



## FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

### CARRERA DE PSICOLOGÍA.

“ESTRÉS LABORAL DEL DOCENTE UNIVERSITARIO EN LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA, LIMA 2020”

Tesis para optar el título profesional de:

**Licenciada en Psicología**

**Autoras:**

Miluska Maytee Fernandez Arroyo  
Maria Fernanda Marcelina Paredes Diaz

**Asesor:**

Mg. Angela Antonia Pando Tumpay

Lima - Perú

2020

## ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS

El asesor Angela Antonia Pando Tumpay, docente de la Universidad Privada del Norte, Facultad de Humanidades, Carrera profesional de Psicología, ha realizado el seguimiento del proceso de formulación y desarrollo de la tesis de los estudiantes:

- Fernández Arroyo, Miluska Mayteé
- Paredes Díaz, María Fernanda Marcelina

Por cuanto, **CONSIDERA** que la tesis titulada: *Estrés laboral del docente universitario en la escuela de psicología de una universidad privada, Lima 2020* para aspirar al título profesional de: Licenciado en Psicología por la Universidad Privada del Norte, reúne las condiciones adecuadas, por lo cual, **AUTORIZA** al o a los interesados para su presentación.

---

Mg /Angela Antonia Pando Tumpay  
Asesor

### ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Los miembros del jurado evaluador asignados han procedido a realizar la evaluación de la tesis de los estudiantes: *Fernández Arroyo Miluska, Paredes Díaz María Fernanda Marcelina* para aspirar al título profesional con la tesis denominada: *Estrés laboral del docente universitario en la escuela de psicología de una universidad privada, Lima 2020*.

Luego de la revisión del trabajo, en forma y contenido, los miembros del jurado concuerdan:

**Aprobación por unanimidad**

**Aprobación por mayoría**

Calificativo:

Excelente [20 - 18]

Sobresaliente [17 - 15]

Bueno [14 - 13]

Calificativo:

Excelente [20 - 18]

Sobresaliente [17 - 15]

Bueno [14 - 13]

Desaprobado

Firman en señal de conformidad:

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos  
Jurado

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos  
Jurado  
Presidente

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos  
Jurado



**“ESTRÉS LABORAL DEL DOCENTE UNIVERSITARIO EN LA  
ESCUELA DE PSICOLOGÍA DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA, LIMA 2020”**

**DEDICATORIA**

El presente trabajo de investigación está dedicado a nuestros padres por su amor incondicional y apoyarnos en los momentos más difíciles. Asimismo, a nuestras hermanas por confiar en nosotras y acompañarnos en esta etapa universitaria.



**“ESTRÉS LABORAL DEL DOCENTE UNIVERSITARIO EN LA  
ESCUELA DE PSICOLOGÍA DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA, LIMA 2020”**

**AGRADECIMIENTO**

Agradezco a mi institución educativa, por darme la bienvenida a un nuevo mundo y formar parte de ella, a mis docentes por guiarme en este proceso de aprendizaje, a mis compañeros que me brindaron su apoyo incondicionalmente en cada trabajo y concluir con éxito mi proyecto de tesis.

## TABLA DE CONTENIDO

ACTA DE AUTORIZACIÓN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS	2
ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS	8
RESUMEN	9
ABSTRACT	10
CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN	11
CAPÍTULO 2. MÉTODO	22
CAPÍTULO 3. RESULTADOS	29
CAPÍTULO 4. DISCUSIÓN	35
CAPÍTULO 5. CONCLUSIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	45

## ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1. Edad de los docentes de la escuela de psicología</i>	24
<i>Tabla 2. Sexo de los docentes de la escuela de psicología</i>	24
<i>Tabla 3. Nivel de instrucción de los docentes de la escuela de psicología</i>	25
<i>Tabla 4. Tiempo de permanencia de los docentes de la escuela de psicología</i>	25
<i>Tabla 5. Validez de contenido del MBI</i>	26
<i>Tabla 6. Matriz de operacionalización de variables</i>	29
<i>Tabla 7. Análisis de confiabilidad total del MBI</i>	30
<i>Tabla 8. Niveles de la variable “estrés laboral”</i>	31
<i>Tabla 9. Niveles de la dimensión “cansancio emocional”</i>	32
<i>Tabla 10. Niveles de la dimensión “despersonalización”</i>	33
<i>Tabla 11. Niveles de la dimensión “realización personal”</i>	34

## ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1. Gráfico de barras de la variable “estrés laboral”</i>	31
<i>Figura 2. Gráfico de barras de la dimensión “cansancio emocional”</i>	32
<i>Figura 3. Gráfico de barras de la dimensión “despersonalización”</i>	33
<i>Figura 4. Gráfico de barras de la dimensión “realización personal”</i>	35

## RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo determinar el nivel de estrés laboral del docente universitario en la Escuela de Psicología de una Universidad Privada, Lima 2020, aplicando el cuestionario MBI Educators Survey, desarrollada por Maslach, Jackson y Schwab en 1986, aplicado a 30 docentes. Los resultados señalan que, el 63% de los docentes se ubican en un nivel medio de estrés laboral; en relación a la dimensión cansancio emocional, el 36.7% de los docentes se encuentran en un nivel medio, en cuanto a la dimensión despersonalización el 56.7%, se encuentran en un nivel bajo y finalmente, un 40% de docentes en la dimensión realización personal se encuentra en un nivel bajo. En conclusión, los docentes universitarios presentan un nivel de estrés medio.

**Palabras clave:** docentes universitarios, estrés laboral, investigación descriptiva.

**ABSTRACT**

The present study aims to determine the level of work stress of the university teacher at the School of Psychology of a Private University, Lima 2020, applying the MBI Educators Survey questionnaire, developed by Maslach, Jackson and Schwab in 1986, applied to 30 teachers. The results indicate that: 63% of teachers are located in a medium level of work stress; In relation to the emotional exhaustion dimension, 36.7% of teachers are at a medium level, as regards the depersonalization dimension, 56.7% are at a low level and finally, 40% of teachers in the personal fulfillment dimension are found at a low level. In conclusion, university teachers present a significant level of medium stress.

**Keywords:** university teachers, work stress, descriptive research.

## **CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN**

En las últimas décadas, a razón del incremento de demandas y requerimientos en el trabajo, las personas se han interesado cada vez más en estudiar el estrés y cómo afecta a la salud de los trabajadores, lo que ha generado riesgos psicosociales en el ámbito laboral. (García, Iglesias, Saleta y Roma, 2016)

Siendo el personal docente uno de los sectores profesionales con más probabilidades de sufrir el síndrome de burnout porque encuentran que sus condiciones laborales se están transformando en un entorno poco saludable. (Carranco, Pando y Aranda, 2020). De igual manera, Johnson et al. (2005) afirma que la educación es muy importante en el desarrollo del mundo, la enorme demanda y sobrecarga de trabajo recae sobre los docentes, por lo que es considerada una de las profesiones más influyentes y exigentes.

En tal sentido, los colaboradores, deben satisfacer la necesidad de sentirse útiles cuando desempeñan tareas valiosas, aumentando así sus niveles de autoestima (Oramaz, Almirall y Fernández, 2007). Por el contrario, cuando los docentes tienen síndrome de burnout, se caracterizan por la falta de satisfacción con su trabajo, agotamiento y disminución de la autoestima, generando una enseñanza insuficiente. (Esteve, 1994)

A nivel internacional, el estrés es el tema más destacado en investigaciones y está relacionado con la salud mental y su efecto en el desempeño laboral (Cuenta & O'Hara, 2006), asimismo, la OPS / OMS (2016), destaca la importancia de realizar estudios sobre la salud mental de los trabajadores y su relación con las condiciones laborales.

Actualmente, la educación durante la pandemia COVID19, es considerada uno de los sectores con mayor nivel de estrés, afectando a los docentes de manera significativa (IPAE, 2020), de igual manera, en el Perú, la educación ha experimentado un cambio exponencial, teniendo el Ministerio de Educación una gran responsabilidad en la elaboración del proyecto “Aprendo en Casa” debido a la emergencia sanitaria (MINEDU, 2020). Sin embargo, muchos niños y jóvenes que viven en extrema pobreza y áreas rurales no tienen acceso a la tecnología, lo que dificulta la educación; ante esto, los docentes se encuentran lidiando con nuevas exigencias y demandas del proyecto, ocasionando al profesorado signos de estrés en el trabajo (Becerra, 2020).

