



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
DE ICA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

TESIS

Burnout y bienestar laboral en trabajadores de la Universidad Nacional
Jorge Basadre Grohmann de Tacna, 2025

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Calidad de vida, resiliencia y bienestar psicológico

PRESENTADO POR

Quispe Chique, Yelma Alessandra

**TESIS DESARROLLADA PARA OPTAR EL TITULO
PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGIA**

DOCENTE ASESOR

Mg. Candela Levano, Cecil Massiel

<https://orcid.org/0000-0003-2616-0670>

Chincha, Perú, 2025

Constancia de aprobación de investigación



CONSTANCIA DE APROBACIÓN DE INVESTIGACIÓN

Chincha, 17 de Enero del 2026

Mg. Jose Yomil Perez Gomez
Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud
Universidad Autónoma de Ica.

Presente. -

De mi especial consideración:

Sirva la presente para saludarlo e informar que la bachiller: Yelma Alessandra Quispe Chique, de la Facultad de salud, del programa Académico de PSICOLOGÍA, ha cumplido con elaborar su:

PROYECTO DE TESIS

TESIS

TITULADO:

“BURNOUT Y BIENESTAR LABORAL EN TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN DE TACNA, 2025”

Por lo tanto, queda expedito para continuar con el procedimiento correspondiente para solicitar la emisión de la resolución para la designación de Jurado, fecha y hora de sustentación de la Tesis para la obtención del Título Profesional.

Agradezco por anticipado la atención a la presente, aprovecho la ocasión para expresar los sentimientos de mi especial consideración y deferencia personal. Cordialmente,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Candela Levano Cecil Massiel'.

MG. CANDELA LEVANO CECIL
MASSIEL
CODIGO ORCID: 0000-0003-2616-0670
DNI: 46475398

Declaratoria de autenticidad de la investigación

SPK 12 DOCUMENTO NO REDACTADO EN ESTA NOTARIA EL NOTARIO NO ASUME RESPONSABILIDAD POR EL CONTENIDO

KARIM ISRAEL SARABIA PALZA NOTARIO DE TACNA 06 FEB 2026 PERU

Yo, Yelma Alessandra Quispe Chique, identificado(a) con DNI N° 71282664, en condición de Bachiller del programa de estudios de Psicología de la Facultad de Ciencias de la Salud en la Universidad Autónoma de Ica y que habiendo desarrollado Tesis titulada: "BURNOUT Y BIENESTAR LABORAL EN TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN DE TACNA, 2025", declaro bajo juramento que:

- a. La investigación realizada es de mi autoría
b. La tesis no ha cometido falta alguna a las conductas responsables de investigación, por lo que, no se ha cometido plagio, ni autoplagio en su elaboración.
c. La información presentada en la tesis se ha elaborado respetando las normas de redacción para la citación y referenciación de las fuentes de información consultadas.
d. Así mismo, el estudio no ha sido publicado anteriormente, ni parcial, ni totalmente con fines de obtención de algún grado académico o título profesional.
e. Los resultados presentados en el estudio, producto de la recopilación de datos, son reales, por lo que, el (la) investigador(a), no han incurrido ni en falsedad, duplicidad, copia o adulteración de estos, ni parcial, ni totalmente.
f. La investigación cumple con el porcentaje de similitud establecido según la normatividad

12%

Autorizo a la Universidad Autónoma de Ica, de identificar plagio, autoplagio, falsedad de información o adulteración de estos, se proceda según lo indicado por la normatividad vigente de la universidad, asumiendo las consecuencias o sanciones que se deriven de alguna de estas malas conductas.

Tacna, 06 de febrero de 2026



SE CERTIFICA FIRMA MAS NO EL CONTENIDO

Handwritten signature of Yelma Alessandra Quispe Chique

Yelma Alessandra Quispe Chique DNI N.º 71282664

*Las firmas y huellas dactilares corresponden al/los responsables(s) de la investigación.

CERTIFICO: QUE LA FIRMA QUE ANTECEDE CORRESPONDE A: YELMA ALESSANDRA QUISPE CHIQUE, QUIEN SE IDENTIFICO CON D.N.I. N° 71282664, QUIEN ADEMÁS DE FIRMAR IMPRIME SU HUELLA DACTILAR DE SU INDICE DERECHO. SE DEJA CONSTANCIA QUE EL NOTARIO UNICAMENTE CERTIFICA LA FIRMA QUE ANTECEDE NO ASUMIENDO RESPONSABILIDAD POR EL CONTENIDO DEL DOCUMENTO CONFORME AL ARTICULO N° 108 DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1049 - LEY DEL NOTARIADO. - SE CERTIFICA LA FIRMA MAS NO EL CONTENIDO. - DOY FE.- CORONEL GREGORIO ALBARRACIN LANGHIPA (TACNA), 06 DE FEBRERO DEL 2026.



KARIM ISRAEL SARABIA PALZA NOTARIO DE TACNA C.N.T. N° 12



Página 1 de 1

Registro Nacional de Identificación y Estado Civil © RENIEC 2026 - 06/02/2026

INTERVIENE LA DRA. ROSA MARÍA MÁLAGA CUTIPE, NOTARIA PÚBLICA DE TACNA, POR ENCARGO EFECTUADO MEDIANTE RESOLUCIÓN N° 003.120.26... DEL COLEGIO DE NOTARIOS DE TACNA DURANTE LA LICENCIA DEL DR. KARIM ISRAEL SARABIA PALZA



Rosa María Málaga Cutipe NOTARIA DE TACNA - ABOGADA M.T. C.N.T. N° 9

Dedicatoria

Primero que todo, quiero dedicar la presente investigación a Dios, por brindarme sabiduría, salud, fortaleza para poder culminar satisfactoriamente este importante logro académico en mi profesión.

A mis padres, José y Marleny, que me brindaron su apoyo incondicional, su amor y su comprensión en momentos difíciles, por ser mi mayor motivación en mis logros.

A mi hermano Fernando, que a pesar de todo me brindo su apoyo y consejos, a mi hermana Kathy que descansa en el cielo, el ángel que me acompaña desde pequeña, un abrazo hasta el cielo.

A mi mejor amiga Leonela, por su apoyo incondicional en momentos más difíciles, por creer en mi incluso cuando yo dudaba, por ser un motivo de fortaleza.

Finalmente, a mi novio, por su apoyo a lo largo de este camino, por su cariño y sabiduría para complementar mi conocimiento.

Agradecimientos

Quiero agradecer a dios, por guiarme y permitirme alcanzar las metas que me propuse en mi vida personal y profesional.

Mi sincero agradecimiento a la Universidad Autónoma de Ica, por brindarme la formación académica necesaria para poder desarrollar con eficacia la presente investigación.

Mi gratitud más sincera a mi Asesora de tesis, por su orientación y apoyo en el desarrollo del trabajo de investigación.

Así mismo, agradezco a los trabajadores de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, por su participación en el estudio, por su tiempo a pesar de la carga laboral y brindarme su apoyo para el desarrollo de esta tesis.

Por último, agradezco a todas las personas que estuvieron apoyándome de manera indirecta o directa y que contribuyeron en este logro importante en mi vida profesional.

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue determinar de qué manera el burnout influye en el bienestar laboral en trabajadores de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, en el año 2025, abordaje que se realizó mediante un estudio cuantitativo, no experimental y transversal con una muestra de 106 trabajadores y el empleo del Maslach Burnout Inventory (MBI) y la Escala de Bienestar Psicológico. Los resultados obtenidos del estudio mostraron modelos estadísticamente significativos que indican una relación negativa y fuerte entre burnout y las distintas dimensiones del bienestar $\chi^2 = 589.838$ y un pseudo- R^2 (Nagelkerke) cercano a 0.998 en el modelo general, mostrando que el agotamiento explica gran parte de la variabilidad del bienestar laboral y afecta también el bienestar psicológico, material y las relaciones de pareja en la muestra estudiada. En conclusión, el estudio confirma que a mayor burnout corresponde menor bienestar en todas sus dimensiones en esta población.

Palabras clave: Estrés mental; Satisfacción en el trabajo; Ambiente de trabajo; Calidad de la vida laboral; Medicina del trabajo.

Abstract

The objective of this research was to determine how burnout influences job well-being among employees of the Jorge Basadre Grohmann National University of Tacna in 2025. This was achieved through a quantitative, non-experimental, cross-sectional study with a sample of 106 employees, using the Maslach Burnout Inventory (MBI) and the Psychological Well-being Scale. The results showed statistically significant models indicating a strong negative relationship between burnout and the different dimensions of well-being (Chi-square = 589.838 and a pseudo-R² (Nagelkerke) close to 0.998 in the overall model). This demonstrates that burnout explains a large part of the variability in job well-being and also affects psychological and material well-being, as well as intimate relationships, in the studied sample. In conclusion, the study confirms that higher levels of burnout correspond to lower well-being in all its dimensions in this population.

Keywords: Mental stress; Job satisfaction; Work environment; Quality of working life; Occupational health.

Índice general

Portada	i
Constancia de aprobación	ii
Declaratoria de autenticidad	iii
Dedicatoria	vii
Agradecimiento	viii
Resumen	ix
Abstract	x
Índice general	xi
Índice de tablas	xiv
Índice de figuras	xvii
I. INTRODUCCIÓN	12
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
2.1. Descripción del Problema	14
2.2. Pregunta de Investigación General	19
2.3. Preguntas de Investigación Específicas	19
2.4. Objetivo general y específicos	20
2.5. Justificación e importancia	20
2.6. Alcance y limitaciones	22
III. MARCO TEÓRICO	26
3.1. Antecedentes	26
3.2. Bases teóricas	29
3.3. Marco conceptual	46
IV. METODOLOGÍA	48
4.1. Tipo y nivel de Investigación	48
4.2. Diseño de la Investigación	48
4.3. Hipótesis general y específicas	49
4.4. Identificación de las variables	49

4.5.	Matriz de operacionalización de variables	52
4.6.	Población – Muestra	54
4.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de información	57
4.8.	Técnica de análisis y procesamiento de datos	62
V.	RESULTADOS	64
5.1	Presentación de resultados	64
5.2	Interpretación de resultados	73
VI.	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	74
6.1.	Análisis resultados – prueba de hipótesis	74
VII.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	80
7.1.	Análisis resultados – prueba de hipótesis	80
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	82
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	85
	ANEXOS	97
	Anexo 1: Matriz de consistencia	99
	Anexo 2: Instrumento de recolección de datos	101
	Anexo 3: Ficha de validación de instrumentos de medición	106
	Anexo 4: Oficio y carta de presentación	112
	Anexo 5: Solicitud de aplicación de investigación	114
	Anexo 6: Consentimiento y asentimiento informado	115
	Anexo 7: Base de datos	116
	Anexo 8: Informe de Turnitin 7% de similitud	122
	Anexo 9: Evidencias fotográficas	127

Índice de tablas

Tabla 1	Análisis descriptivo de la variable burnout	55
Tabla 2	Análisis descriptivo de la dimensión agotamiento emocional	64
Tabla 3	Análisis descriptivo de la dimensión despersonalización	65
Tabla 4	Análisis descriptivo de la dimensión realización personal	66
Tabla 5	Análisis descriptivo de la variable bienestar laboral	67
Tabla 6	Análisis descriptivo de la dimensión bienestar psicológico subjetivo	68
Tabla 7	Análisis descriptivo de la dimensión bienestar material	69
Tabla 8	Análisis descriptivo de la dimensión bienestar laboral	70
Tabla 9	Análisis descriptivo de la dimensión relaciones con la pareja	71
Tabla 10	Prueba de normalidad	72
Tabla 11	Prueba de regresión logística ordinal	74
Tabla 12	Pseudo R cuadrado	75
Tabla 13	Prueba de regresión logística ordinal (bienestar psicológico subjetivo)	75
Tabla 14	Pseudo R cuadrado (bienestar psicológico subjetivo)	76
Tabla 15	Prueba de regresión logística ordinal (bienestar material)	76
Tabla 16	Pseudo R cuadrado (bienestar material)	77
Tabla 17	Prueba de regresión logística ordinal (bienestar laboral)	77
Tabla 18	Pseudo R cuadrado (bienestar laboral)	78
Tabla 19	Prueba de regresión logística ordinal (bienestar con la pareja)	78
Tabla 20	Pseudo R cuadrado (bienestar con la pareja)	79
Tabla 21	Análisis descriptivo de la variable burnout	79

Índice de figuras

Figura 1	Nivel de la variable burnout	64
Figura 2	Nivel de la dimensión agotamiento emocional	65
Figura 3	Nivel de la dimensión despersonalización	66
Figura 4	Nivel de la dimensión realización personal	67
Figura 5	Nivel de la variable bienestar laboral	68
Figura 6	Nivel de la dimensión bienestar psicológico subjetivo	69
Figura 7	Nivel de la dimensión bienestar material	70
Figura 8	Nivel de la dimensión bienestar laboral	71
Figura 9	Nivel de la dimensión relaciones con la pareja	72

I INTRODUCCIÓN

Esta tesis se centra en el análisis de la manera en que el síndrome de burnout se relaciona con el bienestar laboral de los trabajadores, tema que resulta de gran importancia en el ámbito ocupacional, toda vez que este síndrome se constituye en una respuesta al estrés laboral crónico, caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y reducción de la realización personal, lo cual repercute directamente en la motivación, el desempeño y la salud integral de los colaboradores (Maslach y Jackson, 1981).

En ese sentido, el burnout puede ser definido como una consecuencia de la exposición prolongada a altas demandas laborales y recursos insuficientes, generando un deterioro tanto en el plano psicológico como en el desempeño profesional (Gil-Monte, 2005). De otro lado, el bienestar laboral se considera como el nivel de satisfacción y equilibrio que experimenta el trabajador en relación con sus actividades y entorno de trabajo, incluyendo factores de motivación, relaciones interpersonales y percepción de desarrollo personal y profesional (Ryff y Keyes, 1995).

Este proyecto se inicia con un breve apartado de introducción, en el cual se contextualiza la investigación y se expone de manera general el enfoque sobre la calidad del sueño y su posible impacto en el bienestar laboral de los estudiantes de secundaria de una institución educativa pública de Tacna.

En el segundo apartado se hace referencia al planteamiento del problema, dentro del cual se aborda la problemática de la calidad del sueño y su relación con aspectos vinculados al aprendizaje y, por tanto, con el nivel de bienestar laboral de los estudiantes de secundaria de una institución educativa pública de Tacna. Se identificaron no solo las causas que podrían estar generando bajos

niveles de sueño, sino también las consecuencias adversas y la importancia de intervenir en este fenómeno en el contexto actual.

En el tercer apartado se expone el marco teórico, donde se revisan antecedentes y fundamentos desde la búsqueda en bases de datos y otras fuentes de artículos científicos. Para ello se emplearon palabras clave relacionadas con la calidad del sueño y el nivel de bienestar laboral, asentándose en investigaciones y modelos teóricos que facilitan la comprensión de los procesos biológicos, psicológicos y sociales implicados.

En el cuarto apartado se plantea la hipótesis principal y se definen las variables del estudio, con el objetivo de determinar la relación esperada entre los patrones de sueño y el desempeño escolar, así como la operacionalización de cada uno de los componentes o dimensiones.

En el quinto apartado se describe la estrategia metodológica de la investigación, considerando aspectos como el diseño, el tipo y nivel de estudio, la población y muestra delimitada, además de las técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos previstos para la corroboración o refutación de la hipótesis.

Además, en el sexto apartado se aborda la administración de la investigación, planificando los aspectos administrativos, incluyendo la asignación de recursos, el presupuesto y el cronograma de actividades.

II PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Descripción de problema.

La sindemia de agotamiento laboral (burnout) y la creciente preocupación por el bienestar en el trabajo se han situado en la agenda internacional como un problema de salud pública y de gestión organizacional; la Organización Mundial de la Salud señala que las condiciones laborales pueden ser tanto protectoras como dañinas para la salud mental y recomienda intervenciones organizacionales y formativas dirigidas a prevenir y manejar trastornos relacionados con el trabajo (World Health Organization, [OMS] 2022).

En términos cuantitativos, la OMS estima que los trastornos mentales como la depresión y la ansiedad provocan la pérdida de aproximadamente 12 000 millones de jornadas laborales al año y generan pérdidas productivas del orden de US\$ 1 billón anuales; además, alrededor del 15 % de la población en edad de trabajar vive con un trastorno mental, cifras que refuerzan la necesidad de políticas preventivas y de apoyo en las organizaciones (OMS, 2024).

Desde la perspectiva laboral y de derechos del trabajo, la Organización Internacional del Trabajo documenta que la exposición a riesgos psicosociales, carga excesiva, ambigüedad de rol, baja autonomía y culturas organizacionales tóxicas, incrementa la probabilidad de síntomas de estrés crónico y burnout, y por ello insta a gobiernos, empleadores y sindicatos a adoptar estrategias integradas de prevención, protección, promoción y apoyo (International Labour Organization, [ILO] 2022; OMS e ILO, 2022).

En cuanto al alcance poblacional, los informes conjuntos señalan que cerca del 60 % de la población mundial se encontraba activa en

el mercado laboral en 2022, lo que implica que las intervenciones en el lugar de trabajo tienen un potencial de alcance masivo para reducir la carga de enfermedad mental relacionada con el empleo (ILO, 2022).

Los organismos que miden el bienestar en el ámbito económico y social han vinculado de forma explícita el bienestar laboral con la calidad del servicio público y la productividad, y estiman que los problemas de salud mental pueden representar costos equivalentes a hasta un 4 % del PIB en algunos países, por lo que las políticas públicas y programas de salud en el trabajo (regulación, incentivos y programas de promoción) ofrecen retornos económicos concretos (Organisation for Economic Co-operation and Development, [OCDE] 2022).

Además, la OCDE y documentos técnicos recientes muestran que intervenciones efectivas en salud ocupacional pueden mejorar la retención y la productividad en magnitudes comparables a la incorporación de decenas de miles de trabajadores por año en los países analizados, subrayando así el retorno de la inversión en bienestar laboral (OCDE, 2023).

A nivel latinoamericano y peruano, estudios empíricos recientes muestran evidencia concreta del problema en el sector público y municipal: en un estudio realizado en municipios del sur de Lima en 2023, el 50.2 % de los trabajadores reportaron altos niveles de agotamiento emocional, el mismo porcentaje manifestó depersonalización, y el 77.9 % señaló no recibir beneficios laborales adecuados, además la correlación entre burnout y satisfacción laboral fue alta y negativa (Spearman Rho = -0.612), lo que indica un impacto directo en la satisfacción y la calidad del servicio (Pacheco et al., 2023).

De manera complementaria, una revisión sistemática en Perú estimó una prevalencia global de burnout en profesionales de la salud cercana al 25 % (IC 95 %: 9 %–45 %) durante 2023–2024, lo que confirma que el fenómeno no es marginal en el país y respalda la necesidad de adaptar las recomendaciones de la OMS, la OIT y la OCDE al contexto local (Pacheco et al., 2023; Yslado Mendez et al., 2024).

La carga de los trastornos mentales en el Perú ha crecido notablemente en los últimos años y el Ministerio de Salud lo ha incorporado explícitamente en su agenda de atención: el MINSA reporta que, a lo largo de 2023, sus establecimientos atendieron alrededor de 1 844 531 casos por trastornos mentales y problemas psicosociales y que en el primer semestre de 2024 se registraron 900 218 atenciones (siendo ansiedad y depresión algunas de las consultas más frecuentes: 220 749 y 131 608 casos respectivamente), además de implementar y ampliar centros de salud mental comunitaria (277 centros) como parte de su respuesta sanitaria (Ministerio de Salud [MINSA], 2024a).

Estas cifras nacionales muestran que el problema de la salud mental no es marginal y acentúan la necesidad de abordar el bienestar laboral como un determinante relevante de la carga sanitaria, puesto que el lugar de trabajo es un ámbito donde se generan y perpetúan riesgos psicosociales que terminan traducidos en demanda asistencial y costos para el sistema de salud (Ministerio de Salud [MINSA], 2024a; Ministerio de Salud [MINSA], 2024b).

En cuanto al síndrome de burnout como fenómeno ocupacional, la evidencia científica peruana reciente indica que sus prevalencias y niveles son relevantes y varían según sector y método de medición: una revisión sistemática y metaanálisis sobre profesionales de la salud en Perú estimó una prevalencia dicotómica global cercana al

25 % (IC 95 %: 9 %–45 %), con estimaciones por niveles de gravedad de alrededor de 27 % (leve), 48 % (moderado) y 17 % (severo), lo que sugiere que casi la mitad de los trabajadores sanitarios podrían presentar niveles moderados de agotamiento en ciertos contextos y que el problema se concentra especialmente en profesiones y áreas con alta carga emocional y demandas laborales (Yslado Méndez et al., 2024). Estos resultados muestran que el burnout constituye un problema transversal que impacta no sólo la salud individual sino también la eficiencia organizacional y la continuidad de servicios esenciales, aspectos que son críticos para la gestión pública.

Evidencia a nivel nacional, muestra que en un hospital de Lima se reportó prevalencias de burnout del 12.6 % en personal asistencial y del 16.5 % en personal no asistencial, además de encontrar que cerca del 50 % del personal presentaba al menos un síntoma relacionado con el síndrome; dentro de esa muestra, grupos concretos mostraron prevalencias puntuales mayores (por ejemplo, tecnólogos médicos 23.1 %, médicos 15.0 %), lo que evidencia variabilidad por ocupación y área de trabajo (Gálvez-Arévalo et al., 2023).

Frente a estos hallazgos, el MINSA ha ido incorporando líneas de intervención y programas presupuestales orientados a prevención y atención en salud mental (Programa Presupuestal PP-0131 y expansión de centros comunitarios), lo que indica un reconocimiento institucional pero también la necesidad de articular estas iniciativas con políticas de salud ocupacional y gestión del recurso humano en las entidades públicas (Ministerio de Salud [MINSA], 2024b; Yslado Méndez et al., 2024).

En el ámbito regional y municipal, y específicamente en Tacna, existe una creciente producción académica que documenta la

presencia y consecuencias del burnout en trabajadores de salud, administrativos y organismos locales: tesis y estudios realizados entre 2022 y 2024 en Tacna (por ejemplo, trabajos sobre burnout y burnout en personal médico, sobre burnout y desempeño en municipalidades distritales y sobre burnout en personal del Ministerio Público y hospitales locales) reportan asociaciones consistentes entre carga laboral, estilo organizacional, insatisfacción laboral y síntomas de agotamiento (Guevara, 2022; Saravia, 2023; Goyzueta, 2023; Chura, 2024; Zúñiga, 2024).

Tomadas en conjunto con la evidencia nacional, donde las estimaciones puntuales oscilan, según población e instrumento, entre cifras alrededor del 12 % hasta aproximaciones que indican niveles moderados en torno al 48 % en subgrupos, intervenciones de reorganización de cargas, capacitación a mandos intermedios y acceso a servicios de apoyo psicológico articulados con las redes MINSA, con el fin de reducir la carga de enfermedad, mejorar el bienestar laboral y preservar la calidad de los servicios municipales (Gálvez-Arévalo et al., 2023; Yslado et al., 2024; Guevara, 2022).

En la institución municipal de Tacna, el burnout y el malestar laboral se manifiestan de forma clara y cotidiana: trabajadores que llegan cansados, con falta de energía y dificultad para concentrarse; aumento de errores en los trámites y demoras en la atención al público; más ausencias por enfermedad y tardanzas; conversaciones tensas entre compañeros y con jefes; pérdida de motivación que se traduce en menor iniciativa y en cumplir solo lo esencial; y quejas de la ciudadanía por servicios lentos o mal gestionados. Muchas personas también describen problemas para dormir, irritabilidad o sentirse “desconectadas” del trabajo, lo que empeora la comunicación interna y genera filas y retrasos en los servicios municipales.

