



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**El Síndrome Burnout en docentes de Ciencias de la
Comunicación de Upao durante la pandemia del covid 19, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Zurita Guerrero, Paula Isabel (ORCID: 0000-0002-6120-1805)

ASESOR:

Mg. Campana Cruzado, Frey Antonio (ORCID: 0000-0003-2828-4554)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi amada hija Isabellita, mi inspiración para mejorar cada día.

Agradecimiento

A mi querida mamá Graciela, sin todo su apoyo hubiera sido imposible lograr esta meta.

Índice de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstact	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de Tablas

Tabla 1	Síndrome de Burnout en docentes universitarios	20
Tabla 2	Cansancio Emocional en docentes universitarios según edades	21
Tabla 3	Despersonalización en docentes universitarios	22
Tabla 4	Realización Personal en docentes universitarios	23
Tabla 5	Síntomas físicos y psicológicos en docentes universitarios	24

Resumen

Este estudio tuvo como objetivo principal determinar el nivel de afección por el Síndrome Burnout en docentes de Ciencias de la Comunicación de Upao durante la pandemia del covid 19, 2021. Pertenece a una investigación de tipo básica, de diseño no experimental descriptiva simple. La muestra estuvo conformada por 21 docentes, a quienes se aplicó el Maslach Burnout Inventory (MBI) que mide los indicadores del síndrome burnout, resumidos en Cansancio Emocional, Despersonalización y Realización Personal, clasificados en 22 ítems. Los resultados mostraron que el 66,7% de docentes obtuvo un nivel alto de síndrome de burnout, mientras que el 33,3% un nivel medio. Respecto a la dimensión cansancio emocional el 52,4% de docentes alcanzó un nivel medio, para la dimensión despersonalización el 81% obtuvo un nivel alto, en la dimensión realización personal el 61,9% alcanzó un nivel alto. Se concluye que a partir de la pandemia los docentes del grupo muestral estudiado alcanzaron un nivel Burnout moderado, considerando el promedio de sus tres factores, habiéndose alcanzado su mejor valoración en el factor realización personal, destacando la autopercepción de una persona útil, propositivo y con liderazgo, a pesar de que, admite haber generado mecanismos menos afectivos con su entorno académico, observados en el factor despersonalización.

Palabras clave: Síndrome burnout, cansancio emocional, despersonalización, realización personal.

Abstract

The main objective of this study was to determine the level of Burnout syndrome affection in teachers of a Upao private university during the Covid19,2021 pandemic. It is a basic research study, with a simple descriptive non-experimental design. The sample consisted of 21 teachers, to whom the Maslach Burnout Inventory (MBI) was applied, which measures the indicators of burnout syndrome, summarized in Emotional Fatigue, Depersonalization and Personal Accomplishment, classified in 22 items. The results showed that 66.7% of teachers obtained a high level of burnout syndrome, while 33.3% obtained a medium level. Regarding the emotional exhaustion dimension, 52.4% of teachers reached a medium level; for the depersonalization dimension, 81% obtained a high level; in the personal fulfillment dimension, 61.9% reached a high level. It is concluded that after the pandemic, the teachers of the sample group studied reached a moderate Burnout level, considering the average of its three factors, having reached their best valuation in the personal realization factor, highlighting the self-perception of a useful person, propoitive and with leadership, although they admit having generated less affective mechanisms with their academic environment, observed in the depersonalization factor.

Keywords: Burnout syndrome, emotional fatigue, depersonalization, self-fulfillment.

I. INTRODUCCIÓN

La pandemia del Covid-19 ha generado situaciones de crisis con matices incalculables en diferentes espacios de la sociedad: económico, educativo, salud, etc. Torales et al (2021) refieren que, desde el surgimiento de esta enfermedad, las agencias de salud de todo el mundo y las comunidades científicas internacionales de salud mental han expresado su preocupación, no solo por las afecciones por coronavirus, sino por las aristas derivadas de esta pandemia, principalmente, las relacionadas con la salud mental de las personas. (2021)

En el estudio de la Confederación de Salud Mental España (2021) se advierte que las afecciones físicas, el aislamiento social, desatenciones en la vida personal, los cambios en los hábitos, los problemas laborales y otras situaciones experimentadas durante la pandemia, han empezado a afectar la salud mental en los diversos países del planeta, más aún si el 93% de éstos frenaron sus servicios de salud mental como consecuencia del déficit de financiación. El mismo estudio señala que las personas que han superado la enfermedad tienen un mayor riesgo de tener secuelas en su salud mental; uno de cada cinco ha experimentado por primera vez síntomas de ansiedad, depresión o insomnio; además, se incrementaron las ideas suicidas entre el 8% y 10%, predominantemente en adultos jóvenes.

En el plano nacional, un estudio conjunto entre del Ministerio de Salud (Minsa) y la Organización Panamericana de la Salud realizado en 2020, da cuenta que 7 de cada 10 peruanos experimentan síntomas relacionados con la salud mental, manifestados a partir del aislamiento social post pandemia. Las estadísticas reportan dificultades para dormir (56%), problemas con el apetito (43%), cansancio o falta de energía (44%), falta de concentración (36%) y pensamientos suicidas (13%).

El estrés laboral es una de las diversas formas de afección de la salud mental. Palomino (2020) describe que las personas que se encuentran en cuarentena son más vulnerables a afectaciones neuropsiquiátricas, debido al

distanciamiento y la ausencia de comunicación interpersonal, con altas probabilidades de depresión y ansiedad. Considera que todo tipo de desórdenes vinculados al estrés debe ser atendido con urgencia, desde un trastorno por estrés agudo hasta uno por estrés postraumático (TEPT), señalando que éste se presenta entre un 30 y 40 % de las personas afectadas, como ha sucedido en otras situaciones de desastres. El artículo también expone que las mujeres tienen más probabilidades de afrontar síntomas de TEPT. Asimismo, da cuenta que los adultos mayores tienen hasta 2,11 veces más posibilidades de experimentar este tipo de estrés en relación con los adultos más jóvenes.

En el plano laboral una de las formas de manifestación del estrés es lo que se denomina el síndrome de Burnout, también conocido como el síndrome del trabajador quemado, caracterizado por la percepción respecto al debilitamiento emocional, la despersonalización y la depreciación del sentido de realización personal (García-Moran y Gil-Lacruz, 2016).

El sector educación ha sido uno de los sectores más afectados en el tema de la salud mental a partir de la pandemia del Covid19. Los profesionales de la educación, en sus distintos niveles, no dejaron de trabajar desde el inicio de la emergencia sanitaria declarada en la mayoría de los países del mundo. Las actividades académicas debieron afrontar cambios inmediatos en relación con las formas y espacios de trabajo. Profesores y estudiantes debieron adaptarse en los aspectos didácticos y el uso de nuevas tecnologías (Inciarte, 2020 y García, 2021). El denominado trabajo remoto fue una obligación inmediata con capacitaciones intensivas y aprendizajes en el camino relacionados con plataformas, tecnologías y herramientas digitales educativas, generando cambios abruptos en las relaciones y formas de enseñar (Shalini et al, 2020).

Por tanto, los cambios mencionados han tenido repercusiones abruptas en la salud de los educadores, particularmente las asociadas al síndrome de Burnout, que a pesar de su existencia no es fácilmente perceptible por los afectados. En el informe de Abarca et al (2020) se describe que los docentes han experimentado síntomas de agotamiento emocional, despersonalización y un mínimo crecimiento

personal debido al exceso de trabajo, a partir de la pandemia, provocando manifestaciones contra su salud física y mental; además de otros problemas relacionados con su economía y sus relaciones familiares y sociales. (Meza, 2021)

En ese sentido, Gómez Ortiz, Perilla-Toro & Hermosa (2019) advierten que aspectos relacionados con la incertidumbre laboral, las intensivas exigencias laborales y el incremento de la carga de trabajo son factores predominantes en la generación del estrés en docentes. El incremento de la carga laboral es percibido como una causa de los malestares relacionados con la ansiedad, las alteraciones psicossomáticas y el desajuste social.

Pese a que ya se han cumplido cerca de dos años, la educación virtual continuará siendo la base de las relaciones académicas entre docentes y estudiantes en diversas partes del mundo, incluyendo al Perú. Desde la perspectiva pedagógica, la modalidad virtual presupone conflictividades que no se generaban con las relaciones presenciales. Por tanto, surge el interés en profundizar el conocimiento que permita ampliar el marco de referencia relacionadas con los procesos educativos en una etapa histórica diferente a las experimentadas por siglos. Pandemia y encierro son las bases del quebrantamiento de los vínculos interpersonales que se han construido en el tiempo en los actos académicos formales.

Por ello, se consideró desarrollar un particular con docentes de nivel universitario, problematizando la situación en función de la siguiente interrogante: ¿Cuál es el nivel de agotamiento por síndrome burnout en docentes de Ciencias de la Comunicación de Upao durante la pandemia del covid 19, 2021?

La investigación se justificó en la necesidad de ampliar el marco de referencia y consulta a futuras investigaciones. Además, los resultados de la investigación se constituyen en un marco de referencia para el análisis organizacional y la toma de decisiones en la mejora de las políticas laborales, específicamente en la atención de la salud psicológica de sus trabajadores. Siendo

los docentes la base del proceso educativo se requiere de un trabajo permanente para asegurar su bienestar emocional y mental.

