



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN CIENCIAS SOCIALES



TESIS

**CONDICIONES LABORALES PSICOSOCIALES Y SÍNDROME DE
BURNOUT EN ESTUDIANTES DE LA UNIDAD DE POSGRADO DE LA
FCEDUC - UNA-PUNO, DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA POR
COVID 19**

PRESENTADA POR:

ZEZY YADEYDA SARDON ARI

PARA OPTAR GRADO ACADÉMICO DE:

MAGISTER SCIENTIAE EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO LOCAL

PUNO, PERÚ

2022



DEDICATORIA

A Dios por la fortaleza concedida.

A mis queridos padres, mi familia incondicional.



AGRADECIMIENTOS

A la plana docente de la Escuela de Posgrado de Educación de la Universidad Nacional del Altiplano.

A mi Asesor, por sus valiosos consejos y orientaciones para la culminación del presente trabajo de investigación.

A mis jurados, por sus acuciosos aportes en la concreción de este estudio.

A la Unidad de Posgrado de la FCEDUC, por la oportunidad de realizar este trabajo de investigación.



ÍNDICE GENERAL

	Pág
DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTOS	ii
ÍNDICE GENERAL	iii
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
ÍNDICE DE ANEXOS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	1

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1. Marco teórico	4
1.1.1. Condiciones psicosociales	4
1.1.1.1. Modelos teóricos en los que se sustenta las condiciones psicosociales	10
1.1.1.2. Dimensiones de las condiciones psicosociales laborales	11
1.1.2. Síndrome de Burnout:	14
1.1.2.1. El Síndrome de Burnout según la teoría de Maslach y Jackson	16
1.1.3. El Burnout como daño psicosocial en las organizaciones	20
1.1.4. Relación entre las condiciones laborales psicosociales y Síndrome de Burnout	20
1.2. Antecedentes	22
1.2.1. A nivel internacional	22
1.2.2. A nivel nacional	25
1.2.3. A nivel local	26



CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1.	Identificación del problema	28
2.2.	Enunciados del problema	30
2.2.1.	Problema general:	30
2.2.2.	Problemas específicos:	31
2.3.	Justificación	31
2.4.	Objetivos	32
2.4.1.	Objetivo general	32
2.4.2.	Objetivos específicos	33
2.5.	Hipótesis	33
2.5.1.	Hipótesis general	33
2.5.2.	Hipótesis específicas	33

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1.	Lugar de estudio	34
3.2.	Población	35
3.3.	Muestra	36
3.4.	Método de investigación	37
3.5.	Descripción detallada de métodos por objetivos específicos	39

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	Resultados según los objetivos de la investigación	52
4.1.1.	Pruebas de hipótesis estadísticas para determinar las relaciones entre variables según los objetivos planteados	52
4.1.1.1.	Resultados para el Objetivo General	52
4.1.1.2.	Resultados para el Objetivo Específico 1	55
4.1.1.3.	Resultados para el Objetivo Específico 2	58



4.1.1.4.	Resultados el Objetivo Específico 3	61
4.1.1.5.	Resultados para el Objetivo Específico 4	65
4.2.	Discusión	68
	CONCLUSIONES	74
	RECOMENDACIONES	76
	BIBLIOGRAFIA	77
	ANEXOS	85

Puno, 03 de febrero de 2022

ÁREA: Teoría e investigación social
TEMA: Análisis de estructuras y actores sociales
LÍNEA: Teoría e investigación social



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
1. Distribución de la población de los estudiantes de la Unidad de Posgrado	35
2. Distribución de la muestra de los estudiantes de la Unidad de Posgrado	37
3. Valores del juicio de expertos	43
4. Confiabilidad del instrumento - variable Condiciones laborales psicosociales	45
5. Confiabilidad del instrumento - variable Síndrome de Burnout	45
6. Pruebas de normalidad para la variable Condiciones laborales psicosociales	46
7. Pruebas de normalidad para la variable Síndrome de Burnout	47
8. Niveles de correlación rectilínea de Pearson	48
9. Escala de medición de la variable Condiciones laborales psicosociales	50
10. Escala de medición de las dimensiones del Síndrome de Burnout	51
11. Relación entre la variable 1 y la variable 2	53
12. Relación entre la dimension 1 y la variable 2	56
13. Relación entre la dimension 2 y la variable 2	59
14. Relación entre la dimension 3 la variable 2	62
15. Relación entre la dimension 4 y la variable 2	66



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
1. Ubicación de la Unidad de posgrado – EPG- UNA PUNO	35
2. Relación entre la variable 1 y la variable 2	53
3. Relación entre la dimension 1 y la variable 2	56
4. Relación entre la dimension 2 y la variable 2	59
5. Relación entre la dimension 3 y la variable 2	63
6. Relación entre la dimension 4 y la variable 2	66



ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
1. Cuestionario sobre la variable condiciones psicosociales	86
2. Cuestionario sobre la variable Síndrome de Burnout	88
3. Prueba de normalidad para la variable condiciones laborales psicosociales	89
4. Grado de normalidad para la variable síndrome de burnout	90
5. Matriz de consistencia	91
6. Validación de instrumentos por expertos	92
7. Tablas adjuntas	98

RESUMEN

En la actualidad la humanidad vive una época atípica. Los estudiantes de la Unidad de Posgrado cumplen roles paralelos; por tal razón, el objetivo de este trabajo investigación es, determinar el grado de correlación que existe entre las condiciones laborales psicosociales y el Síndrome de Burnout en estudiantes de la Unidad de Posgrado de la FCEDUC - UNA-Puno durante la emergencia sanitaria por Covid 19. La metodología fue de tipo no experimental y diseño correlacional. La población estuvo conformada por 426 estudiantes, de ello se tomó una muestra probabilística de 202 estudiantes, a quienes se les aplicó dos instrumentos de investigación; para la variable condiciones laborales psicosociales, un cuestionario de 29 preguntas y para el síndrome de Burnout, el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI – HSS) de 22 preguntas. Los resultados para la variable Condiciones laborales psicosociales indican la existencia de un alto nivel de percepción de riesgo psicosocial en demandas de trabajo (60.9%); y niveles medios en liderazgo (80.9%), control (67.8%) y recompensas (68.8%); y un nivel medio de síndrome de Burnout (48.5%). En conclusión existe una correlación positiva significativa entre el nivel de percepción de riesgo de las condiciones laborales psicosociales y el nivel de síndrome de Burnout, con un valor del coeficiente de correlación de Pearson igual a 0.549** los estudiantes de posgrado perciben niveles medios de riesgo psicosocial (68.3%) en sus entornos laborales y presentan un nivel medio de síndrome de Burnout (48.5%), debido al cumplimiento de roles paralelos, estudian y trabajan en la modalidad no presencial.

Palabras clave: Agotamiento emocional, condiciones psicosociales, demandas de trabajo, despersonalización, realización personal, síndrome de burnout



ABSTRACT

Humanity is currently living an atypical time. The students of the Postgraduate Unit fulfill parallel roles; For this reason, the objective of this research work is to determine the degree of connection that exists between psychosocial working conditions and Burnout Syndrome in students of the Postgraduate Unit of the FCEDUC - UNA-Puno during the Covid health emergency. 19 The methodology was non-experimental and correlational design. The population consisted of 426 students, from which a probabilistic sample of 202 students was taken, to whom two research instruments were applied; for the psychosocial working conditions variables, a questionnaire of 29 questions and for Burnout syndrome, the Maslach Burnout Inventory (MBI – HSS) questionnaire of 22 questions. The results for the variable Psychosocial working conditions indicate the existence of a high level of perception of psychosocial risk in job demands (60.9%); and average levels in leadership (80.9%), control (67.8%) and rewards (68.8%); and a medium level of Burnout syndrome (48.5%). In conclusion, there is a significant positive connection between the level of perception of risk of psychosocial work conditions and the level of Burnout syndrome, with a value of the Pearson connection coefficient equal to 0.549** postgraduate students perceive average levels of risk psychosocial (68.3%) in their work environments and present a medium level of Burnout syndrome (48.5%), due to the fulfillment of parallel roles, they study and work in the non-face-to-face modality.

Keywords: Burnout syndrome, depersonalization, emotional exhaustion, job demands, personal fulfillment, psychosocial conditions

INTRODUCCIÓN

En el panorama mundial se vive una situación atípica, producto de la emergencia sanitaria ocasionada por la Covid 19. En el ámbito educativo se tuvo que buscar estrategias para dar continuidad a las actividades académicas y laborales recurriendo a formas no presenciales a través del uso de recursos tecnológicos. La educación a nivel de posgrado no fue ajena a ello, ya que las instituciones como las Unidades de Posgrado particularmente de la Universidad Nacional del Altiplano, implementaron entornos virtuales de aprendizaje para el desarrollo de las asignaturas.

Sin embargo, los estudiantes de posgrado a través de esta virtualidad de los aprendizajes, comenzaron a tener una carga extrema a nivel de trabajos y tareas virtuales propios del plan de estudios, sumado a su responsabilidad laboral de manera indistinta. Un panorama similar se vio reflejado en América Latina, donde los docentes sobrecargaron a los estudiantes de pregrado de actividades, debido al desconocimiento del manejo de la pedagogía virtual del docente (BID, 2020).

Se considera importante este aspecto, porque el estudiante de posgrado no solo se dedica a su labor académica más aún en este contexto de pandemia, también asumen responsabilidades familiares, económicas y principalmente laborales. Y en sus propios y diversos espacios de trabajo no siempre tiene las mejores condiciones para desenvolverse de manera óptima.

En tal sentido, los rápidos cambios tecnológicos también reducen la calidad e intensidad de la energía física consumida en el trabajo, aumentando las cargas mentales. Esto puede tener influencia sobre las actividades y el comportamiento de los trabajadores, donde reluce los factores psicosociales que parecen ser determinantes (OIT-OMS, 1984).

Según la Organización Internacional del Trabajo (1984) los factores de riesgo psicosocial intralaboral son situaciones presentes en el ámbito laboral relacionados con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea y el entorno, que pueden afectar el desarrollo del trabajo y la salud de los trabajadores.

De acuerdo a sus labores los estudiantes de posgrado dentro de sus acciones van cumpliendo el rol de estudiante y trabajador simultáneamente, asumiendo una

responsabilidad de adquisición de conocimientos y cumplimiento de actividades académicas; y a su vez respondiendo a las exigencias de la labor docente en su mayoría. Estas actividades tienen que ver con las condiciones internas del trabajo, la organización, y las condiciones de tarea, las mismas que al convertirse en fuentes de riesgo psicosocial potencian la aparición de estrés laboral que puede afectar la salud física, mental y social de los docentes (Cali & Pantoja, 2020).

Por tanto, esas condiciones en las que se desenvuelve el trabajador reciben la denominación de factores de riesgo psicosocial; tales como la mayor competencia, las elevadas expectativas de rendimiento y jornadas de trabajo más largas contribuyen a un medio ambiente de trabajo cada vez más estresante. La investigación sobre el estrés en el mundo del trabajo se ha incrementado desde los años 90, y en especial en lo referente al impacto del estrés relacionado con el trabajo en la salud de los trabajadores y a su gestión (OIT, 2016).

Dicho estrés se convierte en algo más agravante que se denomina Síndrome de Burnout conocido como “síndrome de estar quemado”, lo cual es un problema social en la actualidad ya que los altos niveles de competitividad e inseguridad laboral, así como las exigencias del medio, los cambios en los enfoques de la vida y las costumbres generan una creciente angustia, agotamiento emocional y trastornos físicos, psicológicos y sociales (Osorio, Parrello y Prado, 2020).

La presencia de este síndrome se da con mayor incidencia en la educación superior (Rosales y Rosales, 2013). Toda vez que se van incrementando los trabajos, exámenes y tareas a través de la modalidad asíncrona más aún para un nivel de posgrado como maestrías y doctorados.

Maslach (1976) describe al síndrome de burnout, a través de tres componentes: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal en el ámbito laboral y académico. El agotamiento emocional describe los sentimientos de una persona exhausta por actividad laboral/académica, cuando la fuerza emocional se va consumiendo y se vacía su capacidad de entrega a los demás. La despersonalización, es una respuesta impersonal y fría del afectado con su contexto, producto de sentimientos y actitudes negativas y cínicas hacia los mismos, con un endurecimiento e incluso de deshumanización, llegando a considerarlos merecedores de los problemas que presentan. La falta de realización personal es la ausencia de sentimientos de

competencia y éxito en el contexto académico con personas, que le lleva a sentirse infeliz consigo mismo y con su labor estudiantil (Collave, 2018).

Por tanto, para la OMS (2003), los riesgos psicosociales están estrechamente vinculados con el estrés laboral. El estrés relacionado con el trabajo es la respuesta de las personas ante unas demandas y unas presiones en el trabajo que no se corresponden con sus conocimientos y habilidades y que ponen en peligro su capacidad de resistencia (INSST, 2018). Por lo que en este estudio se quiere identificar la relación con la variable como es: el síndrome de Burnout. Por ello se tiene por objetivo, determinar el grado de correlación que existe entre las condiciones laborales psicosociales y el Síndrome de Burnout en estudiantes de la Unidad de Posgrado de la FCEDUC - UNA-Puno, durante la emergencia sanitaria por Covid 19.

La investigación fue estructurada en cuatro capítulos, en el Capítulo I, se encuentra la revisión de la literatura de la investigación conformada por; el marco teórico y conceptos básicos referentes al estudio, permitiendo la concepción de definiciones y terminología básica para su comprensión, se presenta los antecedentes a nivel internacional, nacional y local referidos a la investigación. En el Capítulo II, se desarrolla el planteamiento, identificación y el enunciado del problema general y problemas específicos sobre la relación entre las Condiciones psicosociales y Síndrome de Burnout en estudiantes en estudiantes de la Unidad de Posgrado de la FCEDUC - UNA-Puno, durante la emergencia sanitaria por Covid 19; también se presenta la justificación, los objetivos e hipótesis tanto general como específicas. En el Capítulo III, se presenta los materiales y métodos empleados, el lugar de estudio, población, muestra y métodos. En este último aspecto se analiza la muestra empleada, la metodología, técnicas e instrumentos de investigación teniendo en cuenta los procedimientos oportunos a un diseño estadístico apropiado. En el Capítulo IV, se presenta los resultados obtenidos con sus respectivas tablas y figuras, análisis e interpretaciones de cada una de las variables, las mismas que se acompañan con la discusión de los resultados obtenidos con resultados de investigaciones que arribaron a resultados similares.

Finalmente se presentan las conclusiones, las recomendaciones, la bibliografía y los anexos correspondientes de la presente investigación.

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1. Marco teórico

1.1.1. Condiciones psicosociales

Para hacer referencia a esta variable en el presente trabajo de investigación se parte de un deslinde de tres conceptos.

En la literatura actual existen tres formas de referirse a los aspectos psicosociales: como **factores psicosociales**, como **factores psicosociales de riesgo** y como **riesgos psicosociales**. A menudo se usan como intercambiables y no existe una diferenciación usual y académica neta entre ellos; sin embargo, se pueden advertir aspectos diferenciales en su uso y una cierta gradación en las connotaciones implicadas (CEPRIT-EsSALUD, 2015; Moreno, 2011).

a) Factores Psicosociales

El concepto de factores psicosociales en el trabajo se viene abordando en los últimos decenios. Sin embargo, una de las primeras referencias al tema aparece en 1984 en el estudio denominado "Los factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control" documento publicado por la Organización Internacional del Trabajo - OIT. Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y a su vez difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan varios aspectos (OIT-OMS, 1984).

El concepto de factores psicosociales laborales y de factores organizacionales laborales se asocian y tienden a intercambiarse, ya que ambos expresan la

importancia que tienen los factores sociales en la conducta y en la salud de los trabajadores, en forma positiva y negativa (Moreno, 2011).

El Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (OIT/OMS) define a los factores psicosociales como interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el empleo y las condiciones de su organización, además, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo; los cuales a través de percepciones y experiencias pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (Aldrete *et al.*, 2015; OIT-OMS, 1984)

Para la OMS los factores psicosociales del trabajo son las condiciones y exigencias percibidas por el trabajador en el desempeño de sus tareas (Acosta-Fernández *et al.*, 2017).

En las organizaciones laborales los factores psicosociales, se refieren a las condiciones presentes en la situación laboral y que están directamente relacionadas con la institución, el contenido del trabajo, tipo de puesto y la realización de la tarea incluso con el entorno y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador así como el desarrollo del trabajo (Domínguez *et al.*, 2009). Los términos “organización del trabajo” y “factores organizativos” son intercambiables en el contexto laboral con “factores psicosociales” para señalar las condiciones de trabajo que conducen al estrés (Gil-Monte, 2012)

Estos factores psicosociales también pueden estar relacionados con el tipo de puesto, e incluso con el entorno. Estos factores pueden ser favorables o desfavorables para el desarrollo de la actividad laboral y para la calidad de vida laboral de la personas (CEPRIT-EsSALUD, 2015; Gil-Monte, 2009); en el primer caso contribuyen positivamente al desarrollo personal de los trabajadores, mientras que cuando son desfavorables tienen consecuencias perjudiciales para su salud y para su bienestar. En este caso hablamos **de factores de riesgo psicosocial** o fuentes de estrés laboral y tienen el potencial de causar daño psicológico, físico, o social a los trabajadores (Gil, 2009).

Los factores psicosociales incluyen las exposiciones que afectarán al bienestar y los resultados de salud de los trabajadores como los aspectos temporales del empleo y el trabajo en sí mismo, aspectos del contenido del trabajo, trabajo en grupo, supervisión y condiciones organizativas (INSST, 2018).

En el medio ambiente de trabajo se identificaron, en numerosos estudios, una serie de factores -psicosociales, potencialmente negativos, vinculados con la salud. Tales factores son: la sobrecarga en el trabajo, falta de control, conflicto de autoridad, desigualdad en el salario, falta de seguridad en el trabajo, problemas de las relaciones laborales, el trabajo por turnos, incluso el peligro físico. Y en la actualidad continúan registrándose esos aspectos (Moreno, 2011; OIT-OMS, 1984).

Cuando estos factores son positivos, es porque las condiciones organizacionales son adecuadas, facilitan el trabajo, el desarrollo de las competencias personales, laborales y los niveles altos de satisfacción laboral, de productividad empresarial y de estados de motivación en los que los trabajadores alcanzan mayor experiencia y competencia profesional. Así, la toma de conciencia por parte de los empleadores de las ventajas que da una acertada cultura empresarial, de liderazgo y de clima laboral que contribuyan a la salud, generan el desarrollo individual, bienestar personal y organizacional (CEPRIT-EsSALUD, 2015).

b) Factores de riesgo psicosocial

Los factores de riesgo psicosocial se denominan así, cuando son disfuncionales, debido a las exigencias y características del trabajo, del ambiente laboral y de la organización, aunados a la percepción, a las expectativas, cultura, actitudes y necesidades del trabajador provocando los riesgos psicosociales con consecuencias negativas no solo para la salud del trabajador, sino también en el aspecto organizacional con el incremento del absentismo laboral, insatisfacción, desmotivación, baja productividad y propensión a los accidentes, así como costes económicos para las empresas; son algunas de las conclusiones de estudios de Colombia (CEPRIT-EsSALUD, 2015).

Se dice también que son aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y

fisiológicos a los que se llama estrés. Se puede entender mejor la palabra PSICOSOCIALES al descomponer en: PSICO porque afectan a través de la psique (conjunto de actos y funciones de la mente) y; SOCIAL porque su origen es social (determinadas características de la organización del trabajo) (Moreno, 2011; OIT, 2013).

Según la OMS en el año 2003, los riesgos psicosociales están estrechamente vinculados con el estrés laboral. El estrés relacionado con el trabajo es la respuesta de las personas ante unas demandas y unas presiones en el trabajo que guardan correspondencia con sus conocimientos y habilidades y que ponen en peligro su capacidad de resistencia (INSST, 2018).

Los Factores de Riesgo Psicosociales comprenden aspectos intralaborales, extralaborales a la organización y condiciones individuales o características intrínsecas del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas (CEPRIT-EsSALUD, 2015).

Los Factores de riesgo psicosociales intralaborales contemplan las demandas del trabajo, el control, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo; y Recompensa; los cuales se desarrollaran más adelante como dimensiones de la presente investigación.

Mientras que los Factores de riesgo psicosociales extralaborales, comprenden las Condiciones extralaborales, y los Factores de riesgo psicosociales de condiciones individuales (CEPRIT-EsSALUD, 2015).

c) Riesgos psicosociales

Son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente. Los riesgos psicosociales laborales son situaciones que afectan normalmente de forma importante y grave la salud. Los riesgos psicosociales tienen una alta probabilidad de generar consecuencias principalmente graves; mientras que los factores de riesgo psicosocial son regularmente factores con diferentes niveles de probabilidad de ocasionar daños de todo tipo (Moreno, 2011).

Por lo tanto, las **condiciones psicosociales laborales** en el presente estudio, se considera a aquellas características en las que el trabajador se desempeña, que no siempre suelen ser las más óptimas por las diversas formas de trabajo, en consecuencia se ve afectada la salud del trabajador por medio de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que se llama estrés (Moreno, 2011). Se ha demostrado que los factores psicosociales en el trabajo suelen tener un carácter crónico lo que supone una tensión psicológica continua para el individuo (Gil-Monte, 2012). Las bases conceptuales se encuentran en las definiciones de los factores de riesgo psicosociales.

c.1) Los riesgos psicosociales en el trabajo

Los conceptos con los cuales se fue analizando lo que en la actualidad se denominan “riesgos psicosociales en el trabajo” (RPST) fueron evolucionando desde la crisis de los años 1970.

El término “psicosocial” se emplea actualmente, de forma general, para referirse a la interacción entre varios factores que provocan perturbaciones en los mecanismos psíquicos y mentales: los factores de riesgo psicosociales en relación con la condición de empleo, la organización de la empresa y su entorno social, las relaciones sociales y laborales con los compañeros de trabajo, los subordinados y la jerarquía, así como con otras instancias: 1) con la empresa u organización pero sin prestar servicios en el lugar de trabajo, 2) los clientes o usuarios del servicio, y 3) personas ajenas a la empresa u organización pero que actúan sobre ellas (familiares, amigos, o personas desconocidas como pueden ser los delincuentes, por ejemplo) (Neffa, 2015).

Una de las formas de hacerles frente cuando no hay adecuados dispositivos de prevención consiste en atacar las consecuencias y tratar de aislar al trabajador del riesgo: por ejemplo, reducir la duración de la jornada de trabajo o el tiempo de exposición al riesgo. Otra modalidad cuestionable ha consistido en pagarle al trabajador primas por riesgos a los cuales debe someterse compensándolo monetariamente y por anticipado por el daño que va a sufrir su salud para que lo soporten voluntariamente; se trata de evitar así pagarles después fuertes sumas en concepto de indemnizaciones por las consecuencias de esos riesgos. Se puede

también actuar sobre el psiquismo del trabajador para contenerlo y curar el daño ocasionado: “tratar” su estrés, al mismo tiempo aconsejarle una vida saludable, una dieta equilibrada, reducir el consumo de tabaco y de alcohol, así como practicar deportes o yoga (Neffa, 2015).

De acuerdo a ello estos enfoques consideran a los trabajadores como seres pasivos, que se solo se limitan a resistir y adaptarse después del impacto de los factores de riesgo, dejando de lado la posibilidad de actuar para reducir o eliminar las verdaderas causas e insistir en la necesidad de modificar los determinantes socioeconómicos, es decir cambiar la organización y el contenido del trabajo. Esta es la conclusión a la cual han llegado varios epidemiólogos que se inspiran en los descubrimientos de R. Karasek y J. Siegrist. Dichos autores se basaron en la captación de las percepciones y vivencias de los trabajadores, y pudieron verificar en forma científica a través de largos y costosos estudios longitudinales, en el tiempo, la configuración de la organización y el contenido del trabajo tienen un fuerte impacto sobre el psiquismo humano con repercusiones sobre la salud psíquica, mental social e incluso física de los trabajadores cuando las somatizan (Neffa, 2015).

En tal sentido algunos países nórdicos han implementado esta concepción siendo valiosa al otorgar atención a los RPST y a su prevención pues en su experiencia produjo efectos benéficos sobre las condiciones y medio ambiente de trabajo, así como sobre el funcionamiento de las empresas y permitió controlar los costos del sistema de seguridad social. Pero en la actualidad no hay total consenso sobre como concebir y tratar los RPST y se hacen aportes parciales desde varias disciplinas (Neffa, 2015).

Es así que muchos de ellos trataban de asumir a los riesgos psicosociales desde su punto de vista, como los epidemiólogos, psiquiatras, ergónomos, administradores, psicólogos, economistas, juristas y especialistas en derecho del trabajo.

Según Neffa (2015) desde los albores del siglo XXI se fue construyendo una visión más completa y profunda de las CyMAT (condiciones y medio ambiente de trabajo), integrada con el aporte de psicólogos, sociólogos, médicos del trabajo, administradores, economistas y ergónomos: se trata de los factores de riesgos

psicosociales en el trabajo (RPST) estableciéndose así una definición preliminar de los RPST por Gollac, 2012, y Coutrot, 2013) indica que son los riesgos para la salud mental, física y social generados por las condiciones de empleo y los factores organizacionales y relacionales, susceptibles de interactuar con el funcionamiento psíquico y mental, con impactos sobre la organización o empresa donde estos se desempeñan.