Las causas suelen ser múltiples y acumulativas: cargas de trabajo excesivas y personal insuficiente, funciones mal definidas, presión por cumplir metas sin recursos, falta de apoyo y reconocimiento por parte de los mandos, horarios poco flexibles y escaso acceso a apoyos de salud mental o pausas laborales.

Las consecuencias impactan tanto a las personas como a la institución: a nivel individual aumentan la ansiedad, el riesgo de depresión, el ausentismo y la intención de renunciar; a nivel institucional se observa menor productividad, mayor rotación de personal, más costos por reemplazos y trámites demorados, pérdida de calidad en la atención a la ciudadanía y deterioro de la imagen municipal, todo lo cual dificulta el cumplimiento de las funciones públicas y la confianza de la población.

2.2 Pregunta de investigación general

¿De qué manera el Burnout influye en el bienestar laboral en trabajadores de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, 2025?

2.3 Preguntas de investigación específicas

PE1.

¿De qué manera el Burnout influye en el bienestar psicológico subjetivo en trabajadores de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, 2025?

PE2.

¿De qué manera el Burnout influye en el bienestar material en trabajadores de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, 2025?

PE3.

¿De qué manera el Burnout influye en el bienestar laboral en trabajadores de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, 2025?

PE4.

¿De qué manera el Burnout influye en el bienestar con la pareja en trabajadores de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, 2025?

2.4 Objetivo general

Determinar de qué manera el Burnout influye en el bienestar laboral en trabajadores de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, 2025.

Objetivos específicos

OE1.

Determinar de qué manera el Burnout influye en el bienestar psicológico subjetivo en trabajadores de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, 2025.

OE2.

Determinar de qué manera el Burnout influye en el bienestar material en trabajadores de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, 2025.

OE3.

Determinar de qué manera el Burnout influye en el bienestar laboral en trabajadores de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, 2025.

OE4.

Determinar de qué manera el Burnout influye en el bienestar con la pareja en trabajadores de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, 2025.

2.5 Justificación e importancia

Esta investigación se justifica teóricamente porque integra conceptos centrales sobre estrés laboral, síndrome de burnout y bienestar organizacional que han sido desarrollados por la literatura

internacional (OMS, OIT) y por estudios locales; estudiar estos conceptos en el contexto de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna permite ampliar y adaptar modelos teóricos generales a la realidad administrativa y cultural del sector público local, contribuyendo a comprender cómo factores organizacionales (carga, rol, apoyo) interactúan para producir agotamiento y deterioro del bienestar en trabajadores municipales.

La justificación social radica en que el burnout no afecta solo a quien lo padece, sino también a la comunidad que recibe servicios; cuando el personal está agotado se deteriora la calidad y la oportunidad de la atención pública, se incrementan las quejas ciudadanas y se debilita la confianza en las instituciones, por lo que investigar y proponer soluciones tiene un claro beneficio social al mejorar la salud de los trabajadores y la atención a la población tacneña.

Desde un punto de vista práctico, el estudio es necesario porque ofrece evidencia local y accionable para la gestión municipal: al identificar factores de riesgo, niveles de prevalencia y áreas críticas, la investigación permitirá diseñar intervenciones concretas (reorganización de cargas, formación de mandos, pausas activas, acceso a apoyo psicológico) que puedan implementarse con recursos municipales y con la articulación de redes de salud como MINSA, mejorando el funcionamiento diario de la institución.

La justificación metodológica se basa en la necesidad de aplicar instrumentos validados (por ejemplo, MBI u otras escalas estandarizadas) y metodologías mixtas que combinen mediciones cuantitativas de prevalencia con entrevistas cualitativas para captar experiencias y contextos organizacionales; esto garantiza resultados fiables y pertinentes que contemplen tanto magnitudes estadísticamente significativas como explicaciones profundas sobre por qué ocurre el burnout en esta institución.

En suma, la importancia del estudio reside en su capacidad para generar conocimiento local relevante, proteger la salud laboral de los servidores públicos, mejorar la eficiencia y la calidad del servicio municipal, y ofrecer recomendaciones prácticas y fundamentadas que puedan reducir costos por ausentismo y rotación, elevando así el bienestar de los trabajadores y la satisfacción de la ciudadanía en Tacna.

2.6 Alcances y limitaciones

2.6.1 Alcances

- Alcance Social: La población objeto de la investigación consistió en Trabajadores de las áreas administrativas.
- Alcance espacial o geográfica: El estudio se desarrolló en la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, 2025.
- Alcance Temporal: La investigación se desarrolló en el último bimestre del año 2025.

2.6.2 Limitaciones

Dentro de las limitaciones se observó lo siguiente:

Limitación a nivel de escala temporal, por motivos de cierre de año los trabajadores carecían de tiempo para poder desarrollar de las actividades.

III MARCO TEÓRICO

3.1 Antecedentes

Antecedentes internacionales

En Portugal, Pereira et al. (2022) estudiaron la relación entre el burnout y la calidad de vida laboral en trabajadores municipales durante la pandemia de COVID-19. Aplicaron encuestas a 459 empleados, usando escalas tipo Likert del 1 al 7, y analizaron los datos con modelos estadísticos que miden cómo unas variables afectan a otras. Los resultados mostraron que el agotamiento emocional, el cinismo y la baja eficacia se relacionan de manera negativa con la calidad de vida laboral, y que la sensación de no ser remunerado justamente fue un factor muy importante. Los autores recomiendan implementar incentivos y medidas de conciliación vida-trabajo para disminuir el impacto del burnout.

También en Portugal, Sampaio et al. (2022) realizaron un estudio con 115 trabajadores municipales para identificar factores de riesgo y de protección frente al burnout, la depresión, la ansiedad y el estrés. Usaron cuestionarios en línea y analizaron las respuestas con métodos estadísticos de asociación. Hallaron que la vulnerabilidad psicológica es un factor de riesgo, mientras que la satisfacción laboral funciona como un protector. Concluyeron que programas que refuercen la satisfacción en el trabajo pueden ayudar a prevenir el burnout en municipios.

En Rumanía, Claponea e Iorga (2023) exploraron cómo el apoyo social, la justicia organizacional y el aprendizaje continuo se relacionan con el bienestar y el burnout en el personal sanitario. Aplicaron encuestas a médicos y personal no médico, y usaron análisis estadísticos de mediación y moderación para ver cómo unas variables influyen sobre otras o cambian la fuerza de esas relaciones. Encontraron que el apoyo social redujo el agotamiento

emocional y aumentó el bienestar, mientras que la justicia organizacional fue un factor clave para moderar esas relaciones.

En Grecia, Tsipouri et al. (2024) llevaron a cabo un estudio cualitativo en la municipalidad de Xanthi con entrevistas estructuradas a 42 empleados de gobierno local. Utilizaron el análisis temático para identificar patrones en las narraciones. Los trabajadores señalaron la falta de personal, la sobrecarga y las decisiones administrativas como las principales fuentes de estrés, agravadas por la pandemia. Entre las recomendaciones destacaron contratar más personal, capacitar de forma continua y ofrecer apoyo psicológico.

En España, Nagarajan et al. (2024) realizaron una revisión sistemática y metaanálisis de 8 estudios publicados hasta 2023 sobre burnout en trabajadores de salud pública. Usaron criterios PRISMA para seleccionar investigaciones y aplicaron modelos estadísticos de efectos combinados. Encontraron que la prevalencia mundial de burnout es del 39 %, siendo más alta durante la pandemia. Concluyeron que se necesita unificar definiciones y realizar estudios más amplios para diseñar políticas efectivas de prevención.

En Estados Unidos, Johnson y Shamroukh (2024) encuestaron a 67 empleados para analizar cómo la cultura organizacional influye en el burnout. Aplicaron un cuestionario de 57 ítems tipo Likert y analizaron los datos con modelos de correlación y árboles de decisión. Descubrieron que cuando los empleados perciben una cultura organizacional positiva y de apoyo, los niveles de burnout son más bajos y aumenta el compromiso laboral.

En Chile, Fuenzalida et al. (2024) estudiaron a 354 directores de colegios mediante un experimento-encuesta. Presentaron a los

participantes escenarios con diferentes cargas burocráticas y luego midieron síntomas de burnout. Encontraron que la exposición a trámites excesivos aumentó el agotamiento emocional y la despersonalización, mientras que reducir la burocracia funcionó como un factor protector.

En China, Kong et al. (2025) analizaron la relación entre burnout y presenteísmo en médicos de salud pública primaria con un estudio transversal. Aplicaron cuestionarios y realizaron análisis de mediación y moderación para ver cómo influyen otras variables. Los resultados mostraron que los síntomas depresivos median la relación entre burnout y presenteísmo, mientras que el apoyo organizacional y las estrategias de afrontamiento la moderan, reduciendo su impacto.

En España, Miñana-Castellanos et al. (2025) midieron la prevalencia de burnout en médicos de familia en Cataluña mediante tres encuestas en diferentes momentos (2021, 2022 y 2023). Aplicaron el Maslach Burnout Inventory y compararon resultados en el tiempo. Observaron que, aunque los niveles de agotamiento emocional disminuyeron después de la pandemia, más de la mitad de los médicos siguen presentando síntomas elevados. Recomiendan intervenciones continuas para proteger la salud mental de este colectivo.

Además, en Estados Unidos, Mohr et al. (2025) analizaron la evolución del burnout en la Veterans Health Administration entre 2018 y 2023 a través de encuestas anuales aplicadas a más de 120,000 empleados. El análisis longitudinal mostró que el burnout aumentó durante la pandemia y aunque descendió en 2023, sigue siendo más alto que en los años previos. Los autores recomiendan mantener políticas organizacionales de apoyo para reducir el estrés profesional de forma sostenida.

Antecedentes nacionales

En Huacho, Espinoza (2024) evaluó a 180 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura. Utilizó el MBI, escalas de satisfacción laboral y registros de desempeño. Mediante ANOVA y regresiones, se halló que un 30% de los participantes tenía burnout alto en al menos una dimensión, y que la jornada prolongada y la falta de descansos eran factores influyentes. La satisfacción laboral mostró un efecto protector. Se concluyó que fomentar prácticas de conciliación trabajo–vida puede mejorar desempeño y reducir agotamiento.

En Puno, Arocutipa (2024) investigó la relación entre burnout y clima organizacional en 90 trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial. Se aplicó el Copenhagen Burnout Inventory y una escala de clima organizacional. Los resultados evidenciaron una correlación negativa moderada ($r = -0.52$) entre clima organizacional positivo y burnout. Se recomendó fortalecer la transparencia y el liderazgo participativo como estrategias para reducir el agotamiento laboral.

También en Puno, Mamani y Morocco (2025) analizaron burnout y comunicación interpersonal en 110 trabajadores municipales. Con el MBI y escalas de comunicación y apoyo social, encontraron que la deficiente comunicación se asociaba con mayores niveles de burnout ($r = -0.47$), aunque el apoyo social mediaba parcialmente este efecto. Se recomendó promover talleres de comunicación y actividades de integración laboral.

En Chachapoyas, Mori (2024) examinó la relación entre satisfacción laboral y burnout en 130 empleados de la municipalidad. Utilizó encuestas con el Job Satisfaction Survey y el Copenhagen Burnout Inventory, además de análisis correlacional y de perfiles de

riesgo. Se halló que el 40% de los participantes presentaba burnout moderado-alto, y que la baja satisfacción laboral se relacionaba con mayor agotamiento. Se sugirió implementar políticas de retroalimentación y reconocimiento.

En Chiclayo, Guevara y López (2023) estudiaron la relación entre burnout y resiliencia en 160 empleados municipales. Con el MBI y la escala Connor-Davidson de resiliencia, aplicaron análisis de correlación y regresión. Los hallazgos mostraron que la resiliencia se asoció inversamente con el burnout ($r = -0.58$). Se recomendó promover programas de afrontamiento y mindfulness para reforzar la resiliencia.

Además, en Huancayo, Saravia (2024) exploró la relación entre competencias laborales y burnout en 140 empleados, complementada con entrevistas a 12 gestores. Se aplicaron escalas de competencias y el MBI, con análisis factorial, correlacional y temático. Los resultados indicaron que deficiencias en competencias como la gestión del tiempo y resolución de conflictos se relacionaron con mayor agotamiento ($r = -0.49$). Se recomendó invertir en formación continua y mentoría institucional.

Antecedentes locales

En Tacna, Quenta (2022) estudió la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de La Yarada Los Palos. Con una muestra de 150 trabajadores encuestados mediante el Maslach Burnout Inventory y una escala de desempeño, el análisis estadístico incluyó correlaciones y regresiones lineales. Se encontró que cerca de un tercio de los empleados presentaba altos niveles de agotamiento, despersonalización y baja realización personal, los cuales se relacionaron de manera negativa con el desempeño laboral ($r = -0.45$). El autor concluyó que el burnout afecta de manera

significativa la productividad municipal y sugirió implementar programas de manejo del estrés y ajustes en la carga laboral.

Por su parte, Chiri (2023) evaluó la presencia de burnout y su asociación con la calidad de vida laboral en docentes de Tacna, trabajando con 120 participantes y aplicando el Copenhagen Burnout Inventory y una escala de calidad de vida laboral. Se emplearon análisis descriptivos, pruebas t y regresiones logísticas. Los resultados mostraron que el 35% de los docentes sufría niveles moderados a altos de burnout, y que la sobrecarga horaria fue un predictor significativo de este. El estudio recomendó priorizar intervenciones para mejorar condiciones de trabajo y apoyo psicosocial, con el fin de reducir la incidencia de burnout y mejorar la retención docente.

De manera similar, Chura (2024) analizó el burnout y su relación con el desempeño en la Municipalidad Distrital de Pachía mediante un enfoque mixto con 100 encuestas y 10 entrevistas. Aplicando el Maslach Burnout Inventory y entrevistas semiestructuradas, se identificó que un 31% de los trabajadores presentaba burnout moderado-alto, siendo el agotamiento emocional el factor más relacionado con un menor desempeño ($\beta = -0.38$). Los testimonios cualitativos señalaron falta de reconocimiento y escasos recursos como causas principales. Se propuso mejorar el reconocimiento laboral y el manejo del estrés como líneas de intervención.

Ordoñez (2023) investigó la relación entre calidad de vida laboral y desempeño en 200 empleados municipales. Se usaron escalas de calidad de vida, el MBI y registros de desempeño, con análisis factorial confirmatorio y modelos de mediación. Los resultados indicaron que la calidad de vida laboral se relaciona positivamente con el desempeño ($r = 0.60$) y que el burnout medió

parcialmente dicha relación. El autor recomendó implementar políticas integrales que promuevan la formación, flexibilidad y reconocimiento.

3.2 Bases Teóricas

3.2.1 Síndrome de Burnout

3.1.1.1. Definición

Desde una perspectiva histórica, el síndrome de burnout se ha interpretado como una forma particular de estrés crónico, por lo que resulta pertinente comenzar por abordar primero el concepto de estrés. McGrath (1970) ofreció una definición clásica al considerar el estrés como un desequilibrio apreciado entre las demandas que se le plantean al individuo y su capacidad de respuesta, especialmente en situaciones en las que el fracaso ante dichas demandas acarrea consecuencias percibidas como relevantes (McGrath, 1970).

Asimismo, Selye, fisiólogo y médico vienés que presidió el Instituto de Medicina y Cirugía Experimental de la Universidad de Montreal y acuñó el término, publicó en 1950 su estudio más conocido, *Estrés, un estudio sobre la ansiedad*; trabajos posteriores lo sitúan y lo citan con páginas concretas de su obra (Selye, 1973, pp. 692–699).

Las teorías contemporáneas sobre el estrés laboral analizan, de forma general, la interacción entre la persona y su entorno de trabajo. La mayoría de estos enfoques conciben dicha interacción como una suerte de desajuste o desequilibrio: existe una descompensación entre las características y demandas del puesto y las capacidades, necesidades o expectativas del trabajador. En este tipo de relaciones los estresores, entendidos como factores psicosociales, no constituyen una amenaza inmediata para la supervivencia, sino que derivan de la complejidad de las relaciones

laborales y de condiciones organizativas prolongadas. Entre los modelos más citados en la psicología organizacional figuran, por ejemplo, la Teoría del Ajuste Persona–Entorno (French et al., 1974) y la teoría de la activación cognitiva del estrés propuesta por Meurs (1976).

La Teoría del Ajuste Persona–Entorno examina de qué manera la interacción entre rasgos personales y características del trabajo influye en el bienestar del empleado; de acuerdo con sus autores, un inadecuado ajuste puede interpretarse desde la óptica del trabajador como el desfase entre sus necesidades de emplear sus competencias y lo que el entorno laboral le provee, o bien desde la perspectiva de la organización como la discrepancia entre las exigencias del puesto y el grado en que las aptitudes y capacidades del empleado satisfacen dichas exigencias (French et al., 1974).

Por su parte, la teoría de la activación cognitiva del estrés de Meurs (1976) emergió como una propuesta integradora que procura recoger desarrollos teóricos sobre el estrés procedentes de contextos distintos al organizacional. El modelo plantea que conviene distinguir al menos cuatro niveles en el estudio del estrés: primero, el estrés entendido como estímulo, es decir, los estresores, que adquieren ese carácter en la medida en que el sujeto los percibe y los evalúa como amenazantes, evaluación que depende de experiencias previas y expectativas sobre el resultado; segundo, la experiencia de estrés, que remite a la percepción subjetiva, cognitiva y afectiva, de sentirse estresado

Tercero, la respuesta de estrés, conceptualizada como aumento del arousal cerebral o proceso de activación que puede medirse mediante indicadores psicofisiológicos, neuroendocrinos, psicoimmunológicos, conductuales o bioquímicos; y cuarto, el feedback de la respuesta, es decir, la percepción por parte de la

persona de los cambios periféricos derivados de esa respuesta y la propia vivencia de la misma (Meurs, 1976).

El término «síndrome de burnout» comenzó a emplearse en la década de 1970 y su uso se ha extendido con rapidez desde entonces. Freudenberger (1974, pp. 159–165) describió por primera vez este estado como una condición de fatiga o frustración que surge por la dedicación a una causa, a un estilo de vida o a una relación que no produce los resultados esperados. Desde su aparición, el burnout ha sido abordado desde perspectivas distintas: la clínica, que lo concibe como una consecuencia directa del estrés laboral en el individuo; y la psicosocial, que lo entiende como un proceso en el que interactúan rasgos del entorno laboral y características personales. A continuación, se realizará una revisión breve de las diferentes teorías relativas al estrés para profundizar en estas explicaciones (Freudenberger, 1974; McGrath, 1970; Meurs, 1976; Selye, 1973).

3.1.1.2. Teorías

a) Teoría de Maslach

Maslach (1976, pp. 16–22) formuló una definición del burnout que lo describe como “un estrés crónico producido por el contacto con los clientes que lleva a la extenuación y al distanciamiento emocional con los clientes en su trabajo”; esta conceptualización se hizo pública en el congreso anual de la American Psychological Association en 1977 y en español se llegó a denominar síndrome del estrés laboral asistencial (Maslach, 1976). Más tarde, Maslach y Jackson (1981) resumieron su postura señalando que el burnout constituye un síndrome que aparece en personas cuyo trabajo implica trato directo con otras personas (Maslach y Jackson, 1981).

En una línea afín, Farber (1983, pp. 40–45) definió el burnout como un síndrome vinculado al trabajo que surge cuando el sujeto

percibe una discrepancia entre los esfuerzos realizados y los resultados obtenidos; ese cuadro ocurre con frecuencia en profesionales que atienden cara a cara a usuarios con problemas o necesidades, y se manifiesta por agotamiento emocional, falta de energía, distanciamiento y cinismo hacia los destinatarios, sentimientos de incompetencia, deterioro de la autoimagen profesional y diversos síntomas psicológicos como irritabilidad, ansiedad, tristeza y baja autoestima (Farber, 1983).

Etzion (1987, pp. 615–622) describió el burnout como un proceso silencioso y progresivo, latente en su inicio y que se desarrolla sin que la persona lo perciba de inmediato hasta alcanzar un estado de agotamiento personal; es, por tanto, un fenómeno que se instala gradualmente (Etzion, 1987). En la misma línea, Gil-Monte y Peiró (1997) sostienen que el burnout, entendido como estrés laboral crónico, suele ir acompañado de una experiencia subjetiva compuesta por sentimientos, cogniciones y actitudes que provocan alteraciones psicofisiológicas y ocasionan efectos negativos para las instituciones laborales (Gil-Monte y Peiró, 1997).

La literatura recoge múltiples denominaciones para este síndrome, alrededor de diecisiete en castellano según diversas recensiones, que van desde expresiones como “quemarse por el trabajo” o “quemazón profesional” hasta términos como “síndrome del estrés laboral asistencial”, “desgaste profesional” o “desgaste psíquico” (Boada, Vallejo, y Agulló, 2004, pp. 125–131; Gil-Monte, 2005).

b) Modelo de Competencia Social (Harrison, 1983).

Este modelo se basa en la competencia y eficacia percibida para explicar el síndrome de burnout. Harrison propuso que muchos profesionales que inician labores en servicios de asistencia poseen alta motivación y altruismo; sin embargo, en el entorno laboral

aparecen factores que actúan como ayudas o barreras que determinan la eficacia percibida. Si predominan factores de ayuda junto con alta motivación, aumentan la eficacia percibida y los sentimientos de competencia social; si predominan barreras (ambigüedad del rol, sobrecarga, falta de recursos, conflictos interpersonales, ausencia de retroalimentación, etc.), la autoeficacia disminuye y, con el tiempo, puede surgir el burnout.

c) Modelo de Pines (motivacional).

