

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**



**“INFLUENCIA DEL SÍNDROME BURNOUT EN EL DESEMPEÑO  
DOCENTE EN LA ESCUELA PROFESIONAL DE TECNOLOGÍA  
MÉDICA DE LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES,  
HUANCAYO – 2018”.**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Ética y Valores de Educación**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN,  
MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA SUPERIOR**

**TESISTA: JOSÉ LUIS NÚÑEZ ROMERO**

**ASESOR: MG. MIGUEL NINO CHÁVEZ LEANDRO**

**Huánuco – Perú**

**2019**

## **DEDICATORIA**

A Dios por cada uno de los días que me brinda

para perseverar y seguir mí camino.

A mi familia por ser el motor, la razón y a mi hija Alessia Valentina

por ser mi gran inspiración para continuar avanzando.

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Nacional Hermilio Valdizan por brindarme dado la oportunidad de concluir mis estudios de maestría.

A mi asesor Msc. Miguel Nino Chávez Leandro, por su apoyo, sabios y precisos consejos, gran profesionalismo brindado para concluir mi tesis.

Autoridades, docentes y estudiantes de la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo, por las facilidades y apoyo para la culminación de esta investigación.

## RESUMEN

El Síndrome de burnout conocido como “síndrome del quemado”, es un estado de cansancio físico y emocional resultante de las condiciones del trabajo o sobre carga profesional. Se determinó la influencia del síndrome de burnout en el desempeño docente en la Escuela Profesional de Tecnología Universidad Peruana Los Andes, así se identificó la variable responsable de la disminución del desempeño docente en las aulas universitarias. La presente investigación se aplicó en nivel explicativo de tipo observacional–transversal, diseño explicativo-transversal. Cuya población y muestra no probabilística por conveniencia estuvo conformada por 70 docentes y 270 estudiantes que evaluaron el desempeño de la Escuela Profesional de Tecnología Médica de la Universidad Peruana Los Andes. El instrumento: test de medición del Síndrome de Burnout (Maslach Burnout Inventory) a los docentes. En los estudiantes se aplicó un cuestionario para medir el desempeño docente que consta de 56 ítems. **Resultados:** En el estudio se identificó al 12.9% de los docentes presentan nivel medio y el 26,8% presentan un nivel alto de Agotamiento Emocional, en la dimensión de Despersonalización existe un 16% de docentes con nivel medio y 31% con nivel alto. En la dimensión de Realización Personal el 30% de los docentes presenta nivel medio y un 31% nivel bajo de realización personal. **Conclusiones:** El 26% de los docentes presentan síndrome de burnout positivo; en la variable del Desempeño docente, los estudiantes evaluaron y se determinó que el 31.4% de los docentes presenta regular desempeño docente y el 34.3 deficiente desempeño docente. Prueba de hipótesis chi-cuadrado 2 grados de libertad = 32.562, con nivel de confianza del 95%, significancia 0.0 inferior a valor P. De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación se pudo evidenciar que existe una influencia significativa del síndrome burnout sobre el desempeño docente. Se mostró que la tendencia del desempeño regular declina a deficiente debido a la presencia del síndrome burnout.

**Palabras Claves:** Síndrome Burnout, Desempeño docente.

## ABSTRACT

The Burnout Syndrome known as "Burned Syndrome" is a state of physical and Emotional Exhaustion resulting from overload work conditions. The influence of Burnout Syndrome on the teaching performance at Medical Technology Professional School from Peruvian University "Los Andes" was determined, thus was identified the responsible variable for the decrease in teaching performance in university classrooms. This investigation was applied in explanatory level of observational-transversal type, explanatory-transversal design. Whose population and non-probabilistic sample was shaped of 70 teachers and 210 students who evaluated the performance of Medical Technology Professional School from Peruvian University "Los Andes". The instrument: measurement test of the Burnout Syndrome (Maslach Burnuot Inventory) to the teachers. A questionnaire was applied In the students to measure the teaching performance that consists of 56 items. **Results:** In the study, 12.9% of teachers were identified that had a medium level and 26.8% had a high level of Emotional Exhaustion. In the dimension of Depersonalization there is 16% of teachers with medium level and 31% with high level. In the dimension of Personal Fulfillment, 30% of teachers have a medium level and 31% have a low level of Personal Fulfillment. **Concluions:** 26% of teachers have a positive Burnout Syndrome; in the variable of Teacher Performance, students evaluated and 31.4% of teachers have regular teacher performance was determined and 34.3 % of teacher have poor teaching performance. According to the results got in the research it was possible to demonstrate that there is a significant influence of the Burnout Syndrome on the teaching performance. It was shown that the tendency of regular performance declines to deficient due to the presence of burnout syndrome.

**Key words:** Burnout Syndrome, Teaching performance.

# 1. INDICE

INTRODUCCION.....	10
I. DESCRIPCION DEL PROBLEMA DE INVESTIGACION.....	11
1.1. Fundamentación del problema de investigación.....	11
1.2. Justificación .....	14
1.3. Importancia o propósito.....	15
1.4. Limitaciones .....	15
1.5. Formulación del problema de investigación general y específicos.....	15
1.6. Formulación de objetivo general y específico .....	16
1.7. Formulación de hipótesis generales y específicas .....	17
1.8. Variables.....	18
1.9. Operacionalización de Variables .....	20
1.10. Definición de términos operacionales.....	21
II. MARCO TEORICO.....	22
2.1. Antecedentes.....	22
2.2. Bases Teóricas.....	32
2.3. Bases Conceptuales .....	48
III. METODOLOGIA .....	49
3.1. Ámbito.....	49
3.2. Población.....	49
3.3. Muestra .....	50
3.4. Nivel y tipo de estudio.....	51
3.5. Diseño de investigación .....	52
3.6. Técnicas e instrumentos .....	53
3.7. Validación y Confiabilidad del instrumento .....	55
3.8. Procedimiento .....	57
3.9. Tabulación.....	57
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	59
4.1. Análisis Descriptivo Univariado.....	59
4.2. Análisis inferencial y Contraste de hipótesis .....	70

<b>4.3. Discusión de resultados</b> .....	79
<b>4.4. Aportes de la investigación</b> .....	81
CONCLUSIONES.....	83
RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS.....	86
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....	87
ANEXOS.....	92
<b><u>ANEXO 01: CONSENTIMIENTO INFORMADO – DOCENTE</u></b> .....	
<b><u>ANEXO 02: CONSENTIMIENTO INFORMADO – ESTUDIANTE</u></b> .....	
<b><u>ANEXO 03: INSTRUMENTO – SINDROME DE BURNOUT</u></b> .....	
<b><u>ANEXO 04: INSTRUMENTO – DESEMPEÑO DOCENTE</u></b> .....	

## 2. LISTA DE TABLAS

<b>TABLA 1</b> Distribución del Género de los docentes de la E. P. de Tecnología Médica UPLA. Huancayo 2018. ....	59
<b>TABLA 2</b> Distribución de la Edad de los docentes de la E. P. de Tecnología Médica UPLA. Huancayo 2018. ....	60
<b>TABLA 3</b> Distribución de los Años trabajando como docente en la E. P. de Tecnología Médica UPLA. Huancayo 2018. ....	61
<b>TABLA 4</b> Distribución del Labor en más de una institución de los docentes de la E. P. Tecnología Médica UPLA. Huancayo 2018.....	62
<b>TABLA 5</b> Distribución del Estado Civil de los docentes de la E. P. de Tecnología Médica UPLA. Huancayo 2018. ....	63
<b>TABLA 6</b> Distribución de la Dedicación de Tiempo de los docentes en la E. P. Tecnología Médica UPLA. Huancayo 2018. ....	64
<b>TABLA 7</b> Distribución del Agotamiento Emocional de los docentes de la E. P. de Tecnología Médica UPLA. Huancayo 2018. ....	65
<b>TABLA 8</b> Distribución de la Despersonalización de los docentes de la E. P. de Tecnología Médica UPLA. Huancayo 2018. ....	66
<b>TABLA 9</b> Distribución de la Realización Personal de los docentes de la E. P. de Tecnología Médica UPLA. Huancayo 2018. ....	67
<b>TABLA 10</b> Distribución del Diagnóstico de Síndrome de Burnout de los docentes de la E. P. de Tecnología Médica UPLA. Huancayo 2018 .....	68
<b>TABLA 11</b> Distribución del Desempeño docente E. P. de Tecnología Médica UPLA. Huancayo 2018 .....	69
<b>TABLA 12</b> El comportamiento del Agotamiento Emocional en el Síndrome de Burnout de los docentes de la E. P. Tecnología Médica UPLA. Huancayo 2018..	70
<b>TABLA 13</b> El comportamiento de la Despersonalización en el Síndrome de Burnout de los docentes de la E. P. Tecnología Médica UPLA. Huancayo 2018.....	71
<b>TABLA 14</b> El comportamiento de la Realización Personal en el Síndrome de Burnout de los docentes de la E. P. Tecnología Médica UPLA. Huancayo 2018..	72



<b>TABLA 15</b>	Influencia del Síndrome de Burnout al Desempeño docente de la E. P. Tecnología Médica UPLA que participaron en el estudio. Huancayo 2018 .....	73
<b>TABLA 16</b>	Influencia del Agotamiento Emocional al Desempeño docente de la E. P. Tecnología Médica UPLA que participaron en el estudio. Huancayo 2018.....	74
<b>TABLA 17</b>	Influencia de la Despersonalización al Desempeño docente de la E. P. Tecnología Médica UPLA que participaron en el estudio. Huancayo 2018. ....	75
<b>TABLA 18</b>	Influencia de la Realización Personal al Desempeño docente de la E. P. Tecnología Médica UPLA que participaron en el estudio. Huancayo 2018. ....	76
<b>TABLA 19</b>	Correlación de Variables Significativas para el Síndrome de Burnout en el grupo de estudio de la E. P. Tecnología Médica UPLA. Huancayo 2018.....	77

## INTRODUCCION

El avance de la tecnológica, la competencia profesional, obtener logros y alcanzar las metas planeadas, llevan a una sobrecarga de labores y funciones con la finalidad de alcanzar los objetivos. Los profesionales dedicados a la docencia universitaria en un grupo mayoritario dedican y dividen su tiempo en más de un centro laboral, esto los lleva a un estrés y saturación laboral, que pueden llevarlos a contraer el Síndrome de Burnout, y verse sometidos a un desgaste profesional. Es perceptible que en la actualidad, las profesiones exigen entrega, compromiso, ciertos niveles de idealismo y un indudable servicio a los demás y si todo es asienta sobre una personalidad detallista perfeccionista, con un alto grado de auto exigencia y con una gran tendencia de implicarse en el trabajo, podemos finalmente obtener un desequilibrio entre las expectativas individuales del profesional y la realidad del trabajo diario (Barraza 2007).

El hallazgo del Síndrome de Burnout o síndrome del quemado en los profesionales dedicados a la docencia, lleva a repercusiones en su desempeño laboral (Asistencial o docencia), afectando directamente en el aprendizaje del estudiante, con la gran probabilidad de perjudicar el proceso de captación de nuevos conocimientos, en la Universidad Peruana Los Andes, Facultad de Ciencias de la Salud, en la Escuela Profesional de Tecnología Médica, se ha observado que hay demanda y recursos con una realidad en muchas ocasiones frustrantes ante políticas de estado no incentivadoras en el sector salud.

El objeto del presente estudio de investigación es determinar la influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño docente de los profesionales de la Escuela Profesional de Tecnología Médica de la Universidad Peruana Los Andes, por tanto, el desarrollo de buenas condiciones laborales y actividades relacionadas llevan a un desempeño adecuado, que favorece a una actitud de mayor compromiso en la docencia universitaria llevando a la excelencia y calidad educativa.

## **I. DESCRIPCION DEL PROBLEMA DE INVESTIGACION**

### **1.1. Fundamentación del problema de investigación**

El Síndrome de Burnout, también conocido como síndrome de desgaste ocupacional o profesional, es un padecimiento que se produce como respuesta a presiones prolongadas que una persona sufre ante factores estresantes emocionales e interpersonales relacionados con el trabajo. Según datos de la Organización Mundial de la Salud (OMS), en la actualidad, más de la mitad de los trabajadores en el mundo sufre estrés y ya se considera una epidemia.

Se desencadena por una inadecuada adaptación, que conlleva a una disminución del rendimiento laboral junto a la sensación de autoestima baja. Es más frecuentes en personalidades tipo A, que característicamente son: extremadamente competitivas, impacientes, hiperexigentes y perfeccionistas; y en personas con sentimientos altruistas. (OMS, 2016).

Resulta una respuesta al estrés laboral crónico que genera actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabajan y hacia el propio rol profesional. La persona tiene la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado y como consecuencia, quien lo padece, sufre una pérdida progresiva del idealismo, la energía y el propósito. (OMS, 2016).

El Síndrome de Burnout no comienza de un día para el otro, es generalmente gradual y progresivo. Engloba padecimientos tanto a nivel

psicológico, físico, social y en la relación de la persona con la empresa. Es importante diferenciarlo del cansancio habitual, ya que este padecimiento, no se elimina con unos días de descanso. (OMS, 2016). En el Perú, se identificó la prevalencia del síndrome de burnout (SB) en los médicos y enfermeras en el año 2014, según los diferentes puntos de corte establecidos en diversos reportes. Basado en la Encuesta Nacional de Satisfacción de Usuarios en Salud del año 2014 (en SuSalud-2014). El SB fue identificado mediante el Maslach Burnout Inventory -Human Services Survey (MBI-HSS) en cual se determinó que el síndrome de burnout está presente en los profesionales con una gran tendencia al incremento de esta variable.

Se consideró la aparición de la variable en la Región Junín, en la provincia de San Jerónimo, en el cual se detectó que el “Síndrome De Burnout” en los profesionales del Centro de Salud de San Jerónimo De Tunan, en el 2016, según la Escala de Maslach Burnout Inventory (MBI). La muestra estuvo conformado por 35 profesionales que trabajaron en aquel tiempo en el establecimiento. Se observó que un 88.6% del profesional de Salud dan presencia del síndrome de Burnout en un nivel medio, el 8.57%, se observa que tiene la presencia en un nivel Bajo, y únicamente el 2.86% da presencia del síndrome de Burnout en un nivel Alto, afectando así su desempeño y pudiendo repercutir en el cuidado del paciente del Centro de Salud de San Jerónimo de Tunan.

En los docentes universitarios que se identifique la presencia del síndrome de burnout, tendrán un desempeño docente bajo, debido a que su estabilidad emocional y psicológica estará comprometidos, y así no

se dará un proceso de enseñanza adecuada hacia el estudiante universitario.

En investigaciones realizadas en Europa, detallando como exactitud España en cual se manifestó que los docentes viven en un estrés laboral, demostrando que la docencia es una profesión altamente estresante. La presencia del padecimiento o enfermedad del nuevo siglo “El Estrés”, conllevan a problemas de salud mental y física que perjudican el desempeño docente.

El docente universitario lleva consigo una gran labor que constantemente cada vez más compleja, que exige al docente mayor preparación pedagógica, obtener estrategias psicopedagógicas que permita al estudiante conocer un camino favorable al aprendizaje en un clima y herramientas adecuadas, que contribuyan al mejoramiento de la calidad de la educación en pregrado.

