

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



Una Institución Adventista

**Factores de riesgo psicosocial y síndrome burnout en
docentes universitarios de una institución privada
confesional en tiempos de covid 19**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en
Administración y Negocios Internacionales

Por:

Primitivo Oviedo Coila
Nancy Roxana Turpo Pilco

Asesor:

Mg. Julio Samuel Torres Miranda

Juliaca, diciembre de 2021

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DEL INFORME DE TESIS

Yo, Mg. Julio Samuel Torres Miranda, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

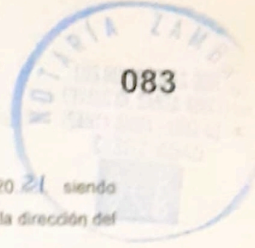
Que la presente investigación titulada: **“FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y SINDROME BURNOUT EN DOCENTES UNIVERSITARIOS DE UNA INSTITUCION PRIVADA CONFESIONAL EN TIEMPOS DE COVID 19”** constituye la memoria que presenta los Bachilleres Primitivo Oviedo Coila y Nancy Roxana Turpo Pilco para obtener el título de Profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad de los autores, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Juliaca, a los 20 días del mes de febrero del año 2022



Mg. Julio Samuel Torres Miranda
Asesor



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Puno, Juliaca, Villa Chullunquiari, a los 21 día(s) del mes de diciembre del año 2021 siendo las horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Campus Juliaca, bajo la dirección del (de la) presidente(a):

Mtro. Amed Vargas Martinez, el (la) secretario(a) Mtra. Ruth Gladys Choque Pilco y los demás miembros: Mtro. Lucas Fernando Meza Revatta y el (la) asesor(a) Mtro. Julio Samuel Torres Miranda

con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado: Factores de riesgo psicosocial y síndrome de burnout en docentes universitarios de una institución privada confesional en tiempos de covid 19

- del(los) bachiller(es): a) Primitivo Oviedo Coila b) Nancy Roxana Turpo Pilco c)

conducente a la obtención del título profesional de: Licenciado en Administración y Negocios Internacionales

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado. Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): Primitivo Oviedo Coila

Table with columns: CALIFICACIÓN, ESCALAS (Vigesimal, Literal, Cualitativa), Mérito. Row 1: Aprobado, 17, B+, Muy Bueno, Sobresaliente

Bachiller (b): Nancy Roxana Turpo Pilco

Table with columns: CALIFICACIÓN, ESCALAS (Vigesimal, Literal, Cualitativa), Mérito. Row 1: Aprobado, 15, B-, Bueno, Muy Bueno

Bachiller (c):

Table with columns: CALIFICACIÓN, ESCALAS (Vigesimal, Literal, Cualitativa), Mérito. Row 1: (Empty)

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Signatures and names of: Presidente/a, Secretario/a, Asesor/a, Miembro, Miembro, Bachiller (a), Bachiller (b), Bachiller (c)

Factores de riesgo psicosocial y Síndrome de Burnout en docentes universitarios de una institución privada Confesional en tiempos de covid 19

Psychosocial Risk Factors and Burnout Syndrome in University Teachers of a Private Confessional Institution in times of covid 19

Primitivo Oviedo Coila¹, Nancy Roxana Turpo Pilco², Julio Samuel Torres-Miranda³

EP. Administración y Negocios Internacionales, Universidad Peruana Unión, Juliaca, Perú

Resumen

Con el objetivo de determinar la influencia de los factores de riesgo psicosocial en el síndrome de Burnout en docentes universitarios en tiempos de COVID- 19, se hizo un estudio correlacional explicativo, donde participaron voluntariamente 123 docentes de una institución privada peruana Confesional (32.5% mujeres y 67.5 varones), para tal efecto, se utilizó el cuestionario de factores psicosociales en el trabajo académico (FPSIS) y El *maslach Burnout inventory* (MBI). Respecto al análisis estadístico se usó descriptivos, correlación de pearson y regresión lineal múltiple. Los resultados obtenidos muestran que existe una relación altamente significativa entre los factores psicosociales y el síndrome Burnout con un ($p < .01$); además existe influencia de los factores psicosociales en la dimensión agotamiento emocional del síndrome de Burnout ($p < .01$); dentro de este marco la influencia es significativa de los factores psicosociales sobre la dimensión despersonalización y realización personal del síndrome de Burnout. Lo que nos lleva a la conclusión de que los factores psicosociales influyen positiva y directamente en el síndrome de Burnout y sus dimensiones.

Palabras clave: Psicosocial; síndrome; Burnout en docente.

Abstract

In order to determine the influence of psychosocial risk factors on Burnout syndrome in university teachers in times of COVID-19, an explanatory correlational study was carried out, where 123 teachers from a private Peruvian Confessional institution voluntarily participated (32.5% women and 67.5 males), for this purpose, the questionnaire of psychosocial factors in academic work (FPSIS) and the *maslach Burnout inventory* (MBI) were used. Regarding the statistical analysis, descriptive, pearson correlation and multiple linear regression were used. The results obtained show that there is a highly significant relationship between psychosocial

factors and Burnout syndrome with a ($p < .01$); In addition, there is influence of psychosocial factors on the emotional exhaustion dimension of the Burnout syndrome ($p < .01$); Within this framework, the influence of psychosocial factors on the depersonalization dimension and personal fulfillment of the Burnout syndrome is significant. Which leads us to the conclusion that psychosocial factors positively and directly influence Burnout syndrome and its dimensions.

Key words: Psychosocial; syndrome; teacher Burnout.

Introducción

Actualmente, nos encontramos en un mundo más complejo debido al COVID-19, considerado como una pandemia por la OMS (Organización mundial de la salud), a mediados del año pasado, la gran mayoría de países se vieron obligados a declarar en emergencia sanitaria y con ello el confinamiento obligatorio, como consecuencia la suspensión de todas las actividades, incluyendo la educación superior universitaria. Esto no solo afectó el ámbito laboral, sino que, la vida misma ha tenido un giro inesperado donde los principales escenarios económicos, sociales y políticos se han visto afectados.

En este contexto surge una seria necesidad de adaptación laboral, y en el campo educativo superior universitario con mucha más intensidad, los docentes universitarios de todo el mundo se han visto de algún modo obligados a realizar sus labores académicas desde sus domicilios, en algunos casos intentando realizar un trabajo eficiente; pero con serias complicaciones de toda índole dentro de ellas quizá las más importantes la adecuación virtual (OMS, 2020).

En nuestro país el gobierno mediante decreto Supremo N.º 008-2020-SA, declara en emergencia sanitaria a nivel nacional el 11 de marzo del 2020 por 90 días que luego se fue prorrogando. Referente a la educación el 01 de abril del año pasado el ministerio de educación con la resolución viceministerial N.º 085-2020-MINEDU declara la continuidad del servicio educativo universitario por la plataforma virtual. Es entonces que se pasa de una educación de asistencia presencial a una educación virtual en su totalidad, si bien es cierto que algunas universidades ya estaban usando esta modalidad de estudio, muchas otras no estaban preparadas para el nuevo entorno. Uno de los niveles educativos que mayor dificultad ha presentado es sin duda el nivel universitario, donde docentes y estudiantes se vieron afectados de manera directa e indirecta con este escenario virtual, entonces se escuchan con mayor índice términos como teletrabajo, tecno estrés, entre otros.

