidad en el trabajo, que las relaciones personales en la organización están fragmentadas y el trabajo en equipo se ve debilitado (Maslach & Leiter, 1997). Al respecto, se encuentra que los recursos sociales, como el apoyo de supervisores o colegas, se asocian con bajos niveles de agotamiento entre los trabajadores sanitarios (Devereux et al. 2009 citado en Bährer-Kohler & Partners, 2019).

### **3.6.5. *Ausencia de equidad***

Cuando una organización actúa de forma justa, valorando a todas las personas que contribuyen a su éxito; esto indica que cada individuo es importante. Los tres elementos de la equidad: confianza, franqueza, y respeto; son esenciales

para mantener el compromiso de una persona con el trabajo; por el contrario, su ausencia contribuiría directamente en el burnout (Schaufeli et al., 1993).

### **3.6.6. *Conflicto de valores***

Los valores influyen en todo lo relacionado con las relaciones con el trabajo. Los valores primarios orientan a brindar un servicio eficiente, preciso y con valor personal; y si existe una brecha entre los significados y los resultados, el proceso de clarificación de valores estará incompleto (Maslach & Leiter, 1997). Con las misiones y estrategias de la organización cambiando y, a menudo, en conflicto, no es sorprendente que las personas a menudo trabajen con propósitos contradictorios; llevando al final, a que un gran número de profesionales bien intencionados y dedicados se encuentran estancadas en su trabajo.

### **3.6.7. *Inseguridad en el trabajo***

La inseguridad laboral es asociada con un deterioro de la salud psicológica, es decir, que conduce a angustia, quejas psicósomáticas, retraimiento psicológico y burnout, pues es vista como una amenaza por el individuo en un contexto donde la competencia laboral es mayor (Brummelhuis et al. 2011; se citó en Bährer-Kohler & Partners, 2019).

Todos estos factores revisados, son externos al individuo con burnout. Sin embargo, hay individuos trabajando en las mismas condiciones que se queman mientras que otros no. A pesar de esta postura, diversos estudios indican la posibilidad de que los aspectos estresantes del entorno laboral son predictores más importantes del burnout que la personalidad (Maslach & Leiter, 1997), es importante considerar también la variación individual.

### **3.7. Docencia universitaria y el síndrome de burnout**

Como en las demás profesiones asistenciales, el burnout en los profesores aparece de manera progresiva. En el caso particular del profesorado, numerosos autores a lo largo del estudio del burnout, han podido constatar que el síndrome no es cuestionable en el caso de la docencia, ya que en estos profesionales se desarrollan problemas somáticos y psicológicos que dañan significativamente su labor académica y afectan las relaciones con los alumnos y la calidad de enseñanza (Schwartzhoffer, 2009).

No obstante, autores como García Loredó, Luna y Rueda, sostienen que la docencia universitaria a diferencia de la enseñanza en otros niveles de educación, comprenden, además de su interacción con el alumno en el proceso de enseñanza-aprendizaje, una amplia gama de actividades demandadas por la institución, entre ellas se encuentran la docencia, la asesoría, la tutoría, la difusión de la cultura, la elaboración de materiales didácticos y la investigación (2004; se citó en Ramos, 2020).

De modo, que el estrés laboral y burnout pueden presentarse cuando las demandas del trabajo sobrepasan por mucho los límites de tiempo, capacidad física y habilidad de los docentes, lo cual puede presentarse independientemente de la categoría o años de antigüedad del docente (Ramos, 2020). Llevando a la desvalorización y el fracaso (características del síndrome de burnout) que se considera tienen correspondencia también con la calidad con la que el docente imparte su cátedra.

Para Gil-Monte (2005) es claro que la presencia del síndrome de burnout trae costes económicos, sociales, personales y laborales tanto a la persona que lo posee, como a la organización de la cual hace parte y va posibilitando el deterioro en las diversas áreas en que la persona se desempeña, lo que le generaría una afectación en la calidad de sus servicios.

Al respecto, El-Sahili (2015) señala de manera más detallada la trascendencia de la afectación en el desempeño laboral de los docentes, pues se observa un aumento del ausentismo, presentismo, apatía hacia la organización,

aislamiento, disminución de la eficacia del trabajo, actitud cínica, realización de esfuerzos mínimos, incremento de errores docentes debido a la falta de concentración, aparición dolencias y malestares físicos, sentimientos de frustración, ansiedad, desmotivación, desamparo, irritabilidad, entre otros comportamientos que pueden llegar a comprometer el ambiente familiar.

Por su parte, Yslado et al. (2021) refuerzan la postura del impacto del burnout en la organización, pues de presentarse el síndrome en los docentes, la calidad de sus servicios se vería afectada; señalando la importancia de una buena calidad de servicios educativos en las universidades, debido a la continua exigencia que se requiere de una institución en el contexto internacional y específicamente para el caso de Perú, por el continuo Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa de Perú.

## **Capítulo IV**

### **Metodología**

#### **4.1. Enunciado de las hipótesis**

##### **4.1.1. *Hipótesis general***

Existe relación entre riesgos psicosociales y el síndrome de burnout en docentes de pregrado de la Universidad Privada de Tacna, 2021.

##### **4.1.2. *Hipótesis específicas***

Existe un nivel alto de presencia del síndrome de burnout en docentes de pregrado de la Universidad Privada de Tacna, 2021.

Existe relación entre los riesgos psicosociales y la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout en docentes de la Universidad Privada de Tacna, 2021.

Existe relación entre los riesgos psicosociales y la dimensión despersonalización del síndrome de burnout en docentes de pregrado de la Universidad Privada de Tacna, 2021.

Existe relación entre los riesgos psicosociales y la dimensión realización personal del síndrome de burnout en docentes de pregrado de la Universidad Privada de Tacna, 2021.

## 4.2. Operacionalización de variables y escalas de medición

### 4.2.1. Variable 1

#### 4.2.1.1. Identificación. Riesgos psicosociales

**4.2.1.2. Definición operacional.** Los riesgos psicosociales son condiciones laborales y comprende de cinco dimensiones: exigencias psicológicas, control sobre el trabajo, apoyo social, compensaciones en el trabajo y doble presencia. El instrumento empleado para su medición es el Cuestionario ISTAS 21 (Modelo CoPsoQ) desarrollado por Moncada et al. (2002).

**Tabla 1**

*Operacionalización de la Variable Riesgos Psicosociales*

Dimensiones	Indicadores	Categoría	Escala de medición
Exigencias psicológicas	- Exigencias cuantitativas - Exigencias emocionales - Ritmo de trabajo		
Control sobre el trabajo	- Influencia en el trabajo - Posibilidades de desarrollo - Control sobre el tiempo de trabajo - Sentido de trabajo		
Apoyo social	- Calidad de rol - Conflicto de rol - Calidad de relaciones - Calidad de liderazgo	Alto Regular Bajo	Ordinal
Compensaciones del trabajo	- Inseguridad sobre las condiciones laborales - Reconocimiento		
Doble presencia	- Preocupación por tareas domésticas - Carga de tareas domésticas		

Fuente. Algunos datos recuperados de Abanto (2018).



## 4.2.2. Variable 2

### 4.2.1.1. Identificación. Síndrome de burnout

**4.2.1.2. Definición operacional.** El síndrome de burnout es la respuesta al estrés laboral crónico, y se caracteriza por la presencia de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. El instrumento empleado para su medición es el Cuestionario de burnout de Maslach para docentes (MBI-Ed).

**Tabla 2**

*Operacionalización de la Variable Síndrome de Burnout*

Dimensiones	Indicadores	Categoría	Escala de medición
Agotamiento Emocional	1. Agotamiento emocional	Alto Medio Bajo	
	2. Agotamiento físico		
	3. Cansancio permanente		
	4. Tensión		
	5. Desgaste psíquico		
	6. Frustración		
	7. Dureza del trabajo		
	8. Estrés percibido		
	9. Posibilidades al límite		
Despersonalización	10. Trato inhumano	Alto Medio Bajo	Ordinal
	11. Insensibilidad por los demás		
	12. Dureza emocional		
	13. Desinterés por los demás		
Realización Personal	14. Sentimiento de culpa	Alto Medio Bajo	
	15. Entiende el pensamiento de los estudiantes		
	16. Solución de problemas		
	17. Influencia positiva		
	18. Vitalidad		
	19. Crea atmosfera relajada		
	20. Animado después del trabajo		
	21. Trabajo que vale la pena		
	22. Trato adecuado de los problemas emocionales		

### 4.3. Tipo diseño y nivel de investigación

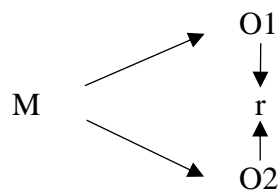
El presente estudio es una investigación de tipo básica o fundamental, pues tiene como propósito recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico científico.

El diseño de estudio es un diseño no experimental transaccional; debido a que se estudia los hechos tal y como suceden en la realidad sin intervenir o manipularlos de manera intencional; y transaccional, porque se realiza en un momento determinado del tiempo. Asimismo, corresponde a un nivel de investigación descriptivo correlacional, porque tiene la particularidad de permitir al investigador analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad, así mismo busca determinar el grado de relación entre las variables que se estudian (Hernandez et al., 2010).

Al esquematizar este tipo de investigación, se obtiene lo siguiente:

#### Figura 1

*Esquema de diseño Descriptivo Correlacional*



Donde:

M: Muestra

O1: Variable 1 (Riesgos psicosociales)

O2: Variable 2 (Síndrome de Burnout)

r: Correlación entre 1 y 2

#### **4.4. Ámbito y tiempo de la investigación**

##### **4.4.1. *Ámbito de investigación***

El estudio se realizó en la Universidad Privada de Tacna, la cual se encuentra ubicada en la Av. Jorge Basadre Grohmann s/n Pocollay, Perú; y no cuenta con ninguna sede, filial, coordinadora u oficina descentralizada en ningún otro lugar del país.

La Universidad Privada de Tacna es una universidad privada sin fines de lucro, surgida el 3 de enero del 1985 por el presbítero Luis Mellado Manzano en la ciudad de Tacna.

Tiene como misión ser una Universidad privada sin fines de lucro, humanista, científica, tecnológica, con principios éticos, orientada a la gestión de la calidad y del conocimiento. Forma profesionales e investigadores emprendedores contribuyendo al desarrollo sostenible de la sociedad.

En el año 2021, La Universidad Privada de Tacna, cuenta con 6 Facultades, 19 carreras profesionales y 24 posgrados.

Actualmente, la Universidad Privada de Tacna debido a la pandemia por Covid-19, imparte su enseñanza por modalidad virtual.

##### **4.4.2. *Tiempo social***

Este estudio fue realizado entre los meses de agosto y diciembre del 2021, del semestre académico II.

#### **4.5. Unidad de estudio, población y muestra**

##### **4.5.1. *Unidad de estudio***

Docentes de pregrado de la Universidad Privada de Tacna en el semestre académico 2021- II.

### 4.5.2. Población

La población estuvo constituida por la plana docente de la Universidad Privada de Tacna; conformada por 469 docentes universitarios de pregrado.

### 4.5.3. Muestra

Para esta investigación, se usó el muestreo no probabilístico por conveniencia, dado que se brindó la libertad a los participantes de responder de manera voluntaria en el estudio. Para lo cual se aplicó la fórmula según QuestionPro (2021), para conocer la muestra exacta, con un nivel de confianza de 95% y un margen de error del 5%, siendo la muestra estudiada de 166 docentes.