En la escuela profesional de Tecnología Médica, se observó que los docentes padecen y viven de diversos factores estresores, como: contar con más de un empleo (doble trabajo), salario insatisfactorio, pocas posibilidades de compensación o ascenso, desinterés de los estudiantes, exceso de trabajo (administrativo y pedagógico), bajo nivel académico y alto número de estudiantes, problemas de movilidad o tránsito, aumento de competitividad y posibilidad de pérdida de trabajo, exigencia de estudios de posgrado y/o especializaciones, manejo de nuevas tecnologías de información y comunicación. También se observó evasión o ausencia de los docentes en horario de clases, reflejo de una

desmotivación o desinterés por parte del docente, que puede mostrarse en un mal trato o falta de respeto al estudiante y/o viceversa.

## **1.2. Justificación**

### **1.2.1. Conveniencia**

Fue conveniente esta investigación para conocer la influencia del síndrome de burnout en el desempeño docente de los profesionales de la salud involucrados en la labor de enseñanza que servirá de piloto para estudios de investigación posteriores.

### **1.2.2. Relevancia social**

Fue trascendente para la sociedad ya que brindó información a la población en general conocer los factores que originan el síndrome de burnout.

### **1.2.3. Implicación Prácticas**

Se brindó las pautas que generen las soluciones a los problemas del síndrome de burnout en los docentes universitarios.

### **1.2.4. Utilidad Metodológica.**

La investigación ayudara a dar a conocer un instrumento de recolección de datos para obtener información sobre el desempeño docente adaptado a nuestra realidad. Contribuirá en la definición de variables. Se logrará sugerir la forma más adecuada de estudiar la población de docentes involucrados en este problema.

### **1.2.5. Justificación Legal.**

Esta investigación servirá mejorar la calidad de la enseñanza y así cumplir con las condiciones básicas de calidad que exige la

SUNEDU (Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria), respaldadas bajo la Ley Universitaria 30220 vigente y orientado en los objetivos del eje académico del Plan Estratégico de la Universidad Peruana Los Andes–PEI 2017-2021.

### **1.3. Importancia o propósito**

El aporte de esta investigación otorga la información del desempeño de los profesionales dedicados a la enseñanza en la universidad que estén afectados por el síndrome de burnout, y así afecten al proceso de enseñanza, con lo cual se buscará las estrategias para disminuir este problema y así no afectar a la comunidad estudiantil.

### **1.4. Limitaciones**

En las limitaciones, fue en contar con la disposición y tiempo de los docentes para efectuar la recolección de datos. Otra limitación fue el encontrar y consultar con un especialista en psicología educativa.

### **1.5. Formulación del problema de investigación general y específicos**

#### **1.5.1. Problema General**

¿Cómo influye del Síndrome de Burnout en el desempeño docente en la Escuela Profesional de Tecnología Médica de la Universidad Peruana Los Andes, Huancayo - durante el periodo académico 2018-II?

#### **1.5.2. Problemas Específicos**

- ¿Cómo influye del Síndrome de Burnout en su dimensión de agotamiento emocional en el desempeño docente en la

Escuela Profesional de Tecnología Médica de la Universidad Peruana Los Andes, Huancayo - durante el periodo académico 2018-II?

- ¿Cómo influye del síndrome de burnout en su dimensión de despersonalización en el desempeño docente en la Escuela Profesional de Tecnología Médica de la Universidad Peruana Los Andes, Huancayo - durante el periodo académico 2018-II?
- ¿Cómo influye del síndrome de burnout en su dimensión de falta de realización en el desempeño docente en la Escuela Profesional de Tecnología Médica de la Universidad Peruana Los Andes, Huancayo - durante el periodo académico 2018-II?
- ¿Cómo es el comportamiento de las variables intervinientes en la influencia del síndrome de burnout en el desempeño docente en la Escuela Profesional de Tecnología Médica de la Universidad Peruana Los Andes, Huancayo - durante el periodo académico 2018-II?

## **1.6. Formulación de objetivo general y específico**

### **1.6.1. Objetivo General**

Demostrar la influencia del síndrome de burnout en el desempeño docente en la Escuela Profesional de Tecnología Médica de la Universidad Peruana Los Andes, Huancayo - durante el periodo académico 2018-II.

### **1.6.2. Objetivos Específicos**



- Identificar la influencia del síndrome de burnout en su dimensión de agotamiento emocional y el desempeño docente de la Escuela Profesional de Tecnología Médica de la Universidad Peruana Los Andes, Huancayo - durante el periodo académico 2018-II.
- Determinar la influencia del síndrome de burnout en su dimensión de despersonalización en el desempeño docente de la Escuela Profesional de Tecnología Médica de la Universidad Peruana Los Andes, Huancayo - durante el periodo académico 2018-II.
- Estimar la influencia del síndrome de burnout en su dimensión de falta de realización en el desempeño docente de la Escuela Profesional de Tecnología Médica de la Universidad Peruana Los Andes, Huancayo - durante el periodo académico 2018-II.
- Caracterizar el comportamiento de las variables intervinientes en la influencia del síndrome de burnout en el desempeño docente en la Escuela Profesional de Tecnología Médica de la Universidad Peruana Los Andes, Huancayo - durante el periodo académico 2018-II

## **1.7. Formulación de hipótesis generales y específicas**

### **1.7.1. Hipótesis General.**

El síndrome de Burnout influye directamente en el desempeño docente en la Escuela Profesional de Tecnología Médica de la Universidad Peruana Los Andes, Huancayo - durante el periodo académico 2018-II.

### **1.7.2. Hipótesis Específicas.**

- El síndrome de burnout en su dimensión de cansancio emocional influye directamente en el desempeño docente de la Escuela Profesional de Tecnología Médica de la Universidad Peruana Los Andes, Huancayo - durante el periodo académico 2018-II.
- El síndrome de burnout en su dimensión de despersonalización influye directamente en el desempeño docente de la Escuela Profesional de Tecnología Médica de la Universidad Peruana Los Andes, Huancayo - durante el periodo académico 2018-II.
- El síndrome de burnout en su dimensión de realización personal influye directamente en el desempeño docente de la Escuela Profesional de Tecnología Médica de la Universidad Peruana Los Andes, Huancayo - durante el periodo académico 2018-II.

## **1.8. Variables**

### **1.8.1. Variable Independiente: SINDROME DE BURNOUT**

Maslach (2001), el Síndrome de Burnout, es un padecimiento de respuesta interminable a estresores permanentes a nivel individual y relacional en el centro laboral, concluyendo a partir de ahí las ya conocidas dimensiones como agotamiento, despersonalización y cinismo o ineficiencia profesional

### **1.8.2. Variable Dependiente: DESEMPEÑO DOCENTE**

Valdez (2006), Que la labor de un maestro es un proceso sistemático de adquisición de información confiable y valida, con el fin de valorar y comprobar los resultados educativos que se producen en los estudiantes, despliegue de sus capacidades pedagógicas, responsabilidad laboral, su parte emocional y naturaleza de sus relaciones personales con otros compañeros, directivos, padres, colegas y representantes de las instituciones de la localidad.

## 1.9. Operacionalización de Variables

VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES	RESPUESTA / CATEGORIA	ESCALA
V1	SÍNDROME DE BURNOUT	1. Agotamiento emocional. 1. Demuestra disminución o pérdida de recursos emocionales, en el trabajo. Demuestra sentimientos de estar: - Cansado - Malestar. - Fatiga. - Desgaste. - Agotamiento.	Bajo < 19 Medio 20-26 Alto >27	Ordinal Politómica
		2. Despersonalización. 2. Expresa frialdad y falta de sentimientos hacia los de su entorno. Demuestra insensibilidad a las personas que le rodean.	Bajo < 6 Medio 6-9 Alto >10	Ordinal Politómica
		3. Realización Personal 3. Colabora con la solución de problemas de su entorno laboral. - Bajo rendimiento laboral. - Baja Autoestima.	Bajo 0 - 30 Medio 31 – 39 Alto ≥40	Ordinal Politómica
V2	DESEMPEÑO DOCENTE	1. De la Asistencia y Puntualidad Valora la puntualidad y cumplimiento de horarios, entrega puntual de pruebas, asistencia a clases, entrega de sílabos oportuna. Devolución de pruebas calificadas Recuperación de clases - Conocimiento. - Claridad (didáctica) - Actualización.	Eficiente: 150 - 224 Regular: 75 - 149 Deficiente: 0 - 74	Ordinal Politómica
		2. De la Actitud Docente - Favorece el dialogo. - Aplica experiencias universitarias. - Promueve la investigación - Uso adecuado del tiempo. -Fomenta la participación estudiantil.		Ordinal Politómica
		3. Dominio de la Asignatura - Uso de bibliografía actualizada. - Promueve el trabajo en equipo. - Cumplimiento de programación académica.		Ordinal Politómica
		4. De la Calidad de Enseñanza - Propicia buen ambiente de trabajo. - Cordialidad. - Respeto. - Conducta imparcial. - Interés en el rendimiento de los estudiantes. - Responde a consultas		Ordinal Politómica
		5. De las Practicas - Orienta la práctica del curso. - Evaluación de silabo, clase. - Demuestra habilidad en la práctica.		Ordinal Politómica
		6. Evaluación - Uso de criterios de evaluación. - Uso de resultados para reforzamiento. - Fomento de autoevaluación.		Ordinal Politómica
V Int.	EDAD	- Años	25 – 35 años; 36 – 45 años; 46 – 55 años; 56 – 65 años; 65 años a más	Numérica Intervalo
	GENERO	SEXO	Femenino Masculino	Nominal Dicotómica

### 1.10. Definición de términos operacionales

- 1) **Cansancio:** Estado corporal o anímico provocado por la falta de fuerzas.
- 2) **Fatiga:** Estado corporal caracterizado por la falta o sensación de falta de fuerzas después de una actividad física o un trabajo intenso.
- 3) **Agotamiento:** Estado del agotado, acción y efecto de agotarse.
- 4) **Desgaste:** Acción y efecto de desgastarse.
- 5) **Frialdad:** Actitud de indiferencia y falta de interés.
- 6) **Autoestima:** Valoración de uno mismo.
- 7) **Claridad:** Modo de expresarse abierta y comprensiblemente.
- 8) **Cordialidad:** Franqueza y sinceridad en el trato.
- 9) **Ordinal:** Se aplica al número y el adjetivo que indican orden o secuencia.

## II. MARCO TEORICO

### 2.1. Antecedentes

#### 2.1.1. Antecedentes Internacionales

**MUÑOS, (2014).** Realizó un estudio de corte transversal descriptivo y su objetivo fue ver si existía el síndrome del gran quemado (Burnout) en las enfermeras del Hospital de referencia (Bogotá- Colombia) y su relación con variables sociodemográficas. Su población lo conformaron 174 enfermeros y el instrumento que se utilizó fue el (MBI). Sus resultados fueron que si existe el síndrome de burnout obteniendo un resultado 20.1% y que un 52,3% del personal está en riesgo en especial aquellos que afirmaron tener más de un trabajo y los que se ven sometidos a trabajo de mucha presión.

**ORAMAS VIERA (2013)** Estrés Laboral y Síndrome de Burnout en Docentes Cubanos de Enseñanza Primaria.

El estrés laboral y el síndrome de Burnout en el docente cubano de enseñanza primaria, a pesar del impacto negativo que suelen tener en la salud y el desempeño profesional, han sido poco estudiados. En el presente trabajo, con el objetivo de detectar la presencia del estrés laboral y el síndrome de Burnout, en una muestra de 621 docentes de enseñanza primaria en cuatro provincias, se utilizó el Inventario de estrés para maestros, la Escala sintomática de estrés y el Inventario de burnout de Maslach. El estudio descriptivo, con un diseño transversal, reveló la presencia de estrés laboral en 88.24% de los sujetos estudiados y del

burnout en 67.5%. El volumen de trabajo devino el estresor con más frecuencia identificado. El agotamiento emocional fue la dimensión del burnout más afectada, con predominio de valores no deseables en el 64.4%. Se constató una relación directa entre la edad y el estrés laboral, e inversa con el burnout, también diferencias entre provincias y entre escuelas. El burnout en los docentes masculinos se manifestó diferente según los años de experiencia en la docencia. Se identificó una relación directa entre el estrés laboral percibido, el agotamiento emocional y los síntomas de estrés (que denominamos “tríada del desgaste”), como consecuencia de un ciclo de pérdida de recursos, que integra el burnout al proceso del estrés laboral; y una relativa independencia de la despersonalización y la realización personal, congruente con la mediación de variables de la personalidad. La presencia del estrés laboral y el burnout en elevada magnitud en los docentes del estudio revela el posible efecto disfuncional que ejercen las condiciones exteriores de trabajo en su salud y bienestar. Esto alerta sobre la perentoriedad de analizar dichas condiciones e introducir cambios que revierta esta realidad y la prevengan en el futuro.

**CORREA-CORREA ZAMANDA (2012)** realizó la investigación sobre el Síndrome de Burnout en Profesores Universitarios de los Sectores Público y Privado en la Universidad del Cauca, Popayán, Colombia, tiene los objetivos: Analizar la relación entre burnout y una serie de variables socio demográficas, causas y consecuencias del síndrome, en profesores universitarios de los sectores público y privado de la ciudad de Popayán. Métodos: La población pertenece a los sectores público y

privado, tanto de sexo masculino como femenino, con edades entre los 20 y los 60 años. Se evaluaron con el Cuestionario Breve de Burnout, validado para Latinoamérica y para profesores. Es un estudio cuantitativo transversal; para analizar los datos se utilizan estadísticas descriptivas y la prueba de chi cuadrado, se aceptaron niveles de significación estadística de  $p < 0.05$ . El análisis es univariado y bivariado. Resultados: Los resultados indican una baja presencia del síndrome de burnout en esta población. Se encuentra una frecuencia del 9% de alta despersonalización en el sector privado y del 12% en el sector público, es decir que estos docentes han desarrollado insensibilidad hacia los receptores de sus servicios, y frecuencias del 16% y del 10% de altas consecuencias físicas y del 9% y 10% de altas consecuencias sociales, en los sectores privado y público, respectivamente. El análisis bivariado demuestra la asociación significativa de diversos factores. Conclusión: Existe una baja presencia de síndrome de burnout en esta población. Las variables que están altamente asociadas con la dimensión despersonalización y las consecuencias físicas y sociales, tanto en el sector público como el privado son: número de horas que se labora en la semana y tiempo que se lleva en la universidad y en el mismo cargo. Sólo en el sector público, en un mínimo porcentaje, los profesores presentaron antecedentes del síndrome y consecuencias psicológicas.