La investigación tuvo como objetivo general determinar el nivel de agotamiento por síndrome 'Burnout' en docentes de Ciencias de la Comunicación de Upao durante la pandemia del covid 19, 2021. Asimismo, los objetivos específicos formulados fueron: determinar el nivel de cansancio emocional en docentes de una universidad privada de Trujillo; determinar el nivel de despersonalización en docentes que conforman el grupo de estudio; determinar el nivel de realización personal en la población estudiada; identificar los síntomas físicos y psicológicos manifestados a partir del síndrome 'Burnout' durante la pandemia del Covid19.

II. MARCO TEÓRICO

Casali y Casali (2021), quienes en su trabajo “Impacto del COVID-19 en docentes universitarios argentinos: cambio de prácticas, dificultades y aumento del estrés”, realizado Buenos Aires, Argentina, describe que la movilidad educativa desde la modalidad presencial hacia la virtual significó para los docentes una abrupta transformación, dado que la mayoría no estaban preparados. Entre sus principales resultados se puede advertir: a) la dificultad de los docentes para adecuarse de la enseñanza presencial a la virtual, pese a que ya tenían un conocimiento medio de tecnologías, sin que estas hubiesen estado relacionadas con experiencias pedagógicas, por tanto, el autor concluye refiriendo que no es suficiente tener una formación sobre el manejo de las nuevas tecnologías para el desarrollo de procesos educativos virtuales, considerando que esto debe estar acompañado de competencias pedagógicas y metodológicas; b) también, se ha generado un abrupto incremento en el tiempo de las actividades virtuales, en relación a las formas establecidas antes de covid19; c) otros aspectos manifiestos son la percepción de cuadros de estrés y otras situaciones psicológicas y emocionales, además de dolencias físicas derivadas del sedentarismo.

Galvis et al. (2021) son autores de una investigación realizada en Colombia titulada “*Tensiones y realidades de los docentes universitarios frente a la pandemia Covid-19*”, que se orientó al análisis de la percepción de los profesores universitarios en relación con la carga laboral, la salud física y mental en el contexto de la pandemia del Covid-19. En ella se concluye: la carga laboral en condición de trabajo en casa ha aumentado entre tres y cinco horas por día, sin que estas sean reconocidas monetariamente, tiempo que se ocupa en tareas adicionales relacionadas con la capacitación de plataformas y herramientas TICs, elaboración de materiales de enseñanza adaptados a la modalidad virtual e incluso actividades relacionadas con funciones administrativas; entre otros aspectos, también se advierte el impacto físico, dado que al no poder desplazarse a su centro de trabajo habitual el docente debió adecuar espacios en su hogar ergonómicamente inadecuadas, generando malestares osteomusculares por inactividad prolongada.

Finalmente, se incide en los riesgos mentales relacionados con el estrés, la ansiedad, las alteraciones de sueño y el cansancio.

En la Investigación de Ramos-Huenteo, García-Vásquez, Olea-González, Lobos-Peña & Sáez-Delgado (2020) titulada “Percepción docente respecto al trabajo pedagógico durante la covid-19”. El estudio realizado en la ciudad de Concepción, Chile establece las siguientes conclusiones: el profesor se orienta a desarrollar habilidades tecnológicas que favorezcan la cercanía con los educandos en el contexto de la educación a distancia, no obstante, son pocos los académicos que lograron mejorar su nivel de competencias digitales; en cuanto al manejo de sus emociones, los docentes manifestaron entrar en estado de pena, angustia, estrés e incluso incertidumbre y miedo, por tanto, la salud mental se ha visto afectada significativamente; otro de los aspectos percibidos es el incremento del trabajo, considerándose que se han incrementado las demandas y exigencias, predominantemente en profesores que tienen el rol de coordinadores de las asignaturas. Otro aspecto en el que se concluye es la poca presencia de las autoridades educativas como elemento de “apoyo de contención psicológica.

Carrera (2021) “Burnout en los docentes del Centro de Idiomas de la Universidad de Piura sedes Piura y Lima – 2020”, concluye refiriendo que los docentes del Centro de Idiomas de la Universidad de Piura tienen un bajo nivel de burnout, siendo la dimensión cansancio emocional la más afectada durante el periodo de confinamiento por Covid19. En el caso de los factores despersonalización y realización personal se establecieron resultados nulos no habiéndose identificado malestares antes ni durante la pandemia. La metodología aplicada fue de naturaleza descriptiva y cuantitativa, teniendo como instrumento el Maslach Burnout Inventory aplicado a 20 maestros de la institución referida.

Los estudios del síndrome de Burnout tienen sus bases en las siguientes teorías. El primer grupo se apoya en la teoría sociocognitiva del yo, que recoge los postulados de Albert Bandura y que explica la etiología del síndrome, avalado por el modelo de competencia social de Harrison, modelo de Cherniss, el modelo de

Pines y el modelo de autocontrol de Thompson, Page y Cooper, cuyas propuestas plantean que la percepción de la autosuficiencia y la autoconfianza profesional son determinantes en el desarrollo del síndrome. La segunda línea se vincula con la teoría del intercambio social relacionada con la teoría de la equidad (Buunk y Schaufeli), teoría de la conservación de recursos (Hobfoll y Freedy), que plantean que las causas de quemarse laboralmente se relacionan con la percepción de falta de equidad o ganancia tras una comparación en sus relaciones interpersonales en su centro de trabajo; por tanto, cuando los individuos consideran que aportan más de lo que reciben por su implicancia y esfuerzo personal, generan sentimientos de quemarse por el trabajo. Finalmente, el tercer grupo se relaciona con la teoría organizacional que destacan como elementos estresores a todos los sucesos del contexto de la organización, teniendo como precedentes del síndrome a las disfunciones del rol, la deficiente salud organizacional, la estructura, cultura y clima organizacional. Entre sus bases teóricas destacan el modelo de Golembiewski, el modelo de Cox, Kuk y Leiter y el modelo de Winnubst. (Gil-Monte y Peiró, 1999)

Conceptualmente, la Organización Mundial de la Salud (2010) define al estrés como las reacciones fisiológicas que preparan el organismo para la acción. El organismo está condicionado por factores internos y externos, frente a ello genera diversos efectos físicos y psicológicos que permiten adaptarse a las condiciones del ambiente. Si la respuesta es insuficiente o exagerada, provocará trastornos psicológicos de diversa magnitud. La falta de control de éstos conlleva al desarrollo de enfermedades diversas en tipos y dimensiones.

Pérez, García, García, Ortiz y Centelles (2014) consideran que el estrés es una respuesta que se expresa cuando un individuo percibe un condicionamiento o evento que amenaza o supera la capacidad de los recursos. Los autores también hacen mención de la clasificación del estrés en dos tipos: el estrés positivo o eustrés que se caracteriza porque el sujeto interactúa con su agente estresor, manteniéndose con la mente abierta y creativa, asimismo, orienta al cuerpo y la mente para un óptimo funcionamiento, derivando experiencias satisfactorias con emociones como el placer, alegría, bienestar y equilibrio; la segunda clasificación refiere al estrés negativo o distrés, que genera un incremento de trabajo no

aprovechado y que accidentalmente conlleva a la inestabilidad física y psicológica que limita las capacidades productivas de las personas, además de la manifestación de deficiencias psicosomáticas y un acelerado envejecimiento.

Lazarus y Folkman (1986) son autores del concepto más utilizado por la comunidad científica. Consideran que el estrés es el vínculo específico entre el sujeto su ambiente que es valorado como una amenaza o desborde de sus recursos que amenaza su bienestar.

Herman y Cullinan (1997) manifiestan que la comunidad médica describe al estrés como una “respuesta fisiológica, psicológica y conductual de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas, recuperar la homeostasis”. Refieren además que la reacción de estrés del sistema hipotálamo-hipofisario-adrenal tendrá mejor definición al considerarla como una tentativa orgánica por reprimir situaciones extremadamente violentas, o como un propósito de equilibrar el sistema vital.

Ticona, Paucar y Llerena (2010) proponen una clasificación del grado de estrés, basada en la escala de Holmes y Rahe, describiendo cuatro niveles: a) estrés normal, con una nula probabilidad de manifestar síntomas psicosomáticos; b) estrés leve, con la posibilidad de presentar episodios psicosomáticos en un grado de 33%; c) estrés moderado, con una probabilidad del 50%; d) el estrés severo que se manifiesta un 80% de probabilidad para desarrollar consecuencias psicosomáticas.

El National Institute of Occupational Safety and Health - NIOSH (1999) formuló el concepto de estrés laboral, el mismo que describen como las reacciones cognitivas, emocionales, cognitivas y físicas del comportamiento del trabajador a condiciones desfavorables y perjudiciales del contenido, el ambiente o el centro de trabajo. A su vez, la Organización Mundial de la Salud (OMS) la define como la reacción del sujeto ante requerimientos y presiones establecidas en el centro laboral que no se adecúan a los conocimientos y capacidades de este, probando su aptitud para confrontar dichas condiciones. (2004)

Por mucho tiempo se consideraba que el estrés era un mal relacionado con las denominadas profesiones de alto riesgo; es decir aquellas que son sometidas a riesgos físicos, químicos o biológicos. Sin embargo, estos paradigmas han ido desestructurándose, al demostrarse que cada profesión u oficio define su propia carga emocional a partir de su carga de responsabilidades, horarios de servicio, grado de participación, contexto y clima laboral, calidad de las relaciones interpersonales, balance con la vida extralaboral, entre otros aspectos. Cada profesión tiene sus propias características que permiten al trabajador la presentación o no de oportunidades orientadas a su crecimiento personal, además de riesgos potenciales a la salud (Zavala, 2008).