Esto ha generado que la educación en general diera un giro en la forma de su labor, donde los docentes están realizando sus labores desde su casa acondicionándolo como un lugar de trabajo, hoy en día se realiza el teletrabajo, esta situación es muy distinta a una condición de disertación de conocimiento presencial a lo que en la actualidad se realiza. El sistema de educación universitaria en un contexto sin anteriores antecedentes se enfrenta a una adaptación a la educación virtual, esto hace que se exponen a que los factores Psicosociales pueden convertirse en riesgo. En caso de riesgo pueden causar problemas en la salud de los docentes desencadenando estrés y en un contexto negativo generar un síndrome de Burnout.

Viendo la coyuntura anormal de la educación en tiempos de COVID-19, es de importancia y necesario realizar estudios en este contexto sobre la problemática enunciada que nos permita saber si la exposición a los factores de riesgo psicosocial de los docentes universitarios tiene influencia o no sobre el síndrome de Burnout, por lo que este estudio intenta determinar la influencia de los factores de riesgo psicosociales en el síndrome de Burnout y con ello contribuir a que la organización pueda de acuerdo a los resultados tomar medidas necesarias.

Para Ortiz (2020) El trabajo remoto o teletrabajo es una manera de labor que está planificada y organizada, desde una oficina, hogar o un lugar distinto a un aula en el caso de los docentes pudiendo no tener horarios definidos, pero que obedecen a cumplimientos y tareas, esta labor se realiza utilizando el internet y un equipo de cómputo o Tablet.

Según Trahtemberg (2020) “lo que conlleva que los docentes se enfrentan a deberes y actividades más sobrecargados que en periodos comunes y corrientes, por el hecho mismo que tienen no solamente acomodarse, sino también volver a organizar la vida personal y familiar, a esto le agregamos que su hogar es un centro de trabajo ahora y a la par de todo esto las herramientas digitales son por el momento la forma única de interrelación o acción docente y educando, lógico es de suponer que como académico tiene que brindar un soporte al estudiante en horas que no son de trabajo esto demanda una entrega de sobre esfuerzo psicofísico”.

Para la OIT (2020) El trabajo virtual durante la pandemia del covid-19 es muy diferente que, en situaciones normales, debido a que laboran desde el hogar y no desde un estudio diseñado para tal fin, situación que causa un nivel elevado de ansiedad, riesgos psicosociales, estrés y Burnout en docentes. Además, sostiene que los docentes están suministrando recursos propios para sus equipos de trabajo.

Díaz (2020) afirma que el estrés en educadores siempre ha existido pero que se está aumentando en el contexto actual y que están propensos a sufrir el síndrome de Burnout esto

con base en un estudio auspiciado por la *Association of Christian Schools International (ACSI)* en Latinoamérica una organización que sirve a escuelas cristianas alrededor del mundo, realizado a 317 docentes del continente, los resultados fueron que un 80% de docentes sufren un estrés mucho más elevado que antes de la pandemia, el 12% no sufre ninguna alteración y 8 % menos estrés que al inicio de la pandemia. En conclusión, que el 90% de educadores se encuentran con un elevado grado de estrés en su trabajo académico.

Muelas (2019) Enfatiza que “una de las ramas de la Psicología es la psicología social, que tiene como el centro de estudio los actos de la persona humana, la influencia en la sociedad mediante sus actos y la forma como la sociedad lo moldea a él en su personalidad y sus características”.

Factores Psicosociales

Según el comité mixto de la organización mundial de salud (OMS) y la organización internacional del trabajo (OIT, 1984). Como primera definición sostienen. Que los factores psicosociales, “Son el grupo de apreciaciones y prácticas, comprendiendo bastantes características. Muchos de ellos conciernen únicamente al trabajador, otros además están unidos a la situación y al grupo de factores físico biológicos en que se desenvuelve el colaborador. Algunos también afectan y contribuyen a influir en aspectos sociales, así como económicos diferentes al sitio de labor”.

De un lado los factores psicosociales se refieren a componentes que participan, influyen, contribuyen y definen en un determinado evento referente al colaborador y el ambiente de trabajo. Son la relación de la labor, lugar de trabajo, satisfacción en el puesto de trabajo, así como la situación de su empresa u organización, además están los talentos o aptitudes, educación y carencias del trabajador, además su vida privada ajena a la organización todo esto por medio de lo que percibe y experimenta puede influenciar en la satisfacción, rendimiento y salud del colaborador tanto en lo psíquico, físico o socialmente. La fundación de prevención de riesgos laborales de Andalucía (2009) Sostiene que lo “Psicosocial es el vínculo o relación del ser humano y la sociedad”. El ambiente de trabajo, es el trabajador y su relación con el entorno o ámbito de labor, entonces si hablamos de riesgo, son los peligros que afectan al trabajador y el punto de origen se encuentra en el ambiente social de trabajo compuesto por el desarrollo de su carrera, contenido de su tarea, autonomía, participación, atención, comunicación, estabilidad entre otros; tanto en su organización, así como en el desenvolvimiento de su labor.

Los problemas sociales organizacionales son todas las condiciones que generan enfrentamientos, insatisfacciones y dificultades o problemas de labor. La Interacción Social y Aspectos Organizacionales, son relaciones sociales entre los individuos en este caso entre

los trabajadores y sus superiores, una buena relación laboral beneficia a los trabajadores y a la organización, debido a que aumenta sus rendimientos y son más productivos, además la organización se beneficia con el cumplimiento de metas. Dentro de los aspectos organizacionales están las características de retroalimentación y liderazgo que para Stoner, Freedman, & Gilbert, (2009) “Son habilidades propias para direccionar y lograr transformación en la conducta y actos rutinarios en el desenvolvimiento de sus labores ya sea esto dentro de un departamento de una empresa o toda la organización”.

Carga de trabajo, son esfuerzos de índole físico y también mental como parte de su responsabilidad de puesto de trabajo cotidiano, en caso es en demasía el trabajador hace un sobre esfuerzo, consumiendo un alto grado de energía. Puede ser demasiada labor física, posturas forzadas o repetitivas. Se dice carga física, porque la actividad demanda uso de la fuerza física o muscular. (Menéndez, 2009)

Espacios y materiales insuficientes, condición de puesto de trabajo, el ambiente físico, máquinas, materiales, artefactos. La condición de trabajo obedece en gran medida el diseño medio físico de trabajo, así como de equipos y productos, la misma que se subordina a las metas e intereses de la organización de acuerdo a las normas correspondientes del sector. Benbibre (2009) refiere que “el aula es un espacio con ciertas características mínimas esenciales en la que se interactúa estudiante y docente, en ciertas especialidades es necesario además un laboratorio con sus respectivas condiciones básicas para el desarrollo de la acción de enseñar y aprender”.