Se recolectó información de los participantes que cumplieron los siguientes criterios:

**Criterios de inclusión.** Docente perteneciente al nivel de pregrado, que acepte participar en el estudio.

**Criterios de exclusión.** Docente perteneciente al nivel de postgrado.

**Tabla 3**

*Características sociodemográficas de los docentes de pregrado*

Datos	Categoría	F	%
Facultad	FACEM	26	15.7
	FAEDCOH	50	30.1
	FAING	71	42.8
	FAU	19	11.4
Sexo	Femenino	79	47.6
	Masculino	87	52.4
Edad	25 - 34	21	12.7
	35 - 44	56	33.7
	45 - 55	61	36.7
	> 55	28	16.9
Condición	Nombrado	19	11.4
	Contratado	147	88.6
Total		166	100.0

## **4.6. Procedimiento, técnicas y recolección de la información**

### **4.6.1. Procedimiento**

La recolección de datos se realizó de acuerdo al programa establecido en cronograma de actividades, por medio de una solicitud a los decanatos de cada facultad, para la participación del cuerpo docente. Luego de las respectivas autorizaciones, se procedió a la aplicación de los instrumentos de forma virtual por medio de Formularios Google. Posteriormente se procesaron los datos obtenidos en el programa de Microsoft Excel y el programa estadístico SPSS, para la estadística analítica.

### **4.6.2. Técnicas**

La técnica utilizada para la medición de ambas variables fue la encuesta. Además, que su aplicación fue de forma individual y en modalidad virtual.

### **4.6.3. Instrumentos**

Los instrumentos empleados para recoger información fueron:

**4.6.3.1. Cuestionario de burnout de Maslach para docentes (MBI-Ed).** El Inventario de Burnout de Maslach (MBI) forma Ed, que es la adaptación para docentes con la palabra *paciente* sustituida por *alumno*. En el Perú fue adaptada por Rodríguez (2018). Está conformado por 22 ítems que se valoran con una escala Likert de 7 puntos, distribuidos en tres dimensiones que se denominan Agotamiento Emocional (AE), Despersonalización (D) y Realización Personal (RP). En relación a las propiedades psicométricas del instrumento, Rodríguez (2018) obtuvo validez por medio de juicio de expertos y confiabilidad

por alfa de Cronbach donde obtuvo .796; demostrando así que la prueba tiene una validez y confiabilidad óptima para ser utilizada.

**4.6.3.2. Cuestionario ISTAS 21 (COPSOQ).** El Cuestionario ISTAS 21 (Modelo CoPsoQ) desarrollado por Moncada et al. (2002), versión adaptada al contexto peruano por Abanto (2018). Esta versión quedó compuesta por 20 ítems, distribuidos en cinco dimensiones: Exigencias psicológicas, Control sobre el trabajo, Apoyo social, Compensaciones en el trabajo y Doble presencia, que se valoran con una escala tipo Likert de 5 puntos. En relación a las propiedades psicométricas del instrumento, Abanto (2018) obtuvo validez de contenido mediante el criterio de jueces expertos, y arrojó un análisis de confiabilidad por alfa de Cronbach de .857; considerándose un instrumento confiable.

## **Capítulo V**

### **Resultados**

#### **5.1. El trabajo de campo**

Para la ejecución de la presente investigación se requirió contar con el permiso verbal o escrito por parte de los decanos de cada facultad; lo cual permitió el contacto con los directores de cada escuela, para poder hacer llegar el enlace de acceso a los instrumentos.

De las seis facultades que conforman la Universidad Privada de Tacna, se obtuvo el permiso de aplicación de cuatro de estas: Facultad de Ciencias Empresariales, Facultad de Ciencias de la Comunicación y Humanidades, Facultad de Ingeniería y Facultad de Arquitectura y Urbanismo; no obteniendo el permiso de la Facultad de Derecho y la Facultad de Ciencia de la Salud.

Debido a los distintos tiempos de respuesta al permiso de aplicación por los decanos y directores de escuela, el trabajo de campo tuvo una duración de 3 semanas.

Una vez completada la aplicación, los cuestionarios fueron procesados en el programa estadístico, con el cual se elaboraron los resultados de la investigación en forma de tablas y figuras. Estos son presentados en los siguientes apartados.

## **5.2. Diseño de presentación de los resultados**

Antes de presentar los resultados directamente relacionados con la investigación, primero se presentarán los resultados individuales de los riesgos psicosociales, sus resultados generales y por dimensiones, con el objetivo de conocer a la variable.

A continuación, se presentan los resultados hallados para el presente estudio, respecto a los objetivos planteados.

Los resultados se presentan en el siguiente orden:

Presentación de resultados individuales de la variable síndrome de burnout, su resultado general y por dimensiones.

Presentación de la relación entre riesgos psicosociales y la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout en docentes de pregrado de la Universidad Privada de Tacna, 2021.

Presentación de la relación entre riesgos psicosociales y la dimensión despersonalización del síndrome de burnout en docentes de pregrado de la Universidad Privada de Tacna, 2021.

Presentación de la relación entre riesgos psicosociales y la dimensión realización personal del síndrome de burnout en docentes de pregrado de la Universidad Privada de Tacna, 2021.

Finalmente se presentarán las contrastaciones de las hipótesis planteadas.



### 5.3. Resultados

#### 5.3.1. Resultados de la Variable Riesgos Psicosociales en docentes de pregrado de la Universidad Privada de Tacna, 2021

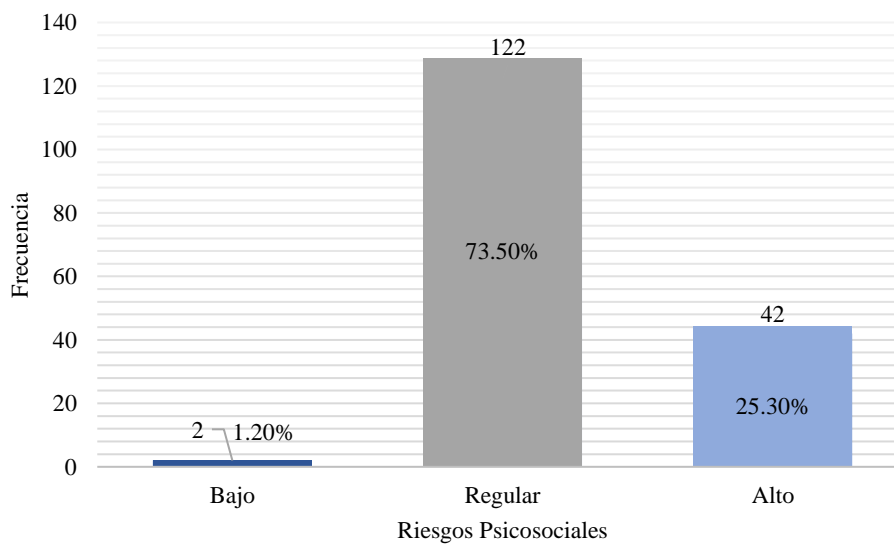
**Tabla 4**

*Nivel de riesgos psicosociales*

Nivel	F	%
Bajo	2	1.2
Regular	122	73.5
Alto	42	25.3
Total	166	100.0

**Figura 2**

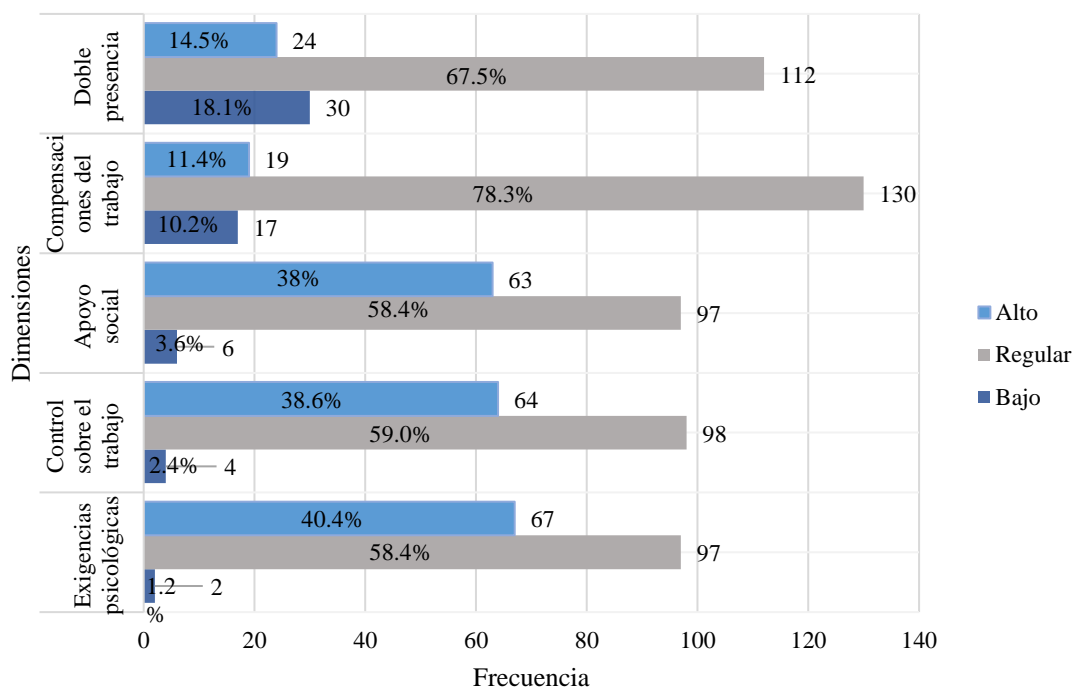
*Nivel de riesgos psicosociales*



En la Tabla 4 y Figura 2, se observa que el 73,5% de los docentes presenta un nivel regular de riesgos psicosociales, el 25,3% un nivel alto y el 1,2% un nivel bajo.

**Tabla 5***Dimensiones de riesgos psicosociales*

Nivel	Exigencias psicológicas		Control sobre el trabajo		Apoyo social		Compensaciones del trabajo		Doble presencia	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	2	1.2	4	2,4	6	3.6	17	10.2	30	18.1
Regular	97	58.4	98	59,0	97	58.4	130	78.3	112	67.5
Alto	67	40.4	64	38,6	63	38.0	19	11.4	24	14.5
Total	166	100.0	166	100.0	166	100.0	166	100.0	166	100.0

**Figura 3***Dimensiones de riesgos psicosociales*

En la Tabla 5 y Figura 3, se observa que en las cinco dimensiones de los riesgos psicosociales: compensaciones del trabajo con 78.3%, doble presencia con 67.5%, exigencias psicológicas y apoyo social, ambas con 58.4%; y la dimensión control sobre el trabajo con 59.0%, predominan el nivel regular.

**5.3.2. Resultados de la Variable del Síndrome de burnout en docentes de pregrado de la Universidad Privada de Tacna, 2021**