1.1.1.1. Modelos teóricos en los que se sustenta las condiciones psicosociales

En el presente estudio cuya variable corresponde a las condiciones psicosociales basada en los conceptos de los riesgos psicosociales intralaborales se orientan a los dominios del trabajo, control, liderazgo, las relaciones sociales y la recompensa, para lo cual se ha basado en los modelos teóricos sobre los factores psicosociales, los cuales ofrecen las bases científicas al estudio de los riesgos psicosociales a los que se exponen los trabajadores.

Desde los años 70 se fue abordando este tema con una base teórica principalmente en el modelo evolutivo como es el modelo demanda – control cuya teoría fue formulada por Karasek (1979), quien se centraba en observar específicamente dos variables que medían la exigencia de la tarea y la autonomía en el trabajo; en los siguientes años, los investigadores Johnson y Hall (1988), incorporan el tema de las relaciones en el trabajo y amplían el modelo: demanda-control-apoyo social. Posteriormente se suman los aportes de Karasek y Theorell (1990); y finalmente se incorporan los aportes de Siegrist (1996) en un modelo de *desequilibrio-esfuerzo-recompensa*, aumentando de esa forma un argumento de peso por presentar la relación existente entre la tarea y la recompensa esperada (Bedoya et al., 2014).

a) Modelo Karasek de tensión laboral o modelo estrés en el trabajo de demanda y control

Este modelo fue desarrollado por Karasek en 1976 y retomado luego en 1979. En el modelo *demanda-control-apoyo social*, para Kasarek el estrés laboral y los efectos físicos y de la salud mental no solo resultan de un aspecto único del ambiente laboral, sino de los efectos en forma conjunta de las demandas de una situación laboral y las decisiones que el trabajador pueda tomar para enfrentar

esas demandas. Producto de ello se da la tensión laboral cuando las demandas son elevadas y se tiene un margen de decisión reducido. Este elevado nivel de exigencia y el poco grado de autonomía pueden generar enfermedades físicas. A su vez las reacciones de tensión psicológica más negativas (fatiga, ansiedad, depresión y enfermedad física) se producen cuando las exigencias psicológicas del puesto de trabajo son mayores y es menor la amplitud de tomar decisiones por parte del trabajador (Bedoya *et al.*, 2014).

b) Modelo de demanda-control-apoyo social

Este modelo surge como consecuencia de la incorporación de una nueva perspectiva orientada al apoyo social incorporada, dada por Karasek y Theorell (1990). En este modelo los puestos de trabajo con grandes exigencias y escaso control a su vez un escaso apoyo social en el trabajo son los que mayor riesgo de enfermedad presentan (Bedoya *et al.*, 2014).

c) Modelo de desequilibrio esfuerzo/recompensa

El modelo propuesto por Johannes Siegrist en 1996 y retomado en el 2002 se fundamenta en la importancia del papel del trabajador en la vida de los individuos, como una posibilidad de reconocimiento, estima y pertenencia a un grupo social, donde este trabajador sienta que está aportando además siente el desarrollo de su potencial personal, con lo cual establece un vínculo entre las funciones autorreguladores como la autoestima y autoeficacia demás con la estructura social (Bedoya *et al.*, 2014).

1.1.1.2. Dimensiones de las condiciones psicosociales laborales

En base a la literatura revisada y considerando los factores de riesgo psicosociales se ha determinado las siguientes dimensiones: Demanda de trabajo, control, liderazgo y recompensas (Centeno, 2019; CEPRIT-EsSALUD, 2015).

A. Demandas de trabajo:

Se refiere a las exigencias que el trabajo atribuye al individuo siendo de naturaleza cuantitativa, cognitiva, emocional, de responsabilidad, el ambiente físico laboral y la jornada de trabajo (Jiménez *et al.*, 2015). Cuando no es

suficiente el tiempo disponible para cumplir con el trabajo y tareas, se debe trabajar a un ritmo muy rápido, por tanto, el ambiente de trabajo y la carga física, se presentan como fuente de inseguridad, que provoca adaptarse, haciendo un esfuerzo de carga mental y física, agotamiento o inquietud, que aqueja negativamente la ocupación al trabajador (Centeno, 2019).

Según el Centro de prevención de riesgos de trabajo establece los siguientes aspectos que caracterizan las demandas de trabajo (CEPRIT-EsSALUD, 2015):

- Demandas cuantitativas
- Demandas de carga mental
- Demandas emocionales
- Exigencias de responsabilidad del cargo
- Demandas ambientales y de esfuerzo físico
- Demandas de la jornada d trabajo
- Consistencia de rol

B. Control

Se refiere a las decisiones que el trabajador asume sobre circunstancias como el ritmo, y técnica de trabajo, o las pausas durante el día y los períodos de descanso. Sin embargo, el control y la autonomía sobre el trabajo así como la toma de decisiones y la ordenación del período de trabajo puede ser restringido o nulo en muchos casos (Centeno, 2019).

Según el Centro de prevención de riesgos de trabajo establece los siguientes aspectos que caracteriza el control (CEPRIT-EsSALUD, 2015):

- Control y autonomía sobre el trabajo
- Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas
- Participación y manejo del cambio
- Claridad de rol
- Capacitación (Charria *et al.*, 2011)

C. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo

Se refiere a las relaciones sociales en el trabajo y con los colaboradores del entorno. Las relaciones sociales, simbolizan las propiedades de la gestión de quienes dirigen una organización y la retribución del trabajo, los resultados, la solución de problemas, colaboración, estimulación, sostén y diálogo con los colaboradores. Las relaciones sociales en el trabajo; involucran las actitudes del jefe inmediato para comunicarse y mostrar respeto a los trabajadores, fomentar su participación. La relación con los colaboradores, se refiere a las peculiaridades y cualidades de las relaciones entre colegas y el sustento social que reciben en el ambiente laboral (Centeno, 2019).

Según el Centro de prevención de riesgos de trabajo establece los siguientes aspectos que caracteriza el Liderazgo y relaciones sociales (CEPRIT-EsSALUD, 2015):

- Características del liderazgo
- Relaciones sociales en el trabajo
- Retroalimentación del desempeño
- Relación con los colaboradores

D. Recompensas

Está relacionado a la remuneración que pueden obtener los trabajadores pero que no siempre puede ser de conformidad con ellos, porque no puede cubrir sus expectativas y ello se convierte en un indicativo riesgoso para los resultados del trabajador. También se considera los incentivos que debe recibir el trabajador para que promueva actitudes de satisfacción laboral (Portilla, 2017).

Según el Centro de prevención de riesgos de trabajo establece los siguientes aspectos que caracteriza a esta dimensión (CEPRIT-EsSALUD, 2015):

- Reconocimiento y compensación.
- Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.

Según el Modelo de desequilibrio entre esfuerzo y recompensa creado por Johannes Siegris, indica que, desde el punto de vista de la organización del trabajo, la interacción entre altas demandas y bajo control sobre las recompensas a largo plazo representa la situación de mayor riesgo para la salud. Las recompensas a largo plazo son determinadas por tres factores: la estima (reconocimiento, apoyo adecuado, trato justo), el control de estatus (estabilidad en el empleo, perspectivas de promoción, ausencia de cambios no deseados) y el salario (Pérez, 2018).

1.1.2. Síndrome de Burnout:

Para Freudenberger en el año 1974, el “Síndrome de Burnout”, conocido también como “síndrome del estrés crónico laboral”, “síndrome del quemado”, “síndrome de desgaste profesional” o “síndrome del estrés laboral asistencial”; se define como síndrome por estrés interpersonal crónico en el ejercicio laboral (J. Hernández et al., 2011; Kahill, 1988). Se refiere a un estado de cansancio físico y emocional como resultado de las condiciones del trabajo o sobrecarga profesional; además quien padece de este síndrome, si se encuentra cansado, desilusionado, malhumorado y hasta agresivo, se convierte de forma progresiva en mal trabajador o mal académico según sea el contexto (J. Hernández et al., 2011). Está Caracterizado por sentimientos de autoeficacia reducida, desánimo, despersonalización y fatiga vinculado a las situaciones crónicas de demandas tanto vividas como excesivas en el ámbito laboral (Kahill, 1988).

El burnout es actualmente considerado como uno de los “daños” laborales de carácter psicosocial más importantes. Es entendido como un proceso que surge como consecuencia del estrés laboral crónico en el cual se combinan variables de carácter individual, social y organizacional. por lo tanto se trata de un síndrome con relaciones afectivas negativas que afecta a los trabajadores en los distintos niveles como el personal, social y laboral (Gil-Monte *et al.*, 2015).

De forma específica, según Schaufeli y Enzmann, en el año 1998, consideró que el burnout describe un estado de agotamiento similar a un fuego que se sofoca, a una vela que se extingue, a una batería que se agota. En síntesis, se considera al burnout como: un estado mental persistente, negativo, relacionado con el trabajo en individuos “normales” que se caracteriza principalmente por agotamiento

emocional, que se acompaña de males como; un sentimiento de reducida competencia y motivación, y el desarrollo de actitudes disfuncionales en el trabajo (Gil-Monte *et al.*, 2015).

La expresión del Burnout determina enfáticamente el deterioro cognitivo (disminución del entusiasmo hacia el trabajo) y emocional (agotamiento psicológico), así como por actitudes y comportamiento de indiferencia e indolencia (Gil-Monte & Figueiredo-Ferraz, 2013).

En la salud de cada persona varía el impacto del estrés, ya que los niveles elevados de estrés pueden contribuir al deterioro de la salud, incluidos los trastornos mentales y de comportamiento, como el agotamiento, Burnout, etc. (OMS, 2016). El síndrome Burnout es una forma de progreso del estrés laboral (Marrau, 2009).

Este síndrome se ha convertido en un problema de nivel mundial con importantes repercusiones negativas en el sistema de salud (Alfonzo, 2018). Luego de muchos años de estudio, el Síndrome de Burnout se incluye entre los principales problemas de salud mental y en la antesala de muchas patologías psíquicas. Tarik Jasarevic indicó que es la primera vez que el desgaste profesional ingresa a la clasificación de enfermedades, (OMS, 2019a). El síndrome de burnout se ha convertido en un problema social en la actualidad ya que los altos niveles de competitividad e inseguridad laboral, las exigencias del medio, los cambios en los enfoques de la vida y las costumbres generan una creciente angustia, agotamiento emocional y trastornos físicos, psicológicos y sociales (Osorio *et al.*, 2020).

Una de las muestras de esta enfermedad, se da cuando las personas van incrementando su intensidad que puede ir desde el descontento y la irritabilidad hasta estallidos emocionales, frecuentemente en profesionales que tienen relación de dependencia, sobre todo en el área de prestación de servicios como los docentes, abogados, policías, etc. y más aún si ejecutan sus labores en condiciones inapropiadas, con turnos excesivos, remuneración insuficiente, inseguridad en el cargo y carencia de recursos materiales o humanos indispensables para desempeñarse de la mejor forma (Castro, 2005).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) en el año 2000, consideraba al síndrome de Burnout como un riesgo para el trabajador debido al deterioro tanto físico como mental que se ocasiona en el mismo (Aranda *et al.*, 2015). Sin embargo, la OMS en el año 2019 lo reconoció de manera oficial como enfermedad en el planeta (OMS, 2019a).

Además, se puede reconocer como síndrome de Burnout académico, cuando se hace referencia al sentimiento de agotamiento emocional experimentado por la persona a causa de las demandas académicas, derivando posteriormente en una actitud cínica y poco comprometida con sus labores estudiantiles, además de creencias de poca capacidad en las actividades que realiza; es decir, el síndrome de burnout se consideraría el producto de un afrontamiento poco eficiente del estudiante universitario ante los eventos más o menos adversos en el marco de su vida académica, o por fallos en la regulación de la expresión emocional (Dominguez-Lara, 2018).

1.1.2.1. El Síndrome de Burnout según la teoría de Maslach y Jackson

En este trabajo de investigación se considera el concepto del síndrome de Burnout de acuerdo al planteamiento desarrollado por el modelo de Maslach y Jackson en el año 1986, siendo una de las definiciones más acertadas del Burnout (J. Hernández *et al.*, 2011).

Maslach y Jackson en el año 1981 definen al síndrome de Burnout como el conjunto de síntomas referidos al agotamiento y la fatiga presentes en las personas cuyas labores requieren de constante contacto con otras personas; lo cual repercute en un bajo rendimiento y la disminución de la calidad del servicio profesional (Zegarra, 2020).

Maslach y Jackson proponen un modelo que explica tres fases, donde primero la persona presenta un agotamiento que surge como resultado del cuadro de estrés, posteriormente existe un cambio negativo en ese momento frente a su trabajo, con sus compañeros de labores académicas, por último, pasa por un proceso de sensaciones negativas hacia sí mismo(a), sus habilidades y falta de motivación, estas fases terminan afectando a la persona y su desempeño laboral o académico, demostrándose luego que la persona padece del síndrome (Rodríguez, 2019).

La investigación sobre burnout ha señalado que existe un lenguaje común (en términos de medida) que viene del Maslach Burnout Inventory (MBI) que ha sido (y es) la medida dominante del burnout. Realmente es a partir de la publicación en el año 1981 del Maslach Burnout Inventory (MBI) por Maslach y Jackson cuando se establecen unos criterios de medida y evaluación del burnout, y se extiende el uso de un instrumento de medida estandarizado. No obstante, desde esta primera época hasta la actualidad, el estudio del burnout ha pasado por distintas etapas. Mientras en un principio tan solo los profesionales dedicados a trabajos cuyo contacto era con personas (sector sanitario, educación, servicios, etc.) eran considerados susceptibles de sufrir este síndrome, hoy en día se sabe que también pueden sufrir burnout otro tipo de profesionales que no trabajan necesariamente con clientes sino con objetos (por ejemplo, los operarios de producción de una industria) o con datos (por ejemplo, teletrabajadores). El instrumento MEI se construyó originalmente para medir burnout en educadores y personal del sector servicios (personal de enfermería, asistentes sociales, etc.). La escala evaluaba tres dimensiones por medio de tres subescalas. Debido a que el cuestionario podía aplicarse de una forma práctica y sencilla fue muy utilizado, facilitando así que la definición de burnout implícita en el MBI se convirtiese en la más aceptada (Gil-Monte *et al.*, 2015).

A) Diferencia del burnout con otros conceptos:

Ávarez y Fernández en el año 1991, indican que existe una diferencia entre el estrés y el Burnout; el estrés es una reacción a las demandas laborales y el Burnout surge como consecuencia del estrés crónico (Pérez, 2018).

Además Shiron en el año 1989, indicaba que el Burnout se puede diferenciar de otros conceptos como el estrés general, estrés laboral, depresión, aburrimiento, insatisfacción laboral, así como crisis de la edad media de la vida y acontecimientos vitales. La diferencia entre estrés general y el Síndrome de Burnout es que el primero es un proceso psicológico mientras que el Burnout solo hace referencia a efectos negativos para el trabajador y su entorno, el estrés se experimenta en todos los ámbitos de la vida del ser humano, a diferencia del burnout que es un síndrome que se experimenta en el ámbito laboral o académico (Pérez, 2018).

1.1.2.2. Dimensiones para el Síndrome de Burnout:

Para Maslach y Jackson este síndrome consta de tres dimensiones que son: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal en el trabajo o baja autoestima profesional (Bonilla & Jovel, 2017; J. Hernández et al., 2011).

A. Agotamiento emocional:

El agotamiento emocional, es una experiencia en la que los trabajadores sienten que ya no pueden dar más de sí mismos debido a la sobrecarga de trabajo u otras demandas laborales por ejemplo el contacto diario y sostenido con personas a las que hay que atender como usuarios de un servicio (Gil-Monte *et al.*, 2015; Gil, 2003).

La característica esta dimensión implica la pérdida paulatina de energía, el desgaste, el agotamiento, la fatiga (Galván *et al.*, 2010), considerado como cansancio físico y mental (Bonilla & Jovel, 2017). Cuando el estrés, supera la demanda emocional producto del contacto directo con personas con quienes se reúne (Savio, 2008).

Según Álvarez en el año 2005, el agotamiento o cansancio emocional hace referencia al aspecto central del síndrome y se caracteriza por la sensación creciente de agotamiento en el trabajo, “de no poder dar más de uno mismo”. En una respuesta de protección a este sentimiento la persona se aísla del grupo creando una actitud impersonal, de deshumanización al relacionarse con las personas y compañeros del equipo, procura distanciamiento, adopta una actitud de cinismo y usa etiquetas despectivas o culpa a los demás de sus frustraciones, además, reduce su compromiso laboral, todo esto con el fin de alivianar sus tensiones y adaptarse a las circunstancias a través de esos mecanismos neuróticos (Escudero & Delfín, 2010).

Por tanto esta dimensión del síndrome de Burnout expresa una afectación a nivel personal, es decir, el agotamiento entendido como una sensación de no poder dar más de sí a nivel emocional (INSHT, 2004).

B. Despersonalización:

La despersonalización o también denominado cinismo, se define como el desarrollo de actitudes, sentimientos y conductas negativas y/o cínicas hacia las personas del entorno laboral. Además esta dimensión hace referencia a la actitud cínica respecto a los objetivos o utilidad del trabajo que se realiza (Gil-Monte *et al.*, 2015). Se manifiesta por un cambio negativo de actitudes y respuestas hacia los demás con irritabilidad (Galván *et al.*, 2010); lo cual se traduce en sentimientos de impotencia y desesperanza (Bonilla & Jovel, 2017). La persona desarrolla sentimientos negativos hacia las personas con quienes trabaja, reflejados en comportamientos y actitudes acordes a esos sentimientos (Savio, 2008).

Es acompañado de un incremento en la irritabilidad y una pérdida de motivación hacia el trabajo (Castro, 2005); y actitudes negativas y respuestas frías hacia las personas (clientes, pacientes, alumnos), al mismo tiempo que les atribuye la culpabilidad de sus frustraciones y de su descenso del rendimiento laboral. Una muestra es que los trabajadores se autoevalúan negativamente, afectando notoriamente las actividades dentro del cargo, además de influir en las relaciones interpersonales (Quiceno & Vinaccia, 2007).

Por tanto, esta dimensión expresa afectación a nivel social, es decir, el cinismo o despersonalización, entendida como una actitud distante ante el trabajo, las personas objeto del mismo así como los colegas del trabajo (INSHT, 2004).

C. Falta de realización personal:

La falta de eficacia profesional o realización personal es la tendencia de los trabajadores a evaluarse negativamente, especialmente, su falta de eficacia y habilidad para realizar el trabajo (Gil-Monte *et al.*, 2015). Lo cual hace referencia a la evitación, desmotivación, baja autoestima (Bonilla & Jovel, 2017).

Se presenta al verificar que las demandas que se le hacen al trabajador exceden su capacidad para poder atender de forma competente, no está satisfecho de sus logros profesionales; de tal forma que evita las relaciones personales y profesionales, mostrando incapacidad para soportar la presión y una baja

autoestima (Quiceno & Vinaccia, 2007); incluso problemas gastrointestinales, cardíacos, o trastornos psicósomáticos (Galván *et al.*, 2010). Manifiesta una sensación compleja de no ser un profesional apto para el puesto de trabajo, que aparece al mostrar respuestas que le hacen sentir menos y que exceden de su capacidad para atenderlas debidamente (Escudero & Delfín, 2010).

Por otro lado la falta de realización personal; se manifiesta por la pérdida de confianza en la realización personal evaluando de forma negativa su labor (Savio, 2008); y la presencia de un auto-concepto negativo, además se observa una disminución de la autoestima y manifestaciones de estrés a nivel fisiológico, cognitivo y del comportamiento (Hernández *et al.*, 2011).

Por tanto, esta dimensión del síndrome de Burnout afecta a la persona a nivel profesional, es decir, la ineficacia profesional, o falta de realización personal, entendido como la sensación de no hacer adecuadamente las tareas y ser incompetente en el trabajo (INSHT, 2004).

1.1.3. El Burnout como daño psicosocial en las organizaciones

En la actualidad el síndrome de burnout se considera como uno de los daños laborales de carácter psicosocial más importantes. Este síndrome tiene connotaciones afectivas negativas que afecta a los trabajadores y/o estudiantes en distintos niveles (personal, social y laboral) (Gil-Monte *et al.*, 2015; INSHT, 2004).

Se ha observado en varias investigaciones la relevancia que tienen las variables personales en el desarrollo del burnout. En tal sentido variables como la autoeficacia o la competencia percibida permiten demostrar un rol mediador en el proceso de burnout. Por otro lado, otros modelos han puesto de manifiesto el papel determinante de variables de carácter organizacional (por ejemplo: trato con el cliente, conflicto y ambigüedad de rol, etc.) (INSHT, 2004).

1.1.4. Relación entre las condiciones laborales psicosociales y Síndrome de Burnout

Para establecer la relación entre ambas variables, de acuerdo a la revisión del marco teórico y antecedentes de la investigación, se tiene que:

Varios autores han demostrado que los factores psicosociales relacionados con el trabajo contribuyen a una serie de daños para la salud. Se acumularon evidencias que demuestran que existe una relación entre síndromes no específicos de carácter psicológico, de comportamiento o somáticos y condiciones de trabajo estresantes o muy ingratas (OIT-OMS, 1984).

Las actuales tendencias de la promoción de la seguridad e higiene del trabajo no solamente tienen en cuenta los riesgos físicos, químicos y biológicos del medio ambiente, sino también diversos factores psicosociales inherentes a las instituciones que pueden influir considerablemente en el bienestar físico y mental del trabajador. Por lo que el medio ambiente de trabajo es considerado cada vez más como un grupo de factores interdependientes que actúa sobre el hombre en el trabajo (OIT-OMS, 1984).

En la actualidad vivimos un mundo acelerado, donde la información y el conocimiento cambia en milésimas de segundos y la educación en todos los niveles tiene la obligación de adaptarse, y el docente debe realizar todas sus actividades con urgencia por presión de su contexto, autoridades inmediatas superiores, colegas y estudiantes; cambios en su horario establecido de horas de trabajo, sumado a las condiciones de lugar de trabajo que no son las más adecuadas, sumado a su carga laboral excesiva, lo imposibilita en su desarrollo profesional en el ámbito académico y educación continua, lo que conlleva a que estos factores psicosociales influyen en detrimento de la salud del trabajador y sobre todo en la disminución del rendimiento, calidad, absentismo y abandono laboral (Alvites, 2019). A esto se suma tener que vivir en una época atípica por la emergencia sanitaria provocada por Covid 19.

En el contexto educativo el síndrome de Burnout es un tema al que se le atribuye prioridad, pues lo docentes asumen una de las profesiones que está más expuesta a los riesgos, evidenciándose sintomatología asociada al síndrome de Burnout.

1.2. Antecedentes

1.2.1. A nivel internacional

En el trabajo titulado “Factores de riesgo psicosocial intralaboral en docentes universitarios en Girardot (Cundinamarca), 2016”, cuyo objetivo fue, identificar si existen factores intralaborales de riesgo psicosocial en los docentes de tiempo completo de una universidad pública ubicada, se tuvo los siguientes resultados: Los factores de riesgo psicosocial intralaboral valorados como riesgo muy alto y alto estuvieron presentes en 32 docentes (52 %) y, aquellos valorados como riesgo medio, en 18 docentes (29 %). Los dominios de mayor percepción de riesgo son el control sobre el trabajo y las demandas del mismo (Ortiz, 2017).

En el estudio titulado “Nivel de riesgo psicosocial intralaboral de los docentes de la Facultad de Medicina, Universidad CES. Medellín, 2011”, cuyo objetivo fue, establecer el perfil de los docentes de acuerdo a su nivel de riesgo psicosocial intralaboral; se obtuvieron los siguientes resultados: por dominios, en liderazgo, el 37,3 % de los docentes se encuentran en riesgo alto; en control sobre el trabajo, el 43,1 % está sin riesgo; en demandas del trabajo el 43,1 % están en riesgo alto y en recompensas el 47,1 % está sin riesgo. En el riesgo psicosocial intralaboral global, el 39,2 % de los docentes se encuentran sin riesgo; el 23,5 % se encuentran en un nivel uno de riesgo que amerita observación y el 37,3 % en un nivel de riesgo alto por lo que requieren acciones de intervención (Múnera *et al.*, 2013).

En el trabajo de investigación titulado “Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral y Grado de Estrés en Docentes Universitarios”, cuyo objetivo fue, identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral y el grado de estrés en docentes; se arribó a los siguientes resultados: Se identificó la presencia de factores de riesgos psicosociales intralaborales en el 26,2% de los docentes encuestados. Los dominios: liderazgo/relaciones sociales y recompensas fueron los de mayor percepción del riesgo por el 42,9% y el 45,2% respectivamente. Con respecto al estrés se encontró que el 33% reportaron niveles de riesgo entre medio, alto y muy alto. En conclusión el grupo de docentes universitarios presenta factores de riesgo psicosocial importantes, sumado a los niveles de estrés

identificados los convierte en una población vulnerable que debe ser intervenida (Rodríguez *et al.*, 2014).