Además, la baja compensación económica y la gratitud hacia el rol de los educadores, así como la escasa formación profesional, influyen en la presencia de alteraciones en el desempeño docente, generando innumerables insatisfacciones; el descontento en la salud física y emocional (Parihuaman, 2017).

Por consiguiente, la presente investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de estrés laboral del docente universitario en la Escuela de Psicología de una Universidad Privada en Lima 2020.

Para realizar la presente investigación, se revisaron diversos estudios relacionados a nuestra variable estrés laboral; Aguilar y Aquino (2016), en su investigación determinaron el nivel del síndrome de burnout en docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, en una muestra de 166 docentes, utilizando el cuestionario de Maslach y la técnica de encuesta. Como resultado, encontró que el 80,1% de los docentes obtuvieron un nivel bajo de Síndrome de Burnout. Respecto a

la subescala de agotamiento emocional, el 72,2% fue bajo; sobre la subescala de despersonalización, el 89,2% se encontró bajo y finalmente, sobre la subescala de realización personal, el 47% poseen un nivel alto de realización.

Asimismo, Callisaya (2018) realizó una investigación sobre la prevalencia de factores asociados al síndrome de burnout en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega en docentes. La muestra estuvo conformada por 62 docentes, el instrumento utilizado fue el MBI. Los resultados mostraron que el 95,2% de docentes presentó niveles bajos, en comparación con factores asociados, para el grupo de edad de 30 a 9 fue de 3.2%, género 3.2% hombres, estado civil, casados con 3.2%, número de hijos, 1 y 2 hijos es 2.3%, sobre profesión, odontología representa 3.2%, en comparación con personal que labora en el departamento de 5 a 10 años es del 3.2%, en comparación con la condición de profesores contratados es del 8%, obtuvo una alta prevalencia.

Igualmente, Diaz (2013) efectuó una investigación para conocer cómo influye el burnout en el desempeño de los docentes de ciencias de la salud de la Universidad Nacional del Callao. La población estuvo conformada de 50 docentes, donde se utilizó el inventario de Maslach MBI. Se obtuvo como resultado que el 64% de los docentes se encontraban en un nivel medio. Con respecto a la dimensión de agotamiento emocional el 62% de los docentes se encontró en un nivel medio, en relación a despersonalización el 54% se halló en un nivel medio y finalmente, en la dimensión realización personal el 58% de los docentes encuestados se hallaron en el nivel medio.

De igual forma, Parihuamán (2017) realizó una investigación para determinar el nivel de estrés de los docentes de las instituciones educativas de Villa Vicús y Kilómetro 50, distrito de Chulucanas - Morropón en Piura., estuvo conformada por 50 docentes de nivel primario y secundario. Se usó la Escala ED-6 de Gutiérrez, Morán, Sanz, se halló en los resultados que los docentes no presentan un nivel elevado de estrés causado por ansiedad, asimismo se encontró un nivel bajo de estrés por depresión y se mostró que los docentes tienen un nivel bajo de estrés causado por creencias desadaptativas. Por lo tanto, se concluye que los docentes se encuentran en un nivel bajo de estrés.

Del mismo modo, Lima (2017) investigó la relación que existe entre el estrés laboral, burnout y autoeficacia en docentes universitarios de una universidad privada de Lima con una muestra conformada por 67 docentes. Se aplicó los instrumentos inventario de Maslach MBI- Inventory, la escala de estrés laboral de la OIT-OMS y la escala de autoeficacia percibida de Tschannen-Moran & Woolfolk. Se obtuvieron como resultados respecto al nivel de estrés laboral, que el 66% está en un nivel medio. De igual forma se tuvo como resultado de burnout que el 76% se situó en un nivel medio, en tanto se halló que el 12% estaba en un nivel bajo y el 12% en alto. Finalmente, en la variable autoeficacia, el 70% de la muestra tuvo un nivel medio.

De la misma manera, Reyes y Restrepo (2017) investigaron la relación de la carga laboral y el Síndrome de Burnout en docentes de la Facultad de Odontología de la Universidad Santo Tomás en Colombia. Teniendo una muestra de 50 docentes, empleando el Inventario De Burnout De Maslach. Se tuvo como resultado que el 54,2 % se encontró en nivel medio y en relación a las subescalas de agotamiento

emocional el 86% de los docentes se halló en un nivel bajo, en la subescala de despersonalización, el 90% de los docentes se halló en el nivel bajo y finalmente, en relación a la subescala de realización personal el 78% de los docentes se encontraron en un nivel alto.

En esa misma línea, Arévalo y Solano (2017) elaboraron una investigación para determinar el nivel del síndrome de Burnout y sus factores sociodemográficos en docentes de la Universidad del Azuay en Ecuador. Teniendo como muestra a 178 docentes y se utilizó el inventario de burnout de Maslach, teniendo como resultado que los docentes evaluados manifestaron bajos niveles de agotamiento emocional siendo un 50%, en despersonalización el 46% de los docentes se encontró en un nivel medio. Respecto a la última subescala que viene siendo realización personal, el 61% de la población se encuentra en un nivel medio.

También, Yáñez (2017) realizó una investigación con el fin de explorar el síndrome de Burnout en docentes de la Universidad de San Francisco Xavier de Chuquisaca en Bolivia. La población estuvo constituida por 29 docentes universitarios de la Carrera de Psicología y Pedagogía, para ello se empleó el Inventario de burnout de Maslach. Se obtuvo como resultado que la existencia del Síndrome de Burnout en la población comprende un nivel bajo, asimismo no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres en cuanto a las dimensiones del Burnout (Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización Personal).

Del mismo modo, Mena, Cruz y Guevara (2019) efectuaron una investigación para evaluar el estrés laboral asistencial en docentes de la UNAN Managua, FAREM Carazo, 2019. Para la aplicación del instrumento a la muestra seleccionada fueron 18

docentes del Departamento de Ciencias de la Educación y Humanidades. Se obtuvo que el 97.3% refleja que los docentes no poseen burnout. El 67.1% proyectó un cansancio emocional bajo. El 47.9% de los docentes en relación a despersonalización se sitúan en un nivel alto. El 67,1% de la muestra tiene una baja realización personal.

También, Romero (2016) realizó una investigación para identificar la presencia del síndrome de burnout en docentes universitarios de tiempo completo de la Facultad de Ciencias de la Conducta en México. Se evaluó a 16 docentes utilizando el Inventario de burnout de Maslach. Se obtuvo como resultado que el 56.25% de los docentes encuestados se encontraban en un nivel bajo de burnout. Respecto a la dimensión agotamiento emocional el 56.25% presentó nivel bajo, en la dimensión de despersonalización el 68.75% de los docentes se encuentran en un nivel medio y, por último, en referencia a realización personal el 100% de los docentes se encontraron en un nivel alto.

Cabe destacar que, en el año 1926, Selye descubrió la reacción del cuerpo ante una situación de estrés, llamándolo síndrome de estar enfermo, el cual implica reacciones como: debilidad, reducción del apetito, pérdida de peso, astenia, etc. (Montero, 2010). Con el tiempo, Selye halló que no solamente los agentes físicos nocivos causan estrés, sino también las demandas sociales a las que el hombre tiene que adaptarse (Perspectivas, 2007). Asimismo, Selye (1936), manifiesta que existen dos tipos de estrés: a) Eustrés: estrés positivo que nos permite enfrentarnos a los retos y adaptarnos a los cambios de demanda el entorno (Parihuamán, 2017); b) Distrés: es dañino, patológico y destruye al organismo, provocando patologías mentales (Parihuamán, 2017).

Por lo cual, en 1956 estableció el estrés ante la Organización Mundial de la Salud como una respuesta inespecífica del organismo a diversas demandas del exterior (Hernández, Salanova y Peiró, 2003).

Por otro lado, Greens (1961), anunció el primer caso del síndrome de desgaste en entornos laborales (Saborío e Hidalgo, 2015).