García-Moran y Gil-Lacruz (2016) plantean que los conceptos del estrés laboral están asociados al síndrome del desgaste formulado por Maslach y Pines (1977), Brookings, Bolton, Brown y McEvoy (1985) y Hingley y Harris (1986); así como el del síndrome del trabajador quemado o burnout expuesto por Maslach (1978). Ambos caracterizados por la percepción respecto al debilitamiento emocional, la despersonalización y la depreciación del sentido de realización personal.

En relación con el Síndrome de Burnout, se advierten investigaciones con distintos enfoques y cuestionamientos de su validez. Desde las primeras preocupaciones conceptuales y modelos explicativos se ha pasado a enfocarse en el diagnóstico del problema y la formulación de soluciones estratégicas desde la perspectiva médica y organizacional. El Burnout se ha convertido en uno de los principales problemas de salud mental advertido por la Organización Mundial de la Salud en todo el mundo (Díaz e Ingrid, 2016) y particularmente en Latinoamérica con todos los riesgos sociales que ello implica (Gil-Monte y Pierre, 2008).

El término burnout es un anglicismo traducido como quemarse en el trabajo (SQT). La primera definición fue formulada por Freudenberger (1974), quien lo describió como “El agotamiento de energía experimentado por los profesionales cuando se sienten sobrepasados por los problemas de los demás”. Posteriormente, se formuló la propuesta conceptual de Maslach y Jackson (1981) que refieren a un

problema psicológico relacionada con la extenuación de las emociones y exceso de sentimentalismo, la despersonalización con respuestas nocivas e indiferentes hacia los demás y el desinterés por la realización personal, propiciando insatisfacción en sí mismo en el ámbito laboral. Fueron precisamente, éstos últimos quienes desarrollaron un primer instrumento de evaluación desde un enfoque psicosocial, conocido como Maslach Burnout Inventory (MBI). El burnout, se ve reflejado por las condiciones del trabajo, en función del volumen, conflictividad y ambigüedad de los roles, limitaciones en la participación y el apoyo social, así como la percepción de injusticia; por tanto, el Burnout no está precisamente en las personas, sino, de las condiciones sociales en las que se trabaja (Maslach y Leiter, 2008)

En definiciones más actuales, Palmer et al (2005) refiere que se trata de un reflejo físico y emocional al estrés crónico y permanente dentro del ambiente de trabajo, ocasionando alteración adaptativa crónica relacionada debido al deficiente afrontamiento de las exigencias psicológicas generadas por el trabajo con repercusiones en la calidad de vida.

Como se observa, la definición del Síndrome de Burnout incluye tres factores. El primer factor es el agotamiento emocional, entendido como la merma o privación de los recursos emocionales, conllevando al desinterés para enfrentar una nueva jornada laboral. El segundo componente es la despersonalización, que se caracteriza por derivar en una persona deshumanizada con actitudes negativa e insensibles hacia los demás, principalmente los usuarios del servicio; además se exterioriza a través de un lenguaje peyorativo. El tercer factor es el desinterés por la realización personal, singularizado por la pérdida de la autoestima y la desatención de los objetivos personales, disminuyendo, por tanto, la productividad en el trabajo.

Suleiman (2020) manifiesta que cada persona expresa el proceso burnout de distinta manera. En la clasificación sintomatológica de Wang (2017) y Salvagioni, (2017) este se manifiesta a síntomas físicos, emocionales y conductuales.

Los síntomas físicos son la fatiga aguda, el cansancio y malestar general, dolores cefálicos, dolores musculares y osteoarticulares, pérdida del sueño, disminución del peso, malestares y daños gastrointestinales. Por su parte, los síntomas emocionales se expresan con la irritabilidad, ansiedad generalizada y focalizada en el trabajo, depresión, frustración, desorientación, impaciencia, aburrimiento, etc. Finalmente, los síntomas conductuales son el ausentismo o deserción laboral, consumo de drogas, alejamiento de las relaciones, acciones de riesgo, expresiones violentas, pérdida de la concentración, disminución del rendimiento laboral, enfrentamientos con compañeros, baja calidad del servicio, etc.

Estos síntomas son coincidentes con los descritos por García-Moran y Gil-Lacruz (2016) y Rivera (2009), al referirse de manera general sobre las manifestaciones del estrés, clasificándolos también en: a) síntomas físicos, como debilitamiento del sistema inmunológico, dolores de cabeza, aumento de la presión arterial, colon irritable, gastritis, sudoración, temblor corporal, sobrepeso y obesidad, pérdida del cabello y aparición de la caspa, menstruación irregular, enfermedades cardíacas, taquicardia, bruxismo, enfriamiento de manos y pies, tensión muscular, insomnio, tartamudeo, alteraciones de la piel (acné, rosácea, urticaria, arrugas, flacidez, dishidrosis, psoriasis, herpes bucales), fatiga y sequedad de boca, falta o aumento de apetito, diarrea o estreñimiento; b) Síntomas psíquico-emocionales que limitan la concentración e incrementa el número de errores, ralentiza la toma de decisiones, disminuye la memoria, provoca ansiedad, exceso de preocupación, pensamiento catastrófico y lento, cambio en el estilo de vida, propensión a tener accidentes, inquietud, miedo o pánico, preocupación excesiva, irritabilidad, reducción del deseo sexual, disminución de la autoestima, cambios abruptos del humor, depresión y labilidad emocional.

Salanova, citado por Gañán-Moreno, Correa-Pérez, Ochoa-Duque & Orejuela-Gómez (2020) son autores del concepto de tecnoestrés laboral, que definen como la condición psicológica con tendencia negativa relacionada con la sensación de una desarticulación entre las demandas y las herramientas vinculadas con el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, que derivan a

incrementar el grado de activación del malestar psicofisiológico y el acrecentamiento de conductas negativas o contrarias al uso de nuevas tecnologías en el trabajo.

Orejuela (2018) considera que el tema del tecnoestrés no es nuevo. Expone que este va de la mano con la cuarta revolución industrial y que, cada vez, se extiende entre los trabajadores ocasionando limitaciones para resolver saludablemente el tiempo de uso de las herramientas electrónicas, el trabajo y la vida personal. Refiere a una “sociedad del cansancio” que ha reemplazado su tiempo de ocio y vida social por la sobrecarga laboral establecida por esta hiperconectividad digital.

Para combatir el estrés derivado del exceso del trabajo en casa conlleva a buscar estrategias o recursos para mitigar sus consecuencias negativas. Los sujetos construyen por sí mismos diversos mecanismos de defensa que le permiten contrarrestar el malestar que deriva del trabajo, particularmente, el que genera el tecnoestrés. (Gañan, 2020). Estas formas buscan mitigar las tensiones psíquicas para evitar perturbaciones ocasionadas por una agitación emocional extrema y/o negativa. Al respecto, García-Moran & Gil-Lacruz (2016), recogiendo diversas propuestas teóricas, advierten un conjunto de estrategias o situaciones que se pueden accionar en diversas etapas y/o circunstancias y que en síntesis se puede delimitar en el apoyo social, el aumento del tiempo de ocio, relacionar el trabajo como una incitación personal, exteriorización de emociones, descanso para evitar la fatiga mental y pausas activas, autorreflexión, estrategias de afrontamiento (centrado en el problema o basado en las emociones), eliminación de tareas innecesarias, creación de ambientes agradables y de colaboración multidisciplinaria, resiliencia, reordenamiento de las dietas alimenticias, ejercicio físico diario, etcétera.

En el plano académico, los docentes cumplen un rol fundamental en el proceso. Para la UNESCO los profesores constituyen uno de los elementos más sólidos e influyentes para garantizar la equidad, el acceso y la calidad de la educación. Los docentes, en sus diferentes niveles, son la clave del desarrollo

mundial sostenible. Refiere, además, que son quienes generan las bases para el futuro desarrollo político, económico y social de las comunidades y sus países. (2019).

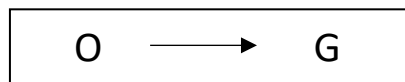
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación es de tipo básica, dado que se orientó a generar nuevo conocimiento respecto a la variable de estudio, relacionando y explicando los datos (Matos y Vera, 2017), generando fuentes de consulta para posteriores investigaciones. Por su diseño, la investigación es descriptiva, que según lo expuesto por Sánchez y Reyes (2006), describe, analiza e interpreta de manera sistemática un conjunto de hechos o fenómenos y sus variables que les caracterizan.

Asimismo, el estudio es de naturaleza cuantitativa, caracterizado por su propósito de medición objetiva de los tres aspectos del test de síndrome de Burnout. Matos y Vera (2017) señalan que los estudios con enfoque cuantitativos utilizan conceptos que deben observarse y medibles, requiriendo pruebas estadísticas y generalizando sus resultados.

El diseño de la investigación fue descriptivo simple, cuya representación gráfica es la siguiente:



Dónde:

O = Observación

G = Grupo de estudio

3.2. Variables y operacionalización

Variable: Síndrome de Burnout

Definición conceptual. Percepción respecto al debilitamiento emocional, la despersonalización y la depreciación del sentido de realización personal (García-Moran y Gil-Lacruz, 2016).

Definición operacional. La medición del síndrome de Burnout se hizo a través de sus tres factores que reúnen un total de 22 ítems con escala ordinal y cuyos resultados se ponderan entre los niveles alto, moderado y bajo.

Cansancio Emocional (CE), compuesto por nueve ítems. En la prueba estandarizada corresponden a los ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20.