Pines sostuvo que el burnout emerge cuando el sujeto atribuye sentido existencial a su trabajo y fracasa en lograr sus metas humanitarias. Según este enfoque motivacional, sólo quienes parten de alta motivación y expectativas elevadas corren el riesgo de «quemarse» profesionalmente; quienes tienen baja motivación inicial pueden experimentar estrés o fatiga, pero no necesariamente desarrollan el síndrome de burnout. El burnout, para Pines, es un estado de agotamiento físico, emocional y mental resultado de un proceso de desilusión tras repetidos fracasos en el cumplimiento de expectativas laborales (Pines, 1993).

d) Modelo de autoeficacia (Cherniss, 1993)

Cherniss plantea que el logro independiente de metas fortalece la autoeficacia percibida, lo que protege frente al burnout; por el contrario, la no consecución sostenida de objetivos reduce la autoeficacia y conduce al desgaste profesional. Así, las personas con alta autoeficacia percibida experimentan menos estrés ante situaciones amenazadoras porque confían en sus capacidades para afrontarlas exitosamente (Cherniss, 1993).

e) Modelo de Thompson, Page y Cooper (1993)

Estos autores destacaron cuatro factores implicados en la aparición del burnout: discrepancias entre demandas y recursos, nivel de autoconciencia, expectativas de éxito personal y

sentimientos de autoconfianza. Tras fracasos reiterados, alta autoconciencia y percepciones de discrepancia, los individuos suelen optar por estrategias de retirada mental o conductual (por ejemplo, despersonalización) para reducir la disonancia percibida; sin embargo, estas respuestas pueden consolidar el síndrome en vez de resolver la causa subyacente (Thompson et al., 1993).

f) Modelo de comparación social (Buunk y Schaufeli, 1993)

Aplicado especialmente a enfermería, este modelo señala tres fuentes de estrés asociadas al intercambio social: incertidumbre (falta de claridad sobre sentimientos y acciones), percepción de inequidad (desequilibrio entre lo dado y lo recibido) y falta de control (incapacidad para influir en resultados laborales). Además, los procesos de afiliación y la comparación con colegas pueden inhibir la búsqueda de apoyo (por temor a ser percibidos como incompetentes), incrementando así el riesgo de burnout en estos profesionales (Buunk y Schaufeli, 1993).

g) Modelo de Conservación de Recursos (Hobfoll y Freedy, 1993)

Este enfoque plantea que el burnout surge cuando los recursos del trabajador (propósitos, condiciones, características personales y capacidad física) son amenazados, perdidos o cuando la persona invierte recursos sin obtener retornos esperados. Para prevenir el burnout, la teoría recomienda aumentar recursos y modificar cogniciones que reduzcan el estrés percibido, pues la exposición prolongada a demandas intensas desemboca en agotamiento emocional, núcleo del síndrome (Hobfoll y Freedy, 1993).

h) Modelos etiológicos basados en la teoría organizacional

Estos modelos centran la etiología en los estresores del contexto organizacional y en las estrategias de afrontamiento: funciones del rol, apoyo percibido, estructura, clima y cultura organizacional, y la institucionalización del apoyo social condicionan el riesgo de burnout. Por ejemplo, en organizaciones burocráticas rígidas y con comunicación vertical pueden predominar manifestaciones de agotamiento emocional; en burocracias profesionalizadas (hospitales) los desencadenantes suelen ser disfunciones de rol y conflictos interpersonales.

i) Modelo de fases (Golembiewski, Munzenrider y Carter, 1983)

Este modelo propone una secuencia temporal donde la aparición de un componente precipita a otro: la despersonalización sería la fase inicial, seguida por la disminución de la realización personal y, por último, el incremento del agotamiento emocional. Las disfunciones del rol, pobreza, conflicto y ambigüedad actúan como desencadenantes que llevan a la retirada de responsabilidad y a una merma progresiva en la autoimagen positiva, conduciendo a las fases sucesivas del síndrome (Golembiewski, Munzenrider, y Carter, 1983).

j) Modelos de Cox, Kuk y Leiter (enfoque transaccional)

Estos autores sostienen que, desde un enfoque transaccional del estrés laboral, el burnout es un fenómeno particularmente típico de profesiones humanitarias donde el agotamiento emocional es la dimensión central; la despersonalización se interpreta como estrategia de afrontamiento frente al agotamiento, y la baja realización personal resulta de la evaluación cognitiva del estrés, todo ello influido por los significados que el sujeto atribuye al trabajo y por expectativas frustradas (Cox, Kuk, y Leiter, 1993).

3.1.1.3. Dimensiones

a) Agotamiento emocional

El agotamiento emocional se describe como la sensación de falta de energía y drenaje afectivo frente a las exigencias del trabajo; su prevalencia ha mostrado picos elevados en profesionales sanitarios y en grupos expuestos a crisis—fenómeno documentado en revisiones y estudios multicéntricos que señalan a esta dimensión como la más consistente y frecuente en estudios de prevalencia a nivel mundial (Li et al., 2024; Wu et al., 2024).

Entre los predictores más robustos se encuentran la sobrecarga de trabajo, la insuficiente dotación de personal, la exposición a eventos violentos o traumáticos en el puesto, la mala calidad del sueño y la presencia de malestar moral; además, la investigación reciente muestra que la interacción entre demandas organizacionales y recursos (por ejemplo, apoyo social y liderazgo) modula de forma significativa tanto la intensidad inicial del agotamiento como su curso temporal (Wu et al., 2024; Li et al., 2024).

En cuanto a intervenciones, la evidencia acumulada en los últimos tres años indica que las medidas organizacionales orientadas a reducir cargas (mejora de plantillas y modelos de cuidado) y las intervenciones individuales basadas en mindfulness, entrenamiento en resiliencia y herramientas digitales producen reducciones significativas en el agotamiento emocional; no obstante, los autores señalan que la certeza varía entre estudios y recomiendan combinar abordajes personales y estructurales para lograr efectos sostenidos (Dou et al., 2025; Abdullah Sharin et al., 2025; Deriglazov et al., 2025).

b) Despersonalización

La despersonalización, entendida como distanciamiento afectivo o respuestas cínicas hacia las personas atendidas, se conceptualiza en trabajos recientes como una estrategia de regulación emocional que, aunque puede ofrecer alivio a corto plazo, conlleva mayor riesgo de deterioro empático, pérdida de satisfacción profesional y aparición de sintomatología afectiva a mediano plazo; estudios en contextos sanitarios y humanitarios reportan prevalencias moderadas a altas y subrayan su impacto en la calidad de la atención (Antão et al., 2024; Wu et al., 2024).

Investigaciones contemporáneas asocian la despersonalización con estilos de afrontamiento evitativos (evitación y desapego), con un incremento del estrés crónico y con peores indicadores de salud mental, y además exploran correlatos biológicos y nutricionales, por ejemplo, asociaciones entre el índice omega-3 y puntuaciones más altas de despersonalización en profesionales sanitarios, lo que abre la posibilidad de aproximaciones interdisciplinarias que integren medidas psicosociales y biomarcadores (Antão et al., 2024).

Respecto a la intervención preventiva y terapéutica, la evidencia apoya programas que combinan formación en regulación emocional, prácticas de compasión y apoyo psicosocial (incluyendo intervenciones psicoeducativas y plataformas móviles), ya que estos enfoques reducen estrategias evitativas y favorecen la reconexión empática; aun así, los autores insisten en la necesidad de estudios longitudinales y ensayos controlados para confirmar la persistencia de los efectos a largo plazo (Abdullah Sharin et al., 2025; Deriglazov et al., 2025).

c) Realización personal

La realización personal, sentirse competente, eficaz y reconocido por los logros profesionales, actúa como factor protector frente al Burnout: niveles elevados de realización se vinculan de forma consistente con mayor satisfacción laboral, mejores prácticas de seguridad y una mayor percepción de competencia en la atención, mientras que su descenso contribuye a la sensación de fracaso y al aumento del estrés ocupacional (Li et al., 2024; Wu et al., 2024).

Las revisiones sistemáticas y metaanálisis recientes muestran que intervenciones dirigidas al individuo, mindfulness, entrenamiento en resiliencia y terapias breves tipo CBT, junto con programas digitales bien diseñados incrementan de manera consistente la sensación de logro personal y la satisfacción profesional; los metaanálisis indican efectos de magnitud moderada en la subescala de realización personal, especialmente cuando las intervenciones combinan entrenamiento de habilidades y mecanismos organizacionales de retroalimentación (Dou et al., 2025; Deriglazov et al., 2025).

Además, las estrategias organizacionales, feedback constructivo, mejora de condiciones de trabajo, supervisión que reconoce logros y uso de herramientas tecnológicas de apoyo, potencian y consolidan las ganancias obtenidas por intervenciones individuales, de modo que la literatura recomienda diseños multicomponentes (combinación de acciones personales y estructurales) para recuperar y sostener la realización personal en el tiempo (Li et al., 2024; Abdullah Sharin et al., 2025).

3.2.2 Bienestar laboral

3.1.2.1. Definición

Históricamente, el enfoque del bienestar psicológico tiene sus raíces en postulados sobre autorrealización y funcionamiento óptimo: la jerarquía de necesidades de Maslow (1968), la noción de funcionamiento pleno de Rogers (1961) y la idea de madurez de Allport (1961). Estas propuestas iniciales no alcanzaron, en su momento, amplia aceptación teórica por limitaciones en su validez. Fue Ryff (1989, pp. 35–55) quien reavivó el campo al proponer un modelo multidimensional del bienestar psicológico sustentado en seis dimensiones, que desde entonces han servido de base para numerosas investigaciones (Ryff, 1989).

Ryff y Keyes (1995, pp. 719–727) definieron el bienestar psicológico como un constructo multidimensional compuesto por seis facetas: una apreciación positiva de uno mismo (autoaceptación); la capacidad de ejercer control efectivo sobre el entorno y la propia vida (dominio del entorno); la habilidad para mantener relaciones personales satisfactorias (afectos positivos o relaciones positivas con los demás); la creencia en que la vida posee propósito y significado (desarrollo personal); sentimientos relativos al crecimiento y la madurez personal (autonomía); y el sentido de autodeterminación. Esta definición enfatiza tanto componentes cognitivos como motivacionales del funcionamiento humano (Ryff y Keyes, 1995).

Autores como Diener (1995, pp. 653–663) y García-Viniegra y González (2006, pp. 16–17) han usado el término “bienestar psicológico” en sentido afín o equivalente al de “bienestar subjetivo”. Este último trasciende la mera reacción afectiva momentánea, por ejemplo, estados de ánimo, y lo concibe como una experiencia que, aunque anclada en el presente, proyecta expectativas hacia el futuro: el bienestar surge del equilibrio entre las expectativas

(proyección futura) y los logros alcanzados (valoración del presente), en áreas centrales como familia, salud, condiciones materiales, relaciones interpersonales y vida afectiva (Diener, 1995; García-Viniegra y González, 2006).

En consecuencia, el bienestar implica tanto sentir de forma positiva como pensar constructivamente acerca de uno mismo; su carácter es esencialmente subjetivo y vivencial, y se vincula estrechamente con el funcionamiento físico, psíquico y social del individuo. Ryff (1989) criticó enfoques que conciben el bienestar únicamente como la ausencia de malestar, proponiendo en cambio que debe integrarse con teorías de autorrealización, del ciclo vital y del funcionamiento humano óptimo (Ryff, 1989).

3.1.2.2. Teorías

a) Teorías universalistas

Estas teorías sostienen que la satisfacción se alcanza mediante la consecución de determinados objetivos o la satisfacción de necesidades fundamentales; sin embargo, dado que dichas necesidades se modelan por aprendizaje, ciclo vital y factores afectivos, las metas que conducen al bienestar varían entre personas y etapas de vida (Diener y Larsen, 1991).

Ryan et al. (1996, pp. 7–26) propusieron que tres necesidades básicas universales, autonomía, competencia y relaciones, son esenciales: cuanto más se satisfacen estas necesidades intrínsecas (crecimiento personal, autonomía, etc.), mayor será el bienestar psicológico. Ryff (1989, pp. 35–55) advirtió que reducir el bienestar a mera ausencia de malestar omite aportes valiosos de la autorrealización y del desarrollo humano, proponiendo una visión evaluativa que integra logros vitales y sentido de vida.

b) Teorías de la adaptación

Este grupo postula que la clave de la felicidad reside en la capacidad adaptativa: tras eventos altamente estresantes, las personas tienden a readaptarse y retornar a su nivel previo de bienestar (Myers, 1992, pp. 251–266). Las teorías de adaptación proponen un modelo automático de habituación en el que los sistemas responden a desviaciones respecto al nivel de adaptación vigente; estos procesos son adaptativos porque permiten destinar recursos a nuevos estímulos relevantes (Fredrick y Loewenstein, 1999).

La idea de estabilidad relativa del bienestar frente a condiciones externas cambiantes ha recibido apoyo empírico y constituye un pilar explicativo de por qué las circunstancias adversas no siempre determinan la experiencia subjetiva de bienestar.

c) Teoría de las discrepancias (Michalos)

Michalos (1986, pp. 349–373) entendió el bienestar como resultado de múltiples comparaciones y discrepancias: la autopercepción del bienestar se deriva de comparaciones entre estándares personales y condiciones actuales; si los logros superan las expectativas, se produce satisfacción; si el estándar supera los logros, surge insatisfacción. Este enfoque integra diversas hipótesis previas sobre la satisfacción y enfatiza la naturaleza relacional y comparativa del bienestar (Michalos, 1986).

d) Modelo de Sánchez-Cánovas

Sánchez-Cánovas agrupó el bienestar en tres categorías: (1) bienestar subjetivo o satisfacción con la vida (evaluación cognitiva) y afectividad positiva/negativa (Bradburn, 1969); (2) bienestar material (ingresos, posesiones y otros indicadores externos); y (3) bienestar laboral, entendido como la respuesta afectiva positiva hacia el trabajo o alguna de sus facetas. En esta propuesta, la

felicidad se concibe como el resultado de la evaluación del balance afectivo y de la valoración cognitiva global de la vida (Diener y Larsen, 1984; Bradburn, 1969).

En la línea de la investigación sobre bienestar subjetivo, diversos autores relacionan la felicidad con salud, trabajo satisfactorio, vida afectiva, amistades, ocio y situación económica, señalando que estos dominios favorecen el bienestar psicológico y emocional (Gross y John, 2003; Kahneman, 1999). La investigación sobre bienestar subjetivo se ha desarrollado sistemáticamente en las últimas décadas (Argyle, 2001; Cuadra y Florenzano, 2003; Diener, 1995; Myers, 1992) y ha mostrado la complejidad de medir y definir constructos como bienestar y felicidad (Ryan y Deci, 2001).

Sánchez-Cánovas integró, además, la distinción entre afecto positivo/negativo y evaluación cognitiva en una concepción amplia del bienestar psicológico, incorporando factores materiales y subjetivos en un constructo global. Aunque existen instrumentos válidos para medir infelicidad y afecto negativo, la medición de la felicidad ha sido más problemática, siendo excepciones notables inventarios como el Oxford Happiness Inventory (Argyle, 2001).

3.1.2.3. Dimensiones

a) Bienestar psicológico subjetivo

El bienestar psicológico subjetivo, entendido como la valoración cognitiva y afectiva que la persona hace de su propia vida (satisfacción vital, afecto positivo/negativo y dimensión eudaimónica), muestra trayectorias heterogéneas en poblaciones jóvenes y adultas: estudios longitudinales recientes han identificado subgrupos con niveles estables, decrecientes o en recuperación de la satisfacción vital, lo que sugiere que las políticas y las intervenciones deben adaptarse a perfiles diferenciados en lugar de aplicar soluciones únicas (Mei et al., 2025; OECD, 2023).

Además, la investigación empírica dentro de grandes muestras nacionales ha mostrado que factores materiales (ingreso, educación) y sociales (identidad de clase, participación en actividades sociales) explican parte importante de la variación en el bienestar subjetivo, actuando además a través de mediadores psicosociales como la integración social y la sensación de pertenencia (Wang et al., 2023; OECD, 2023).

Además, desde la perspectiva de medición y política, los informes de organismos internacionales abogan por combinar indicadores evaluativos, afectivos y eudaimónicos y por desarrollar módulos más inclusivos (p. ej., para infancia y contextos no occidentales), pues ello mejora la orientación de intervenciones públicas destinadas a sostener y recuperar el bienestar subjetivo en contextos de crisis económicas y sanitarias (OECD, 2023; Mei et al., 2025).

b) Bienestar material

El bienestar material, medido objetivamente por ingresos, capacidad para cubrir necesidades básicas y por indicadores como el acceso a vivienda segura, sigue siendo un determinante clave del bienestar psicológico: revisiones y metaanálisis muestran que aumentos de ingreso, sobre todo cuando sacan a las personas por encima de umbrales de pobreza significativos, se asocian con mejoras en el bienestar y la salud mental, mientras que las pérdidas de renta tienen un efecto desproporcionadamente negativo (Thomson et al., 2022).

A nivel de evidencia reciente, estudios poblacionales encuentran que el estatus socioeconómico influye en el bienestar a través de rutas múltiples, reducción del estrés por inseguridad financiera, mayor acceso a recursos de salud y mayor participación

social, y que estos efectos son más marcados en contextos de vulnerabilidad socioeconómica (Wang et al., 2023; OECD, 2024).

Por ello, las recomendaciones de política pública enfatizan intervenciones que combinen transferencias o apoyos económicos dirigidos a los más desfavorecidos con medidas estructurales (vivienda asequible, regulación de precios energéticos) y servicios integrados de salud mental para maximizar efectos sobre el bienestar material y psicológico a medio plazo (Thomson et al., 2022; OECD, 2024).

c) Bienestar laboral

El bienestar laboral, experiencia subjetiva de salud, seguridad, significado y satisfacción en el puesto, ha sido objeto de numerosos ensayos e intervenciones en los últimos años; revisiones sistemáticas y narrativas recientes concluyen que programas organizacionales (reducción de carga, mejora de plantillas, rediseño de tareas) y programas individuales (mindfulness, entrenamiento en resiliencia, ejercicio en el lugar de trabajo) producen mejoras pequeñas a moderadas en indicadores de bienestar y reducciones de burnout, aunque con efectos frecuentemente modestos y de corta duración si no van acompañados de cambios organizacionales sostenidos (Cohen et al., 2023; Shiri et al., 2023).

La literatura experimental muestra además que la efectividad depende del ajuste contextual: intervenciones integradas que combinan soporte gerencial, horario protegido para participar y seguimiento estructurado tienden a lograr mejores resultados que programas aislados o de oferta voluntaria fuera de la jornada laboral (Shiri et al., 2023).

En términos de implicaciones prácticas, la evidencia reciente recomienda modelos multicomponentes que articulen acciones de

prevención primarias (rediseño del trabajo), secundarias (formación en regulación emocional, herramientas digitales) y terciarias (acceso a atención psicológica), con evaluación rigurosa para documentar sostenibilidad y transferibilidad entre sectores (Cohen et al., 2023; Shiri et al., 2023).

d) Relaciones con la pareja

La calidad y satisfacción en la relación de pareja es un determinante robusto del bienestar psicológico: estudios intensivos recientes (diarios y de micro-longitudinalidad) muestran que, dentro de la vida cotidiana, los días con mayor satisfacción relacional se asocian a mejor salud percibida, mayor sentido de propósito y mejores marcadores subjetivos de cognición, lo que sugiere efectos inmediatos y acumulativos de la calidad relacional sobre el bienestar diario y a mediano plazo (Karakose et al., 2024).

Investigaciones longitudinales de más largo plazo también indican que parejas con trayectorias estables y altas de satisfacción reportan mejores resultados en afecto positivo, salud mental y satisfacción con la vida, en comparación con aquellas con trayectorias decrecientes o inestables, lo que apoya la idea de que la satisfacción de pareja actúa como factor protector y amplificador de funcionamiento positivo (Roth et al., 2024).

En el plano de intervención, las revisiones recientes señalan que programas centrados en la regulación emocional, el afrontamiento dyádico y la mejora de la comunicación (incluyendo enfoques basados en mindfulness y entrenamiento en dyadic coping) muestran efectos prometedores sobre la satisfacción con la relación y sobre indicadores de salud individual, aunque se subraya la necesidad de estudios con seguimiento largo para confirmar la durabilidad de los beneficios (Roth et al., 2024; Karakose et al., 2024).

3.3 Marco conceptual

- Síndrome de Burnout: Trastorno asociado al ámbito laboral que surge como consecuencia del estrés crónico, caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal (Maslach y Jackson, 1981).
- Bienestar laboral: Estado integral de satisfacción física, psicológica y social que experimenta el trabajador en relación con su entorno de trabajo, influyendo directamente en su motivación y productividad (Ryff, 1989).
- Agotamiento emocional: Sensación de cansancio extremo y falta de energía derivada de la sobreexposición a demandas laborales prolongadas, que limita la capacidad de respuesta frente al entorno (Gil-Monte y Peiró, 1997).
- Despersonalización: Mecanismo defensivo que se presenta en forma de actitudes negativas y de distanciamiento hacia las personas con quienes se interactúa laboralmente (Maslach, 1976).
- Realización personal: Dimensión del bienestar laboral que refleja la percepción positiva sobre los logros alcanzados en el trabajo y la valoración del desempeño profesional (Sánchez Cánovas, 1998).
- Estrés laboral: Respuesta física y psicológica producida por la percepción de desequilibrio entre las demandas del trabajo y los recursos disponibles para enfrentarlas (Lazarus y Folkman, 1984).
- Satisfacción laboral: Nivel de agrado o desagrado que siente una persona hacia sus funciones, condiciones y ambiente de trabajo (Campbell, Converse y Rodgers, 1976).
- Motivación laboral: Proceso interno que impulsa al trabajador a dirigir sus esfuerzos hacia el cumplimiento de objetivos,

influenciado por factores individuales y organizacionales (Ryan y Deci, 2001).

- Calidad de vida laboral: Grado en que el ambiente de trabajo permite el desarrollo personal y profesional, promoviendo un equilibrio entre vida laboral y personal (Tonon, 2003).
- Salud ocupacional: Disciplina que se centra en la promoción y protección de la salud de los trabajadores, previniendo riesgos y enfermedades relacionadas con la actividad laboral (OIT, 2001)

IV METODOLOGÍA

La investigación se desarrolló bajo la metodología del enfoque cuantitativo, dado que empleo herramientas estadísticas y matemáticas para medir las variables de estudio, así como para confirmar o rechazar las hipótesis planteadas (Salguero y Pérez, 2022).

4.1 Tipo y nivel de investigación.

Tipo.

En cuanto al tipo de estudio, se trata de una investigación básica, cuyo propósito es profundizar en la comprensión teórica de las variables de estudio y contribuir al perfeccionamiento de modelos teóricos (Hernández y Mendoza, 2023).

Nivel.

En cuanto al nivel, se trata de una investigación explicativa, toda vez que se busca establecer una vinculación causa-efecto (Sánchez y Reyes, 2021).

4.2 Diseño de Investigación

En cuanto al diseño, será no experimental y transversal, ya que buscará caracterizar las variables de estudio, proporcionando una visión detallada de sus dimensiones y atributos en un momento y lugar específico y basándose en la observación (Salguero y Pérez, 2022).

El diseño se puede graficar de la siguiente manera:

$$M: O_x \rightarrow O_y$$

Donde:

M = Muestra (Estudiantes)

O_x = Burnout

O_y = Bienestar laboral

→ = Causa - efecto

4.3 Hipótesis general y específicas

4.3.1 Hipótesis general.

El Burnout influye significativamente en el bienestar laboral en trabajadores de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, 2025.

4.3.2 Hipótesis específicas.

HE1.

El Burnout influye significativamente en el bienestar psicológico subjetivo en trabajadores de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, 2025.

HE2.

El Burnout influye significativamente en el bienestar material en trabajadores de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, 2025.

HE3.

El Burnout influye significativamente en el bienestar laboral en trabajadores de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, 2025.

HE4.

El Burnout influye significativamente en el bienestar con la pareja en trabajadores de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, 2025.

4.4 Identificación de las variables

Variable 1: Burnout

Según Hamid et al. (2025), el sueño se define como un estado fisiológico indispensable que influye en el desarrollo físico, intelectual y en las relaciones interpersonales.

Dimensiones:

- Agotamiento emocional
- Despersonalización
- Realización personal

Variable 2: Bienestar psicológico

Rubiano y Martínez (2024) lo conceptualizan como la integración de aspectos cuantitativos (calificaciones y resultados en pruebas) y cualitativos (capacidades cognitivas, afectivas y psicomotoras) que reflejan el logro obtenido en las actividades de aprendizaje.