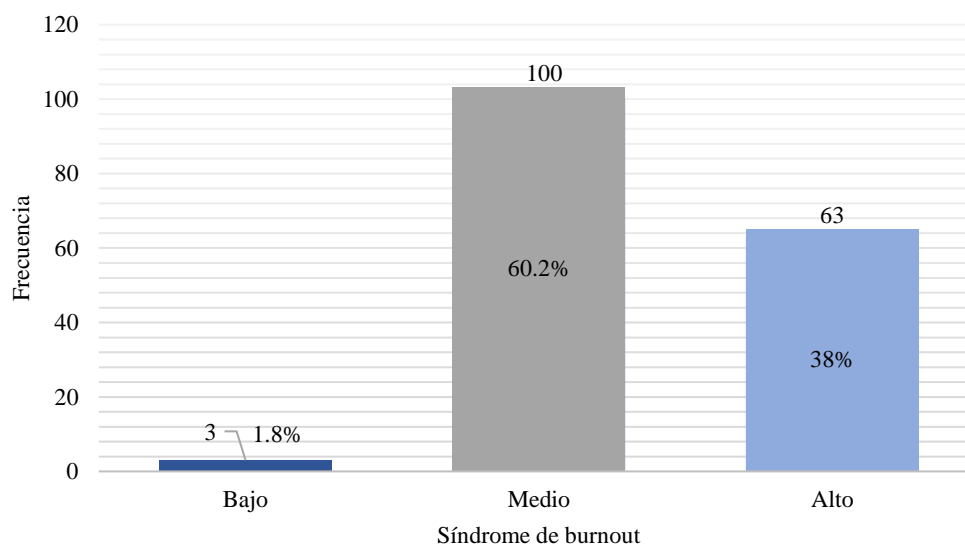
**Tabla 6**

*Nivel de Síndrome de burnout*

Nivel	F	%
Bajo	3	1.8
Medio	100	60.2
Alto	63	38.0
Total	166	100.0

**Figura 4**

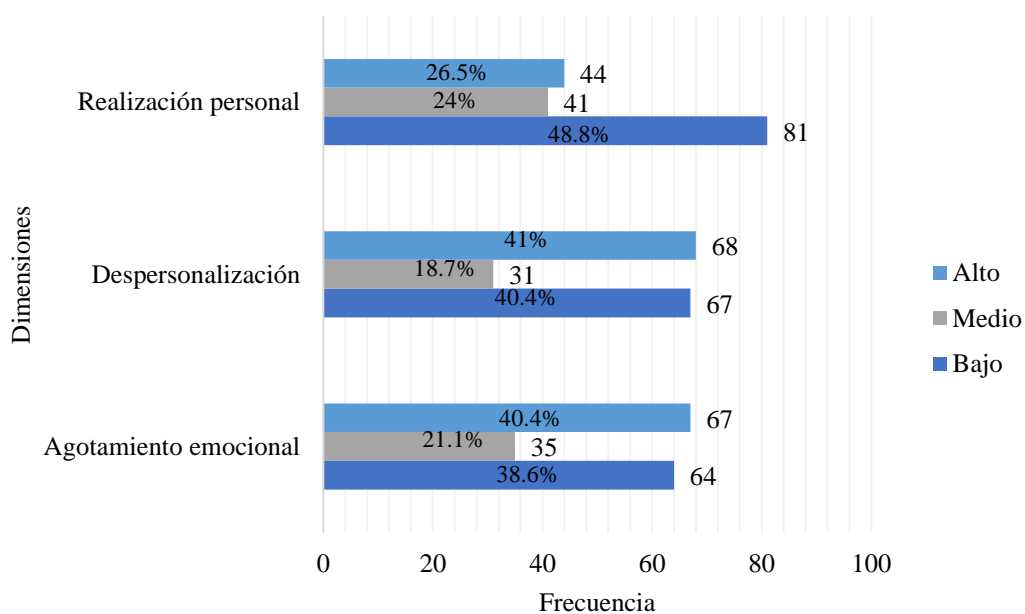
*Nivel de síndrome de burnout*



En la Tabla 6 y Figura 4 se observa que el 60.2% presenta un nivel medio del síndrome de burnout, el 38.0% tiene un nivel alto, y el 1.8% presentan un nivel bajo.

**Tabla 7***Dimensiones del Síndrome de burnout*

Nivel	Agotamiento emocional		Despersonalización		Realización personal	
	F	%	F	%	F	%
Bajo	64	38.6	67	40.4	81	48.8
Medio	35	21.1	31	18.7	41	24.0
Alto	67	40.4	68	41.0	44	26.5
Total	166	100.0	166	100.0	166	100.0

**Figura 5***Dimensiones del Síndrome de burnout*

En la Tabla 7 y Figura 5, se observan las tres dimensiones del síndrome del burnout, donde predomina un nivel bajo en la dimensión realización personal con 48.8%, seguido de un nivel alto en la dimensión despersonalización con 41%; y finalmente se presenta un nivel alto en la dimensión agotamiento emocional con 40.4%.

**5.3.3. Resultados de riesgos psicosociales y la dimensión agotamiento emocional en docentes de pregrado de la Universidad Privada de Tacna, 2021**

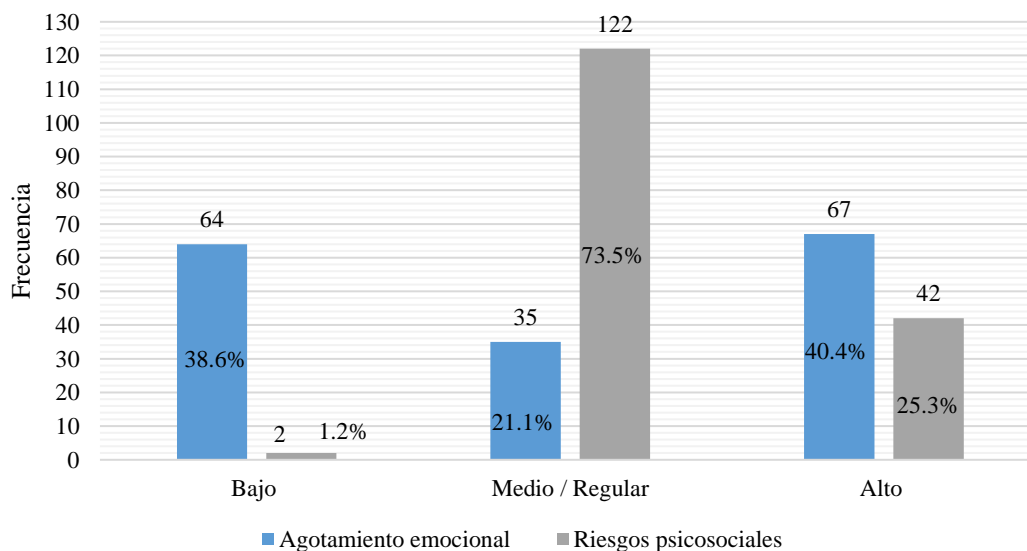
**Tabla 8**

*Riesgos psicosociales y dimensión agotamiento emocional*

Agotamiento emocional	Riesgos psicosociales						Total	
	Bajo		Regular		Alto		F	%
	F	%	F	%	F	%		
Bajo	1	0.6	44	26.5	19	11.4	64	38.6
Medio	1	0.6	23	13.9	11	6.6	35	21.1
Alto	0	0.0	55	33.1	12	7.2	67	40.4
Total	2	1.2	122	73.5	42	25.3	166	100.0

**Figura 6**

*Riesgos psicosociales y dimensión agotamiento emocional*



En la Tabla 8 y Figura 6, se observa entre los datos más resaltantes, que un 40.4% de los docentes presentan un nivel alto de agotamiento emocional, mientras que un 73.5% de los docentes presenta un nivel regular de riesgos psicosociales.

### 5.3.4. Resultados de riesgos psicosociales y la dimensión despersonalización en docentes de pregrado de la Universidad Privada de Tacna, 2021

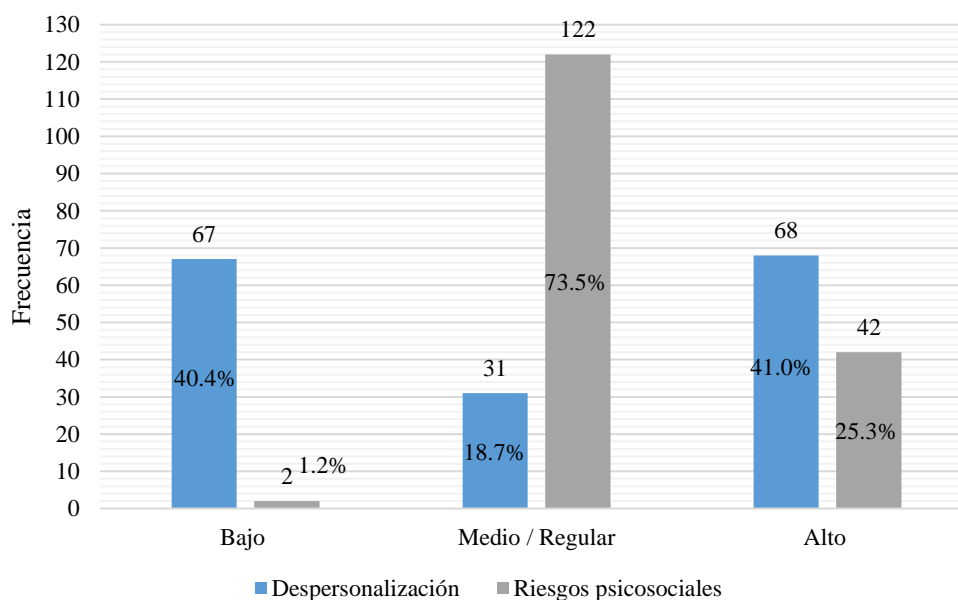
**Tabla 9**

*Riesgos psicosociales y dimensión despersonalización.*

Despersonalización	Riesgos psicosociales						Total	
	Bajo		Regular		Alto		F	%
	F	%	F	%	F	%		
Bajo	1	0.6	45	27.1	21	12.7	67	40.4
Medio	0	0.0	22	13.3	9	5.4	31	18.7
Alto	1	0.6	55	33.1	12	7.2	68	41.0
Total	2	1.2	122	73.5	42	25.3	166	100.0

**Figura 7**

*Riesgos psicosociales y dimensión despersonalización*



En la Tabla 9 y Figura 7, se observa entre los datos más resaltantes, que un 41.0% de los docentes presentan un nivel alto de despersonalización, mientras que un 73.5% de los docentes presenta un nivel regular de riesgos psicosociales.

### 5.3.5. Resultados de riesgos psicosociales y la dimensión realización personal en docentes de pregrado de la Universidad Privada de Tacna, 2021

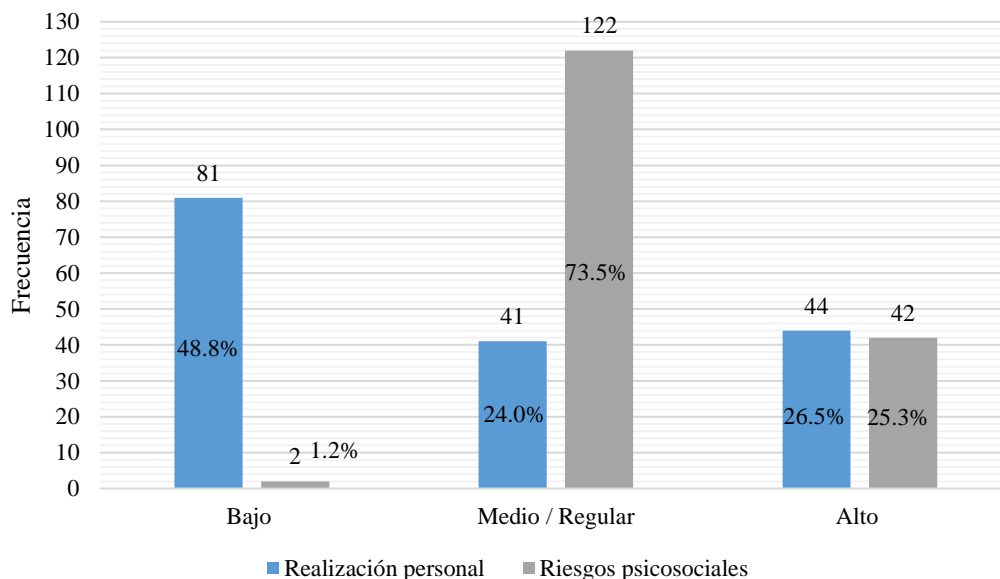
**Tabla 10**

*Riesgos psicosociales y dimensión realización personal*

Realización personal	Riesgos psicosociales						Total	
	Bajo		Regular		Alto		F	%
	F	%	F	%	F	%		
Bajo	1	0.6	66	39.8	14	8.4	81	48.8
Medio	1	0.6	29	17.5	11	6.6	41	24.7
Alto	0	0.0	27	16.3	17	10.2	44	26.5
Total	2	1.2	122	73.5	42	25.3	166	100.0

**Figura 8**

*Riesgos psicosociales y dimensión realización personal*



En la Tabla 10 y Figura 8, se observa entre los datos más resaltantes, que un 48.8% de los docentes presentan un nivel bajo de realización personal, mientras que un 73.5% de los docentes presenta un nivel regular de riesgos psicosociales.

#### 5.4. Comprobación de las hipótesis

##### Prueba de normalidad

Para determinar la prueba de hipótesis a ejecutar se requiere establecer si los datos cumplen con el criterio de normalidad estadística, para lo cual se ejecuta la prueba de distribución normal de Kolmogorov-Smirnov, siendo que si el valor de significancia es menor a 0.05, representa que no existe distribución normal en los datos; sin embargo, si en valor de significancia es mayor a 0.05, los datos presentan una distribución normal.