Despersonalización (DP), compuesto por cinco ítems (5, 10, 11, 15 y 22).

Realización Personal (RP), constituido por ocho ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21).

Indicadores. Incluye las dimensiones del síndrome de Burnout y sus síntomas.

Dimensiones: cansancio emocional, despersonalización y realización personal.

Síntomas: físicos y psicológicos.

Escala. Ordinal con seis parámetros de medición: Nunca (0), pocas veces al año o menos (1), una vez al mes o menos (2), unas pocas veces al mes (3), una vez a la semana (4), pocas veces a la semana (5) todos los días (6).

La operacionalización de la variable se muestra en el Anexo 2.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población. La población de estudio estuvo constituida por 40 docentes varones y mujeres, nombrados y contratados pertenecientes al programa de estudios de la Ciencias de la Comunicación de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo. Tal como refieren Arias et al. (2016), la población se define como un conjunto de casos o unidades que son accesibles para el estudio y de donde se extrae una muestra, debiendo cumplir con aspectos particulares.

Criterios de inclusión:

Que hayan laborado entre los semestres académicos 2020-20 y 2021-20.

Con experiencia en la enseñanza superior mayor a dos años. Antes de la pandemia del Covid19 y el confinamiento social.

Que hayan decidido participar voluntariamente en el proceso de investigación.

Que cuenten con los recursos y servicios digitales para desarrollar la prueba Burnout.

Criterios de exclusión:

Contratados por la institución universitaria después o durante la pandemia del Covid19.

Que no participen voluntariamente.

Que no contesten correctamente el test.

Muestra. Para el estudio se consideró una muestra de 21 docentes que representan más del cincuenta por ciento de la población de estudio. Al respecto, Bologna (2015) establece que la muestra es un subconjunto representativo de una población, compartiendo sus características de interés para el estudio.

Muestreo. Se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018), con participación voluntaria y en correspondencia a los criterios de inclusión y exclusión. La investigadora fue quien determinó la cantidad y la forma de relación con los participantes, previa coordinación con cada uno de ellos.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica. La técnica aplicada fue la encuesta, instrumentalizada a través del test del síndrome de Burnout. López y Fachelli describen a la encuesta como una técnica que recaba datos a través de preguntas o cuestionamientos con para obtener de los sujetos consultados información sistemática sobre la (as) variable (s) de investigación. (2015)

Instrumentos. La investigación se basó en la aplicación del Maslach Burnout Inventory (MBI), que contiene dos partes: los datos generales del participante y las preguntas o ítems que miden el desgaste profesional.

A lo largo del tiempo, en los estudios Burnout se han aplicado diversos instrumentos de medición para determinar la confiabilidad y validez del test, siendo

el de mayor reconocimiento el Maslach Burnout Inventory (MBI) de Maslach y Jackson (1981) con inventario de 22 ítems que miden sentimientos y pensamientos relacionados con el trabajo y el desempeño dentro del mismo, a través de una escala de Lickert con siete alternativas que van desde la opción nunca (0) hasta diariamente (6). Su evaluación se hizo por cerca de ocho años aplicado a más de once mil sujetos participantes.

El MBI se divide en tres dimensiones: cansancio emocional que contiene nueve ítems (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20), que permiten obtener un puntaje máximo de 54 puntos; despersonalización (DP) con cinco ítems (5, 10, 11, 15 y 22), con un puntaje acumulado de 30 puntos; y realización personal (RP) que se compone por ocho preguntas (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21) cuya sumatoria alcanza los 48 puntos. Por cada uno de los factores se obtiene una puntuación que determina su ubicación en las escalas alta, medio o baja, definiéndose la frecuencia del Burnout si las puntuaciones de las dos primeras dimensiones (cansancio emocional y despersonalización) son altas y si en la tercera es baja (realización personal). Se puede determinar que los niveles de Burnout estandarizados en cada una de las dimensiones son: cansancio emocional (bajo = 0 – 18; medio = 19 – 26; **alto = 27 – 54**); despersonalización (bajo = 0 – 5; medio = 6 – 9; **alto = 10 – 30**); y realización personal (**bajo = 0 – 33**; medio = 34 - 39; alto = 40 – 48).

Para la presente investigación se consideró el uso del instrumento sin modificaciones, dado que respondía íntegramente a los objetivos de la investigación y no se consideró necesario hacer adaptaciones.

De acuerdo con lo expuesto, se determina que existe problemas de Burnout cuando las dimensiones de cansancio emocional y despersonalización llegan a sus niveles alto o en su complemento la sumatoria de ambos supera los 37 puntos, a diferencia del factor realización personal donde el síndrome se expresa cuando la puntuación recae en el nivel bajo.

El MBI es un instrumento de uso generalizado, no obstante, para determinar la confiabilidad se aplicó el Alfa de Cronbach (Anexo 4), a través del programa

Excel, estableciéndose que el coeficiente de confiabilidad o consistencia fue de 0.6127; por tanto, al ubicarse entre los rangos de 0.6 y 0.8 se pudo establecer que el instrumento es de buena confiabilidad. En tanto que, para determinar la validez se aplicó una guía para el juicio de experto, siendo los evaluadores dos docentes e investigadores universitarios: Ms. Carlos A. Celi Arévalo de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo y Ms. Jesús Rodríguez Sánchez de la Universidad Nacional de San Martín, quienes pudieron establecer que la validez del instrumento es muy buena, conforme a los resultados observados en el Anexo 5.

3.5. Procedimientos

Dada el reducido tamaño de la muestra, se pudo contactar directamente con los diversos docentes que participaron en la investigación. Preliminarmente, se recurrió a la intermediación de las autoridades y docentes de la institución; posteriormente, se identificó a los sujetos que cumplían las condiciones de inclusión, procediéndose a comunicar las indicaciones y lograr el consentimiento informado. El envío y devolución del MBI y la guía de entrevista se realizó mediante correo electrónico y por archivo WhatsApp: Dicho procedimiento virtual se aplicó en el marco de las bases normativas sanitarias y de aislamiento social definidas en el contexto de la pandemia del covid19. En ambos casos se mantuvo el principio de la confidencialidad.

Luego de haberse recogido la información se procedió a la revisión y organización de la información. Debido al tamaño muestral y la aptitud de los datos no se hizo ningún tipo de depuración, trabajándose con la totalidad de las unidades. Los datos cuantitativos se procesaron a través del programa de Microsoft Excel.

3.6. Método de análisis de datos

Para el procesamiento de los datos cuantitativos se recurrió a la estadística descriptiva procesada en el programa Microsoft Excel y el programa estadístico para Ciencias Sociales SPSS, v.19.0. La presentación de los resultados se hizo en tablas de entrada simple y doble, donde se hizo el análisis de los datos descriptivos en función de los objetivos de investigación. En total se elaboraron un total de siete

tablas, donde las tablas 1 y 2 se relacionan con el factor cansancio emocional, la 3 y 4 refieren a los datos relacionados con el factor despersonalización, la 5 y 6 a la realización personal.

3.7. Aspectos éticos

El presente estudio se realizó en estricto cumplimiento de los principios de autonomía, beneficencia. El proceso científico se realizó con total autonomía en la toma de decisiones por parte del investigador como en el involucramiento de los sujetos de la muestra, sin ningún tipo de coacción, presión o incentivo económico o material, definiéndose su participación de manera voluntaria y con un consentimiento informado respecto al tratamiento de los datos y la posibilidad de desistir libremente de su participación en caso de discrepar o verse afectado con los contenidos o procedimientos. Otros principios éticos ejercidos en esta investigación se relacionan con la intimidad y confidencialidad relacionado con los datos de los participantes, respetando la privacidad de su información personal y laboral. En esta investigación también prima el principio de beneficencia, considerando que no ha generado ningún tipo de afectación física o mental a ninguno de los participantes. Los participantes en todo momento fueron informados y asistidos respecto a los propósitos y metodología del trabajo científico.

Finalmente, se deja constancia que en la presente investigación se cumplió con las normativas institucionales, incluyendo los procedimientos éticos relacionados con la actuación científica de la autora, evitando toda forma de plagio al referir las fuentes consultadas de manera explícita.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Síndrome de Burnout en docentes universitarios

Nivel de Síndrome de Burnout	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Medio	7	33,3%
Alto	14	66,7%
Total	21	100%

En la tabla 1 se observa que más de la mitad de docentes universitarios representado por un 66,7% obtuvo un nivel alto de síndrome de burnout, mientras que el 33,3% obtuvo un nivel medio.

Tabla 2*Cansancio emocional en docentes universitarios*

Nivel de cansancio emocional	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Medio	11	52,4%
Alto	10	47,6%
Total	21	100%

En la tabla 2 se muestra que aproximadamente el 52,4% de docentes universitarios obtuvo un nivel medio de cansancio emocional, por otro lado, el 47,6% de docentes obtuvo un nivel alto.

Tabla 3*Despersonalización en docentes universitarios*

Nivel de despersonalización	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%
Medio	4	19%
Alto	17	81%
Total	21	100%

En la tabla 3 se muestra que el 81% de docentes universitarios obtuvo un nivel alto de despersonalización, por otro lado, el 19% de docentes se ubica en un nivel medio.

Tabla 4*Realización personal en docentes universitarios*

Nivel de realización personal	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	4,8%
Medio	7	33,3%
Alto	13	61,9%
Total	21	100%

En la tabla 4 se muestra que el 61,9% de docentes universitarios obtuvo un nivel alto de realización personal, así mismo, el 33,3% se ubica en un nivel medio, mientras que el 4,8% en un nivel bajo.