Dimensiones:

- Bienestar psicológico subjetivo
- Bienestar material
- Bienestar laboral
- Relaciones con la pareja

4.5 Matriz de operacionalización de variables

Operacionalización de la variable burnout

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE VALORES	NIVELES / RANGOS	TIPO DE VARIABLE ESTADÍSTICA
Síndrome de Burnout (MBI)	Agotamiento emocional (9 ítems)	Frecuencia de sensación de cansancio/agotamiento emocional, falta de energía, fatiga relacionada al trabajo de atención.	23 ítems totales; ejemplos en el anexo: “Me siento emocionalmente agotado en mi trabajo” (ítem 1), “Me siento cansado al finalizar mi día de trabajo” (ítem 2), “Me siento fatigado cuando me levanto...” (ítem 3). (Ver anexo MBI).	0 - Nunca 1 - Algunas veces al año 2 - Una vez al mes 3 - Algunas veces al mes 4 - Una vez por semana 5 - Algunas veces en la semana 6 - Todos los días	Agotamiento emocional (9 ítems, 0–54): mide cansancio y pérdida de energía por el trabajo de atención y se clasifica como Leve (0–16), Moderado (17–26) o Grave (27–54).	Cuantitativa ordinal Escala Likert Burnout (variable global): se calcula como $Burnout_{total} = EE (0-54) + DP (0-30) + RP_{invertida} (0-48)$ con rango 0–132 y cortes: Leve 0–43, Moderado 44–86, Grave 87–132.
	Despersonalización (5 ítems)	Actitudes cínicas, frialdad o insensibilidad hacia las personas atendidas; evitación afectiva.	Ejemplos: “Me he vuelto más insensible desde que realizo este trabajo”, “Realmente no		Despersonalización (5 ítems, 0–30): evalúa actitudes cínicas e insensibilidad hacia las personas	

			me preocupa lo que ocurra con las personas que atiendo”. (Anexo).		atendidas y se categoriza Leve (0–6), Moderado (7–12) o Grave (13–30).
	Realización personal (8 ítems; en la tesis se trabajó también como puntuación invertida para interpretación homogénea)	Sentimiento de competencia y logro en el trabajo; baja realización se asocia a autoevaluación negativa y pérdida de eficacia.	Ejemplos: “He conseguido muchas cosas útiles con mi trabajo profesional”, “Creo que influyó positivamente con mi trabajo en la vida de las personas”. (Anexo).		Realización personal (8 ítems, 0–48): valora el sentido de competencia y logro (alta realización = saludable: 39–48; moderada: 32–38; baja = problema: 0–31) — si se invierte para homogeneizar con el burnout, los rangos se leen a la inversa.

Nota. Elaborado con base en la revisión de la literatura.

Operacionalización de la variable bienestar psicológico

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE VALORES	NIVELES / RANGOS	TIPO DE VARIABLE ESTADÍSTICA
Bienestar psicológico	Bienestar subjetivo (30 ítems)	Satisfacción con la vida, afectividad positiva/negativa, optimismo, autoconcepto y percepción de salud/energía.	Parte 1 (ejemplos): “Acostumbro a ver el lado favorable de las cosas”, “Me siento bien conmigo mismo”, “Duermo bien y de forma tranquila”. Total, subescala 30 ítems (ver escala).	1–5 con rótulos (ej.: Nunca o casi nunca, ..., Siempre).	Bienestar subjetivo (30 ítems, 30–150): mide satisfacción vital y afectividad y se clasifica Bajo (30–70), Medio (71–110) o Alto (111–150).	Cuantitativa ordinal Escala Likert Bienestar psicológico (variable global): se obtiene sumando las 4 subescala (65 ítems, cada uno 1–5) dando un rango 65–325 y cortes: Bajo 65–151, Medio 152–238, Alto 239–325
	Bienestar material (10 ítems)	Percepción de recursos económicos, posesiones, comodidad en condiciones de vida y seguridad económica.	Ítems (ejemplos): “Tengo todo lo necesario para vivir”, “La vida me ha sido favorable”, “Estoy tranquilo sobre mi futuro económico”. (10 ítems).	1–5 (misma escala).	Bienestar material (10 ítems, 10–50): evalúa percepción de recursos y seguridad económica y se categoriza Bajo (10–23), Medio (24–36) o Alto (37–50).	

	Bienestar laboral (10 ítems)	Satisfacción y significado en el trabajo: creatividad, variedad, apoyo, autonomía, disfrute del trabajo.	Parte 2 (ejemplos): “Mi trabajo es creativo, variado y estimulante”, “En mi trabajo he encontrado apoyo y afecto”, “Disfruto con mi trabajo”. (10 ítems).	1–5.	Bienestar laboral (10 ítems, 10–50): mide satisfacción y significado en el trabajo y se clasifica Bajo (10–23), Medio (24–36) o Alto (37–50).
	Relaciones con la pareja (15 ítems)	Calidad de la relación íntima: frecuencia/placeres sexuales, acuerdo mutuo, comunicación, satisfacción conyugal.	Parte 3 (mujeres) y Parte 4 (hombres): ítems sobre deseo, frecuencia, placer, acuerdos y conflictos (15 ítems en total).	1–5 (rótulos de acuerdo/frecuencia según parte).	Relaciones con la pareja (15 ítems, 15–75): valora la calidad de la relación íntima y se categoriza Bajo (15–35), Medio (36–55) o Alto (56–75).

Nota. Elaborado con base en la revisión de la literatura.

4.6 Población – Muestra

Unidad de análisis

Es el elemento o conjunto de elementos sobre los cuales se recolectan datos en una investigación; por lo que puede ser una persona, un grupo, una institución, un evento, entre otros, dependiendo del objetivo del estudio (Ortiz, 2023).

La unidad de análisis estuvo conformada por un colaborador de Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, 2025.

Población

Es el conjunto total de elementos que poseen características comunes y que son objeto de estudio en una investigación, por lo que puede ser finita o infinita y de ella se extrae la muestra cuando no es posible estudiar a todos los individuos (Salguero y Pérez, 2022).

Tabla 1

Marco poblacional

Áreas	Colaboradores
Unidad de Recursos Humanos	20
Unidad de Abastecimiento	25
Unidad de Tesorería	21
Dirección general de administración	15
Unidad de Contabilidad	24
Ejecución e inversión	40
TOTAL	145

La población estuvo conformada por 145 trabajadores de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna.

Muestra

De acuerdo con Arias et al. (2022) es un subconjunto representativo de la población, seleccionado con el propósito de inferir conclusiones sobre la totalidad de la población. La muestra debe ser adecuada en tamaño y

selección para garantizar la validez de los resultados (Sánchez y Reyes, 2021).

De esta manera, se aplicó la fórmula de determinación del tamaño muestral para poblaciones finitas:

Donde:

n= muestra a obtener	n =?
Z = Margen de confianza	Z = 1,96
N = Muestra	N =145
P = Posibilidad de éxito	P =0,5
Q = Posibilidad de error	Q =0,5
E = Error (1-10)	E =0,03

$$n = \frac{Z_{\infty}^2 * N * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\infty}^2 * p * q}$$

$$n = \frac{3,84 * 145 * 1 * 1}{144 + 3,84 * 1 * 1}$$

$$n = 106$$

De esta manera, la muestra estuvo conformada 106 trabajadores de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna.

Criterios de Inclusión

- Pertenecer a la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna en calidad de trabajador activo durante el periodo de estudio.
- Aceptar voluntariamente participar en la investigación mediante el consentimiento informado.

Criterios de Exclusión

- Funcionarios o servidores públicos que se encuentren en licencia prolongada o con procesos administrativos en curso que impidan su participación.
- Personas que se nieguen a participar en el estudio o no completen la información requerida.

Muestra

De acuerdo con Arias et al. (2022) es un subconjunto representativo de la población, seleccionado con el propósito de inferir conclusiones sobre la totalidad de la población. La muestra debe ser adecuada en tamaño y selección para garantizar la validez de los resultados (Sánchez y Reyes, 2021). La muestra estuvo conformada por los trabajadores que cumplan con los criterios de elegibilidad que, presuntivamente son 106.

Muestreo

Es el proceso mediante el cual se selecciona la muestra de la población, siendo en este caso probabilístico ya que todos los elementos tienen una probabilidad conocida de ser seleccionados (Hernández y Mendoza, 2023).

4.7 Técnicas e Instrumentos de recolección de información

Técnica

La evaluación psicométrica es una técnica utilizada en psicología para medir de manera objetiva y estandarizada diferentes características psicológicas, como la inteligencia, la personalidad, las habilidades cognitivas, el estado emocional y otros aspectos del comportamiento humano (Aguilar et al., 2021).

Instrumento.

Se emplearon dos instrumentos para la recogida de datos:

- Índice de Burnout de Maslach (MBI): el MBI operacionaliza el burnout en tres dimensiones interrelacionadas: Agotamiento emocional (sensación de pérdida de energía por el trabajo en contacto con personas), Despersonalización (distanciamiento/cinismo hacia usuarios/beneficiarios) y Realización personal (sentimiento de eficacia y logro; en el MBI puntuaciones bajas indican problema, en la tesis se trabajó también la versión invertida para dirección homogénea).

Ficha técnica del instrumento Índice de burnout

Campo	Información
Nombre del instrumento (original)	Maslach Burnout Inventory (MBI), (MBI-HSS la forma original para servicios humanos).
Autor (original)	Christina Maslach y Susan E. Jackson.
Año y país de publicación (original)	1981, Palo Alto, California, USA (Consulting Psychologists Press / University of California).
Nombre del instrumento (versión / traducido en el documento)	Inventario de Burnout de Maslach (MBI), versión en español aplicada en el estudio (referida en el anexo).
Autor (traducción / adaptación usada)	(Traducción/adaptación no especificada por nombre del traductor en el documento; se indica uso de versión en español).
Año y país (versión aplicada en el documento)	Fecha de uso en la tesis (estudio realizado en Lima, Perú); el manual original 1981; el documento no reporta una fecha de traducción específica.
Dimensiones	1) Agotamiento / Cansancio emocional; 2) Despersonalización; 3) Realización personal (logro).
Número de ítems	Original: Forma MBI-HSS: 22 ítems (9 EE, 5 DP, 8 PA) según la literatura del manual.
Forma de aplicación	Autoadministrado (encuesta por cuestionario); en el anexo aparecen los enunciados y la escala de frecuencia; aplicado colectivamente a la muestra.
Tiempo de aplicación (estimado)	No se reporta tiempo exacto en el documento; la escala MBI suele administrarse en ~5–10 minutos según el formato. (El manual original indica breve duración; ver ficha editorial).

Link / DOI (ubicación del instrumento para empleo / manual)	- Manual (no libre): <i>The Maslach Burnout Inventory Manual</i> , consultar editor/publisher (Mind Garden / Consulting Psychologists Press). Ej.: Mind Garden product page.
Propiedades psicométricas (instrumento original)	- Forma original (MBI-HSS): está ampliamente estudiada; la estructura estándar = 3 subescalas (EE, DP, PA) y la escala usa respuesta 0–6 (frecuencia). Meta-análisis y estudios muestran fiabilidad alta para Exhaustion (EE) y mayor variabilidad/menor consistencia para Depersonalization y Personal Accomplishment en algunas muestras; existen cuestionamientos sobre validez factorial en distintas culturas. (ver meta-análisis y revisiones).
Propiedades psicométricas (versión aplicada / traducida, según el documento)	Según el estudio que analizaste (ECVEGADV.pdf): Alfas de Cronbach en la muestra: Agotamiento Emocional $\alpha = .821$; Despersonalización $\alpha = .717$; Realización Personal $\alpha = .732$; Total (MBI) $\alpha = .868$ (tabla de confiabilidad). Validez de constructo evaluada mediante análisis ítem-test corregido y alfa si se elimina el ítem; criterios de discriminación inter-ítem > 0.21 aplicados (se presenta la Tabla 3 con correlaciones ítem-test y alfa si se elimina). Observación: el documento aplica pruebas de normalidad y, ante no-normalidad, usa pruebas no paramétricas para inferencia.

- **Escala de bienestar laboral de Sánchez Cánovas (1998):** mide el bienestar psicológico como constructo multidimensional en 65 ítems

divididos en 4 subescalas: Bienestar subjetivo (30 ítems), Bienestar material (10 ítems), Bienestar laboral (10 ítems) y Bienestar de pareja (15 ítems). La respuesta es tipo Likert (1–5) con rótulos por frecuencia/intensidad; la tesis presenta coeficientes de confiabilidad por subescala altos (α entre .738 y .876) y explica la interpretación por grados (grado 3 = percepción promedio/ambivalente). La autora usó correlaciones inter-escalas y pruebas no paramétricas para contrastes demográficos.

Ficha técnica del instrumento Cuestionario de Bienestar laboral

Campo	Información
Nombre del instrumento (original)	Escala de Bienestar Psicológico (EBP / EBP: Escala de Bienestar Psicológico). (Título del manual: <i>EBP. Escala de Bienestar Psicológico</i> , J. Sánchez-Cánovas, TEA Ediciones).
Autor (original)	José Sánchez-Cánovas.
Año y país de publicación (original)	1998 (Madrid, España). Editorial TEA Ediciones (varias ediciones / reediciones posteriores). ISBN disponible.
Nombre del instrumento (versión / traducido en el documento)	Escala de Bienestar Psicológico, misma denominación (es instrumento en español); en el estudio se empleó la versión de Sánchez-Cánovas (manual TEA).
Autor (versión aplicada)	José Sánchez-Cánovas (manual TEA); la versión citada en el documento corresponde a la edición comercial del autor.
Año y país (versión aplicada en el documento)	1998 (Ed. TEA, Madrid); el documento cita la publicación y su uso local en Perú para la investigación.
Dimensiones	1) Bienestar subjetivo; 2) Bienestar material; 3) Bienestar laboral; 4) Relaciones con la pareja. (Partes 1–4 en el manual).
Número de ítems	65 ítems en total: Parte 1 = 30 ítems (bienestar subjetivo), Parte 2 = 10 ítems (bienestar

	laboral), Parte 3 = 15 (relaciones/sexualidad, mujeres) y Parte 4 = 15 (relaciones/sexualidad, hombres), el documento indica la estructura total en 65 ítems.
Forma de aplicación	Autoadministrado; aplicación individual o colectiva (según manual y extractos editoriales). El manual (Hogrefe/TEA) indica uso para adolescentes y adultos (≥ 17 años) y que la subescala pareja se aplica a partir ~26 años.
Tiempo de aplicación	El manual / extracto editorial indica aprox. 20 minutos (varía según partes aplicadas). El documento usado no especifica tiempo exacto, pero coincide con la estimación editorial.
Link / DOI (ubicación del instrumento / manual)	- Ficha editorial / extracto TEA / Hogrefe: extracto/manual EBP (TEA Ediciones). Ej.: Hogrefe-TEA recurso PDF y ficha en Google Books (ISBN 8471745011).
Propiedades psicométricas (instrumento original, según manual / literatura)	El manual original y ediciones posteriores (TEA) aportan normas y baremación; en la literatura editorial se indica aplicación a adolescentes y adultos y procedimientos de validez y confiabilidad (manual TEA). En distintas publicaciones se cita la escala como válida para medir bienestar en estudios españoles y latinoamericanos.
Propiedades psicométricas (versión aplicada / según el documento)	En el estudio (ECVEGADV.pdf) se presentan coeficientes Alpha de Cronbach para la muestra: Bienestar subjetivo $\alpha = .876$; Bienestar Material $\alpha = .738$; Bienestar Laboral $\alpha = .844$; Bienestar de Pareja $\alpha = .865$; Test Total $\alpha = .937$. Validez de constructo: se realizó correlación inter-escala y con el test total

	(coeficientes inter-escala ≥ 0.21 y correlación escala-total ≥ 0.80), más análisis inter-ítem (tabla de validez de constructo); el documento concluye que la versión aplicada es confiable y válida para la muestra.
--	---

Como parte de la validación de contenido de los instrumentos, se envió una rúbrica de evaluación a tres expertos con grado de magister y conocimiento experto en el tema, a fin de que nos brinden un dictamen sobre la buena redacción, pertinencia, conducencia y diversidad de los ítems.

En ese sentido, los validadores del instrumento fueron:

Matriz de Validación

Nombres y Apellidos del Experto(a)	DNI	Grado académico	Evaluación
Huarcaya Saens, Susy Liliana	40352765	Magister	Favorable
Geldres Gallardo, Luis Felipe	41589125	Magister	Favorable
Jiménez Lozada, José Eduardo	09643281	Magister	Favorable

Posteriormente, una vez asentada la validez de contenido, se llevó a cabo una prueba piloto con 35 participantes que presenten características similares a las de la muestra final. A estas personas se les aplicará el instrumento de recolección de datos, sobre el cual se aplicará el alfa de Cronbach. Por lo tanto, al obtener un índice superior a 0.08, se considerará que el instrumento tiene confiabilidad o estabilidad de la medida.

4.8 Técnicas de análisis y procesamiento de datos

La primera fue una fase descriptiva, en la cual se emplearon estadísticas descriptivas por variables y dimensiones, se analizaron los puntajes recogidos y se consideró la calificación de los instrumentos. De esta manera, se determinó el nivel correspondiente a cada una de las variables y sus

dimensiones, tomando en cuenta además los aspectos sociodemográficos de la muestra.

Por otro lado, la fase inferencial se inició con la aplicación de la prueba de normalidad de Kolmogorov–Smirnov, dado que la muestra estuvo conformada por más de 50 unidades de análisis. Una vez determinada la naturaleza de la distribución de los datos, se aplicó la prueba de contraste de hipótesis correspondiente; cuando la distribución resultó normal se empleó la regresión lineal simple y, en los casos en que no se cumplió la normalidad, se utilizó la regresión logística ordinal para contrastar las hipótesis.

Asimismo, los puntajes fueron calculados manualmente y posteriormente corregidos en una hoja de cálculo de Excel. Estos datos fueron trasladados a una matriz de datos en IBM SPSS, donde se llevó a cabo el procesamiento tanto descriptivo como inferencial.