El docente es el conductor de la cátedra, responsable del orden y disciplina como del desarrollo de la enseñanza – aprendizaje en buena cuenta es la característica de su labor o tarea integrada por el docente, la tecnología, los recursos materiales y de trabajo a través de procesos y tácticas fijados para laborar adecuadamente seguros y saludablemente para obtener un producto o servicio de educación de calidad cumpliendo los requisitos establecidos; no siempre cumplidos por los estudiantes debido a la situación actual dando lugar a los problemas con alumnos.

La remuneración del rendimiento viene a ser la retribución o pago monetario por una labor realizada como una compensación al trabajo productivo desarrollado. Es esencial para la organización la motivación para el trabajador, un incentivo económico es una herramienta para elevar la productividad del colaborador. Si no llena las expectativas se convierten en insatisfacción con la recompensa.

El esfuerzo mental, generalmente se piensa que hay labores muy cómodas, sin embargo, son labores de tipo mental, raciocinio, comprensión o cognitivas, abarca los deberes propios de su trabajo a realizar en las circunstancias o situación en que labora estas

actividades requieren atención y alta concentración, organización de ideas y tener creatividad. El físico demanda de carácter físicas inherentes al desarrollo de la labor durante su jornada de trabajo, estas pueden ser posturas corporales forzadas, movimientos repetitivos, esfuerzos físicos visuales, así como la necesidad de elevar la voz en el momento de verbalizar para dar a conocer los conocimientos.

Hablar de riesgos bioquímicos es expresar la condición ambiental que abarca un cúmulo de componentes que influyen en la salud del trabajador, además repercuten en la calidad de labor del trabajador, si es contaminado afectará a la salud en caso contrario un adecuado ambiente, estas varían de acuerdo al tipo de actividad y magnitud de la labor. (Da silva, 2018)

Síndrome Burnout

Aronson & Maslach (1988) define al Burnout “como una condición de agotamiento físico como mental y afectivo, producto del involucramiento o relación constante en una labor que crea circunstancias anímicamente demandantes”.

El Burnout para Sahili (2015) es “resultado de estrés laboral crónico por largo periodo en trabajadores cuya labor es contacto directo con personas, debido a que el apoyo del trabajador es indispensable, generalmente sucede con profesionales de la salud y del profesional docente, porque más allá de su profesión prima la voluntad de servicio constante, respondiendo a las necesidades de índole subjetiva y objetivo”. Entonces esta consecuencia es lo que inicia el cansancio emocional, falta de fuerza, alejamiento, desfachatez, frescura o descaro, también el trabajador puede encontrarse triste, irritado, ansioso, con pésima autoestima y repudio al trabajo.

Para Escobar (2016) Dra. Especialista en psiquiatría y salud mental el síndrome de Burnout o síndrome del trabajador quemado se presenta frecuentemente en trabajadores que se relacionan constantemente con terceros, ocasionados por el sobreesfuerzo del requerimiento laboral a usuarios como a clientes con un alto nivel de responsabilidad con cargas horarias de más de 10 horas y en labores repetitivas, con carencia en la comunicación entre colegas y superiores, sin motivación, mal clima laboral y baja remuneración.

Agotamiento emocional. Sánchez (2019) Afirma que “es consecuencia de esfuerzo desmedido constante y sucesivo en el tiempo un continuo desgaste de energía frente al trabajo cotidiano atendiendo al público o cliente. El excesivo esfuerzo conduce al sosiego o inquietud, así como al cansancio, el trabajador tiene la sensación de que no hay más que otorgar en lo emotivo o afectivo y se convierte en un sujeto iracundo, enojadizo y colérico, protesta constantemente del exceso de labor bajo su responsabilidad, olvida que su trabajo

puede realizarlo de la manera más amena, sus compañeros de trabajo lo ven como un ser negativo”.

Llamado también deshumanización, la despersonalización en el trabajador se encuentra desalentado sin ánimo sin ilusión no tiene vocación de servicio, incrementa emociones la que las expresa en comportamientos de falta de sensibilidad y posturas de cinismo ante los beneficiarios que reciben el servicio como parte de su tarea profesional o de puesto de trabajo.

La realización personal es darle sentido mediante el estado emocional a la vida en cumplimiento de las aspiraciones personales y de labor tomando en cuenta que para esto es primordial el trabajo. Ya lo decía el Psicólogo analista Maslow (2007) “que realizarse como persona es necesario y muy esencial o fundamental para el ser humano es un estímulo para cada uno y al lograrlo es una experiencia placentera, que da comodidad, aumenta su ego personal así también la autoestima”.

La existencia de estudios recientes sobre los factores psicosociales en docentes durante el covid-19 han demostrado que repercuten en la realización de su labor y salud del docente, en ese contexto, Moreno (2021) señala que los factores de riesgos psicosociales con elevado predominio son la demanda de conocimiento en la realización de sus funciones de docente, el apremio de tiempo y la cantidad de labor, además de las condiciones de labor referente al entorno del desarrollo de la labor docente, estos factores de riesgo dañan, perjudican la salud de los académicos.

Pérez (2018) Ya antes de la pandemia identificó los factores de riesgos psicosociales que en su mayoría repercuten en la salud de los académicos, la sobrecarga académica con un 52.2% y la carencia de recursos con otro 52.2%, que es obvio que inciden en el desarrollo normal de sus labores de docente.

Estudio realizado sobre el síndrome Burnout por Salcedo et al. (2020) identifican que en esta pandemia de 107 profesores predomina el Burnout en un alto grado con un 82.2 % y en más de la mitad 59.8 % prevalece el cansancio emocional, así como la realización personal tiene un nivel elevado con un 57.9 %, de ello infiere en este estudio que el cansancio del profesor evita la ejecución de sus tareas estropeando la parte emocional y salud mental llevándolo al descalabro.

Así mismo estudio realizado por Galvis et al. (2021), demuestran que existe un deterioro de la salud físico mental, debido a los factores psicosociales que limitan su actividad laboral en algunos casos las posturas inadecuadas a esto se añade la carga laboral y mental, porque lo físico invariablemente está ligado a lo cognitivo, por la existencia de trabajo virtual de los docentes universitarios.

Es necesario destacar la escasa investigación sobre los factores psicosociales y el Burnout en docentes universitarios durante la pandemia del covid-19 debido a que es una problemática reciente, pero hasta aquí podemos señalar que un factor psicosocial que repercute en la salud del docente es el tiempo, la cantidad de labor y las condiciones en que realiza su labor virtual, además con respecto al Burnout predomina el cansancio emocional.

Finalmente, el objetivo del estudio es explicar qué factores psicosociales influyen en el síndrome de Burnout en los académicos de una universidad privada de Juliaca.