**Tabla 11**

*Prueba de distribución normal de Kolmogory-Smirnov*

Variable	Kolmogory-Smirnov			Presenta normalidad
	Estadístico	gl	Sig.	
Síndrome de burnout	.054	166	<b>.200*</b>	Sí
Riesgos psicosociales	.058	166	<b>.200*</b>	Sí

\*Esto es un límite inferior de la significación verdadera

En la Tabla 11, se observa que el valor de significancia es mayor de 0.05, por lo que se establece que existe distribución normal en la data procesada.

A partir de ello, se empleará, para la correlación estadística, la prueba T de Student para una muestra y la prueba Rho de Pearson, la cual es una prueba que determinará la relación entre dos variables tomando en consideración que la data presenta distribución normal.



### 5.4.1. *Comprobación de las hipótesis específicas*

#### 5.4.1.1. **Hipótesis específica 1.** Se formula:

Ho. No existe un nivel alto de presencia del síndrome de burnout en docentes de pregrado de la Universidad Privada de Tacna, 2021.

H1. Existe un nivel alto de presencia del síndrome de burnout en docentes de pregrado de la Universidad Privada de Tacna, 2021.

Se ejecuta la prueba de T-Student para una muestra:

**Tabla 12**

*Prueba de T-Student para la hipótesis específica 1.*

Variable	Prueba para una muestra		
	t	gl	Sig.(bilateral)
Síndrome de burnout	63.580	166	<b>.000</b>

En la Tabla 12, se observa que el valor de significancia (P valor = 0.000) (5,7877 E-178) es menor de 0.05, por lo que se rechaza la Ho y se concluye que el nivel de presencia del síndrome de Burnout es alto en los docentes de pregrado de la Universidad Privada de Tacna, 2021 (resultados en la tabla 5).

#### 5.4.1.2. Hipótesis específica 2. Se formula:

Ho. No existe relación entre los riesgos psicosociales y la dimensión agotamiento emocional en docentes de pregrado de la Universidad Privada de Tacna, 2021.

H1. Existe relación entre los riesgos psicosociales y la dimensión agotamiento emocional en docentes de pregrado de la Universidad Privada de Tacna, 2021.

Para establecer el grado de relación entre las variables es necesario calcular el coeficiente de correlación:

**Tabla 13**

*Prueba de Rho de Pearson para la hipótesis específica 2.*

		Riesgos psicosociales	Agotamiento emocional
Riesgos psicosociales	Correlación de Pearson	1	.100
	Sig. (bilateral)		<b>.199</b>
	N	166	166
Agotamiento emocional	Correlación de Pearson	.100	1
	Sig. (bilateral)	<b>.199</b>	
	N	166	166

En la Tabla 13, se observa que el valor de significancia (P valor = 0.199) es mayor a 0.05, por lo que no se puede rechazar la Ho y se establece que no existe relación entre los riesgos psicosociales y la dimensión agotamiento emocional (resultados en la tabla 7).

#### 5.4.1.3. Hipótesis específica 3. Se formula:

Ho. No existe relación entre los riesgos psicosociales y la dimensión despersonalización en docentes de pregrado de la Universidad Privada de Tacna, 2021.

H1. Existe relación entre los riesgos psicosociales y la dimensión despersonalización en docentes de pregrado de la Universidad Privada de Tacna, 2021.

Para establecer el grado de relación entre las variables es necesario calcular el coeficiente de correlación:

**Tabla 14**

*Prueba de Rho de Pearson para la hipótesis específica 3.*

		Riesgos psicosociales	Despersonalización
Riesgos psicosociales	Correlación de Pearson	1	-.136
	Sig. (bilateral)		<b>.081</b>
	N	166	166
Despersonalización	Correlación de Pearson	-.136	1
	Sig. (bilateral)	<b>.081</b>	
	N	166	166

En la Tabla 14, se observa que el valor de significancia (P valor = 0.08) es mayor a 0.05, por lo que no se puede rechazar la Ho y se establece que no existe relación entre los riesgos psicosociales y la dimensión despersonalización (resultados en la tabla 8).

#### 5.4.1.4. Hipótesis específica 4. Se formula:

Ho. No existe relación entre los riesgos psicosociales y la dimensión realización personal en docentes de pregrado de la Universidad Privada de Tacna, 2021.

H1. Existe relación entre los riesgos psicosociales y la dimensión realización personal en docentes de pregrado de la Universidad Privada de Tacna, 2021.

Para establecer el grado de relación entre las variables es necesario calcular el coeficiente de correlación:

**Tabla 15**

*Prueba de Rho de Pearson para la hipótesis específica 4.*

		Riesgos psicosociales	Realización personal
Riesgos psicosociales	Correlación de Pearson	1	.204
	Sig. (bilateral)		<b>.008</b>
	N	166	166
Realización personal	Correlación de Pearson	.204	1
	Sig. (bilateral)	<b>.008</b>	
	N	166	166

En la Tabla 15, se observa que el valor de significancia (P valor = 0.008) es menor a 0.05, por lo que se rechaza la Ho y se establece que existe relación entre los riesgos psicosociales y la dimensión realización personal (resultados en la tabla 9).

#### 5.4.2. *Comprobación de la hipótesis general*

La hipótesis general formula que:

Ho. No existe relación entre los riesgos psicosociales y el síndrome de burnout en docentes de pregrado de la Universidad Privada de Tacna, 2021.

H1. Existe relación entre los riesgos psicosociales y el síndrome de burnout en docentes de pregrado de la Universidad Privada de Tacna, 2021.

Se ejecuta la prueba de correlación de Rho-Pearson, cuyo resultado es:

**Tabla 16**

*Prueba de Correlación Rho de Pearson para la hipótesis general.*

		Síndrome de burnout	Riesgos psicosociales
Síndrome de burnout	Correlación de Pearson	1	.037
	Sig. (bilateral)		<b>.633</b>
	N	166	166
Riesgos psicosociales	Correlación de Pearson	.037	1
	Sig. (bilateral)	<b>.633</b>	
	N	166	166

En la Tabla 16, se observa que el valor de significancia (P valor = 0.633) es mayor a 0.05, por lo que no se puede rechazar la Ho y se establece que no existe relación entre los riesgos psicosociales y el síndrome de burnout, lo que permite rechazar la hipótesis alterna planteada.

## 5.5. Discusión

La presente investigación estudió la relación entre los riesgos psicosociales y el síndrome de burnout en docentes de pregrado de la Universidad Privada de Tacna, 2021, obteniendo como principal hallazgo que los riesgos psicosociales solo tienen relación con la dimensión realización personal en la muestra participante; por lo que a pesar de que se presenta burnout en un nivel alto en los docentes universitarios, esta variable no se relaciona con los riesgos psicosociales.

A continuación, se discuten los resultados en orden de los objetivos específicos y finalmente se discute sobre los resultados obtenidos en relación al objetivo general.

Con respecto a la presencia del síndrome de burnout, este se encuentra en un nivel alto en los docentes universitarios; siendo 163 docentes quienes presentan riesgo medio y alto; resultados que se ven respaldados por Salcedo et al. (2020), Yslado et al. (2021) y Fernández-Suárez et al. (2021) quienes en sus estudios obtienen resultados de presencia de burnout en nivel medio y alto; lo cual no es tan cuestionado, debido a que la docencia, se trata de un grupo de riesgo asociado a niveles medios y altos de estrés laboral y burnout; no obstante, en menor frecuencia, otros estudios en docentes universitarios encontraron resultados contrarios; hallaron burnout en un nivel bajo (Velez, 2019 y Apaza, 2019); lo cual puede deberse a la diferencia de tiempos de ejecución de las investigaciones, considerando que los primeros estudios se dieron en un contexto de pandemia, donde clases se dieron en modalidad virtual.

En relación a la presencia de agotamiento emocional y la ausencia de relación con los riesgos psicosociales; la teoría explica que, en el agotamiento emocional se presenta una disminución o pérdida de sus propios recursos personales, es decir, se sienten incapaces de tener un buen desempeño, hay desesperanza, baja autoestima, sentimientos de inferioridad e ineficacia (Maslach & Leiter, 1997; Esteras et al, 2018), entendiéndose que son otros factores los que pueden estar relacionados con su presencia, y no los riesgos psicosociales. Al respecto, Tarco et al. (2021), en su estudio encontró que el agotamiento personal

dependió de los años de trabajo y Salcedo et al. (2020), explica la presencia del agotamiento emocional al propio contexto de emergencia sanitaria al que se ven expuestos los docentes; por lo tanto, sobre esto se concluye que la razón de que no exista relación entre agotamiento emocional y riesgos psicosociales pueden verse asociados factores sociodemográficos, personales o como parte de todavía estar en un contexto de emergencia sanitaria.

En relación a la presencia de despersonalización y la ausencia de relación con los riesgos psicosociales, la literatura señala que la despersonalización se basa en el distanciamiento y generalizaciones de los docentes con sus estudiantes (Cordes & Dougherty 1993, se citó en Esteras et al., 2018). Al respecto, Tarco et al. (2021), en su estudio encontró que la despersonalización dependió del tipo de carrera en la que laboran los docentes; mientras que Pérez et al. (2021), señalan que los docentes que tienen otras actividades laborales (fuera de la docencia) tienen más despersonalización. Por su parte, Esplana y Núñez (2017), atribuyen la presencia del trato impersonal de los docentes a los estudiantes a aspectos más específicos del clima laboral, como la monotonía al repetir día tras día la misma tarea. Lo que lleva a inferir, que la razón de los resultados de esta investigación se vean relacionados por la interpretación personal sobre las características propias de la tarea que desempeñan, lo cual se aplica como una de las características de los riesgos psicosociales (moderados por otros factores y afectan otros riesgos) (Moreno & Báez, 2011).

Con respecto a la existencia de relación entre realización personal y los riesgos psicosociales, según la teoría, la autoevaluación negativa ocasiona que los docentes se sientan insatisfechos y descontentos con su trabajo, lo que los lleva a presentar el fracaso como profecía autocumplida. Al respecto; y como respaldo de este resultado, los estudios de Esplana y Núñez (2017) y Fariño y Apolinario (2021), concluyen que existe relación con el clima laboral. Asimismo, Carlotto y Câmara (2019), encontraron que las variables como autonomía, rol de conflicto, rol de ambigüedad, sobrecarga, apoyo social y conflictos interpersonales, son predictores de la dimensión realización personal del burnout.

Finalmente, con respecto a los riesgos psicosociales y el síndrome de burnout, se encontró que no existe relación, lo que resulta ser un resultado interesante, ya que son riesgos que están presentes en el desarrollo de la profesión; no obstante, estos resultados pueden presentarse de esta manera por la extensión y contenido del instrumento empleado para esta variable, pues según Moncada et al. (2002) los riesgos psicosociales, no tienen una delimitación clara, por lo que abarcan distintas condiciones laborales, que se han visto limitadas en la aplicación del instrumento de 20 preguntas. Por otro lado, respecto al síndrome de burnout y su presencia en la población estudiada, puede explicarse considerando las variaciones individuales y el contexto en el que esta la persona (Maslach & Leiter, 1997).



## **Capítulo VI**

### **Conclusiones y Sugerencias**

#### **6.1. Conclusiones**

##### **6.1.1. Primera**

Existe un nivel alto de presencia del síndrome de burnout ( $p = 0.000$  menor de  $0.05$ ) en docentes de pregrado de la Universidad Privada de Tacna, 2021.

##### **6.1.2. Segunda**

No existe relación entre los riesgos psicosociales y la dimensión agotamiento emocional ( $p = 0.199$  mayor a  $0.05$ ) en docentes de la Universidad Privada de Tacna, 2021.

##### **6.1.3. Tercera**

No existe relación entre los riesgos psicosociales y la dimensión despersonalización ( $p = 0.08$  mayor a  $0.05$ ) en docentes de pregrado de la Universidad Privada de Tacna, 2021.

#### **6.1.4. Cuarta**

Existe relación entre los riesgos psicosociales y la dimensión realización personal ( $p = 0.008$  menor a 0.05) en docentes de pregrado de la Universidad Privada de Tacna, 2021.