La palabra Burnout proviene del inglés y fue traducida al español como “estar quemado”, siendo descrita por Freudenberger (1974), como una patología psiquiátrica (Hernández, Terán, Navarrete y León, 2007), mientras tanto Gordon (1997) considera que el estrés laboral viene siendo reacciones de mente y cuerpo debido a situaciones estresantes, que afecta la satisfacción y productividad del trabajador. (Blanco, 2003), asimismo, para Lee y Achforth (1993), el estrés laboral es el agotamiento ocurrido por una serie de factores fisiológicos, emocionales y conductuales (Blanco, 2003), por otro lado, la Biblioteca de la Organización Mundial de la Salud menciona que el estrés laboral es la reacción que presenta un individuo a causa de exigencias laborales poniendo a prueba su capacidad (Leka y Griffiths, 2004).

Dentro de los modelos explicativos del estrés laboral (Hernández, Terán, Navarrete y León, 2007) los dividen en cuatro modelos; a) Modelos diseñados desde la teoría cognoscitiva del yo: este modelo explica que los estresores provienen de la propia percepción del sujeto. Dentro de dicha teoría, tenemos al modelo de competencia social de Harrison: Esta teoría explica que cuando el trabajador asistencial se encuentra motivado para realizar sus actividades, su estrés solamente dependerá de los factores del ambiente en que se desenvuelva (Martínez, 2010).

Asimismo, el modelo Cherniss afirma que cuando el trabajador se traza objetivos y estos no se cumplen, surge el desarrollo del Burnout (Martinez, 2010).

En esa misma línea, el modelo de Pines demostró que el trabajador presenta estrés cuando posee un alto nivel de motivación y expectativas en el trabajo y fracasa en su labor (Martínez, 2010).

El segundo modelo b) Elaborado a partir de la teoría del intercambio social: explican que los estresores vienen desde la percepción de falta de equidad ante una respuesta en su entorno laboral. Pertenecen a este grupo el modelo de Buunk y Schaufeli, el cual consiste en 3 fuentes de estrés; incertidumbre, percepción de equidad y la falta de control (Martínez, 2010). De igual forma, el modelo de Hobfoll y Fredy explican que cuando la motivación básica del trabajador se ve amenazada lleva al estrés que, a su vez, puede producir el Burnout (Martínez, 2010).

El tercer modelo es el c) Modelo planteado desde la teoría organizacional: explica que los estresores se encuentran en el contexto de las organizaciones. Comprenden este grupo el modelo Golembiewski, Munzenrider y Carter enfatiza que el estrés se produce ante una sobrecarga laboral y escasa actividad en el rol del trabajador provocando pérdida de autonomía (Martínez, 2010). Además, el modelo de Winnubst explica que el burnout está influido por el clima, la cultura y la estructura organizacional, es decir, por el apoyo social e interpersonal que brindan dentro del ambiente de trabajo (Martínez, 2010).

Finalmente, el cuarto modelo d) Modelo planteado desde la teoría industrial: explican que los estresores provienen de forma integral de aspectos individuales, interpersonales y organizacionales, resultante a la discordancia entre los

requerimientos y las capacidades del trabajador. Forman parte de este grupo el modelo de Gil-Monte y Peiró, el cual nos afirma que el Burnout es una respuesta al estrés laboral percibido y surge del proceso de reevaluación cuando la forma de afrontamiento a la situación amenazante es inadecuada (Martínez, 2010).

No obstante, uno de los modelos con mayor aceptación del Síndrome de "burnout" es el de (Maslach y Jackson 1981). Por lo cual, Maslach y Jackson (1982), definen el Burnout como una exteriorización comportamental del estrés laboral, y lo manifiestan como un síndrome tridimensional el cual se caracteriza por: a) cansancio emocional siendo el centro del estrés, interpretándose en una sensación de agotamiento en el trabajo, carencia de vitalidad tanto física como psicológica; b) cinismo o despersonalización respuesta o actitud pesimista o negativa en consecuencia del agotamiento emocional y conflictos personales originando un distanciamiento emocional hacia los compañeros y todo el personal de trabajo, expresando una pérdida de motivación.; c) logro/realización personal es la percepción negativa de su labor profesional, disminuyendo el interés en las obligaciones, debido a las demandas que exceden los recursos del trabajador ocasionando insatisfacción (Martínez,2010).

En primera instancia, la definición del síndrome por el MBI-Human Services Survey (MBI-HSS) se centraba en el estudio de profesiones asistenciales. (Moreno, Rodríguez, Garrosa y Morante, 2005), posteriormente se crea el MBI-Educators (MBI-ES), siendo esta la versión para profesionales de la educación. Por lo cual esta versión cambia la palabra paciente por alumno (Olivares, 2017). No obstante, una de las deficiencias al inicio de su elaboración fue que el síndrome se presentaba como

el resultado de un estrés crónico, esencialmente en el ámbito laboral, que damnifica a numerosas profesiones y actividades no asistenciales. (Moreno, Rodríguez, Garrosa y Morante, 2005). En consecuencia, a diversas limitaciones se realizaron mejoras y se desarrolló el MBIGS (Maslach Burnout Inventory General Survey) que evalúa burnout en profesiones no asistenciales. El MBI-GS siendo una versión adaptada a la realidad general sobre las versiones anteriores (Olivares, 2017).

Por otro lado, Maslach en su entrevista manifiesta que el burnout podría confundirse con Depresión e Insatisfacción Laboral debido a la relación que tienen, sin embargo, no vienen a ser lo mismo por la falta de componentes al burnout. (Juarez, 2014). De igual manera Shirom (1989), sostiene que el burnout no es igual a la depresión basándose en los estudios empíricos realizados por Hallsten (1993), Leiter y Durup (1994), McKnight & Glass (1995) los cuales refieren que el método a desarrollarse y orígenes son diferentes.

Cabe resaltar, una de las principales fortalezas de Burnout Maslach Inventory según Olivares, (2017): es el nivel de aceptación internacional, permitiendo comparar múltiples resultados y desarrollar estrategias de tratamiento, la evidencia de validez concurrente: Maslach y Jackson obtuvieron correlaciones significativas entre diversas escalas conductuales y el MBI y el imprescindible apoyo empírico de la estructura factorial.

Por ello, el presente trabajo de investigación se realizará bajo el enfoque teórico de Maslach y Jackson.

### **Formulación del problema general**

¿Cuál es el nivel de estrés laboral del docente universitario en la Escuela de Psicología de una Universidad Privada, Lima 2020?

### **Formulación del problema específico**

- ¿Cuál es el nivel de la categoría cansancio emocional del docente universitario en la Escuela de Psicología de una Universidad Privada, Lima 2020?
- ¿Cuál es el nivel de la categoría de despersonalización del docente universitario en la Escuela de Psicología de una Universidad Privada, Lima 2020?
- ¿Cuál es el nivel de la categoría de realización personal del docente universitario en la Escuela de Psicología de una Universidad Privada, Lima 2020?

### **Objetivo general**

Determinar el nivel de estrés laboral del docente universitario en la Escuela de Psicología de una Universidad Privada, Lima 2020.

### **Objetivos específicos**

- Determinar el nivel de cansancio emocional del docente universitario en la Escuela de Psicología de una Universidad Privada, Lima 2020.
- Determinar el nivel de despersonalización del docente universitario en la Escuela de Psicología de una Universidad Privada, Lima 2020.
- Determinar el nivel de realización personal del docente universitario en la Escuela de Psicología de una Universidad Privada, Lima 2020.

## CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

El enfoque cuantitativo cuantifica y analiza los datos de los problemas de investigación. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Asimismo, el tipo descriptivo busca especificar las características y los perfiles de personas, grupos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

En cuanto, al diseño no experimental se describe como el estudio que se efectúa sin manipular alguna de las variables. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014); además, los diseños de investigación transeccional reúnen datos en un solo momento (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Por ello, la presente investigación se realizó bajo el enfoque cuantitativo y tipo descriptivo, el diseño es no experimental de corte transeccional.