V RESULTADOS

5.1 Presentación de los resultados - descriptivos

Resultados descriptivos de la variable calidad de sueño

Tabla 2

Análisis descriptivo de la variable burnout

Niveles	f	%
Bajo	28	57.50%
Medio	35	29.20%
Alto	43	13.30%
Total	106	100,0%

Figura 1

Nivel de la variable burnout

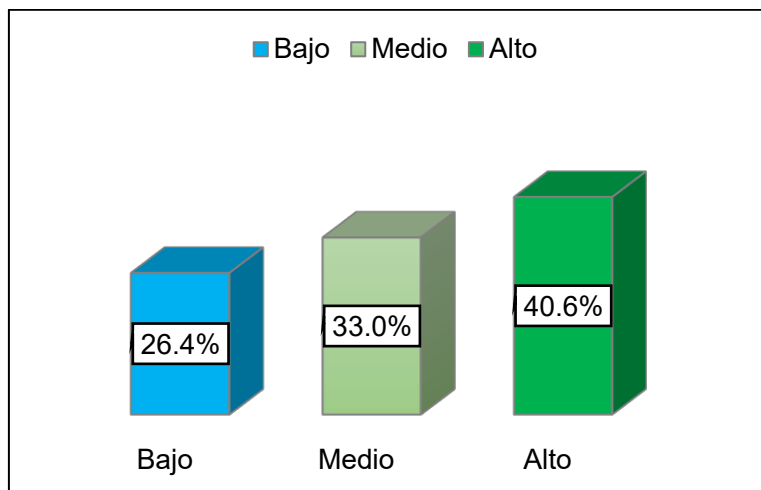


Tabla 3

Análisis descriptivo de la dimensión agotamiento emocional

Niveles	f	%
Bajo	25	57.50%
Medio	37	29.20%
Alto	44	13.30%
Total	106	100,0%

Figura 2

Nivel de la dimensión agotamiento emocional

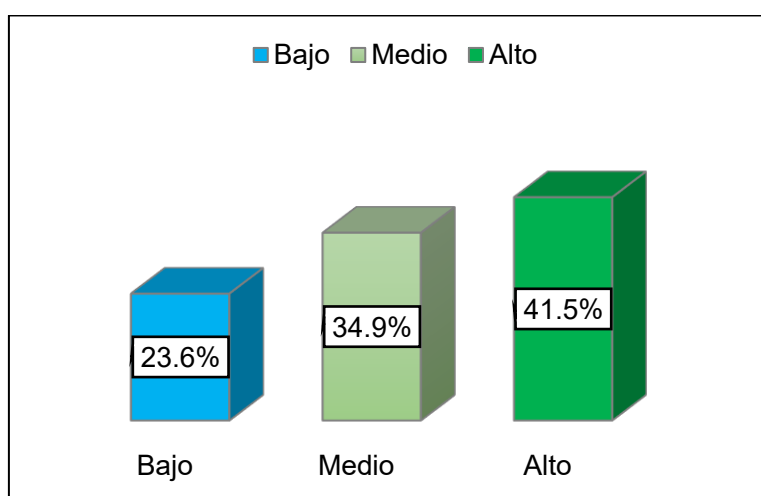


Tabla 4

Análisis descriptivo de la dimensión despersonalización

Niveles	f	%
Bajo	18	57.50%
Medio	39	29.20%
Alto	49	13.30%
Total	106	100,0%

Figura 3

Nivel de la dimensión despersonalización

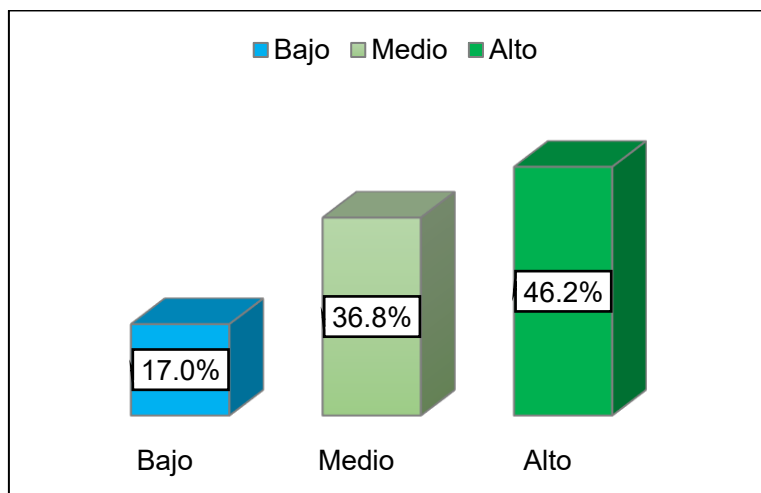


Tabla 5

Análisis descriptivo de la dimensión realización personal

Niveles	f	%
Bajo	21	57.50%
Medio	35	29.20%
Alto	50	13.30%
Total	106	100,0%

Figura 4

Nivel de la dimensión realización personal

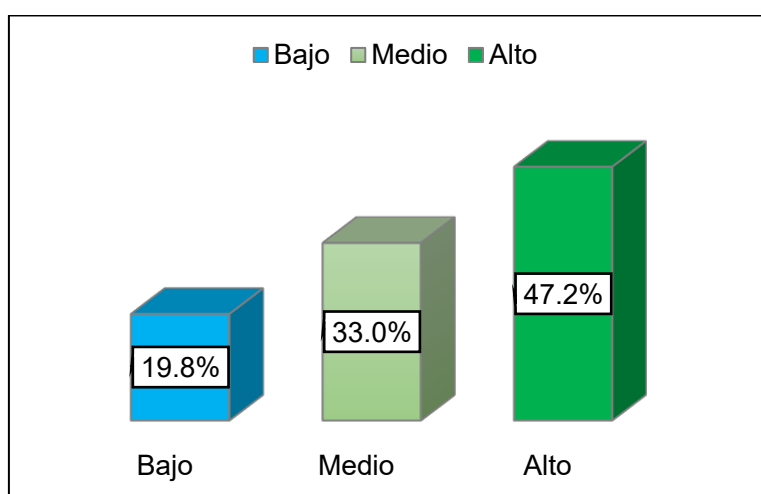


Tabla 6

Análisis descriptivo de la variable bienestar laboral

Niveles	f	%
Bajo	46	57.50%
Medio	31	29.20%
Alto	29	13.30%
Total	106	100,0%

Figura 5

Nivel de la variable bienestar laboral

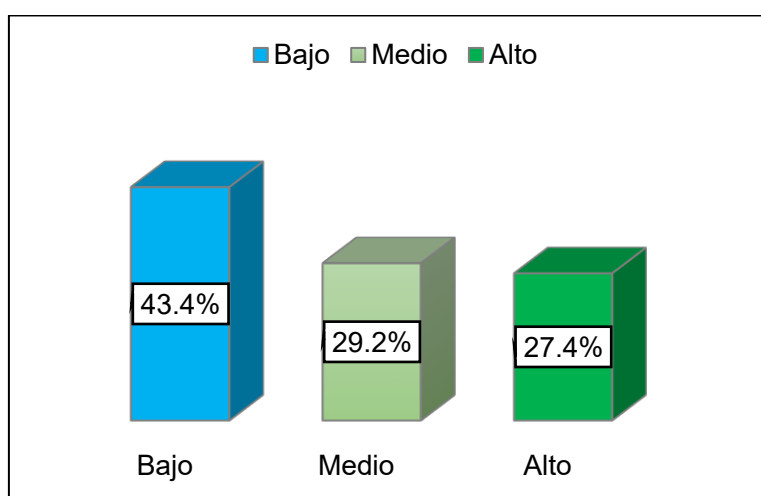


Tabla 7

Análisis descriptivo de la dimensión bienestar psicológico subjetivo

Niveles	f	%
Bajo	44	57.50%
Medio	35	29.20%
Alto	27	13.30%
Total	106	100,0%

Figura 6

Nivel de la dimensión bienestar psicológico subjetivo

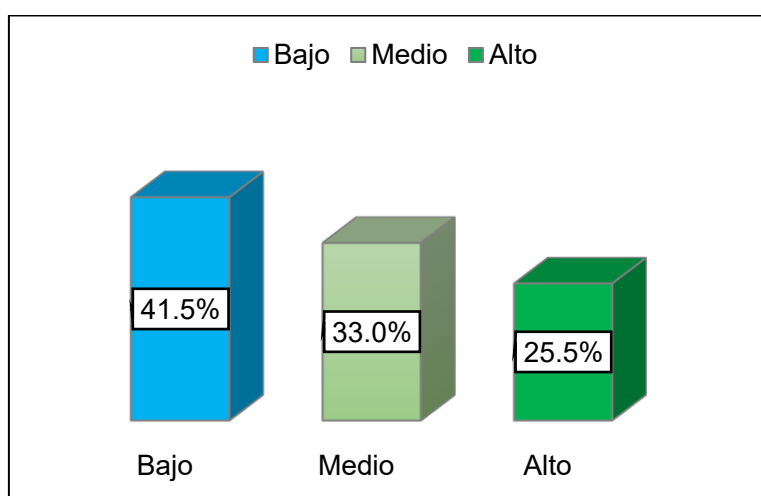


Tabla 8

Análisis descriptivo de la dimensión bienestar material

Niveles	f	%
Bajo	39	57.50%
Medio	37	29.20%
Alto	30	13.30%
Total	106	100,0%

Figura 7

Nivel de la dimensión bienestar material

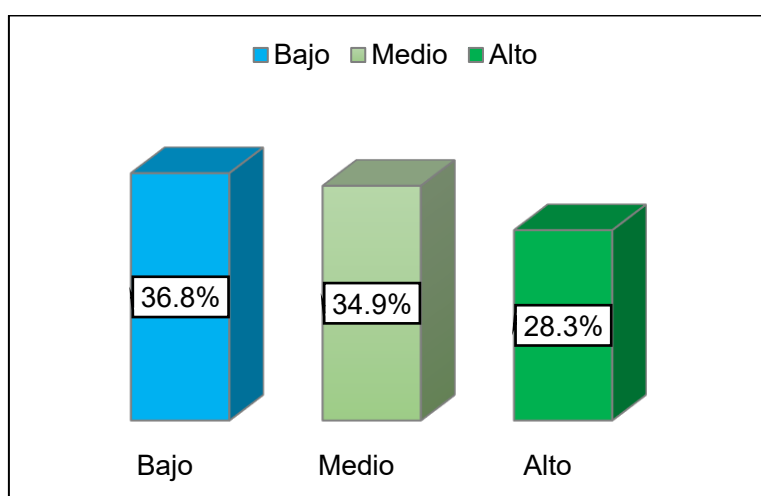


Tabla 9

Análisis descriptivo de la dimensión bienestar laboral

Niveles	f	%
Bajo	44	41.51%
Medio	38	35.85%
Alto	24	22.64%
Total	106	100,0%

Figura 8

Nivel de la dimensión bienestar laboral

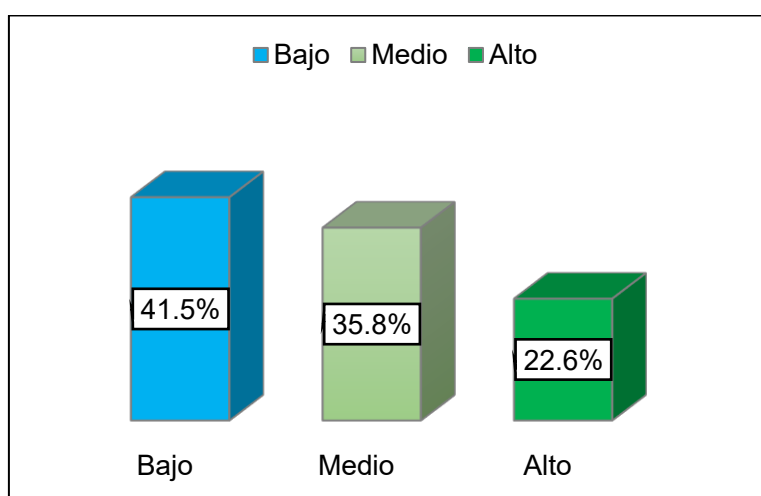


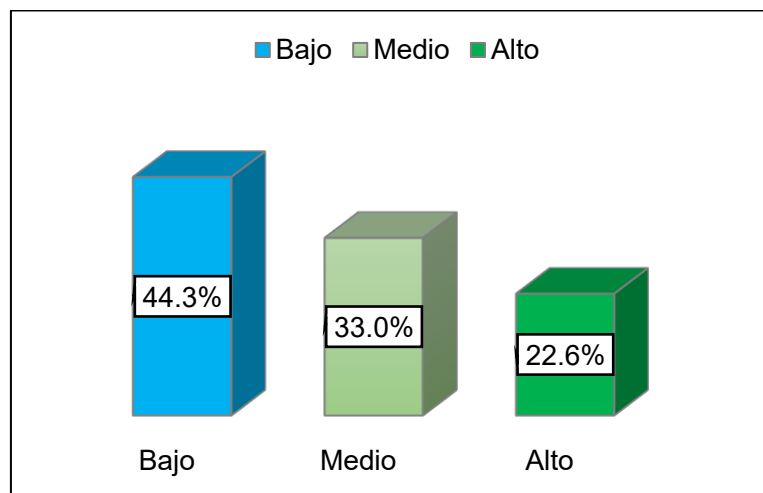
Tabla 10

Análisis descriptivo de la dimensión relaciones con la pareja

Niveles	f	%
Bajo	47	44.34%
Medio	35	33.02%
Alto	24	28.30%
Total	106	100,0%

Figura 9

Nivel de la dimensión relaciones con la pareja



5.2 Interpretación de resultados

En la Tabla 2 se observa que en la variable burnout el nivel bajo tiene 28 participantes (57.50%), mientras que el nivel medio registra 35 (29.20%) y el nivel alto alcanza 43 (13.30%).

En la Tabla 3 se aprecia que en la dimensión agotamiento emocional el nivel bajo presenta 25 casos (57.50%), el nivel medio 37 (29.20%) y el nivel alto 44 (13.30%).

En la Tabla 4 se evidencia que en la dimensión despersonalización el nivel bajo cuenta con 18 participantes (57.50%), seguido por el nivel medio con 39 (29.20%) y el nivel alto con 49 (13.30%).

En la Tabla 5 se muestra que en la dimensión realización personal el nivel bajo agrupa 21 personas (57.50%), el nivel medio 35 (29.20%) y el nivel alto 50 (13.30%).

En la Tabla 6 se observa que en la variable bienestar laboral el nivel bajo reúne 46 trabajadores (57.50%), mientras que el nivel medio tiene 31 (29.20%) y el nivel alto 29 (13.30%).

En la Tabla 7 se aprecia que en la dimensión bienestar psicológico subjetivo el nivel bajo comprende 44 casos (57.50%), el nivel medio 35 (29.20%) y el nivel alto 27 (13.30%).

En la Tabla 8 se muestra que en la dimensión bienestar material el nivel bajo suma 39 participantes (57.50%), seguido por el nivel medio con 37 (29.20%) y el nivel alto con 30 (13.30%).

En la Tabla 9 se evidencia que en la dimensión bienestar laboral el nivel bajo alcanza 44 participantes (41.51%), el nivel medio 38 (35.85%) y el nivel alto 24 (22.64%).

En la Tabla 10 se observa que en relaciones con la pareja el nivel bajo es el más frecuente con 47 casos (44.34%), seguido por el nivel medio con 35 (33.02%) y el nivel alto con 24 (28.30%).

VI ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

6.1 Análisis resultados – prueba de hipótesis

Análisis Inferencial

A fin de poder caracterizar a la base de datos, es decir, si los puntajes siguen una distribución normal (datos paramétricos) o no (datos no paramétricos), es imperativo ejecutar la prueba de normalidad, a fin de poder determinar el tipo de prueba a aplicar para la determinación del objetivo analítico.

Prueba de normalidad

$p > 0,05$ H_0 : Los datos siguen una distribución normal

$p < 0,05$ H_1 : Los datos no siguen una distribución normal

Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

Tabla 11

Prueba de normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Burnout	,294	106	,000
Agotamiento emocional	,242	106	,001
Despersonalización	,231	106	,000
Realización personal	,264	106	,001
Bienestar laboral	,212	106	,000
Bienestar psicológico subjetivo	,248	106	,000
Bienestar material	,251	106	,000
Bienestar laboral	,264	106	,001
Relaciones con la pareja	,294	106	,000

En vista que la muestra (106) es mayor que 50, se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, y de acuerdo a los valores de significancia donde existen valores menores a 0,05; de esta manera, se verifica que la distribución no se alinea a la normalidad, por lo que se empleó estadística no paramétrica, eligiéndose como prueba la regresión logística ordinal, considerando el objetivo de relación y las variables de tipo categórico ordinal.

Prueba de hipótesis general

Ho: El Burnout no influye significativamente en el bienestar laboral en trabajadores de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, 2025.

Ha: El Burnout influye significativamente en el bienestar laboral en trabajadores de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, 2025.

Tabla 12

Prueba de regresión logística ordinal

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	589,838			
Final	,000	589,838	38	,000

Función de enlace: Logit.

El modelo final mejora de forma significativa el ajuste respecto al modelo sólo con intersección, considerando un Chi-cuadrado = 589.838, gl = 38 y un Sig. = .000, por tanto, la variable burnout explica mucho el nivel de bienestar laboral, por lo tanto, aceptamos la hipótesis alterna (Ha).

Tabla 13

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,997
Nagelkerke	,998
McFadden	,835

Función de enlace: Logit.

El índice Nagelkerke = 0.998 muestra que el modelo explica casi toda la variabilidad observada en el bienestar laboral, es decir que el burnout parece predecir fuertemente el bienestar en esta muestra.

Prueba de hipótesis específica 1

Ho: El Burnout influye significativamente en el bienestar psicológico subjetivo en trabajadores de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, 2025.

H1: El Burnout no influye significativamente en el bienestar psicológico subjetivo en trabajadores de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, 2025.

Tabla 14

Prueba de regresión logística ordinal

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	174,754			
Final	,000	174,754	38	,000

Función de enlace: Logit.

El modelo final mejora de forma significativa el ajuste respecto al modelo sólo con intersección, considerando un Chi-cuadrado = 589.838, gl = 38 y un Sig. = .000, por tanto, la variable burnout explica mucho el nivel de bienestar laboral, por lo tanto, aceptamos la hipótesis alterna (Ha).

Tabla 15

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,714
Nagelkerke	,847
McFadden	,717

Función de enlace: Logit.

El índice Nagelkerke = 0.998 muestra que el modelo explica casi toda la variabilidad observada en el bienestar laboral, es decir que el burnout parece predecir fuertemente el bienestar en esta muestra.

Prueba de hipótesis específica 2

Ho: El Burnout influye significativamente en el bienestar material en trabajadores de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, 2025.

H1: El Burnout no influye influye significativamente en el bienestar material en trabajadores de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, 2025.

Tabla 16

Prueba de regresión logística ordinal

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	531,004			
Final	,000	531,004	38	,000

Función de enlace: Logit.

El modelo final mejora de forma significativa el ajuste respecto al modelo sólo con intersección, considerando un Chi-cuadrado = 589.838, gl = 38 y un Sig. = .000, por tanto, la variable burnout explica mucho el nivel de bienestar laboral, por lo tanto, aceptamos la hipótesis alterna (Ha).

Tabla 17

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,714
Nagelkerke	,886
McFadden	,745

Función de enlace: Logit.

El índice Nagelkerke = 0.998 muestra que el modelo explica casi toda la variabilidad observada en el bienestar laboral, es decir que el burnout parece predecir fuertemente el bienestar en esta muestra.

Prueba de hipótesis específica 3

Ho: El Burnout influye significativamente en el bienestar laboral en trabajadores de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, 2025.

H1: El Burnout no influye significativamente en el bienestar laboral en trabajadores de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, 2025.

Tabla 18

Prueba de regresión logística ordinal

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	589,838			
Final	,000	589,838	38	,000

Función de enlace: Logit.

El modelo final mejora de forma significativa el ajuste respecto al modelo sólo con intersección, considerando un Chi-cuadrado = 589.838, gl = 38 y un Sig. = .000, por tanto, la variable burnout explica mucho el nivel de bienestar laboral, por lo tanto, aceptamos la hipótesis alterna (Ha).

Tabla 19

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,741
Nagelkerke	,894
McFadden	,835

Función de enlace: Logit.

El índice Nagelkerke = 0.998 muestra que el modelo explica casi toda la variabilidad observada en el bienestar laboral, es decir que el burnout parece predecir fuertemente el bienestar en esta muestra.

Prueba de hipótesis específica 4

Ho: El Burnout influye significativamente en el bienestar con la pareja en trabajadores de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, 2025.

H1: El Burnout no influye significativamente en el bienestar con la pareja en trabajadores de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, 2025.

Tabla 20

Prueba de regresión logística ordinal

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	509,714			
Final	,000	509,714	38	,000

Función de enlace: Logit.

El modelo final mejora de forma significativa el ajuste respecto al modelo sólo con intersección, considerando un Chi-cuadrado = 589.838, gl = 38 y un Sig. = .000, por tanto, la variable burnout explica mucho el nivel de bienestar laboral, por lo tanto, aceptamos la hipótesis alterna (Ha).

Tabla 21

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,874
Nagelkerke	,899
McFadden	,833

Función de enlace: Logit.

El índice Nagelkerke = 0.998 muestra que el modelo explica casi toda la variabilidad observada en el bienestar laboral, es decir que el burnout parece predecir fuertemente el bienestar en esta muestra.

VII DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La discusión de resultados evidencia que el burnout es un predictor muy fuerte del bienestar laboral en los trabajadores de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, lo cual se observa en el ajuste del modelo general (Chi-cuadrado = 589.838, gl = 38, Sig. = .000; Nagelkerke = 0.998). Este resultado coincide con estudios internacionales donde también se hallaron relaciones negativas entre agotamiento laboral y bienestar. Por ejemplo, Pereira et al. (2022) en Portugal encontraron que el agotamiento emocional, el cinismo y la baja eficacia se relacionan de manera negativa con la calidad de vida laboral, recomendando además medidas de conciliación y reconocimiento. La fuerza predictiva del burnout observada en el contexto universitario de Tacna sugiere que las recomendaciones planteadas por dichos autores pueden resultar útiles en este entorno.

El análisis del bienestar psicológico subjetivo (Chi-cuadrado = 174.754, gl = 38, Sig. = .000; Nagelkerke = 0.847) indica que el agotamiento reduce de forma clara el bienestar emocional de los trabajadores. Estos resultados son coherentes con los hallazgos de Claponea e Iorga (2023) en Rumanía, quienes señalaron que el apoyo social reduce el agotamiento emocional y aumenta el bienestar. Este paralelismo sugiere que, aunque los contextos laborales sean distintos, la dinámica psicológica funciona de manera similar: cuando existe poco apoyo o escasa justicia organizacional, el burnout aumenta y el bienestar subjetivo disminuye. Además, estudios como los de Miñana-Castellanos (2025) y Mohr et al. (2025) muestran que el burnout se mantuvo elevado durante y después de la pandemia, lo cual podría explicar por qué el deterioro del bienestar psicológico sigue siendo tan marcado.

En relación con el bienestar material, donde el modelo presentó Chi-cuadrado = 531.004, gl = 38, Sig. = .000 y Nagelkerke = 0.886, los resultados indican que el burnout afecta no solo el estado emocional, sino también la percepción de condiciones económicas y materiales. Este hallazgo coincide con Pereira et al. (2022), quienes señalaron que la percepción de remuneración injusta es un factor que incrementa el agotamiento, y con

Espinoza (2024) en Huacho, quien encontró que las jornadas extensas y la falta de descansos aumentan el burnout. Esto permite pensar que elementos como la carga laboral, los horarios, la falta de reconocimiento o la distribución de tareas podrían estar influyendo en la sensación de bienestar material en la universidad.

Al analizar el bienestar laboral global (Chi-cuadrado = 589.838, $gl = 38$, Sig. = .000; Nagelkerke = 0.894), se observa coherencia con estudios nacionales y locales. Por ejemplo, Arocutipa (2024) en Puno reportó una correlación negativa entre clima organizacional positivo y burnout ($r = -0.52$), mientras que Saravia (2024) en Huancayo encontró que las deficiencias en competencias laborales aumentan el agotamiento ($r = -0.49$). Estos resultados sugieren que factores como el clima institucional, el liderazgo, la gestión del tiempo y la formación continua también pueden influir en el impacto del burnout sobre el bienestar laboral total en la universidad.

El vínculo entre burnout y bienestar con la pareja (Chi-cuadrado = 509.714, $gl = 38$, Sig. = .000; Nagelkerke = 0.899) muestra que el agotamiento laboral afecta también la vida familiar. Estudios cualitativos como los de Tsipouri et al. (2024) en Grecia evidenciaron que la sobrecarga y las decisiones administrativas afectan la vida cotidiana de los trabajadores. De manera parecida, Chura (2024) en Tacna reportó testimonios que relacionaban la falta de reconocimiento y los recursos insuficientes con una disminución del bienestar personal y laboral. Esto indica que el desgaste emocional causado por el trabajo puede trasladarse al hogar, afectando la convivencia y el clima afectivo con la pareja.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

La conclusión del objetivo general muestra que el burnout sí influye de manera fuerte en el bienestar laboral, porque el modelo estadístico fue significativo y explicó casi toda la variabilidad del bienestar de los trabajadores, es decir, mientras más agotados están los trabajadores, menor es su bienestar laboral, por lo que el objetivo general queda cumplido al demostrarse esta relación.

En el objetivo específico relacionado con el bienestar psicológico subjetivo, los resultados también fueron significativos y muestran que el burnout afecta directamente cómo se sienten emocionalmente los trabajadores. Esto quiere decir que el agotamiento reduce su bienestar psicológico, por lo que este objetivo específico se cumple al evidenciarse un efecto claro.

En el objetivo específico que busca analizar el bienestar material, el modelo mostró que el burnout influye de manera importante en cómo los trabajadores perciben sus condiciones materiales y económicas, por tanto, cuando el trabajador está agotado, incluso su sensación de estabilidad material se ve afectada, por lo que este objetivo se cumple al confirmarse esta influencia.

Respecto al objetivo que evalúa el bienestar laboral global, los resultados confirmaron que el burnout tiene un impacto fuerte y directo, así que el agotamiento disminuye el bienestar general del trabajador dentro de su entorno laboral, por lo que el objetivo se cumple dada la alta significancia del modelo.

Finalmente, en el objetivo que analiza el bienestar con la pareja, también se encontró que el burnout influye, es decir, el agotamiento que sienten los trabajadores en su trabajo afecta su relación con la pareja y cómo perciben ese bienestar, por lo que este objetivo se cumple al demostrarse un efecto significativo.

Recomendaciones

Se recomienda al Rectorado y a la Dirección de Recursos Humanos implementar una política institucional para prevenir el burnout, estableciendo diagnósticos periódicos, un plan de acción claro y un sistema de seguimiento continuo; para ello, una acción concreta será crear un comité especializado que organice evaluaciones, programas de prevención y reportes trimestrales, con el efecto esperado de reducir el agotamiento en el personal y mejorar de manera sostenida su bienestar laboral.

A la Oficina de Bienestar Universitario y a la Unidad de Psicología Organizacional se recomienda poner en marcha un programa permanente de apoyo emocional que incluya atención psicológica breve, talleres mensuales y espacios de orientación para el manejo del estrés; la acción concreta será habilitar un servicio interno y una línea de apoyo confidencial, con el efecto esperado de fortalecer la estabilidad emocional de los trabajadores y disminuir el impacto del agotamiento en su bienestar psicológico.

Se recomienda a la Dirección, realizar una revisión de las condiciones materiales y los beneficios laborales, asegurando que exista información sobre remuneraciones y que se implementen mejoras posibles en bonificaciones o ayudas internas; la acción concreta será ejecutar una auditoría de beneficios y proponer ajustes presupuestados, con el efecto esperado de incrementar la percepción de seguridad material y reducir el estrés económico de los trabajadores.

A las Direcciones de Área y Jefaturas se recomienda equilibrar las cargas laborales mediante la revisión de tareas, la clarificación de funciones y la implementación de pausas activas o cierta flexibilidad horaria cuando sea viable; la acción concreta será desarrollar un plan piloto de redistribución de tareas durante tres meses, con el efecto esperado de elevar la satisfacción laboral, mejorar el clima de trabajo y disminuir el impacto del agotamiento en el bienestar general.