#### **6.1.5. Quinta**

No existe relación entre riesgos psicosociales y el síndrome de burnout ( $p= 0.633$  mayor a 0.05) en docentes de pregrado de la Universidad Privada de Tacna, 2021.

### **6.2. Sugerencias**

#### **6.2.1. Primera**

Desarrollar un programa de promoción y prevención que promueva la psicoeducación en los docentes acerca del Síndrome de Burnout, a partir de afiches, flyers, post, que brinden técnicas para la reducción del estrés, e implementación de espacios virtuales, que faciliten el desarrollo de estas habilidades, desde cualquier lugar.

#### **6.2.2. Segunda**

Identificar, evaluar, intervenir y monitorear los factores de riesgo psicosocial en todas las áreas con el fin de identificar los factores perjudiciales para la salud psicológica y fisiológica de los docentes.

### **6.2.3. Tercera**

Implementar un programa de promoción de cuidado de la salud mental, promoviendo la asistencia a consultoría psicológica de la plana docente.

### **6.2.4. Cuarta**

Desarrollar un programa corto, de 5 talleres con la participación de un psicólogo facilitador, con el objetivo que los docentes puedan crear oportunidad de intervención personal, fortalecer el dialogo efectivo entre compañeros, intercambio de experiencias profesionales y personales, y trabajar engagement para mejorar la satisfacción laboral.

### **6.2.5. Quinta**

Realizar periódicamente (inicio y fin de año académico) una evaluación detallada sobre los factores de riesgo psicosociales; más aún en un contexto de emergencia sanitaria; con el objetivo de crear un plan de intervención a partir de los resultados, y reducir así la presencia de estrés laboral y burnout académico.

### **6.2.6. Sexta**

Considerar para futuras investigaciones estudiar los riesgos psicosociales desde otras perspectivas o considerar otras variables asociadas al desarrollo de síndrome de burnout en docentes de educación superior.

## Referencias

- Abanto, Y. (2018). *Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras del centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/23993>
- Apaza, A. (2019). *El síndrome de burnout y el desempeño académico de los docentes de la Facultad de Educación, Comunicación y Humanidades – UNJBG 2017* [Tesis de Doctorado, Universidad Jorge Basadre Grohmann]. <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/3773>
- Bährer-Kohler & Partners. (2019). *Burnout for experts: Prevention in the context of living and working*. Springer.
- Canazas, M., Díaz, L., & Cáceres, G. (2020). Resiliencia y apoyo social percibido en estudiantes de 4to y 5to de secundaria del distrito de Ayaviri. *Revista de Psicología [revista en Internet]*; 10(1): 23-37. <https://revistas.ucsp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/748/392>
- Candia, M., & Pérez, J. (2020). *Manual del metodo del cuestionario SUSEO/ISTAS21 Versiones completa y breve*. Unidad de Prevención y Vigilancia de la Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2019). Prevalence and predictors of burnout syndrome among public elementary school teachers. *Análise Psicológica*, 37(2), 135–146. <https://doi.org/10.14417/ap.1471>
- Castiblanco, D. (2021). *Síndrome de burnout en docentes universitarios latinoamericanos. Revisión Sistemática* [Monografía] <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/42083>
- El-Sahili, L. (2015). *Burnout: consecuencias y soluciones*. El Manual Moderno.
- Esplana, R. del P., & Núñez, E. G. (2017). *Síndrome de burnout y clima organizacional en docentes de la institución educativa la victoria de Ayacucho Huancavelica- 2017* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Huancavelica]. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1112>

- Esteras, J., Chorot, P., & Sandín, B. (2018). *El síndrome de burnout en los docentes*. Ediciones Pirámide.
- Fariño, J., & Apolinario, V. (2021). *Síndrome de burnout en el profesional de enfermería en el hospital básico de La Libertad Dr. Rafael Serrano López, 2021* [Tesis de Licenciatura, Universidad Estatal Península de Santa Elena]. <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/6445>
- Fernández-Suárez, I., García-González, M., Torrano, F., & García-González, G. (2021). Study of the Prevalence of Burnout in University Professors in the Period 2005-2020. *Education Research International*. 2021. <https://doi.org/10.1155/2021/7810659>
- Flores, G., & Rodríguez, M. (2021). Carga laboral y el Síndrome Burnout en el personal administrativo y docente universitario. *REPSI - Revista Ecuatoriana de Psicología*, 4(8), 5–17. <https://doi.org/10.33996/repsi.v4i8.47>
- Gálvez, E., & Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 431–452. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>
- Gil-Monte, P. R. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Ediciones Pirámide.
- Gil-Monte, P. R. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Española de Salud Pública*, 83(2), 169–173. <https://doi.org/10.1590/s1135-57272009000200003>
- Gil-Monte, P. R. (2019). *Prevención y tratamiento del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout)*. Ediciones Pirámide.
- Gil-Monte, P. R., & Pieró, J. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Editorial Síntesis.
- Gómez, V., Perilla, L., & Hermosa, A. (2019). Riesgos para la salud de profesores universitarios derivados de factores psicosociales laborales. *Universitas Psychologica*, 18(3). <https://revistas.javeriana.edu.co/files->

articulos/UPSY/18-3 (2019)/64760701016/

- Gurumendi, I. E., Panunzio, A. P., Calle, M. A., & Borja, M. A. (2021). Síndrome burnout en docentes universitarios. *Recimundo*, 5(3), 205–219. [https://doi.org/10.26820/recimundo/5.\(2\).julio.2021.205-219](https://doi.org/10.26820/recimundo/5.(2).julio.2021.205-219)
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. del P. (2010). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill.
- López, A. (2017). *El Síndrome de Burnout: Antecedentes y consecuencias organizacionales en el ámbito de la sanidad pública gallega* [Tesis de Doctorado, Universidad de Vigo] <http://hdl.handle.net/11093/791>
- Mansilla, F. (2012). *Manual de riesgos psicosociales en el trabajo: Teoría y práctica*. Editorial Académica Española.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout*. Jossey-Bass.
- Ministerio de Educación [MINEDU]. (2020). *Orientaciones para la continuidad del servicio educativo superior universitario, en el marco de la emergencia sanitaria por el Covid-19*. <http://www.minedu.gob.pe/reforma-universitaria/pdf/orientaciones-universidades.pdf>
- Moncada, S., Llorens, C., Andrés, R., Moreno, N., & Molinero, E. (2014). *Manual del método CoPsoQ-istas21 para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores*. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)- CCOO. [https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%202\(24-07-2014\).pdf](https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%202(24-07-2014).pdf)
- Moncada, S., Llorens, C., & Kristensen, T. (2002). *Método ISTAS 21 (CoPsoQ). Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo*. Paralelo Edición, S.A. [http://www.istas.ccoo.es/descargas/m\\_metodo\\_istas21.pdf](http://www.istas.ccoo.es/descargas/m_metodo_istas21.pdf)
- Moreno, B., & Báez, C. (2011). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Universidad Autónoma de Madrid. [https://doi.org/10.1016/0277-9536\(85\)90255-2](https://doi.org/10.1016/0277-9536(85)90255-2)
- Pando, M., Aranda, C., Aldrete, M., Flores, E., & Pozos, E. (2006). Factores psicosociales y burnout en docentes del centro universitario de ciencias de la salud. *Investigación En Salud*, VIII(3), 173–177.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14280306>

- Pérez, S., Mosquera, M. E., Agras, M., Vallejo, C., & Pérez, J. (2021). Inteligencia emocional y síndrome de Burnout en docentes de enfermería de universidad de Vigo 2020. *Revista DELOS*, 52–67. <https://doi.org/https://doi.org/10.51896/DELOS/MOKY1668>
- Plasencia, M. L., Eguiluz, L. de L., & Osorio, M. (2016). Relación entre la dinámica familiar y las fortalezas humanas. *Journal of Behavior, Health & Social Issues*, 8(2), 1–8. <https://doi.org/10.1016/j.jbhsi.2016.11.001>
- QuestionPro. (2021). *Calculadora de muestras*. <https://www.questionpro.com/es/calculadora-de-muestra.html>
- Ramos, L. (2020). El docente como profesional sujeto de evaluación. *Archivos En Medicina Familiar*, 22(2), 39–41. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=90968>
- Rodriguez, O. (2018). Síndrome De Burnout Y Depresión En Docentes Universitarios De Huancayo - 2017. [Tesis de Maestría, Universidad Peruana de Los Andes]. <https://hdl.handle.net/20.500.12848/583>
- Salcedo, H., Cárdenas, Y., Carita, L., & Ledesma, M. (2020). Síndrome de Burnout en docentes en un contexto de emergencia sanitaria, Lima. *Revista de Investifación Científica y Tecnológica Alpha Centauri*, 1(3). <https://doi.org/10.47422/ac.v1i3.18>
- Schaufeli, W., Maslach, C., & Marek, T. (1993). *Professional burnout. Recent Developments in Theory and Research*. Taylor & Francis.
- Schwartzoffer, R. V. (2009). *Psychology of burnout: Predictors and coping mechanisms*. Nova Science Publishers, Inc.
- Soria, L., Ortega Ch., W., & Ortega M., A. (2020). Desempeño pedagógico docente y aprendizaje de los estudiantes universitarios en la carrera de Educación. *Praxis & Saber*, 11(27). <https://www.redalyc.org/journal/4772/477266235015/html/>
- Tarco, R., Llano, G., Carlozama, F., Mejía, P., Borja, T., & Guanoluisa, L. (2021). Síndrome de Burnout en docentes universitarios de carreras técnicas y sociales. *Revista de Información Científica para la Dirección en Salud*.

*INFODIR*, 0(36), 1–15.

<http://revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/1163/1394>

Velez, R. (2019). *Síndrome de Burnout y el desempeño docente en la Facultad de Ciencias de la salud de la Universidad Jorge Basadre Grohmann de Tacna 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Jorge Basadre Grohmann]  
<http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/4257>

Yslado, R., Ramírez-Asís, E., García-Figueroa, M., & Arquero, J. (2021). Clima laboral y burnout en profesores universitarios. *Revista Electronica Interuniversitaria de Formación Del Profesorado*, 23(3), 101–114.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.6018/reifop.476651>