**CORONADO SUÁREZ Y ESTUPIÑÁN APONTE (2011)** realizaron una investigación sobre Imaginarios sociales sobre el desempeño del docente universitario. El estudio busca interpretar los imaginarios sociales en estudiantes de Psicología sobre el desempeño del docente



universitario. Mediante la revisión de 299 archivos de evaluaciones a docentes, entrevistas estructuradas y estrategias de asociación libre en las que participaron 79 estudiantes, se recogió y se analizó cualitativamente la información, develando imaginarios relacionados con las funciones atribuidas a los docentes universitarios, para la formación de psicólogos. Los estudios centralizan los imaginarios en la función docencia, referida a los métodos de enseñanza, al manejo de la disciplina, a los métodos de evaluación, a la motivación; de igual manera, a las relaciones interpersonales, al manejo del poder, al fomento del desarrollo de los estudiantes en aspectos emocionales, enfocados al amor por el conocimiento. Relacionan cómo el mal desempeño de los docentes afecta el desempeño de los estudiantes, ocasionando, algunas veces, la deserción estudiantil. Reconocen la función investigativa del docente, quien enriquece sus conocimientos, y valoran sus aportes al desarrollo y la transformación social. Consideran necesario plantear políticas que garanticen su eficiencia en las actividades académico-administrativas. La necesidad de una enseñanza verdaderamente formativa en el campo psicológico demanda de la revisión de las competencias del docente en esta disciplina, que se articulen a las características de la población estudiantil y a las exigencias de la sociedad actual.

**MARRAU CRISTINA (2004)** realizó el estudio del síndrome de Burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente de la Universidad Nacional de San Luis, Argentina. El constructo "Burnout" deriva del término anglosajón, cuya traducción es "estar quemado", "exhausto",

“desgastado”, “perder la ilusión por el trabajo”. El Síndrome de Burnout es un trastorno de orden psicológico que afecta y altera la capacidad laboral de las personas y a la institución educativa, especialmente a las relaciones con los alumnos y a la calidad de la enseñanza. Desde la perspectiva psicosocial, el síndrome de Burnout se conceptualiza como un proceso en el que intervienen variables cognitivo - aptitudinales (baja realización personal en el trabajo), variables emocionales (agotamiento emocional) y variables actitudinales (despersonalización). Los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento para evaluar el síndrome de Burnout (SBS-HP) (Tabla II) muestran que la mayoría de las puntuaciones registradas en las distintas subescalas se ubican, tanto en el grupo de hombres como en el de mujeres, dentro del rango promedio; vale decir que, en ambos, el síndrome no se manifiesta en forma intensa, salvo en 3 hombres y en 14 mujeres, en los que las puntuaciones sobrepasan el límite superior del rango promedio. La Tabla II muestra que las puntuaciones tienden a ser mayores en el sector femenino de la muestra, aunque las únicas diferencias significativas se registran en las subescalas Insatisfacción o tensión laboral y Enfermedad y tensión. Estos resultados podrían indicar una mayor vulnerabilidad de las mujeres frente a condiciones laborales poco favorables. En la Tabla III se observa que en la muestra de hombres la Insatisfacción o tensión laboral correlaciona en forma altamente significativa con la tensión psicológica e interpersonal, aunque no afectaría las relaciones profesionales, es decir la labor docente en contacto con los alumnos. La sub escala de Sinceridad, que cumple la

función de control de la validez de las respuestas de los sujetos, presenta una correlación significativa, de signo negativo, con falta de relaciones profesionales, resultado coherente con la relación encontrada entre las sub escalas mencionadas.

En el grupo de docentes de sexo femenino, con excepción de la sub escala de Sinceridad, las demás correlacionan todas entre sí, en forma significativa (Tabla IV). Tal resultado puede ser un indicador de la existencia de síntomas que acusan una leve tendencia al agotamiento, a la desmoralización, con una posible pérdida de interés por la actividad laboral que plantea demandas cotidianas, a veces difíciles de satisfacer.

### **2.1.2. Antecedentes Nacionales**

**URRUNAGA (2017)**, en su tesis titulada Influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal de enfermería del tercer piso en adolescentes del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, Surquillo – 2017. El tipo de investigación fue básica (transversal), el nivel de investigación es explicativo, correlacional causal y el enfoque es cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 46 trabajadores de enfermería del tercer piso, este, adolescentes del instituto nacional de enfermedades neoplásicas. La técnica que se utilizó es la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios aplicados a los trabajadores. Los resultados fueron: El personal de enfermería del tercer piso Este- Adolescentes del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, presentó el Síndrome de Burnout en 54.3% siendo este un nivel moderado, y sólo el 21.7% tienen

un nivel alto, En cuanto a las dimensiones del síndrome de Burnout, se puede observar que en el personal de enfermería del tercer piso Este-Adolescentes del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, el nivel de Agotamiento Emocional se presenta en el 50%, en nivel moderado, y sólo en el 19.5% presenta un nivel alto, en el nivel de Despersonalización se presenta en el 37%, siendo éste un nivel moderado, y en el 34.8% se presenta en un nivel alto, el nivel de Realización Personal se presenta en el 45.7%, siendo éste un nivel moderado, y en el 30.4% se presenta en un nivel bajo.

En cuanto a desempeño laboral se aprecia que el personal de enfermería del tercer piso Este-Adolescentes del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, tiene un desempeño laboral inadecuado en 52.2%, mientras que el nivel adecuado se presenta en el 47.8%

En cuanto a las dimensiones del desempeño laboral, el personal de enfermería mantiene las relaciones Interpersonales adecuadas en un 58.7%, mientras que el nivel inadecuado se presenta en el 41.3%, en la experiencia o habilidad práctica presenta un 58.7%, de nivel inadecuado mientras que el 41.3% presenta un nivel adecuado.

**SALVADOR (2016)**, en su tesis titulada síndrome de Burnout y Clima Laboral en docentes de Instituciones Educativas del distrito de El Porvenir de la ciudad de Trujillo, su objetivo de estudio fue determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y Clima Laboral en los trabajadores, el tipo de estudio fue descriptivo – correlacional, la muestra fue conformado por 100 trabajadores. Los instrumentos que se aplicaron para la medición de las variables fueron el Inventario de Burnout de

Maslach (MBI) y la Escala de Clima Social en el Trabajo (WES). Los resultados fueron del total de trabajadores evaluados, se puede reconocer que el nivel predominante en las tres dimensiones de Síndrome de Burnout: Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización Personal, es el nivel bajo con porcentajes respectivos de 39.0%, 55.0% y 35.0%; Se percibe también que con nivel alto en las dimensiones Agotamiento emocional y Realización personal se identifica al 33.0% de los docentes ; en tanto que con nivel alto de despersonalización se identifica al 14.0% de los referidos docentes. El autor llegó a la conclusión que las variables tienen relación con cada una de las dimensiones, existe correlación altamente significativa, y de grado medio entre la dimensión agotamiento emocional del síndrome de Burnout y el clima laboral, se debe medir y tomar prevenciones adecuadas para mejorar el clima laboral.

**JAIME (2014)**, en su tesis titulada síndrome de Burnout en Internos de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo, su objetivo fue determinar las diferencias en el nivel de Burnout según la Escala del Maslach Burnout Inventory (MBI) entre los estudiantes de medicina que han concluido el internado respecto a los estudiantes que lo inician en el Hospital Nacional Dos de Mayo (2014), el estudio fue de tipo descriptivo, comparativo, de corte transversal. La población fueron todos los Internos de Medicina, los resultados fueron en el agotamiento emocional, de manera bajo, que viene hacer el 81.5% los cuales son los Internos que han concluido el año; sin embargo con agotamiento emocional alto, que representa el 64.3% pertenecen a los internos que inician el año. Con

respecto a Despersonalización, se manifiesta los que tiene baja son, quiere decir es el 71.4% pertenecen al grupo de Internos que han concluido el año. Se concluye que existen diferencias significativas en el nivel de Burnout y sus dimensiones entre cada uno de los grupos de internos, donde se puede ver una clara ventaja por aquellos trabajadores que terminaron al comparar con los trabajadores que están comenzando en sus diferentes dimensiones.

**DÍAZ TINOCO (2014)**, Realizó una investigación titulada: “Influencia del síndrome de burnout en el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias de la salud de La universidad nacional del callao – 2013” Conclusiones:

En la variable síndrome de Burnout el 64% de los Docentes de la Escuela Profesional de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao presentan evidencias del síndrome de Burnout o síndrome del quemado en el nivel medio y el 18% de docentes presentan el síndrome de Burnout en el nivel alto; En la variable Desempeño Docente el 40% de estudiantes opinan que los docentes, tienen un desempeño regular y el 36% opina que tienen un desempeño deficiente. De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación se puede evidenciar que la presencia del síndrome de Burnout influye significativamente en el desempeño de los docentes, toda vez que presentan un nivel medio con tendencia a alto del síndrome, y un desempeño regular con tendencia a deficiente del mismo.

### 2.1.3. Antecedentes Regionales

**CANTORIN POMA (2016).** Realizó una investigación titulada: “Síndrome de Burnout – estrés Laboral y su influencia en el desempeño docente de la facultad de ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes”, conclusiones: Tiene un enfoque cuantitativo, donde se utilizó el tipo de investigación descriptiva correccional-causal que tiene el propósito de describir situaciones o eventos de relaciones y causalidad entre ambas variables. Para responder a las interrogantes planteadas como problemas de investigación y cumplir con los objetivos de este trabajo, se elaboró y aplicó dos cuestionarios dirigidos a los 70 docentes de la facultad de Ingeniería Civil. Entre las conclusiones más resaltantes podemos decir que el Estrés laboral que tienen los docentes de la facultad de Ingeniería Civil es Alto pero esto no conlleva a que se pueda decir que alguno de los docentes tiene el Síndrome de Burnout. Otra conclusión a que se ha llegado es que el Desempeño de los docentes es Medio o regular, esto nos da a entender que no hay un Desempeño Óptimo.

**PERALTA ARROYO K. (2010).** Realizó una investigación titulada: “*Nivel de síndrome de burnout en el profesional de Enfermería del Hospital Daniel Alcides Carrión, Huancayo 2010*”. Realizado en un hospital de la ciudad de Huancayo. Llegando a las siguientes conclusiones: Un porcentaje considerable tienen un nivel de síndrome de Burnout medio relacionado a que sienten frustrados por el trabajo, al final de la jornada se sienten agotados, en la dimensión de Agotamiento Emocional la

mayoría presentan un nivel medio a alto, referido a que se sienten frustrados por el trabajo, al final de la jornada se sienten agotados.

## **2.2. Bases Teóricas**

### **SINDROME DE BURNOUT**

El síndrome de burnout, también conocido como síndrome de desgaste ocupacional o profesional, es un padecimiento que se produce como respuesta a presiones prolongadas que una persona sufre ante factores estresantes emocionales e interpersonales relacionados con el trabajo. Edelwich y Brodsky (1980) lo describen como una pérdida progresiva de idealismo, energía y propósito, mientras que otros estudiosos en el campo de la psicología organizacional lo ubican como un estado de desgaste emocional y físico (Pines, Aronson, 1981) o en su definición comúnmente más conocida, como una condición multidimensional de agotamiento emocional, despersonalización y disminución de la realización personal en el trabajo, que se da en ocupaciones con contacto directo y constante con gente (Maslach, 1981). Independientemente de la definición particular de los diferentes estudiosos en el campo, lo cierto es que el burnout es una condición que llega a quemar o agotar totalmente a la persona que lo sufre. Actualmente, el burnout es una enfermedad descrita en el índice internacional de la Organización Mundial para la Salud ICD-10, como “Z73.0 Problemas relacionados con el desgaste profesional (sensación de agotamiento vital)”, dentro de la categoría más amplia Z73 de



“problemas relacionados con dificultades para afrontar la vida”, lo que llega a denotar la importancia de este padecimiento a nivel mundial.

### **A. Síntomas y consecuencias del burnout**

Cuando se dice que una persona padece de burnout, por lo general, tanto dentro del ambiente de empresa como a nivel del público ordinario se entiende que esta sufre de fatiga o está cansada; sin embargo, dicha comprensión tiende a hacerse en el lenguaje común, por lo que no se dimensiona el serio problema que se presenta. En realidad, el padecimiento de burnout es más que el cansancio habitual que puede ser reparado con unos días de descanso, y envuelve una serie de padecimientos a nivel psicológico, físico, social y también en relación con la empresa, lo que le da su connotación de síndrome.

A nivel psicosocial, genera deterioro en las relaciones interpersonales, depresión, cinismo, ansiedad, irritabilidad y dificultad de concentración. Es común el distanciamiento de otras personas y los problemas conductuales pueden progresar hacia conductas de alto riesgo (juegos de azar, comportamientos que exponen la propia salud y conductas orientadas al suicidio, entre otros). El cansancio del que se habla sucede a nivel emocional, a nivel de relación con otras personas y a nivel del propio sentimiento de autorrealización. Dentro de los daños físicos que pueden padecerse debido al síndrome, se incluyen: insomnio, deterioro cardiovascular, úlceras, pérdida de peso, dolores musculares,

migrañas, problemas de sueño, desórdenes gastrointestinales, alergias, asma, fatiga crónica, problemas con los ciclos menstruales o incluso daños a nivel cerebral. El abuso de sustancias (drogas, fármacos, etc.) y la presencia de enfermedades psicosomáticas son también signos característicos del síndrome. En el entorno laboral, la condición afecta, por cuanto es de esperar una disminución en la calidad o productividad del trabajo, actitud negativa hacia las personas a las que se les da servicio, deterioro de las relaciones con compañeros, aumento del absentismo, disminución del sentido de realización, bajo umbral para soportar la presión y conflictos de todo tipo, entre otros factores.

## **B. Causas del burnout**

Dada la amplia gama de consecuencias o síntomas de la condición, es difícil establecer un set único de causas para la enfermedad, sin embargo; los estudios en el campo de la salud y la psicología organizacional han encontrado algunos factores promotores del burnout que merecen especial atención. A continuación se presentan los principales. Como un primer agente de riesgo, el síndrome de burnout está relacionado con actividades laborales que vinculan al trabajador y sus servicios directamente con clientes, en condiciones en las cuales el contacto con estos es parte de la naturaleza del trabajo. Esto no significa que no pueda presentarse en otro tipo de labores, pero en general doctores, enfermeras, consultores, trabajadores sociales, maestros, vendedores puerta a puerta,

encuestadores, oficiales de cobro y otros muchos oficios y profesiones tienen mayor riesgo de desarrollar, con el tiempo, la condición. Adicionalmente, suele caracterizarse por horarios de trabajo excesivos, altos niveles de exigencia (muchas veces valorados positivamente desde la óptica laboral) y donde tales características se han convertido en un hábito, generalmente inconsciente, en aras de cumplir las labores asignadas o los objetivos irreales impuestos. El síndrome puede presentarse normalmente cuando se dan condiciones tanto a nivel de la persona (referentes a su tolerancia al estrés y a la frustración, etc.), como organizacionales (deficiencias en la definición del puesto, ambiente laboral, otros). En general, las condiciones anteriores se confabulan y pueden llegar a generar burnout en situaciones de exceso de trabajo, desvalorización del puesto o del trabajo hecho, trabajos en los cuales prevalece confusión entre las expectativas y las prioridades, falta de seguridad laboral, así como exceso de compromiso en relación con las responsabilidades del trabajo (Albee, 2000). El estrés laboral es una base óptima para el desarrollo del burnout, al cual se llega por medio de un proceso de acomodación psicológica entre el trabajador estresado y el trabajo estresante (Chermiss, 1980). En este proceso se distinguen tres fases: a- Fase de estrés: en la cual se da un desajuste entre las demandas laborales y los recursos del trabajador. b- Fase de agotamiento: en la cual se dan respuestas crónicas de preocupación, tensión, ansiedad y fatiga. c- Fase de agotamiento defensivo: en la cual se aprecian cambios en la conducta del

trabajador, tales como el cinismo, entre otras muchas de carácter nocivo. No se cuenta a la fecha con un único modelo que explique el burnout, pero sí se pueden considerar para interés de administradores, encargados de recursos humanos, psicólogos laborales y en general personal con trabajos de servicio que puedan presentar riesgos asociados al concepto, una serie de factores comunes o complementarios entre los modelos que brindan mayor detalle de posibles causas asociadas. A nivel cognitivo, se pueden distinguir como variables las siguientes:

- Existencia de factores organizacionales que dificultan la realización de la labor del trabajador, como ausencia sostenida de recursos.
- Nivel de alineamiento entre los objetivos y valores del trabajador con los de la organización. Si sostenidamente no se logran los objetivos, por ejemplo por ser estos no realistas, se generan sentimientos de frustración en la persona que pueden ser el asidero para el desarrollo del síndrome.
- Falsas expectativas del trabajador no cumplidas en la realidad de la labor. Esta situación puede llevar a aumentar niveles de estrés y frustración para la persona, haciéndolo candidato al síndrome en etapas posteriores. La frustración puede ser mayor, entre mayor sea el nivel de motivación e identificación inicial del trabajador con la labor dada.
- Bajos niveles de desafío, autonomía, control y retroalimentación sobre resultados, así como apoyo social de

compañeros que permitan finalmente desarrollar en el trabajador un sentimiento de éxito profesional y la noción de autoeficacia percibida. Discutido por Chermis (1993), los trabajadores con niveles positivos de los factores previos, especialmente el de autoeficacia, experimentan menos estrés y por tanto son menos propensos a desarrollar el burnout, pero bajos niveles de autoeficacia más bien fomentan el desarrollo de la condición.