Tabla 5*Síntomas físicos y psicológicos en docentes universitarios*

Niveles	Síntomas físicos		Síntomas psicológicos	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	7	34%	6	29%
Medio	9	42%	8	38%
Alto	5	24%	7	33%
Total	21	100%	21	100%

En la tabla 5 se muestra que el 42% de docentes universitarios obtuvo un nivel medio de síntomas físicos, mientras que el 24% un nivel alto; por otro lado, a nivel de síntomas psicológicos, el 38% de docentes obtuvo un nivel medio, mientras que el 33% un nivel alto.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación determinó el nivel de burnout de veintiuno (21) docentes universitarios de la especialidad de Ciencias de la Comunicación de la Upao durante la pandemia del covid 19, 2021. A través de sus tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

En correspondencia con la tabla 1, se pudo establecer que el nivel de burnout alcanzó un nivel alto con porcentaje de 66,7% del total de la muestra. Estos datos son similares a lo encontrado en el estudio de Casali y Casali (2021), en la cual se concluye que existen altos cuadros de estrés y otras situaciones psicológicas y emocionales en la misma población de estudio. Al respecto, Maslach y Jackson (1981) consideran que el síndrome de burnout hace referencia a un problema psicológico relacionada con la extenuación de las emociones y exceso de sentimentalismo, la despersonalización con respuestas nocivas e indiferentes hacia los demás y el desinterés por la realización personal, propiciando insatisfacción en sí mismo en el ámbito laboral. Además, el burnout se ve reflejado por las condiciones del trabajo, en función del volumen, conflictividad y ambigüedad de los roles, limitaciones en la participación y el apoyo social, así como la percepción de injusticia; por tanto, el burnout tiene que ver con las condiciones laborales y sociales (Maslach y Leiter, 2008).

El síndrome de burnout ha sido estudiado bajo diversos enfoques, convirtiéndose en uno de los principales problemas de salud mental según la Organización Mundial de la Salud en todo el mundo (Díaz e Ingrid, 2016) y particularmente en Latinoamérica con todos los riesgos sociales que ello implica (Gil-Monte y Pierre, 2008). Este síndrome de burnout es como un reflejo físico y emocional al estrés crónico y permanente dentro del ambiente de trabajo, ocasionando alteración adaptativa crónica relacionada debido al deficiente afrontamiento de las exigencias psicológicas generadas por el trabajo con repercusiones en la calidad de vida (Palmer et al., 2005). Ante ello, podemos decir que los docentes universitarios presentan síntomas físicos y emocionales como consecuencia del estrés que produce las labores que realizan como parte de su trabajo.

Respecto a la tabla 2, se estableció que la dimensión cansancio emocional alcanzó un nivel medio con un porcentaje del 52,4% del grupo muestral, manifestándose principalmente con el agotamiento al término de la jornada de trabajo y la percepción de que se pasa demasiado tiempo en el trabajo, más de lo actuado antes de la pandemia. Aun cuando se aplicaron metodologías y tamaños muestrales similares, los resultados difieren con la investigación de Carrera (2021), dado que en dicha investigación solo el 25% (siempre y casi siempre) manifestó sentirse emocionalmente agotados a partir del confinamiento y trabajo remoto. Al respecto, Latorre (2005) considera que el agotamiento emocional es el principal predictor del burnout, constituyéndose, además, como el precedente de las otras dos dimensiones. Asimismo, se advierte que las consecuencias sintomatológicas de este síndrome tienen su origen en el entorno laboral y en las condiciones de trabajo (Chávez, 2016); además se considera que su incidencia e intensidad también depende de ciertas variables de personalidad, aspectos sociodemográficos del trabajador y su entorno personal.

Por otro lado, es importante advertir la percepción diferenciada del cansancio emocional según el rango de edad de los docentes. Se identificó que los más afectados fueron los mayores de 46 años, teniendo como elementos estresores los procesos de adaptación tecnológica y de las nuevas formas de interrelación académica. Estos resultados coinciden con las posiciones de Inciarte (2020), García (2021) y Shalini (2020) cuando expresan que las actividades académicas debieron afrontar cambios inmediatos en relación con las formas y espacios de trabajo. Debieron adaptarse los aspectos didácticos y el uso de nuevas tecnologías. El denominado trabajo remoto fue una obligación inmediata con capacitaciones intensivas y aprendizajes en el camino relacionados con plataformas, tecnologías y herramientas digitales educativas, generando cambios abruptos en las relaciones y formas de enseñar.

En la tabla 3, de acuerdo a la dimensión despersonalización se pudo determinar que este alcanzó un nivel alto con un porcentaje del 81% de docentes universitarios, manifestándose predominantemente con la frialdad o indiferencia en el trato a los estudiantes y el endurecimiento emocional de los docentes. Al contrastar con los resultados de la investigación realizada por Carrera (2021),

también se encuentran diferencias en esta dimensión. La autora concluye refiriendo que los docentes del Centro de Idiomas de la Universidad de Piura no presentan síntomas desfavorables en relación con la despersonalización. Conceptualmente, Hermosa (2006) refiere que se trata de una respuesta negativa del trabajador (docente) respecto a la calidad del servicio que se les brinda a los usuarios (estudiantes) hacia quien recibe sus servicios, caracterizado por situaciones insensibles, indiferentes y de cosificación de las personas; lo que a su vez Tello (2010) denomina una actitud deshumanizada y cínica hacia los usuarios, e incluso, de sus propios compañeros de trabajo. Por tanto, se expresa con actitudes altamente negativas hacia los demás. En razón con lo expuesto, Casali y Casali (2021), advierten la dificultad de los docentes para adecuarse de la enseñanza presencial a la virtual, pese a que ya pudieron haber tenido algún conocimiento de tecnologías, éste no necesariamente estaba relacionadas con experiencias metodológicas y pedagógicas; además, enfatizan el incremento del tiempo dedicado a la docencia en comparación a los periodos antes del confinamiento por el covid19.

En relación a la tabla 4, respecto a la dimensión realización personal se obtuvo que el 61,9% de docentes universitarios alcanzó un nivel alto. Esto quiere decir que, cuando la realización personal alcanza una puntuación alta el estado de salud mental del trabajador es positivo. En el estudio de Carrera (2021) se encuentran resultados similares, concluyendo que los docentes del Centro de Idiomas de la Universidad de Piura no generan algún nivel de burnout, antes ni durante el confinamiento. No obstante, es importante considerar lo manifestado por Abarca et al (2020), quien refiere que los cambios generados durante la pandemia han tenido repercusiones abruptas en la salud de los educadores, particularmente las asociadas el síndrome de Burnout, no obstante, y a pesar de su existencia no es fácilmente perceptible por los afectados. Por tanto, dicho respuestas podrían manifestarse como un estado de inconsciencia respecto a la salud mental o como un mecanismo de autodefensa para no develar su situación. Existen docentes que, a pesar de las circunstancias laborales post pandemia, buscan ser útiles, propositivos, influyentes y con liderazgo respecto a sus estudiantes.

Los resultados también muestran los niveles de síntomas físicos y psicológicos en los docentes universitarios en el contexto de la pandemia del Covid19, alcanzando niveles medios para ambos, manifestándose principalmente con caracteres como la ansiedad, aburrimiento e impaciencia (emocionales) y fatiga aguda, cansancio, pérdida del sueño, malestares musculares y cefálicos (físicos), y en mucho menor medida los síntomas conductuales. Al respecto, Galvis et al. (2021) consideran que debido al trabajo remoto la carga laboral en condición de trabajo en casa ha aumentado entre tres y cinco horas por día, generando un impacto físico, dado que al no poder desplazarse a su centro de trabajo habitual el docente debió adecuar espacios en su hogar ergonómicamente inadecuados, generando malestares osteomusculares por inactividad prolongada. Finalmente, se incide en los riesgos mentales relacionados con el estrés, la ansiedad, las alteraciones de sueño y el cansancio.

Tomando en consideración el análisis de los resultados de cada dimensión, se puede determinar que, a partir del confinamiento social y el trabajo remoto establecidos a causa de la pandemia del Covid19, los docentes universitarios del grupo de estudio tienden a manifestar altos niveles de burnout en las dimensiones despersonalización (81%) y realización personal (61,9%). Al respecto, Abarca et al (2020) y Meza (2021) describen que los docentes han experimentado síntomas de agotamiento emocional, despersonalización y un mínimo crecimiento personal debido al exceso de trabajo, a partir de la pandemia, provocando manifestaciones contra su salud física y mental; además de otros problemas relacionados con su economía y sus relaciones familiares y sociales. No obstante, también advierten que estas repercusiones abruptas en la salud no son fácilmente perceptibles por los afectados; es por ello que, en la dimensión realización personal se pudo establecer una valoración más favorable con una puntuación de 39.9 (nivel moderado), con manifestaciones de influencia y efectividad en el tratamiento de los problemas de los alumnos; así como, energía y estimulación en el trabajo.

VI. CONCLUSIONES

Primera. – Existe un nivel alto de burnout en docentes de Ciencias de la Comunicación de Upao durante la pandemia del covid 19, 2021. Habiéndose alcanzado su mejor valoración en el factor realización personal en la que se destaca la autopercepción de un docente útil, propositivo y con liderazgo en circunstancias adversas; además, se pudo haber generado síntomas de despersonalización hacia los alumnos y compañeros de trabajo.