En una investigación sobre la prevalencia del síndrome de Burnout y su correlación con factores psicosociales en 101 docentes universitarios se encontró que el 10 % se ven enfrentados a niveles de estrés bastante elevados, en términos generales una clara correlación de la función de factores de riesgo psicosocial; esto corrobora la incidencia de los factores negativos (Caballero *et al.*, 2009).

En estudio mexicano, cuyo objetivo fue identificar la relación entre los factores psicosociales laborales y el síndrome burnout en los docentes del nivel preescolar de una zona escolar de Guadalajara, Jalisco, México, realizado en una muestra de 55 maestras de nivel preescolar; se encontró que el 88% del profesorado tenía alguna dimensión de la escala de Maslach “quemada”; el 38% de los docentes presentaba agotamiento emocional, 20% despersonalización y un 80% baja realización personal. En conclusión en esta investigación también se encontró relación entre las dimensiones del síndrome y algunos de los factores psicosociales negativos dentro del ámbito laboral académico como las exigencias laborales; sin embargo, también se reportó la existencia de una buena interacción entre los compañeros en la institución y éste puede ser un factor positivo a considerar para prevenir el desgaste emocional (Galván *et al.*, 2010).

En un estudio realizado en 360 maestros del nivel medio básico del sistema educativo oficial, de la Zona Metropolitana de Guadalajara, Jalisco, México, relacionado a los factores psicosociales laborales y el Síndrome de Burnout, se identificó un 43.7% con agotamiento emocional, un 40.3% en baja realización personal, y un 13.3%, con despersonalización. Los maestros identifican la presencia de factores de naturaleza psicosocial en los espacios laborales educativos, en consecuencia la presencia de factores psicosociales laborales negativos en los espacios laborales afecta significativamente a los docentes, ocasionando un mayor riesgo de presentar agotamiento emocional (M. G. Aldrete *et al.*, 2008).

En el estudio titulado “Síndrome de quemarse por el trabajo y factores psicosociales en docentes de primaria”, se trabajó con una muestra no

probabilística de 71 maestras, donde el 21,4% (15 maestras) presentaron un nivel crítico del Síndrome de Burnout y 1.4% (1 maestra) además presentó sentimientos de culpa indicando el aspecto severo del mismo (Ratto *et al.*, 2015).

En otro estudio, cuyo objetivo fue identificar el síndrome de Burnout en estudiantes del posgrado de pediatría de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras en el Valle de Sula, se encontró que el 70% (30) presentó cansancio emocional alto, 60% (26) tenía niveles altos de despersonalización y 37% (16) presentó niveles bajos de realización personal. Además se encontró que el 58% (25) tenían síndrome de Burnout Incompleto, 7% (3) presento Burnout completo y 35% (15) no presentó el síndrome (Bonilla & Jovel, 2017).

En el estudio abordado sobre el síndrome de Burnout en residentes del postgrado de puericultura y pediatría, se obtuvo de una muestra de 41 pacientes, la edad promedio obtenida de 26,68 años con predominio del sexo femenino (87,80%=36 casos) sobre el sexo masculino (12,20%=5 casos). El estado civil predominante fue la soltería con 80,49% (33 casos), casados 17,07% (7 casos) y 1 caso divorciados. El SB se presentó proporcionalmente en todos los años de la especialidad: R1 (9/12), R2 (10/15), R3 (7/14). Dimensión agotamiento emocional con puntaje alto con 56,10% (23 casos), despersonalización puntajes altos con 73,17% (30 casos) y la dimensión realización personal se presentó con puntajes bajos con 73,17% (30 casos) (Alfonzo, 2018)

Los factores psicosociales que se asocian al síndrome de Burnout en los médicos generales que laboran para una institución pública de salud en Tepic, Nayarit (México) fue del 23.7% y del 32% para el síndrome de Burnout en consecuencia los médicos manifiestan tener el síndrome de Burnout debido a la exigencia que implica velar la salud y el bienestar de las personas (Aranda *et al.*, 2015).

Los factores psicosociales laborables en enfermeras (88 %) y enfermeros (12 %) en el tercer nivel de atención a la salud del Hospital Regional Valentín Gómez Farías del estado de México, tienen un impacto negativo, dado que el 47,5% perciben la presencia de factores psicosociales negativos en su área de trabajo, siendo lo más frecuente las exigencias laborales, remuneración del rendimiento y condiciones inadecuadas en su lugar de trabajo. En cuanto al agotamiento laboral

(Burnout), 33,3% presentaba agotamiento emocional, 50,8% baja realización personal y 17,9% despersonalización. Por lo tanto se confirma la relación entre los factores psicosociales laborales y el síndrome de Burnout (M. Aldrete et al., 2015).

En el trabajo titulado “Exposición a factores psicosociales laborales y sintomatología de estrés en trabajadores peruanos”, se encontró que los factores psicosociales con mayor exposición negativa fueron las “Exigencias Laborales”, el “Contenido y características de la tarea” y la “Carga de Trabajo” (Pando *et al.*, 2019).

Una investigación en 75 funcionarios públicos que imparten justicia en México, identifica la relación entre variables socio-demográficas, desgaste ocupacional (Burnout) y trastornos psicósomáticos, mostrando que el Burnout es la mejor variable para pronosticar trastornos psicósomáticos en términos de factores psicosociales en secretarios, jueces y magistrados que imparten justicia desempeñan su trabajo en términos de salud ocupacional (Uribe *et al.*, 2014).

En el estudio sobre el Síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) y su relación con los factores de riesgo psicosociales extra laborales en guardias de seguridad del sector portuario de la ciudad de Buenaventura 2016, se demostró que existe una relación altamente significativa entre ambas variables; no solo los factores intra laborales son los responsables de psicopatologías como el SQT, sino que también hay una importante mediación de los factores externos en el origen de ésta (Valencia, 2016).

1.2.2. A nivel nacional

Al relacionar las variables Desempeño Profesional y el Síndrome de Burnout de los docentes del área de investigación, desde la percepción de los estudiantes de maestría de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, durante el periodo académico 2010-I se encontró que existe relación significativa entre ambas variables (Calla, 2018).

El estudio titulado “Evaluación de factores de riesgo psicosocial y estrés laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería y Arquitectura de la Universidad

Peruana Unión Filial Tarapoto, 2017”, cuyo resultado de la relación entre el riesgo psicosocial y el estrés laboral fue positiva, directa y altamente significativa ($r = 0.653$, $p < 0.05$), lo que significa que si el riesgo psicosocial se incrementará, el estrés laboral también aumentará (Perez, 2018).

En una investigación peruana se tuvo como objetivo central conocer la relación entre los factores de riesgos psicosociales y el estrés percibido por los docentes universitarios. El enfoque del trabajo fue cuantitativo, el diseño fue correlacional y transversal; la muestra estuvo constituida por 117 docentes universitarios de Lima, Perú. Los resultados indicaron que el estrés percibido se relaciona positivamente con las exigencias psicológicas, trabajo activo, compensaciones y doble presencia del docente; sin embargo, se encontró una relación inversa entre el estrés y el apoyo social recibido. Los datos muestran que los docentes contratados presentan mayor nivel de estrés y que los principales síntomas experimentados son el cansancio, no poder dormir, dolores de cabeza, poca concentración y variación del apetito. No se encontraron diferencias relevantes en cuanto a la edad y sexo (Tacca & Tacca, 2019).

En el estudio cuyo objetivo fue determinar la relación entre las condiciones laborales psicosociales y el Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima -2019, se evidenció una correlación positiva moderada, además se encontró un 65% de enfermeras con un nivel moderado de condiciones laborales psicosociales y un 58% con un nivel medio de Burnout (Centeno, 2019).

El trabajo de investigación titulado “Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa”, se indica que existe una correlación significativa entre ambas variables, prevaleciendo en su mayoría el nivel de estrés por ansiedad, depresión, creencias desadaptativas (Alvites, 2019).

1.2.3. A nivel local

En el estudio sobre Percepción de la calidad, estilos de vida y Síndrome de Burnout en estudiantes de programa de doctorado EPG – UNA – Puno, se tiene como conclusión, para la calidad de vida en el trabajo, el 60,9% de estudiantes revelan una calificación baja, el 30,9% muestra una calificación media y el 8,2%



obtiene una calificación alta. Para el estilo de vida, el 69,1% de estudiantes muestran una calificación media, el 28,2% revelan una calificación alta y el 2,7% obtienen una calificación baja. Para el síndrome de Burnout, el 51,8% de estudiantes muestran una calificación baja, el 26,4% revelan una calificación moderada y el 21,8% obtienen una calificación alta (Canqui, 2020).

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Identificación del problema

La presencia de la Covid-19 ha cambiado paradigmas y formas de trabajo que merece evaluarse. Uno de los ámbitos afectados es el sector educativo; más de 25.000 instituciones, que conforman el sistema global de educación superior, reaccionaron con agilidad para encontrar una solución de continuar con el servicio educativo, frente a los 200 millones de estudiantes aproximadamente, que asistían en forma presencial (Fanelli *et al.*, 2020).

Según la UNESCO más de 1.700 millones de estudiantes de diferentes edades, que representa el 89,4% del total de la población estudiantil a nivel mundial, tuvieron que interrumpir su educación presencial por las consecuencias de la COVID-19, incluso a finales de marzo del 2020, más de 185 países decretaron el cierre temporal de las instituciones educativas (Hurtado, 2020).

A partir de ello las actividades laborales tuvieron que cambiar la oferta de sus servicios, de una modalidad presencial a una de trabajo virtual o remoto. En el Perú de acuerdo a la R.M. N° 072-2020-TR y el D.U. N° 026-2020, los empleadores del sector público y privado, en el marco de la emergencia sanitaria por la COVID-19, quedaron autorizados para implementar el “trabajo remoto” utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita (Del Rio, 2020).

A su vez se tuvo un Decreto Supremo N° 020-2019-TR donde se indicaba que el empleador, en cumplimiento del deber de prevención garantiza que los

trabajadores sean capacitados en dicha materia. La formación debe estar centrada en aspectos relacionados a las tecnologías o los equipos de trabajo, cuando se produzcan cambios; en la medida que permitan la adaptación a la evolución de los riesgos y la prevención de nuevos riesgos, etc.

Entre tanto algunos psicólogos indicaban que los maestros de instituciones públicas o privadas, no cuentan con plataformas digitales sostenibles como instrumentos laborales plenos, puesto que no es lo mismo tener equipos tecnológicos básicos que implementos necesarios y equipos actualizados para el desarrollo de actividades en plataformas con fines educativos (Petersen, 2020). Ello implica que no existen las mejores condiciones laborales psicosociales para que un trabajador se pueda desempeñar con eficacia.

En la región Puno, la DREP estableció las Orientaciones regionales para la implementación del trabajo remoto y la estrategia “aprendo en casa”, especificando que los docentes deben: mantener comunicación activa con el equipo directivo, padres de familia, estudiantes; elaborar portafolios virtuales y/o manuales con evidencias de las actividades desarrolladas; actualizarse en el uso de plataformas y herramientas virtuales, etc. (Orientaciones Regionales Para La Implementación Del Trabajo Remoto y La Estrategia “Aprendo En Casa,” 2020). Quedando explícita la responsabilidad laboral recargada a los trabajadores, lo cual conlleva a días de preocupación, ansiedad y depresión para afrontar la labor pedagógica. El profesional debe recurrir a la imaginación, creatividad y uso de estrategias para responder a todas esas exigencias laborales y presentación de informes de manera paralela, dando cuenta de sus avances, sumado a la carga familiar, y cursos de capacitación para continuar su formación de posgrado.

Por ello se dice que en el Perú más de un 70% de la población trabajadora muestra una exposición a factores psicosociales de riesgo, principalmente por el pobre contenido y características de la tarea (Pando *et al.*, 2019). Si el docente no tiene la capacidad para enfrentar las diversas situaciones que se le presentan, puede generar estrés, y si es constante, puede desarrollar el síndrome Burnout (Galván *et al.*, 2010). Este síndrome psicológico se presenta en respuesta a estresores crónicos presentes en el trabajo, generado en profesionales que mantienen una

relación constante y directa con otras personas, principalmente cuando ésta es de ayuda como en el caso de docentes, médicos, etc. (M. Aldrete et al., 2015).

El mundo actual se ha visto afectado por una serie de cambios que conllevan a un estilo de vida más agitado, lo que se ve reflejado en todos los aspectos de una persona, especialmente en el ámbito laboral, favoreciendo un incremento en las enfermedades relacionadas con el estrés laboral. La profesión docente tiene dos aristas, por una parte la enseñanza puede vivirse con optimismo y convertirse en una forma de auto-realización profesional, por otra parte la profesión, es exigente desde ya, a veces físicamente agotadora, sujeta incluso al juicio del público (Galvez *et al.*, 2015). A ello se suma las condiciones de riesgo psicosocial en las que se desenvuelven los profesores de los diferentes niveles, sometidos a una época adversa como es la pandemia, donde no todos tienen las mismas condiciones laborales óptimas para desenvolverse y los recursos suficientes y adecuados para asumir una educación no presencial.

Tal es así que el 60% de estudiantes de un grupo de maestría de la mención de Administración de la Educación, manifestaron sentirse muy agotados con la carga laboral y académica que vienen realizando.

Prueba de ello es que, en clases síncronas, solicitaban a sus docentes mayor tiempo en la entrega de trabajos, toda vez que argumentaban, escasez de tiempo, por tener demasiada carga laboral, indicando que son docentes de nivel inicial o primaria o secundaria, y algunos cumplen responsabilidades en la UGEL, ya que la población es diversa, incluso muchos se animaron a estudiar por la modalidad no presencial y se conectaban desde lugares muy alejados. A ello se suma la vivencia de la pandemia, frente a pérdidas familiares o cuando ellos mismos faltaban a las clases síncronas por estar delicados de salud.

Este hecho permite plantear las siguientes interrogantes:

2.2. Enunciados del problema

2.2.1. Problema general:

¿Cuál es el grado de correlación que existe entre el nivel de percepción de riesgo de las condiciones laborales 0070sicosociales y el nivel de Síndrome de Burnout

en estudiantes de la Unidad de Posgrado de la FCEDUC-UNA-Puno, durante la emergencia sanitaria por Covid 19?

2.2.2. Problemas específicos:

- a) ¿Cuál es el grado de correlación que existe entre el nivel de percepción de riesgo de las demandas de trabajo y el nivel de Síndrome de Burnout?
- b) ¿Cuál es el grado de correlación que existe entre el nivel de percepción de riesgo del control y el nivel de Síndrome de Burnout?
- c) ¿Cuál es el grado de correlación que existe entre el nivel de percepción de riesgo del liderazgo y el nivel de Síndrome de Burnout?
- d) ¿Cuál es el grado de correlación que existe entre el nivel de percepción de riesgo de las recompensas y el nivel de Síndrome de Burnout?

2.3. Justificación

Se dice que el trabajo es beneficioso para la salud mental; sin embargo, un entorno laboral negativo puede causar problemas físicos y psíquicos (OMS, 2019b). Lo cual desencadena en afectaciones de salud para el personal que labora y estudia paralelamente como los estudiantes de posgrado.

La presente investigación se realiza con la finalidad de explicar la relación que se establece entre las condiciones laborales psicosociales y el Síndrome de Burnout en estudiantes de la Unidad de Posgrado de la FCEDUC UNA-Puno, durante la emergencia sanitaria por Covid 19.

Es importante identificar las condiciones laborales psicosociales que permitan al trabajador desempeñarse de manera saludable y adecuadamente para tener un óptimo rendimiento; para ello es necesario reconocer en las personas los niveles de estrés y más aún cuando se presenta el estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos que conllevan a padecer del Síndrome de Burnout.

En medio de la emergencia sanitaria surge la oportunidad de abordar el tema de las condiciones laborales psicosociales y su relación con el Síndrome de Burnout, para evidenciar la problemática social y principalmente la salud mental de las personas frente a diversas responsabilidades profesionales y laborales. El tema

tiene permanencia en la actualidad, más aún que a nivel mundial vivimos una época de pandemia, donde las formas de ofrecer el servicio profesional han cambiado por la coyuntura atípica de acuerdo a las directrices de los órganos superiores institucionales. Además, las acciones que competen al quehacer de la gestión pública requieren de un capital humano dispuesto a satisfacer numerosas necesidades y al mismo tiempo prestar un servicio de calidad a la población; motivo por el cual es oportuno tocar estos temas considerando la salud mental de los trabajadores en el escenario donde se desenvuelven.

Asimismo, es un aporte para futuras investigaciones, en los aspectos teórico, metodológico y práctico. En el aspecto teórico, los resultados a los que se arribó al finalizar la investigación, coadyuvarán al conocimiento de la realidad y será de gran utilidad para las personas que desempeñan labor pedagógica y académica; además servirá como material de consulta permitiendo la comprensión de la relación de las dos variables de estudio.

En los aspectos metodológico y práctico, servirá como aporte para investigaciones futuras en vista de que refleja validez y confiabilidad en la metodología de investigación utilizada.

Socialmente, esta investigación aporta información relevante sobre un tema de interés público, ya que anualmente se incrementan las cifras de personas que presentan el Síndrome de Burnout, en varios sectores como salud, educación, y otros, pues se considera una enfermedad del ámbito laboral, que amerita conocer sus consecuencias para adoptar medidas institucionales de prevención y afrontamiento en favor de los trabajadores, sobre todo si la OMS en el 2019 reconoció al Síndrome de Burnout oficialmente como enfermedad a nivel mundial.

2.4. Objetivos

2.4.1. Objetivo general

Determinar el grado de correlación que existe entre el nivel de percepción de riesgo de las condiciones laborales psicosociales y el nivel de Síndrome de Burnout en estudiantes de la Unidad de Posgrado de la FCEDUC - UNA-Puno, durante la emergencia sanitaria por Covid 19.

2.4.2. Objetivos específicos

- a) Identificar el grado de correlación que existe entre el nivel de percepción de riesgo de las demandas de trabajo y el nivel de Síndrome de Burnout
- b) Identificar el grado de correlación que existe entre el nivel de percepción de riesgo del control y el nivel de Síndrome de Burnout.
- c) Identificar el grado de correlación que existe entre el nivel de percepción de riesgo del liderazgo y el nivel de Síndrome de Burnout.
- d) Identificar el grado de correlación que existe entre el nivel de percepción de riesgo de las recompensas y el nivel de Síndrome de Burnout

2.5. Hipótesis

2.5.1. Hipótesis general

Existe correlación entre el nivel de percepción de riesgo de las condiciones laborales psicosociales y el nivel de Síndrome de Burnout en estudiantes de la Unidad de Posgrado de la FCEDUC - UNA-Puno, durante la emergencia sanitaria por Covid 19.

2.5.2. Hipótesis específicas

- a) Existe un alto grado de correlación entre el nivel de percepción de riesgo de las demandas de trabajo y el nivel de Síndrome de Burnout
- b) Existe un alto grado de correlación entre el nivel de percepción de riesgo del control y el nivel de Síndrome de Burnout
- c) Existe un alto grado de correlación entre el nivel de percepción de riesgo del liderazgo y el nivel de Síndrome de Burnout.
- d) Existe un alto grado de correlación entre el nivel de percepción de riesgo de las recompensas y el nivel de Síndrome de Burnout

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Lugar de estudio

La investigación se realizó con los estudiantes de la Unidad de posgrado de la de la FCEDUC de la UNA PUNO en el año 2021, correspondiente a la promoción 2020-2021.

Ámbito general: Departamento, Provincia y Distrito de Puno. Puno se encuentra localizado en la sierra del sudeste del país en la Meseta del Collao a: $13^{\circ}00'66''00''$ y $17^{\circ}17'30''$ de latitud sur y los $71^{\circ}06'57''$ y $68^{\circ}48'46''$ de longitud oeste del meridiano de Greenwich. Limita por el Sur, con la región Tacna. Por el Este, con la República de Bolivia y por el Oeste, con las regiones de Cusco, Arequipa y Moquegua. La región Puno se encuentra en el altiplano entre los 3,812 y 5,500 msnm y entre la ceja de selva y la Selva alta entre los 4,200 y 500 msnm. Cabe mencionar que la capital, Puno, está ubicada a orillas del Lago Titicaca.

Ámbito específico: Unidad de Posgrado de la FCEDUC - UNA PUNO

La investigación se desarrolló en este espacio debido a que los estudiantes de la maestría y doctorado desarrollan una carga laboral correspondiente a su trabajo tanto en el sector público o privado y paralelamente desarrollan actividad académica como parte de su formación profesional. Lo cual provoca considerar las Condiciones laborales psicosociales y su relación con el Síndrome de Burnout.



Figura 1. Ubicación de la Unidad de posgrado – EPG- UNA PUNO

Fuente: Google maps

3.2. Población

La población es considerada como el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones (Hernández *et al.*, 2014). Para esta investigación la población está conformada por los estudiantes de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación de la UNA PUNO, promoción 2021-2022.

Tabla 1

Distribución de la población de los estudiantes de la UPG-FCEDUC –UNA Puno

Menciones de la maestría en educación	Cant. de estudiantes	Doctorado en educ.	Cant. de estudiantes
Didáctica de la Educ. Superior	55	Grupo A-IV	30
Administración de la Educación	143	Grupo B-IV	31
Didáctica de la Matemática	15		
Didáctica de las Ciencias Sociales	19		
Matemática y Comunicación en E.P.	26		
Ciencias del Deporte	30		
Educ. Inicial y Primera Infancia	30		
Educación Especial	11		
EIB	36		
SUB TOTAL	365		61
TOTAL			426

Fuente: Registro de matrícula de la Unidad de Posgrado FCEDUC –UNAP 2020-2021.

3.3. Muestra

Según Hernández *et al.* (2014) la muestra es un subgrupo de la población del cual se recolectan los datos y debe ser representativo de ésta.

Para calcular el tamaño de la muestra de los estudiantes, se realizó a través del muestreo probabilístico estratificado y se trabajó con las cantidades obtenidas de todas las menciones de la maestría y doctorado en educación que hacen un total de 426 estudiantes de posgrado. A través de esta forma todos los integrantes de la población tienen la posibilidad de ser seleccionados luego se estratificó proporcionalmente para cada ciclo.

Para ello se adoptó el siguiente procedimiento:

Determinación del tamaño de la muestra: Se calculó el tamaño de la muestra con un nivel de confiabilidad del 96% y un margen de error del 5%.

Utilizándose la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{N \cdot e^2 + (Z^2 \cdot p \cdot q)}$$

Si: $Z=1,96$; $e=0,05$; $p=q=0,5$

Dónde:

n = tamaño de la muestra.

Z = nivel de confianza.

p = variabilidad positiva (probabilidad de éxito).

q = variabilidad negativa (probabilidad de fracaso).

N = tamaño de la población.

e = precisión o error.

$n = 202$ tamaño de la muestra

Determinación del tamaño de cada estrato: Se realizó la distribución proporcional de cada estrato basándose en el tamaño de la muestra, aplicando la fórmula del repartimiento proporcional simple.

$$n_e = \frac{n_i \times n}{N}$$

Dónde:

N = tamaño de la población

n = tamaño de la muestra

ni = tamaño de los estratos

n_e = tamaño de la muestra de cada estrato

Tabla 2

Distribución de la muestra de los estudiantes de la UPG de la FCEDUC –UNA PUNO

Menciones de la maestría en educación	Cantidad de estudiantes	Doctorado en educación	Cantidad de estudiantes
Didáctica de la Educación Superior	26	Grupo A IV	14
Administración de la Educación	68	Grupo B IV	15
Didáctica de la Matemática	7		
Didáctica de las Ciencias Sociales	9		
Matemática y Comunicación en Educación Primaria	12		
Ciencias del Deporte	14		
Educación Inicial y Primera Infancia	14		
Educación Especial	5		
EIB	17		
SUB TOTAL	173		29
TOTAL			202

Fuente: Tabla 1.

3.4. Método de investigación

3.4.1. Tipo de Investigación

El estudio corresponde al enfoque cuantitativo, de tipo no experimental con la finalidad de medir las variables de estudio condiciones laborales psicosociales y Síndrome de Burnout en estudiantes de la Unidad de posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Hernández *et al.*, 2014).

3.4.2. Diseño de Investigación

El diseño de investigación que se asumió para la investigación, corresponde a una investigación transeccional correlacional. Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular, recogiendo la información en un solo momento, sin influenciar a los sujetos de estudio, para posteriormente contrastar la hipótesis con la evidencia numérica y el análisis estadístico aplicando el diseño correlacional (Hernández *et al.*, 2014).

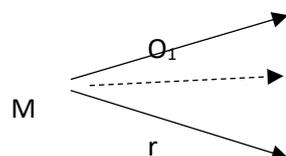
Las variables de estudio son: Condiciones laborales psicosociales y Síndrome de Burnout. El modelo bajo el cual se recogen los datos de la prueba de hipótesis, está determinado por la Correlación rectilínea de Pearson.

La relación de las variables toma valores comprendidos entre -1 y $+1$ pasando por 0 . El valor del coeficiente de la correlación lineal se puede calcular mediante la fórmula:

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N(\sum X^2) - (\sum X)^2][N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

De acuerdo a ello la hipótesis de investigación señala que la correlación es significativa (Hernández *et al.*, 2014).