Finalmente, se recomienda a la Oficina de Bienestar Universitario y a la Unidad de Recursos Humanos promover acciones de conciliación entre el trabajo y la vida personal, como talleres de comunicación para parejas, orientación familiar y esquemas flexibles en situaciones críticas; la acción concreta será iniciar un ciclo semestral de talleres y aplicar un protocolo de permisos flexibles, con el efecto esperado de fortalecer las relaciones de pareja y mejorar el bienestar integral del trabajador.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abdullah Sharin, I. B., Jinah, N. B., Bakit, P. A., Adnan, I. K. B., Zakaria, N. H. B., et al. (2025). Person-directed burnout intervention for nurses: a systematic review of psychoeducational approaches. *PLOS ONE*, 20(5), e0322282. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0322282>
- Acuña, S. (2013). *Relación entre síndrome de burnout psicológico y estrategias de afrontamiento* (Tesis de Maestría en Psicología). Universidad Nacional del Mar del Plata, Chile.
- Aliaga, S. (2012). *Burnout y bienestar psicológico en técnicas de enfermería de un hospital nacional de Lima Metropolitana* (Tesis de Maestría en Psicología). Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú.
- Allport, G. (1961). *Pattern and growth in personality*. Holt, Rinehart y Winston.
- Antão, H. S., Sacadura-Leite, E., Aguiar, P., Gois, C., Marques, J., Pombo, S., y Figueira, M. L. (2024). Association between omega-3 index and depersonalization among healthcare workers in a university hospital: a cross-sectional study. *Frontiers in Psychiatry*, 15, 1425792. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2024.1425792>
- Aranguren, H. (2006). *Síndrome del burnout como variable que afecta la productividad del personal del Banco Mercantil* (Tesis de Maestría en Gerencia con Mención en Finanzas). Universidad de Guayana, Venezuela.
- Arbaiza Fermini, L. (2010). *Comportamiento organizacional: Bases y fundamentos*. Cengage Learning.
- Argyle, M. (2001). *The psychology of happiness*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315812216>
- Arocutipa Condori, R. Y. (2024). Síndrome de burnout y clima organizacional en la Gerencia de Administración de la Municipalidad Provincial de Puno, 2022 [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio UNAP. <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/22146>.
- Ayala, E. (2011). *Síndrome del burnout en el personal de enfermería de los servicios críticos del Hospital Central de la Fuerza Aérea del Perú* (Tesis de pregrado en Enfermería). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.
- Boada, J., Vallejo, R., y Agulló, E. (2004). El burnout y las manifestaciones psicósomáticas como consecuentes del clima organizacional y de la

- motivación laboral. *Psicothema*, 16(1), 125-131.
<http://www.psicothema.com/pdf/1180.pdf>
- Bradburn, N. (1969). *The structure of psychological well-being*. Aldine.
- Buunk, B., y Schaufeli, W. (1993). Burnout: A perspective from social comparison theory. En W. Schaufeli, C. Maslach y T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 53–69). Taylor y Francis.
<https://doi.org/10.4324/9781315809797>
- Buzzetti Bravo, M. (2005). *Validación del Maslach Burnout Inventory (MBI), dirigentes del Colegio de Profesores A.G. de Chile* (Tesis de pregrado). Universidad de Chile, Santiago de Chile.
- Campbell, A., Converse, P. E., y Rodgers, W. L. (1976). *The quality of American life: Perceptions, evaluations and satisfactions*. Russell Sage Foundation.
- Campos, P. (2014, noviembre 14). Estrés laboral crónico en vidas modernas. *El País*, 14–18. <https://elpais.com/>
- Casullo, M. M., y Castro-Solano, A. (2000). *Los estilos de personalidad: Una perspectiva iberoamericana*. Miño y Dávila.
- Cherniss, C. (1993). The role of professional self-efficacy in the etiology of burnout. En W. Schaufeli, C. Maslach y T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 135–149). Taylor y Francis.
- Chiri Gonzáles, D. E. (2023). Burnout y calidad de vida laboral en docentes de la Institución Educativa Francisco Antonio de Zela, Tacna 2023 [Tesis de pregrado, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio Universidad Privada de Tacna.
<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/3786/Chiri-Gonzales-Diego.pdf?isAllowed=yysequence=1>.
- Chura Alanoca, D. L. (2024). *El síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pachía 2022* [Tesis de maestría, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio Universidad Privada de Tacna.
<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/3405/Chura-Alanoca-Daysi.pdf?isAllowed=yysequence=1>
- Chura Alanoca, D. L. (2024). El síndrome de burnout y el desempeño laboral de los trabajadores de Municipalidad Distrital de Pachía 2022 [Tesis de maestría, Universidad Privada de Tacna, Escuela de Postgrado]. Repositorio

Universidad Privada de Tacna.
<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/3405/Chura-Alanoca-Daysi.pdf?isAllowed=yysequence=1>.

- Claponea, R. M., y Iorga, M. (2023). The relationship between burnout and wellbeing using social support, organizational justice, and lifelong learning in healthcare specialists from Romania. *Medicina (Kaunas)*, 59(7), 1352. <https://doi.org/10.3390/medicina59071352>. MDPI
- Cohen, C., Pignata, S., Bezak, E., Tie, M., y Childs, J. (2023). Workplace interventions to improve well-being and reduce burnout for nurses, physicians and allied healthcare professionals: A systematic review. *BMJ Open*, 13, e071203. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2022-071203>
- Cox, T., Kuk, G., y Leiter, M. (1993). Burnout, health, work and organizational health. En W. Schaufeli, C. Maslach y T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 177–193). Taylor y Francis.
- Cuadra, H., y Florenzano, N. (2003). El bienestar subjetivo: Hacia una psicología positiva. *Revista de Psicología de la Universidad de Chile*, 12(1), 83–96. <https://revistapsicologia.uchile.cl/index.php/RDP/article/view/17541>
- De La Vega, I. (2014). ¿Es usted un workaholic? *Revista Peruana de Management In Company*, 52, 49–57.
- Deriglazov, D., Halamová, J., y Kernová, L. (2025). Burnout, compassion fatigue, and compassion satisfaction interventions via mobile applications: a systematic review and meta-analysis. *Worldviews on Evidence-Based Nursing*, 22(3), e70033. <https://doi.org/10.1111/wvn.70033>
- Diener, E. (1995). Cross-cultural correlates of life satisfaction and self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(4), 653–663. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.68.4.653>
- Diener, E., y Larsen, R. (1991). The experience of emotional well-being. En M. Lewis y J. M. Haviland (Eds.), *Handbook of emotions* (pp. 405–415). Guilford.
- Diener, E., Suh, E., Lucas, R., y Smith, H. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276–302. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276>
- Dolan, S., García, S., y Díez, M. (2005). *Autoestima, estrés y trabajo*. McGraw Hill.

- Dou, J., Lian, Y., Lin, L., Asmuri, S. N. B., Wang, P., y Rajen Durai, R. (2025). Effectiveness of mindfulness-based interventions on burnout, resilience and sleep quality among nurses: a systematic review and meta-analysis of randomized controlled trials. *BMC Nursing*, 24, 739. <https://doi.org/10.1186/s12912-025-03101-0>
- Espinoza Álvarez, T. (2024). Calidad de vida en el trabajo y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Huaura, Huacho, 2023 [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio UNJFSC. <http://hdl.handle.net/20.500.14067/9369>.
- Etzion, D. (1987). Moderating effect of social support on the stress–burnout relationship. *Journal of Applied Psychology*, 69(4), 615–622. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.72.4.615>
- Farber, B. (1983). Introduction: A critical perspective on burnout. En B. Farber (Ed.), *Stress and burnout in the human service professions* (pp. 40–45). Pergamon.
- Farfán, M. (2009). *Relación de clima laboral y síndrome de burnout en docentes de educación secundaria de centros educativos estatales y particulares* (Tesis de pregrado en Psicología). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.
- Frederick, S., y Loewenstein, G. (1999). Hedonic adaptation. En D. Kahneman, E. Diener y N. Schwartz (Eds.), *Well-being: The foundations of hedonic psychology* (pp. 302–329). Russell Sage Foundation.
- Freudenberger, H. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159–165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Freudenberger, H. (2001). El estrés y el agotamiento, y sus implicaciones en el medio ambiente de trabajo. En *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo* (pp. 5.17–5.19). Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Fuenzalida, J., Gutiérrez, L. L., Fernández-Vergara, A., y González, P. A. (2024). Red tape and burnout risks in the public service: Evidence from a survey experiment of school principals. *Review of Public Personnel Administration*. <https://doi.org/10.1177/0734371X241261083>.
- Gálvez-Arévalo, R. A., Fernández-Guzmán, D., Kirschbaum-Chrem, J. P., Cutimbo-Mendivil, J., Dávila-Espinoza, G., Ugas-Charcape, C. F., y Racchumí-Vela,

- A. E. (2023). Prevalencia del síndrome de burnout en el personal de un hospital de tercer nivel de salud especializado en pediatría. *Investigación e Innovación Clínica y Quirúrgica Pediátrica*, 1(2), 11–19. <https://doi.org/10.59594/iicqp.2023.v1n2.58>
- García-Viniegras, V., y González Benítez, I. (2006). La categoría bienestar psicológico y su relación con otras categorías sociales. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 22(6), 16–17. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252006000600004
- Gil-Monte, P. (2005). *El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout): Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. Pirámide.
- Gil-Monte, P., y Peiró, J. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: El síndrome de quemarse*. Síntesis.
- Golembiewski, R., Munzenrider, N., y Carter, D. (1983). Phases of progressive burnout and their work site covariants. En J. W. Jones (Ed.), *Critical issues in organizational development research* (pp. 461–481). Sage.
- Goyzueta Falcón, A. J. (2023). *Síndrome de burnout, carga laboral y estilos de vida saludables en trabajadores municipales de Tacna* [Tesis, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio Universidad Privada de Tacna. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/2895/Goyzueta-Falcon-Arian.pdf?isAllowed=yysequence=1>
- Gross, J., y John, O. (2003). Individual differences in two emotion regulation processes: Implications for affect, relationships, and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(2), 348–362. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.2.348>
- Guevara Arredondo, F. A. (2022). *Síndrome de burnout y calidad del sueño en personal médico de centros de salud I-4 de la ciudad de Tacna, en el año 2022* [Tesis, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio Universidad Privada de Tacna. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/2435/Guevara-Arredondo-Fabrizio.pdf?isAllowed=yysequence=1>
- Guevara Cabrera, Y. C. R., y López Benavides, S. M. (2023). Síndrome de burnout y resiliencia en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chiclayo en el

- año 2021 [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio UNPRG. <https://hdl.handle.net/20.500.12893/11192>.
- Guillén, C. (2004). Estrés laboral. *Kit de Formación para Trabajadores*, 58, 8–10. <http://actasanitaria.com/fileset/fileestreslaboral4609.pdf>
- Hernández Sampieri, R., y Mendoza Torres, C. P. (2023). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana S.A.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (1998). *Metodología de la investigación* (2ª ed.). McGraw Hill.
- Heylighen, F. (1992). A cognitive-systemic reconstruction of Maslow's theory of self-actualization. *Behavioral Science*, 37(1), 39–57. <https://doi.org/10.1002/bs.3830370105>
- Hobfoll, S., y Freedy, J. (1993). Conservation of resources: A general stress theory applied to burnout. En W. Schaufeli, C. Maslach y T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research* (pp. 115–129). Taylor y Francis.
- International Labour Organization. (2022). *Mental health at work* (policy brief / ILO). https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40safework/documents/publication/wcms_856976.pdf
- International Labour Organization. (2022). *Mental health at work: Policy brief* (ILO policy brief). International Labour Organization. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_856976.pdf
- Ivancevich, J., y Matteson, M. (1989). *Estrés y trabajo: Una perspectiva gerencial* (2ª ed.). Trillas.
- Johnson, T., y Shamroukh, S. (2024). Predictive modeling of burnout based on organizational culture perceptions among health systems employees: A comparative study using correlation, decision-tree, and Bayesian analyses. *Scientific Reports*, 14, 6083. <https://doi.org/10.1038/s41598-024-56771-2>.
- Kahneman, D. (1999). Objective happiness. En D. Kahneman, E. Diener y N. Schwartz (Eds.), *Well-being: The foundations of hedonic psychology* (pp. 3–25). Russell Sage Foundation.

- Karakose, S., Luchetti, M., Ledermann, T., Stephan, Y., Terracciano, A., y Sutin, A. R. (2024). Daily relationship satisfaction and markers of health: Findings from a smartphone-based assessment. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 17(1), e12627. <https://doi.org/10.1111/aphw.12627>
- Kong, X., Zhao, M., Li, R., Li, Z., Chang, D., Zhou, X., Ma, Q., y Gao, Y. (2025). Job burnout and presenteeism among primary public health physicians in China: Associations and correlates. *BMC Medical Education*, 25, Article xxxx. <https://doi.org/10.1186/s12909-025-07391-5>. (Artículo 2025, DOI verificado).
- Lazarus, R., y Folkman, S. (1984). *Estrés y procesos cognitivos*. Roca.
- Li, L. Z., Yang, P., Singer, S. J., Pfeffer, J., Mathur, M. B., y Shanafelt, T. (2024). Nurse burnout and patient safety, satisfaction, and quality of care: A systematic review and meta-analysis. *JAMA Network Open*, 7(11), e2443059. <https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2024.43059>
- Mahoney, J. (OECD WISE Centre). (2023). Subjective well-being measurement: Current practice and new frontiers (OECD Working Paper No. WISE(2023)5). OECD. <https://doi.org/10.1787/4ca48f7c-en>
- Mamani Quispe, M. E., y Morocco Mamani, M. Y. (2025). Síndrome de burnout y su relación con la comunicación interpersonal de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio – Puno, 2023 [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio UNAP. <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/24251>.
- Maslach, C. (1976). Burned-out. *Human Behavior*, 5(9), 16–22.
- Maslach, C., y Jackson, S. (1981). *Maslach burnout inventory manual*. Consulting Psychologists Press.
- Mei, S., Zheng, C., Liang, L., Kiyum, M., Yuan, T., Fei, J., Liu, K., Li, H., y Lin, X. (2025). The developmental trajectories and modifiable factors of adolescents' subjective well-being from late adolescence to early adulthood. *Child and Adolescent Psychiatry and Mental Health*, 19, 21. <https://doi.org/10.1186/s13034-025-00881-w>
- Ministerio de Salud (Perú). (2024). *Programa Presupuestal 0131: Control y prevención en salud mental, Reporte de seguimiento al mes de agosto 2024*. Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización.

- https://www.minsa.gob.pe/presupuestales/doc2024/reporte-seguimiento/Reporte_PP_0131_2024_I.pdf
- Ministerio de Salud (Perú). (2025, 5 de enero). *El Perú cuenta con 288 centros de salud mental comunitaria distribuidos en todo el país* [Nota de prensa]. Gobierno del Perú. <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/1086134-el-peru-cuenta-con-288-centros-de-salud-mental-comunitaria-distribuidos-en-todo-el-pais>
- Miñana-Castellanos, M., [Apellido2], [Iniciales], y [Apellido3], [Iniciales] (2025). Burnout among Catalan general practitioners: A repeated cross-sectional study. *European Journal of General Practice*. <https://doi.org/10.1080/13814788.2025.2485073>
- Mohr, D. C., Elnahal, S., Marks, M. L., Derickson, R., Osatuke, K., et al. (2025). Trends in burnout among U.S. health-care workers, 2019–2023. *JAMA Network Open*. [https://doi.org/\[DOI_del_articulo_2025](https://doi.org/[DOI_del_articulo_2025)
- Mori Santillán, E. (2024). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Chachapoyas, 2023 [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza]. Repositorio UNTRM / Registro ALICIA. <https://hdl.handle.net/20.500.14077/3983>.
- Myers, J. (1992). The wheel of wellness counseling for wellness: A holistic model for treatment planning. *Journal of Counseling and Development*, 78(3), 251–266. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.2000.tb01906.x>
- Nagarajan, R., Ramachandran, P., Dilipkumar, R., Kaur, P., y colleagues (2024). Global estimate of burnout among the public health workforce: A systematic review and meta-analysis. *Human Resources for Health*, 22, Article 30. <https://doi.org/10.1186/s12960-024-00917-w>.
- Ordoñez Arias, V. P. (2023). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Tacna – Tacna, año 2021 [Tesis de segunda especialidad, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]. Repositorio UNJBG. <https://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/20.500.12510/3536>.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2022). *Promoting health and well-being at work: Policy and practices* (OECD Publishing). https://www.oecd.org/health/promoting-health-and-well-being-at-work_e179b2a5-en.pdf

- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2023). *Health at a glance 2023: OECD indicators*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/7a7afb35-en>
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2022). *Promoting health and well-being at work: Policy and practices* (OECD Health Policy Studies). <https://doi.org/10.1787/e179b2a5-en>
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2023). *Health at a Glance 2023: OECD Indicators* (Mental health chapter). <https://doi.org/10.1787/7a7afb35-en>
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2024). *How's Life? 2024: Well-being and Resilience in Times of Crisis*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/90ba854a-en>
- Pacheco, A., Álvarez, A., Peñaranda, C., Pineda, F., Quispe, J., Félix-Poicon, E., y Ruiz, M. (2023). The effect of burnout syndrome on the job satisfaction of employees in the municipalities of South Lima: A cross-sectional study. *Annals of Medicine and Surgery*, 85, 4731–4738. <https://doi.org/10.1097/MS9.0000000000000790>
- Pacheco, A., Álvarez, A., Peñaranda, C., Pineda, F., Quispe, J., Félix-Poicon, E., y Ruiz, M. (2023). The effect of burnout syndrome on the job satisfaction of employees in the municipalities of South Lima: A cross-sectional study. *Annals of Medicine and Surgery*, 85, 4731–4738. <https://doi.org/10.1097/MS9.0000000000000790>
- Pereira, D., Leitão, J., y Ramos, L. (2022). Burnout and quality of work life among municipal workers: Do motivating and economic factors play a mediating role? *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(20), 13035. <https://doi.org/10.3390/ijerph192013035>.
- Quenta Calizaya, D. J. (2022). *El burnout y el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de La Yarada Los Palos del departamento de Tacna en el período 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio Universidad Privada de Tacna. <http://hdl.handle.net/20.500.12969/2445>.
- Roth, M., Landolt, S. A., Nussbeck, F. W., Weitkamp, K., y Bodenmann, G. (2024). Positive outcomes of long-term relationship satisfaction trajectories in stable

- romantic couples: A 10-year longitudinal study. *International Journal of Applied Positive Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s41042-024-00201-1>
- Ryff, C. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Ryff, C., y Keyes, C. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Salguero, J. R., y Pérez, O. (2022). Aproximaciones teóricas y metodológicas para la gestión de la investigación formativa. *Chakiñan, Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, (19), 217–235. <https://doi.org/10.37135/chk.002.19.13>
- Sampaio, F. M. C., Coelho, J., Gonçalves, P., y Sequeira, C. A. C. (2022). Protective and vulnerability factors of municipal workers' mental health: A cross-sectional study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(21), 14256. <https://doi.org/10.3390/ijerph192114256>.
- Sánchez-Cánovas, J. (1998). *Escala de Bienestar Psicológico*. TEA Ediciones.
- Sánchez-Carlessi, H., y Reyes, C. (2021). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Biblioteca Nacional del Perú.
- Saravia Esteban, K. E. (2023). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en los trabajadores del Centro de Desarrollo Integral de la Familia Los Cabitos, Tacna 2022* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio Universidad Privada de Tacna. <http://hdl.handle.net/20.500.12969/2820>
- Saravia Papuico, H. M. (2024). Competencias laborales y síndrome de burnout en trabajadores de una entidad gubernamental, Huancayo, 2023 [Tesis de pregrado, Universidad Continental]. Repositorio Universidad Continental. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/16714>
- Shiri, R., Nikunlaakso, R., Laitinen, J., et al. (2023). Effectiveness of workplace interventions to improve health and well-being of health and social service workers: A narrative review of randomised controlled trials. *Healthcare (Basel)*, 11(12), 1792. <https://doi.org/10.3390/healthcare11121792>

- Thomson, R. M., Igelström, E., Purba, A. K., Shimonovich, M., Thomson, H., McCartney, G., Reeves, A., Leyland, A., y Katikireddi, S. V. (2022). How do income changes impact on mental health and wellbeing for working-age adults? A systematic review and meta-analysis. *The Lancet Public Health*, 7(6), e515–e528. [https://doi.org/10.1016/S2468-2667\(22\)00058-5](https://doi.org/10.1016/S2468-2667(22)00058-5)
- Tsipouri, K., Xanthopoulou, M., Sahinidis, K., Patitsa, G., Chalaris, S., y Kalogiannidis, K. (2024). Examining work stress and burnout in public administration: The case of local government employees. *Journal of Governance y Regulation*, 13(2), (art. 21). <https://doi.org/10.22495/jgrv13i2art21>.
- Wang, B., Zhao, H., Shen, H., y Jiang, Y. (2023). Socioeconomic status and subjective well-being: The mediating role of class identity and social activities. *PLOS ONE*, 18(9), e0291325. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0291325>
- World Health Organization y International Labour Organization. (2022). *Mental health at work: Policy brief* (WHO/ILO). World Health Organization / International Labour Organization. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240057944>
- World Health Organization y International Labour Organization. (2022). *Mental health at work: Policy brief*. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240057944>
- World Health Organization. (2022). *Guidelines on mental health at work*. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>
- World Health Organization. (2022). *WHO guidelines on mental health at work* (ISBN 9789240053052). World Health Organization. <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>
- World Health Organization. (2024, 2 de septiembre). *Mental health at work* (fact sheet). <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Wu, C., He, C., Zhang, H., Lin, Y., Li, L., He, J., Cheng, F., Ji, Z., y Lang, H. (2024). Trajectories and predictors of emotional exhaustion in clinical nurses in the context of healthcare crisis: a case study in Xi'an, China. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-024-06156-5>

- Yslado Mendez, R. M., Sanchez-Broncano, J. D., Mendoza Ramirez, G. D., y Villarreal-Zegarra, D. (2024). Prevalence and factors associated with burnout syndrome in Peruvian health professionals before the COVID-19 pandemic: A systematic review. *Heliyon*, 10, e30125. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e30125>
- Yslado Méndez, R. M., Sánchez-Broncano, J. D., Mendoza Ramírez, G. D., y Villarreal-Zegarra, D. (2024). Prevalence and factors associated with burnout syndrome in Peruvian health professionals before the COVID-19 pandemic: a systematic review. *Heliyon*, 10(9), e30125. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e30125>
- Zúñiga Gutiérrez, V. L. (2024). *Síndrome de Burnout y factores asociados en el personal de enfermería del Hospital Regional de Tacna, 2023* [Tesis, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio Universidad Privada de Tacna. <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/3348/Zu%C3%B1iga-Gutierrez-Victor.pdf?isAllowed=yysequence=1>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Burnout y bienestar laboral en trabajadores de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, 2025.