Segunda. – En la dimensión cansancio emocional en los docentes alcanzó un nivel medio, con manifestaciones de agotamiento al término de la jornada de trabajo y exceso en el tiempo laboral; siendo esta dimensión el principal predictor del burnout, cuya manifestación e intensidad está condicionada por la personalidad del trabajador, además de otros aspectos sociodemográficos y su entorno personal.

Tercera. – En relación a la dimensión despersonalización en los docentes se ubica en un nivel alto, manifestándose con la frialdad, insensibilidad o indiferencia en el trato a los estudiantes y el endurecimiento emocional de los docentes, situaciones que repercute negativamente en la calidad de servicio.

Cuarta. - La dimensión realización personal de los docentes alcanzó un nivel alto, destacando una autopercepción de un profesional útil, propositivo, influyente y con liderazgo en el entorno académico, principalmente con los alumnos y compañeros del trabajo.

Quinta. - La percepción relacionada con los síntomas físicos y psicológicos en los docentes se ubica en un nivel medio a alto. En el caso de la sintomatología física se vinculan principalmente al agotamiento físico, dolores cefálicos, dolores musculares y óseos en piernas y columna, exceso de hambre e incremento del peso corporal, sedentarismo; y en relación con los síntomas psicológicos, se refieren a asuntos relacionados con el estrés, depresión, preocupación y cambios en el estado de ánimo.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. – Implementar y ejecutar un plan de monitorización para disminuir los niveles altos de burnout, mediante programas o talleres vivenciales que les permita a los docentes participar e interiorizar las diversas actividades y estrategias como parte de los programas.

Segunda. - Aplicar talleres motivacionales que ayude a disminuir el estrés provocado por el ambiente o las funciones laborales, dichos talleres se centren en dotar de estrategias y acciones para hacer frente diversas situaciones que pueda enfrentar cada docente.

Tercera. - Se recomienda profundizar el estudio sobre el estrés laboral aplicando diferentes instrumentos al Maslach Burnout Inventory (MBI), a fin de medir su factibilidad o en su defecto diseñar investigaciones que apliquen paralelamente dos o más instrumentos similares a fin de establecer comparaciones metodológicas.

Cuarta. - Debe realizarse estudios trasversales entre docentes de un mayor grupo de universidades, permitiendo mayor impacto de la información derivada. Estas investigaciones pueden realizarse a partir de la gestión interinstitucional, con responsabilidades compartidas.

Quinta. - A partir de las experiencias académicas en condiciones de trabajo remoto, se recomienda la elaboración de políticas y planes institucionales orientados brindar asistencia preventiva y clínica a los miembros de las comunidades universitarias, partiendo de un mapeo de las condiciones físicas y psicológicas que se han incrementado a partir del aislamiento social en el contexto de la pandemia Covid19. Dichas decisiones institucionales deben estar comprendidas en el marco de la responsabilidad social y el bienestar universitario.

REFERENCIAS

- Abarca, C., Ramírez, L. & Caycho-Rodríguez, T. (2020). Inteligencia emocional y burnout en docentes de educación inicial de Ayacucho. *Apuntes Universitarios: Revista de Investigación*, 10(2), 30–45.
<https://doi.org/10.17162/au.v10i2.438>
- Casali, A. & Torres, D. (2021). *Impacto del COVID-19 en docentes universitarios argentinos: cambio de prácticas, dificultades y aumento del estrés*.
<https://digital.cic.gba.gob.ar/handle/11746/10874>
- Araujo, R., Amato, C., Martins, V., Eliseo, M., & Silveira, I. (2020). COVID-19, Mudanças em Práticas Educacionais e a Percepção de Estresse por Docentes do Ensino Superior no Brasil. *Rev. Bras. Informática Na Educ.*, 28(0), 864–891.
<https://br-ie.org/pub/index.php/rbie/article/view/v28p864/6744>
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M., Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III. La población de estudio. *Revista Alergia México*.
<https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Alania, R., Llancari, R., Rafaele, M. & Ortega, D. (2020). *Adaptación del cuestionario de estrés académico SISCO SV al contexto de la crisis por COVID-19*, Junín, Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Bologna, E. (2015). *Estadística para Psicología y Educación* (3ª ed. Ampliada). Córdoba – Argentina: Brujas, pp. 271 – 293.
- Carrera, E. (2021). *Burnout en los docentes del Centro de Idiomas de la Universidad de Piura sedes Piura y Lima – 2020*. Universidad de Piura.
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5244/MAE_EDUC_TyG E-L_029.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Confederación de Salud Mental España (2021). *Salud mental y COVID-19: Un año de pandemia*.
<https://www.consalmudmental.org/publicaciones/Salud-mental-covid-aniversario-pandemia.pdf>
- Díaz, F. e Ingrid, C. (2016). La investigación sobre el Síndrome de Burnout en Latinoamérica entre 2000 y el 2010. *Psicología desde el Caribe*, 33, 71–82.
<http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v33n1/v33n1a09.pdf>

- Durán, M., Extremera, N., Montalbán, F. y Rey, L. (2005). Engagement y burnout en el ámbito docente: Análisis de sus relaciones con la satisfacción laboral y vital en una muestra de profesores. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 21(1-2), 145-158.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1319075>
- Freudenberger, H. (1974). Staff Burn-Out. *Journal Social Issues*, 30(1),159–65.
<https://spssi.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Galvis, G., Vásquez, A., Caviativa., Y, Ospina, P., Chaves, V., Carreño, L. (2021). *Tensiones y realidades de los docentes universitarios frente a la pandemia Covid-19. European Journal of Health Research*,7(1), 1-13.
<https://revistas.uautonoma.cl/index.php/ejhr/article/view/1396/1014>
- Gañán-Moreno, A., Correa-Pérez, J., Ochoa-Duque, S. & Orejuela-Gómez, J. (2020). *Tecnoestrés laboral derivado de la virtualidad obligatoria por prevención del covid-19 en docentes universitarios de Medellín (Colombia)*.
<https://acortar.link/zMghr>
- García-Moran, M. & Gil-Lacruz, M. (2016). *El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud*. Zaragoza, España.
<http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4131.pdf>
- Gil-Monte, P. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Psicología Pirámide.
[https://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/0385.%20El%20s%C3%ADndrome%20de%20quemarse%20por%20el%20trabajo%20\(Burnout\)%20%20Una%20enfermedad%20laboral%20en%20la%20sociedad%20del%20bienestar.pdf](https://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/0385.%20El%20s%C3%ADndrome%20de%20quemarse%20por%20el%20trabajo%20(Burnout)%20%20Una%20enfermedad%20laboral%20en%20la%20sociedad%20del%20bienestar.pdf)
- Gil-Monte, P. y Peiró, J. (1999). Perspectivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Revista Anales de Psicología*, 15(2), 261-268, Universidad de Murcia.
https://www.um.es/analesps/v15/v15_2pdf/12v98_05Llag2.PDF
- García, L. (2021). *COVID-19 y educación a distancia digital: preconfinamiento, confinamiento y posconfinamiento*. RIED: *Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 24(1), 9–32.

<https://doi.org/10.5944/ried.24.1.28080>

Gómez-Ortiz, V., Perilla-Toro, L., & Hermosa, A. (2019). Riesgos para la salud de profesores universitarios derivados de factores psicosociales laborales. *Universitas Psychologica*, 18(3), 1-15.

<https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy18-3>

Herman J. & Cullinan W. (1997). *Neurocircuitry of stress: central control of the hypothalamo–pituitary–adrenocortical axis*. *Tendencias Neurosci*, 20, 78–84.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0166223696100692>

Hermosa, A. (2006). *Satisfacción laboral y síndrome de “burnout” en profesores de educación primaria y secundaria*. *Revista Colombiana de Psicología*, 15, 81-89.

https://www.researchgate.net/publication/45192252_Satisfaccion_laboral_y_sindrome_de_Burnout_en_profesores_de_educacion_primaria_y_secundaria

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.

<https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

Inciarte, A., Paredes-Chacín, A. J., & Zambrano, L. M. (2020). Docencia y tecnologías en tiempos de pandemia covid-19. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25, 195–215.

<https://doi.org/10.5281/zenodo.4087411>

Latorre, I. (2005). *Burnout en la enseñanza. Estudio comparativo de un grupo de profesores de la enseñanza pública y privada de la Región de Murcia*. Universidad de Murcia, (1), 33-51.

<http://pedagogia.fcep.urv.cat/revistaut/revistes/desembre07/article03.pdf>

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

- López, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Universidad Autónoma de Barcelona.
https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf
- Maslach, C. y Leiter, MP (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Revista de Psicología Aplicada*, 93(3), 498–512.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.498>
- Maslach C, Jackson SE. *The measurement of experienced burnout*. *J Organ Behav*. 1981; 2(2):99–113.
<https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Matos, L. y Leyva, R. (2017). *Metodología de la investigación. Un enfoque teórico-práctico*. Trujillo, Fondo Editorial de la Universidad Privada Antenor Orrego.
- Meza, L. F., Torres, J. S., & Mamani-Benito, O. (2021). *Gestión educativa como factor determinante del desempeño de docentes de educación básica regular durante la pandemia COVID-19, Puno-Perú*. (Spanish). *Apuntes Universitarios: Revista de Investigación*, 11(1), 23–35.
<https://doi.org/10.17162/au.v11i1.543>
- National Institute of Occupational Safety and Health (NIOSH). (1999). *Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades*.
<http://www.cdc.gov/niosh/pubs/>
- Orejuela, J. (2018). *Clínica del trabajo: el malestar subjetivo derivado de la fragmentación laboral*. Medellín, Colombia: Editorial EAFIT.
https://www.youtube.com/watch?v=Xuv3_zQyt9g
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2004). *La organización del trabajo y del estrés: estrategias sistémicas de la solución de problemas para empleados, personal directivo y representantes sindicales*. Serie Protección de la Salud de los Trabajadores, 3, 3-4.