Esquema del tipo de investigación correlacional



Donde:

M: Muestra de estudio

O1: Observaciones de la variable 1 = Condiciones laborales psicosociales

O2: Observaciones de la variable 2 = Síndrome de Burnout

r: Grado de relación existente (coeficiente de relación)

3.5. Descripción detallada de métodos por objetivos específicos

3.5.1. Descripción de variables analizadas en los objetivos específicos

Las variables de esta investigación son Condiciones laborales psicosociales y Síndrome de Burnout, el objetivo fue Determinar el grado de correlación que existe entre las condiciones laborales psicosociales y el Síndrome de Burnout en estudiantes de la Unidad de Posgrado de la FCEDUC - UNA-Puno, durante la emergencia sanitaria por Covid 19; en consecuencia se pretendió conocer en qué porcentaje se relacionan los resultados de ambas variables, así como, el grado de relación que existe entre sus dimensiones, información recabada en un momento determinado del estudio.

a) Para el objetivo general:

En la investigación los métodos utilizados para el logro del objetivo general, para la primera y segunda variable de la investigación fueron la técnica de la encuesta, siendo su instrumento de investigación el cuestionario.

Para evaluar las condiciones laborales psicosociales se utilizó el cuestionario de 29 ítems. Para evaluar el síndrome de Burnout se utilizó el cuestionario de MASLACH (MBI) Maslach Burnout Inventory, traducido al castellano es el Inventario de Burnout de Maslach de 22 ítems, diseñado para el idioma español (OMS, 2016). Ambos instrumentos para determinar el grado de relación entre las variables de estudio.

b) Para el objetivo específico 1:

Los métodos utilizados para lograr el primer objetivo específico fue la técnica de la encuesta y los instrumentos fueron el Cuestionario de condiciones laborales psicosociales y el Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI – HSS). Se consideró la primera dimensión de la variable Condiciones laborales psicosociales, Demandas de trabajo, cuyos ítems fueron del 1 al 7, para relacionar con la variable Síndrome de Burnout.

c) Para el objetivo específico 2:

Los métodos utilizados para lograr el primer objetivo específico fue la técnica de la encuesta y los instrumentos fueron el Cuestionario de condiciones laborales psicosociales y el Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI – HSS). Se consideró la primera dimensión de la variable Condiciones laborales psicosociales, Control, cuyos ítems fueron del 8 al 15, para relacionar con la variable Síndrome de Burnout.

d) Para el objetivo específico 3:

Los métodos utilizados para lograr el primer objetivo específico fue la técnica de la encuesta y los instrumentos fueron el Cuestionario de condiciones laborales psicosociales y el Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI – HSS). Se consideró la primera dimensión de la variable Condiciones laborales psicosociales, Liderazgo, cuyos ítems fueron del 16 al 23, para relacionar con la variable Síndrome de Burnout.

e) Para el objetivo específico 4:

Los métodos utilizados para lograr el primer objetivo específico fue la técnica de la encuesta y los instrumentos fueron el Cuestionario de condiciones laborales psicosociales y el Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI – HSS). Se consideró la primera dimensión de la variable Condiciones laborales psicosociales, Recompensas, cuyos ítems fueron del 24 al 29, para relacionar con la variable Síndrome de Burnout.

3.5.2. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.5.2.1. Técnicas de recolección de datos

En la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta, siendo este un medio adecuado para obtener datos o información que solo pueden aportar los sujetos acerca del problema de investigación (Charaja, 2014).

3.5.2.2. Instrumentos de recolección de datos

Las variables de estudio son: Condiciones laborales psicosociales y Síndrome de Burnout. Los cuales se correlacionaron en función al objetivo general. Para ello se utilizó dos instrumentos de investigación. Primero para medir la variable Condiciones laborales psicosociales se utilizó el cuestionario denominado “Condiciones Laborales psicosociales” adaptado por Centeno (2019) que estuvo constituido por 29 preguntas, con 05 opciones de respuestas.

Y para evaluar la variable de síndrome de Burnout se utilizó el cuestionario de MASLACH (MBI), diseñado para el idioma español (OMS, 2016). Este cuestionario contiene 22 preguntas, con 06 opciones de respuestas.

Se revisó referencias bibliográficas sobre el instrumento, y se encontró un trabajo de investigación cuya aplicación del Cuestionario de condiciones laborales psicosociales, tenía un nivel de confiabilidad según el alfa de Cronbach $\alpha = 0.877$ para la variable Condiciones laborales psicosociales y $\alpha = 0.911$ para Síndrome de Burnout (Centeno, 2019).

Para establecer la confiabilidad y validez del instrumento se realizó una prueba piloto a 20 estudiantes de posgrado de la muestra, y a través de la varianza de los ítems y el análisis de fiabilidad de Alpha de Cronbach se obtuvo una confiabilidad de $\alpha = 0,75$ y $\alpha = 0,83$ lo cual indica que los instrumento tienen una confiabilidad aceptable y buena. Antes de ser aplicados los instrumentos fueron validados por tres (03) expertos del área.

A continuación, se detalla ambos instrumentos:

a) Instrumento 1: Condiciones Laborales psicosociales

Ficha técnica

Instrumento	: Cuestionario de condiciones laborales psicosociales.
Tipo	: Cuestionario
Autor	: Karasek, 1990
Adaptado	: Portilla, N (2017) en Centeno (2019)
Aplicación	: Virtual
Objetivo	: Detectar la repercusión de las condiciones laborales psicosociales

Duración : 12 minutos

Estructura : La progresión se constituye de 29 preguntas, con 05 opciones de respuestas: Totalmente en desacuerdo: 1; En desacuerdo: 2; En desacuerdo:3; De acuerdo: 4; y Completamente de acuerdo:5

Es preciso mencionar la forma de interpretar este cuestionario, indicando lo siguiente: A mayor puntuación obtenida, peor percepción de los factores de riesgo psicosocial presenta el trabajador, es decir, percepción de: falta de control, bajo apoyo organizacional, bajas recompensas y excesivas (o escasas) demandas (García *et al.*, 2015).

b) Instrumento 2: Inventario de Burnout de Maslach (M.B.I)

Ficha técnica

Instrumento : Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI – HSS)

Tipo : **Cuestionario**

Autor : Cristina Maslach y Jackson (1981)

Adaptado : por Pérez (2012) Universitarios chilenos (Zegarra, 2020).

Aplicación : Virtual

Objetivo : Detectar las repercusiones de síndrome de desgaste académico.

Duración : 5 a 10 minutos.

Estructura : Contiene 22 preguntas divididos en 3 subáreas, con 06 opciones de respuestas: nunca: 0, pocas veces al año:1, una vez al mes:2, unas pocas veces al mes:3, una vez a la semana:4, pocas veces a la semana:5, todos los días:6.

El cuestionario Inventario de Burnout de Maslach (MBI) – HS, fue creado por Maslach y Jackson en 1981 con el objetivo de diferenciar y medir tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en el trabajo, que se consideran fundamentales para el diagnóstico de Burnout, los puntajes son de tipo Likert, y evalúan la frecuencia con que se presentan los ítems que van desde 0 (nunca) hasta 6 (todos los días) (Zegarra, 2020).

3.5.3. Validación y confiabilidad de instrumento

Los registros del instrumento de medición representan valores visibles de conceptos abstractos. Un instrumento de medición es aquel que registra datos observables que representan verdaderamente los que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre conceptos o las variables que el investigador tiene en mente (R. Hernández et al., 2014).

3.5.3.1. Validez de los instrumentos

La validez, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir (Hernández *et al.*, 2014).

Este procedimiento se realizó a través de la evaluación de juicio de expertos, recurriéndose a la opinión de docentes de reconocida trayectoria en la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, a quienes se les proporcionó la matriz de consistencia, los instrumentos y la ficha de validación donde se determinó la correspondencia de criterios, objetivos e ítems. Sobre la base del procedimiento de validación descrita, los expertos consideraron la existencia de una estrecha relación de los criterios, objetivos del estudio y los ítems constituidos en los dos instrumentos de recopilación de datos. Así mismo emitieron los resultados que se muestran en la siguiente tabla.

Tabla 3

Valores del juicio de expertos

Juez experto	Grado académico	Validación %	
		Instrum. V1	Instrum.V2
Huguette Fortunata Dueñas Zuñiga	Doctor	92.5%	95%
Luz María Meneses Cariapaza	Doctor	92.5%	92.5%
Heber Nehemías Chui Betancur	Doctor	92.5%	92.5%
Promedio de valoración		92.5%	93.3%

Fuente: Instrumento de opinión de expertos.

De acuerdo a la tabla, los expertos consideraron que son pertinentes los instrumentos de investigación. Los puntajes mostrados corresponden a los resultados de ambos instrumentos tanto para la variable Condiciones

psicosociales laborales y la variable Síndrome de Burnout. En base a las sugerencias del jurado evaluador, se contextualizaron los ítems del Cuestionario de condiciones laborales psicosociales, en los siguientes ítems: 1,6,10,14,16,18 y 23. En el Cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI – HSS) se contextualizaron los enunciados de los ítems: 1,2,3,8,9,10,11,13,18,19,20,21.

3.5.3.2. Confiabilidad de los instrumentos

Respecto a la confiabilidad para Hernández *e* (R. Hernández et al., 2014) *t al.* (2014), la confiabilidad es un instrumento de medición que se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales.

La confiabilidad de los dos instrumentos se estimó a través del coeficiente Alfa Cronbach. La ventaja de este coeficiente reside en que requiere de una sola administración del instrumento de medición.

Para determinar el grado de confiabilidad de los instrumentos para la variable Condiciones psicosociales laborales y la variable Síndrome de Burnout, se obtuvo mediante una prueba piloto aplicado a 20 estudiantes con similares características, fuera del ámbito de la investigación, a la cual se le aplicó la fórmula del Coeficiente de Alfa Cronbach.

El coeficiente de Cronbach, se calculó mediante la siguiente fórmula.

$$r_n = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^n S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

- r_n = Coeficiente de Cronbach
- K = número de Ítems
- $\sum_{i=1}^n S_i^2$ = Varianza muestral de cada Ítems.
- S_T^2 = Varianza del total de puntaje de los Ítems

Desarrollado con ayuda del paquete estadístico SPSS:

a) Prueba de confiabilidad con el Alfa Cronbach para el instrumento de la variable Condiciones Laborales Psicosociales

Tabla 4

Confiabilidad del instrumento para la variable Condiciones laborales psicosociales

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.752	29

Análisis del coeficiente de Cronbach

Para el análisis correspondiente, se tomó una muestra piloto de 20, estudiantes de la Unidad de posgrado, en el que se evaluó un total de 29 ítems. El coeficiente obtenido, denotó una elevada consistencia interna entre los ítems que conforman el instrumento, ya que el resultado del cálculo correspondiente fue de 0.752, lo que evidencia que los ítems del instrumento contribuyen de manera significativa a la definición de los conceptos que se desean investigar, ya que según George y Mallery (1995) cuando el coeficiente se aproxima más a 1 o se encuentra entre 0.7 y 0.8 el instrumento es aceptable.

b) Prueba de confiabilidad con el Alfa Cronbach para el instrumento de la variable Síndrome de Burnout

Tabla 5

Confiabilidad del instrumento para la variable Síndrome de Burnout

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.826	22

Análisis del coeficiente de Cronbach.

Para el análisis, se tomó una muestra piloto de 19, estudiantes de posgrado de otras menciones de otra facultad, se evaluó un total de 22 ítems que conforman el cuestionario Inventario de Burnout de Maslach (MBI). El coeficiente obtenido,

denotó una elevada consistencia interna entre los ítems que conforman el instrumento, el resultado del cálculo fue de 0.826. Evidencia que los ítems del instrumento contribuyen de manera significativa a la definición de los conceptos que se desean investigar. Cuando el coeficiente se aproxima a 1 o es mayor de 0.8, existe mayor confiabilidad.

3.5.4. Plan de tratamiento de datos

En primer lugar, se elaboraron cuadros estadísticos con la información obtenida mediante el programa Excel. Luego, para comprobar la verdad o falsedad de la hipótesis planteada, se aplicó el diseño Correlación rectilínea de Pearson. Los resultados se han obtenido haciendo uso del paquete Estadístico SPSS (Versión 24.0). Para ello se realizaron pruebas de normalidad para ambas variables para la determinación del uso del coeficiente de correlación de Pearson. Se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, el cual se aplica cuando la muestra es superior a 50, además si el nivel de significancia es menor que 0,05 significa que los datos no son normales y si el valor de significancia es mayor a 0,05 los datos son normales, por tanto, se utiliza el coeficiente de correlación de Pearson.

En la presente investigación los niveles de significancia fueron mayores a 0.05, para ambas variables, lo que significa que los datos son normales por lo tanto, se utilizó la prueba paramétrica de correlación de Pearson. Mientras que, si la muestra hubiera sido inferior a 50, la prueba de normalidad utilizada sería Shapiro-Wilk. La prueba de normalidad para ambas variables se detalla a continuación:

Tabla 6

Pruebas de normalidad para la variable Condiciones laborales psicosociales

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Condiciones laborales psicosociales	.061	202	.064	.988	202	.086

a. Corrección de significación de Lilliefors

Conclusión: Desde que el valor de sig. Asintótica (bilateral) = 0.064 = 6.4% es mayor a un nivel de significancia de 0.05 = 5%, aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna, de donde concluimos que, la variable **CONDICIONES LABORALES PSICOSOCIALES**, en la población tiene distribución normal.

Tabla 7

Pruebas de normalidad para la variable Síndrome de Burnout

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Síndrome de Burnout	.058	202	.096	.990	202	.152

a. Corrección de significación de Lilliefors

Conclusión: Desde que el valor de sig. Asintótica (bilateral) = 0.096 = 9.6% es mayor a un nivel de significancia de 0.05 = 5%, aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna, de donde concluimos que, la variable **SÍNDROME DE BURNOUT**, en la población tiene distribución normal.

3.5.5. Prueba de hipótesis

a) Planteamiento de la Hipótesis

Hipótesis nula; Ho: $r = 0$: No existe relación entre el nivel de percepción de riesgo de las condiciones laborales psicosociales y el nivel de Síndrome de Burnout en estudiantes de la Unidad de Posgrado de la FCEDUC - UNA-Puno.

Hipótesis Alterna; Ha: $r \neq 0$: Existe relación entre el nivel de percepción de riesgo de las condiciones laborales psicosociales y el nivel de Síndrome de Burnout en estudiantes de la Unidad de Posgrado de la FCEDUC - UNA-Puno.

b) Aplicación de la fórmula:

Correlación rectilínea de Pearson

La relación de las variables toma valores comprendidos entre -1 y $+1$ pasando por 0 .

Tabla 8

Niveles de correlación rectilínea de Pearson

Valor	Significado
-1	Corr. negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Corr. negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Corr. negativa alta
-0,4 a -0,69	Corr. negativa moderada
-0,2 a -0,39	Corr. negativa baja
-0,01 a -0,19	Corr. negativa muy baja
0	Corr. Nula
0,01 a 0,19	Corr. positiva muy baja
0,2 a 0,39	Corr. positiva baja
0,4 a 0,69	Corr. positiva moderada
0,7 a 0,89	Corr. positiva alta
0,9 a 0,99	Corr. positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fórmula: El valor del coeficiente de la correlación lineal se puede calcular mediante la fórmula.

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N(\sum X^2) - (\sum X)^2][N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

El nivel de significancia utilizado es del 5%.

3.5.6. Plan de recolección de datos

Los datos se recogieron en forma virtual, para tal fin, se utilizó la aplicación del Formulario de Google en el que se diseñó ambos cuestionarios para las dos variables, posteriormente se compartió el enlace por las diferentes plataformas virtuales.

Los estudiantes de posgrado tenían conocimiento de la aplicación de los cuestionarios a través de sus delegados (as) en cada ciclo. Para tal fin, se contaba con la autorización o de la aplicación de los instrumentos de parte de dirección de la Unidad de posgrado, toda vez que con anticipación se presentó a la secretaría.

Posteriormente dichos datos fueron analizados, interpretados y discutidos según el siguiente procedimiento:

1. Se solicitó autorización para la ejecución de los instrumentos al director de la Unidad de posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación de la UNA-Puno.
2. Se proporcionó el enlace de los instrumentos tanto para la variable de las condiciones laborales psicosociales y síndrome de Burnout, a los estudiantes de la unidad de posgrado a través de los diferentes canales de comunicación virtual.
3. Cada cuestionario en su encabezado explicaba la forma del llenado de los instrumentos, es decir, contaba con las instrucciones respectivas.
4. Los datos recogidos fueron analizados, tabulados y clasificados según los objetivos de la investigación, mediante el uso de programas Microsoft Excel y el paquete estadístico SPSS v24, para determinar el grado de relación, según el coeficiente de correlación de Pearson.
5. Los datos tabulados se presentan mediante tablas estadísticas de acuerdo a las medidas de tendencia central, de dispersión y gráficos estadísticos por cada variable de estudio.
6. Las tablas estadísticas y sus figuras fueron ilustradas con gráfico de barras.
7. Los datos de las tablas estadísticas y sus figuras fueron analizados, interpretados y discutidos considerando el marco teórico asumido, los objetivos planteados y las hipótesis consideradas en el estudio.
8. La prueba de hipótesis estadística, se realizó con el coeficiente de correlación de Pearson.
9. La discusión de los datos se realizó considerando las variables de estudio con la teoría asumida.

3.5.7. Plan de análisis e interpretación de datos

En la primera etapa, los datos recopilados fueron procesados y organizados por dimensiones y variables en tablas de distribución de frecuencias para realizar el análisis utilizando la estadística descriptiva para cada variable en forma independiente.

Para ello se identifica las dimensiones de la **variable 1**, condiciones laborales psicosociales: demandas de trabajo, control, liderazgo y recompensas. Donde se establecieron tres niveles de descripción para dichas dimensiones: alto, bajo medio de forma general, sin embargo, con sus propias descripciones aparecen en cada tabla.

De acuerdo a la calificación de los cuestionarios, el puntaje mínimo que se puede obtener para el cuestionario 1 de 29 preguntas es de 29 puntos y el máximo 145. Para analizar e interpretar los datos recogidos a través del cuestionario, fue necesario elaborar baremos específicos, considerando la ponderación de los indicadores correspondientes.

Niveles y rango

Tabla 9

Escala de medición de la variable Condiciones laborales psicosociales

Dimensiones	Bajo	Medio	Alto
Demandas de trabajo	[7; 16]	[17; 26]	[27; 35]
Control	[8; 18]	[19; 29]	[30; 40]
Liderazgo	[8; 18]	[19; 29]	[30; 40]
Recompensas	[6; 13]	[14; 22]	[23; 30]
Condiciones laborales psicosociales	[29; 67]	[68; 106]	[107; 145]

Fuente: Adaptado por Portilla (2017)

Para la **variable 2**, Síndrome de Burnout se identifica las dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, donde se establecieron tres niveles de descripción para dichas dimensiones: alto, bajo medio de forma general, sin embargo, con sus propias descripciones aparecen en cada tabla.

Para diagnosticar al sujeto con Síndrome de Burnout, este debe tener un valor alto en el componente de Agotamiento Emocional y Despersonalización, mientras que el de Realización Personal debe ser bajo respecto a la distribución de frecuencias.

Se utiliza esta escala para el análisis correspondiente de los resultados:

Niveles y rango

Tabla 10

Escala de medición de las dimensiones del Síndrome de Burnout

Dimensiones	Bajo	Medio	Alto
Agotamiento emocional	[0-12]	[13-22]	≥ 23
Despersonalización	[0-5]	[6-15]	≥ 16
Realización personal	[40-48]	[34-39]	[0-33]
Síndrome de Burnout	[0-27]	[28-56]	[57-84]

Fuente: Adaptado de Maslach y Jackson (1986) (Centeno, 2019; Zegarra, 2020).

En la valoración global del Síndrome de Burnout, se consideró a las dimensiones desgaste emocional y despersonalización contrariamente a la realización personal.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La presentación, análisis e interpretación de los resultados de la investigación se presentan acorde al objetivo general y los objetivos específicos.

4.1. Resultados según los objetivos de la investigación

4.1.1. Pruebas de hipótesis estadísticas para determinar las relaciones entre variables según los objetivos planteados

Los resultados de las siguientes tablas permiten determinar y demostrar los objetivos planificados en la presente investigación considerando los resultados obtenidos.

4.1.1.1. Resultados para el Objetivo General

OG: Determinar el grado de correlación que existe entre el nivel de percepción de riesgo de las condiciones laborales psicosociales y el nivel de Síndrome de Burnout en estudiantes de la Unidad de Posgrado de la FCEDUC - UNA-Puno, durante la emergencia sanitaria por Covid 19.

Planteamiento de la Hipótesis.

Hipótesis nula; Ho: $r = 0$: No existe relación entre el nivel de percepción de riesgo de las condiciones laborales psicosociales y el nivel de Síndrome de Burnout en estudiantes de la Unidad de Posgrado de la FCEDUC - UNA-Puno.

Hipótesis Alterna; Ha: $r \neq 0$: Existe un nivel de correlación significativa entre el nivel de percepción de riesgo de las condiciones laborales psicosociales y el nivel de Síndrome de Burnout en estudiantes de la Unidad de Posgrado de la FCEDUC - UNA-Puno.

Prueba de hipótesis a usar:

Niveles de correlación rectilínea de Pearson

Tabla 11

Relación entre el nivel de percepción de riesgo de las condiciones laborales psicosociales y el nivel de Síndrome de Burnout en estudiantes de la Unidad de Posgrado de la FCEDUC - UNA-Puno.

		Síndrome de Burnout	Condiciones Laborales Psicosociales
Síndrome de Burnout	Correlación de Pearson	1	.549**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	202	202
Condiciones Laborales Psicosociales	Correlación de Pearson	.549**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	202	202

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

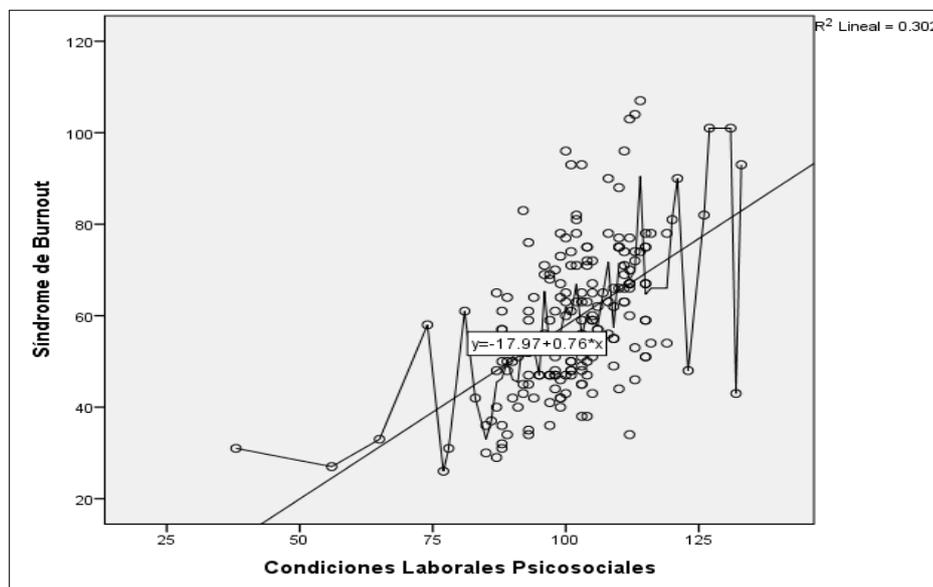


Figura 2. Relación entre el nivel de percepción de riesgo de las condiciones laborales psicosociales y el Síndrome de Burnout

Coefficiente de Determinación = $R^2 = 0.302 = 30.2\%$

Los resultados según el SPSS nos indican un valor del coeficiente de correlación de Pearson igual a 0.549** el cual indica que existe una correlación positiva significativa entre el nivel de percepción de riesgo de las condiciones laborales psicosociales y el nivel de síndrome de Burnout, a un nivel de significancia de 0.05 o 5% de error, mientras que el coeficiente de determinación, obtenido es de 0,302.

Es decir, los estudiantes de posgrado perciben niveles medios de riesgo de las condiciones psicosociales (68.3%) correlacionado con un nivel medio de síndrome de Burnout (48.5%). Ello se ve reflejado en los niveles altos de percepción de riesgo en las demandas de trabajo (60.9%), significa que hay excesiva carga laboral; nivel medio en el control (67.8%), implica que no existe un adecuado control laboral; nivel medio en el liderazgo (80.7%), es decir, no hay un alto liderazgo en la organización laboral; y nivel medio en la dimensión recompensas (68.8%); lo cual indica que no hay adecuadas formas de recompensar el esfuerzo y desempeño laboral.

Lo cual indica que a niveles medios de percepción de riesgo en las condiciones psicosociales se refleja niveles medios de la presencia de Síndrome de Burnout a nivel del agotamiento emocional y despersonalización que perciben los estudiantes de posgrado.