La población es el conjunto de personas que viven en una misma área geográfica. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), de igual forma, según Hernández, Fernández y Baptista (2014), define la muestra como un subgrupo representativo de la población. Sin embargo, basándose en la definición de Bernal (2010) establece que, la muestra censal es aquella donde la muestra es toda la población, es por ello que la prueba será aplicada a toda la población de 30 docentes universitarios en la Escuela de Psicología de una Universidad Privada, Lima 2020, siendo una muestra censal, por ende, no se utilizará criterios de selección muestral. Además, los Criterios de Inclusión de la muestra fueron : los docentes contratados de la carrera de psicología de ambos sexos, tiempo de permanencia de 3 meses a +, edad comprendida de 25 a +, que acepten voluntariamente y firmen el consentimiento informado.

Igualmente, los Criterios de Exclusión de la muestra; Docentes de otras carreras y/o facultades, con un tiempo de permanencia menor a 3 meses, que sean menores de 25 años, que no acepten voluntariamente y no firmen el consentimiento informado.

*Tabla 1. Edad de los docentes universitarios en la escuela de psicología de una universidad privada, Lima 2020*

		<b>Edad</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	25 -29	1	3.3	3.3	3.3
	30 -39	15	50.0	50.0	53.3
	40 - 49	11	36.7	36.7	90.0
	50 -59	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

*Fuente: Elaboración propia (2020)*

En la tabla 1, podemos observar que los docentes de 25 - 29 años son un 3.3 % de la población, los de 30 - 39 años son un 50 %, los de 40 - 49 años son un 10% y los de 50 - 59 son un 10% de la población.

*Tabla 2. Sexo de los docentes universitarios en la escuela de psicología de una universidad privada, Lima 2020*

		<b>Sexo</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Femenino	16	53.3	53.3	53.3
	Masculino	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

*Fuente: Elaboración propia (2020)*

En la tabla 2, podemos observar que el 53.3% de la población es del género femenino y el 46.7% restante es del género masculino.

*Tabla 3. Nivel de instrucción de los docentes universitarios en la escuela de psicología de una universidad privada, Lima 2020*

		<b>Grado de instrucción</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Magister	25	83.3	83.3	83.3
	Doctor	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

*Fuente: Elaboración propia (2020)*

En la tabla 3, podemos observar que el 83.3% posee un nivel de instrucción magister y el 16.7% restante un doctorado.

*Tabla 4. Tiempo de permanencia de los docentes universitarios en la escuela de psicología de una universidad privada, Lima 2020*

		<b>Tiempo de permanencia en la universidad</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Mayor a 6 meses	5	16.7	16.7	16.7
	Mayor a 1 año	25	83.3	83.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

*Fuente: Elaboración propia (2020)*

En la tabla 4, podemos apreciar que el 16.7% de docentes tiene un tiempo de permanencia en la institución mayor a 6 meses y el 83.3% mayor a 1 año.

Para la presente investigación el instrumento utilizado fue la versión del MBI Educators Survey, desarrollada por Maslach, Jackson y Schwab en 1986, siendo una adaptación para docentes, donde se realizó un cambio en la palabra “paciente” a “alumno”, cual consta de 22 ítems y 3 subescalas, 9 agotamiento emocional, 5 despersonalización, 8 realización personal, la valoración de los ítems se presentó en una escala likert donde 0 es nunca, 1 pocas veces al año o menos, 2 una vez al mes o menos, 3 unas pocas veces al mes, 4 una vez a la semana, 5 unas pocas veces a la semana, 6 todos los días.

Según Fernández (2002), en su estudio “Desapego psíquico (burnout) en profesores de primaria de Lima Metropolitana, procedió a evaluar la equivalencia conceptual de los ítems y la equivalencia lingüística, debido que la prueba tiene origen inglés y traducción española, utilizando para ello el criterio de jueces, con el fin de garantizar que el instrumento corresponda a nuestro contexto. Mediante el método de consistencia interna en su estudio tuvo un coeficiente Alpha de Cronbach es de 0.76, lo que refiere que es aceptable. Asimismo, para cuantificar los hallazgos Fernández aplicó el coeficiente V de Aiken, teniendo como resultados que todos los ítems alcanzan niveles adecuados de significación estadística.

*Tabla 5. Validez de contenido del Inventario Burnout de Maslach*

Ítem	V Aiken
1	1,00 *
2	1,00 *
3	1,00 *
4	0,89*

---

5	0,89*
6	0,89*
7	0,89*
8	0,89*
9	0,89*
10	0,89*
11	0,89*
12	0,89*
13	0,89*
14	0,89*
15	0,89*
16	1,00*
17	0,89*
18	0,89*
19	0,89*
20	0,89*
21	0,89*
22	1,00*

---

\* $p < ,05$  Jueces =9

*Fuente: Fernández (2002)*

### **Recolección de datos**

El Inventory Burnout Maslach será aplicado a través de google form y enviado al correo de cada docente, el cual dará su aprobación por medio de un consentimiento informado adjuntado en el cuestionario, una vez completado las respuestas automáticamente se almacenarán en una base de drive para posterior a ello comenzar con el análisis de los datos.

En cuanto a los principios éticos de los psicólogos y código de conducta por la American Psychological Association (2010), como parte de los criterios éticos establecidos para esta investigación, se aplicó un consentimiento informado (ver anexo 1), el cual asegura que el participante acepta voluntariamente participar en nuestra investigación, después de haber leído y entendido la información proporcionada acerca de los objetivos del estudio.

Es por ello que, se estableció claramente que la población evaluada no será expuesta a riesgos, brindando las garantías de seguridad a los participantes. Además, la información se guardará en reserva absoluta, indicándose que la información obtenida sobre los datos de la población estudiada será anónima.

### **Análisis de datos**

Para el análisis de datos de la presente investigación se descargó una base de datos en el formato Excel con la información correspondiente, agregando un valor a cada ítem del MBI Educators Survey, luego se utilizó un software estadístico SPSS 25 para el análisis de los datos de manera detallada; asimismo, para un análisis adecuado se procederá a la categorización de la variable y las dimensiones a ser analizadas; además, para realizar el análisis descriptivo de las variables y dimensiones se utilizará la estadística descriptiva: a) Medidas de tendencia central, b) Medidas de dispersión, c) Medidas de distribución, c) Valores percentiles y finalmente, se mostrarán los resultados del análisis de la variable y dimensiones mediante tablas y gráficos, a partir de los cuales se elaborarán las conclusiones de la investigación.

Tabla 6. Matriz de operalización de variables

Variable	Definición actual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Variable independiente: Estrés laboral</b>	El estrés laboral son reacciones emocionales y fisiológicas del individuo ante factores que generan dicho estrés.	Se evaluarán los niveles de estrés que presentan los docentes aplicando el cuestionario “Maslach Burnout Inventory” (1986) Adaptación española.	Agotamiento Emocional. Despersonalización Realización personal.	<p>Agotamiento emocional: Es la fatiga o falta de energía donde los recursos emocionales se encuentran agotados con sentimientos de frustración y tensión.</p> <p>Despersonalización: Son actitudes negativas hacia sus compañeros de trabajo o clientes.</p> <p>Realización personal: Sensación de no lograr sus logros en el trabajo, calificando de forma negativa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nunca</li> <li>- Pocas veces al año o menos.</li> <li>- Una vez al mes o menos.</li> <li>- Unas pocas veces al mes.</li> <li>- Una vez a la semana.</li> <li>- Pocas veces a la semana.</li> <li>- Todos los días.</li> </ul>

### CAPÍTULO III. RESULTADOS

En el análisis estadístico de los resultados, se revisará de forma psicométrico y descriptiva:

#### A) RESULTADOS PSICOMÉTRICOS

Es importante destacar que antes de iniciar un análisis estadístico, sea de tipo descriptivo o inferencial, se analice la confiabilidad del instrumento. La confiabilidad hace referencia a la probabilidad de que la prueba funcione sin falla. Se espera que los instrumentos tengan una confiabilidad superior a 0,833. En este caso, el instrumento MBI Educators Survey, obtuvo un buen nivel de confiabilidad, ya que superó el mínimo necesario.

*Tabla 7.*

*Análisis de confiabilidad total de la prueba*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
<b>0.833</b>	<b>22</b>

De esta forma se concluye este apartado habiendo analizado la confiabilidad y validez del instrumento.