Método

Diseño

La investigación es de tipo básica, de nivel correlacional explicativo de causa efecto, de diseño no experimental de corte transversal o transeccional. (Hernandez Sampieri, 2018)

Participantes

La muestra estuvo compuesta por 123 docentes universitarios de una universidad privada de la ciudad de Juliaca. Esta muestra fue no probabilístico intencional a conveniencia de los investigadores, según Hernández, Fernández & Baptista (2014), la selección de la muestra es dirigida por la peculiaridad de la investigación. Considerando como criterio de inclusión la participación de manera voluntaria, docentes con horas académicas de enseñanza virtual. Respecto al contenido ético, se tiene la aprobación de un comité de ética en investigación.

Instrumentos

Factores psicosociales en el trabajo académico (FPSIS). Es una versión adaptada por Daniela Villamar Sánchez, Juárez Arturo, Gonzales Irma y Osnaya Mabel (2019), del cuestionario original del 2004, de Blanca Noemí Silva Gutiérrez. Posee una fiabilidad próxima al 87 %. Consta de 7 dimensiones y 26 ítems con una escala modelo Likert de 5 grados con 5 alternativas que van de 0 a 4, donde 0 es nunca y 4 siempre. Tiene como finalidad un diagnóstico de una serie de aspectos relacionados con los riesgos psicosociales en el trabajo docente. La valoración se logra de la adición de cada uno de los ítems, la puntuación de cada dimensión se obtiene de la suma de los ítems, la puntuación total del instrumento se logra a través de la suma total de los ítems.

Maslach burnout inventory - educators survey (mbi-es). Fue elaborado en 1981 por Cristina Maslach de la universidad de Berkely California, profesional Psicóloga experta en

Burnout de ahí las siglas MBI, es el instrumento más utilizado a nivel internacional posee una elevada consistencia interna y fiabilidad próxima al 90%, compuesto de 22 ítems a modo de afirmaciones referentes a sensaciones, conducta profesional en su labor, dimensionado en tres y el puntaje por ítems es de 0 a 6, donde 0 es nunca/ninguna vez, 1 es casi nunca pocas veces al año, 2 es algunas veces / una vez al mes o menos, 3 es regularmente/ pocas veces al mes, 4 es bastantes veces/ una vez por semana, 5 corresponde a casi siempre/ pocas veces por semana y 6 corresponde a siempre/ todos los días. El MBI está compuesto por 3 dimensiones: despersonalización; realización personal y agotamiento emocional; así también evalúa el entorno laboral, el agotamiento emocional por las demandas de trabajo, las actitudes además sentimientos de autoeficiencia y realización personal en la labor docente. Los dos instrumentos Factores psicosociales en el trabajo académico (FPSIS) y *Maslach burnout inventory - educators survey* (mbi-es), fueron validados por tres expertos, la validación de contenido obtuvo un valor de 1.

Procedimiento

Es un proceso o fases definidas para el logro de resultados exactos de la problemática que se estudia (López, 2019). Sobre el tema Ojeda et al. (2011) sostienen que las etapas más primordiales son el diseño que da un punto de partida y final, el análisis que son procedimiento, técnicas o métodos que permiten la extracción de información y la presentación e interpretación de los resultados.

Para la realización de la investigación se efectuó una revista, comprobación, exploración y registro de la bibliografía o literatura para afianzar o fortalecer con apoyo teórico la problemática detectada, eligiendo los instrumentos de las variables de estudio, se realizó la elección de la población a aplicar los instrumentos de recaudación de información. Respecto a la obtención de los datos se vio la necesidad de crear un formulario virtual en la plataforma de Google, en la primera parte se colocó el consentimiento informado y luego se encuentra los instrumentos para su llenado, el mismo que fue compartido a cada participante a través del correo electrónico institucional, grupos de *WhatsApp* del entorno académico y Facebook en la misma se incluyó el enlace de los cuestionarios, así mismo por medio de una cláusula visible después de las indicaciones respectivas en el formulario de Google: “Comenzar a desarrollar el cuestionario, declaro mi consentimiento para participar” se tiene claro el objetivo del estudio y el consentimiento de los participantes y con esto, acepten voluntariamente participar bajo las condiciones de respetar su privacidad y la confidencialidad de la información. El tiempo estimado para responder fue de 20 minutos. Transcurrido el tiempo en el periodo de octubre 2020 a julio 2021 se descargó el Excel consolidado del *Google forms*, se realizó la cuantificación respectiva para luego proceder al análisis descriptivo, análisis de correlación e inferencial.

Análisis estadístico

El análisis de datos se realizó a través del programa estadístico SPSS versión 24,0. En primer lugar, se realizó un análisis descriptivo de las variables de estudio (factores psicosociales y síndrome de Bournout). En segundo lugar, se analizó las diferencias significativas entre varones y mujeres para lo cual se utilizó la prueba t de *Student* para muestras independientes y la d de Cohen como medida del tamaño del efecto (TE), donde valores de .20 .50 y .80 indican un TE pequeño, moderado y grande (Cohen, 1998; *Ferguson*, 2009). En tercer lugar, se realizó un análisis de correlación de Pearson entre las variables. Finalmente, se estimó un modelo de regresión lineal.

Resultados

Análisis descriptivo

Según la tabla 1, en mayor proporción los encuestados se caracterizan por ser varones (67.5%), de entre 31 a 40 años de edad (37.4%), con un estado civil casado(a) (66.7%). Así también, se observa un mayor porcentaje de contratados (55.3%), con grado académico de magíster (72.4%), siendo en su mayoría docentes de la Escuela académica de Administración y Negocios Internacionales (29.3%).

Tabla 1

Características demográficas de los encuestados

Variabes	Categorías	Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Masculino	83	67.5
	Femenino	40	32.5
	Total	123	100.0
Edad	24 a 30 años	7	5.7
	31 a 40 años	46	37.4
	41 a 50 años	45	36.6
	51 a 60 años	17	13.8
	61 a 70 años	7	5.7
	71 a 80 años	1	.8
	Total	123	100.0
Estado civil	Casado(a)	82	66.7
	Soltero(a)	38	30.9
	Viudo(a)	2	1.6
	Divorciado(a)	1	.8
	Total	123	100.0
Condición laboral	Empleado	48	39.0
	Contratado	68	55.3
	Nombrado	7	5.7

	Total	123	100.0
Grado académico	Bachiller	22	17.9
	Magister	89	72.4
	Doctor	12	9.8
	Total	123	100.0
Escuela Académica	Administración y negocios internacionales	36	29.3
	Contabilidad y Gestión tributaria	18	14.7
	Ing. Ambiental	17	13.8
	Ing. Civil	8	6.5
	Educación inicial, inglés	18	14.6
	Enfermería	6	4.9
	psicología	11	8.9
	Ing. Sistemas	7	5.7
	Arquitectura	2	1.6
	Total	123	100.0

Seguidamente, en la tabla 2 se observan los estadísticos descriptivos de las variables de estudio. Los coeficientes de asimetría y curtosis de las variables son adecuados pues no exceden el rango $> \pm 1.5$, excepto en las variables factor psicosocial de problemas con los alumnos, riesgo bioquímico y la dimensión despersonalización de Burnout; sin embargo, estos valores altos no afectan el modelo de regresión presentado.