En 1981, Maslach y Jackson definieron el concepto desde una perspectiva tridimensional caracterizada por:

- **Agotamiento Emocional (AE).** Se define como cansancio y fatiga física, psíquica o como una combinación de ambos. Es la sensación de no poder dar más de sí mismo a los demás.
- **Despersonalización (DP).** Es la segunda dimensión y se entiende como el desarrollo de sentimientos, actitudes, y respuestas negativas, distantes y frías hacia otras personas, especialmente hacia los clientes, pacientes, usuarios, etc. Se acompaña de un incremento en la irritabilidad y una pérdida de motivación. El sujeto trata de distanciarse no sólo de las personas destinatarias de su trabajo sino también de los miembros del equipo con los que trabaja, mostrándose cínico, irritable, irónico e incluso utilizando a veces etiquetas despectivas para referirse a los usuarios, clientes o pacientes

tratando de hacerles culpables de sus frustraciones y descenso del rendimiento laboral.

- **Realización profesional y/o personal (RP).** Surge cuando se verifica que las demandas que se le hacen exceden su capacidad para atenderlas de forma competente. Supone respuestas negativas hacia uno mismo y hacia su trabajo, evitación de las relaciones personales y profesionales, bajo rendimiento laboral, incapacidad para soportar la presión y una baja autoestima. La falta de logro personal en el trabajo se caracteriza por una dolorosa desilusión y fracaso al darle sentido a la actividad laboral. Se experimentan sentimientos de fracaso personal (falta de competencia, de esfuerzo o conocimientos), carencias de expectativas y horizontes en el trabajo y una insatisfacción generalizada. Como consecuencia se da la impuntualidad, la evitación del trabajo, el ausentismo y el abandono de la profesión, son síntomas habituales y típicos de esta patología laboral.

## **DESEMPEÑO DOCENTE**

En el contexto de la globalización se vuelven necesarios nuevos escenarios; las organizaciones educativas no pueden ser percibidas como instituciones a través de las cuales los conocimientos se van transmitiendo en generaciones, sino que tienen una responsabilidad máxima en la formación de un recurso humano comprometido para generar las transformaciones necesarias a fin de insertar a cada

nación en el marco- de los países proactivos, con capacidad para participar en el juego de la competencia (CRESPI JAUME, María, 2006:04).

Bajo esta perspectiva, es de suponer que para formar cuadros humanos emprendedores, se deben suscitar cambios profundos en la gestión educativa, en todos sus niveles jerárquicos, y paralelamente a estos cambios, se deben establecer controles para verificar la calidad de los logros en el sentido que se correspondan con el nivel de excelencia deseado. Consecuentemente, el concepto de calidad cobra vigencia como un reto que lleva implícito un saber hacer las cosas cada día mejor.

En el marco de esta búsqueda de la perfección, surge el concepto de evaluación entendida como el acto de comparar resultados con expectativas, a fin de establecer el valor de un proceso, método, actividad, programa, desempeño o teoría. En el campo educativo, la evaluación usualmente ha estado dirigida hacia la medición de los resultados del aprendizaje, es decir que se ha centrado principalmente en verificar la calidad del producto o rendimiento de los alumnos.

Adicionalmente, se puede decir que la evaluación se ha empleado para dar ingreso al personal docente en las instituciones de educación, bajo la forma de concursos de oposición y de credenciales; sin embargo, no es menos cierto que una vez que este personal ingresa a dichas instituciones, deja de ser objeto de una atención

sistemática con miras a verificar formalmente que su praxis académica, su perfil personal, sus capacidades pedagógicas y su responsabilidad, se correspondan con patrones previamente definidos para determinar su efectividad en el logro de los objetivos educacionales.

En opinión del Presidente del Colegio de Profesores de Chile, el docente es un profesional que debe poseer dominio de un saber específico y complejo (el pedagógico), que comprende los procesos en que está inserto, que decide con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas, que elabora estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de los alumnos, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus alumnos. Por ello debe superarse el rol de técnicos y asumirse como profesionales expertos en procesos de enseñanza y aprendizaje. Esta perspectiva profesional, supone concebir a los docentes como actores sociales de cambio, como intelectuales transformadores y no sólo, como ejecutores eficaces que conocen su materia y que poseen herramientas profesionales adecuadas para cumplir con cualquier objetivo que sea sugerido o impuesto desde el sistema. Esto implica definir el campo de trabajo docente como una práctica investigativa. Y ello requiere contar con la capacidad de construir y evaluar sistemáticamente sus prácticas pedagógicas (PAVEZ 2001: pág. 05).



Como recuerda CHIAVENATO, Adalberto (1987:80), "ya en 1911 Taylor consideraba el desempeño laboral como el motor de la producción, por lo que el cuidado con los incentivos, principalmente los de carácter efectivo, constituyó desde temprano uno de los puntos fuertes de la organización científica del, trabajo. La idea básica era que la remuneración basada en el tiempo no estimulaba a ninguno a trabajar más y debería ser sustituida por una remuneración basada en la producción de cada operario".

La evaluación de desempeño es planteada por la gestión como uno de los más importantes indicadores en los convencionales tableros de control de resultados organizacionales. La formalización de los sistemas de evaluación de desempeño se asocia con el hecho de que los juicios sobre el desempeño, formales o informales, existieron siempre, considerando que la definición formal de criterios tiende a disminuir los errores (KAHALAS, 1985: pág. 23).

La propuesta por Latham y Wexley, citada por Caetano, Antonio, (1990:56), según la cual "La evaluación de desempeño profesional, en cuanto sistema formal y sistemático de apreciación del trabajo desarrollado por los colaboradores de una organización, surgió como componente de la gestión de recursos humanos, prácticamente desde que la gestión de las organizaciones comenzó a ser teóricamente elaborada y sistematizada".

El concepto de desempeño raramente es referido de modo aislado, disociado de la expresión evaluación de desempeño". Se trata de una

redundancia, puesto que el propio término suscita ya la obligatoriedad de un juicio, y como tal, de una evaluación.

Las expresiones notación, apreciación o juicio están también asociadas a los sistemas de evaluación de desempeño, aunque no existe mucha precisión terminológica sobre el significado de cada uno de estos términos.

El concepto de desempeño es hoy considerado como elemento clave en "las estrategias de reforma y modernización de las organizaciones. Bouckaert, Geert (1991:51) admite que en el sector público, la medición de desempeño (técnicas) es un proceso evolutivo realizado en diferentes niveles, siendo el primero el macronivel (país o región-nivel de la sociedad); el segundo, el mesonivel (políticas elaboradas por una organización como un todo); y, el tercero, el micronivel (medición característica de una agencia o de un departamento en particular). El conjunto de estos tres niveles de los sistemas de evaluación de desempeño es preponderante en la determinación del grado de convergencia y de consistencia de las evaluaciones, influenciando, por un lado, su validez y confiabilidad, y posibilitando, por otro, reajustes derivados de las anomalías o puntos débiles identificados.

Para muchos, el docente es un trabajador de la educación. Para otros, la mayor parte de los docentes son esencialmente servidores públicos. Otros lo consideran simplemente un educador. También puede considerársele como un profesional de la docencia y aún hay

quienes todavía lo consideran una figura beatífica y apostólica. Aunque establecer la distinción pueda parecer una trivialidad, optar por una u otra manera de concebir al docente puede tener importantes implicancias al proponer un sistema de evaluación de su desempeño.

Concebirlo, simplemente, como un trabajador de la educación o como un servidor público, estaríamos en una comprensión ambigua, poco específica y desvalorizante del rol del docente. Por una parte, es evidente que muchos trabajadores o servidores públicos podrían caer dentro de esa clasificación sin ser docentes, ya que son muchas las personas que perciben una remuneración por prestar una diversidad de servicios en dicho ámbito.

"Por otra parte, entenderlo como educador, puede resultarnos además de también genérico y poco claro, ya que en principio todos educamos y todos somos educados, sino que puede hacer referencia a la mítica imagen del docente "apóstol de la educación", con una misión que al trascender lo mundano pierde una característica propia de todo servicio profesional, a saber, la rendición mundana y social de cuentas por la calidad del servicio prestado" (FELDMAN, D. Y PALAMIDESSI, M., 2000:132).

Es indispensable precisar la misión educativa específica del docente y en ese contexto, cuáles son los conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes que corresponden a esas tareas. Su misión es contribuir al crecimiento de sus alumnos. Contribuir, desde los espacios estructurados para la enseñanza sistemática, al desarrollo

integral de las personas, incorporando sus dimensiones biológicas, afectivas, cognitivas, sociales y morales.

En opinión de DELANOY, F (2001:03), "Mientras la competencia es un patrón general de comportamiento, el desempeño es un conjunto de acciones concretas. El desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y el entorno. Asimismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente. Para esto, la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tienen en cuenta en el momento de la aplicación. De ahí la importancia de definir estándares que sirvan de base para llevar a cabo el proceso de evaluación".

### **Evaluación del desempeño docente**

La evaluación del docente es tan importante y necesaria como la evaluación del alumno. En la medida que la evaluación arroje resultados con mínimo margen de error, es posible que la toma de decisiones, sobre la base de estos resultados, contribuyan a mejorar la calidad de la enseñanza y, consecuentemente, del aprendizaje.

Para MATEO ANDRÉS, Joan (2005:95) "Existe, sin duda, un renovado interés por el papel que juega la evaluación del profesorado

en la mejora de la universidad. De hecho, las comunidades educativas no pueden sustraerse a la creciente preocupación social en torno a cómo introducir en todos sus ámbitos los modelos de gestión de la calidad, y es evidente que existe la convicción de que detrás de cualquier mejora significativa en la escuela subyace la actividad del profesorado. Por todo ello, establecen la conexión nacional entre los vértices del triángulo: evaluación de la docencia-mejora y desarrollo profesional del profesorado-mejora de la calidad de la institución educativa, es fundamental para introducir acciones sustantivas de gestión de la calidad".

Las diversas experiencias de evaluación del desempeño docente nos demuestran que las finalidades o las razones por las que se puede implementar un sistema de evaluación del desempeño docente son varias, y estas mismas experiencias nos demuestran que no se trata de alternativas excluyentes ya que todas ellas contribuirían, unas más y otras menos, a mejorar la calidad de la docencia y con ello la calidad de los procesos educativos y de la educación en general.

Dado que el trabajo del docente es el principal factor que determina el aprendizaje de los estudiantes, la evaluación del desempeño docente se halla definida como estrategia para el mejoramiento de la calidad educativa en los países desarrollados, y en buena parte de los denominados en vía de desarrollo. En Inglaterra, por ejemplo, ha habido un interés creciente "en estándares y competencias requeridas por los profesores al ingresar a la profesión junto a la voluntad por

establecer un sistema efectivo de evaluación del desempeño de los profesores en servicio" (EMERY. H., 2001:1).

En Cuba ha habido una reflexión profunda sobre el papel del docente en los procesos educativos. "Durante varias décadas se trabajó en el sector educacional bajo el supuesto de que el peso de las condiciones socioeconómicas y culturales externas al sistema educativo sobre las posibilidades de éxito de los educadores es tan fuerte, que muy poco podía hacerse al interior de las instituciones, para contrarrestarlas" (VALDÉS, V.H., 2001:1).

La asociación Chilena de municipalidades y el colegio de profesores de Chile (2001:2) reconocen que "La evaluación del desempeño docente se ha convertido en un tema prioritario de las políticas referidas a docentes en muchos países, particularmente en aquellos del mundo desarrollado. Esto se explica por varias razones, algunas de las cuales se relacionan directamente con la necesidad de mejorar los resultados de aprendizaje del sistema educativo del supuesto que los maestros tienen un rol decisivo en el logro de estos resultados. Sin contradecir estas razones y más bien complementándolas, se argumenta que se ha aceptado por demasiado tiempo que los docentes sean autónomos en su gestión de aula, situación que debería empezar a cambiar, en cuanto a 'rendir cuentas' respecto a la calidad de sus actividades y que la evaluación de su desempeño es una forma de asegurar que esto ocurra".

El propósito fundamental del sistema de evaluación, nos dice FEENEY, S. (2001:211), es el de mejorar la calidad del desempeño de los docentes, en función de un mejoramiento de la educación ofrecida en los establecimientos del país. Los objetivos generales de este sistema de evaluación deben ser:

- Estimular y favorecer el interés por el desarrollo profesional de docentes. En la medida en que se proponga un sistema que presente metas alcanzadas de mejoramiento docente y oportunidades de desarrollo profesional, los profesores se sentirán estimulados a tratar de alcanzadas y alentados cuando lo hagan. El desarrollo profesional puede ocurrir en varias esferas de la vida del profesor. Mejorar su conocimiento y capacidades en relación a sí mismo, a sus roles, el contexto de escuela y educacional y sus aspiraciones de carrera.
- Contribuir al mejoramiento de la gestión pedagógica de los establecimientos. Esto ocurrirá en la medida que se cumpla el objetivo anterior. Mejorará su modo de enseñar, sus conocimientos de contenido, sus funciones como gestor de aprendizaje, como orientador de jóvenes, sus refacciones con colegas y su contribución a los proyectos de mejoramiento de su establecimiento educacional.
- Favorecer la formación integral de los educandos. En la medida en que se cuente con profesionales que están alertas respecto a su rol, tarea y funciones y saben cómo ejecutarlas y

mejoradas, su atención se centrará con más precisión en las tareas y requerimientos de aprendizaje de los estudiantes, como también en sus necesidades de desarrollo personal.