Palmer Y, Gómez-Vera A, Cabrera-Pivaral C, Prince-Vélez R, Searcy R. *Factores de riesgo organizacionales asociados al Síndrome de Burnout en médicos anestesiólogos. Salud Ment., 28(1),82–91.*

<https://www.medigraphic.com/pdfs/salmen/sam-2005/sam051i.pdf>

Palomino, C. (2020). Stress disorders caused by quarantine during the COVID-19 pandemic. *Horiz. Med. vol.20 no.4 Lima oct-dic 2020.*

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1727-558X2020000400010&script=sci_arttext&tlng=en

Pérez, D., García, J., García, T., Ortiz, D. & Centelles, M. (2014). Conocimientos sobre estrés, salud y creencias de control para la Atención Primaria de Salud. *Revista Cubana de Medicina General Integral, 30(3), 354-363.*

<http://scielo.sld.cu/pdf/mgi/v30n3/mgi09314.pdf>

Ramos-Huenteo, V., García-Vásquez, H., Olea-González, C., Lobos-Peña, K. & Sáez-Delgado, F. (2020). *Percepción docente respecto al trabajo pedagógico durante la covid-19.* Concepción-Chile. Universidad Católica de la Santísima Concepción.

<http://cienciamerica.uti.edu.ec/openjournal/index.php/uti/article/view/325/588>

Rivera, P. (2009). *Los niveles de estrés y su influencia en la gestión pedagógica de los docentes del nivel secundaria de la Institución Educativa “Daniel Becerra Ocampo” de Ilo durante el periodo 2006-2007.* Lima, Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle-La Cantuta.

<https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2275/TESIS%20FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Salvagioni, D., Melanda, F., Mesas, E., González, D., Gabani, L, De Andrade, M. (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PLoS One., 12(10),1–29.*

<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0185781>

- Sánchez, H. y Reyes, C. (2006) *Metodología y diseños de investigación científica*. Lima, Edit. Mantaro.
- Shalini, M., Diwan, M., Kohan, M., Rosenblum, M., Gharibo, M., Soin, M. y Sulindro, M.D. (2020). *El impacto tecnológico de COVID-19 en el futuro de la educación y la atención médica*. *Médico del dolor*, 23, 367-380.
- Suleiman, N. (2020). *Prevalencia del Síndrome de Burnout e identificación de factores de riesgo en el personal de enfermería y ginecología y obstetricia del servicio Andaluz de salud*. Universidad de Granada.
<https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/63312/88196.pdf?sequence=4>
- Tello, J. (2010). *Nivel de síndrome de Burnout y estrategias de afrontamiento en enfermeros de los Servicios Críticos del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, 2009*. Lima-Perú, Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
<http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/547>
- Ticona-Benavente, S., Paucar-Quispe, G. & Llerena-Callata, G. (2010). *Nivel de estrés y estrategias de afrontamiento en estudiantes de la Facultad de Enfermería –UNSA Arequipa*. 2006.
<https://revistas.um.es/eglobal/article/view/107181/101851>
- Torrales, J. et al (2021). Anxiety and depression in relation to news about COVID-19: a study in general Paraguayan population. *Revista Salud Pública*, 11(1).
<http://revistas.ins.gov.py/index.php/rspp/article/view/11/13>
- Urzúa, A., Vera-Villaruel, P., Caqueo-Urizar, A., & Polanco-Carrasco, R. (2020). La Psicología en la prevención y manejo del COVID-19. Aportes desde la evidencia inicial. *Terapia psicológica*, 38(1), 103-118.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/terpsicol/v38n1/0718-4808-terpsicol-38-01-0103.pdf>
- Wang J., Cui, Y., He, L., Xu, X., Yuan, Z., Jin, X. (2017). Work-related musculoskeletal disorders and risk factors among Chinese medical staff of obstetrics and gynecology. *Int J Environ Res Public Health*, 14(6), 1-13.

https://www.researchgate.net/publication/317242481_Work-Related_Musculoskeletal_Disorders_and_Risk_Factors_among_Chinese_Medical_Staff_of_Obstetrics_and_Gynecology

Zavala, J. (2008). Estrés y burnout docente: conceptos, causas y efectos. *Educación*, 17(32), 67-86.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5056868.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Título	Problema	Objetivo	Variable de estudio	Metodología
<p>Síndrome Burnout en docentes de Ciencias de la Comunicación de Upao durante la pandemia del covid 19, 2021.</p>	<p>Problema General ¿Cuál es el nivel de agotamiento por síndrome Burnout en docentes de Ciencias de la Comunicación de Upao durante la pandemia del covid 19, 2021??</p> <p>Problemas específicos</p> <p>a) ¿Cuál es el nivel de cansancio emocional Ciencias de la Comunicación de Upao?</p> <p>b) ¿Cuál es el nivel de despersonalización en docentes que conforman el grupo de estudio?</p> <p>c) ¿Cuál es la percepción sobre el nivel de realización personal en la población estudiada?</p> <p>d) ¿Cuáles son los síntomas físicos y</p>	<p>Objetivo General Determinar el nivel de agotamiento por síndrome Burnout en docentes de Ciencias de la Comunicación de Upao durante la pandemia del covid 19, 2021.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>a) Determinar el nivel de cansancio emocional en docentes de Ciencias de la Comunicación de Upao durante la pandemia del covid 19, 2021.</p> <p>b) Medir el nivel de despersonalización en docentes que conforman el grupo de estudio.</p> <p>c) Determinar la percepción sobre el nivel de realización</p>	<p>Síndrome Burnout</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cansancio emocional • Despersonalización • Realización personal <p>Síntomas del estrés laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Físicos • Psicológicos 	<p>Tipo de investigación Básica - descriptiva</p> <p>Diseño de investigación Descriptivo simple</p> <p>Población y muestra</p> <ul style="list-style-type: none"> • Población: 40 docentes • Muestra cuantitativa: 21 docentes (50%). <p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Técnicas: encuesta • Instrumentos: test Maschlab Inventory burnout (MBI)

	psicológicos manifestados en los docentes de la población en estudio por el estrés laboral durante la pandemia del Covid19,2021?	personal en la población estudiada. d) Identificar los síntomas físicos y psicológicos manifestados en los docentes de Ciencias de la Comunicación de Upao durante la pandemia del covid 19, 2021.		
--	--	---	--	--

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ITEMS	NIVEL DE MEDICIÓN
Síndrome de Burnout	Percepción respecto al debilitamiento emocional, la despersonalización y la depreciación del sentido de realización personal (García-Moran y Gil-Lacruz, 2016).	La medición del síndrome de Burnout se hizo a través de sus tres factores que reúnen un total de 22 ítems con escala ordinal y cuyos resultados se ponderan entre los niveles alto, moderado y bajo.	Cansancio emocional	Compuesto por nueve ítems: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20.	Escala Ordinal: Nunca = 0 Pocas veces al año o menos = 1 Una vez al mes o menos = 2 Unas pocas veces al mes = 3 Una vez a la semana = 4 Pocas veces a la semana = 5 Todos los días = 6.
			Despersonalización	Compuesto por cinco ítems: 5, 10, 11, 15 y 22.	
			Realización personal	Constituido por ocho ítems: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21.	

Anexo 3. Maslach Burnout Inventory (MBI)

Datos Generales						
Edad	25-45	46-65	+65	Sexo	M	F
Años de enseñanza	2-5 años		5-10 años	10-20 años	+20 años	
Horas académicas	-10 horas		10-20 horas	20-30horas	30-40 horas	

En el periodo del aislamiento social y trabajo remoto a partir de la pandemia del COVID19 ¿Qué tipo de situaciones laborales ha experimentado institucionalmente como docente universitario?

Marca con una X la respuesta en cada uno de los ítems.

Nº	Situaciones laborales	Escala de valoración						
		Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días
1	Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo.							
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado.							
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado.							
4	Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender.							
5	Siento que estoy tratando a algunos alumnos de mí como si fuesen objetos impersonales.							
6	Siento que trabajar todo el día con los alumnos me cansa.							
7	Siento que trato con mucha efectividad los problemas de los alumnos a las que tengo que atender.							
8	Siento que mi trabajo me está desgastando.							
9	Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.							
10	Siento que me he hecho más duro con la gente.							
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	Me siento muy enérgico en mi trabajo.							
13	Me siento frustrado por el trabajo.							
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.							
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que vincularme profesionalmente.							

16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.							
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.							
18	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.							
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.							
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.							
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.							
22	Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas.							

En el periodo del aislamiento social y trabajo remoto a partir de la pandemia del COVID19 ¿Con qué frecuencia experimenta los síntomas que se describen a continuación?
En su valoración, tome en consideración que el valor 1 es **no lo ha experimentado** y 6 es **frecuentemente**.

Nº	Síntomas	Escala de valoración						
		0	1	2	3	4	5	6
23	Síntomas físicos (dolores de cabeza, gastrointestinales, coronarios, alteración de peso, pérdida de apetito, caída del cabello, etcétera)							
24	Síntomas psicológicos y/ emocionales (falta de concentración, incremento de accidentes, pérdida de memoria, ansiedad, irritabilidad, depresión, cambio de humor, etcétera).							