En relación a la evaluación total del nivel de percepción de riesgo sobre las condiciones laborales psicosociales (anexo 7) por los estudiantes de la Unidad de posgrado de la FCEDUC de la Universidad Nacional de Altiplano, durante la emergencia sanitaria por la Covid 19, los cuales son presentados por género. Para los hombres (69.2%) que representa a 63 estudiantes de posgrado valoran en un nivel medio de riesgo sobre las condiciones laborales psicosociales, mientras que el 30.8% valoran un nivel de riesgo alto en las condiciones laborales psicosociales, para las mujeres, el 67.6% que representa a 75 mujeres, valoran en nivel de riesgo medio, seguido del 29.7% de estudiantes mujeres que valoran en un nivel de riesgo alto y el 2.7% valoran en un nivel de riesgo bajo para las condiciones laborales psicosociales.

De los resultados totales en los estudiantes de posgrado de la FCEDUC de la UNA Puno, se puede ver que el 68.3% valoran en un nivel de riesgo medio sobre las condiciones laborales psicosociales, mientras que el 30.2% valoran en nivel de riesgo alto, y el 1.5% de los estudiantes de posgrado valoran en un nivel de riesgo bajo las condiciones laborales psicosociales.

Considerando las escalas para diagnosticar la presencia del síndrome de Burnout que presentan los estudiantes de la Unidad de posgrado de la FCEDUC - UNA Puno (anexo 7), se ha podido determinar los siguientes niveles de síndrome de Burnout en los estudiantes, para los varones, el 47.3%, que representa a 43 estudiantes tienen un nivel medio para el síndrome de Burnout, luego vemos que el 36.3% que representa a 33 estudiantes presentan un nivel bajo para el síndrome de Burnout y el 16.5% que representa a 15 estudiantes tienen un nivel alto para el síndrome de Burnout, para las mujeres se observa que el 49.5% que representa a 55 mujeres presentan un nivel medio para el síndrome de Burnout, mientras que el 36.9% presentan un nivel bajo para el síndrome de Burnout y el 13.5% presentan un nivel alto para el síndrome de Burnout.

En general se puede determinar que el 48.5% de estudiantes de posgrado de la FCEDUC - UNA Puno, presentan un nivel medio para el síndrome de Burnout, y el 36.6% presentan un nivel bajo para el síndrome de Burnout, finalmente el 14.9% que representan a 30 estudiantes que presentan un nivel alto para el síndrome de Burnout.

4.1.1.2. Resultados para el Objetivo Específico 1

OE1: Identificar el grado de correlación que existe entre el nivel de percepción de riesgo de las demandas de trabajo y el nivel de Síndrome de Burnout.

Planteamiento de la Hipótesis.

Hipótesis nula; Ho: $r = 0$: No existe relación entre el nivel de percepción de riesgo de las demandas de trabajo y el nivel Síndrome de Burnout.

Hipótesis Alterna; Ha: $r \neq 0$: Existe un nivel de correlación significativa entre el nivel de percepción de riesgo de las demandas de trabajo y el nivel Síndrome de Burnout.

Prueba de hipótesis a usar: Niveles de correlación rectilínea de Pearson

Tabla 12

Relación entre el nivel de percepción de riesgo de las demandas de trabajo y el nivel de síndrome de Burnout en los estudiantes de post grado de la FCEDUC - UNA Puno, 2021

		Síndrome de Burnout	Demandas de Trabajo
Síndrome de Burnout	Correlación de Pearson	1	.450**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	202	202
Demandas de Trabajo	Correlación de Pearson	.450**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	202	202

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

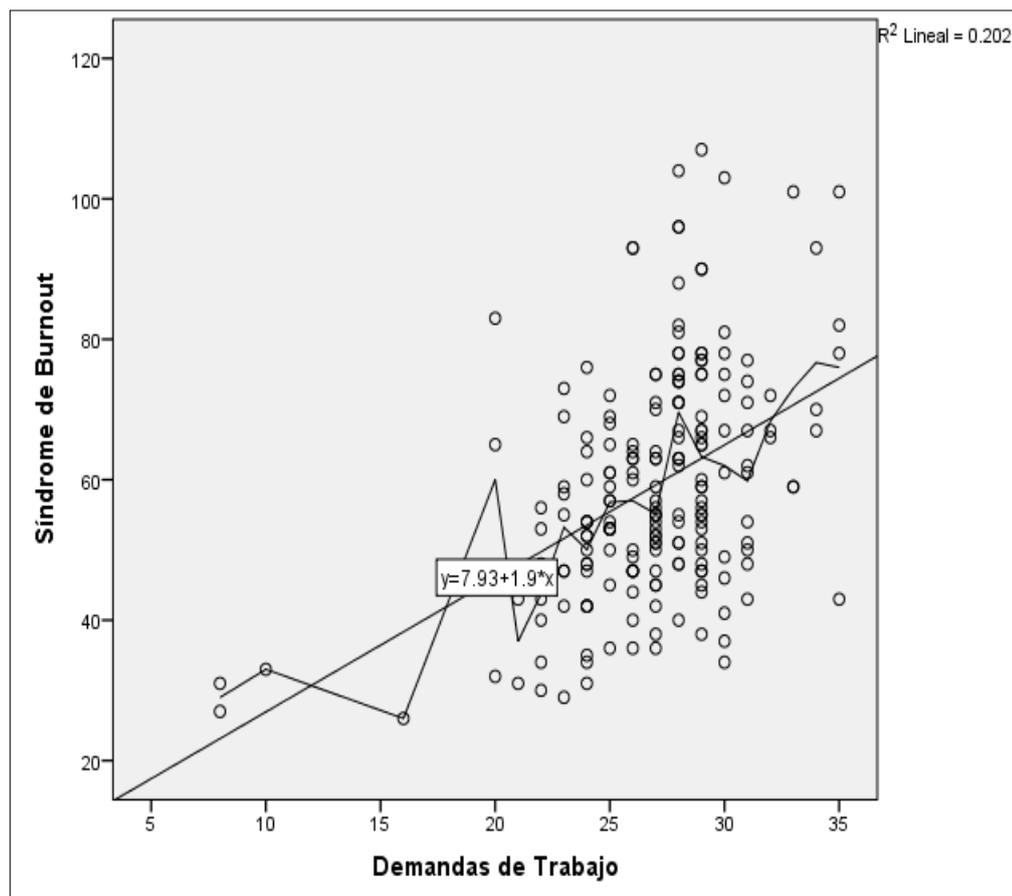


Figura 3. Relación entre el nivel de percepción de riesgo de las demandas de trabajo y el síndrome de Burnout

Coefficiente de Determinación = $R^2 = 0.202 = 20.2\%$

Los resultados según el SPSS nos indican un valor del coeficiente de correlación de Pearson igual a 0.450^{**} el cual indica que existe una correlación positiva significativa entre el nivel de percepción de riesgo de las demandas de trabajo y el síndrome de Burnout, a un nivel de significancia de 0.05 o 5% de error, mientras que el coeficiente de determinación, obtenido es de 0,202.

Es decir, los estudiantes de posgrado de la FCEDUC – UNA Puno, que perciben altos niveles de riesgo en las demandas laborales (60.9%) presentan un nivel medio del síndrome de burnout (48.5%), debido a la sobrecarga laboral y exigencias solicitadas por sus directivos en las instituciones educativas donde laboran, sumado a las tareas de su práctica pedagógica, bajo la condición de desarrollar una educación no presencial debido a la emergencia sanitaria.

Según los resultados sobre el nivel de percepción de riesgo sobre las demandas de trabajo en los estudiantes de posgrado de la FCEDUC de la Universidad Nacional de Altiplano, durante la emergencia sanitaria por el Covid 19, los cuales se presentan por género. Para los hombres, el 62.6% que representa a 57 estudiantes de la unidad de posgrado perciben un nivel de riesgo alto en las demandas de trabajo, mientras que el 37.4% perciben un nivel de riesgo medio en las demandas de trabajo, para las mujeres se tiene que el 59.5% perciben un nivel de riesgo alto en las demandas de trabajo, seguido de 36.9% de estudiantes que perciben un nivel de riesgo medio en de las demandas de trabajo y solo el 3.6% perciben un nivel de riesgo bajo en las demandas de trabajo.

En referencia a los resultados totales sobre la percepción de las demandas de trabajo (anexo 7) en los estudiantes de posgrado de la FCEDUC de la UNA Puno, el 60.9% perciben un nivel de riesgo alto en las demandas de trabajo, mientras que el 37.1% perciben un nivel de riesgo medio en las demandas de trabajo, y solo el 2% de los estudiantes de posgrado perciben un nivel de riesgo bajo en las demandas de trabajo.

Lo cual indica que en sus labores cotidianas existe mucha demanda de carga laboral, se sienten abrumados con muchas responsabilidades, más aún cuando cumplen labores paralelas en su trabajo y carga académica como profesionales en

formación. Ya que durante esta pandemia los horarios no solo son los programados de acuerdo al rol del profesor, sino por el contrario se fueron prolongando con atenciones particulares y hasta individuales a sus estudiantes, brindando horas extras según lo programado; más aún trabajando en altas horas de la noche. Las principales actividades a realizar son las de retroalimentación, ejecución de informes, planificación de sesiones, experiencias de aprendizaje y mas actividades programadas. A ello se suma las exigencias del jefe inmediato superior que en este caso, es el director o coordinadores de área, lo cual causa un impacto negativo a su esfera personal. Además, se debe considerar que deben cumplir los trabajos asincrónicos como estudiantes de posgrado; pues todo ello es desgastante para ellos ocasionando fatiga física y emocional.

En tal sentido, en un estudio se pudo evidenciar con preocupación que los trabajadores encuentran la jornada de trabajo junto con las demandas propias de su cargo un factor de riesgo psicosocial de muy alta criticidad. El 77% de los trabajadores consideran que los horarios de trabajo prolongados, las exigencias del tiempo que la empresa establece son desgastantes (Jiménez *et al.*, 2015).

4.1.1.3. Resultados para el Objetivo Específico 2

OE2: Identificar el grado de correlación que existe entre el nivel de percepción de riesgo del control y el nivel de Síndrome de Burnout.

Planteamiento de la Hipótesis.

Hipótesis nula; Ho: $r = 0$: No existe relación entre el nivel de percepción de riesgo del control y el Síndrome de Burnout.

Hipótesis Alterna; Ha: $r \neq 0$: Existe un nivel de correlación significativa entre el nivel de percepción de riesgo del control y el nivel de Síndrome de Burnout.

Prueba de hipótesis a usar:

Niveles de correlación rectilínea de Pearson.

Tabla 13

Relación entre el nivel de percepción de riesgo del control y el nivel de síndrome de Burnout en los estudiantes de post grado de la FCEDUC - UNA Puno, 2021

		Síndrome de Burnout	Control
Síndrome de Burnout	Correlación de Pearson	1	.441**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	202	202
Control	Correlación de Pearson	.441**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	202	202

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

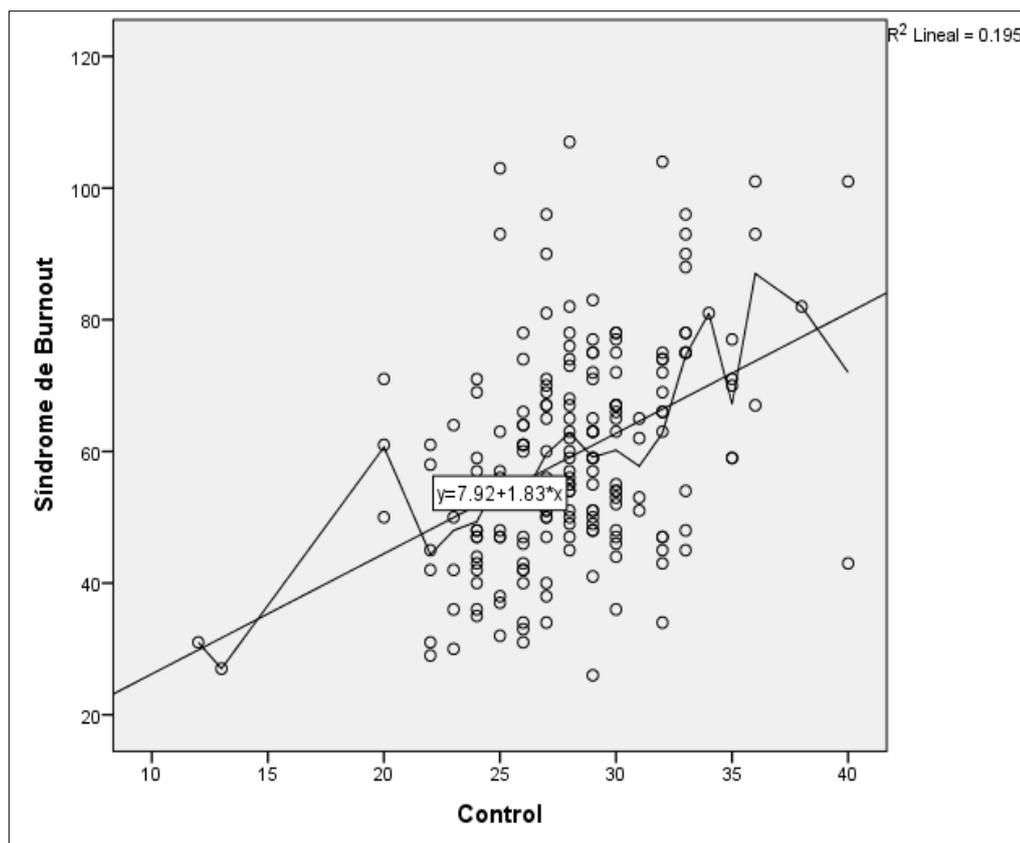


Figura 4. Relación entre el nivel de percepción de riesgo del control y el síndrome de Burnout

Coefficiente de Determinación = $R^2 = 0.195 = 19.5\%$

Los resultados según el SPSS nos indican un valor del coeficiente de correlación de Pearson igual a 0.441** el cual nos indica que existe una correlación positiva significativa entre el nivel de percepción de riesgo del control de las actividades laborales y el nivel de síndrome de Burnout, a un nivel de significancia de 0.05 o 5% de error, mientras que el coeficiente de determinación, obtenido es de 0,195.

Es decir, los estudiantes de la Unidad de Posgrado de la FCEDUC – UNA Puno, que perciben un nivel medio de riesgo en el control (67.8%) presentan un nivel medio del síndrome de burnout (48.5%), debido a que consideran que en su entorno laboral perciben una autonomía media debido a que en la mayoría de veces siempre ya está establecido lo que tienen que hacer ya sea por instancias superiores como el Minedu, DREP o UGELEs, a su vez por la organización de sus institución educativa, se podría entender que por ello se percibe un nivel medio de riesgo en esta dimensión, sumado a que tienen poco tiempo para hacer su trabajo por lo demandante que se hizo en una época de pandemia con la educación no presencial.

Según los resultados sobre el nivel de percepción de riesgo sobre el control para las condiciones laborales psicosociales (anexo 7) en los estudiantes de la Unidad de posgrado de la FCEDUC de la Universidad Nacional de Altiplano, durante la emergencia sanitaria por el Covid 19, los cuales se presentan por género. Para los hombres (65.9%) que representa a 60 estudiantes de posgrado perciben un nivel de riesgo medio en el control, mientras que el 34.1% perciben un nivel de riesgo alto de control para las condiciones laborales psicosociales, para las mujeres se tiene que el 69.4% perciben un nivel de riesgo regular de control en las condiciones laborales psicosociales, seguido del 28.8% de estudiantes que perciben un nivel de riesgo alto de control para las condiciones laborales psicosociales y solo el 1.8% perciben un nivel de riesgo bajo de control en las condiciones laborales psicosociales.

De los resultados totales en los estudiantes de posgrado de la FCEDUC de la UNA Puno, el 67.8% perciben un nivel de riesgo medio de control en las condiciones laborales psicosociales, mientras que el 31.2% perciben un nivel de riesgo alto de control, y solo el 1% de los estudiantes de posgrado perciben un nivel de riesgo bajo de control para las condiciones laborales psicosociales.

Lo cual indica que en sus labores cotidianas existe un nivel medio de control en sus quehaceres laborales, sintiendo presión moderadas con muchas responsabilidades, en tanto que a nivel virtual cumplen labores paralelas en su trabajo y carga académica como profesionales en formación.

En esta dimensión se considera en unos de los indicadores que no siempre los profesores tienen las mismas oportunidades de desarrollo de habilidades y destrezas, ya que, en sus instituciones educativas, no todos tienen la posibilidad de demostrar esos talentos cuando el personal directivo tiene preferencias por ciertos colegas para la ejecución de algunas actividades, de manera que esta dimensión es percibida en un nivel medio de riesgo psicosocial. Así mismo, es el director quien muchas veces impone los horarios de trabajo, las fechas de entrega de los informes y demás documentos, en efecto a los petitorios de las instancias superiores como la UGEL, DRE y MINEDU.

Así mismo, Jiménez *et al.* (2015) en su estudio sobre esta dimensión indica que los trabajadores sienten que no tienen la oportunidad de participar activamente en las decisiones que competen a su cargo y a sus diferentes procesos laborales. Pues implica que la falta de participación, afecta la realización del trabajo y los procesos de adaptación de los trabajadores frente a los posibles cambios que se puedan presentar dentro de la organización a nivel laboral. Además, indica de forma similar que, los trabajadores en un 43% sienten que su cargo no les brinda la oportunidad de desarrollar habilidades y conocimiento, lo anterior crea sentimientos de pobre autorrealización. Así mismo los trabajadores encuestados en un 58% tienen poca autonomía frente a las decisiones que conciernen a su cargo en aspectos como el horario, la organización de la tarea que realizan, aspectos que desmotivan y crean desilusión por la labor que realizan a diario.

4.1.1.4. Resultados el Objetivo Específico 3

OE3: Identificar el grado de correlación que existe entre el nivel de percepción de riesgo del liderazgo y el nivel de Síndrome de Burnout.

Planteamiento de la Hipótesis.

Hipótesis nula; Ho: $r = 0$: No existe relación entre el nivel de percepción de riesgo del liderazgo y el nivel de síndrome de Burnout.

Hipótesis Alterna; Ha: $r \neq 0$: Existe un nivel de correlación significativa entre el nivel de percepción de riesgo del liderazgo y el nivel de síndrome de Burnout.

Prueba de hipótesis a usar:

Niveles de correlación rectilínea de Pearson

Tabla 14

Relación entre el nivel de percepción de riesgo del liderazgo y el nivel de síndrome de Burnout en los estudiantes de posgrado de la FCEDUC - UNA Puno, 2021

		Síndrome de Burnout	Liderazgo
Síndrome de Burnout	Correlación de Pearson	1	.418**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	202	202
Liderazgo	Correlación de Pearson	.418**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	202	202

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

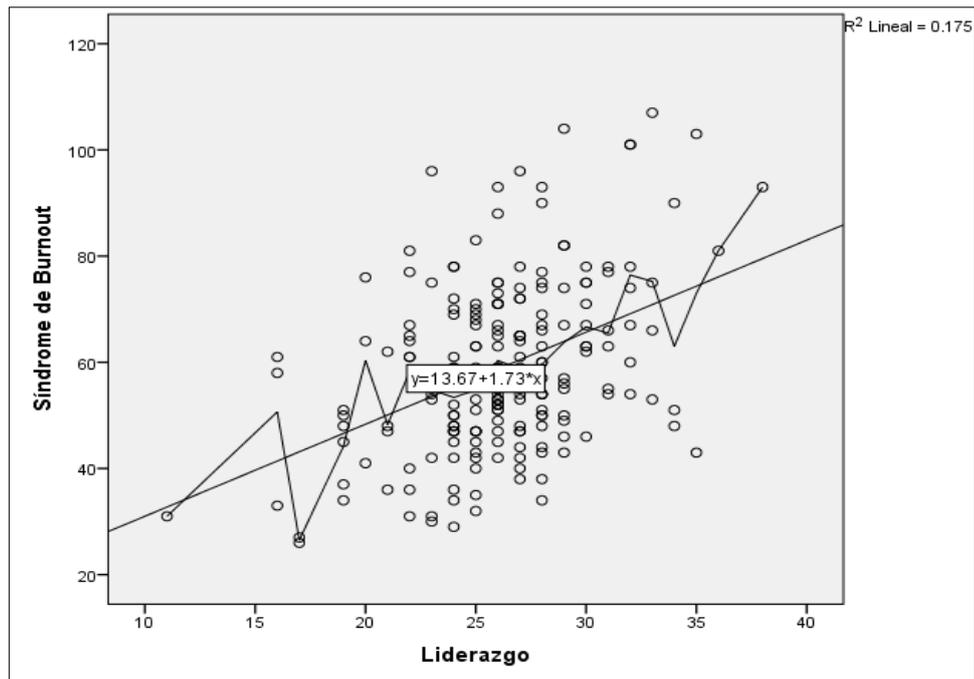


Figura 5. Relación entre el nivel de percepción de riesgo del liderazgo y el síndrome de Burnout

Coefficiente de Determinación = $R^2 = 0.175 = 17.5\%$

Los resultados según el SPSS nos indican un valor del coeficiente de correlación de Pearson igual a 0.418** el cual indica que existe una correlación positiva significativa entre el nivel de percepción de riesgo del liderazgo y el nivel de síndrome de Burnout, a un nivel de significancia de 0.05 o 5% de error, mientras que el coeficiente de determinación, obtenido es de 0,175.

Es decir, los estudiantes de la Unidad de Posgrado de la FCEDUC – UNA Puno, que perciben niveles medios de riesgo en el liderazgo (87.7%) presentan un nivel medio del síndrome de burnout (48.5%), ello refleja que perciben niveles medios de liderazgo y poca preocupación de sus líderes institucionales que no siempre les facilitan la realización de sus trabajos, poco interés en que se mantenga unida la organización.

Según los resultados sobre el nivel de percepción de riesgo sobre el liderazgo (anexo 7) en los estudiantes de posgrado de la FCEDUC de la Universidad Nacional de Altiplano, durante la emergencia sanitaria por Covid 19, los cuales son presentados por género. Los hombres perciben que el 81.3% que representa a

74 estudiantes de posgrado valoran un nivel regular de riesgo, mientras que el 17.6% perciben un nivel alto de riesgo, las mujeres perciben que el 80.2% que representa a 89 mujeres, un nivel regular de riesgo de liderazgo en las condiciones laborales psicosociales, seguido del 15.3% de estudiantes mujeres que valoran un nivel alto de riesgo y el 4.5% valoran un nivel bajo de riesgo de liderazgo en las condiciones laborales psicosociales.

De los resultados totales en los estudiantes de posgrado de la FCEDUC de la UNA Puno, se puede ver que el 80.7% perciben un nivel regular de riesgo de liderazgo en las condiciones laborales psicosociales, mientras que el 16.3% valoran un nivel alto de riesgo, y el 3% de los estudiantes de posgrado valoran un nivel bajo.

Estos resultados reflejan que los estudiantes de posgrado en calidad de trabajadores a su vez como profesores de aula, perciben en sus ámbitos laborales un nivel de riesgo medio en relación de liderazgo, es decir, no valoran un adecuado liderazgo de parte de sus directivos en esta época de pandemia, ya que no perciben una adecuada gestión de horarios, recursos tecnológicos a la hora de hacer reuniones sincrónicas, asignación de tareas, informes etc. A su vez, ven reflejado en un escaso apoyo del personal directivo y un escaso apoyo entre colegas, generándose una inadecuada comunicación y dinamismo entre los trabajadores. Eso se refleja además en muy poco trabajo en equipo, varios docentes manifiestan en las aulas de posgrado que cada uno tiene que tomar su propia iniciativa para realizar autoaprendizaje frente al uso de herramientas digitales por ejemplo para desarrollar sus actividades laborales con sus estudiantes, y en las instituciones no siempre se van brindando apoyos colectivos, muchos tuvieron que recurrir al autoaprendizaje, lo cual les genera malestar al personal laboral.

Existe un mayor porcentaje en el nivel medio, los estudiantes de posgrado perciben niveles medios de comunicación en sus entornos laborales tanto entre colegas y personal directivo, con un nivel regular de gestión de parte de sus líderes pedagógicos, lo cual constituye una causa de riesgo en la dimensión de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo. Pues de haberse encontrado porcentajes elevados de riesgo alto, reflejaría escasos niveles de liderazgo en las

instituciones educativas, lo cual no se observa porque los directivos en su mayoría recibieron cursos de diplomados y mas para ejercer una mejor labor en los cargos directivos, que haría suponer que se están dando en niveles medios por lo menos, con la aclaración de que algunos directivos si realizan muy buena conducción de liderazgo.

En otro estudio sobre esta dimensión, se encontró un 53% de los trabajadores con un riesgo muy alto y un 25% con riesgo alto, que consideran o sienten que su jefe inmediato (llamado líder en la empresa), no tiene participación activa ni gestiona adecuadamente aspectos relacionados con resolución de conflictos, planificación y asignación tareas propias del área, lo que se traduce en poca interacción y escaso apoyo del jefe a sus colaboradores (guías), generando una inadecuada comunicación que no promueve el respeto mutuo ni la motivación y participación de los trabajadores. En similar proporción, el 56% de la muestra evidencia dificultades para desarrollar el trabajo en equipo, lo cual se refleja en una débil o escasa integración en el grupo de trabajadores que limita que se genere un ambiente de apoyo mutuo entre ellos. Por tanto, el 71% de los trabajadores que presentan riesgo muy alto (38%) y riesgo alto (33%) en retroalimentación del desempeño, por la inadecuada o deficiente comunicación entre jefe y trabajadores, estos no reciben o es poca la información oportuna y clara con respecto a la labor que desempeñan (Jiménez *et al.*, 2015).