Tabla 2

Análisis descriptivos de las variables de estudio

	VARIABLES	Media	Desviación Estándar	Asimetría	Curtosis
Factores psicosociales	Problemas sociales y organizacionales	13.3984	4.52269	.675	.062
	Jornada excesiva	9.2195	2.94912	-.008	-.653
	Espacios y materiales insuficientes	8.7317	3.74620	.557	-.305
	Problemas con los alumnos	5.7805	2.57522	1.246	1.915
	Insatisfacción con la recompensa	8.0488	2.46900	.099	.103
	Esfuerzo mental	13.6667	4.61229	-.429	-.721
	Riesgo bioquímico	3.2033	2.00801	2.118	4.086
Síndrome de Burnout	Escala total	69.8293	17.67313	.237	4.032
	Agotamiento emocional	20.8943	9.76680	1.122	1.386
	Despersonalización	8.8699	4.67459	2.407	8.806
	Realización personal	40.0650	11.77921	-.936	.354

Análisis de correlación

En cuanto al análisis inferencial, en la tabla 3 se observan correlaciones altamente significativas entre la escala total de Burnout y los factores psicosociales propuestos ($p < .001$), lo cual quiere decir que en la medida que los factores psicosociales obtengan puntuaciones altas, entonces, hay alta probabilidad de incrementar el nivel de Burnout. De igual forma, se observan correlaciones directas y altamente significativas entre los factores psicosociales y las dimensiones de Burnout: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal; excepto entre espacios y materiales insuficientes y realización personal ($p > .05$), problemas con los alumnos y realización personal ($p > .05$) y riesgo bioquímico y realización personal ($p > .05$).

Tabla 3

Correlaciones entre las variables de estudio

Factores psicosociales	Síndrome de Burnout			
	Escala total	Agotamiento emocional	Despersonalización	Realización personal
Problemas sociales y organizacionales	.529**	,670**	,561**	.016
Jornada excesiva	,451**	,378**	,292**	,246**
Espacios y materiales insuficientes	,368**	,369**	,429**	.077
Problemas con los alumnos	,482**	,459**	,512**	.140
Insatisfacción con la recompensa	,431**	,312**	,274**	,280**
Esfuerzo mental	,414**	,255**	,192*	,333**
Riesgo bioquímico	,322**	,386**	,413**	-.002

NOTA: ** la correlación es significativa al .01; * la correlación es significativa al .05

Análisis de regresión

En cuanto a los resultados del análisis de regresión múltiple, la tabla 4 muestra que para el objetivo general se calculó un ajuste adecuado del modelo (Prueba F = 15,623, $p < .001$), donde los problemas sociales y organizacionales ($\beta = ,265$, $p < .01$), problemas con los alumnos ($\beta = ,279$, $p < .001$), insatisfacción con la recompensa ($\beta = ,218$, $p < .001$) y el esfuerzo mental ($\beta = ,252$, $p < .001$) son variables que influyen significativamente sobre la variable síndrome de Burnout (R^2 ajustado = .456). Asimismo, los valores t de los coeficientes de regresión beta de las variables predictoras son altamente significativas ($p < .001$). Entonces 45.6 % de influencia en el síndrome burnout se debe a problemas organizacionales y sociales, problemas con alumnos, insatisfacción con la recompensa y esfuerzo mental.

Tabla 4*Influencia de los factores psicosociales sobre el Síndrome de Burnout*

Modelo 1	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
(Constante)	17,820	5,279		3,376	,001
Problemas sociales y organizacionales	1,036	,332	,265	3,120	,002
Jornada excesiva	,421	,591	,070	,713	,477
Espacios y materiales insuficientes	-,564	,426	-,120	-1,325	,188
Problemas con los alumnos	1,914	,574	,279	3,335	,001
Insatisfacción con la recompensa	1,562	,542	,218	2,880	,005
Esfuerzo mental	,964	,347	,252	2,778	,006
Riesgo bioquímico	,737	,694	,084	1,062	,291

Nota: Variable dependiente = Síndrome de Burnout (Prueba F = 15,623, $p < .001$; R^2 ajustado = .456), B = Coeficiente no estandarizado, EE = Error estándar, β = Coeficiente de regresión estandarizado.

Resultados por objetivo específico

En cuanto al primer objetivo específico de la investigación, la tabla 5 demuestra un ajuste adecuado del modelo (Prueba F = 16.767, $p < .001$), donde solo los problemas sociales y organizacionales ($\beta = .521$, $p < .001$) es la única variable que influyen significativamente sobre la variable síndrome de Burnout (R^2 ajustado = .475). Asimismo, los valores t de los coeficientes de regresión beta de las variables predictoras son altamente significativas ($p < .001$). Se infiere que 47.5 % del agotamiento emocional es causado por los problemas sociales y organizacionales

Tabla 5*Influencia de los factores psicosociales sobre la dimensión agotamiento emocional*

Modelo 1	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
(Constante)	-4,357	2,867		-1,520	,131
Problemas sociales y organizacionales	1,125	,180	,521	6,234	,000
Jornada excesiva	,023	,321	,007	,072	,943
Espacios y materiales insuficientes	-,023	,231	-,009	-,101	,920
Problemas con los alumnos	,488	,312	,129	1,567	,120
Insatisfacción con la recompensa	,321	,295	,081	1,090	,278
Esfuerzo mental	,209	,188	,099	1,108	,270
Riesgo bioquímico	,599	,377	,123	1,590	,115

Nota: Variable dependiente = dimensión agotamiento emocional (Prueba F = 16,767, $p < .001$; R^2 ajustado = .475), B = Coeficiente no estandarizado, EE = Error estándar, β = Coeficiente de regresión estandarizado.

En cuanto al segundo objetivo específico de la investigación, la tabla 6 demuestra un ajuste adecuado del modelo (Prueba F = 289,331, $p < .001$), donde los problemas sociales y organizacionales ($\beta = ,360$, $p < .001$) y los problemas con los alumnos ($\beta = ,221$, $p < .001$) son variables que influyen significativamente sobre la variable síndrome de Burnout (R^2 ajustado = .398). Asimismo, los valores t de los coeficientes de regresión beta de las variables predictoras son altamente significativas ($p < .001$). 39.8 % del efecto de la variable despersonalización, son causados en primer lugar por la variable problemas sociales y organizacionales en segundo lugar problemas con alumnos.

Tabla 6

Influencia de los factores psicosociales sobre la dimensión despersonalización

Modelo 1	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
(Constante)	-1,460	1,469		-,994	,322
Problemas sociales y organizacionales	,372	,092	,360	4,023	,000
Jornada excesiva	-,093	,164	-,059	-,568	,571
Espacios y materiales insuficientes	,172	,118	,138	1,452	,149
Problemas con los alumnos	,401	,160	,221	2,514	,013
Insatisfacción con la recompensa	,111	,151	,059	,736	,463
Esfuerzo mental	,040	,097	,040	,416	,678
Riesgo bioquímico	,295	,193	,127	1,527	,130

Nota: Variable dependiente = dimensión despersonalización (Prueba F = 12,541, $p < .001$; R^2 ajustado = .398), B = Coeficiente no estandarizado, EE = Error estándar, β = Coeficiente de regresión estandarizado.