**VARIABLE PRINCIPAL: ESTRÉS LABORAL**

Tabla 8

Niveles de la variable “estrés laboral”

		<b>Estrés_laboral</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Estrés laboral alta (67 -99)	10	33.3	33.3	33.3
	Estrés laboral media (34 - 66)	19	63.3	63.3	96.7
	Estrés laboral baja (1 - 33)	1	3.3	3.3	100.0
<b>Total</b>		<b>30</b>	<b>100.0</b>	<b>100.0</b>	

Elaboración propia (2020)

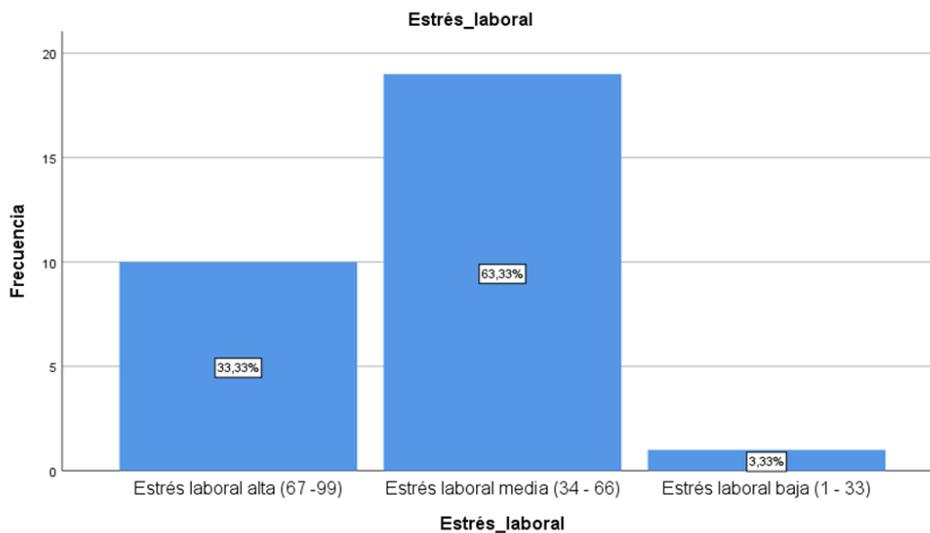


Figura 1. Gráfico de barras para la variable “estrés laboral”

La mayoría de los docentes presentan un estrés laboral medio, representando en un 63.3% de la muestra, asimismo el 33.3% presenta un nivel alto y tan solo el 3.3% un nivel bajo.

**DIMENSIÓN 1: CANSANCIO EMOCIONAL**

Tabla 9.

Niveles de la dimensión “cansancio emocional”

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Alta	10	33.3	33.3	33.3
	Media	11	36.7	36.7	70.0
	Baja	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Elaboración propia (2020)

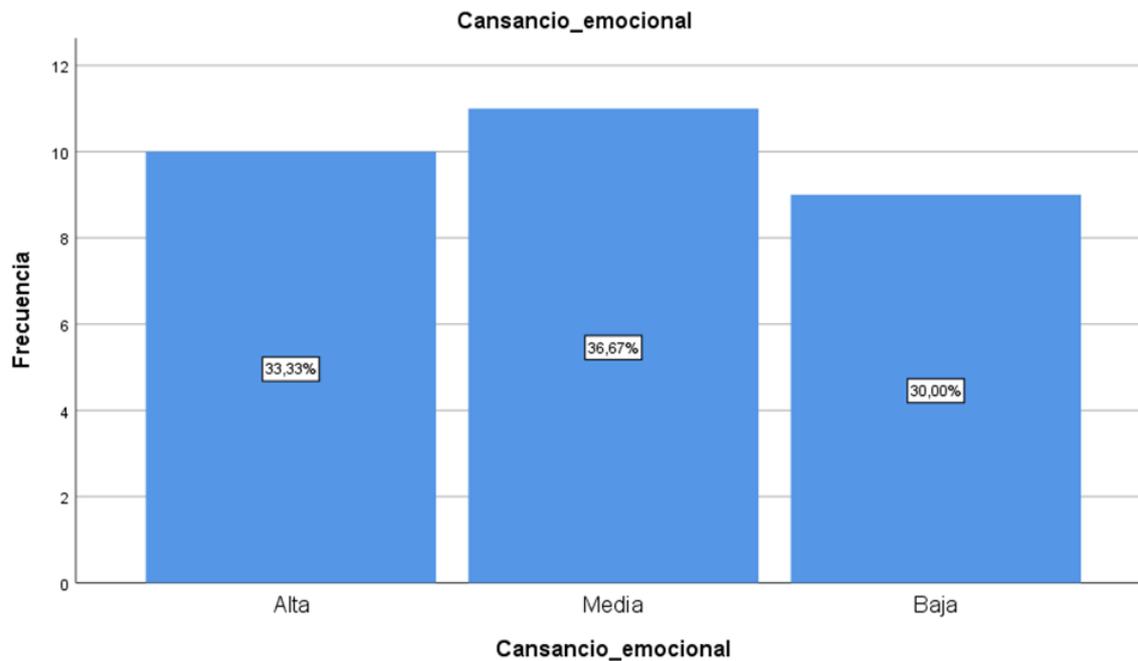


Figura 2. Gráfico de barras para la dimensión “cansancio emocional”

Como se aprecia en el gráfico, el 36.7% de la muestra presenta cansancio emocional en un nivel medio. Además, el 30.0% restante se ubicó entre el nivel alto y un 30% nivel bajo.

## DIMENSIÓN 2: DESPERSONALIZACIÓN

Tabla 10.

Niveles de la dimensión “despersonalización”

		Despersonalización			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Alta	6	20.0	20.0	20.0
	Media	7	23.3	23.3	43.3
	Baja	17	56.7	56.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Elaboración propia (2020)

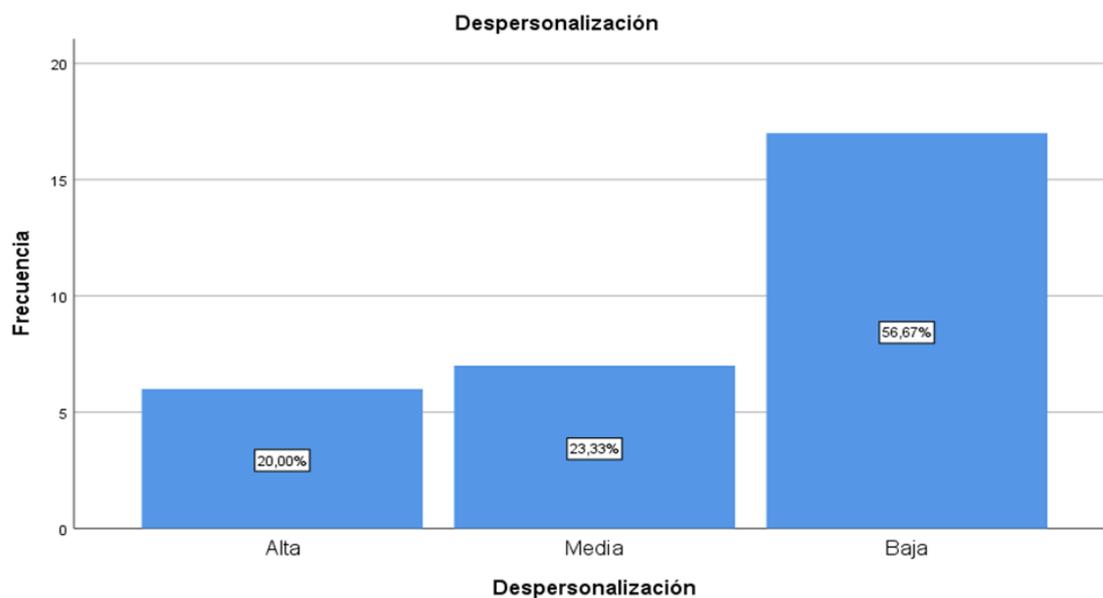


Figura 3. Gráfico de barras para la dimensión “despersonalización”

Como se aprecia en los resultados, el 56.7% de los participantes obtienen niveles bajos en la dimensión despersonalización. Por lo que se aprecia esta dimensión no está tan crítica como la anterior, por lo que se ve que aparentemente no está tan grave en la muestra. Asimismo, el 23.3% de los participantes se encuentran en el nivel medio y el 20% en nivel alto.