4.1.1.5. Resultados para el Objetivo Específico 4

OE4: Identificar el grado de correlación que existe entre el nivel de percepción de riesgo de las recompensas y el nivel de Síndrome de Burnout.

Planteamiento de la Hipótesis.

Hipótesis nula; Ho: $r = 0$: No existe relación entre el nivel de percepción de riesgo de las recompensas y el nivel de síndrome de Burnout.

Hipótesis Alterna; Ha: $r \neq 0$: Existe un nivel de correlación significativa entre el nivel de percepción de riesgo de las recompensas y el nivel de síndrome de Burnout.

Prueba de hipótesis a usar:

Niveles de correlación rectilínea de Pearson

Tabla 15

Relación entre el nivel de percepción de riesgo de las recompensas y el nivel de síndrome de Burnout en los estudiantes de posgrado de la FCEDUC - UNA Puno, 2021

		Síndrome de Burnout	Recompensas
Síndrome de Burnout	Correlación de Pearson	1	.408**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	202	202
Recompensas	Correlación de Pearson	.408**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	202	202

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

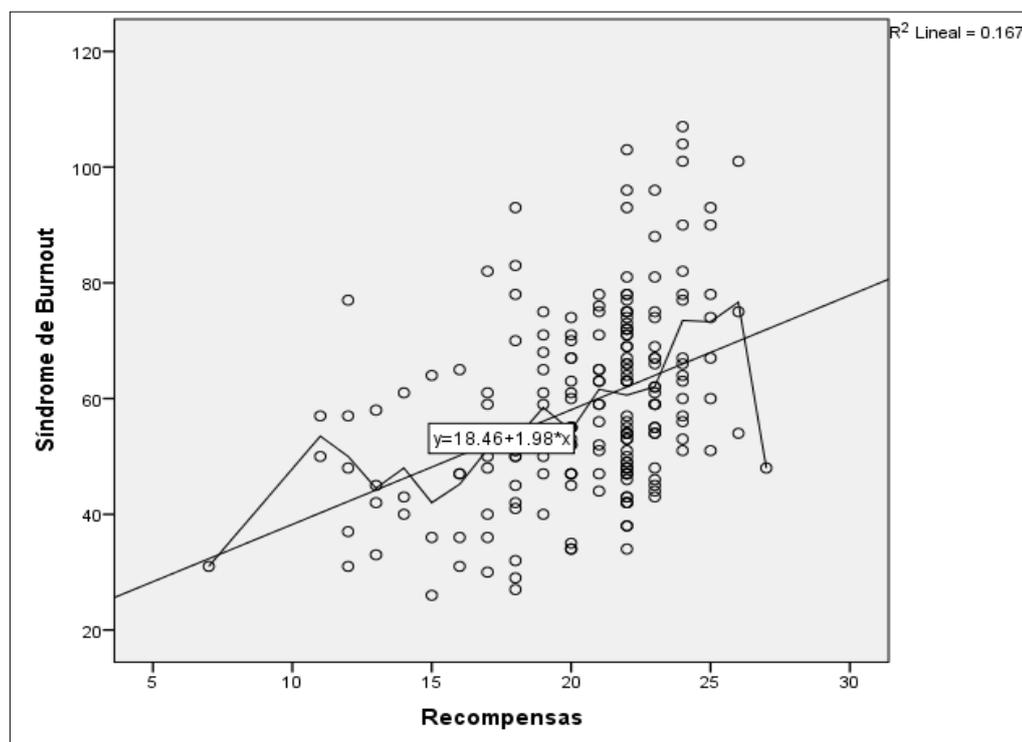


Figura 6. Relación entre el nivel de percepción de riesgo de las recompensas y el nivel de síndrome de Burnout

Coeficiente de Determinación = $R^2 = 0.167 = 16.7\%$

Los resultados según el SPSS nos indican un valor del coeficiente de correlación de Pearson igual a 0.408** el cual nos indica que existe una correlación positiva significativa entre el nivel de percepción de riesgo de las recompensas y el nivel de síndrome de Burnout, a un nivel de significancia de 0.05 o 5% de error, mientras que el coeficiente de determinación, obtenido es de 0,167.

Es decir, los estudiantes de la Unidad de Posgrado de la FCEDUC – UNA Puno, que perciben niveles medios de riesgo en las recompensas (68.8%) presentan un nivel medio del síndrome de burnout (48.5%), pues perciben que el ambiente donde laboran no siempre es el ideal y motivante por no visualizarse el apoyo mutuo entre colegas.

Los resultados sobre el nivel de percepción de riesgo sobre las recompensas (anexo 7) para las condiciones laborales psicosociales en los estudiantes de posgrado de la FCEDUC de la Universidad Nacional de Altiplano, durante la emergencia sanitaria por Covid 19, los cuales son presentados por género. Para los hombres el 68.1% que representa a 62 estudiantes de posgrado valoran en un nivel de riesgo medio las recompensas, mientras que el 28.6% valoran en un nivel de riesgo alto, para las mujeres se tiene que el 69.4% que representa a 77 mujeres, valoran en un nivel de riesgo medio las recompensas en las condiciones laborales psicosociales, seguido del 22.5% de estudiantes mujeres que valoran en un nivel de riesgo alto y el 8.1% valoran en un nivel de riesgo bajo las recompensas en las condiciones laborales psicosociales.

De los resultados totales en los estudiantes de posgrado de la FCEDUC de la UNA Puno, el 68.8% valoran en un nivel de riesgo medio las recompensas en las condiciones laborales psicosociales, mientras que el 25.2% valoran en un nivel de riesgo alto, y el 5.9% de los estudiantes de posgrado lo valoran en un nivel de riesgo bajo las recompensas en las condiciones laborales psicosociales.

Ello implica que existe mayores porcentajes en el nivel medio de riesgo, debido a que los estudiantes de posgrado en calidad de docentes de aula y en los cargos que ocupan, perciben niveles medios de identificación con los cargos en los que se desempeñan, tan solo cumpliendo la labor encomendada. Con ello se refleja que

existe niveles medios de reconocimiento al personal por los esfuerzos denodados que vienen realizando en una modalidad de trabajo no presencial con los estudiantes y comunicación con los padres de familia. Eso se traduce en un efecto de desmotivación frente al personal.

Sin embargo, en otro estudio sobre esta dimensión se encontró niveles altos de riesgo, indicando que la mayoría de trabajadores (49%) con un riesgo muy alto ponen en manifiesto su escaso sentimiento de orgullo por trabajar en la empresa, esto relacionado porque no se sienten identificados con la labor que realizan ya que muchos de ellos desarrollan este trabajo temporalmente para cubrir gastos generados por su actividad académica, y vislumbran su futuro profesional ejerciendo la carrera que actualmente estudian. Con un menor porcentaje, riesgo muy alto (28%) y riesgo alto (18%) se presenta la dimensión de reconocimiento y compensación, como consecuencia del escaso o nulo apoyo y de la deficiente retroalimentación que recibe el trabajador por parte de su jefe, existe la percepción de no recibir adecuados reconocimiento y valoración por su esfuerzo y desempeño, el mismo que constituye un factor desmotivante generador de riesgos a nivel de recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza (Jiménez *et al.*, 2015).

4.2. Discusión

Para el objetivo general los estudiantes de la Unidad de Posgrado de la FCEDUC – UNA Puno, que perciben un nivel medio de riesgo en el control (67.8%) presentan un nivel medio del síndrome de burnout (48.5%), de manera similar se obtuvo como resultado que los factores de riesgo psicosocial intralaboral valorados como riesgo muy alto y alto estuvieron presentes en 32 docentes (52%) y aquellos valorados como riesgo medio, en 18 docentes (29%). Las dimensiones de mayor percepción del riesgo psicosocial intralaboral que presentan los docentes son el control sobre el trabajo y las demandas del mismo. En total, más del 50 % de los encuestados se encuentran en riesgo alto y muy alto (Ortiz, 2017).

Otra investigación consideró dimensiones muy similares al presente estudio, respecto a la variable condiciones psicosociales (Exigencias psicológicas, Trabajo activo, Apoyo social, Compensaciones, Doble presencia), en relación al síndrome

de Burnout, afirma, según sus resultados, que las exigencias psicológicas, las compensaciones y la doble presencia son factores de riesgo psicosociales asociados al trabajo podrían generar estrés en el docente universitario; aseveración que tiene respaldo con varios autores. Incluso en dicho estudio indica que las correlaciones entre los factores de riesgo psicosociales y el estrés son mayores en los docentes de la universidad privada, especialmente las dimensiones exigencias psicológicas (exigencias emocionales, creativas, sensoriales y cantidad y ritmo de trabajo) y compensaciones (estabilidad en el empleo y cambios no deseados). Lo cual reflejarían que las exigencias físicas, académicas y emocionales de las instituciones de gestión privada se han convertido en factores de riesgo psicosociales que alimentan el estrés percibido por el docente, así como, el tema de las compensaciones o recompensas lo ve como una arista sensible y los resultados encontrados se podrían relacionar con la ratificación del personal contratado, la renovación semestral o anual de los docentes, los cambios de horario y carga académica que depende del número de matrículas (Tacca & Tacca, 2019).

Así mismo se obtuvo correlación entre dichas variables; en la muestra de trabajadores estudiada, donde el 31,4% de los trabajadores tienen un alto nivel de estrés laboral, de igual manera identificó una relación positiva entre los factores de riesgo psicosociales intralaborales y el nivel de estrés laboral en cada dominio. Cuya conclusión fue que un alto nivel de riesgo psicosocial intralaboral incrementa el nivel de estrés laboral en los trabajadores del centro de discapacidad (Arce *et al.*, 2020). Estos resultados son avalados por el modelo de Karasek (1976), de tensión laboral o modelo de estrés en el trabajo de demanda y control; indica que un elevado nivel de exigencia y el poco grado de autonomía pueden generar enfermedades físicas.

A su vez ese tipo de correlaciones también se refleja en otro estudio donde indica que, los Factores de Riesgo Psicosocial que más influyeron en la salud de los profesores son: Sobrecarga Académica 52.2%, Falta de Recursos 52.2%, Inequidad 26.1% y en menor proporción Estudiantes Difíciles 17.4% e Inseguridad 13%, junto a los resultados de los Factores significativos del Síndrome de Burnout que fueron; Ilusión por el Trabajo con el 87% (en este caso es positiva la puntuación), en Desgaste Psíquico lo presentó el 43.5% (puntuación negativa) de los

participantes y el 21.7% manifiesta Indolencia (maltrato a alumnos) en un nivel crítico (Pérez, 2018).

De manera similar se encontró correlación entre las variables de estudio. Donde los resultados revelaron que el 56% de los encuestados perciben un nivel de riesgo Intralaboral alto y muy alto y respecto al síndrome de burnout, en el total de la prueba, 16 personas, se encuentran en nivel de riesgo Alto y Crítico en trabajadores de una empresa dedicada a la recreación y el entretenimiento educativo infantil en Bogotá, en conclusión indica que el cruce de variables mostró los niveles de riesgo psicosocial intralaboral alto y muy alto se correlacionan con niveles altos y críticos de la escala de culpa del CESQT (Cuestionario de evaluación del Síndrome del Quemado en el trabajo) en el 33% y el 29% de los encuestados respectivamente (Rodríguez *et al.*, 2014).

La relación entre ambas variables de estudio también se pudo ver en una muestra de 101 docentes con modalidad de contrato de tiempo completo, donde los resultados señalan prevalencia del síndrome de burnout en 10% de los docentes, de este porcentaje, el 5% de los sujetos manifiestan el SQT en nivel leve y el 5% restante en nivel crónico y el 2 % de los profesores corren el riesgo de desarrollarlo, además se identificó en términos generales una clara correlación de la función de factores de riesgo psicosocial con los indicadores SQT; esto corrobora la incidencia de los factores negativos de las Universidad institución con el síndrome. Este estudio explica el buen funcionamiento de los docentes ante los eventos de estrés académico, en la medida que el 88,9% no se encuentran afectados por el SQT; además indica sobre los factores de riesgo psicosocial de la institución universitaria, una gran proporción de los docentes perciben que la institución les proporciona estabilidad en vinculación laboral y salarial, cuentan con una buena imagen pública por el reconocimiento de la universidad, y que les proporciona apoyo organizacional para resolver problemas profesionales y personales; además de contar con adecuadas relaciones con los compañeros y administrativos y no sentirse afectados por actitudes de amenaza (Caballero *et al.*, 2009).

Por lo tanto las relaciones de las variables encontradas en el presente estudio y los demás que también tuvieron resultados similares, se reafirman ya que se indica que en las asociaciones que se mostraron en sus resultados entre las dimensiones del

Síndrome y los factores laborales negativos en el trabajo académico, demuestran que si existe relación entre la presencia de los factores psicosociales laborales y el Síndrome de Burnout, evidencian que los docentes en los centros escolares no sólo ponen de manifiesto sus conocimientos y estrategias de aprendizaje, sino básicamente sus habilidades y recursos para relacionarse con los alumnos, compañeros, padres de familia, funcionarios de la organización, administración institucional, familia, etc., lo que le exige un esfuerzo psíquico que puede propiciar que se desarrolle el Síndrome de Burnout (M. G. Aldrete *et al.*, 2008).

Por lo tanto, cuando existe condiciones psicosociales negativas, que perciben como riesgo los trabajadores, en este caso los estudiantes de posgrado en sus distintas instrucciones educativas, se relacionan con el nivel de síndrome de burnout que poseen, ya que al no contar con entornos y atmosferas adecuadas que permitan un buen desenvolvimiento en una época de pandemia, donde se vive bajo una emergencia sanitaria, se recarga de mayores compromisos laborales, sumado a los académicos, familiares y personales.

Para el objetivo específico 1, los estudiantes de posgrado de la FCEDUC – UNA Puno, que perciben altos niveles de riesgo en las demandas laborales (60.9%) presentan un nivel medio del síndrome de burnout (48.5%), de manera similar también se encontró correlación de estos dos aspectos, al referir que el factor más significativo de riesgo que se evidencia es el relacionado con las demandas emocionales que el trabajo cotidiano representa para los docentes que tiene que ver con el control, supervisión y manejo de la disciplina de grupos de estudiantes por encima de 30 individuos, según se pudo apreciar cuando se hizo la encuesta en la institución, seguidas de las que tienen que ver con la carga mental y las exigencias del cargo, y de la influencia sobre el trabajo del entorno extra laboral, lo cual se puede entender como la forma en que la profesión misma del docente es percibida por el conglomerado social (Budez & Bula, 2017). Sin embargo, en otro estudio en cuanto al dominio de demandas del trabajo existe niveles de riesgo muy alto, alto y medio del 28,6% (Rodríguez *et al.*, 2014).

Resultados afines se tiene donde el 77% de los trabajadores consideran que los horarios de trabajo prolongados, las exigencias del tiempo que la empresa establece

son desgastantes y ocasionan fatiga física y emocional, lo anterior causa también un impacto negativo frente a su esfera personal (Jiménez *et al.*, 2015).

Para el objetivo específico 2, los estudiantes de la Unidad de Posgrado de la FCEDUC – UNA Puno, que perciben un nivel medio de riesgo en el control (67.8%) presentan un nivel medio del síndrome de burnout (48.5%), de manera similar se encontró altos niveles de riesgo en el control, puesto que indica los dominios con mayor percepción del riesgo psicosocial intralaboral que presentan los docentes son el control sobre el trabajo y las demandas del mismo. En total, más del 50 % de los encuestados se encuentran en riesgo alto y muy alto (Ortiz, 2017).

En un resultado similar sobre la dimensión de control indica que los trabajadores sienten que no tienen la oportunidad de participar activamente en las decisiones que competen a su cargo y a sus diferentes procesos laborales. Lo cual refleja que de manera negativa la falta de participación, afecta la realización del trabajo y los procesos de adaptación de los trabajadores frente a los posibles cambios que se puedan presentar dentro de la organización a nivel laboral. Además indica que los trabajadores en un 43% sienten que su cargo no les brinda la oportunidad de desarrollar habilidades y conocimiento, lo anterior crea sentimientos de pobre autorrealización. Así mismo los trabajadores encuestados en un 58% tienen poca autonomía frente a las decisiones que conciernen a su cargo en aspectos como el horario, la organización de la tarea que realizan, aspectos que desmotivan y crean desilusión por la labor que realizan a diario. Finalmente se puede apreciar que se convierte en un riesgo alto y muy alto (65%) el hecho de no tener toma de decisiones frente a su cargo como guías, el ritmo, la forma de trabajar y los tiempos laborales lo que se traduce en desmotivación y desilusión laboral (Jiménez *et al.*, 2015).

Para el objetivo específico 3, los estudiantes de la Unidad de Posgrado de la FCEDUC – UNA Puno, que perciben niveles medios de riesgo en el liderazgo (87.7%) presentan un nivel medio del síndrome de burnout (48.5%), de manera similar al presente trabajo de investigación Rodríguez *et al.* (2014), identificó la presencia de factores de riesgos psicosociales intralaborales en el 26,2% de los docentes encuestados. Indicando que los dominios: liderazgo/relaciones sociales fueron los de mayor percepción del riesgo por el 42,9%.

Resultados afines se obtuvo donde indica que un 53% de los trabajadores con un riesgo muy alto y un 25% con riesgo alto, consideran o sienten que su jefe inmediato (llamado líder en la empresa), no tiene participación activa ni gestiona adecuadamente aspectos relacionados con resolución de conflictos, planificación y asignación tareas propias del área, lo que se traduce en poca interacción y escaso apoyo del jefe a sus colaboradores (guías), generando una inadecuada comunicación que no promueve el respeto mutuo ni la motivación y participación de los trabajadores. Además, el 56% de la muestra evidencia dificultades para desarrollar el trabajo en equipo, ya que por las características propias de su tarea es limitado el contacto con otros compañeros porque constantemente se presta atención a usuarios y/o clientes, lo cual se refleja en una débil o escasa integración en el grupo de trabajadores que limita que se genere un ambiente de apoyo mutuo entre ellos (Jiménez *et al.*, 2015).

Para el objetivo específico 4, los estudiantes de la Unidad de Posgrado de la FCEDUC – UNA Puno, que perciben niveles medios de riesgo en las recompensas (68.8%) presentan un nivel medio del síndrome de burnout (48.5%), de manera similar al presente trabajo de investigación Rodríguez *et al.* (2014), identificó la presencia de factores de riesgos psicosociales intralaborales en el 26,2% de los docentes encuestados. Indicando que los dominios: liderazgo/relaciones sociales y recompensas fueron los de mayor percepción del riesgo por el 42,9% y el 45,2% respectivamente.

Resultados afines se obtuvo e indica que la mayoría de trabajadores (49%) con un riesgo muy alto ponen en manifiesto su escaso sentimiento de orgullo por trabajar en la empresa, esto relacionado porque no se sienten identificados con la labor que realizan ya que muchos de ellos desarrollan este trabajo temporalmente para cubrir gastos generados por su actividad académica, y vislumbran su futuro profesional ejerciendo la carrera que actualmente estudian. Con un menor porcentaje, riesgo muy alto (28%) y riesgo alto (18%) se presenta la dimensión de reconocimiento y compensación, como consecuencia del escaso o nulo apoyo y de la deficiente retroalimentación que recibe el trabajador por parte de su jefe, existe la percepción de no recibir adecuados reconocimiento y valoración por su esfuerzo y desempeño (Jiménez *et al.*, 2015).

CONCLUSIONES

- Existe una correlación positiva significativa entre el nivel de percepción de riesgo de las condiciones laborales psicosociales y el nivel de síndrome de Burnout, con un valor del coeficiente de correlación de Pearson igual a 0.549** es decir, los estudiantes de posgrado perciben niveles medios de riesgo de las condiciones psicosociales (68.3%) correlacionado con un nivel medio de síndrome de Burnout (48.5%). Reflejado en los niveles altos de percepción de riesgo en las demandas de trabajo (60.9%), significa que hay excesiva carga laboral; nivel medio en el control (67.8%), implica que no existe un adecuado control laboral; nivel medio en el liderazgo (80.7%), es decir, no hay un alto liderazgo en la organización laboral; y nivel medio en la dimensión recompensas (68.8%); o cual indica que no hay adecuadas formas de recompensar el esfuerzo y desempeño laboral. A niveles medios de percepción de riesgo en las condiciones psicosociales se refleja niveles medios de la presencia de Síndrome de Burnout a nivel del agotamiento emocional y despersonalización que perciben los estudiantes de posgrado.
- Existe una correlación positiva significativa entre el nivel de percepción de riesgo de las demandas de trabajo y el síndrome de Burnout, con un valor del coeficiente de correlación de Pearson igual a 0.450** es decir, los estudiantes de posgrado de la FCEDUC – UNA Puno, que perciben altos niveles de riesgo en las demandas laborales (60.9%) presentan un nivel medio del síndrome de burnout (48.5%), debido a la sobrecarga laboral y exigencias solicitadas por sus directivos en las instituciones educativas donde laboran, sumado a las tareas de su práctica pedagógica, bajo la condición de desarrollar una educación no presencial debido a la emergencia sanitaria.
- Existe una correlación positiva significativa entre el nivel de percepción de riesgo del control de las actividades laborales y el nivel de síndrome de Burnout, con un valor del coeficiente de correlación de Pearson igual a 0.441** es decir, los estudiantes de la Unidad de Posgrado de la FCEDUC – UNA Puno, que perciben un nivel medio de riesgo en el control (67.8%) presentan un nivel medio del síndrome de burnout (48.5%), debido a que consideran que en su entorno laboral perciben una autonomía media debido a que en la mayoría de veces siempre ya está establecido lo

que tienen que hacer ya sea por instancias superiores como el Minedu, DREP o UGELEs, a su vez por la organización de sus instituciones educativas, se podría entender que por ello se percibe un nivel medio de riesgo en esta dimensión, sumado a que tienen poco tiempo para hacer su trabajo por lo demandante que se hizo en una época de pandemia con la educación no presencial.

- Existe una correlación positiva significativa entre el nivel de percepción de riesgo del liderazgo y el nivel de síndrome de Burnout, con un valor del coeficiente de correlación de Pearson igual a 0.418** es decir, los estudiantes de la Unidad de Posgrado de la FCEDUC – UNA Puno, que perciben niveles medios de riesgo en el liderazgo (87.7%) presentan un nivel medio del síndrome de burnout (48.5%), ello refleja que perciben niveles medios de liderazgo y poca preocupación de sus líderes institucionales que no siempre les facilitan la realización de sus trabajos, poco interés en que se mantenga unida la organización.
- Existe una correlación positiva significativa entre el nivel de percepción de riesgo de las recompensas y el nivel de síndrome de Burnout, con un valor del coeficiente de correlación de Pearson igual a 0.408** es decir, los estudiantes de la Unidad de Posgrado de la FCEDUC – UNA Puno, que perciben niveles medios de riesgo en las recompensas (68.8%) presentan un nivel medio del síndrome de burnout (48.5%), pues perciben que el ambiente donde laboran no siempre es el ideal y motivante por no visualizarse el apoyo mutuo entre colegas.

RECOMENDACIONES

- Al director de la Unidad de posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, a revisar las atenciones académicas y administrativas para generar adecuadas condiciones psicosociales e incentivar la ejecución de talleres de técnicas de respiración y relajación, de manera grupal una vez al mes, donde el estudiante de posgrado realice procedimientos y actividades que reduzcan la tensión física y/o mental, para contrarrestar el incremento de los niveles de Burnout.
- A los docentes de la escuela de posgrado a incentivar espacios de orientación frente a temas de gestión del tiempo y a desarrollar actividades referidas a la aplicación de técnicas de respiración y relajación en sus clases virtuales, en un espacio de 3 a 5 minutos, además de administrar de manera adecuada las actividades síncronas y asíncronas en el aula virtual, para no recargar la demanda laboral y académica, actuando con prudencia.
- A los estudiantes de la maestría, utilizar estrategias variadas de organización y gestión del tiempo como agendas electrónicas u otras que les permitan llevar el control de sus actividades de manera más óptima el desarrollo de las asignaturas del plan de estudios de la escuela de posgrado en sus diversas menciones. De esa forma puedan cumplir con sus responsabilidades en todos los escenarios laborales, académicos, familiares y sociales.
- A los directivos de las instituciones educativas de todos los niveles y modalidad de la educación peruana como líderes pedagógicos a utilizar espacios cortos en sus reuniones virtuales con sus docentes y colegas para realizar momentos de reflexión, ayuda colectiva, sinergia institucional, consultas bilaterales, momentos de empatía y ayuda interpersonal, ya que no todo es trabajo, sino también las personas en esta época de pandemia requieren fortaleza emocional y empatía humana.
- A los directivos de las instituciones educativas de todos los niveles promover actividades de recompensas de acuerdo al nivel de rendimiento, méritos y otras actividades que vean por conveniente ser reconocidas y felicitadas.