**Anexos**

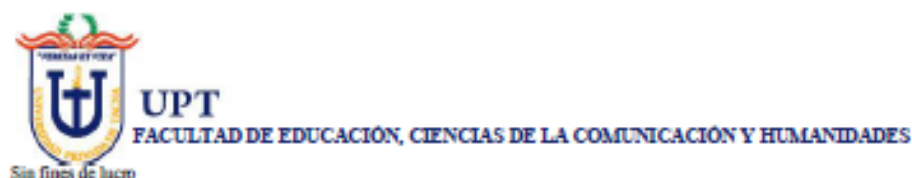
### Anexo A. Matriz de Consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES e indicadores	Metodología
<p><b>General</b> ¿Existe relación entre los riesgos psicosociales y el síndrome de burnout en docentes de pregrado de la Universidad Privada de Tacna, 2021?</p>	<p><b>General</b> Establecer la relación entre riesgos psicosociales y el síndrome de burnout en docentes de pregrado de la Universidad Privada de Tacna, 2021.</p>	<p><b>General</b> Existe relación entre riesgos psicosociales y el síndrome de burnout en docentes de pregrado de la Universidad Privada de Tacna, 2021.</p>	<p><b>Variable 1:</b> Riesgos psicosociales</p> <p><b>Exigencias psicológicas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Exigencias cuantitativas</li> <li>- Exigencias emocionales</li> <li>- Ritmo de trabajo</li> </ul>	<p><b>Tipo diseño y nivel de investigación:</b> Básica, de diseño no experimental transaccional.</p> <p><b>Unidad de estudio:</b> Docentes de pregrado de la Universidad Privada de Tacna en el semestre académico 2021- II.</p>
<p><b>Específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es el nivel de presencia del síndrome de burnout en docentes de pregrado de la Universidad Privada de Tacna, 2021?</li> <li>• ¿Cuál es la relación entre riesgos psicosociales y la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout en docentes de pregrado de la Universidad Privada de Tacna, 2021?</li> <li>• ¿Cuál es la relación entre riesgos psicosociales y la dimensión despersonalización del síndrome de burnout en docentes de pregrado de la Universidad Privada de Tacna, 2021?</li> </ul>	<p><b>Específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar el nivel de presencia del síndrome de burnout en docentes de pregrado de la Universidad Privada de Tacna, 2021.</li> <li>• Determinar si existe relación entre riesgos psicosociales y la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout en docentes de pregrado de la Universidad Privada de Tacna, 2021.</li> <li>• Determinar si existe relación entre riesgos psicosociales y la dimensión despersonalización del síndrome de burnout en docentes de pregrado de la Universidad Privada de Tacna, 2021.</li> </ul>	<p><b>Específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe un nivel alto de presencia del síndrome de burnout en docentes de pregrado de la Universidad Privada de Tacna, 2021.</li> <li>• Existen relación entre riesgos psicosociales y la dimensión agotamiento emocional del síndrome de burnout en docentes de pregrado de la Universidad Privada de Tacna, 2021</li> <li>• Existen relación entre riesgos psicosociales y la dimensión despersonalización del síndrome de burnout en docentes de pregrado de la Universidad Privada de Tacna, 2021.</li> </ul>	<p><b>Control sobre el trabajo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Influencia en el trabajo</li> <li>- Posibilidades de desarrollo</li> <li>- Control sobre el tiempo de trabajo</li> <li>- Sentido de trabajo</li> </ul> <p><b>Apoyo social</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Calidad de rol</li> <li>- Conflicto de rol</li> <li>- Calidad de relaciones</li> <li>- Calidad de liderazgo</li> </ul> <p><b>Compensaciones del trabajo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Inseguridad sobre las condiciones laborales</li> <li>- Reconocimiento</li> </ul> <p><b>Doble presencia</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Preocupación por tareas domésticas</li> </ul> <p>Carga de tareas domésticas</p>	<p><b>Instrumentos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuestionario de burnout de Maslach para docentes (MBI-Ed), adaptado al contexto peruano por Rodríguez (2018)</li> <li>- Cuestionario ISTAS 21 (Modelo CoPsoQ), versión adaptada al contexto peruano por Abanto (2018)</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es la relación entre riesgos psicosociales y la dimensión realización personal del síndrome de burnout en docentes de pregrado de la Universidad Privada de Tacna, 2021?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar si existe relación entre riesgos psicosociales y la dimensión realización personal del síndrome de burnout en docentes de pregrado de la Universidad Privada de Tacna, 2021.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existen relación entre riesgos psicosociales y la dimensión realización personal del síndrome de burnout en docentes de pregrado de la Universidad Privada de Tacna, 2021</li> </ul>	<p><b>Variable 2:</b> Síndrome de burnout</p> <p><b>Agotamiento emocional</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Agotamiento emocional</li> <li>- Agotamiento físico</li> <li>- Cansancio permanente</li> <li>- Tensión</li> <li>- Desgaste psíquico</li> <li>- Frustración</li> <li>- Dureza del trabajo</li> <li>- Estrés percibido</li> <li>- Posibilidades al límite</li> </ul> <p><b>Despersonalización</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Trato inhumano</li> <li>- Insensibilidad por los demás</li> <li>- Dureza emocional</li> <li>- Desinterés por los demás</li> <li>- Sentimiento de culpa</li> </ul> <p><b>Realización personal</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Entiende el pensamiento de los estudiantes</li> <li>- Solución de problemas</li> <li>- Influencia positiva</li> <li>- Vitalidad</li> <li>- Crea atmosfera relajada</li> <li>- Animado después del trabajo</li> <li>- Trabajo que vale la pena</li> </ul> <p>Trato adecuado de los problemas emocionales</p>	
--	---	---	---	--

## Anexo B. Documentos administrativos de autorizaciones para la administración de instrumentos.

### Anexo B1. Carta de presentación para la Facultad de Educación Ciencias de la Comunicación y Humanidades



"Año de del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

### CARTA DE PRESENTACIÓN

Tacna, 2021 octubre 20

Señor:

Dr. Marcelino Raúl Valdivia Dueñas  
Decano de la Facultad de Educación, Ciencias de la Comunicación y Humanidades  
Ciudad: -

Con especial agrado me dirijo a usted para expresarle un cordial saludo y así mismo manifestarle que la señorita Gabriela Gisabella Gandarillas Rodríguez, egresada de la Carrera Profesional de Psicología, viene realizando su trabajo de investigación titulado "Riesgos psicosociales y síndrome de burnout en docentes de pregrado de educación no presencial de la Universidad Privada de Tacna, 2021", para lo cual requiere aplicar instrumentos de evaluación.

Por lo que mucho agradeceré tenga a bien brindarme las facilidades necesarias para que pueda recabar información académica de los docentes de su facultad que tan dignamente dirige.

Quedando muy reconocidos por su colaboración, es propicia la ocasión para expresarle las muestras de mi consideración más distinguida.

Atentamente,

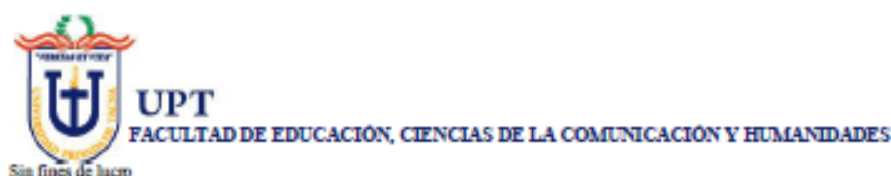
Firmado por  
MARCELINO RAÚL VALDIVIA DUEÑAS



DN = MARCELINO RAUL VALDIVIA DUEÑAS  
O = UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA  
T = DECANO FACULTAD EDUCACIÓN, CI.  
COMUNICACIÓN Y HUMANIDADES  
SERVIDOR = UNISERTISEN  
C = PE

c.c. - Archivo  
gaa\*  
Reg. Carta Nº 170-2021

## Anexo B2. Carta de presentación para la Facultad de Ciencias Empresariales



"Año de del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

### CARTA DE PRESENTACIÓN

Tacna, 2021 octubre 20

Señor:

Dr. Américo Flores Flores  
Decano de la Facultad de Ciencias Empresariales

Ciudad: -

Con especial agrado me dirijo a usted para expresarle un cordial saludo y así mismo manifestarle que la señorita Gabriela Gisabella Gandarillas Rodríguez, egresada de la Carrera Profesional de Psicología, viene realizando su trabajo de investigación titulado "Riesgos psicosociales y síndrome de burnout en docentes de pregrado de educación no presencial de la Universidad Privada de Tacna, 2021", para lo cual requiere aplicar instrumentos de evaluación.

Por lo que mucho agradeceré tenga a bien brindarle las facilidades necesarias para que pueda recabar información académica de los docentes de su facultad que tan dignamente dirige.

Quedando muy reconocidos por su colaboración, es propicia la ocasión para expresarle las muestras de mi consideración más distinguida.

Atentamente,

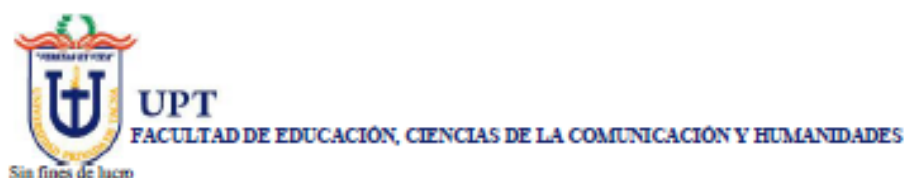


Firmado por  
**MARCELINO RAUL VALDIVIA DUEÑAS**

DN = MARCELINO RAUL VALDIVIA DUEÑAS  
O = UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA  
T = DECANO FACULTAD EDUCACIÓN, CI.  
COMUNICACIÓN Y HUMANIDADES  
C = PE

c.c. - Archivo  
gca\*  
Reg. Carta Nº 170-2021

## Anexo B3. Carta de presentación para la Facultad de Arquitectura y Urbanismo



\*Año de del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia\*

### CARTA DE PRESENTACIÓN

Tacna, 2021 octubre 20

Señora:

**Dra. Macarena Herrera Solís**  
Decana de la Facultad de Arquitectura y Urbanismo

Ciudad.-


Con especial agrado me dirijo a usted para expresarle un cordial saludo y así mismo manifestarle que la señorita Gabriela Gisabella Gandarillas Rodríguez, egresada de la Cámara Profesional de Psicología, viene realizando su trabajo de investigación titulado "Riesgos psicosociales y síndrome de burnout en docentes de pregrado de educación no presencial de la Universidad Privada de Tacna, 2021", para lo cual requiere aplicar instrumentos de evaluación.

Por lo que mucho agradeceré tenga a bien brindarle las facilidades necesarias para que pueda recabar información académica de los docentes de su facultad que tan dignamente dirige.

Quedando muy reconocidos por su colaboración, es propicia la ocasión para expresarle las muestras de mi consideración más distinguida.

Atentamente,

Firmado por  
**MARCELINO RAUL VALDIVIA DUEÑAS**



DN = MARCELINO RAUL VALDIVIA DUEÑAS  
O = UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA  
Y = DECANO FACULTAD EDUCACIÓN, CI.  
COMUNICACIÓN Y HUMANIDADES  
SERVIDOR = UNBERTO  
C = PE

c.c. - Archivo  
gaa\*  
Reg. Carta Nº 170-2021

## Anexo B4. Carta de presentación para la Facultad de Ingeniería



**UPT**

**FACULTAD DE EDUCACIÓN, CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN Y HUMANIDADES**

Sin fines de lucro

"Año de del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

### CARTA DE PRESENTACIÓN

Tacna, 2021 octubre 20

Señor:

Dr. Arcadio Atencio Vargas  
Decano de la Facultad de Ingeniería  
Ciudad.-

Con especial agrado me dirijo a usted para expresarle un cordial saludo y así mismo manifestarle que la señorita Gabriela Gisabella Gandarillas Rodríguez, egresada de la Carrera Profesional de Psicología, viene realizando su trabajo de investigación titulado "Riesgos psicosociales y síndrome de burnout en docentes de pregrado de educación no presencial de la Universidad Privada de Tacna, 2021", para lo cual requiere aplicar instrumentos de evaluación.

Por lo que mucho agradeceré tenga a bien brindarle las facilidades necesarias para que pueda recabar información académica de los docentes de su facultad que tan dignamente dirige.

Quedando muy reconocidos por su colaboración, es propicia la ocasión para expresarle las muestras de mi consideración más distinguida.

Atentamente,

Firmado por  
**MARCELINO RAUL VALDIVIA DUEÑAS**

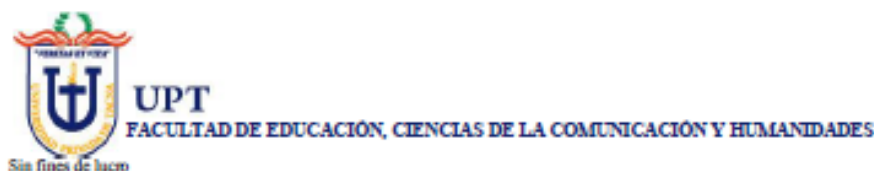
DN = MARCELINO RAUL VALDIVIA DUEÑAS  
O = UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA  
T = DECANO FACULTAD EDUCACIÓN, CI.  
COMUNICACIÓN Y HUMANIDADES  
C = PE

c.c. - Archivo  
gaa\*  
Reg. Carta Nº 170-2021

---

Universidad Privada de Tacna  
Campus Caponigro s/n, Tacna – Perú  
Fono: 427212 Anexo 405, correo electrónico: educacion@upt.pe

## Anexo B5. Carta de presentación para la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas



"Año de del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

### CARTA DE PRESENTACIÓN

Tacna, 2021 octubre 20

Señor:  
**Dr. Rafael Supo Hallasi**  
 Decano de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas  
Ciudad: -

Con especial agrado me dirijo a usted para expresarle un cordial saludo y así mismo manifestarle que la señorita **Gabriela Gisabella Gandarillas Rodríguez**, egresada de la Carrera Profesional de Psicología, viene realizando su trabajo de investigación titulado "Riesgos psicosociales y síndrome de burnout en docentes de pregrado de educación no presencial de la Universidad Privada de Tacna, 2021", para lo cual requiere aplicar instrumentos de evaluación.