### DIMENSIÓN 3: REALIZACIÓN PERSONAL

Tabla 11.

Niveles de la dimensión “realización personal”

		<b>Realización_personal</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Alta	8	26.7	26.7	26.7
	Media	10	33.3	33.3	60.0
	Baja	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Elaboración propia (2020)

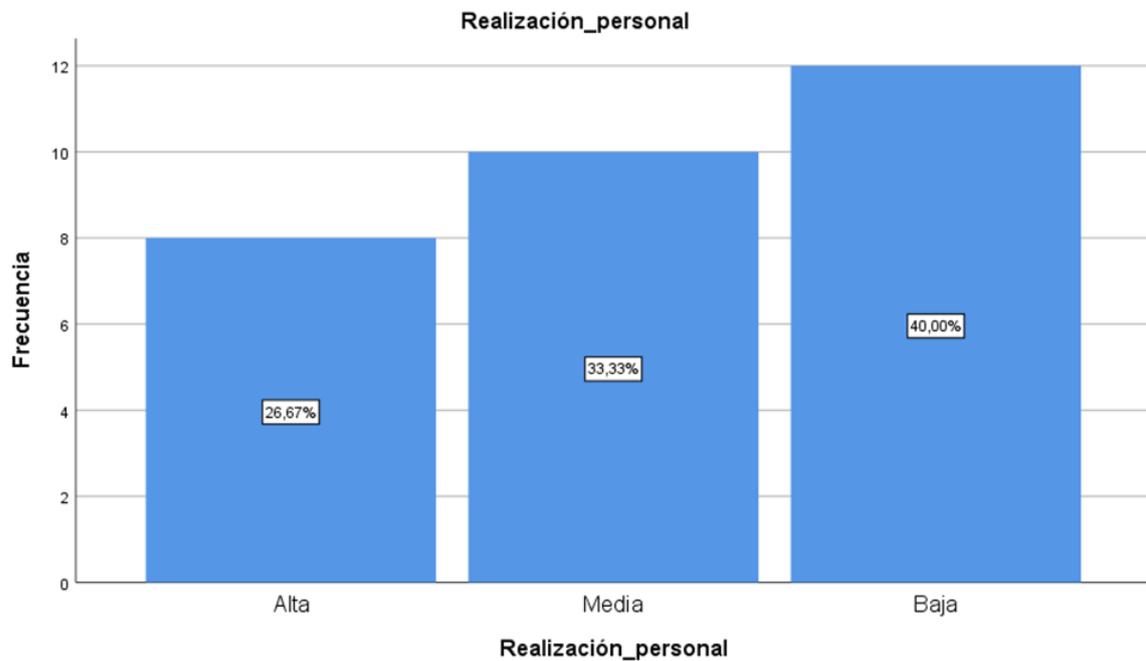


Figura 4. Gráfico de barras para la dimensión “realización personal”

En el caso de la dimensión realización personal, se observa que el 40% se encuentra en una realización personal baja, eso quiere decir que los docentes no se encuentran realizados a nivel personal. El 33.3% se encuentran en un nivel medio y el 26.7% en un nivel alto.

#### CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar el nivel de estrés laboral de los docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada, Lima 2020. Obteniendo como resultado que el 63.3% de la muestra presenta un nivel de estrés medio, el 33.3% un nivel alto y el 3.3% un nivel bajo (figura 1). Los cuales concuerdan con los resultados de Lima (2017) en su investigación titulada “Estrés laboral, burnout y autoeficacia en docentes de la universidad Privada de Lima”, donde el 76% de su muestra se encuentra en el nivel de estrés medio, el 12% se encuentra en un nivel alto y 12% en nivel bajo. Asimismo, el estudio de Aguilar y Aquino (2016) titulado “Síndrome de Burnout en docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica” tuvieron como resultado que el 80.1% de los docentes tenían un nivel bajo de burnout; el 17%.5% un nivel medio y el 2.4% un nivel alto. Teniendo así resultados similares

En relación al objetivo específico 1, determinar el nivel de la subescala cansancio emocional en docentes universitarios en la Escuela de Psicología de una Universidad Privada en Lima 2020. Se obtuvo como resultado que el 36.7% de la muestra presenta cansancio emocional en un nivel medio, el 33% nivel alto y el 30% en un nivel bajo (figura 2) lo cual hace referencia al agotamiento de energía y recursos personales emocionales, a causa del contacto con pacientes; lo cual respecta que, la presente muestra de docentes no mantiene un total equilibrio de ello. Asimismo, en los resultados del estudio realizado por Díaz (2013) titulada “Influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño docente de los profesores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del callao” donde se

halló que el 64% de su muestra se encontraba en un nivel medio, el 18% en un nivel bajo y el 18% en un nivel alto.

En relación al objetivo específico 2, determinar el nivel de la subescala de despersonalización en docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada, Lima 2020. Se tuvo como resultado que el 56.7% de los participantes presentaron niveles bajos, el 23.3% medio y el 20% un nivel alto (figura 3). El cual presenta concordancia con los resultados de Estrada y Aquino (2016). Donde hallaron que el 89.2% de su muestra se encontró en el nivel bajo, el 9.6% en un nivel medio y el 2.1% en un nivel alto. En tanto Reyes y Restrepo (2017) de manera similar con su investigación concluyeron que, en relación a la subescala de despersonalización, el 90% de los docentes se encontraban en el nivel bajo y el 8% de nivel medio y solo el 2% de los docentes estudiados presenta un nivel alto de despersonalización. Lo cual significa que el personal docente presenta niveles bajos de sentimientos negativos hacia sus actividades laborales y los demás.

Finalmente, con el objetivo específico 3, determinar el nivel de la subescala realización personal en los docentes universitarios de la Escuela de Psicología de una Universidad Privada Lima 2020. Se tuvo como resultado que el 40% de los participantes se encuentran en un nivel bajo, el 33.3% en un nivel medio y 26.7% en un nivel alto (figura 4). Teniendo similitud con la investigación de Mena, Cruz y Guevara (2019) donde el 67.1% del personal docente tiene una baja Realización Personal, el 24.7% se encontró en un nivel medio y el 8.2% una alta Realización personal. Asimismo, Arévalo y Solano (2017). Hallaron resultados similares donde el 61% de la población se encuentra en un nivel medio, el 38% presenta un nivel bajo

y el 1% un nivel alto. Indicando que los docentes no se encuentran realizados a nivel personal en su totalidad.

En cuanto a contratación teórica de nuestros resultados podemos afirmar la postura de Maslach y Jackson (1982) donde explica que el Burnout es la manifestación comportamental del estrés laboral y lo entienden como un síndrome tridimensional caracterizado por cansancio emocional comprendiendo la sensación de agotamiento en el trabajo, escasez de vigor tanto física como psicológica; la despersonalización respuesta negativa que aparece como protección del agotamiento emocional y realización personal bajo interés en las obligaciones. La cual coincide con la contrastación de resultados y las investigaciones mencionadas donde se puede apreciar que los resultados son semejantes.

## CAPÍTULO V. CONCLUSIÓN

Finalmente, el estrés laboral del docente universitario de una universidad privada, Lima 2020 se concluye de la siguiente manera:

1. En primer lugar, el nivel de estrés general presentado por el docente universitario de la universidad privada Lima, 2020 es media teniendo como puntaje un 63.3% de los encuestados; demostrando así, que los docentes presentan reacciones estresantes ante las exigencias del trabajo en algunos momentos de su jornada laboral.
2. En segundo lugar, la categoría cansancio emocional presentó un nivel medio de 36.7% en la población encuestada; evidenciando que, el profesorado presenta sensación de agotamiento en el trabajo, escasez de vigor tanto física como psicológica en algunas ocasiones dentro de su jornada laboral, sin embargo, no imposibilita sus labores.
3. En tercer lugar, la categoría despersonalización presentó un nivel bajo con 56.7% demostrando que, el docente no presenta una posición negativa e indiferencia hacia sus colegas y empleadores.
4. En cuarto lugar, la categoría realización personal presentó una puntuación baja de 40%, es decir, el docente no ha alcanzado la motivación personal y ambiciones que desarrollen su crecimiento personal en el ámbito laboral.