### 2.3. Bases Conceptuales

- **Desempeño docente:** El Ministerio de Educación Nacional de Colombia (2003) asume la siguiente definición "El desempeño involucra de manera interrelacionada las actitudes, valores, saberes y habilidades que se encuentran interiorizadas en cada persona e influyen en la manera como cada uno actúa en su contexto, afronta de manera efectiva sus retos cotidianos e incide en la calidad global de la tarea".
- **Afrontamiento del estrés:** Respuesta al estrés con la intención de resolver el problema que lo crea y sobreponerse a las respuestas emocionales y físicas relacionadas con el mismo.
- **Estrés físico:** Producido por el desarrollo de una enfermedad, por una infección aguda, por traumas, embarazo etc.
- **Estrés psicológico:** La respuesta a la tensión que origina en el individuo un desajuste entre sus necesidades y las demandas del entorno.
- **Estrés sociopsicológico:** Las situaciones sociales pueden provocar altos niveles de estrés que, a su vez, afectan a la salud, a la calidad de vida y la longevidad
- **Estresor:** Suceso capaz de producir estrés, aunque no lo provoque necesariamente.



### **III. METODOLOGIA**

#### **3.1. Ámbito**

El ámbito de estudio fue la escuela profesional de Tecnología Médica de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes, el cual ubicada en la Av. Héroes del Periodismo N°2060 Chorrillos.

La Universidad Peruana Los Ande, es una institución superior educativa privada, en el cual la población de estudio, en caso de los docente en un 90% son empleados en dos o más instituciones, en los estudiantes son de procedencia de diversas provincias de la región Junín, en casi un 40% de ellos viven solos en el periodo de clases.

#### **3.2. Población**

Según Lepkowski (2008) la población es un conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones.

##### **Población Docente**

La población de docentes fue conformada por 97 profesionales contratados para la docencia en calidad de: dedicación exclusiva, tiempo completo y tiempo parcial, que desarrollan la teoría y/o la practica en la Escuela Profesional de Tecnología Médica de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes. Población a la cual se aplicó el instrumento para Síndrome de Burnout.

##### **Población Estudiantes**

La población de estudiantes fue conformada por 270 estudiantes, del segundo al noveno ciclo de la Escuela Profesional de Tecnología Médica

de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Los Andes.

### **3.3. Muestra**

La selección de la muestra fue a través de muestreo no probabilístico por conveniencia para docentes y estudiantes que cumplen los criterios de inclusión y exclusión, llegando una cantidad de 70 docentes. Para la muestra de estudiantes se consideró a los 270 estudiantes. Población a la cual se aplicó el cuestionario para calificar el desempeño docente.

#### **3.3.1. Criterios de Inclusión**

- **Para docentes:**
  - a. Ejercer la docencia en la escuela profesional de Tecnología Médica.
  - b. Tener más de 4 horas lectivas de docencia en la escuela profesional de Tecnología Médica.
- **Para estudiantes:**
  - a. Pertenecer del segundo al noveno ciclo, matriculados en el semestre 2018 – II.
  - b. Ser estudiante en formación regular en el semestre académico 2018 - II.

#### **3.3.2. Criterios de Exclusión**

- **Para docentes:**
  - a. No ejercer la docencia en la escuela profesional de Tecnología Médica.
  - b. Tener menos de 4 horas lectivas de docencia en la escuela profesional de Tecnología Médica.

- **Para estudiantes**

- a. Pertenecer al primer y al décimo ciclo, matriculados en el semestre 2018 – II.
- b. Ser estudiante en formación irregular en el semestre académico 2018 - II.

### **3.4. Nivel y tipo de estudio**

#### **3.4.1. Nivel de estudio**

De acuerdo a la naturaleza del estudio su nivel fue:

**Explicativo:** permite la explicación de la relación que existe entre las variables que constituyen la causa y efecto; sustenta cómo y por qué ocurre un fenómeno. El control estadístico es multivariado a fin de descartar asociaciones aleatorias, casuales o espurias entre la variable independiente y dependiente. (Fonseca, Martel, Rojas, Flores & Vela 2012, pág. 107).

#### **3.4.2. Tipo de estudio**

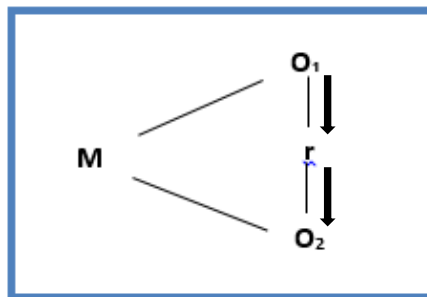
La presente investigación según la intervención del investigador fue: **Observacional**, no existe intervención del investigador; los datos reflejan la evolución natural de los eventos, ajena a la voluntad del investigador. Según el número de ocasiones que se mide: **Transversal**, todas las variables son medidas en una sola ocasión; por ello de realizar comparaciones, se trata de muestras independientes. Según el número de variables de interés: **Analítico**, El análisis estadístico por lo menos es bivariado; por que plantea y pone a prueba hipótesis, su nivel más básico establece la asociación de factores. (Supo. 2012, pág. 4).

### 3.5. Diseño de investigación

En la investigación se aplicó el diseño no experimental, explicativo-transversal.

**a) Diseño Explicativo:** Es un diseño que permite la causalidad de dos o más variables a fin de establecer las relaciones de causa-efecto de la variable independiente sobre la variable dependiente. (Fonseca, Martel, Rojas, Flores & Vela 2012, pág. 111)

**b) Transversal:** Los instrumentos que se aplican a la muestra en un solo momento y las variables se miden una sola vez. (Fonseca, Martel, Rojas, Flores & Vela 2012, pág. 105)



**Donde:**

**M** : Es la muestra, los docentes de la escuela profesional de Tecnología Médica.

**O<sub>1</sub>** : Observación de la Variable Independiente: Síndrome de Burnout.

**O<sub>2</sub>** : Observación de la Variable Dependiente: Desempeño Docente.

**r** : Es la relación unidireccional causa – efecto de las variables.

### **3.6. Técnicas e instrumentos**

Las técnicas son los medios por los cuales se recabo la información requerida de una realidad o fenómeno en función a los objetivos de la investigación. Las técnicas varían y seleccionan considerando el método de investigación que se empleara. Las técnicas pueden ser directas o indirectas. Las técnicas indirectas son aquellas que no requerirán o en la que no será posible la comunicación cara a cara en investigador y los sujetos investigados. Sánchez Reyes (2015. P. 164).

Se realizó la sensibilización e información del trabajo de investigación y previamente se solicitará el consentimiento informado a los participantes. En los Docentes; se aplicó un instrumento con técnica indirecta, a los 70 profesionales dedicados a la docencia, con este instrumento se determinará el grado o nivel de burnout, el cual será codificado con el fin de procesar los datos y los datos del participante será estrictamente confidencial utilizado solo para la investigación. En estudiantes; se aplicó un instrumento con técnica indirecta, se usó una encuesta para determinar el desempeño docente, será confidencial, estableciendo 5 estudiantes aleatoriamente que evaluarán el desempeño de un docente.

#### **El instrumento**

Los cuestionarios poseen un conjunto de enunciados de forma clara y coherente para que sean resueltas por la muestra con esto el investigador obtiene información necesaria para realizar la investigación. Carrasco (2013, p. 318).

Para la recolección de datos se utilizó el instrumento el test de medición del síndrome de burnout (Maslach Burnout Inventory – Educater Survey MBI – ES), sin necesidad de validación, clasificado en 3 dimensiones.

- **Agotamiento emocional: (AE)** consta de 9 ítems y valora la vivencia de estar exhausto en el ámbito emocional por las demandas de trabajo. Las puntuaciones altas en esta dimensión permitirán diagnosticar el trastorno. (las preguntas que definirán esta dimensión serán: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20).
- **Despersonalización: (DP)** formada por 5 ítems, mide el grado en que puede reconocerse en uno mismo actitudes de frialdad y de distanciamiento. Puntuaciones altas en este apartado posibilitaran identificar el trastorno. (las preguntas que definirán esta dimensión serán: 5, 10, 11, 15, 22).
- **Realización Personal: (RP)** compuesta por 8 afirmaciones que evalúan los sentimientos de autoeficacia y de realización personal en el trabajo. Las puntuaciones bajas permitirán diagnosticar el trastorno. (las preguntas que definirán esta dimensión serán: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21).

Las puntuaciones están detalladas en el ANEXO 3. Entre 1 y 33 son considerados puntuaciones bajas. Cuando se tiene puntuación alta en la dimensión de Cansancio Emocional (AE) y despersonalización (DP) y puntuación baja en Realización Personal (RP) se definirá como Síndrome de Burnout positivo.

Para medir la variable de Desempeño Docente, se utilizó como técnica una encuesta, el instrumento será un cuestionario tipo Likert de 56 ítems. El instrumento que será utilizado, es tomado y adaptado de Astocasa, José F (2004). Se aplicó a los estudiantes seleccionados aleatoriamente, cumpliendo los criterios de inclusión y exclusión para medir el Desempeño Docente.

Clasificado en seis dimensiones: ANEXO 4.

- Asistencia y puntualidad: 6 ítems (1 al 6).
- Actitud Docente: 11 ítems (7 al 17).
- Dominio de la Asignatura: 10 ítems (18 al 27).
- Calidad en la Enseñanza: 18 ítems (28 al 45).
- De las Prácticas: 7 ítems (46 al 52).
- Evaluación: 4 ítems (53 al 56).

### **3.7. Validación y Confiabilidad del instrumento**

#### **Validez**

Un instrumento es válido cuando mide lo que debe medir, es decir, cuando nos permite extraer datos que preconcebidamente necesitamos conocer. (Carrasco 2007. Pág. 336). Los instrumentos fueron evaluados y validados por 5 expertos (Tecnólogos Médicos con grado académico de Maestro/Magister) que se desempeñan como docentes en la Universidad Nacional del Centro del Perú, Universidad Peruana Los Andes y Universidad Continental de Huancayo.

1. Reyna Nuñez, Marlon Eduardo (Magister en Administración y Gerencia en Salud).

2. Guerra Córdor, Wilhelm Vladimir (Maestro en Educación mención en Investigación y Docencia Superior).
3. De la Cruz Romero, Niels Faustino (Maestro en Salud Pública y Gestión Sanitaria).
4. Bustamante Bonilla, Susam Estefani (Magister en Gestión de los Servicios de la Salud).
5. Torres Cuya, Luis Cesar (Maestro en Salud Publica)

Se realizó la validez a pesar de ser un instrumento validado, considerando que su aplicación se da en diferentes realidades con características propias y específicas. El instrumento del Síndrome de Burnout y el Desempeño Docente tuvo una valoración promedio de 4 puntos en cada dimensión. (De acuerdo a la calificación de validación de instrumento por expertos de reglamento de nivelación de la UNHEVAL).

### **Confiabilidad**

Es la cualidad o propiedad de un instrumento de medición, que le permite obtener los mismos resultados, al aplicarse una o más veces a la misma persona o grupos de personas en diferentes periodos de tiempo

Los instrumentos que se utilizó se sometidos por validación y confiabilidad por parte de juicio de expertos, sometida a la prueba estadística de Alfa de Crombach, realizada en una prueba piloto a una población similar a la del estudio de la Escuela Profesional de Tecnología Médica, los resultados fueron sometido a la prueba estadística mencionada, obteniendo un resultado de 0.69 en el



Instrumento del Síndrome de Burnout y 0.94 del instrumento del Desempeño Docente.

### **3.8. Procedimiento**

Se utilizó los instrumentos validados por expertos en todos los docentes y estudiantes seleccionados de la Escuela Profesional de Tecnología Médica, previo al consentimiento informado de la muestra. En caso de los docentes será efectivizado la encuesta a todos los docentes, en el casos de los estudiantes se determinará de forma aleatoria será efectivizado de manera aleatoria, cumpliendo los criterios ya establecidos.

Los criterios de puntuación de los ítems (Síndrome de Burnout) toman valores de 0 (nunca), 1 (pocas veces al año), 2 (una vez al mes), 3 (algunas veces al mes), 4 (una vez a la semana), 5 (pocas veces a la semana), 6 (todos los días).

Los criterios de puntuación de los ítems (Desempeño Docente) toman valores de 0 (nunca), 1 (raras veces), 2 (a veces), 3 (casi siempre), 4 (siempre).

### **3.9. Tabulación**

La tabulación de datos se realizó de la siguiente manera:

1. Se seleccionó del programa estadístico para el análisis de datos.
2. Se ejecutó el programa.
3. Se exploró los datos: se analizó y visualizó por variable de estudio.

4. Se realizó la confiabilidad y validez de o de los instrumentos escogidos.
5. Se llevó a cabo análisis estadístico descriptivo de cada variable de estudio.
6. Se realizó análisis estadístico inferencial basada a la hipótesis planteada.
7. Se efectuó análisis adicionales.
8. Se preparó los resultados para la presentación.

(Hernández 2014, p. 271).

### **Análisis Estadístico Descriptivo.**

La primera tarea fue describir los datos, los valores y puntuaciones obtenidas para cada variable. Esto se logró al describir la distribución de las puntuaciones o frecuencias de cada variable. (Hernández 2014, p. 282).

### **Análisis Estadístico Inferencial.**

Esto fue calculado, ya que no se recolectó los datos de toda la población, pero pueden ser inferidos de los estadígrafos, con el objetivo de probar la hipótesis y estimar parámetros. (Hernández 2014, p. 299).