Por lo que mucho agradeceré tenga a bien brindarle las facilidades necesarias para que pueda recabar información académica de los docentes de su facultad que tan dignamente dirige.

Quedando muy reconocidos por su colaboración, es propicia la ocasión para expresarle las muestras de mi consideración más distinguida.

Atentamente,

Firmado por  
**MARCELINO RAUL VALDIVIA DUEÑAS**

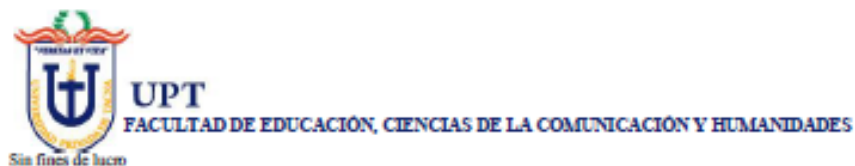


DN = MARCELINO RAUL VALDIVIA DUEÑAS  
 O = UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA  
 T = DECANO FACULTAD EDUCACIÓN, CI.  
 COMUNICACIÓN Y HUMANIDADES  
 EMAIL = marcelino.valdivia@upt.pe  
 C = PE

c.c. - Archivo  
 goa\*  
 Reg. Carta Nº 170-2021



## Anexo B6. Carta de presentación para la Facultad de Ciencias de la Salud



"Año de del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

### CARTA DE PRESENTACIÓN

Tacna, 2021 octubre 20

Señor:

**Dr. Patricio Cruz Méndez**  
Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud  
Ciudad:

Con especial agrado me dirijo a usted para expresarle un cordial saludo y así mismo manifestarle que la señorita Gabriela Gisabella Gandarillas Rodríguez, egresada de la Carrera Profesional de Psicología, viene realizando su trabajo de investigación titulado "Riesgos psicosociales y síndrome de burnout en docentes de pregrado de educación no presencial de la Universidad Privada de Tacna, 2021", para lo cual requiere aplicar instrumentos de evaluación.

Por lo que mucho agradeceré tenga a bien brindarle las facilidades necesarias para que pueda recabar información académica de los docentes de su facultad que tan dignamente dirige.

Quedando muy reconocidos por su colaboración, es propicia la ocasión para expresarle las muestras de mi consideración más distinguida.

Atentamente,

Firmado por  
**MARCELINO RAUL VALDIVIA DUEÑAS**



DN = MARCELINO RAUL VALDIVIA DUEÑAS  
O = UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA  
OU = DECANO FACULTAD EDUCACION, CI  
COMUNICACION Y HUMANIDADES  
CN = RA

c.c. - Archivo  
gaa\*  
Reg. Carta Nº 170-2021

### Anexo C. Informe de Culminación de Asesoría

Tacna 02 de diciembre del 2021

Señor

Dr. M. Raúl Valdivia  
Dueñas Decano de la  
FAEDCOH - UPT Presente. -

Me dirijo a usted para saludarlo cordialmente y conforme a lo dispuesto en la Resolución N° 482-D-2021-UPT/FAEDCOH, se me designa como asesor del trabajo de *investigación, Riesgos psicosociales y síndrome de burnout en docentes de pregrado de educación no presencial de la Universidad Privada de Tacna, 2021*, presentada por la Bachiller, **GANDARILLAS RODRÍGUEZ, Gabriela Gisabella**, para obtener el Título Profesional de Licenciada en Psicología.

Considerando lo anteriormente descrito, cumpla con informar que ha concluido el proceso de asesoramiento al trabajo de investigación referido, por lo que la Srta. Bachiller, puede realizar los trámites respectivos al proceso de titulación.

Es lo que informo a usted.

Atentamente,



Psic. Fernando Heredia Gonzales  
Docente Asociado – FAEDCOH

## Anexo D. Primer Informe y Ficha de Dictamen

### Anexo D1. Informe de Dictamen

INFORME N° 04/LVCH/FAEDCOH/2021

AL: **DR. MARCELINO RAUL VALDIVIA DUEÑAS**  
Decano de la Facultad de Educación, Ciencias de la Comunicación y Humanidades

DE: **DRA. LUZ VARGAS CHIRINOS**  
Jurado Dictaminador

ASUNTO : Culminación de Evaluación del Informe de investigación o Tesis

Fecha : Tacna, 14 de diciembre del 2021.

REF. : Resolución N° 603-D-2021/UPT/FAEDCOH

Me dirijo a Ud., para hacerle llegar el informe de evaluación del Informe de investigación o Tesis titulada:

"RIESGOS PSICOSOCIALES Y SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE PREGRADO DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA, 2021"

Realizado (a) por: Bachiller en Psicología GANDARILLAS RODRIGUEZ, Gabriela Gisabella,

Cumple con los requisitos del Informe de investigación o Tesis.

No cumple con los requisitos del Informe de investigación o Tesis.

Observaciones:

Se levantaron las observaciones hechas directamente

Atte.



(Firma)

Nombres y apellidos: Dra. LUZ VARGAS CHIRINOS  
ORCID: 0000-0002-2091-8308

## Anexo D2. Ficha de Dictamen



UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA



### ESCUELA PROFESIONAL DE HUMANIDADES Carrera Profesional de Psicología

#### Estructura del informe de investigación o TESIS

<b>TÍTULO DE LA TESIS</b>	"RIESGOS PSICOSOCIALES Y SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE PREGRADO DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA, 2021",
<b>AUTORÍA Y AFILIACIÓN</b>	Bachiller en Psicología GANDARILLAS RODRIGUEZ, Gabriela Gisabella,
<b>SEMESTRE ACADÉMICO</b>	
<b>JURADO DICTAMINADOR</b>	<b>Dra. LUZ VARGAS CHIRINOS</b>
<b>FECHA DE EVALUACIÓN</b>	14 de diciembre del 2021

Nº	COMPONENTES DE LA TESIS	INDICADORES	% AVANCE
1	Portada	Contiene los datos principales de acuerdo a la estructura del Plan de Trabajo de Investigación (monografía) de la FAEDCOH	5
		Bueno Regular Recomendaciones:	
2	Título, autor y asesor	En el título se encuentran las variables del estudio, la unidad del estudio del lugar y el tiempo	5
		Bueno Regular Recomendaciones:	
		Declara correctamente la autoría (va centrado y en orden: apellidos y nombres) y al asesor que contribuyó en el desarrollo de la Tesis	5
3	Líneas y Sublínea de investigación	El título de la Tesis se desarrolla en las líneas de Investigación y las sub líneas correspondiente a la escuela profesional de la FAEDCOH	5
		Bueno Regular Recomendaciones:	
4	Índice de contenido, tablas y figuras	El índice de contenidos refleja la estructura de la tesis en capítulos y acápite indicando la página en donde se encuentran	5
		Bueno Regular Recomendaciones:	
		En el índice de tablas y figuras se ubican las mismas con el número de páginas en que se encuentran	5
5	Resumen y Abstract	El resumen tiene una extensión adecuada no mayor a una página y se encuentran: los principales objetivos, el alcance de la investigación, la metodología empleada, los resultados alcanzados y las principales conclusiones	5
		Bueno Regular Recomendaciones:	
		Se encuentra el abstract en la tesis (traducción del resumen en inglés) e incluye las palabras claves como mínimo 5 y están escrita en minúscula, separada con coma y en orden alfabético	5
6	Introducción	Describe contextual y específicamente la problemática a investigar, establece el propósito de la investigación e indica la estructura de la investigación	5
		Bueno Regular Recomendaciones:	
7	Determinación del problema	Describe específicamente donde se encuentra la problemática objeto del estudio y describe las posibles causas que generan la problemática en estudio	2.5
		Bueno Regular Recomendaciones:	
8	Formulación del problema	Las interrogantes del problema principal y secundario contienen las variables del estudio, el sujeto de estudio, la relación y la condición en que se realiza la investigación.	5
		Bueno Regular Recomendaciones:	
9	Justificación de la investigación	Responde a las preguntas ¿Por qué se está realizando la investigación?, ¿cuál es la utilidad de estudio?, ¿Por qué es importante la investigación?	5



		Bueno	Regular	Recomendaciones:	
10	Objetivos	Guardan relación con el título, el problema de la investigación, son medibles y se aprecia un objetivo por variable como mínimo.			5
		Bueno	Regular	Recomendaciones:	
11	Antecedentes del estudio	Presenta autoría, título del proyecto de investigación, conclusiones relacionadas con su Informe de investigación y metodología de la investigación			5
		Bueno	Regular	Recomendaciones:	
12	Definiciones operacionales	Da significado preciso según el contexto y expresión de las variables de acuerdo al problema de investigación formulado			5
		Bueno	Regular	Recomendaciones:	
13	Fundamentos teórico científicos de la variables	Las bases teóricas, abordan con profundidad el tratamiento de las variables del estudio y está organizado como una estructura lógica, y sólida en argumentos bajo el estilo APA			5
		En el fundamento teórico científico se desarrollan los indicadores de cada una de las variables, la extensión del fundamento teórico científico le da solidez a la tesis y respeta la corrección idiomática.			2.5
		Bueno	Regular	Recomendaciones:	
14	Enunciado de las Hipótesis	Las hipótesis general y específica son comprobables, guardan relación y coherencia con el título, el problema y los objetivos de la investigación.			5
		Bueno	Regular	Recomendaciones:	
15	Operacionalización de las variables y escala de medición	Las variables se encuentran bien identificadas en el título del informe de investigación o Tesis			5
		Se establecen las dimensiones o los indicadores de las variables que permiten su medición.			5
		Se precisa claramente la escala de medición de las variables			5
		Bueno	Regular	Recomendaciones:	
16	Tipo y diseño de investigación	El informe de investigación guarda correspondencia con el tipo de investigación y la relación entre las variables.			5
		El diseño de investigación guarda correspondencia con el tipo de investigación y el nivel de investigación			5
		Bueno	Regular	Recomendaciones:	
17	Ámbito de la investigación	Precisa el ámbito y el tiempo social en que se realizó la investigación			5
		Bueno	Regular	Recomendaciones:	
18	Unidad de estudio, población y muestra	Se encuentra claramente definida la unidad de estudio en cuanto al objeto y el ámbito de la investigación			5
		Se identifica con precisión la población en la se realiza la investigación.			2.5
		Se precisa la forma en que se determinó el tamaño de la muestra, su margen de error y muestreo utilizado para la selección de las unidades muestrales			2.5
		Bueno	Regular	Recomendaciones:	
19	Procedimientos, técnicas e instrumentos de recolección de datos	Se señala la pertinencia de las técnicas e instrumentos por variable y se indica cómo se recopiló la información. A su vez presenta la validez y confiabilidad de los instrumentos aplicados			5
		Se indica cómo se presentó y analizó los datos y los procedimientos para su interpretación			5
		Bueno	Regular	Recomendaciones:	
20	El trabajo de campo	Se describe la forma en que se realizó la aplicación de los instrumentos, el tiempo utilizado y las coordinaciones realizadas.			5
		Bueno	Regular	Recomendaciones:	