En cuanto al tercer objetivo específico de la investigación, la tabla 7 demuestra un ajuste adecuado del modelo (Prueba F = 4,132, $p < .001$), donde, espacios y materiales insuficientes ($\beta = -,227$, $p < .05$), los problemas con los alumnos ($\beta = ,224$, $p < .05$), insatisfacción con la recompensa ($\beta = ,237$, $p < .05$) y esfuerzo mental ($\beta = ,280$, $p < .05$) son variables que influyen significativamente sobre la variable síndrome de Burnout (R^2 ajustado = .152). Asimismo, los valores t de los coeficientes de regresión beta de las variables predictoras son altamente significativas ($p < .001$). 15.2 % de efecto sobre realización personal son causados por espacios y materiales insuficientes, problema con alumnos insatisfacción con la recompensa y el esfuerzo mental, donde a mayor incremento de despersonalización a

falta de espacios y materiales, aumento de la despersonalización a causa de esfuerzo mental, insatisfacción con la recompensa y problema con alumnos.

Tabla 7

Influencia de los factores psicosociales sobre la dimensión realización personal

Modelo 1	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Error estándar	Beta		
(Constante)	23,637	4,393		5,381	,000
Problemas sociales y organizacionales	-,460	,276	-,177	-1,664	,099
Jornada excesiva	,492	,492	,123	1,000	,320
Espacios y materiales insuficientes	-,713	,354	-,227	-2,012	,047
Problemas con los alumnos	1,024	,477	,224	2,145	,034
Insatisfacción con la recompensa	1,130	,451	,237	2,504	,014
Esfuerzo mental	,715	,289	,280	2,477	,015
Riesgo bioquímico	-,157	,577	-,027	-,272	,786

Nota: Variable dependiente = dimensión realización personal (Prueba F = 4,132, p < .001; R² ajustado = .152), B = Coeficiente no estandarizado, EE = Error estándar, β = Coeficiente de regresión estandarizado.

Discusión

Según los resultados obtenidos existen correlaciones altamente positivas entre el síndrome de Burnout y factores psicosociales (45.6%), por consiguiente, a medida que los factores psicosociales obtengan puntuaciones altas, estas se convierten en riesgo con la elevada posibilidad de acentuar el nivel de Burnout. Evidenciando que los problemas organizacionales y sociales (26.5 %), problemas con alumnos (27.9 %), la insatisfacción con la recompensa (21.8 %) y el esfuerzo mental (25.2 %), influyen significativamente sobre el síndrome de Burnout. Lo que concuerda con el estudio de Villamar et al., (2019), donde se muestran la relación significativa entre los factores psicosociales con la mayoría de las dimensiones del síndrome Burnout con más prevalencia problemas sociales y organizacionales (40.9%) y problema con alumnos (34.8%), los factores psicosociales hallados se asocian visiblemente a las políticas de educación universitaria.

Cuando los factores psicosociales en tiempos de COVID-19, se convierten en riesgo debido a las demasías demandas emocionales y cognitivas (28 %) en la realización de sus labores como docente, el entorno de trabajo, los espacios y materiales insuficientes(22.7 %), los problemas con alumnos por las dificultades(27.9 %), por solucionar los inconvenientes de los estudiantes, estos van a generar problemas una alteración en la correcta realización de su labor y es más afecta a la salud mental y física del docente pudiendo desencadenar en

estrés crónico denominado síndrome de Burnout. Estos resultados concuerdan relativamente con Moreno (2021), que afirma que el 61 % de docentes poseen mucho estrés con síntomas como preocupación, irritabilidad, nerviosismo, dificultad para dormir, esto por el bajo sueldo, el cambio del sistema de enseñanza, falta de recursos y materiales insuficientes y altas cargas laborales. De otro lado, el 53.8% se encuentra en riesgo muy elevado con respecto a las exigencias de conocimiento y emocionales, a causa de los factores de riesgo psicosociales.

Cabe resaltar sobre el tema que no solamente ha afectado a los docentes, sino también a personal de salud entre médicos y enfermeros, así lo demuestra Cifuentes & Escobar (2021), en el estudio sobre Factores de riesgos psicosociales y Síndrome de Burnout en un hospital de Guayaquil, ante la emergencia sanitaria por COVID-19, hubo cambios en los valores de las dimensiones de Condiciones del lugar de trabajo, Carga de trabajo, Contenido y características de la tarea, Exigencias en el trabajo con cifras iniciales de 7 (15,6%), 14 (33,3%), 7 (15,6%), 7 (15,6%) que pasaron a 36 (85%), 38 (95%), 40 (99%), 40 (99%), respectivamente, en el periodo de la pandemia; y en el síndrome de Burnout, en marzo-abril 14 trabajadores expresaron indicios vinculados al Burnout, incrementándose a 32 al ser evaluados en el bimestre septiembre-octubre. Los riesgos psicosociales que más predominaron en el personal de salud se mostraron en las dimensiones de condiciones del lugar de trabajo, carga de trabajo, contenido y características de la tarea, exigencias en el trabajo.

Durante la pandemia del covid-19 se han generado riesgos laborales en los docentes universitarios, debido a la transición de la enseñanza presencial a la remota, a pesar de que fue todo un reto al cambio, se enfrentaron a factores psicosociales nada normales, se convirtieron en factores de riesgo psicosociales que afectan a los docentes en su vida profesional e indudablemente en el desempeño laboral, La jornada de labor y jornada excesiva no ha sido un factor que incide en el síndrome de burnout en este estudio a diferencia de Moros (2021); Galvis et., al (2021) en la cual, los factores psicosociales en el entorno laboral afectan en el trabajo, la jornada laboral, la intensidad de trabajo y las relaciones con los estudiantes por la carga de trabajo, además las horas extra laborales. En lo personal este riesgo perjudica la salud mental.

Conclusiones

La investigación determina que los factores Psicosociales, influyen significativamente sobre el síndrome de Burnout, lo que significa que influye sobre la salud de los docentes de una universidad privada de Juliaca.

Existe claramente el efecto que causa cuatro dimensiones de los factores psicosociales, en el síndrome de burnout. Además, el efecto de problemas sociales y organizacionales en el síndrome de Burnout en su dimensión agotamiento emocional. De manera similar hay un efecto directo y positivo en las dimensiones problemas sociales y organizacionales, problema con alumnos en el síndrome de Burnout en su dimensión despersonalización. Es relevante también mencionar, que la falta de espacios y materiales tiene un efecto, así como, los problemas con alumnos, insatisfacción con la recompensa y esfuerzo mental causan efecto sobre la dimensión realización personal del síndrome de Burnout.