BIBLIOGRAFIA

- Acosta-Fernández, M., Parra-Osorio, L., Restrepo-García, J., Pozos-Radillo, B., Aguilera-Velasco, M., & Torres-López, T. (2017). Condiciones psicosociales, violencia y salud mental en docentes de medicina y enfermería. *Salud Uninorte*, 33(3), 344–354.
- Aldrete, M. G., González, J., & Preciado, M. de L. (2008). Factores psicosociales laborales y el Síndrome de Burnout en docentes de enseñanza media básica (secundaria) de la zona metropolitana de Guadalajara, México. *Revista Chilena de Salud Pública*, 12(1), 18–25.
<https://revistasaludpublica.uchile.cl/index.php/RCSP/article/view/1822>
- Aldrete, M., Navarro, C., González, R., Contreras, M., & Pérez, J. (2015). Factores psicosociales y síndrome de burnout en personal de enfermería de una unidad de tercer nivel de atención a la salud. *Ciencia & Trabajo*, 17(52), 32–36.
<https://doi.org/10.4067/s0718-24492015000100007>
- Alfonzo, I. (2018). *Síndrome de burnout en residentes del postgrado de puericultura y pediatría. ciudad hospitalaria dr. enrique tejera. edo. carabobo. 2017.*
- Alvites, C. G. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141–178. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Aranda, C., Barraza, J. H., Romero, J. J., Quiñonez, L. A., Ceniceros, A. P., Gonzalez, G., & ESparza, J. A. (2015). Factores psicosociales y síndrome de Burnout en médicos generales de Tepic, Nayarit (México). *Salud Uninorte*, 31(2), 245–254.
- Arce, R., Rubio, K., Cuadrado, H., Fonseca-Angulo, R., León-García, M., & Rodríguez-Barraza, P. (2020). Relación entre el nivel de estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales intralaborales en trabajadores de una fundación de niños con discapacidad ubicado en el departamento del Atlántico/Colombia. *Revista de La Asociación Española de Especialistas En Medicina Del Trabajo*, 29(1), 42–56.
- Bedoya, E., Puerta, S., & Ruiz, M. (2014). Diagnóstico de los factores de riesgos psicosociales intralaborales a los que están expuestos los docentes de tiempo completo y de cátedra en la Universidad Autónoma Latinoamericana (UNAULA). *Uni-Pluri/Versidad*, 14(3), 102–113.
<https://search.proquest.com/docview/1661372330?accountid=43746>

- BID. (2020). La Educación Superior En Tiempos De Covid-19. In *Aportes de la segunda Reunión del Diálogo Virtual con Rectores de Universidades Líderes de América Latina*. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/La-educacion-superior-en-tiempos-de-COVID-19-Aportes-de-la-Segunda-Reunion-del-Diálogo-Virtual-con-Rectores-de-Universidades-Lideres-de-America-Latina.pdf>
- Bonilla, P. S., & Jovel, L. E. (2017). Síndrome de Burnout en estudiantes del Posgrado de Pediatría. *Acta Pediátrica Hondureña*, 7(2), 631–640. <https://doi.org/10.5377/pediatrica.v7i2.6958>
- Budez, L., & Bula, V. (2017). *Factores de riesgo psicosociales intralaborales y su relación con el estrés en docentes de secundaria de la institución educativa escuela normal superior la hacienda del distrito de Barranquilla* [Universidad Libre Seccional Barranquilla]. https://scholar.google.es/scholar?as_ylo=2016&q=estres+en+docentes&hl=es&as_sdt=0,5#d=gs_qabs&u=%23p%3DJhPuXt69sPMJ
- Caballero, C., González, O., Mercado, D., Llanos, C., Bermejo, Y., & Vergel, C. (2009). Prevalencia del síndrome del burnout y su correlación con factores psicosociales en docentes de una institución universitaria privada de la ciudad de Barranquilla. *Psicogente*, 12(21), 142–157. <https://doi.org/10.17081/psico.12.21.1113>
- Cali, A., & Pantoja, C. (2020). *Identificación del nivel de riesgo psicosocial intralaboral y nivel de estrés laboral en docentes de establecimientos educativos oficiales urbanos del municipio de Cauca Antioquia para el año 2018* [Universidad de Antioquia Facultad Nacional de Salud Pública. Medellín, Colombia]. https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/13727/1/CaliAndrea_2020_IdentificaciónRiesgoPsicosocial.pdf
- Calla, K. M. (2018). Desempeño profesional en relación con el Síndrome de Burnout de los docentes desde la percepción de los estudiantes de maestría de la escuela de postgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. *INNOVA Research Journal*, 3(10.1), 88–101. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n10.1.2018.836>
- Canqui, B. (2020). Universidad Nacional Del Altiplano Monografías : In *Tesis*. Universidad Nacional del Altiplano.

- Castro, R. (2005). Síndrome de burnout o desgaste profesional: Breve referencia a sus Manifestaciones en Profesores Universitarios. In *Anuario N°28* (Vol. 28). <http://servicio.bc.uc.edu.ve/derecho/revista/idc28/28-6.pdf>
- Centeno, J. (2019). Condiciones laborales psicosociales y Síndrome de Burnout en las enfermeras de un servicio de emergencias pediátricas, Lima – 2019 [Universidad César Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38783>
- CEPRIT-EsSALUD. (2015). *Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo*. http://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/Junio_2015.htm
- Charaja, F. (2014). *El MAPIC en la metodología de la investigación*.
- Charria, V., Sarsosa, K., & Arenas, F. (2011). Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 29(4), 380–391.
- Collave, J. (2018). *Nivel del síndrome de Burnout en docentes de la I.E. Francisco Lizarzaburu – El Provenir* [Universidad San Pedro]. http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/9830/Tesis_58596.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Del Rio, O. (2020). El coronavirus y su impacto en la actividad laboral. *La Ley*.
- Dominguez-Lara, S. A. (2018). Academic emotional exhaustion in university students: How much is it influenced by cognitive emotion regulation strategies? *Educacion Medica*, 19(2), 96–103. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2016.11.010>
- Domínguez, C. C., Gutiérrez, O. G., Anguila, D. M., Barrios, C. L., Barrero, Y. B., & Medrano, C. V. (2009). Prevalencia Del Síndrome Del Burnout Y Su Correlación Con Factores Psicosociales En Docentes De Una Institución Universitaria Privada De La Ciudad De Barranquilla -- Prevalence of Burnout Syndrome and Its Correlation With Psychosocial Factors in Teachers . *Psicogente*, 12(21), 142–157. <https://doi.org/10.17081/psico.12.21.1113>
- Orientaciones regionales para la implementación del trabajo remoto y la estrategia “aprendo en casa,” (2020).
- Escudero, J., & Delfín, L. A. (2010). Diagnóstico del grado de síndrome de quemado por el trabajo (burnout) en el personal docente del Instituto Tecnológico Superior de Xalapa-Enriquez, Veracruz, México en el Año 2009. *Ciencia Administrativa*, 2, 73–81.
- Fanelli, A., Marquina, M., & Rabossi, M. (2020). Acción Y Reacción En Época De

- Pandemia: La Universidad Argentina Ante La Covid-19. *Revista de Educación Superior En América Latina*, 8, 3–8. https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/109267/CONICET_Digital_Nro.947e5167-fdb0-4395-a8ce-dbbe0de57eea_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Galván, M. G., Aldrete, M. G., Preciado, L., & Medina, S. (2010). Factores psicosociales y síndrome burnout en docentes de nivel preescolar de una zona escolar de Guadalajara, México. *Revista de Educación y Desarrollo*, 14.
- Galvez, N., Gomez, O., Guzman, L., & Ortiz, L. (2015). *Identificación de los factores de riesgo psicosociales intralaborales relacionados con el síndrome de burnout en docentes de colegios públicos y privados de Colombia e Hispanoamérica en los últimos 10 años* (Vol. 2015). Universidad CES especialización en salud ocupacional para médicos.
- García, J., Luceño, L., Talavera, B., & Jaén, M. (2015). Factores de riesgo psicosocial en atención primaria: un estudio comparativo entre puestos. *Atención Primaria*, 47(9), 608–609. <https://doi.org/10.1016/J.APRIM.2015.01.004>
- Gil-Monte, P. (2009). Razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo. *Revista Española de Salud Pública*, 169–173.
- Gil-Monte, P. (2012). Riesgos Psicosociales en el trabajo. *Rev. Perú Med Exp Salud Pública*, 29(2), 237–241. <https://rpmesp.ins.gob.pe/rpmesp/article/view/348/2516>
- Gil-Monte, P., & Figueiredo-Ferraz, H. (2013). Psychometric properties of the “Spanish Burnout Inventory” among employees working with people with intellectual disability. *Journal of Intellectual Disability Research*, 57(10), 959–968. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2788.2012.01591.x>
- Gil-Monte, P., Salanova, M., Aragón, J., & Schaufeli, W. (2015). *El Síndrome de quemarse por el trabajo en Servicios Sociales* (Issue November). <http://saludlaboralfecoo.es/wp-content/uploads/2013/11/sindrome-quemarse-por-el-trabajo-en-servicios-sociales.pdf>
- Gil, P. (2003). El Síndrome De Quemarse Por El Trabajo (Síndrome De Burnout) En Profesionales De Enfermería. *Revista Electrónica Internacinal PSY*, 1(1), 19–33. <http://www.bvsde.ops-oms.org/bvsacd/cd49/artigo3.pdf>
- Gil, P. (2009). Razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo. *Revista Española de Salud Pública*, 169–173. <https://doi.org/10.1590/S1135-57272009000200003>
- Hernández, J., Granada, P., & Carmona, J. (2011). Posibles indicadores del Síndrome de

- Burnout, en 18 operarios de una distribuidora de GLP de la ciudad de Armenia. *Negotium*, 7(20), 22–37. <https://www.redalyc.org/pdf/782/78222187002.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta. Ed.). Mac Graw Hill.
- Hurtado, F. (2020). La educación en tiempos de pandemia: los desafíos de la escuela del Siglo XXI. *Revista Arbitrada Del Centro De Investigación Y Estudios Gerenciales*, 44, 176–187. [http://www.grupocieg.org/archivos_revista/Ed.44\(176-187\) Hurtado Tavalera_articulo_id650.pdf](http://www.grupocieg.org/archivos_revista/Ed.44(176-187) Hurtado Tavalera_articulo_id650.pdf)
- INSHT. (2004). *NTP 732: Síndrome de estar quemado por el trabajo “Burnout” (III): Instrumento de medición*. <http://www.wont.uji.es>
- INSST. (2018). *El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo: una visión general*. <https://www.insst.es/documents/94886/538970/El+efecto+sobre+la+salud+de+los+riesgos+psicosociales+en+el+trabajo+una+visión+general.pdf/7b79def3-88be-4653-8b0e-7518ef66f518>
- Jiménez, E., Caicedo, S., Joven, R. E., & Pulido, J. A. (2015). Factores de riesgo psicosocial y síndrome de burnout en trabajadores de una empresa dedicada a la recreación y el entretenimiento educativo infantil en Bogotá D.C. *Revista de La Universidad Industrial de Santander. Salud*, 47(1), 47–60.
- Kahill, S. (1988). Symptoms of professional burnout: A review of the empirical evidence. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 29(3), 284–297. <https://doi.org/10.1037/h0079772>
- Marrau, M. C. (2009). El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout), en el marco contextualizador del estrés laboral. *Fundamentos En Humanidades*, X(19), 167–177.
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 57, 4–19. <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2011000500002>
- Múnera, M., Sáenz, M., & Cardona, D. (2013). Nivel de riesgo psicosocial intralaboral de los docentes de la Facultad de Medicina, Universidad CES. Medellín, 2011. *Revista CES Medicina*, 27(2), 163–175.
- Neffa, J. (2015). Los Riesgos Psicosociales en el trabajo (Preguntas). In *Boletín del Consejo Académico de Ética en Medicina* (Vol. 14, Issue 3).
- OIT-OMS. (1984). Factores psicosociales en el Trabajo: naturaleza, incidencia y

- prevención. In *Serie Seguridad, Higiene y medicina del trabajo* (Vol. 1).
http://biblioteca.uces.edu.ar/MEDIA/EDOCS/FACTORES_Texto.pdf
- OIT. (2013). *La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf
- OIT. (2016). Estrés en el trabajo: un reto colectivo. In O. I. del Trabajo (Ed.), *Gestión de las Personas y Tecnología* (Vol. 9, Issue 25).
<https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- OMS. (2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo*.
- OMS. (2019a). *La OMS reconoce como enfermedad el burnout o “síndrome de estar quemado.”* Médicos y Pacientes. <http://www.medicosypacientes.com/articulo/la-oms-reconoce-como-enfermedad-el-burnout-o-sindrome-de-estar-quemado>
- OMS. (2019b). *Salud mental en el lugar de trabajo*.
https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/.
- Ortiz, A. (2017). Factores de riesgo psicosocial intralaboral en docentes universitarios en Girardot (Cundinamarca), 2016. *Carta Comunitaria*, 25(144), 82.
<https://doi.org/10.26752/ccomunitaria.v25.n144.162>
- Osorio, M., Parrello, S., & Prado, C. (2020). Burnout académico en una muestra de estudiantes universitarios mexicanos. *Enseñanza e Investigación En Psicología*, 2(1), 27–37. <https://www.revistacneip.org/index.php/cneip/article/view/86/67>
- Pando, M., Gascón, S., Varillas, W., & Aranda, C. (2019). Exposición a factores psicosociales laborales y sintomatología de estrés en trabajadores peruanos. *Revista Ciencia UNEMI*, 12(29), 1–8. <https://doi.org/10.29076/issn.2528-7737vol12iss29.2019pp1-8p>
- Perez, J. E. (2018). Evaluación de factores de riesgo psicosocial y estrés laboral de los docentes de la facultad de ingeniería y arquitectura de la Universidad Peruana Unión Filial Tarapoto, 2017. In *Repositorio Institucional - UPEU*. Universidad Peruana Unión.
- Pérez, V. (2018). *Factores de Riesgo Psicosociales que inciden en la salud de los Profesores de Posgrado de la Universidad Autónoma del Estado de México, Zona Oriente* [Universidad Autónoma del Estado de México].
[http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/99480/Tesis Verónica final.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/99480/Tesis_Verónica_final.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Petersen, L. (2020). “*Nadie preguntó a los maestros si estaban listos.*” Milenio 2020.

- <https://www.milenio.com/politica/nadie-pregunto-a-los-maestros-si-estaban-listos>
- Portilla, N. (2017). *Factores psicosociales que influyen en el estrés laboral del Personal de enfermería del Hospital Arzobispo Loayza Lima*, 2017.
- Quiceno, J. M., & Vinaccia, S. (2007). Burnout: "Síndrome de quemarse en el trabajo (SQT). *Acta Colombiana de Psicología*, 10(2), 117–125.
- Ratto, A., García, R., Silva, M., & Gonzáles, M. (2015). El Síndrome de Quemarse por el trabajo y factores psicosociales en docentes de primaria de la ciudad de Montivideo. *P. M. Latinoamericana*, 9(2), 273–281.
- Rodríguez, E., Sánchez, J., Dorado, H. A., & Ramírez, J. M. (2014). Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral y Grado de Estrés en Docentes Universitarios. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 4(2), 12–17.
<https://doi.org/https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.2.2014.4908>
- Rodriguez, G. (2019). *Inteligencia emocional y síndrome de burnout en el personal administrativo de una entidad pública de Villa El Salvador*. Universidad Autónoma del Perú.
- Rosales, R., & Rosales, F. R. (2013). Burnout estudiantil universitario. Conceptualización y estudio. *Salud Mental*, 36(4), 337–345.
<https://doi.org/10.17711/sm.0185-3325.2013.041>
- Savio, S. (2008). El síndrome del burn out: un proceso de estrés laboral crónico. *Hologramática*, 8(1), 121–138.
- Tacca, D., & Tacca, A. (2019). Factores de riesgos psicosociales y estrés percibido en docentes universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 323–338.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.304>
- Uribe, J. F., López, P. R., Galicia, C. P., & Saisó, A. G. (2014). Síndrome de Desgaste Ocupacional (Burnout) y su Relación con Salud y Riesgo Psicosocial en Funcionarios Públicos que Imparten Justicia en México, D.F. *Acta de Investigación Psicológica*, 4(2), 1554–1571. [https://doi.org/10.1016/s2007-4719\(14\)70393-x](https://doi.org/10.1016/s2007-4719(14)70393-x)
- Valencia, Y. (2016). Síndrome de quemarse por el trabajo y su relación con los factores de riesgo psicosociales extralaborales en guardas de seguridad del sector portuario de la ciudad de Buenaventura 2016 [UNIVERSIDAD LIBRE]. In *Tesis*.
<https://doi.org/https://doi.org/10.3929/ethz-b-000238666>
- Zegarra, A. (2020). *Inteligencia emocional y burnout académico en estudiantes de la Facultad de Ciencias de la Salud de una Universidad Privada de Lima 2019* [UNiversidad Privada del Norte].



[https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/24034/Zegarra Ortiz%2CAyrton Alfredo.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/24034/Zegarra_Ortiz%2CAyrton%20Alfredo.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



ANEXOS

ANEXO 1.

Cuestionario sobre la variable condiciones psicosociales

**EVALUACIÓN DE CONDICIONES LABORALES PSICOSOCIALES
(De Karasek)**

Instrucciones: A continuación, encontrará algunas afirmaciones sobre los factores de riesgo en las condiciones psicosociales de su entorno laboral. Lea atentamente cada frase e indique según corresponda. Señale con una “X” la respuesta que más se aproxime a sus preferencias. No hay respuestas correctas o incorrectas, ni buenas o malas.

1	2	3	4	5
Totalmente en	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	Mi trabajo requiere que aprenda cosas nuevas					
2	Mi trabajo necesita un nivel elevado de calificación					
3	En mi trabajo debo ser creativo					
4	Mi trabajo consiste en hacer siempre lo mismo					
5	Tengo libertad de decidir cómo hacer mi trabajo					
6	Mi trabajo me permite tomar decisiones en forma autónoma					
7	En el trabajo tengo la oportunidad de hacer cosas diferentes					
8	Tengo influencia sobre como ocurren las cosas en mi trabajo					
9	En el trabajo tengo la posibilidad de desarrollar mis habilidades					
10	Mi trabajo exige hacerlo rápidamente					
11	Mi trabajo exige un gran esfuerzo mental					
12	En mi trabajo no se me pide hacer una cantidad excesiva					
13	Dispongo de suficiente tiempo para hacer mi trabajo					
14	No recibo pedidos contradictorios de los demás					
15	Mi trabajo me obliga a concentrarme durante largos periodos de tiempo					
16	Mi tarea es interrumpida a menudo y debo finalizar luego					
17	Mi trabajo es muy dinámico					
18	A menudo me retraso en mi trabajo porque debo esperar al trabajo de los					
19	Mi “jefe” inmediato superior se preocupa por el bienestar de los trabajadores que están bajo su supervisión.					
20	Mi “jefe” inmediato superior presta atención a lo que digo.					



21	Mi "jefe" inmediato superior tiene una actitud hostil o conflictiva hacia mí					
22	Mi "jefe" inmediato superior facilita la realización del trabajo.					
23	Mi "jefe" inmediato superior consigue que la gente trabaje unida.					
24	Las personas con las que trabajo están calificadas para las tareas que					
25	Las personas con las que trabajo tienen actitudes hostiles					
26	Las personas con las que trabajo se interesan por mí					
27	Las personas con las que trabajo son amistosas					
28	Las personas con las que trabajo se apoyan mutuamente para trabajar					
29	Las personas con las que trabajo facilitan la realización del trabajo					

Gracias por su participación.

ANEXO 2.

Cuestionario sobre la variable Síndrome de Burnout

Instrumento: **Inventario de Burnout de Maslach (MBI-HSS)**

Instrucciones: Señale con una “X” la respuesta que más se aproxime a sus preferencias. No hay respuestas correctas o incorrectas, ni buenas o malas

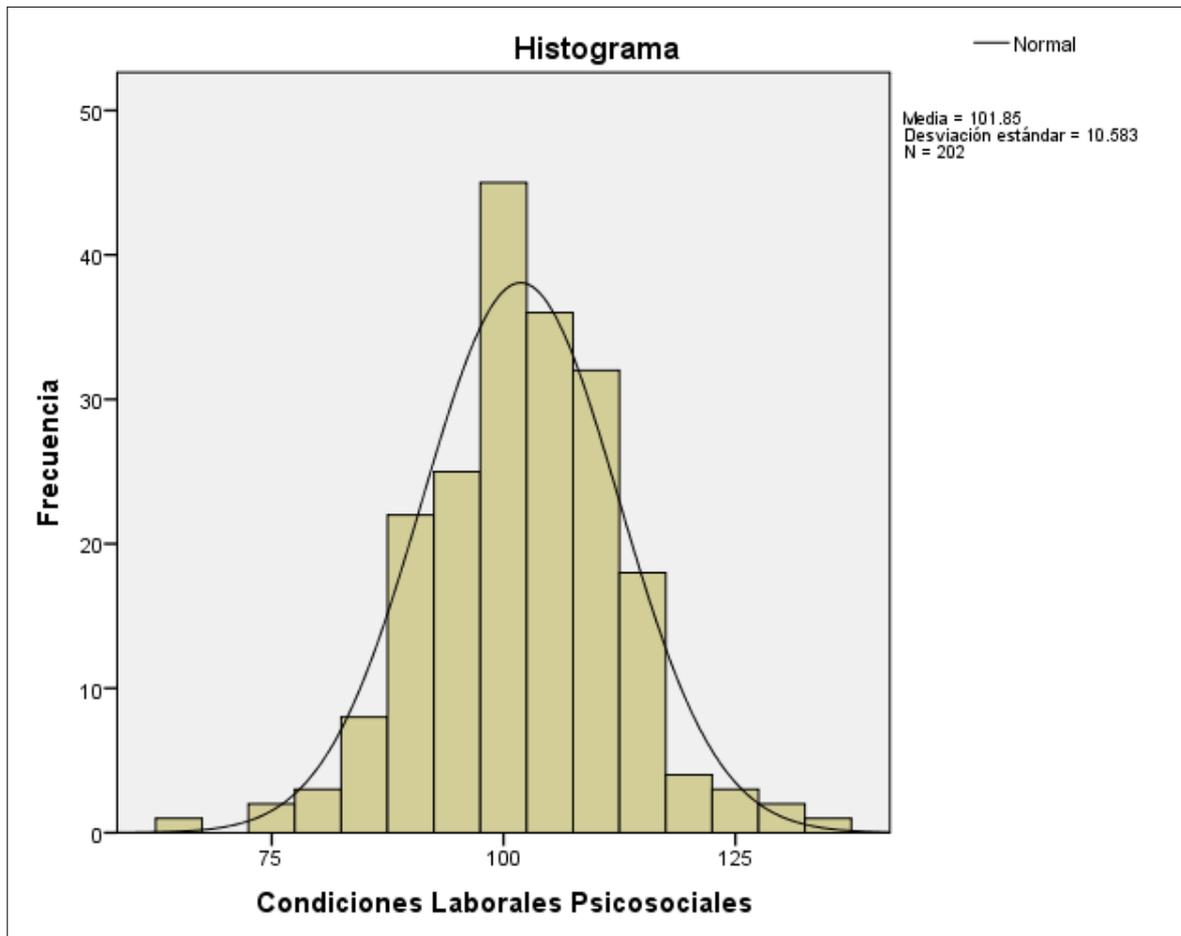
0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días

N°	ITEMS	0	1	2	3	4	5	6
1	Me siento emocionalmente agotado(a) por mis estudios.							
2	Me siento cansado(a) al final de la jornada de estudios.							
3	Me siento fatigado(a) cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de estudio.							
4	Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas.							
5	Creo que trato a algunas personas como si fuesen objetos impersonales.							
6	Estar todo el día con otras personas es un esfuerzo.							
7	Trato muy eficazmente los problemas de las personas.							
8	Me siento “agotado(a)” por mi trabajo académico.							
9	Creo que estoy influyendo de manera positiva con mis estudios de posgrado en la vida de los demás.							
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que estudio en el posgrado.							
11	Me preocupa el hecho de que estudiar este posgrado me esté endureciendo emocionalmente.							
12	Me siento muy activo(a).							
13	Me siento frustrado(a) en mis estudios de posgrado.							
14	Creo que estoy estudiando demasiado.							
15	No me preocupa realmente lo que le ocurre a alguna persona con las que tengo que interactuar.							
16	Trabajar directamente con personas me produce estrés							
17	Fácilmente puedo crear una atmosfera relajada con las personas con las que estudio el posgrado							
18	Me siento estimulado(a) después de estudiar en contacto virtual con personas.							
19	He conseguido muchas cosas útiles en mis estudios de posgrado							
20	Siento que ya no puedo más. Me siento acabado(a).							
21	En mis estudios de posgrado trato los problemas con mucha calma.							
22	Creo que las personas en mi entorno académico me culpan de algunos de sus problemas.							