21	Diseño de presentación de los resultados	El diseño de presentación de resultados es pertinente con el diseño de investigación seleccionado.	5
		Buena Regular Recomendaciones:	
22	Los resultados	La presentación de las tablas y figuras cumplen con los requisitos formales requeridos y conducen a la comprobación de la hipótesis	5
		Buena Regular Recomendaciones:	
		Los argumentos planteados son suficientes para comprobar las hipótesis específicas de la investigación.	5
		Buena Regular Recomendaciones:	
23	Comprobación de las hipótesis	La comprobación de la hipótesis específica permite la comprobación de la hipótesis general	5
		Buena Regular Recomendaciones:	
24	Discusión	Describe las contribuciones más originales o de mayor impacto del estudio, las posibles aplicaciones prácticas de los resultados y también las limitaciones de la investigación.	2.5
		Buena Regular Recomendaciones:	
25	Conclusiones	Las conclusiones guardan correspondencia con los objetivos de la investigación y se encuentran redactadas con claridad y precisión	5
		Buena Regular Recomendaciones:	
26	Sugerencias	Las sugerencias planteadas parten de las conclusiones de la investigación y muestra su viabilidad	5
		Buena Regular Recomendaciones:	
27	Referencias	Respetan las normas APA y las fuentes bibliográficas de artículos y tesis deben estar dentro de los rangos de actualidad, salvo excepciones de libros clásicos.	2.5
		Buena Regular Recomendaciones:	
28	Anexos	Se encuentra la matriz de consistencia, el formato de los instrumentos utilizados y presenta otros elementos que permiten reforzar los resultados presentados en el informe de investigación o Tesis	5
		Buena Regular Recomendaciones:	
29	Aspectos formales	La Tesis cumple con la totalidad de los aspectos formales (tipo de letra, tamaño, interlineado, párrafos justificados) indicados en la estructura del Plan de Trabajo de Investigación (ensayo) de la FAEDCOH.	5
		Buena Regular Recomendaciones:	
<b>TOTAL % DE APROBACIÓN</b>			<b>93%</b>

% de APROBACIÓN: 205 = 100 %

DONDE:

Buena	Regular
5 %	2.5 %

$$x = \frac{? \times 100\%}{205}$$

### EVALUACIÓN

- 80 a 100% = Cumple con los requisitos del Informe de Investigación o Tesis
- 60 a 79 % = Cumple medianamente con los requisitos del Informe de Investigación o Tesis, debe subsanar las recomendaciones
- 0 a 59 % = No Cumple con los requisitos, debe volver a realizar el Informe de Investigación o Tesis

*Luz E. Vargas Quiros*

Jurado Dictaminador

## Anexo E. Segundo Informe y Ficha de Dictamen

### Anexo E1. Informe de Dictamen

Tacna, 15 de diciembre del 2021

**Informe N° 041-2021-JBVV**

**Señor**

Dr. Raúl Valdivia Dueñas

Decano de la Facultad de Educación, Ciencias de la Comunicación y Humanidades


Presente.-

**ASUNTO:** Dictamen de Tesis.

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para hacer de su conocimiento la culminación de la revisión de tesis presentada por la Bachiller en Psicología GANDARRILLAS RODRIGUEZ, Gabriela Gisabella, la cual fue designada a mi persona con resolución con resolución N°603-D-2021-UPT/FAEDCOH, que lleva por título "Riesgos Psicosociales y Síndrome de Burnout en Docentes de Pregrado de la Universidad Privada de Tacna, 2021".

Se propone: Seguimiento de tesis, por cuanto reúne las condiciones del caso.  
Sin otro particular aprovecho la oportunidad para expresarle mi especial deferencia.

Atentamente,



---

Mtro. Julio Berne Valencia Valencia

## Anexo E2. Ficha de Dictamen

### ESCUELA PROFESIONAL DE HUMANIDADES Carrera Profesional de Psicología

#### Estructura del informe de investigación o TESIS

<b>TÍTULO DE LA TESIS</b>	Riesgos Psicosociales y Síndrome de Burnout en Docentes de Pregrado de la Universidad Privada de Tacna, 2021
<b>AUTORÍA Y AFILIACIÓN</b>	GANDARRILLAS RODRIGUEZ, Gabriela Gisabella
<b>SEMESTRE ACADÉMICO</b>	2021-II
<b>JURADO DICTAMINADOR</b>	Mtro. Julio Valencia Valencia
<b>FECHA DE EVALUACIÓN</b>	15-12-2021

Nº	COMPONENTES DE LA TESIS	INDICADORES	% AVANCE
1	Portada	Contiene los datos principales de acuerdo a la estructura del Plan de Trabajo de Investigación (monografía) de la FAEDCOH Bueno Regular Recomendaciones:	5
2	Título, autor y asesor	En el título se encuentran las variables del estudio, la unidad del estudio del lugar y el tiempo Bueno Regular Recomendaciones:	5
		Declara correctamente la autoría (va centrado y en orden: apellidos y nombres) y al asesor que contribuyó en el desarrollo de la Tesis Bueno Regular Recomendaciones:	5
3	Líneas y Sublínea de investigación	El título de la Tesis se desarrolla en las líneas de Investigación y las sub líneas correspondiente a la escuela profesional de la FAEDCOH Bueno Regular Recomendaciones:	5
4	Índice de contenido, tablas y figuras	El índice de contenidos refleja la estructura de la tesis en capítulos y acápite indicando la página en donde se encuentran Bueno Regular Recomendaciones:	5
		En el índice de tablas y figuras se ubican las mismas con el número de páginas en que se encuentran Bueno Regular Recomendaciones:	5
5	Resumen y Abstract	El resumen tiene una extensión adecuada no mayor a una página y se encuentran: los principales objetivos, el alcance de la investigación, la metodología empleada, los resultados alcanzados y las principales conclusiones Bueno Regular Recomendaciones:	5
		Se encuentra el abstract en la tesis (traducción del resumen en inglés) e incluye las palabras claves como mínimo 5 y están escrita en minúscula, separada con coma y en orden alfabético Bueno Regular Recomendaciones:	5
6	Introducción	Describe contextual y específicamente la problemática a investigar, establece el propósito de la investigación e indica la estructura de la investigación Bueno Regular Recomendaciones:	5
7	Determinación del problema	Describe específicamente donde se encuentra la problemática objeto del estudio y describe las posibles causas que generan la problemática en estudio Bueno Regular Recomendaciones:	5
8	Formulación del problema	Las interrogantes del problema principal y secundario contienen las variables del estudio, el sujeto de estudio, la relación y la condición en que se realiza la investigación. Bueno Regular Recomendaciones:	5
9	Justificación de la investigación	Responde a las preguntas ¿Por qué se está realizando la investigación?, ¿cuál es la utilidad de estudio?, ¿Por qué es importante la investigación? Bueno Regular Recomendaciones:	5
10	Objetivos	Guardan relación con el título, el problema de la investigación, son medibles y se aprecia un objetivo por variable como mínimo.	5



		Buena	Regular	Recomendaciones:	
11	Antecedentes del estudio	Presenta autoría, título del proyecto de investigación, conclusiones relacionadas con su informe de investigación y metodología de la investigación			5
		Buena	Regular	Recomendaciones:	
12	Definiciones operacionales	Da significado preciso según el contexto y expresión de las variables de acuerdo al problema de investigación formulado			5
		Buena	Regular	Recomendaciones:	
13	Fundamentos teórico científicos de la variables	Las bases teóricas, abordan con profundidad el tratamiento de las variables del estudio y está organizado como una estructura lógica, y sólida en argumentos bajo el estilo APA			5
		Buena	Regular	Recomendaciones:	
		En el fundamento teórico científico se desarrollan los indicadores de cada una de las variables, la extensión del fundamento teórico científico le da solidez a la tesis y respeta la corrección idiomática.			5
		Buena	Regular	Recomendaciones:	
14	Enunciado de las Hipótesis	Las hipótesis general y específica son comprobables, guardan relación y coherencia con el título, el problema y los objetivos de la investigación.			5
		Buena	Regular	Recomendaciones:	
15	Operacionalización de las variables y escala de medición	Las variables se encuentran bien identificadas en el título del informe de investigación o Tesis			5
		Buena	Regular	Recomendaciones:	
		Se establecen las dimensiones o los indicadores de las variables que permiten su medición.			5
		Buena	Regular	Recomendaciones:	
		Se precisa claramente la escala de medición de las variables			5
		Buena	Regular	Recomendaciones:	
16	Tipo y diseño de investigación	El informe de investigación guarda correspondencia con el tipo de investigación y la relación entre las variables.			5
		Buena	Regular	Recomendaciones:	
		El diseño de investigación guarda correspondencia con el tipo de investigación y el nivel de investigación			5
		Buena	Regular	Recomendaciones:	
17	Ámbito de la investigación	Precisa el ámbito y el tiempo social en que se realizó la investigación			5
		Buena	Regular	Recomendaciones:	
18	Unidad de estudio, población y muestra	Se encuentra claramente definida la unidad de estudio en cuanto al objeto y el ámbito de la investigación			5
		Buena	Regular	Recomendaciones:	
		Se identifica con precisión la población en la se realiza la investigación.			5
		Buena	Regular	Recomendaciones:	
		Se precisa la forma en que se determinó el tamaño de la muestra, su margen de error y muestreo utilizado para la selección de las unidades muestrales			5
		Buena	Regular	Recomendaciones:	
19	Procedimientos, técnicas e instrumentos de recolección de datos	Se señala la pertinencia de las técnicas e instrumentos por variable y se indica cómo se recopiló la información. A su vez presenta la validez y confiabilidad de los instrumentos aplicados			5
		Buena	Regular	Recomendaciones:	
		Se indica cómo se presentó y analizó los datos y los procedimientos para su interpretación			5
		Buena	Regular	Recomendaciones:	
20	El trabajo de campo	Se describe la forma en que se realizó la aplicación de los instrumentos, el tiempo utilizado y las coordinaciones realizadas.			5
		Buena	Regular	Recomendaciones:	
21	Diseño de presentación de los resultados	El diseño de presentación de resultados es pertinente con el diseño de investigación seleccionado.			5
		Buena	Regular	Recomendaciones:	
22	Los resultados	La presentación de las tablas y figuras cumplen con los requisitos formales requeridos y conducen a la comprobación de la hipótesis			5
		Buena	Regular	Recomendaciones:	

		Los argumentos planteados son suficientes para comprobar las hipótesis específicas de la investigación.	5
		Bueno Regular Recomendaciones:	
		La investigación considera pruebas estadísticas	5
		Bueno Regular Recomendaciones:	
23	Comprobación de las hipótesis	La comprobación de la hipótesis específica permite la comprobación de la hipótesis general	5
		Bueno Regular Recomendaciones:	
24	Discusión	Describe las contribuciones más originales o de mayor impacto del estudio, las posibles aplicaciones prácticas de los resultados y también las limitaciones de la investigación.	5
		Bueno Regular Recomendaciones:	
25	Conclusiones	Las conclusiones guardan correspondencia con los objetivos de la investigación y se encuentran redactadas con claridad y precisión	5
		Bueno Regular Recomendaciones:	
26	Sugerencias	Las sugerencias planteadas parten de las conclusiones de la investigación y muestra su viabilidad	5
		Bueno Regular Recomendaciones:	
27	Referencias	Respetar las normas APA y las fuentes bibliográficas de artículos y tesis deben estar dentro de los rangos de actualidad, salvo excepciones de libros clásicos.	5
		Bueno Regular Recomendaciones:	
28	Anexos	Se encuentra la matriz de consistencia, el formato de los instrumentos utilizados y presenta otros elementos que permiten reforzar los resultados presentados en el informe de investigación o Tesis	5
		Bueno Regular Recomendaciones:	
29	Aspectos formales	La Tesis cumple con la totalidad de los aspectos formales (tipo de letra, tamaño, interlineado, párrafos justificados) indicados en la estructura del Plan de Trabajo de Investigación (ensayo) de la FAEDCOH.	5
		Bueno Regular Recomendaciones:	
<b>TOTAL % DE APROBACIÓN</b>			<b>100%</b>

% de APROBACIÓN: 205 = 100 %

DONDE:

Bueno	Regular
5 %	2.5 %

$$x = \frac{? \times 100\%}{205}$$

### EVALUACIÓN

- 80 a 100% = Cumple con los requisitos del Informe de Investigación o Tesis
- 60 a 79 % = Cumple medianamente con los requisitos del Informe de Investigación o Tesis, debe subsanar las recomendaciones
- 0 a 59 % = No Cumple con los requisitos, debe volver a realizar el Informe de Investigación o Tesis



\_\_\_\_\_  
Jurado Dictaminador