Referencias bibliográficas

- Arias, F. (2009). El proyecto de investigación (4ta ed.). Editorial Episteme Venezuela .
- Cifuentes Casquete, K. K., & Escobar Segovia, K. F. (2021). *Factores de riesgo psicosociales y síndrome de burnout en un Hospital de Guayaquil, ante la emergencia sanitaria por covid-19*. Guayaquil: Artículo.
- Da silva, K. (18 de 09 de 2018). *Cuida tu dinero*. Obtenido de cuida tu dinero: <https://www.cuidatudinero.com/13714621/que-es-el-ambiente-de-trabajo>
- De Luca, M. (05 de 06 de 2020). Obtenido de Las aulas virtuales en la formación del docente como estrategia de continuidad pedagógica en tiempos de pandemia usos y paradojas <https://www.fundacioncarolina.es/wp-content/uploads/2020/06/AC-33-2020.pdf>.
- Diáz, S. (05 de 06 de 2020). Acsi. Obtenido de El estrés laboral docente durante COVID-19: <https://www.acsilat.org/en/articulos-y-noticias/estres-docente-covid19>
- Escobar, P. (16 de 05 de 2016). *Instituto de neurociencias*. Obtenido de Síndrome del burnout: <https://institutoneurociencias.med.ec/component/k2/item/15033-sindrome-de-burnout-14-signos-de-agotamiento-laboral>
- Galvis, G., Vasquez, A., Caviativa, Y. P., Ospina, P. A., Chavez, V. T., Carreño, L. M., & Vera, V. J. (2021). *Tensiones y realidades de los docentes universitarios frente a la pandemia covid-19*. Bogotá Colombia: artículo.
- Genoveva, A. H. (2019). *Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, norteamericana y Europa*. Lima: artículo.

- Gladys, G. L., Vasquez, A., Caviativa, J. P., Ospina, P. A., Chaves, V. T., Carreño, L. M., & Vera, V. J. (2021). *Tensiones y realidades de los docentes universitarios frente a la pandemia covid 19*. Bucarmanga Colombia: articulo.
- Laborales, D. d. (2009). Guia de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. andalucia: Lienzo gráfico. Obtenido de que son los riesgos psicosociales.laneza,
- Llaneza, J.. (2009). Ergonomía y Psicociología aplicada. 10ma edición Valladolid España. Editorial Lex Nova S.A.
- Llull, P. (2015,17 de abril). Interempresas; protección laboral; Frenético, desgastado y sin desafíos = quemado: <https://bit.ly/3s26Rva>.
- Lopez, J. (2019, 14 de agosto) proceso estadístico. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/proceso-estadistico.html>
- Malander, N. (2019). Prevalencia del Burnout en docentes Secundarios.[en linea]. Revista de psicología. <https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/9572>
- María, B., Delgadillo, R., Gutiérrez, L., Posada, M., García, , López, J. & Rodríguez, E. (2018). Estrés y Burnout en la vida actual.Editorial Palibro.. <https://bit.ly/3pWFqAU>
- Menendez Diez, F. (2009). *Formación superior en prevención de riesgos laborales*. Valladolid: Grafolex S.L.
- Moreno Mite, M. d. (2021). *Factores psicosociales en docentes que realizan teletrabajo en la unidad educativa Teodoro Kelly -Duran -Ecuador*. Duran ecuador: Articulo.
- Moros Mnedez, J. (2021). *Factor Dde riesgo psicosocial en docentes de educacion virtual durante la pandemia covid 19*. Santander Colombia: articulo.
- Muelas Lobato, R. (2019 de junio de 2019). *La mente es maravillosa*. Obtenido de Sabes que es la psicología Social y porque es importante?: <https://lamenteesmaravillosa.com/sabes-que-es-la-psicologia-social-y-por-que-es-importante/>
- Neffa, J. (2015). Los riesgos psicosociales en el trabajo. En Revista de la Facultad de Ciencias Económicas.1ra Edicion Digital Buenos aires Argentina <https://core.ac.uk/download/pdf/35154340.pdf>
- OIT. (1984). Factores Psicosociales en el trabajo. Ginebra: Oficina Internacional de trabajo Ginebra.
- Ojeda, M., Díaz, J., Apodaca, C. Trujillo, I., (2011) Metodología del diseño estadístico. 2da edición. Editorial Hidalgo. Vera cruz Mexico
- Ormaechea, E. (2016,30 de julio). Prevenir la fatiga ocular en el trabajo. Canal Salud. <https://bit.ly/3rZUq2T>.
- OMS. (2020). *Brote de la enfermedad del coronavirus (covid 19)*. Ginebra. Obtenido de Covid 19: Organización Mundial de la Salud

- Ortiz, a. E. (11 de 08 de 2020). *Que es el trabajo remoto?, beneficios o ventajas*. Obtenido de Que es el trabajo remoto? Beneficios o ventajas: <https://www.hostdime.com.pe/blog/que-es-el-trabajo-remoto-beneficios-ventajas/>
- Perez Viveros, V. (2018). *Factores de riesgo psicosociales que inciden en la salud de los profesores de post grado de la universidad Autónoma del estado de México Zona Oriente*. México: informe.
- Sahili Gonzáles, L. F. (2015). *Burnout Consecuencias y soluciones*. México: El manual moderno S.A. DE C.V.
- Salcedo Guerrero, H. L. (2020). *Síndrome de Burnout en docentes en un contexto de emergencia sanitaria, Lima*. Lima: artículo.
- Salcedo Guerrero, H. L., Cardenas Vasquez, Y. Y., Carita Chambi, L. M., & Ledesma Cuadros, M. j. (2020). *Síndrome de Bunout en docentes en un contexto sanitario, Lima*. Lima: informe.
- Sánchez, E. (06 de junio de 2019). *La mente es maravillosa*. Obtenido de El agotamiento emocional, la consecuencia de exigirse ser fuerte: <https://lamenteesmaravillosa.com/el-agotamiento-emocional-la-consecuencia-de-exigirse-ser-fuerte/>
- Stoner, J., Freedman, E., & Gilbert, D. (2009). *Administración*. 6ta Edición. Editorial Pearson.Mexico
- Trabajo, O. m. (2020). *Teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella*. Ginebra: Oficina Internacional del trabajo.
- Torres Hernández, E., & El Sali Gonzales, L. (2019). *Análisis del burnout y sus escalas de medición: Inexactitud de la escala de desgaste ocupacional (EDO)*. México: Editorial Los otros libros,
- Trahtemberg, L. (17 de 04 de 2020). León Trahtemberg. Obtenido de Los maestros del Perú merecen más... LOS MAESTROS: LOS HÉROES OLVIDADOS Y VAPULEADOS: <https://www.trahtemberg.com/articulos/3574-los-maestros-del-peru-merecen-mas-los-maestros-los-heroes-olvidados-y-vapuleados.html>
- Uriarte, J. (2020). *Características*. Co. <https://www.caracteristicas.co/gases/>.
- Valderrama, S. (2017). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigacion científica*.Septima Edicion. Editorial San Marcos.
- Vara, A. (2015). *7 pasos para elaborar una tesis*. 3ra Edición. Editorial Macro.Lima Peru
- Villamar Sanchez, D., Juárez García, A., Gonzáles Corzo, I. G., & Osnaya Moreno, M. (2019). *Factores psicosociales y el síndrome de burnout en académicos de una universidad pública de México*. Cuernavaca, México: Artículo.