## REFERENCIAS

- APA. (2010). Los principios éticos de los psicólogos y código de conducta por la American Psychological Association (APA) y Enmiendas 2010. Psicología en el ámbito jurídico. Reflexiones ético-clínicas a través de un estudio cualitativo de casos. Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires. Recuperado de: [http://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/comite\\_etica/Codigo\\_APA.pdf](http://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/comite_etica/Codigo_APA.pdf)
- Aguilar, N., y Aquino, A. (2016). Síndrome de burnout en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica 2016. Recuperado de: [https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUNH\\_b4a6b9d112dfcb4bb18e316e0151329a/Description#tabnav](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUNH_b4a6b9d112dfcb4bb18e316e0151329a/Description#tabnav)
- Arévalo, D., Solano, G. (2017). Síndrome de Burnout en docentes de la Universidad del Uzuay y sus Factores Asociados. Recuperado de: <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/6950>
- Becerra, T. (2020). Estrés laboral y calidad de vida en tiempos de pandemia en docentes de escuelas con Quintil 1- Cajamarca. Tesis de Grado. Facultad de Psicología. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Cajamarca, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1388>
- Blanco, M. (2003). El estrés en el trabajo. Scielo. Ciencia y cultura N°12. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2077-33232003000100008](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-33232003000100008)
- Bernal, C. (2010). Metodología de la Investigación. (3a ed.). Colombia. Pearson Educación. Recuperado de: <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%c3%b3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

Callisaya, Y. (2019). Prevalencia y Factores Asociados al Síndrome de Burnout en Docentes de la Facultad de Estomatología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega en el año 2018. Recuperado de: [http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3958/00E023\\_Tesis\\_CALLISAYA%20APAZA.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3958/00E023_Tesis_CALLISAYA%20APAZA.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Carranco, S., Pando, M., y Aranda, C. (2020). Riesgos psicosociales en docentes universitarios. Saberes del Conocimiento. Revista Recimundo, 4(1), 316-331. Recuperado de: <http://www.recimundo.com/index.php/es/article/view/811/1284>

Cuenta, R., y O'Hara, J. (2006). El estrés en los maestros: percepción y realidad. Ministerio de Educación – DINFOCAD – PROEDUCA-GTZ. Recuperado de: <http://repositorio.iep.org.pe/handle/IEP/744>

Díaz, A. (2013). Influencia del síndrome de burnout en el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Nacional del Callao – 2013. Recuperado de: [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/3763/D%c3%adaz\\_ta.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/3763/D%c3%adaz_ta.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Esteve, J. (1994). *El malestar docente*. (3ª ed.). Barcelona: Paidós. Recuperado de: <https://www.casadellibro.com/libro-el-malestar-docente/9788449300547/454493>

Fernández, M. (2002). Desgaste psíquico (burnout) en profesores de educación primaria de Lima metropolitana. Researchgate, Persona 5, 27 - 66. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/266411112\\_Desgaste\\_psiquico\\_burnout\\_en\\_profesores\\_de\\_primaria\\_de\\_Lima\\_Metropolitana](https://www.researchgate.net/publication/266411112_Desgaste_psiquico_burnout_en_profesores_de_primaria_de_Lima_Metropolitana)

García, M., Iglesias, S., Saleta, M., y Romay, J. (2016). Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención. Redalyc. Revista

- de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones 32 (3), 173-182. Recuperado de:  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231349103005>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación. (5a ed.). México. McGraw-Hil. Recuperado de:  
[https://www.esup.edu.pe/descargas/dep\\_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20ta%20Edici%C3%B3n.pdf](https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20ta%20Edici%C3%B3n.pdf)
- Hernández, T., Terán, O., Navarrete, D., y León, Andrea. (2007). El síndrome de Burnout; una aproximación hacia su contextualización, antecedentes, modelos explicativos y de medición, 3(5), 50- 65. Recuperado de:  
<https://www.semanticscholar.org/paper/EL-S%3DNDROME-DE-BURNOUT%3A-UNA-APROXIMACI%3D93N-HACIA-SU-Y-Javier-Gracia/c244ed6376b5ff30e987b7e5d09e34465aeb4dc3>
- Hernández, P., Salanova, M., y Peiró, J. (2003). EL ESTRÉS LABORAL: ¿UN CONCEPTO CAJÓN-DE-SASTRE? Dialnet, 10(11), 1-17. Recuperado de:  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=793102>
- IPAE. (2020). #DiaDelMaestro: ¿Cuál ha sido el impacto de la pandemia en el rol del docente? Recuperado de: <https://www.ipae.pe/nota-de-prensa-dia-del-maestro-cual-ha-sido-el-impacto-de-la-pandemia-en-el-rol-del-docente/>
- Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., Donald, I., Taylor, P., y Millet, C. (2005). The experience of work-related stress across occupations. *Journal of Managerial Psychology*, 20(2), 178–187. Recuperado de:  
<https://doi.org/10.1108/02683940510579803>
- Juárez, A. (2014). Entrevista con Christina Maslach: reflexiones sobre el síndrome de Burnout. *Liberabit*, 20(2), 199-208. Recuperado de:

[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1729-48272014000200001&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272014000200001&lng=es&tlng=es).

Lima, L. (2017). Estrés laboral, burnout y autoeficacia en docentes universitarios de una universidad privada de Lima. Recuperado de:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21974/Lima\\_OLM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21974/Lima_OLM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Leka, S., y Griffiths, A. (2004) La organización del trabajo y el estrés. Biblioteca de la OMS. Recuperado de: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/42756?locale-attribute=es&>

Mena, B., Cruz, D., y Guevara, A. (2020). Síndrome de estrés laboral asistencial en docentes de la UNAN-Managua, FAREM-Carazo, en el segundo semestre 2019. *Revista Torreón Universitario*, 9(25), 29–42. <https://doi.org/10.5377/torreon.v9i25.9852>

Montero, G. (2010). Nivel de estrés laboral y patrón de conducta en los empleados de la Universidad Nacional de educación Enrique Guzmán y Valle. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle La Cantuta, Cantuta. Recuperado de: <http://www.une.edu.pe/investigacion/PCF%20PEDAG%20Y%20CULT%20FISC%202010/PCF-2010-062-MONTERO%20GRANTHON%20GLORIA.pdf>

Martínez, A. (2010). El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, n° 112. <http://www.vivatacademia.net/index.php/vivat/article/view/192/188>

MINEDU. (2020). Resolución Ministerial N°160-2020-MINEDU. Gob.pe. Recuperado de: <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/466108-160-2020-minedu>

Moreno, B., Rodríguez, A., Garrosa, E., y Morante, M. (2005). Breve historia del Burnout a través del instrumento de evaluación. Universidad autónoma de Madrid. Publicado en “Quemarse en el trabajo” (Burnout). Egido Editorial Zaragoza pp 161- 183.

Recuperado de:

[https://www.researchgate.net/publication/256296176\\_Breve\\_historia\\_del\\_burnout\\_a\\_traves\\_de\\_sus\\_instrumentos\\_de\\_evaluacion\\_-2](https://www.researchgate.net/publication/256296176_Breve_historia_del_burnout_a_traves_de_sus_instrumentos_de_evaluacion_-2)

OPS, OMS. (2016). Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades. Recuperado de:

[https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973:workplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&Itemid=135&lang=es)

Oramas, A., Almirall, P., y Fernández, I. (2007). Estrés Laboral y el Síndrome de Burnout

en Docentes Venezolanos. Salud de los Trabajadores v.15 n.2 Maracay. Recuperado

de: [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-01382007000200002](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382007000200002)

Olivares, V. (2017). Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Ciencia*

*& Trabajo*, 19(58), 59-63, Scielo. Recuperado de: [www.cienciaytrabajo.cl](http://www.cienciaytrabajo.cl)

Perspectivas. (2007). El estrés laboral como síntoma de una empresa. Redalyc, (20), 55-66.