### **Uso de Paquetes Estadísticos. (Excel, SPSS, minitab, atata, etc).**

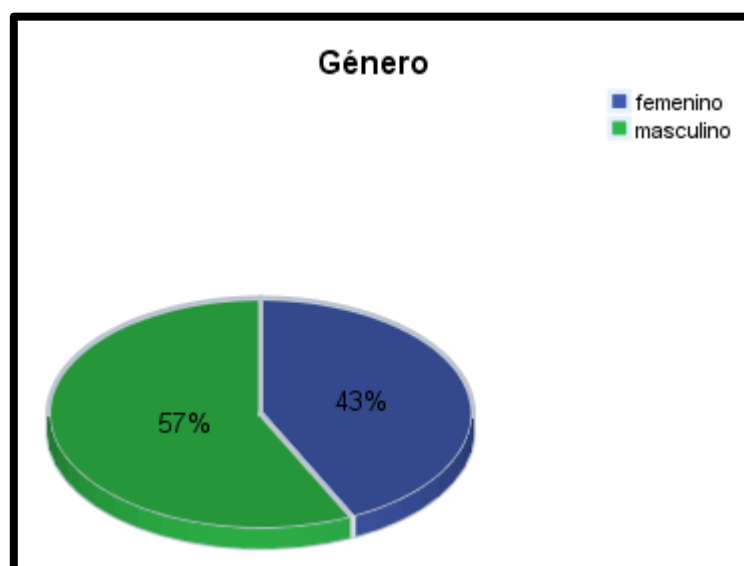
#### IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

##### 4.1. Análisis Descriptivo Univariado:

*Tabla 1. Distribución del Género de los docentes de la E. P. de Tecnología Médica UPLA. Huancayo 2018.*

Género	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	30	42,9
Masculino	40	57,1
Total	70	100,0

**Fuente:** Ficha de recolección de datos



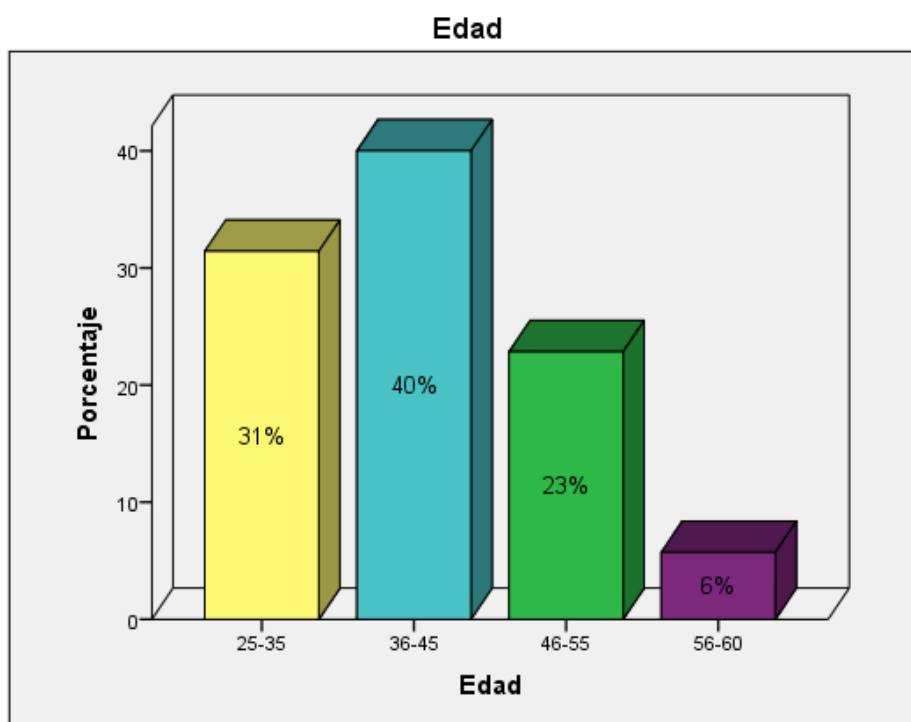
**Figura N°1. Diagrama circular, del género de los docentes del grupo de estudio.**

En la Tabla N° 1, del 100%(70) de los participantes en el estudio, 43% (30) son del género femenino y 57% (40) son del género masculino.

**Tabla 2. Distribución de la Edad de los docentes de la E. P. de Tecnología Médica UPLA. Huancayo 2018.**

Edad	Frecuencia	Porcentaje
25-35	22	31,0
36-45	28	40,0
46-55	16	23,0
56-60	4	6,0
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Ficha de recolección de datos.



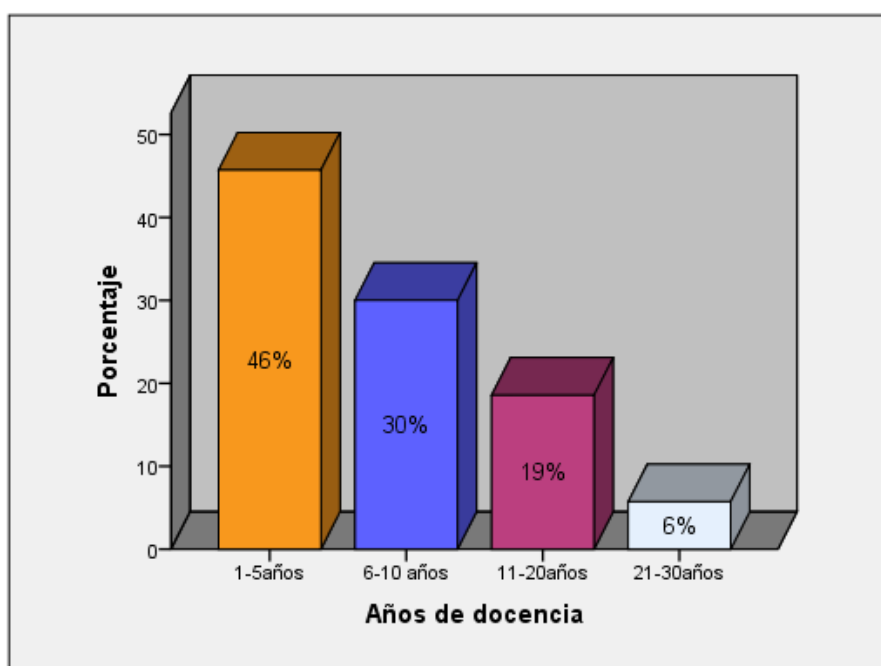
**Figura N°2. Diagrama de barras, de la edad de los docentes del grupo de estudio.**

En la Tabla N°2 del 100% de los participantes las edades fluctúan entre los 25 y 60 años, de los cuales de 25-35 años representan el 31% (22), 36 – 45 años representa el 40 % (28), 46 – 55 años representan el 23%(16) y del 56 – 60 años representa el 6% (4).

**Tabla 3. Distribución de los Años trabajando como docente en la E. P. de Tecnología Médica UPLA. Huancayo 2018.**

Años de docencia	Frecuencia	Porcentaje
1-5años	32	46,0
6-10 años	21	30,0
11-20años	13	19,0
21-30años	4	6,0
Total	70	100,0

Fuente: Ficha de recolección de datos.



**Figura N°3. Diagrama de barras, de los años trabajando como docentes del grupo de estudio.**

En la Tabla N°3 se muestra los años de docencia, los cuales de 1- 5 años de docencia representa el 46%(32), de 6 -10 años de docencia representan el 30% (21), 11 – 20 años representan el 19% (13) y de 21 – 30 años el 6% (4).

**Tabla 4. Distribución del Labor en más de una institución de los docentes de la E. P. Tecnología Médica UPLA. Huancayo 2018.**

Trabaja en otra Institución	Frecuencia	Porcentaje
SI	51	73,0
NO	19	27,0
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Ficha de recolección de datos



**Figura N°4. Diagrama circular, de la labor en más de una institución del grupo de estudio.**

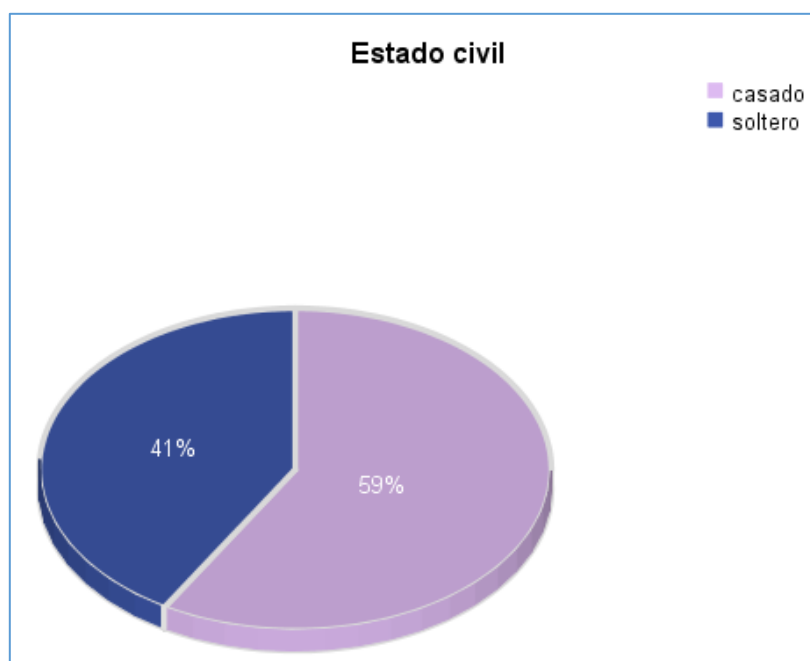
En la Tabla N° 4 se muestra los docentes que trabajan en otra Institución, de los cuales el 73% (51) si trabaja en otra Institución y el 27% (19) no trabaja en otra Institución.

**Tabla 5. Distribución del Estado Civil de los docentes de la E. P. de Tecnología Médica UPLA. Huancayo 2018.**

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
Casado	41	59,0
Soltero	29	41,0
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Ficha de recolección de datos.

**FIGURA N° 5**  
**Estado civil de los docentes que participan en el grupo de estudio**



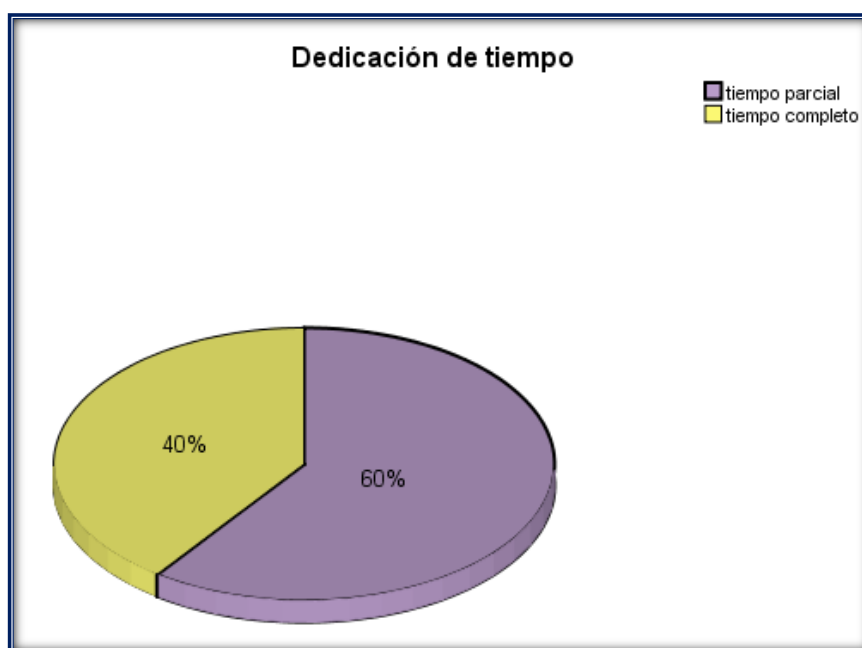
**Figura N°5. Diagrama circular, del estado civil del grupo de estudio.**

En la Tabla N° 5 se muestra el estado civil de los docentes, de los cuales 59%(41) son casados y el 41% (29) son solteros.

**Tabla 6. Distribución de la Dedicación de Tiempo de los docentes en la E. P. Tecnología Médica UPLA. Huancayo 2018.**

Dedicación de tiempo	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo parcial	42	60,0
Tiempo completo	28	40,0
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Ficha de recolección de datos.



**Figura N°6. Diagrama circular, del tiempo de dedicación del grupo de estudio.**

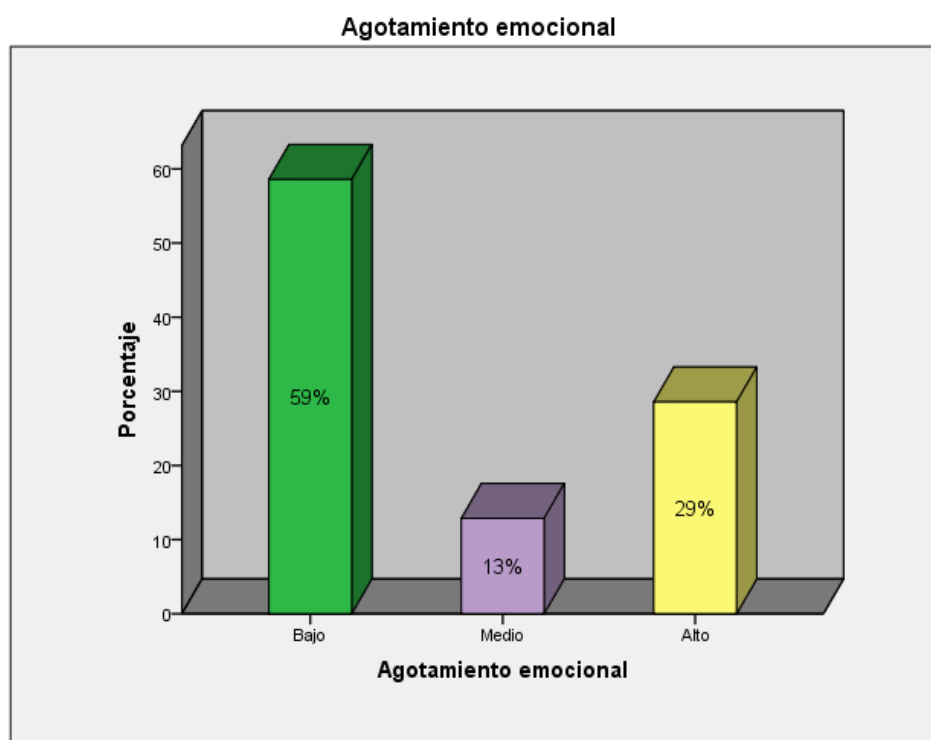
En la Tabla N°6 se muestra la dedicación de tiempo por parte de los docentes, de los cuales los que presentan dedicación a tiempo parcial representan el 60 % (42) y los que tienen tiempo completo representan el 40% (28).



**Tabla 7. Distribución del Agotamiento Emocional de los docentes de la E. P. de Tecnología Médica UPLA. Huancayo 2018.**

Agotamiento emocional	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	41	58,6
Medio	9	12,9
Alto	20	28,6
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100,0</b>

**Fuente:** Ficha de recolección de datos.



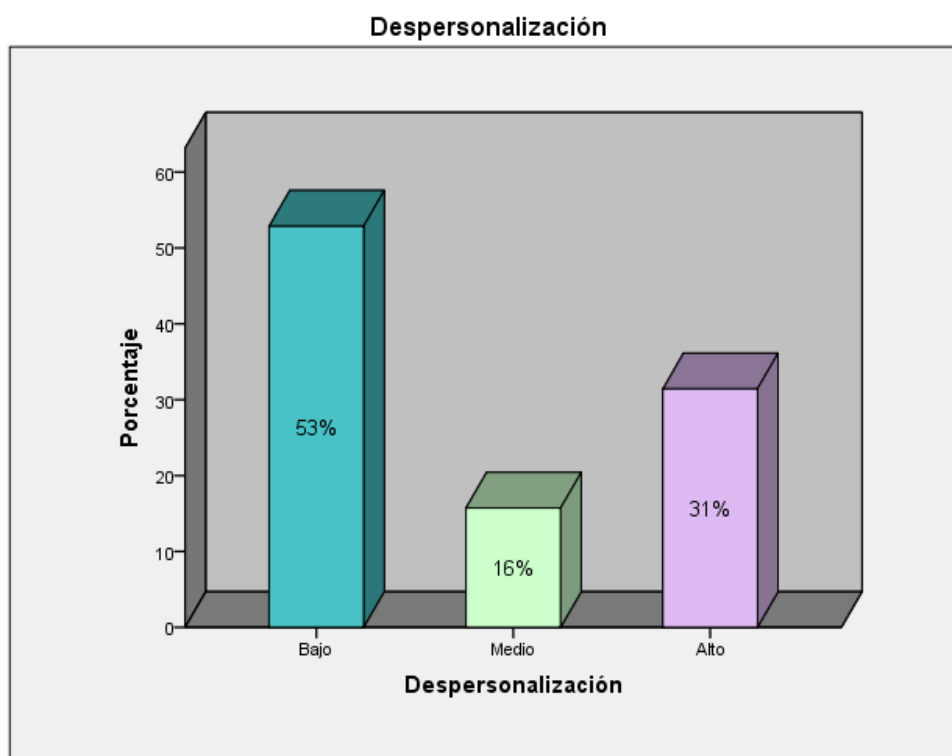
**Figura N°7. Diagrama de barras, del Agotamiento Emocional del grupo de estudio.**

En la Tabla N°7 se muestra el agotamiento emocional de los docentes, de los cuales los que presentan un agotamiento emocional bajo representan el 58.6%(41), agotamiento emocional medio el 12.9% (9) y con agotamiento emocional alto el 28.6%(20).