Instrumentos

CUESTIONARIO FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO ACADÉMICO (FPSIS)

A continuación, va a encontrar una serie de afirmaciones acerca de las cuales deberá marcar una de las opciones siguientes:

0 = nunca 1 = casi nunca 2 = algunas veces 3 = casi siempre 4 = siempre

N°	Problemas sociales y organizacionales	0	1	2	3	4
1	Tiene dificultades en la relación con sus compañeros de trabajo					
2	Tiene problemas con su jefe inmediato.					
3	Los procesos de evaluación de desempeño académico son inadecuados.					
4	Los sistemas de control de personal académico son incorrectos.					
5	Existen problemas de comunicación sobre los cambios que afectan su trabajo.					
6	Limitan su participación en la toma de decisiones dentro de la comunidad educativa.					
7	La información que recibe sobre la eficacia de su desempeño no es clara y directa.					
	Jornada Excesiva					
8	Tiene exceso de actividades académicas o administrativas en su jornada diaria de trabajo.					
9	Su jornada de trabajo se prolonga más de nueve horas.					
10	Trabaja los fines de semana y durante vacaciones en actividades académicas de sus institución educativa sin ser reconocido(a).					
	Espacios y materiales insuficientes					
11	Carece de una sala de profesores para hacer su labor académica.					
12	El espacio donde trabaja es inadecuado para realizar sus labores académicas.					
13	Existe hacinamiento (espacio insuficiente) en las aulas o espacios para realizar las labores académicas.					
14	No cuenta con el equipo y materiales necesarios para la realización de su trabajo.					
	Problema con alumnos					
15	Enfrenta problemas con el comportamiento de los estudiantes.					
16	Enseña a personas que no valoran su educación.					
17	Imparte clases a grupos de estudiantes insoportables.					
	Insatisfacción Con la recompensa					
18	Está inconforme con el salario que recibe por el trabajo académico que realiza.					
19	Está insatisfecho con el sistema de pensiones y prestaciones.					
20	En su institución hay programas de estímulos económicos en reconocimiento de su labor académica (por proyectos, publicaciones).					
	Esfuerzo Mental					
21	Su trabajo se caracteriza por ser una tarea compleja.					
22	Su trabajo requiere alto grado de concentración.					
23	Requiere permanecer por muchas horas en posturas incómodas (de pie o sentado)					
24	Requiere de esfuerzo visual prolongado.					
	Riesgos Bioquímicos					
25	Está expuesto (a) a polvos, gases, solventes o vapores en el aula donde imparte las clases.					
26	Está expuesto (a) a microbios, Hongos insectos o roedores en el aula donde imparte las clases.					

Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo Académico (FPSIS Académico) adaptado por Villamar Daniela 2019. De Blanca Noemí Silva Gutiérrez (2004).

MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI-ES)

Edad.....Sexo/Genero.....

Área de trabajo.....Tiempo de trabajo.....

Instrucciones. Lea cuidadosamente cada enunciado y marque los casilleros correspondientes a la **frecuencia** de sus sentimientos acerca del trabajo donde labora. Las opciones que pueda marcar son:

- 0 = Nunca/ninguna vez
- 1 = Casi nunca/Pocas veces al año
- 2 = Algunas veces/Una vez al mes o menos
- 3 = Regularmente/Pocas veces al mes
- 4 = Bastantes veces/una vez por semana
- 5 = Casi siempre/pocas veces por semana
- 6 = Siempre/Todos los días.

SÍNDROME DE BURNOUT	1	2	3	4	5	6
1. Debido al trabajo me siento emocionalmente agotado						
2. Al final de la jornada me siento agotado						
3. Me encuentro casando cuando me levanto por las mañanas y tengo que realizar otro día de trabajo.						
4. Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.						
5. Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia						
6. Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí						
7. Me enfrento muy bien con los problemas que presentan mis alumnos						
8. Me siento agotado por el trabajo.						
9. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros						
10. Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo.						
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.						
12. Me encuentro con mucha vitalidad						
13. Me siento frustrado por mi trabajo						
14. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.						
15. Realmente no me importa lo que les ocurrirá a alguno de los alumnos a los que tengo a mi cargo						
16. Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.						
17. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis alumnos.						
18. Me encuentro animado después de trabajar con los alumnos.						
19. He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo						
20. En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades.						
21. Siento que sé tratar de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo.						
22. Siento que los alumnos me culpan de alguno de sus problemas.						

Cuestionario "Inventario Burnout de Maslach "(MBI-ES) para evaluar el SÍNDROME BURNOUT. Creado por Cristina Maslach en 1986 Instrumento validado internacionalmente para obtener información con respecto al síndrome de burnout de los maestros o educadores.

Autorización



Unión. Constituida el 16 de octubre de 1961

Lima, Naña, 25 de noviembre de 2020

EL COMITÉ DE ÉTICA DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN EN DESARROLLO EMPRESARIAL DE LA UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

CONSTA

Que el proyecto de tesis de los investigadores Bach. Primitivo Oviedo Coila, identificada con DNI N° 02410864 y la Bach. Nancy Roxana Turpo Pilco, identificada con DNI N° 44615457, de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales y el Lic. Julio S. Torres Miranda, en calidad de Asesor, con el proyecto de investigación titulado: "Factores de riesgo psicosocial y Síndrome de Burnout en los docentes de una universidad privada de la ciudad de Juliaca 2020 en tiempos de COVID 19", fue evaluado y aprobado por el Comité de Ética del Centro de Investigación e Innovación en Desarrollo Empresarial, considerando su calidad científica, consideración del bienestar de sus participantes, y conformidad con los estándares de la ética establecidas en el Código de ética para la Investigación de la Universidad Peruana Unión.

Dicho proyecto aplicará encuesta a los docentes de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, Filial Juliaca. Se presentó el documento de permiso firmado por CIIDE para realizar este proyecto.

Para mantener la aprobación del Comité de Ética, se tiene que cumplir con los siguientes requisitos:

- 1) Cada participante debe firmar el documento de consentimiento informado, tal como fue presentado al Comité de Ética.
- 2) Se debe presentar todos los datos del proyecto al Repositorio de Data de la Universidad Peruana Unión.

Con el cumplimiento de estos requisitos, los resultados de este proyecto puedan ser publicados con referencia a aprobación Número 2020-CIIDE- [0012].



Nancy Abigail Lazo Palacios

Mg. Marisol Huamán Espejo
Presidente
Comité de Ética para Investigación

Lic. Nancy Abigail Lazo Palacios
Secretario
Comité de Ética para Investigación

Villa Unión – Naña, altura Km. 19 de la Carretera Central, Lurigancho – Chosica, Lima 15, Perú
Teléfono: (01) 618-6300 Fax: 618-6364 Web: www.upeu.edu.pe E-mail: [\[investigación\]@upeu.edu.pe](mailto:[investigación]@upeu.edu.pe)