Responsable: Bach. Yelma Alessandra Quispe Chique

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Pregunta de investigación general</p> <p>¿De qué manera el Burnout influye en el bienestar laboral en trabajadores de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, 2025?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar de qué manera el Burnout influye en el bienestar laboral en trabajadores de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, 2025.</p>	<p>Hipótesis general.</p> <p>El Burnout influye significativamente en el bienestar laboral en trabajadores de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, 2025.</p>	<p>Variable 1: Burnout</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Agotamiento emocional - Despersonalización - Realización personal 	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Nivel de Investigación: Explicativa</p>
<p>Preguntas de investigación específicas</p> <p>PE1.</p> <p>¿De qué manera el Burnout influye en el bienestar psicológico subjetivo en trabajadores de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, 2025?</p> <p>PE2.</p> <p>¿De qué manera el Burnout influye en el bienestar material en trabajadores de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, 2025?</p> <p>PE3.</p> <p>¿De qué manera el Burnout influye en el bienestar laboral</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>OE1.</p> <p>Determinar de qué manera el Burnout influye en el bienestar psicológico subjetivo en trabajadores de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, 2025.</p> <p>OE2.</p> <p>Determinar de qué manera el Burnout influye en el bienestar material en trabajadores de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, 2025.</p> <p>OE3.</p> <p>Determinar de qué manera el Burnout influye en el</p>	<p>Hipótesis específicas.</p> <p>HE1.</p> <p>El Burnout influye significativamente en el bienestar psicológico subjetivo en trabajadores de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, 2025.</p> <p>HE2.</p> <p>El Burnout influye significativamente en el bienestar material en trabajadores de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, 2025.</p> <p>HE3.</p> <p>El Burnout influye significativamente en el</p>	<p>Variable 2: Bienestar laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bienestar psicológico subjetivo - Bienestar material - Bienestar laboral - Relaciones con la pareja 	<p>Diseño: No experimental, transversal</p> <p>Población: 145 trabajadores de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, 2025.</p> <p>Muestra: 106 trabajadores de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna</p> <p>Muestreo: Probabilístico</p> <p>Técnica e instrumentos:</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Maslach Burnout Inventory (MBI), (MBI-HSS la forma</p>

<p>en trabajadores de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, 2025? PE4.</p> <p>¿De qué manera el Burnout influye en el bienestar con la pareja en trabajadores de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, 2025?</p>	<p>bienestar laboral en trabajadores de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, 2025. OE4.</p> <p>Determinar de qué manera el Burnout influye en el bienestar con la pareja en trabajadores de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, 2025.</p>	<p>bienestar laboral en trabajadores de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, 2025. HE4.</p> <p>El Burnout influye significativamente en el bienestar con la pareja en trabajadores de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, 2025.</p>		<p>original para servicios humanos). Escala de Bienestar Psicológico (EBP / EBP: Escala de Bienestar Psicológico). (Título del manual: EBP. Escala de Bienestar Psicológico, J. Sánchez-Cánovas, TEA Ediciones).</p> <p>Métodos de análisis de datos Análisis descriptivo Análisis inferencial</p>
--	--	--	--	---

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

Maslach Burnout Inventory (MBI)

Ítem	Enunciado	0 Nunca	1 Algunas veces al año	2 Una vez al mes	3 Algunas veces al mes	4 Una vez por semana	5 Algunas veces en la semana	6 Todos los días
1	Me siento emocionalmente agotado en mi trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Me siento cansado al finalizar mi día de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Me siento fatigado cuando me levanto en la mañana para ir a trabajar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Comprendo fácilmente cómo se sienten las personas que atiendo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Trabajar todo el día con personas es un esfuerzo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Trato eficazmente a los problemas de las personas que atiendo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Me he vuelto más insensible desde que realizo este trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Creo que influyo positivamente con mi trabajo en la vida de las personas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Me preocupa que este trabajo me hace más	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	fuerte emocionalmente							
10	Me siento muy activo en mi trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Me siento decepcionado con mi trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Creo que trabajo demasiado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Realmente no me preocupa lo que ocurra con las personas que atiendo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Me siento estimulado luego de trabajar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	He conseguido muchas cosas útiles con mi trabajo profesional	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	Me siento estresado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	En mi trabajo trato los problemas con calma	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	Siento que alguna de las personas que atiendo me culpan de sus problemas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Me siento inseguro por las condiciones de trabajo que tengo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	Me siento obligado institucionalmente a realizar tareas que considero incorrectas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	Me angustia no contar con recursos institucionales para dar respuesta a los	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	problemas que atiendo							
22	Me siento cansado de los cambios permanentes en las decisiones para la oficina en la que trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	Me siento con ganas de cambiar las condiciones de trabajo que tengo en la actualidad	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Escala de Bienestar Psicológico

Ítem	Enunciado	1	2	3	4	5	6
1	Acostumbro a ver el lado favorable de las cosas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Me gusta transmitir mi felicidad a los demás	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Me siento bien conmigo mismo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Todo me parece interesante.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Me gusta divertirme	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Me siento jovial	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Busco momentos de distracción o de descanso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Tengo buena suerte.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Estoy ilusionado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Se me han abierto muchas puertas en mi vida	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Me siento optimista	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Me siento capaz de realizar mi trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Creo que tengo buena salud	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Duermo bien y de forma tranquila	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Me creo útil y necesario para la gente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	Creo que sucederán cosas agradables	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	Creo que como persona (madre, padre, esposo, trabajador) he logrado las cosas que quería.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	Creo que valgo como cualquier otra persona.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Creo que puedo superar mis errores y debilidades.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	Creo que mi familia me quiere.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	Me siento "en forma".	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22	Tengo muchas ganas de vivir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	Me enfrento al trabajo y a mis tareas con buen ánimo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	Me gusta lo que hago.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	Disfruto de las comidas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26	Me gusta salir y ver a la gente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	Me concentro con facilidad en lo que estoy haciendo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	Creo que, generalmente, tengo buen humor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29	Siento que todo me va bien.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30	Tengo confianza en mí mismo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31	Vivo con cierto grado de desahogo y bienestar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32	Puedo decir que soy afortunado.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33	Tengo una vida tranquila.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34	Tengo todo lo necesario para vivir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35	La vida me ha sido favorable.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36	Creo que tengo una vida asegurada, sin grandes riesgos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37	Creo que tengo lo necesario para vivir cómodamente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38	Las condiciones en que vivo son cómodas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39	Mi situación es relativamente próspera.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40	Estoy tranquilo sobre mi futuro económico.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	Mi trabajo es creativo, variado y estimulante.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2	Mi trabajo da sentido a mi vida.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Mi trabajo me exige aprender cosas nuevas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Mi trabajo es interesante.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Mi trabajo es monótono, rutinario y aburrido.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	En mi trabajo he encontrado apoyo y afecto.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Mi trabajo me ha proporcionado independencia.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Me siento discriminado en mi trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Mi trabajo es lo más importante para mí.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Disfruto con mi trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	Atiendo el deseo sexual de mi esposo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Disfruto y me relajo con las relaciones sexuales.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Me siento feliz como esposa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	La sexualidad sigue ocupando un lugar importante en mi vida.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Mi marido manifiesta cada vez menos deseo de realizar el acto sexual.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Cuando estoy en casa no aguanto a mi marido, estar con él todo el día.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Mis relaciones sexuales son ahora poco frecuentes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Mi pareja y yo tenemos una vida sexual activa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	No temo expresar a mi marido mi deseo sexual.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	A mi marido le cuesta conseguir la erección.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Mi interés sexual ha descendido.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	El acto sexual me produce dolores físicos, cosa que antes no me producía.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Mi esposo y yo estamos de acuerdo en muchas cosas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Hago con frecuencia el acto sexual.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	El acto sexual me proporciona placer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1	Atiendo el deseo sexual de mi esposa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Disfruto y me relajo con las relaciones sexuales.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Me siento feliz como esposo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	La sexualidad sigue ocupando un lugar importante en mi vida.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Mi mujer manifiesta cada vez menos deseo de realizar el acto sexual.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Cuando estoy en casa no aguanto a mi esposa, estar con ella todo el día.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Mis relaciones sexuales son ahora poco frecuentes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Mi pareja y yo tenemos una vida sexual activa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	No temo expresar a mi mujer mi deseo sexual.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Me cuesta conseguir la erección.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Mi interés sexual ha descendido.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	El acto sexual me produce dolores físicos, cosa que antes no me ocurría.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Mi esposa y yo estamos de acuerdo en muchas cosas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Hago con frecuencia el acto sexual.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	El acto sexual me proporciona placer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Anexo 3: Ficha de validación por juicio de expertos



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "BURNOUT Y BIENESTAR LABORAL EN TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOGE BASADRE GROHMANN DE TACNA – 2025"

Nombre del Experto: Huarcaya Saens, Susy Liliana

Nombre del instrumento: Maslach Burnout Inventory (MBI)

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	-
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observable	Cumple	-
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	-
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	-
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	-
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	-
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	-
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	-
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	-
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	-

III. OBSERVACIONES GENERALES

--

Lic. Susy Liliana Huarcaya Saens
Psicóloga
CIP Nº 18580

Apellidos y Nombres del validador: Huarcaya Saens, Susy Liliana
Grado académico: Magister
N°. DNI: 40352765



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "BURNOUT Y BIENESTAR LABORAL EN TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOGE BASADRE GROHMANN DE TACNA – 2025"

Nombre del Experto: Huarcaya Saens, Susy Liliana

Nombre del instrumento: Escala de Bienestar Psicológico

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	-
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observable	Cumple	-
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	-
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	-
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	-
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	-
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	-
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	-
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	-
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	-

III. OBSERVACIONES GENERALES

--

Lic. Susy Liliana Huarcaya Saenz
Psicóloga
C.I.P.N.º 18509

Apellidos y Nombres del validador: Huarcaya Saens, Susy Liliana

Grado académico: Magister

N°. DNI: 40352765



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "BURNOUT Y BIENESTAR LABORAL EN TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOGE BASADRE GROHMANN DE TACNA – 2025"

Nombre del Experto: Geldres Gallardo, Luis Felipe

Nombre del instrumento: Maslach Burnout Inventory (MBI)

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	-
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observable	Cumple	-
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	-
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	-
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	-
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	-
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	-
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	-
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	-
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	-

III. OBSERVACIONES GENERALES

--

PS. Luis Felipe Geldres Gallardo
C.Ps.P. 20772

Apellidos y Nombres del validador: Geldres Gallardo, Luis Felipe

Grado académico: Magister

N°. DNI: 41589125



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "BURNOUT Y BIENESTAR LABORAL EN TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOGE BASADRE GROHMANN DE TACNA – 2025"

Nombre del Experto: Geldres Gallardo, Luis Felipe

Nombre del instrumento: Escala de Bienestar Psicológico

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	-
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observable	Cumple	-
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	-
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	-
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	-
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	-
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	-
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	-
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	-
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	-

III. OBSERVACIONES GENERALES

--

PS. Luis Felipe Geldres Gallardo
C.Ps.P. 20772

Apellidos y Nombres del validador: Geldres Gallardo, Luis Felipe

Grado académico: Magister

N°. DNI: 41589125



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "BURNOUT Y BIENESTAR LABORAL EN TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOGE BASADRE GROHMANN DE TACNA – 2025"

Nombre del Experto: Jiménez Lozada, José Eduardo

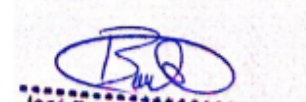
Nombre del instrumento: Maslach Burnout Inventory (MBI)

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	-
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observable	Cumple	-
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	-
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	-
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	-
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	-
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	-
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	-
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	-
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	-

III. OBSERVACIONES GENERALES

--



.....
JOSÉ EDUARDO JIMÉNEZ LOZADA
Psicólogo Especialista
C.P.S.P. 5152

Apellidos y Nombres del validador: Jiménez Lozada, José Eduardo

Grado académico: Magister

N°. DNI: 09643281



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

Título de la Investigación: "BURNOUT Y BIENESTAR LABORAL EN TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JOGE BASADRE GROHMANN DE TACNA – 2025"

Nombre del Experto: Jiménez Lozada, José Eduardo

Nombre del instrumento: Escala de Bienestar Psicológico

II. ASPECTOS QUE VALIDAR EN EL INSTRUMENTO

Aspectos Para Evaluar	Descripción:	Evaluación Cumple/ No cumple	Preguntas por corregir
1. Claridad	Las preguntas están elaboradas usando un lenguaje apropiado	Cumple	-
2. Objetividad	Las preguntas están expresadas en aspectos observable	Cumple	-
3. Conveniencia	Las preguntas están adecuadas al tema a ser investigado	Cumple	-
4. Organización	Existe una organización lógica y sintáctica en el cuestionario	Cumple	-
5. Suficiencia	El cuestionario comprende todos los indicadores en cantidad y calidad	Cumple	-
6. Intencionalidad	El cuestionario es adecuado para medir los indicadores de la investigación	Cumple	-
7. Consistencia	Las preguntas están basadas en aspectos teóricos del tema investigado	Cumple	-
8. Coherencia	Existe relación entre las preguntas e indicadores	Cumple	-
9. Estructura	La estructura del cuestionario responde a las preguntas de la investigación	Cumple	-
10. Pertinencia	El cuestionario es útil y oportuno para la investigación	Cumple	-

III. OBSERVACIONES GENERALES

--


.....
JOSE EDUARDO JIMÉNEZ LOZADA
Psicólogo Especialista
C. P. S. S. P.

Apellidos y Nombres del validador: Jiménez Lozada, José Eduardo
Grado académico: Magister
N°. DNI: 09643281

Anexo 4: Oficio y carta de presentación



“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

Chincha Alta, 13 de Diciembre del 2025

OFICIO N°3561-2025-UAI-FCS

DR. JAVIER LOZANO MARREROS
RECTOR
UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN DE TACNA
Presente. -

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente.

La Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica tiene como principal objetivo formar profesionales con un perfil científico y humanístico, sensibles con los problemas de la sociedad y con vocación de servicio, este compromiso lo interiorizamos a través de nuestros programas académicos, bajo la excelencia en la formación académica, y trabajando transversalmente con nuestros pilares como son la **investigación**, responsabilidad social y bienestar universitario en inserción laboral.

En tal sentido, nuestra estudiante se encuentra en el desarrollo de tesis para la obtención del título profesional, para los programas académicos de Enfermería, Psicología y Obstetricia. La estudiante ha tenido a bien seleccionar temas de estudio de interés con la realidad local y regional, tomando en cuenta a la institución que usted dirige.

Como parte de la exigencia del proceso de investigación, se debe contar con la **autorización** de la Institución elegida, para que la estudiante pueda proceder a realizar el estudio, recabar información y aplicar su instrumento de investigación, misma que a través del presente documento solicitamos.

Adjuntamos la carta de presentación de la estudiante con el tema de investigación propuesto y quedamos a la espera de su aprobación.

Sin otro particular y con la seguridad de merecer su atención, me suscribo, no sin antes reiterarle los sentimientos de mi especial consideración.



Mag. Jose Yomil Perez Gomez
DECANO (E)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA



CARTA DE PRESENTACIÓN

El Decano de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Autónoma de Ica, que suscribe

Hace Constar:

Que, **QUISPE CHIQUE, Yelma Alessandra** identificada con código de estudiante "0071282664 del Programa Académico de **PSICOLOGIA**, quien viene desarrollando la tesis denominada: "**BURNOUT Y BIENESTAR LABORAL EN TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN DE TACNA, 2025**"

Se expide el presente documento, a fin de que el encargado, tenga a bien autorizar a la estudiante en mención, a recoger los datos y aplicar su instrumento para su investigación, comprometiéndose a actuar con respeto y transparencia dentro de ella, así como a entregar una copia de la investigación cuando esté finalmente sustentada y aprobada, para los fines que se estimen necesarios.

Chincha Alta, 13 de Diciembre del 2025



Mag. Jose Yomil Perez Gomez
DECANO (E)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA



Anexo 5: Solicitud de aplicación de investigación

Tacna, 26 de noviembre de 2025

Señor(a):
Dr. JAVIER LOZANO MARREROS
RECTOR
Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann
Presente.-



Asunto: Solicito autorización para aplicación de instrumentos de investigación a trabajadores de la UNJBG.

De mi consideración:

Yo, **Yelma Alessandra Quispe Chique** identificado(a) con DNI N.º **71282664**, Bachiller de Psicología de la Universidad Autónoma de Ica, me dirijo a usted con el debido respeto para solicitar la **autorización para aplicar los instrumentos de investigación** correspondientes a mi proyecto de tesis titulado:



“BURNOUT Y BIENESTAR LABORAL EN TRABAJADORES DE LA UNIVERDIAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN DE TACNA, 2025” el cual se encuentra en la etapa de recolección de datos.

Así mismo, se garantiza la confidencialidad, el anonimato y el tratamiento ético de la información.

Agradeceré se me otorgue la autorización correspondiente para continuar con el desarrollo de mi investigación.

Sin otro particular, quedo a la espera de su respuesta.

Atentamente,



Bach. Yelma Alessandra Quispe Chique
DNI N°71282664

Anexo 6: Consentimiento y asentimiento informado

Burnout y Bienestar Laboral en trabajadores de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, 2025

Institución Universidad Autónoma de Ica.

Responsables : Yelma Alessandra Quispe Chique
Estudiante del programa académico de psicología

Objetivo: Determinar de qué manera el Burnout influye en el bienestar laboral en trabajadores de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann de Tacna, 2025.

Procedimiento: Si autoriza participar de este estudio, deberá responder un cuestionario denominado “Índice de Burnout de Maslach (MBI)” con 23 ítems y un cuestionario denominado “Escala de Bienestar Laboral” con 60 ítems, los cuales deberán ser resueltos en un tiempo de 40 minutos, dichos cuestionarios.

Confidencialidad de la información: El manejo de la información es a través de códigos asignados a cada participante, por ello, las responsables de la investigación garantizan que se respetará el derecho de confidencialidad e identidad de cada uno de los participantes, no mostrándose datos que permitan la identificación de las personas que formaron parte de la muestra de estudio.

Consentimiento: Yo, en pleno uso de mis facultades mentales y comprensivas, he leído la información suministrada por el/las Investigadoras(es), y autorizo voluntariamente, participar en el estudio indicado, habiéndose informado sobre el propósito de la investigación, así mismo, autorizo la toma de fotos (evidencia fotográfica), durante la resolución del instrumento de recolección de datos.

Apellidos y nombres:

DNI:

Firma:

..... de, de 2025

Anexo 7: Base de datos

Variable burnout

N°	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22
1	2	4	3	3	5	3	5	3	3	5	5	5	3	1	1	2	4	1	4	4	4	5
2	1	5	3	3	3	3	1	5	4	5	3	4	5	1	4	5	3	5	4	2	2	3
3	2	5	4	1	3	2	3	3	5	4	2	5	1	1	2	1	2	2	2	4	2	1
4	3	2	5	4	1	1	2	4	1	2	4	1	3	2	5	5	5	5	5	4	1	2
5	1	1	4	5	5	5	3	5	2	3	5	2	2	3	3	4	1	5	4	1	4	5
6	4	2	3	3	3	3	4	1	4	3	1	2	3	5	3	3	5	3	2	2	4	2
7	4	4	1	4	3	1	5	2	1	3	2	4	3	2	4	2	4	4	5	1	3	4
8	5	2	2	5	1	2	3	5	2	4	4	2	2	4	1	5	1	4	1	2	4	1
9	3	1	3	2	4	4	5	1	5	1	1	3	2	2	5	2	5	2	1	5	3	5
10	5	4	5	2	1	5	5	2	5	1	3	1	2	5	2	2	2	1	5	3	2	3
11	1	1	5	5	5	1	4	2	3	4	4	4	5	2	1	5	4	2	3	5	2	2
12	3	3	4	1	5	5	1	2	5	3	1	5	5	3	4	4	2	2	3	2	3	5
13	2	4	5	5	4	5	4	5	2	3	4	4	2	1	4	4	1	5	4	1	4	2
14	1	1	4	1	1	4	3	3	1	5	5	5	1	1	5	3	3	5	3	2	4	5
15	5	1	2	5	3	5	1	2	1	5	3	4	2	3	2	4	4	2	2	3	1	2
16	2	5	2	4	4	2	1	4	2	2	1	2	4	1	2	5	2	5	2	4	4	1
17	3	5	1	1	3	4	5	2	2	5	3	5	4	4	2	5	3	4	5	1	2	1
18	5	3	4	4	3	4	1	5	3	5	3	4	5	2	3	4	4	3	4	2	1	5
19	1	2	4	1	4	1	1	5	2	3	2	5	3	3	1	1	2	2	3	5	3	2
20	3	4	1	1	3	3	5	5	4	2	2	4	4	1	4	1	4	1	1	5	2	2
21	4	1	5	1	1	5	5	2	1	2	3	2	2	1	1	4	1	5	5	1	2	1
22	1	3	5	5	5	2	1	3	3	3	3	1	5	3	3	1	4	5	5	4	1	5
23	3	1	2	3	5	3	4	4	1	2	5	3	1	3	2	5	1	3	1	3	3	1
24	2	5	1	3	1	4	1	5	4	3	4	4	5	2	1	2	2	3	3	1	1	1
25	2	5	3	1	4	2	4	5	3	2	4	5	1	3	4	2	1	2	4	5	4	1
26	4	5	5	1	3	1	2	4	4	4	1	5	4	2	3	2	5	1	2	2	2	3
27	4	3	2	4	2	2	1	4	3	5	5	1	1	4	5	5	5	2	5	2	1	1
28	3	4	2	3	3	2	1	4	4	3	2	2	5	4	5	1	2	2	2	2	1	5
29	1	5	3	5	1	3	5	2	4	4	3	2	2	3	1	1	2	5	3	2	5	3
30	1	5	4	2	1	5	1	2	3	4	4	1	1	1	3	5	3	4	1	2	2	4
31	2	4	1	2	3	1	1	5	5	2	3	2	1	2	2	1	2	2	4	4	1	2
32	3	1	5	2	3	5	1	3	3	4	5	4	3	4	2	1	5	3	2	5	3	5
33	4	2	4	5	2	4	4	4	2	2	5	1	5	3	2	3	4	2	5	3	1	1
34	3	2	3	1	5	4	4	2	4	3	2	4	4	1	2	5	4	1	5	5	5	2
35	5	2	4	5	4	5	3	5	1	1	5	2	2	3	4	3	3	5	4	1	3	3
36	4	4	4	4	5	5	2	5	2	4	3	1	1	2	3	5	5	5	3	1	4	1
37	4	5	5	1	2	4	2	4	3	2	4	4	2	2	5	1	1	3	5	4	1	5
38	3	5	1	3	4	3	3	4	5	4	3	2	3	4	5	2	4	2	2	5	3	1
39	5	3	4	2	2	1	1	4	1	4	3	3	3	1	4	1	5	2	3	2	2	5
40	4	2	5	5	2	3	1	5	5	1	2	1	5	3	4	5	5	2	5	4	3	5
41	1	3	1	5	3	2	2	5	2	1	5	1	3	2	4	4	4	4	5	2	1	1

42	1	5	1	1	4	2	5	5	2	2	4	4	3	5	3	5	5	5	1	5	2	5
43	2	1	1	5	2	1	4	4	3	2	3	1	5	4	1	5	4	1	4	4	5	2
44	2	2	1	1	3	2	2	3	5	4	2	3	5	2	3	1	1	1	5	3	1	5
45	5	3	4	1	5	2	5	5	2	1	4	5	4	5	4	5	1	3	5	1	3	2
46	5	3	2	4	4	1	2	5	2	5	2	5	2	3	3	1	2	1	2	4	2	5
47	2	4	4	1	4	4	2	1	1	2	2	3	2	5	1	2	4	4	2	5	4	1
48	3	2	4	3	1	1	1	3	2	4	3	4	3	1	5	3	3	3	2	2	4	4
49	1	4	2	2	4	1	5	3	4	1	4	4	2	5	2	2	5	4	2	5	2	4
50	3	1	2	4	4	3	5	2	2	3	1	1	5	5	1	3	2	1	1	5	3	3
51	1	5	4	1	4	3	4	2	1	2	4	3	2	4	5	5	2	3	1	4	4	1
52	3	4	4	1	2	4	3	3	5	3	1	5	1	3	4	3	4	4	4	3	1	5
53	3	5	2	3	3	3	4	3	4	2	3	1	4	2	4	1	5	5	1	3	4	1
54	2	1	5	5	4	2	2	5	1	5	3	2	3	2	2	4	5	3	2	4	1	1
55	3	2	1	1	5	2	2	3	1	1	1	4	3	4	1	5	2	2	3	4	5	4
56	4	5	5	5	4	2	1	3	5	1	1	4	4	4	3	5	2	2	1	1	1	2
57	3	3	4	1	4	3	5	3	4	3	3	2	5	5	1	5	3	5	1	1	2	3
58	1	5	5	3	5	3	5	2	2	4	1	1	3	5	5	2	4	4	1	1	4	3
59	3	4	1	3	3	1	4	3	2	4	4	4	1	3	4	5	4	5	1	4	5	5
60	5	1	5	5	5	4	2	1	3	2	2	4	2	3	1	4	4	5	5	3	2	1
61	2	2	1	5	4	2	3	5	4	3	4	5	3	1	1	4	2	2	1	4	3	2
62	1	1	4	2	3	2	4	4	2	4	5	1	1	3	5	3	4	2	5	2	3	3
63	3	2	2	1	2	2	3	5	2	5	5	1	4	5	1	5	2	2	1	4	4	2
64	3	1	5	4	5	4	4	1	5	1	2	5	3	2	2	3	4	4	3	5	2	5
65	3	3	3	2	2	5	1	1	5	4	1	1	4	4	3	2	4	5	3	2	2	1
66	2	1	2	5	2	3	1	4	1	2	1	2	4	4	4	4	1	2	3	4	2	4
67	3	2	3	1	4	4	4	3	4	4	3	1	5	5	2	1	2	5	4	2	5	3
68	3	4	3	3	3	1	5	2	4	1	4	5	4	4	5	2	4	5	3	4	1	5
69	3	3	4	5	1	3	5	1	4	2	2	2	4	3	2	2	4	2	4	2	4	1
70	1	1	3	1	5	3	5	2	3	3	2	5	3	1	5	3	1	2	2	4	3	4
71	4	1	3	1	2	2	4	2	4	1	5	3	5	5	5	3	5	2	2	1	2	5
72	1	5	5	2	2	2	4	2	2	1	2	4	3	5	1	4	1	2	4	1	1	2
73	2	4	4	4	4	2	3	2	2	1	3	1	5	3	2	3	3	5	3	1	3	2
74	4	1	3	4	2	5	2	5	4	1	3	5	4	4	3	2	4	2	3	4	3	3
75	3	3	2	1	3	2	2	4	3	1	4	5	5	4	3	4	5	2	4	5	1	3
76	3	4	4	5	3	5	1	2	3	4	5	1	3	4	2	5	1	5	2	4	1	1
77	5	3	3	3	1	3	1	5	4	4	1	3	5	2	1	2	1	5	2	3	2	5
78	5	2	5	2	4	1	1	2	4	5	1	4	1	3	4	2	4	4	1	5	2	2
79	5	2	4	3	4	5	5	2	4	2	2	1	4	4	4	2	4	4	4	3	5	4
80	3	4	2	5	1	4	2	3	1	1	4	5	2	1	5	3	4	1	2	3	5	4
81	5	4	5	1	2	3	4	3	3	1	2	5	2	4	3	3	4	5	2	1	2	2
82	5	5	1	2	1	4	4	4	3	3	3	4	2	3	3	5	4	1	4	4	3	5
83	4	1	3	4	5	4	5	1	1	3	3	5	2	1	1	1	4	1	1	1	2	2
84	1	3	1	2	4	4	2	5	4	2	2	2	1	3	5	3	2	5	3	2	3	5
85	5	4	4	3	5	3	3	1	2	2	5	5	4	4	2	4	1	2	4	2	5	1