Universidad Católica Boliviana San Pablo Bolivia. Recuperado:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425942331005>

Parihuamán, M. (2017). Nivel de estrés de los docentes de las instituciones educativas de

Vicús Kilómetro 50, Distrito de Chulucanas - Morropón - Piura. Maestría en

Educación con Mención en Gestión Educativa. Facultad de ciencias de la educación.

Universidad de Piura. Recuperado de:

[https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UDEP\\_68583eab31ce2e724b1318bf0197d9b8/Details](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UDEP_68583eab31ce2e724b1318bf0197d9b8/Details)

- Reyes, M., y Restrepo, M. (2017). Relación del Síndrome de Burnout y la Carga Laboral en docentes de la Facultad de Odontología en el 2017. Recuperado: <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/11533/2017MariaRestrepoJulianaReyes.pdf?sequence=1>
- Romero, J. (2016). Burnout laboral; un malestar progresivo en académicos universitarios. Tesis de grado. Facultad de ciencias de la conducta. Universidad autónoma del estado de México. Recuperado de: <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/67538/TESIS%20FINAL%20BURNOUT%20LABORAL%20REVISADA.pdf?sequence=3>
- Saborío, L., y Hidalgo, L. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina legal*. Costa Rica, 32(1), Scielo. Recuperado de: [https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-00152015000100014](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014)
- Yañez, C. (2017). Síndrome de Burnout: Un estudio en docentes universitarios de la Universidad San Francisco Xavier de Chuquisaca. Recuperado de: <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/817/1/2017-078T-SA15.pdf>

## ANEXOS

### ANEXO N.º 1. Consentimiento Informado.

#### Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Miluska Fernández Arroyo y María Fernanda Paredes Díaz, de la Universidad Privada del Norte. La meta de este estudio es determinar el nivel de estrés en docentes de la facultad de ciencias de la salud de una universidad privada en el distrito de Breña.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá completar una encuesta. Esto tomará aproximadamente 15 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si algunas de las preguntas de la encuesta le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

---

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por \_\_\_\_\_. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es \_\_\_\_\_

---

Me han indicado también que tendré que responder un cuestionario, lo cual tomará aproximadamente \_\_\_\_\_ minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a \_\_\_\_\_ al teléfono \_\_\_\_\_.

---

Nombre del Participante

Firma del Participante

Fecha

ANEXO N.º 2. Inventario de Burnout Maslach convertido a formulario de Google.

Sección 1 de 4

### INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH

Investigador: Miluska Mayra Fernández Jimayo / María Fernanda Marcelina Paredes Díaz

Después de la sección 1 ir a la siguiente sección

Sección 2 de 4

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitado a participar en un estudio. Para lograr los objetivos de este estudio, usted contestará diferentes preguntas sobre un cuestionario.

Los resultados de este estudio se mantendrán en estricta confidencialidad. En ningún caso el investigador podrá entregar sus resultados a otra persona sin la autorización escrita de usted. Para los registros de investigación su nombre NO APARECERÁ ya que será sustituido por un código de identificación.

No existen riesgos aparentes para usted al participar en este estudio y si no le agrada la manera en la que presenten el estudio, puede abandonarlo en cualquier momento.

Con su participación, usted contribuirá a incrementar el conocimiento acerca del tema de estudio.

¿Acepta usted participar de este estudio?

Sí, lo acepto

No, lo acepto

Después de la sección 2 ir a la siguiente sección

Sección 3 de 4

### DATOS PERSONALES

En este apartado se pedirá los siguientes datos personales, los cuales no serán revelados sin su estricta autorización, solo con fines de control de población.

Educación

Texto de respuesta breve

Sexo

Hombre

Mujer

Prefiero no decirlo

Grado de Instrucción

Bachiller

Licenciado

Magister

Doctor



**“ESTRÉS LABORAL DEL DOCENTE UNIVERSITARIO EN LA ESCUELA  
DE PSICOLOGÍA DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA, LIMA 2020”**

*ANEXO N°3 MBI Educators Survey*

**MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI – ES)  
INVENTARIO BURNOUT DE MASLACH (MBI - ES)**

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo/género: \_\_\_\_\_

Área de trabajo: \_\_\_\_\_ Tiempo de trabajo: \_\_\_\_\_

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

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

	Nunca / Ninguna vez	Casi nunca/ Pocas veces al año	Algunas Veces / Una vez al mes o menos	Regularmente / Pocas veces al mes	Bastantes Veces / Una vez por semana	Casi siempre / Pocas veces por semana	Siempre / Todos los días
	0	1	2	3	4	5	6
1. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado							
2. Al final de la jornada me siento agotado.							
3. Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4. Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.							
5. Creo que trato a algunos alumnos con indiferencia.							
6. Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.							
7. Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.							
8. Me siento agotado por el trabajo.							
9. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
10. Creo que me comporto de manera más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							
11. Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12. Me encuentro con mucha vitalidad.							
13. Me siento frustrado por mi trabajo.							
14. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
15. Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los alumnos a los que tengo a mi cargo en el colegio.							
16. Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.							
17. Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis alumnos.							
18. Me encuentro animado después de trabajar junto con mis alumnos.							
19. He realizado muchas cosas que valen la pena en este trabajo.							
20. En el trabajo siento que he llegado al límite de mis posibilidades.							
21. Siento que se tratar de forma adecuada los conflictos emocionales en el trabajo.							
22. Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.							

Anexo N°4 Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Variables	Dimensiones	Metodología
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es el estrés laboral del docente universitario en la escuela de psicología de una universidad privada, Lima 2020?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p><b>Problema específico 01</b> ¿Cuál es el nivel de la categoría cansancio emocional del docente universitario en la escuela de psicología de una universidad privada, Lima 2020?</p> <p><b>Problema específico 02</b> ¿Cuál es el nivel de la categoría despersonalización del docente universitario en la escuela de psicología de una universidad privada, Lima 2020?</p> <p><b>Problema específico 03</b> ¿Cuál es el nivel de la subescala de realización personal del docente universitario en una escuela de</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar el estrés laboral del docente universitario en la escuela de psicología de una universidad privada, Lima 2020</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p><b>Objetivo específico 01</b> Determinar el nivel de la categoría cansancio emocional del docente universitario en la escuela de psicología de una universidad privada, Lima 2020.</p> <p><b>Objetivo específico 2</b> Determinar el nivel de la categoría de despersonalización del docente universitario en una escuela de psicología de una universidad privada, Lima 2020.</p> <p><b>Objetivo específico 03</b> Determinar el nivel de la categoría realización personal del docente</p>	Estrés laboral	<p><b>Dimensión 1</b> Agotamiento Emocional</p> <p><b>Dimensión 2</b> Despersonalización</p> <p><b>Dimensión 3</b> Realización personal</p>	<p><b>Tipo, nivel y diseño de investigación</b> El tipo de investigación es cuantitativa porque se utilizará prueba psicométrica.</p> <p>El nivel es descriptivo porque especifica propiedades y características de variables en un contexto determinado.</p> <p>El diseño, es no experimental porque no se alteran las variables.</p> <p><b>Población</b> 30 docentes universitarios en la escuela de psicología de una universidad privada, Lima 2020.</p> <p><b>Muestra</b> Debido a que se tiene acceso a sólo una parte de la población, no se utilizarán criterios de selección muestral.</p>



**“ESTRÉS LABORAL DEL DOCENTE UNIVERSITARIO EN LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA,  
LIMA 2020”**

psicología de una universidad privada Lima 2020?	universitario en la escuela de psicología de una universidad privada, Lima 2020.			
---	---	--	--	--

Anexo N°5 Ficha técnica del MBI (ED)

Nombre	Cuestionario Maslach Burnout Inventory Educators(MBI-ES)
Autores	Maslach y Jackson
Año	1986
Areas	3
Subescalas	Cansancio emocional Despersonalización Realización personal
Objetivo	Medir la frecuencia e intensidad del Síndrome de Burnout que padece cada docente
Ambito	Docentes de educación primaria y secundaria.
Escala	0 = Nunca 1 = Pocas veces al año o menos 2 = Una vez al mes o menos 3 = Unas pocas veces al mes 4 = Una vez a la semana 5 = Unas pocas veces a la semana 6 = Todos los días
Baremos	Puntuaciones jerárquicas nominales (Rangos)
Confiabilidad	Alfa de Cronbach
Materiales	Cuestionario