Anexo 4. Prueba de confiabilidad del Maslach Burnout Inventory (MBI)

Para determinar la confiabilidad del instrumento se utilizó el Alfa de Cronbach automatizado mediante el programa de Microsoft Excel, partiendo de la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right)$$

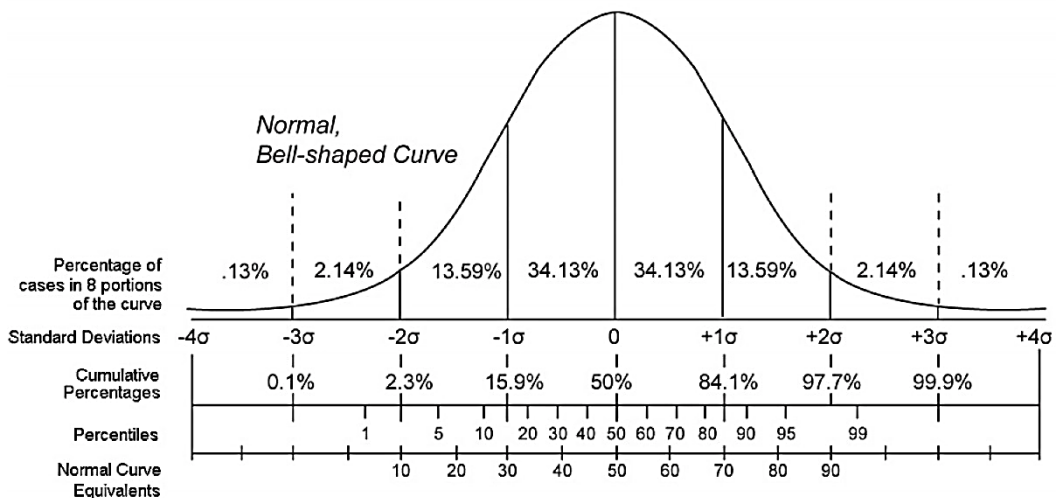
Se tomaron como referencia los siguientes valores:

K (nro de ítems) = 22

V_i (Varianza de cada ítem) = 25.4830

V_t (Varianza total) = 43.569161

Por tanto, al reemplazar los valores de la fórmula, se obtuvo que α (Alfa) = 0.6127.



Anexo 5. Guías de validación de expertos

GUÍA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. INFORMACIÓN GENERAL

1.1. Apellidos y nombres de validador	Celi Arévalo, Carlos Alberto
1.2. Cargo e institución donde labora	Docente universitario e investigador / Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo
1.3. Nombre del instrumento validado	Maslach Burnout Inventory (MBI) / 1981
1.4. Autor del instrumento	Christina Maslach
1.5. Título de la investigación	Síndrome de Burnout en docentes de una universidad privada durante la pandemia del Covid19, Trujillo, 2021
1.6. Autora de la investigación	Zurita Guerrero, Paula Isabel

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con un aspa dentro del recuadro (X), según la calificación que asigna a cada uno de los indicadores:

- Deficiente (Si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador).
- Regular (Si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador).
- Buena (Si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador).

Criterios	Indicadores	Valores			Observaciones
		D (1)	R (2)	B (3)	
Pertinencia	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de investigación.			3	
Coherencia	Los ítems responden a lo que se debe medir en la variable y sus dimensiones.			3	
Congruencia	Los ítems son congruentes entre sí y con el concepto que mide.			3	
Suficiencia	Los ítems son suficientes en cantidad para medir la variable.			3	
Objetividad	Los ítems se expresan en comportamientos y acciones observables.		2		
Consistencia	Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de la variable.			3	
Organización	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo a dimensiones e indicadores.			3	
Claridad	Los ítems están redactados en un lenguaje entendible para los sujetos a evaluar.			3	
Formato	Los ítems respetan aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez).		2		
Estructura	El instrumento cuenta con instrucciones, consignas, opciones de respuesta bien definidas.			3	
Total			4	24	28

COEFICIENTE DE VALIDEZ

$$\frac{\Sigma D + \Sigma R + \Sigma B}{30} = 0,93$$

Calificación General	Validez muy buena
----------------------	-------------------

Intervalos	Resultado
0,00 – 0,49	Validez nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

Tarapoto, diciembre de 2021



Ms. Carlos A. Celi Arévalo
DNI 18030045

GUÍA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. INFORMACIÓN GENERAL

1.1. Apellidos y nombres de validador	Rodríguez Sánchez, Jesús
1.2. Cargo e institución donde labora	Docente e investigadora Universidad Nacional de San Martín
1.3. Nombre del instrumento validado	Maslach Burnout Inventory (MBI) / 1981
1.4. Autor del instrumento	Christina Maslach
1.5. Título de la investigación	Síndrome de Burnout en docentes de una universidad privada durante la pandemia del Covid19, Trujillo, 2021
1.6. Autora de la investigación	Zurita Guerrero, Paula Isabel

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Revisar cada uno de los ítems del instrumento y marcar con un aspa dentro del recuadro (X), según la calificación que asigna a cada uno de los indicadores:

1. Deficiente (Si menos del 30% de los ítems cumplen con el indicador).
2. Regular (Si entre el 31% y 70% de los ítems cumplen con el indicador).
3. Buena (Si más del 70% de los ítems cumplen con el indicador).

Criterios	Indicadores	Valores			Observaciones
		D (1)	R (2)	B (3)	
Pertinencia	Los ítems miden lo previsto en los objetivos de investigación.			3	
Coherencia	Los ítems responden a lo que se debe medir en la variable y sus dimensiones.			3	
Congruencia	Los ítems son congruentes entre sí y con el concepto que mide.			3	
Suficiencia	Los ítems son suficientes en cantidad para medir la variable.			3	
Objetividad	Los ítems se expresan en comportamientos y acciones observables.			3	
Consistencia	Los ítems se han formulado en concordancia a los fundamentos teóricos de la variable.			3	
Organización	Los ítems están secuenciados y distribuidos de acuerdo a dimensiones e indicadores.			3	
Claridad	Los ítems están redactados en un lenguaje entendible para los sujetos a evaluar			3	
Formato	Los ítems respetan aspectos técnicos (tamaño de letra, espaciado, interlineado, nitidez).		2		
Estructura	El instrumento cuenta con instrucciones y opciones de respuesta bien definidas.			3	
Total			2	27	29

COEFICIENTE DE VALIDEZ

$$\frac{\sum D + \sum R + \sum B}{30} = 0,97$$

Calificación General	Validez muy buena
----------------------	--------------------------

Intervalos	Resultado
0,00 – 0,49	Validez nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

Tarapoto, octubre de 2021


 Mg. Jesús Rodríguez Sánchez
 C.I.T. 010 - 001
 DNI 18169444

Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Trujillo, 16 de setiembre del 2021

Dra. Janeth Velásquez

Directora de Escuela de ciencias de la comunicación
Trujillo

Presente. -

De mi consideración:

Es grato saludarla cordialmente y presentarme, yo PAULA ISABEL ZURITA GUERRERO, identificada con DNI 41084592 estudiante de la carrera profesional de psicología; quien desea realizar su Tesis titulada: " EL ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES UNIVERSITARIO DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID,2021". Motivo por el cual solicito su autorización para realizar test de manera voluntaria y anónima.

Agradezco por adelantado me brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su dirección.

Hago propicia la ocasión para hacerle llegar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Respetuosamente;

Paula Zurita Guerrero

mail.google.com/mail/u/0/?tab=im#sent/KtbxLzFvSGTwnlgKTXrLfDvMhFGjVCjFL

Aplicaciones my little pony mip... Nueva pestaña mip base luna - Bús... Amazon.com.mx : p... cuando son las 17... Configuración: Con... Lista de lectura

Gmail in:sent

1 de 138

JANNETH ELIZABETH VELASQUEZ GÁLVEZ
para mí

Estimada Paula:
Recibe saludos y queremos colaborar con tu estudio.
Puedes enviar el enlace del formulario para remitir correo a docentes, salvo otra opción que propongamos.
Saludos cordiales

 **Janneth Elizabeth Velásquez Gálvez**
Directora de la Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación
@jvelasquezg@upao.edu.pe
UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONOR ORREGO
Av. América Sur 3145, urb. Monserrate
www.upao.edu.pe
Trujillo, Perú.

Meet
Nueva reunión
Unirse a una reunión

Hangouts
Paula Zurita

08:50 a.m.
23/12/2021



INGRID
ingvadillo



Trujillo,

16 de setiembre del 2021

Lic. Ingrid Vadillo Palacios
Psicóloga
Lima
Presente. -
De mi consideración:

Es grato saludarla cordialmente y presentarme, yo PAULA ISABEL ZURITA GUERRERO, identificada con DNI 41084592 estudiante de la carrera profesional de psicología; quien desea realizar su Tesis titulada: "EL ESTRÉS LABORAL EN LOS DOCENTES UNIVERSITARIO DURANTE LA PANDEMIA DEL COVID, 2021". Motivo por el cual solicito su autorización para para el uso del test de burnout que adapto para su tesis con el titulo "SÍNDROME DE BURNOUT Y PERSONALIDAD EN PERSONAL DE SALUD DE UN HOSPITAL DE CERRO DE PASCO" sustentado en la Universidad Federico Villarreal.

Agradezco por adelantado me brinde las facilidades del caso y hago propicia la ocasión para hacerle llegar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Respetuosamente;

Paula Zurita Guerrero

Enviar mensaje...