86	2	5	1	3	4	4	1	1	2	4	5	1	5	5	3	3	4	1	2	1	5	4
87	4	2	2	3	5	2	2	1	3	1	5	3	5	2	1	4	4	3	4	2	3	2
88	2	1	4	5	5	5	3	3	1	3	3	1	1	5	3	1	1	3	3	3	3	2
89	1	5	2	3	3	5	3	1	5	2	2	3	1	3	1	5	3	2	2	1	5	2
90	5	1	3	4	5	3	5	1	5	1	1	3	1	1	2	4	5	5	3	3	1	1
91	2	1	4	4	1	4	3	1	3	1	1	3	4	5	3	1	1	1	5	3	5	3
92	2	1	1	3	4	2	1	4	1	3	5	4	2	2	5	1	2	5	2	1	4	5
93	1	1	2	4	5	1	4	3	1	5	2	5	4	2	5	2	2	2	3	5	3	3
94	3	1	2	3	1	1	5	3	2	5	5	2	1	3	1	5	3	5	2	3	2	3
95	2	3	5	2	5	4	2	4	5	5	3	2	2	1	2	4	1	5	1	3	3	5
96	4	5	4	4	5	3	4	5	1	4	2	4	1	2	4	1	3	1	2	1	5	2
97	2	5	3	3	5	2	1	5	5	3	2	2	3	1	3	3	5	3	3	5	4	3
98	3	2	5	4	1	3	4	2	2	4	3	5	2	3	3	4	1	2	1	3	2	1
99	1	1	5	4	3	2	2	5	5	5	4	4	4	1	2	5	1	3	3	3	1	2
100	2	1	3	5	4	3	4	5	3	3	3	2	4	1	1	2	2	2	2	4	2	3
101	1	1	4	4	4	1	4	4	3	3	5	4	1	5	3	4	4	2	4	3	4	2
102	1	1	2	2	5	3	1	4	3	2	1	3	1	2	3	5	2	3	4	5	5	3
103	5	3	4	2	2	4	3	3	3	3	4	3	1	3	4	2	3	4	5	4	4	2
104	5	2	3	3	3	5	5	4	3	1	1	3	3	4	1	3	1	2	2	3	3	4
105	2	4	2	2	2	1	3	1	3	3	4	5	4	2	5	1	1	4	3	3	2	1
106	3	3	4	3	3	3	3	1	2	1	3	3	3	1	4	1	3	1	2	2	4	5

Variable bienestar laboral

N°	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30
1	1	2	1	5	4	1	4	4	2	5	1	4	3	3	1	5	1	3	2	5	3	1	3	1	3	3	4	1	3	5
2	1	4	1	4	2	2	3	1	5	1	4	5	2	3	5	4	5	2	1	2	1	1	5	3	3	3	2	2	4	3
3	3	5	2	1	5	5	2	1	2	2	5	2	5	3	4	4	2	1	4	4	3	2	2	4	3	5	4	2	1	3
4	5	3	5	4	3	4	2	4	4	5	4	5	2	2	4	5	5	5	4	4	4	4	1	3	5	3	2	5	2	1
5	2	5	2	2	2	2	4	3	1	5	1	5	3	2	4	5	1	3	5	5	5	2	2	3	3	1	3	1	5	5
6	4	1	5	2	1	4	4	3	4	3	4	4	1	1	1	2	5	3	3	1	2	4	3	3	2	1	5	4	4	3
7	4	5	2	5	3	5	4	3	4	5	2	4	1	4	4	5	1	4	5	3	3	3	2	5	3	3	2	4	1	4
8	5	2	5	1	1	2	4	2	4	1	4	2	3	1	2	1	2	1	3	1	2	3	5	3	1	3	2	1	3	5
9	1	5	3	3	4	4	3	1	4	4	1	5	5	5	5	3	5	5	4	4	2	2	1	5	4	1	5	5	4	1
10	1	1	5	4	2	3	2	2	4	1	1	1	5	3	2	3	4	3	5	5	2	5	2	4	4	4	5	2	2	5
11	4	2	2	2	3	1	1	5	4	1	4	5	2	1	2	1	2	1	3	2	1	4	1	5	2	4	2	5	5	4
12	4	4	2	1	5	3	1	1	5	3	5	5	4	2	5	5	3	2	2	1	1	5	2	4	5	3	5	4	3	1
13	3	2	5	3	5	5	5	5	1	3	3	5	4	3	1	4	4	5	5	1	1	5	5	3	1	1	3	3	2	3
14	4	4	4	4	3	3	4	5	1	4	5	4	4	2	2	1	1	1	5	1	2	5	1	4	2	1	3	2	5	4
15	3	1	5	2	4	4	2	1	1	3	1	2	4	5	4	3	4	2	4	3	5	1	4	2	2	4	5	3	4	1
16	4	2	2	2	1	4	5	5	4	4	4	5	2	3	2	1	2	5	1	1	2	2	2	3	5	3	4	1	2	1
17	1	4	2	3	5	3	5	5	1	2	3	2	4	4	2	3	5	3	2	3	4	3	2	5	1	1	1	2	2	5

18	5	1	5	4	2	1	3	1	1	4	4	1	4	4	5	3	4	4	3	1	5	2	4	3	1	1	5	5	1	2	
19	2	4	4	1	5	2	4	3	2	2	5	3	1	1	2	2	5	3	4	2	5	3	3	5	2	1	2	1	2	3	
20	5	1	5	2	3	3	4	5	1	2	4	3	1	4	5	3	1	5	2	4	2	2	3	3	5	2	4	3	1	2	
21	4	4	4	4	5	2	2	3	3	3	5	1	3	4	3	2	4	2	3	1	5	1	1	4	3	5	4	5	2	5	
22	3	4	5	4	1	3	2	2	1	5	2	5	1	4	2	5	1	2	3	2	1	2	5	1	1	2	2	2	3	2	
23	3	3	4	1	3	1	2	1	4	5	5	2	5	5	3	1	5	5	5	2	3	3	5	1	2	4	5	5	5	5	
24	1	2	1	3	2	2	4	3	4	3	2	1	3	4	4	5	5	4	2	4	3	3	3	5	1	4	3	4	2	1	
25	2	3	5	1	1	4	5	5	1	5	1	5	3	4	1	5	4	4	2	5	1	1	2	3	4	1	2	3	1	3	
26	1	3	1	3	5	1	4	5	5	4	4	4	2	4	2	5	5	1	5	3	1	4	4	4	2	3	1	5	1	2	
27	2	1	1	2	1	5	1	1	2	5	3	5	4	3	4	2	4	5	5	2	3	2	2	1	4	5	3	4	4	1	
28	3	5	4	4	1	1	2	1	5	4	1	2	1	3	5	2	2	1	1	5	1	3	5	5	1	1	5	5	1	4	
29	1	3	1	3	1	3	4	5	2	5	2	2	4	1	1	4	2	5	5	4	4	2	5	3	5	1	3	5	5	2	
30	3	5	3	5	3	1	2	2	5	5	4	3	3	2	5	3	4	3	4	3	4	4	1	1	3	4	2	1	1	1	
31	1	5	3	1	5	2	1	2	4	3	1	3	3	3	3	1	4	2	3	1	1	4	2	4	5	3	2	4	5	5	
32	3	3	5	3	5	2	5	2	2	5	1	1	1	5	1	1	1	2	5	4	2	1	3	2	3	5	3	2	3	2	
33	3	1	4	2	4	2	4	3	1	3	5	3	1	1	5	3	4	1	3	2	5	1	1	1	2	5	1	5	1	4	
34	1	3	3	3	3	4	3	2	2	1	3	2	5	4	3	5	5	1	5	4	4	5	4	5	1	5	2	4	1	2	
35	3	2	5	4	1	5	2	5	3	1	3	5	5	1	2	1	2	5	4	2	2	4	3	3	3	3	5	2	5	1	
36	5	5	5	1	3	5	4	4	5	4	1	1	4	5	2	3	4	3	2	5	5	4	1	5	1	3	1	3	1	5	
37	4	5	1	1	1	4	4	4	3	3	5	2	3	3	1	3	4	5	5	4	4	5	2	4	5	5	2	2	5	5	
38	1	1	3	4	4	1	2	3	4	4	4	2	3	1	4	1	4	1	2	5	4	1	4	4	1	5	2	4	1	2	
39	4	5	3	1	3	5	3	3	5	5	1	5	1	4	1	3	4	5	1	4	5	5	5	4	2	4	5	4	1	1	
40	5	5	2	1	3	4	1	3	3	1	3	4	5	5	3	3	1	3	1	4	3	3	5	1	4	4	4	1	1	5	
41	3	5	2	5	1	5	2	4	5	5	3	3	3	1	1	1	3	2	3	3	3	1	2	5	1	3	5	3	4	4	
42	5	4	1	5	1	1	1	3	3	1	1	3	4	1	5	1	1	4	5	2	4	4	3	1	1	4	4	2	3	3	
43	2	5	2	2	5	3	1	3	4	2	1	2	2	4	4	3	2	2	5	2	1	3	2	1	3	3	5	2	2	1	
44	3	4	3	5	5	2	2	5	5	1	4	4	5	3	2	2	1	2	2	4	2	4	5	3	4	3	2	3	3	5	
45	2	2	5	2	4	2	4	2	2	4	5	5	1	4	2	1	4	3	2	3	5	4	3	3	5	3	2	1	2	4	
46	1	1	2	3	1	4	2	5	1	4	5	2	2	2	1	3	1	1	1	1	1	4	4	3	2	4	5	4	2	5	5
47	1	5	3	3	2	5	5	5	4	1	4	4	5	1	1	3	1	4	1	2	1	5	1	4	2	1	5	1	5	1	
48	1	4	3	4	2	5	2	5	4	4	4	1	3	1	5	3	2	4	5	1	2	2	4	4	4	4	4	5	2	3	
49	3	1	4	5	5	3	2	4	1	3	2	2	4	4	4	3	3	3	2	2	3	1	2	5	3	2	1	3	4	3	
50	5	1	5	4	5	2	4	5	2	4	2	4	1	1	2	5	2	2	1	3	2	4	3	3	2	1	4	3	1	3	
51	4	4	4	2	3	1	4	5	5	3	2	2	5	4	3	2	3	5	4	1	4	1	5	1	2	1	3	2	3	3	

52	2	3	4	3	5	3	4	4	3	3	1	2	2	5	5	4	4	4	5	1	4	4	4	4	4	1	4	5	5	2	
53	1	5	4	1	2	4	1	5	3	2	4	1	1	5	1	1	3	3	4	4	1	3	1	5	1	4	1	5	2	5	
54	2	4	2	3	3	5	5	1	2	2	5	2	5	5	5	4	3	2	3	5	1	4	1	1	1	1	1	1	5	2	
55	1	3	4	3	3	3	1	2	4	2	1	4	1	1	5	2	2	2	3	5	3	3	3	5	2	1	3	3	1	1	
56	3	3	2	4	5	5	4	2	4	5	1	3	4	4	1	3	4	4	1	5	5	5	1	1	2	2	3	1	2	5	
57	2	4	1	5	4	5	5	5	3	5	3	5	2	3	5	4	2	2	1	3	5	3	1	3	5	2	5	3	2	1	
58	1	2	4	5	2	4	1	5	1	5	4	4	5	4	2	1	1	2	4	4	2	4	3	5	5	2	3	1	1	1	
59	3	1	3	3	1	4	2	4	4	1	4	4	1	4	4	5	2	1	4	3	5	3	5	3	2	3	3	5	3	2	
60	1	1	5	3	4	3	3	1	5	2	4	5	4	4	2	4	2	5	5	3	1	1	4	4	5	3	5	2	2	3	
61	3	3	2	3	5	4	2	5	3	1	3	3	4	4	5	5	3	4	3	4	2	3	4	5	1	3	4	4	4	4	
62	4	2	4	2	3	2	2	4	2	5	3	1	3	4	4	1	1	5	3	4	4	5	5	1	4	1	5	4	1	3	
63	2	1	5	4	1	1	2	2	1	1	2	2	2	4	3	3	3	5	3	4	2	4	2	4	2	5	2	2	5	4	
64	5	2	2	5	1	5	3	4	3	4	3	5	1	1	1	2	2	3	1	1	5	4	5	5	4	3	1	1	4	2	
65	1	3	2	5	2	3	5	3	1	4	3	1	2	3	2	5	2	2	5	5	5	4	3	1	5	4	1	5	3	1	
66	2	5	5	1	4	5	1	2	1	4	1	3	4	2	5	1	1	1	2	4	1	5	3	1	1	2	2	4	1	4	
67	3	1	1	3	5	1	4	3	5	2	3	3	5	5	3	5	5	1	2	4	3	5	5	4	5	1	3	2	2	2	
68	2	2	3	5	3	1	3	1	4	4	1	5	3	1	1	3	1	2	1	5	2	4	5	1	2	2	2	4	5	1	
69	3	2	4	2	2	4	1	2	5	5	4	2	1	3	5	1	3	3	3	1	1	4	5	2	5	2	3	4	2	1	
70	1	3	5	4	2	2	5	3	2	3	5	2	4	5	1	2	2	3	5	3	5	4	3	1	4	3	5	1	2	5	
71	3	3	5	2	1	1	1	4	1	2	1	3	2	3	1	5	4	4	2	4	2	1	1	1	1	5	3	3	4	3	3
72	2	3	2	1	1	4	5	2	5	4	5	3	3	5	2	2	1	2	2	2	2	5	3	5	1	3	5	3	2	1	
73	5	2	1	2	2	4	2	5	1	1	5	4	3	1	2	2	4	2	4	5	2	3	2	4	5	3	2	3	4	1	
74	3	2	1	3	2	2	3	1	3	3	2	5	3	3	3	4	5	5	4	2	5	4	3	5	3	4	4	5	2	1	
75	5	4	1	5	5	5	1	1	2	4	2	2	2	1	2	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	5	3	5	4	1	
76	4	3	2	1	2	3	4	5	5	5	3	1	2	1	4	3	1	3	1	2	3	4	3	3	1	3	4	3	5	2	
77	1	3	2	3	4	4	5	1	4	2	2	2	2	5	3	2	5	5	1	1	2	5	2	4	2	5	3	1	3	2	2
78	4	5	2	4	3	2	4	5	4	5	4	2	4	5	4	4	2	4	1	1	4	2	5	4	5	5	4	3	2	4	
79	3	5	5	5	5	3	5	1	4	3	5	3	3	3	2	3	1	4	1	4	2	2	4	1	4	2	4	4	2	4	
80	2	2	2	2	1	5	2	2	1	4	1	1	1	2	2	2	2	5	3	2	2	3	1	5	1	1	2	5	2	1	
81	2	5	1	4	3	2	5	2	1	1	1	4	5	1	4	5	1	1	1	2	3	4	2	5	5	4	5	1	5	3	
82	3	1	4	5	3	4	2	1	4	2	5	1	3	4	5	2	3	3	3	1	1	3	5	3	5	4	4	5	5	4	
83	3	1	1	4	1	3	1	4	1	5	3	3	5	4	3	4	1	5	3	1	1	3	3	4	1	4	2	3	4	3	
84	4	4	3	1	1	2	5	1	5	4	3	3	4	4	1	3	5	4	2	3	1	3	2	1	1	4	1	1	5	1	
85	2	3	4	2	2	5	3	3	1	5	3	2	5	4	1	2	4	4	2	4	1	1	2	3	2	2	3	5	2	3	

86	2	1	2	2	2	4	4	3	4	3	5	1	3	4	2	4	1	3	1	3	2	3	1	2	5	1	1	2	2	2	
87	3	3	5	3	4	1	5	4	1	5	2	1	1	2	5	1	2	4	1	2	4	2	4	4	1	5	1	3	5	4	
88	1	4	3	3	1	2	3	5	2	4	1	4	5	4	4	5	3	1	1	4	4	4	4	5	4	2	1	5	3	5	2
89	4	3	3	2	3	4	4	3	4	4	2	4	1	3	1	4	3	3	2	5	4	2	1	3	5	4	4	5	4	2	
90	1	4	5	5	5	2	4	5	5	3	1	5	1	4	1	2	2	2	4	4	4	4	4	1	5	2	3	1	5	1	
91	2	2	3	4	4	1	5	1	4	1	2	3	1	4	4	2	2	3	3	5	5	3	4	2	4	2	2	3	5	2	
92	5	4	3	2	4	4	4	4	4	1	3	3	2	5	3	1	3	2	3	3	4	1	3	5	4	1	2	5	3	4	
93	2	1	2	5	5	3	4	2	2	3	4	5	1	4	1	5	2	3	3	1	4	2	3	3	5	3	1	2	3	2	
94	3	5	3	5	2	2	1	2	4	4	5	2	3	1	1	1	3	2	4	4	5	4	1	5	5	4	4	5	3	1	
95	3	4	3	1	1	1	1	4	1	3	3	3	2	1	3	4	4	2	2	2	4	5	2	4	1	5	3	2	3	3	
96	3	2	5	1	5	3	5	5	4	4	2	5	4	2	3	1	2	3	5	1	4	4	2	1	5	1	4	5	2	2	
97	1	1	4	3	5	4	1	5	3	2	2	4	1	4	3	4	4	4	5	3	1	5	1	3	2	1	1	4	3	4	
98	1	1	3	5	4	4	5	5	4	2	2	5	5	3	3	4	4	3	4	1	3	2	1	2	3	2	2	3	4	2	
99	2	2	2	5	5	2	4	2	1	2	1	5	1	3	4	1	4	4	2	4	2	1	4	3	5	3	5	3	5	1	
100	5	1	5	1	4	5	4	1	3	4	3	5	1	1	5	3	5	2	1	4	4	3	3	2	5	3	5	4	2	2	
101	3	5	5	3	3	5	4	5	2	4	4	2	3	3	2	2	1	3	4	2	4	4	1	3	4	2	2	2	1	3	
102	3	1	5	2	1	3	4	2	5	2	2	3	5	1	3	1	3	1	5	1	5	2	2	3	2	2	2	3	5	3	
103	3	3	2	4	3	3	4	3	4	2	4	4	3	1	5	1	3	5	4	4	1	1	2	3	1	5	1	1	5	4	
104	2	1	3	3	4	1	1	5	4	3	3	2	1	3	5	5	5	4	1	4	5	1	3	3	3	5	2	4	2	5	
105	3	2	3	1	5	2	1	1	2	5	5	5	2	2	5	5	4	1	3	3	2	3	3	4	5	3	2	3	5	1	
106	2	4	4	4	2	4	5	2	1	4	5	5	5	1	2	1	1	4	2	2	5	3	3	3	4	2	1	5	4	4	

Anexo 8: Informe de Turnitin al 28% de similitud






12% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Fuentes principales

- 9%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 10%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 9% Fuentes de Internet
- 2% Publicaciones
- 10% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	repositorio.autonomaedica.edu.pe	2%
2	Internet	repositorio.upao.edu.pe	1%
3	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2016-05-18	1%
4	Internet	hdl.handle.net	<1%
5	Internet	vdocumento.com	<1%
6	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2017-02-06	<1%
7	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
8	Internet	www.repositorio.autonomaedica.edu.pe	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad Privada San Juan Bautista on 2025-09-16	<1%
10	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2024-08-09	<1%
11	Internet	repositorio.uade.edu.ar	<1%

12	Trabajos entregados	Universidad Autónoma de Chile on 2025-06-23	<1%
13	Trabajos entregados	Universidad Autónoma de Ica on 2023-07-20	<1%
14	Trabajos entregados	Universidad Autónoma de Ica on 2023-02-05	<1%
15	Trabajos entregados	Charles University in Prague on 2026-01-01	<1%
16	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2025-01-21	<1%
17	Internet	bibliotecadigital.lue.edu.co	<1%
18	Internet	repositorio.ucsm.edu.pe	<1%
19	Trabajos entregados	Universidad Industrial de Santander UIS on 2021-12-10	<1%
20	Trabajos entregados	Coventry University on 2025-12-04	<1%
21	Internet	cidar.uneg.edu.ve	<1%
22	Trabajos entregados	Systems Link on 2013-02-27	<1%
23	Internet	repositorio.unheval.edu.pe	<1%
24	Trabajos entregados	Universidad Alas Peruanas on 2020-11-12	<1%
25	Trabajos entregados	Systems Link on 2013-02-27	<1%

26	Internet	biblioteca.unex.es	<1%
27	Trabajos entregados	Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) - Sede Ecuador on 2018-1...	<1%
28	Publicación	Arapa Arapa, Irma. "Responsabilidad social institucional y su relación con la inter...	<1%
29	Trabajos entregados	Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO on 2024-10-02	<1%
30	Trabajos entregados	Systems Link on 2013-02-27	<1%
31	Trabajos entregados	Universidad Autónoma de Ica on 2023-01-20	<1%
32	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2016-04-23	<1%
33	Trabajos entregados	Universidad Rey Juan Carlos on 2024-10-25	<1%
34	Publicación	Merca, Raquel Alexandra Saúde. "Burnout e Fatores Psicossociais de Risco: Um Es...	<1%
35	Trabajos entregados	Systems Link on 2013-02-27	<1%
36	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2025-07-25	<1%
37	Internet	repositorio.unc.edu.pe	<1%
38	Internet	repositorio.unsa.edu.pe	<1%
39	Trabajos entregados	Universidad Cesar Vallejo on 2025-12-31	<1%

40	Trabajos entregados	Universidad Europea de Madrid on 2025-06-02	<1%
41	Trabajos entregados	Universidad Internacional de la Rioja on 2025-05-19	<1%
42	Trabajos entregados	Universidad Privada San Juan Bautista on 2025-07-31	<1%
43	Trabajos entregados	Universidad Tecnológica Centroamericana UNITEC on 2025-06-17	<1%
44	Trabajos entregados	Universidad de Manizales on 2025-11-12	<1%
45	Trabajos entregados	UNIBA on 2025-08-29	<1%
46	Trabajos entregados	Universidad Católica de Avila on 2016-05-11	<1%
47	Trabajos entregados	Universidad César Vallejo on 2016-03-07	<1%
48	Trabajos entregados	Universidad Nacional del Centro del Peru on 2018-07-01	<1%

Anexo 9: Evidencias fotográficas