**Tabla 8. Distribución de la Despersonalización de los docentes de la E. P. de Tecnología Médica UPLA. Huancayo 2018.**

Despersonalización	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	37	53,0
Medio	11	16,0
Alto	22	31,0
Total	70	100,0

Fuente: Ficha de recolección de datos.



**Figura N°8. Diagrama de barras, de la Despersonalización del grupo de estudio.**

En la Tabla N° 8 se muestra la despersonalización de los docentes, de los cuales se muestra, que los docentes con despersonalización baja representan el 53%(37), con despersonalización media 16% (11) y con despersonalización alta 31%(22).

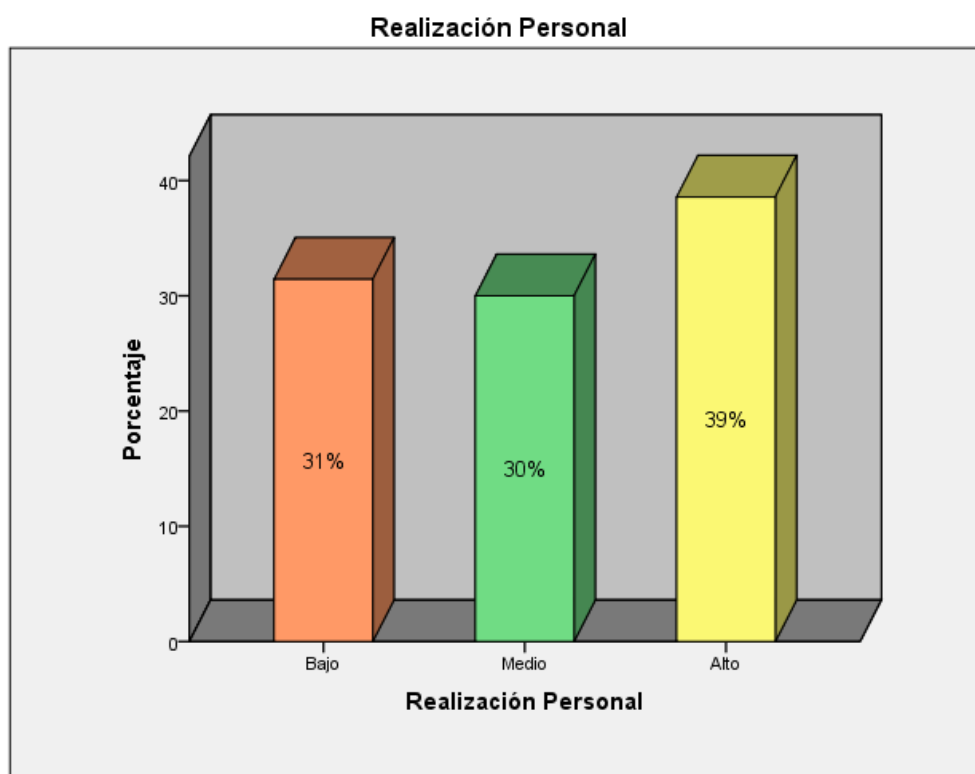
**Tabla 9. Distribución de la Realización Personal de los docentes de la E. P. de Tecnología Médica UPLA. Huancayo 2018.**

Realización Personal	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	22	31,0
Medio	21	30,0
Alto	27	39,0
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Ficha de recolección de datos.

**FIGURA N° 9**

**Realización personal de los docentes que participan en el grupo de estudio**



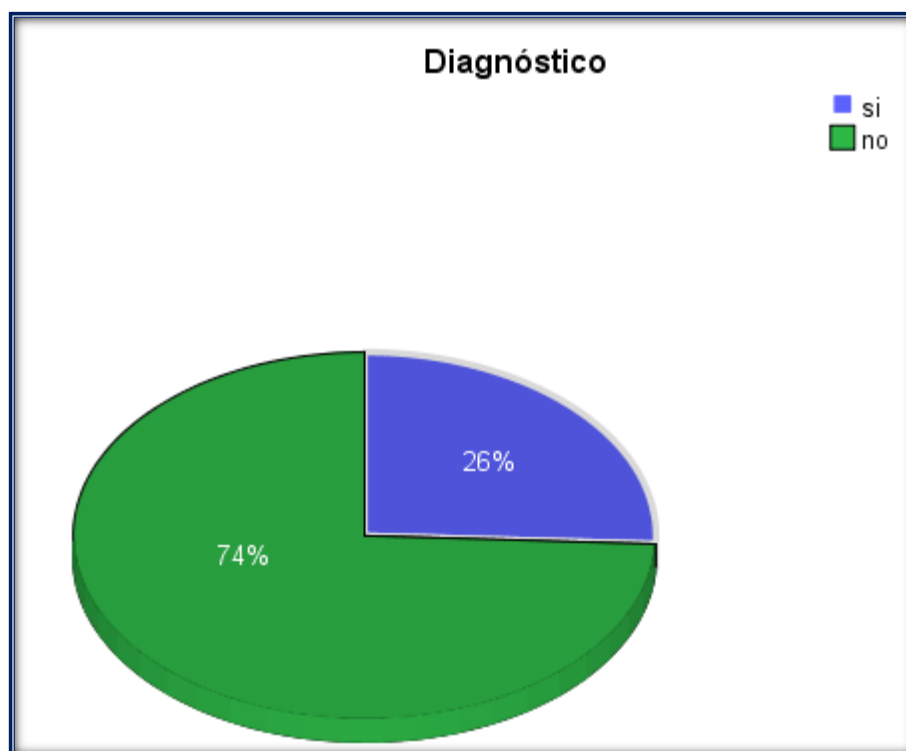
**Figura N°9. Diagrama de barras, de la Realización Personal del grupo de estudio.**

En la Tabla N° 9 se muestra la realización personal de los docentes, los docentes que presentan realización personal baja representan el 31% (22), con realización personal medio 30%(21) y con realización personal alta 39%(27).

**Tabla 10. Distribución del Diagnóstico de Síndrome de Burnout de los docentes de la E. P. de Tecnología Médica UPLA. Huancayo 2018**

Diagnóstico	Frecuencia	Porcentaje
SI	18	26,0
NO	52	74,0
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Ficha de recolección de datos.



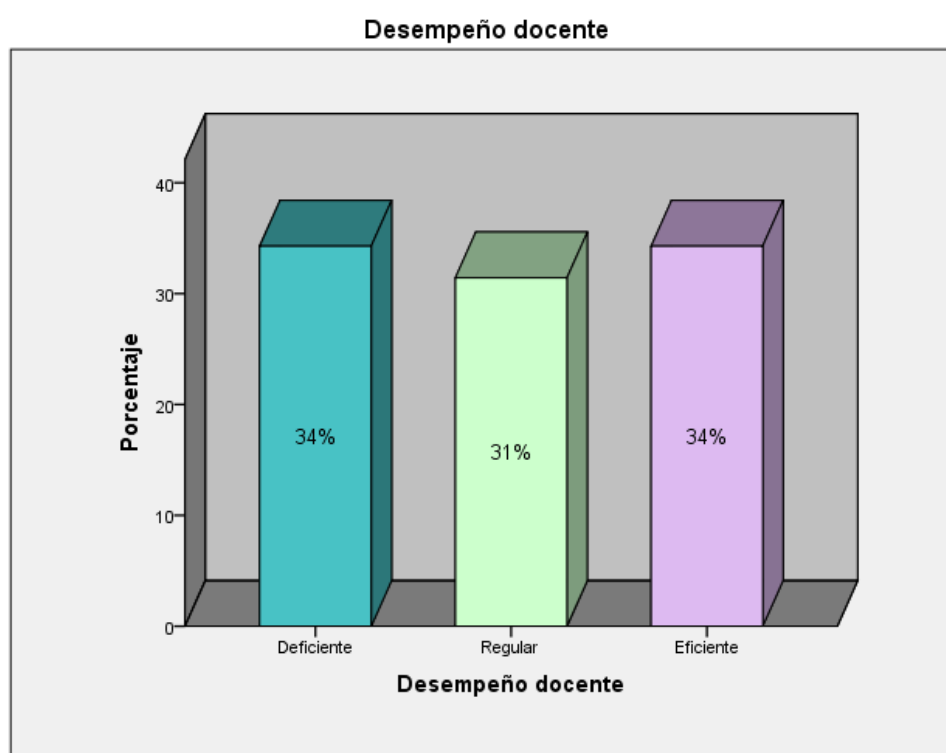
**Figura N°10. Diagrama circular, del diagnóstico de Síndrome de Burnout del grupo de estudio.**

En la Tabla N° 10 se muestra el diagnóstico por síndrome de burnout en los docentes, de los cuales el 26% (18) son diagnosticados con síndrome de burnout y el 74% (52) no presentan dicho síndrome.

**Tabla 11. Distribución del Desempeño docente E. P. de Tecnología Médica UPLA. Huancayo 2018**

Desempeño docente	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	24	34,3
Regular	22	31,4
Eficiente	24	34,3
Total	70	100,0

**Fuente:** Ficha de recolección de datos.



**Figura N°11. Diagrama de barras, del Desempeño Docente del grupo de estudio.**

En la Tabla N° 11 se muestra el desempeño por parte de los docentes de los cuales aquellos con desempeño docente deficiente representan el 34.3%(24), con desempeño docente regular 31.4%(22) y con desempeño docente eficiente el 34.3% (24).

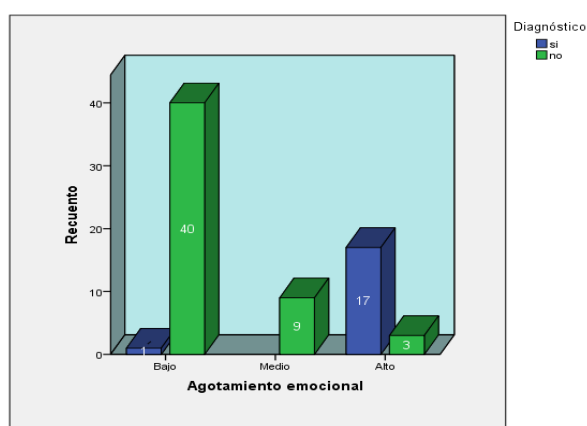
## 4.2. Análisis inferencial y Contraste de hipótesis

### 4.2.1. Análisis inferencial Bivariado:

**Tabla 12. El comportamiento del Agotamiento Emocional en el Síndrome de Burnout de los docentes de la E. P. Tecnología Médica UPLA. Huancayo 2018**

Agotamiento emocional / Síndrome de Burnout			Diagnóstico		Total
			si	no	
Agotamiento emocional	Bajo	N°	1	40	<b>41</b>
		%	5,6%	76,9%	<b>58,6%</b>
	Medio	N°	0	9	<b>9</b>
		%	0,0%	17,3%	<b>12,9%</b>
	Alto	N°	17	3	<b>20</b>
		%	94,4%	5,8%	<b>28,6%</b>
<b>Total</b>	<b>N°</b>	<b>18</b>	<b>52</b>	<b>70</b>	
	<b>%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	

Fuente: ficha de recolección de datos.



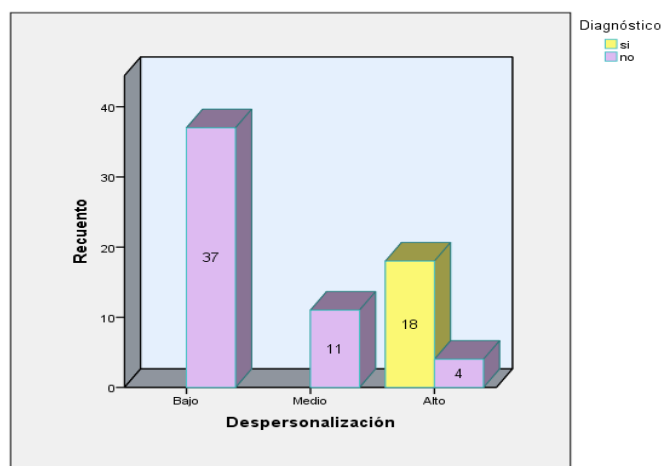
**Figura N°12. Diagrama de barras componentes, Agotamiento Emocional con relación al diagnóstico del síndrome de Burnout del grupo de estudio.**

La Tabla N° 12 muestra un análisis bivariado entre Agotamiento emocional y el diagnóstico de síndrome de burnout, del cual podemos apreciar que: aquellos con A.E bajo solo 1 presenta diagnóstico de burnout que equivale al 5.6% y 40 no presentan síndrome de burnout que equivalen al 76.9%, de la misma manera aquellos con A.E medio no muestra presencia de burnout y solo 9 no presentan burnout que equivale al 12.9%. Los que presentan A.E alto, 17 presentan burnout que equivale al 94.4% y solo 3 no presentan burnout que equivalen al 5.8%.

**Tabla 13. El comportamiento de la Despersonalización en el Síndrome de Burnout de los docentes de la E. P. Tecnología Médica UPLA. Huancayo 2018**

Despersonalización / Síndrome de Burnout			Diagnóstico		Total
			si	no	
Despersonalización	Bajo	N°	0	37	<b>37</b>
		%	0,0%	71,2%	<b>52,9%</b>
	Medio	N°	0	11	<b>11</b>
		%	0,0%	21,2%	<b>15,7%</b>
	Alto	N°	18	4	<b>22</b>
		%	100,0%	7,7%	<b>31,4%</b>
<b>Total</b>	N°	<b>18</b>	<b>52</b>	<b>70</b>	
	%	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	

Fuente: Ficha de recolección de datos.