ANEXO 3:

Prueba de normalidad para la variable condiciones laborales psicosociales

Gráfico de Normalidad:



Planteamiento de las Hipótesis:

Hipótesis nula; Ho: La Variable **CONDICIONES LABORALES PSICOSOCIALES** en la población Tiene distribución normal.

Hipótesis Alterna; Ha: La Variable **CONDICIONES LABORALES PSICOSOCIALES** en la población es distinta a la distribución normal.

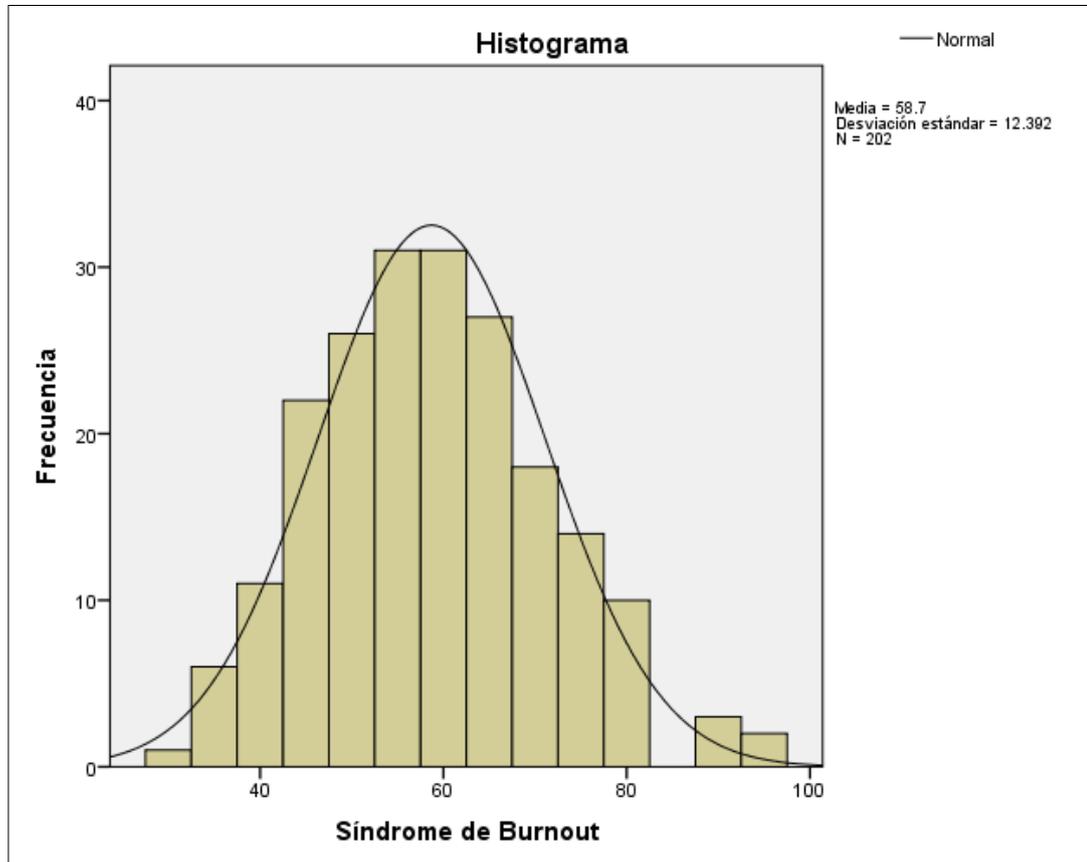
Nivel de significancia

El nivel de significancia o error igual a $0.05 = 5\%$

ANEXO 4:

Grado de normalidad para la variable síndrome de burnout

Gráfico de Normalidad:



Planteamiento de las Hipótesis:

Hipótesis nula; Ho: La Variable **SÍNDROME DE BURNOUT** en la población Tiene distribución normal.

Hipótesis Alterna; Ha: La Variable **SÍNDROME DE BURNOUT** en la población es distinta a la distribución normal.

Nivel de significancia

El nivel de significancia o error igual a $0.05 = 5\%$

ANEXO 5:

Matriz de consistencia

TITULO: Condiciones laborales psicosociales y Síndrome de Burnout en estudiantes de la Unidad de Posgrado de la FCEDUC - UNA-Puno, durante la emergencia sanitaria por Covid 19							
Planteamiento del Problema	Objetivo(s)	Hipótesis	Variable(s)	Dimensión (es)	Indicador(es)	Ítems	Método(s)
¿Cuál es el grado de correlación que existe entre el nivel de percepción de riesgo de las condiciones laborales psicosociales y el nivel de Síndrome de Burnout en estudiantes de la Unidad de Posgrado de la FCEDUC-UNA-Puno, durante la emergencia sanitaria por Covid 19?	General: Determinar el grado de correlación que existe entre el nivel de percepción de riesgo de las condiciones laborales psicosociales y el nivel de Síndrome de Burnout en estudiantes de la Unidad de Posgrado de la FCEDUC - UNA-Puno, durante la emergencia sanitaria por Covid 19	General: Existe correlación entre el nivel de percepción de riesgo de las condiciones laborales psicosociales y el nivel de Síndrome de Burnout en estudiantes de la Unidad de Posgrado de la FCEDUC - UNA-Puno, durante la emergencia sanitaria por Covid 19	V. 1. Condiciones laborales psicosociales	1.1.Demandas de trabajo	1.1.1. Cantidad 1.1.2. Carga intelectual 1.1.3. Emocionales 1.1.4. Requerimientos de compromiso en el cargo 1.1.5. Ambientales y de esfuerzo corporal 1.1.6. Jornada de trabajo 1.1.7. Consistencia del rol	1 2 3 4 5 6 7	Descriptivo Básica
¿Cuál es el grado de correlación que existe entre el nivel de percepción de riesgo de las demandas de trabajo y el nivel de Síndrome de Burnout?	Específicos: Identificar el grado de correlación que existe entre el nivel de percepción de riesgo de las demandas de trabajo y el nivel de Síndrome de Burnout	Específicos: Existe un alto grado de correlación entre el nivel de percepción de riesgo de las demandas de trabajo y el nivel de Síndrome de Burnout		1.2.Control	1.2.1. Control e independencia sobre el trabajo. 1.2.2. Oportunidades de desarrollo, uso de habilidades y destrezas. 1.2.3. Colaboración y Manejo del cambio. 1.2.4. Claridad de rol.	8 9-12 13 14-15	
¿Cuál es el grado de correlación que existe entre el nivel de percepción de riesgo del control y el nivel de Síndrome de Burnout?	Identificar el grado de correlación que existe entre el nivel de percepción de riesgo del control y el nivel de Síndrome de Burnout.	Existe un alto grado de correlación entre el nivel de percepción de riesgo del control y el nivel de Síndrome de Burnout		1.3.Liderazgo	1.3.1. Relaciones sociales laborales. 1.3.2. Relaciones interpersonales	17,22,23 16,18-21	
¿Cuál es el grado de correlación que existe entre el nivel de percepción de riesgo del liderazgo y el nivel de Síndrome de Burnout?	Identificar el grado de correlación que existe entre el nivel de percepción de riesgo del liderazgo y el nivel de Síndrome de Burnout.	Existe un alto grado de correlación entre el nivel de percepción de riesgo del liderazgo y el nivel de Síndrome de Burnout.		1.4.Recompensas.	1.4.1. Recompensas originarias de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.	24-29	
¿Cuál es el grado de correlación que existe entre el nivel de percepción de riesgo de las recompensas y el nivel de Síndrome de Burnout?	Identificar el grado de correlación que existe entre el nivel de percepción de riesgo de las recompensas y el nivel de Síndrome de Burnout	Existe un alto grado de correlación entre el nivel de percepción de riesgo de las recompensas y el nivel de Síndrome de Burnout		V2 Síndrome de Burnout	1.5. Agotamiento emocional.	1.1.1. Sobrecarga emocional. 1.1.2. Agotamiento Físico.	1-3,6,8 13,14, 16, 20
					1.6.Despersonalización	1.1.3. Desinterés. 1.1.4. Actitud negativa 1.1.5. Irritabilidad.	5,10 11,15 22
					1.7.Realización Personal.	1.1.6. Competencia y 1.1.7. Consecución de logros. 1.1.8. Baja autoestima.	4,7,9,12, 17 18,19, y 21

ANEXO 6:

Validación de instrumentos por expertos

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Nombre del Experto: Dr. Heber Nehemias Chui Betancur
- 1.2. Actividad laboral: Docente de la FCEDUC - UNAP
- 1.3. Institución donde labora: Universidad Nacional del Altiplano – Puno
- 1.4. Instrumento de validación: EVALUACIÓN DE CONDICIONES LABORALES PSICOSOCIALES
- 1.5. Autor del instrumento: Karasek, 1990

II. EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Muy deficiente (MD) 0.0 Deficiente (D) 0.5 Regular (R) 1.0 Bueno (B) 1.5 Muy Bueno (MB) 2.0

CRITERIOS DE EVALUACIÓN		MD 0.0	D 0.5	R 1.0	B 1.5	MB 2.0
1	CLARIDAD: Está escrito en <u>lenguaje científico</u> de fácil comprensión y es apropiado al tipo de investigación que se pretende realizar.					x
2	OBJETIVIDAD: Está expresado en forma de indicadores observables y medibles.					x
3	ACTUALIDAD: Los ítems corresponden a las formas actuales de formulación de instrumentos de investigación.					x
4	ORGANIZACIÓN: La formulación de los ítems tiene una secuencia lógica según el tipo de investigación que se pretende realizar.					x
5	COHERENCIA ESTRUCTURAL: La cantidad de ítems es correspondiente a la cantidad de indicadores que se quiere medir.					x
6	COHERENCIA SEMÁNTICA: Los ítems se refieren a las incógnitas de los problemas de investigación o al <u>sentido de la investigación</u> .					x
7	CONSISTENCIA TEÓRICA: Los ítems se sustentan en el marco teórico que se asume en la investigación.				x	
8	METODOLOGÍA: Este instrumento corresponde a la técnica de investigación apropiada para recoger datos confiables.					x
9	ESTRUCTURA FORMAL: El instrumento contiene todos los elementos estructurales básicos.				x	
10	ORIGINALIDAD: Este instrumento es elaboración propia, de lo contrario se menciona la fuente.				x	
PUNTAJE PARCIAL					4.5	14
PROMEDIO FINAL						18.5

III. OPINIÓN.....

.....
.....
.....

Puno, 30 de noviembre de 2020

Dr. Heber Nehemias Chui Betancur

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

IV. DATOS GENERALES

- 4.1. Nombre del Experto: Dr. Heber Nehemias Chui Betancur
- 4.2. Actividad laboral: Docente de la FCEDUC - UNAP
- 4.3. Institución donde labora: Universidad Nacional del Altiplano – Puno
- 4.4. Instrumento de validación: INVENTARIO de MASLACH (MBI-HSS)
- 4.5. Autor del instrumento: Maslach y Jackson (1981)

V. EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Muy deficiente (MD) 0.0 Deficiente (D) 0.5 Regular (R) 1.0 Bueno (B) 1.5 Muy Bueno (MB) 2.0

CRITERIOS DE EVALUACIÓN		MD 0.0	D 0.5	R 1.0	B 1.5	MB 2.0
1	CLARIDAD: Está escrito en lenguaje científico de fácil comprensión y es apropiado al tipo de investigación que se pretende realizar.				x	
2	OBJETIVIDAD: Está expresado en forma de indicadores observables y medibles.					x
3	ACTUALIDAD: Los ítems corresponden a las formas actuales de formulación de instrumentos de investigación.					x
4	ORGANIZACIÓN: La formulación de los ítems tiene una secuencia lógica según el tipo de investigación que se pretende realizar.					x
5	COHERENCIA ESTRUCTURAL: La cantidad de ítems es correspondiente a la cantidad de indicadores que se quiere medir.					x
6	COHERENCIA SEMÁNTICA: Los ítems se refieren a las incógnitas de los problemas de investigación o al sentido de la investigación.					x
7	CONSISTENCIA TEÓRICA: Los ítems se sustentan en el marco teórico que se asume en la investigación.				x	
8	METODOLOGÍA: Este instrumento corresponde a la técnica de investigación apropiada para recoger datos confiables.					x
9	ESTRUCTURA FORMAL: El instrumento contiene todos los elementos estructurales básicos.				x	
10	ORIGINALIDAD: Este instrumento es elaboración propia, de lo contrario se menciona la fuente.				x	
PUNTAJE PARCIAL					4.5	14
PROMEDIO FINAL						18.5

VI. OPINIÓN.....
.....
.....
.....

Puno, 30 de noviembre de 2020

Dr. Heber Nehemias Chui Betancur

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Nombre del Experto: Dra. HUGUETTE FORTUNATA DUEÑAS ZUÑIGA
 1.2. Actividad laboral: Docente de Humanidades
 1.3. Institución donde labora: Universidad Nacional del Altiplano – Puno
 1.4. Instrumento de validación: EVALUACIÓN DE CONDICIONES LABORALES PSICOSOCIALES
 1.5. Autor del instrumento: Karasek, 1990

II. EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Muy deficiente (MD) 0.0 Deficiente (D) 0.5 Regular (R) 1.0 Bueno (B) 1.5 Muy Bueno (MB) 2.0

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	MD 0.0	D 0.5	R 1.0	B 1.5	MB 2.0
1 CLARIDAD: Está escrito en lenguaje científico de fácil comprensión y es apropiado al tipo de investigación que se pretende realizar.					X
2 OBJETIVIDAD: Está expresado en forma de indicadores observables y medibles.					X
3 ACTUALIDAD: Los ítems corresponden a las formas actuales de formulación de instrumentos de investigación.					X
4 ORGANIZACIÓN: La formulación de los ítems tiene una secuencia lógica según el tipo de investigación que se pretende realizar.					X
5 COHERENCIA ESTRUCTURAL: La cantidad de ítems es correspondiente a la cantidad de indicadores que se quiere medir.					X
6 COHERENCIA SEMÁNTICA: Los ítems se refieren a las incógnitas de los problemas de investigación o al sentido de la investigación.				X	
7 CONSISTENCIA TEÓRICA: Los ítems se sustentan en el marco teórico que se asume en la investigación.				X	
8 METODOLOGÍA: Este instrumento corresponde a la técnica de investigación apropiada para recoger datos confiables.				X	
9 ESTRUCTURA FORMAL: El instrumento contiene todos los elementos estructurales básicos.					X
10 ORIGINALIDAD: Este instrumento es elaboración propia, de lo contrario se menciona la fuente.					X
PUNTAJE PARCIAL				4.5	14
PROMEDIO FINAL					18.5

III. OPINIÓN.....Aplicable.....

Puno, 05 de diciembre de 2020



Dra. HUGUETTE FORTUNATA DUEÑAS ZUÑIGA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

IV. DATOS GENERALES

- 4.1. Nombre del Experto: Dra. HUGUETTE FORTUNATA DUEÑAS ZUÑIGA
- 4.2. Actividad laboral: Docente de Humanidades
- 4.3. Institución donde labora: Universidad Nacional del Altiplano – Puno
- 4.4. Instrumento de validación: INVENTARIO de MASLACH (MBI-HSS)
- 4.5. Autor del instrumento: ~~Maslach~~ y Jackson (1981)

EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Muy deficiente (MD) 0.0 Deficiente (D) 0.5 Regular (R) 1.0 Bueno (B) 1.5 Muy Bueno (MB) 2.0

CRITERIOS DE EVALUACIÓN		MD 0.0	D 0.5	R 1.0	B 1.5	MB 2.0
1	CLARIDAD: Está escrito en lenguaje científico de fácil comprensión y es apropiado al tipo de investigación que se pretende realizar.					X
2	OBJETIVIDAD: Está expresado en forma de indicadores observables y medibles.					X
3	ACTUALIDAD: Los ítems corresponden a las formas actuales de formulación de instrumentos de investigación.					X
4	ORGANIZACIÓN: La formulación de los ítems tiene una secuencia lógica según el tipo de investigación que se pretende realizar.				X	
5	COHERENCIA ESTRUCTURAL: La cantidad de ítems es correspondiente a la cantidad de indicadores que se quiere medir.					X
6	COHERENCIA SEMÁNTICA: Los ítems se refieren a las incógnitas de los problemas de investigación o al sentido de la investigación.				X	
7	CONSISTENCIA TEÓRICA: Los ítems se sustentan en el marco teórico que se asume en la investigación.					X
8	METODOLOGÍA: Este instrumento corresponde a la técnica de investigación apropiada para recoger datos confiables.					X
9	ESTRUCTURA FORMAL: El instrumento contiene todos los elementos estructurales básicos.					X
10	ORIGINALIDAD: Este instrumento es elaboración propia, de lo contrario se menciona la fuente.					X
PUNTAJE PARCIAL					3	16
PROMEDIO FINAL						19

V. **OPINIÓN...Aplicable.....**

Puno, 05 de diciembre de 2020

Dra. HUGUETTE FORTUNATA DUEÑAS ZUÑIGA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Nombre del Experto: Dra. LUZ MARIA MENESES CARIAPAZA
- 1.2. Actividad laboral: Docente de la Facultad de Trabajo Social
- 1.3. Institución donde labora: Universidad Nacional del Altiplano – Puno
- 1.4. Instrumento de validación: EVALUACIÓN DE CONDICIONES LABORALES PSICOSOCIALES
- 1.5. Autor del instrumento: Karasak, 1990

II. EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Muy deficiente (MD) 0.0 Deficiente (D) 0.5 Regular (R) 1.0 Bueno (B) 1.5 Muy Bueno (MB) 2.0

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	MD 0.0	D 0.5	R 1.0	B 1.5	MB 2.0
1 CLARIDAD: Está escrito en lenguaje científico de fácil comprensión y es apropiado al tipo de investigación que se pretende realizar.					X
2 OBJETIVIDAD: Está expresado en forma de indicadores observables y medibles.					X
3 ACTUALIDAD: Los ítems corresponden a las formas actuales de formulación de instrumentos de investigación.					X
4 ORGANIZACIÓN: La formulación de los ítems tiene una secuencia lógica según el tipo de investigación que se pretende realizar.					X
5 COHERENCIA ESTRUCTURAL: La cantidad de ítems es correspondiente a la cantidad de indicadores que se quiere medir.				X	
6 COHERENCIA SEMÁNTICA: Los ítems se refieren a las incógnitas de los problemas de investigación o al sentido de la investigación.					X
7 CONSISTENCIA TEÓRICA: Los ítems se sustentan en el marco teórico que se asume en la investigación.					X
8 METODOLOGÍA: Este instrumento corresponde a la técnica de investigación apropiada para recoger datos confiables.				X	
9 ESTRUCTURA FORMAL: El instrumento contiene todos los elementos estructurales básicos.					X
10 ORIGINALIDAD: Este instrumento es elaboración propia, de lo contrario se menciona la fuente.				X	
PUNTAJE PARCIAL				4.5	14
PROMEDIO FINAL					18.5

III. OPINIÓN.....
.....
.....
.....

Puno, 08 de diciembre de 2020

Dra. LUZ MARÍA MENESES CARIAPAZA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

IV. DATOS GENERALES

- 4.1. Nombre del Experto: Dra. LUZ MARIA MENESES CARIAPAZA
- 4.2. Actividad laboral: Docente de la Facultad de Trabajo Social
- 4.3. Institución donde labora: Universidad Nacional del Altiplano – Puno
- 4.4. Instrumento de validación: INVENTARIO de MASLACH (MBI-HSS)
- 4.5. Autor del instrumento: Maslach y Jackson (1981)

V. EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Muy deficiente (MD) 0.0 Deficiente (D) 0.5 Regular (R) 1.0 Bueno (B) 1.5 Muy Bueno (MB) 2.0

CRITERIOS DE EVALUACIÓN		MD 0.0	D 0.5	R 1.0	B 1.5	MB 2.0
1	CLARIDAD: Está escrito en <u>lenguaje científico</u> de fácil comprensión y es apropiado al tipo de investigación que se pretende realizar.					X
2	OBJETIVIDAD: Está expresado en forma de indicadores observables y medibles.					X
3	ACTUALIDAD: Los items corresponden a las formas actuales de formulación de instrumentos de investigación.				X	
4	ORGANIZACIÓN: La formulación de los items tiene una secuencia lógica según el tipo de investigación que se pretende realizar.					X
5	COHERENCIA ESTRUCTURAL: La cantidad de items es correspondiente a la cantidad de indicadores que se quiere medir.					X
6	COHERENCIA SEMÁNTICA: Los items se refieren a las incógnitas de los problemas de investigación o al sentido de la investigación.					X
7	CONSISTENCIA TEÓRICA: Los items se sustentan en el marco teórico que se asume en la investigación.					X
8	METODOLOGÍA: Este instrumento corresponde a la técnica de investigación apropiada para recoger datos confiables.				X	
9	ESTRUCTURA FORMAL: El instrumento contiene todos los elementos estructurales básicos.					
10	ORIGINALIDAD: Este instrumento es elaboración propia, de lo contrario se menciona la fuente.				X	
PUNTAJE PARCIAL					4.5	14
PROMEDIO FINAL						18.5

VI. OPINIÓN.....
.....
.....
.....

Puno, 08 de diciembre de 2020

Dra. LUZ MARÍA MENESES CARIAPAZA

Anexo 7:

Tablas adjuntas

Tabla 1

Nivel de percepción de riesgo sobre las Condiciones laborales psicosociales en estudiantes de la Unidad de Posgrado de la FCEDUC - UNA Puno, durante la emergencia sanitaria por Covid 19

Sexo	Condiciones psicosociales laborales						TOTAL	
	Bajo (29 - 67)		Medio (68 - 106)		Alto (107 - 145)		Fr.	%
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%		
Hombre	0	0.0%	63	69.2%	28	30.8%	91	100.0%
Mujer	3	2.7%	75	67.6%	33	29.7%	111	100.0%
TOTAL	3	1.5%	138	68.3%	61	30.2%	202	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a estudiantes de la Unidad de posgrado de la FCEDUC.

Tabla 2

Diagnóstico para el Síndrome de Burnout en estudiantes de la Unidad de posgrado de la FCEDUC - UNA Puno, durante el Covid 19

Sexo	Síndrome de Burnout						TOTAL	
	Bajo (0 - 27)		Medio (28 - 56)		Alto (57 - 84)		Fr.	%
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%		
Hombre	33	36.3%	43	47.3%	15	16.5%	91	100.0%
Mujer	41	36.9%	55	49.5%	15	13.5%	111	100.0%
TOTAL	74	36.6%	98	48.5%	30	14.9%	202	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a estudiantes de la Unidad de posgrado de la FCEDUC.

Tabla 3

Nivel de percepción de riesgo sobre las demandas de trabajo en estudiantes de la Unidad de Posgrado de la FCEDUC - UNA Puno, durante la emergencia sanitaria por Covid 19

Sexo	Demandas de trabajo						TOTAL	
	Bajo (7 - 16)		Medio (17 - 26)		Alto (27 - 35)		Fr.	%
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%		
Hombre	0	0.0%	34	37.4%	57	62.6%	91	100.0%
Mujer	4	3.6%	41	36.9%	66	59.5%	111	100.0%
TOTAL	4	2.0%	75	37.1%	123	60.9%	202	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a estudiantes de la Unidad de posgrado de la FCEDUC.

Tabla 4

Nivel de percepción de riesgo sobre el control en estudiantes de la Unidad de Posgrado de la FCEDUC - UNA Puno, durante la emergencia sanitaria por Covid 19

Sexo	Control						TOTAL	
	Bajo (8 - 18)		Medio (19 - 29)		Alto (30 - 40)		Fr.	%
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%		
Hombre	0	0.0%	60	65.9%	31	34.1%	91	100.0%
Mujer	2	1.8%	77	69.4%	32	28.8%	111	100.0%
TOTAL	2	1.0%	137	67.8%	63	31.2%	202	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a estudiantes de la Unidad de Posgrado de la FCEDUC.

Tabla 5

Nivel de percepción de riesgo sobre el liderazgo en estudiantes de la Unidad de Posgrado de la FCEDUC - UNA Puno, durante la emergencia sanitaria por Covid 19

Sexo	Liderazgo						TOTAL	
	Bajo (8 - 18)		Medio (19 - 29)		Alto (30 - 40)		Fr.	%
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%		
Hombre	1	1.1%	74	81.3%	16	17.6%	91	100.0%
Mujer	5	4.5%	89	80.2%	17	15.3%	111	100.0%
TOTAL	6	3.0%	163	80.7%	33	16.3%	202	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a estudiantes de la Unidad de posgrado de la FCEDUC.

Tabla 6

Nivel de percepción de riesgo sobre las recompensas en estudiantes de la Unidad de Posgrado de la FCEDUC - UNA Puno, durante la emergencia sanitaria por Covid 19

Sexo	Recompensas						TOTAL	
	Bajo (6 - 13)		Medio (14 - 22)		Alto (23 - 30)		Fr.	%
	Fr.	%	Fr.	%	Fr.	%		
Hombre	3	3.3%	62	68.1%	26	28.6%	91	100.0%
Mujer	9	8.1%	77	69.4%	25	22.5%	111	100.0%
TOTAL	12	5.9%	139	68.8%	51	25.2%	202	100.0%

Fuente: Cuestionario aplicado a estudiantes de la Unidad de posgrado de la FCEDUC.