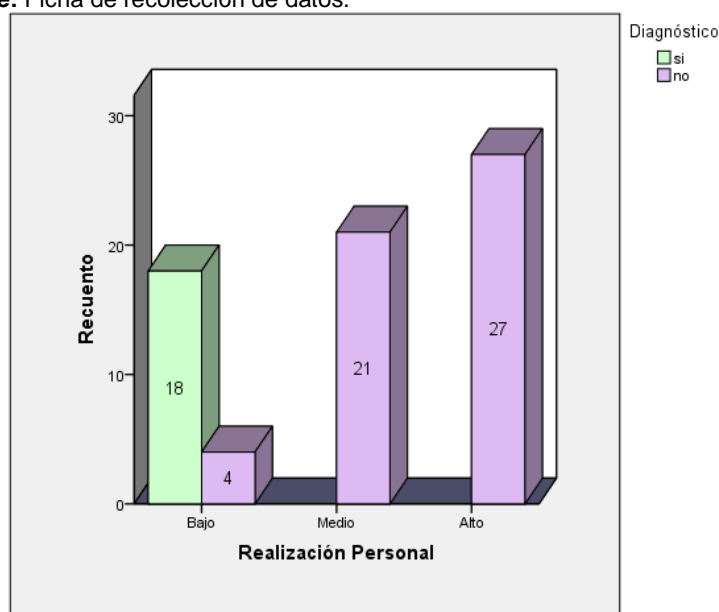
**Figura N°13. Diagrama de barras componentes, Despersonalización con relación al diagnóstico del síndrome de Burnout del grupo de estudio.**

La Tabla N° 13 muestra un análisis bivariado entre Despersonalización y el diagnóstico de síndrome de burnout, de los cual podemos apreciar que: en aquellos con Despersonalización bajo no presenta diagnóstico y 37 no presentan síndrome de burnout que equivalen al 71.2%, de la misma manera aquellos con Despersonalización media no muestra presencia de burnout y solo 11 no presentan burnout que equivale al 21.2%. Los que presentan despersonalización alta, 18 presentan burnout que equivale al 100.0% y solo 4 no presentan burnout que equivalen al 7.7%

**Tabla 14. El comportamiento de la Realización Personal en el Síndrome de Burnout de los docentes de la E. P. Tecnología Médica UPLA. Huancayo 2018.**

Realización Personal /Diagnóstico		Diagnóstico	Diagnóstico		Total
			si	no	
Realización Personal	Bajo	N°	18	4	<b>22</b>
		%	100,0%	7,7%	<b>31,4%</b>
	Medio	N°	0	21	<b>21</b>
		%	0,0%	40,4%	<b>30,0%</b>
	Alto	N°	0	27	<b>27</b>
		%	0,0%	51,9%	<b>38,6%</b>
<b>Total</b>		<b>N°</b>	<b>18</b>	<b>52</b>	<b>70</b>
		<b>%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Ficha de recolección de datos.



**Figura N°14. Diagrama de barras componentes, Realización Personal con relación al diagnóstico del síndrome de Burnout del grupo de estudio.**

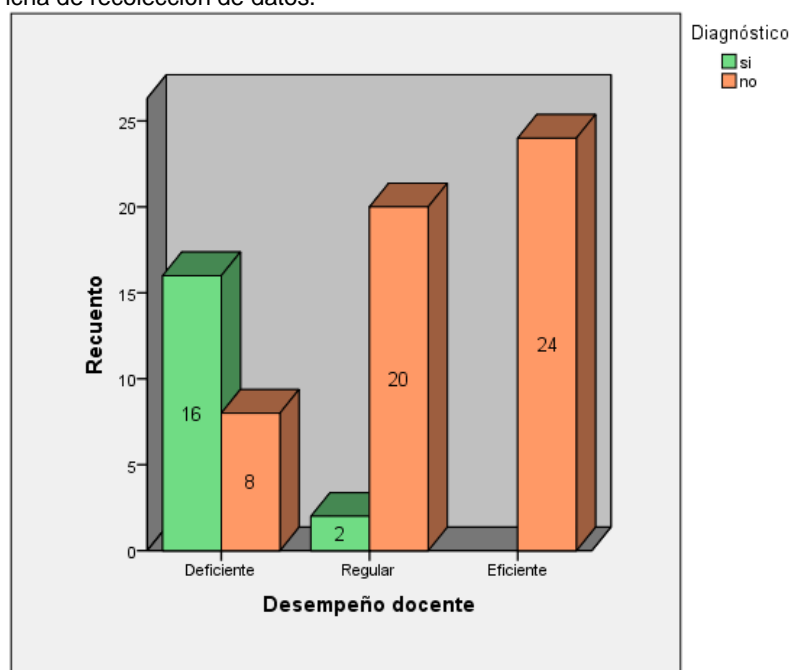
La Tabla N° 14 muestra un análisis bivariado entre Realización personal y el diagnóstico de síndrome de burnout, de los cual podemos apreciar que: aquellos con R.P bajo solo 18 presenta diagnóstico que equivale al 100.0% y 4 no presentan diagnóstico que equivalen al 7.7%, de la misma manera aquellos con R.P medio no muestra diagnóstico y solo 21 no presentan diagnóstico que equivale al 40.4%. Los que presentan R.P alto, no hay presencia de diagnosticados y solo 27 no presentan diagnóstico que equivalen al 5.8%.



**Tabla 15. Influencia del Síndrome de Burnout al Desempeño docente de la E. P. Tecnología Médica UPLA que participaron en el estudio. Huancayo 2018**

Desempeño docente / Síndrome de Burnout			Diagnóstico		Total
			si	no	
Desempeño docente	Deficiente	N°	16	8	<b>24</b>
		%	88,9%	15,4%	<b>34,3%</b>
	Regular	N°	2	20	<b>22</b>
		%	11,1%	38,5%	<b>31,4%</b>
	Eficiente	N°	0	24	<b>24</b>
		%	0,0%	46,2%	<b>34,3%</b>
<b>Total</b>		<b>N°</b>	<b>18</b>	<b>52</b>	<b>70</b>
		<b>%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Ficha de recolección de datos.



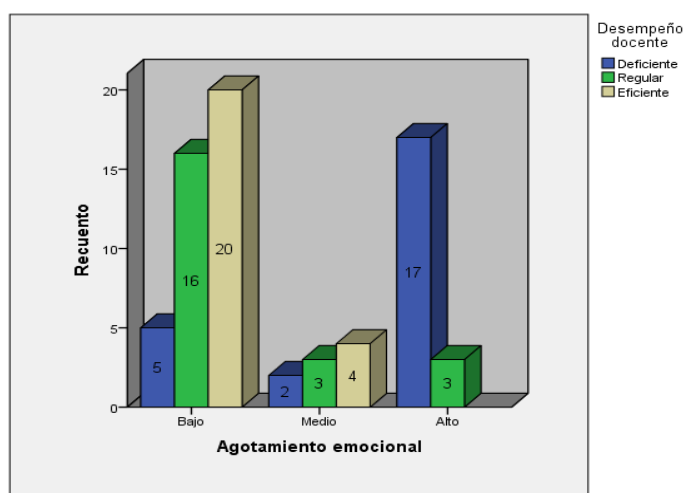
**Figura N°15. Diagrama de barras componentes, Desempeño Docente con relación al diagnóstico del síndrome de Burnout del grupo de estudio.**

La Tabla N° 15 muestra un análisis bivariado entre Desempeño Docente y el diagnóstico de síndrome de burnout, de los cual podemos apreciar que: aquellos con D.D deficiente 16 presenta diagnóstico que equivale al 88.9% y 8 no presentan diagnóstico que equivalen al 15.4%, de la misma manera aquellos con D.D regular solo 2 presentan diagnóstico que equivale al 11.1% y 20 no presentan diagnóstico que equivale al 38.5%. Los que presentan D.D eficiente, solo 24 no presentan diagnóstico que equivalen al 46.2%.

**Tabla 16. Influencia del Agotamiento Emocional al Desempeño docente de la E. P. Tecnología Médica UPLA que participaron en el estudio. Huancayo 2018.**

Agotamiento emocional / Desempeño docente			Desempeño docente			Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	
Agotamiento emocional	Bajo	N°	5	16	20	<b>41</b>
		%	20,8%	72,7%	83,3%	<b>58,6%</b>
	Medio	N°	2	3	4	<b>9</b>
		%	8,3%	13,6%	16,7%	<b>12,9%</b>
	Alto	N°	17	3	0	<b>20</b>
		%	70,8%	13,6%	0,0%	<b>28,6%</b>
<b>Total</b>		N°	<b>24</b>	<b>22</b>	<b>24</b>	<b>70</b>
		%	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Ficha de recolección de datos



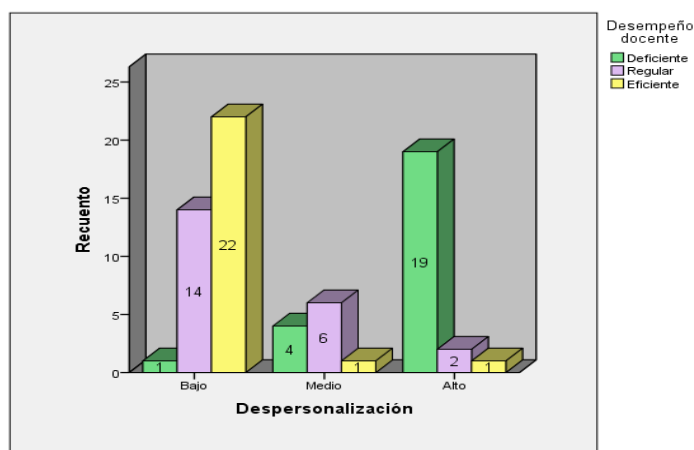
**Figura N°16. Diagrama de barras componentes, Agotamiento Emocional con relación al Desempeño Docente del grupo de estudio.**

La Tabla N° 16 muestra un análisis bivariado entre Agotamiento Emocional y el desempeño docente, de los cuales podemos apreciar que: en aquellos con A.E bajo presentan un 20.8% (5) de deficiencia en el desempeño docente, 72.7% (16) de rendimiento docente regular y 83.3% (20) presentan un desempeño docente eficiente. Los que presentan A.E medio presentan 8.3% (2) de deficiencia en el desempeño docente, 13.6% (3) de desempeño regular y 16.7% (4) presentan un desempeño docente eficiente. Con A.E alto 70.8% (17) presentan un rendimiento deficiente, 13.6% (3) presentan un rendimiento regular, no existe un agotamiento emocional alto con un desempeño docente eficiente.

**Tabla 17. Influencia de la Despersonalización al Desempeño docente de la E. P. Tecnología Médica UPLA que participaron en el estudio. Huancayo 2018.**

Despersonalización / Desempeño docente			Desempeño docente			Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	
Despersonalización	Bajo	N°	1	14	22	<b>37</b>
		%	4,2%	63,6%	91,7%	<b>52,9%</b>
	Medio	N°	4	6	1	<b>11</b>
		%	16,7%	27,3%	4,2%	<b>15,7%</b>
	Alto	N°	19	2	1	<b>22</b>
		%	79,2%	9,1%	4,2%	<b>31,4%</b>
<b>Total</b>		N°	<b>24</b>	<b>22</b>	<b>24</b>	<b>70</b>
		%	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>

Fuente: Ficha de recolección de datos.



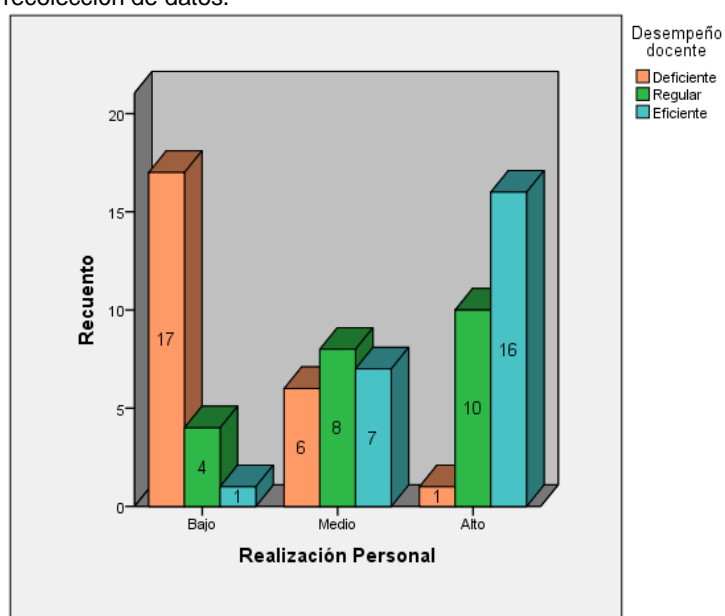
**Figura N°17. Diagrama de barras componentes, Despersonalización con relación al Desempeño Docente del grupo de estudio.**

La Tabla N° 17 muestra un análisis bivariado entre Despersonalización y el desempeño docente, de los cuales podemos apreciar que: en aquellos con Despersonalización bajo presentan un 4.2% (1) de deficiencia en el desempeño docente, 63.6% (14) de rendimiento docente regular y 91.7% (22) presentan un desempeño docente eficiente. Los que presentan Despersonalización media presentan 16.7% (4) de deficiencia en el desempeño docente, 27.3% (6) de desempeño regular y 4.2% (1) presentan un desempeño docente eficiente. Con Despersonalización alta 79.2% (19) presentan un rendimiento deficiente, 9.1% (2) presentan un rendimiento regular y 4.2% (1) presentan un rendimiento eficiente.

**Tabla 18. Influencia de la Realización Personal al Desempeño docente de la E. P. Tecnología Médica UPLA que participaron en el estudio. Huancayo 2018.**

Realización Personal / Desempeño docente		Desempeño docente			Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente		
Realización Personal	Bajo	N°	17	4	1	<b>22</b>
		%	70,8%	18,2%	4,2%	<b>31,4%</b>
	Medio	N°	6	8	7	<b>21</b>
		%	25,0%	36,4%	29,2%	<b>30,0%</b>
	Alto	N°	1	10	16	<b>27</b>
		%	4,2%	45,5%	66,7%	<b>38,6%</b>
<b>Total</b>	<b>N°</b>	<b>24</b>	<b>22</b>	<b>24</b>	<b>70</b>	
	<b>%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	<b>100,0%</b>	

Fuente: Ficha de recolección de datos.



**Figura N°18. Diagrama de barras componentes, Realización Personal con relación al Desempeño Docente del grupo de estudio**

La Tabla N° 18 muestra un análisis bivariado entre Realización Personal y el desempeño docente, de los cuales podemos apreciar que: en aquellos con R.P bajo presentan un 70.8% (17) de deficiencia en el desempeño docente, 18.2% (4) de rendimiento docente regular y 4.2% (1) presentan un desempeño docente eficiente. Los que presentan R.P medio presentan 25.0% (6) de deficiencia en el desempeño docente, 36.4% (8) de desempeño regular y 29.2% (7) presentan un desempeño docente eficiente. Con R.P alto 4.2% (1) presentan un rendimiento deficiente, 45.5% (10) presentan un rendimiento regular y 66.7% (16) presentan un desempeño docente eficiente.

#### 4.2.2. Correlación multivariada:

**Tabla 19. Correlación de Variables Significativas para el Síndrome de Burnout en el grupo de estudio de la E. P. Tecnología Médica UPLA. Huancayo 2018.**

Correlaciones		Edad	Síndrome Burnout	Desempeño docente	Estado civil	Género
Edad	Correlación de Pearson	1	,466**	,393**	-,358**	,258*
	Sig. (bilateral)		,000	,001	,002	,031
	N°	70	70	70	70	70
Síndrome Burnout	Correlación de Pearson	,466**	1	,632**	-,235	,217
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,050	,071
	N°	70	70	70	70	70
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,393**	,632**	1	-,140	,174
	Sig. (bilateral)	,001	,000		,247	,149
	N°	70	70	70	70	70
Estado civil	Correlación de Pearson	-,358**	-,235	-,140	1	,025
	Sig. (bilateral)	,002	,050	,247		,836
	N°	70	70	70	70	70
Género	Correlación de Pearson	,258*	,217	,174	,025	1
	Sig. (bilateral)	,031	,071	,149	,836	
	N°	70	70	70	70	70

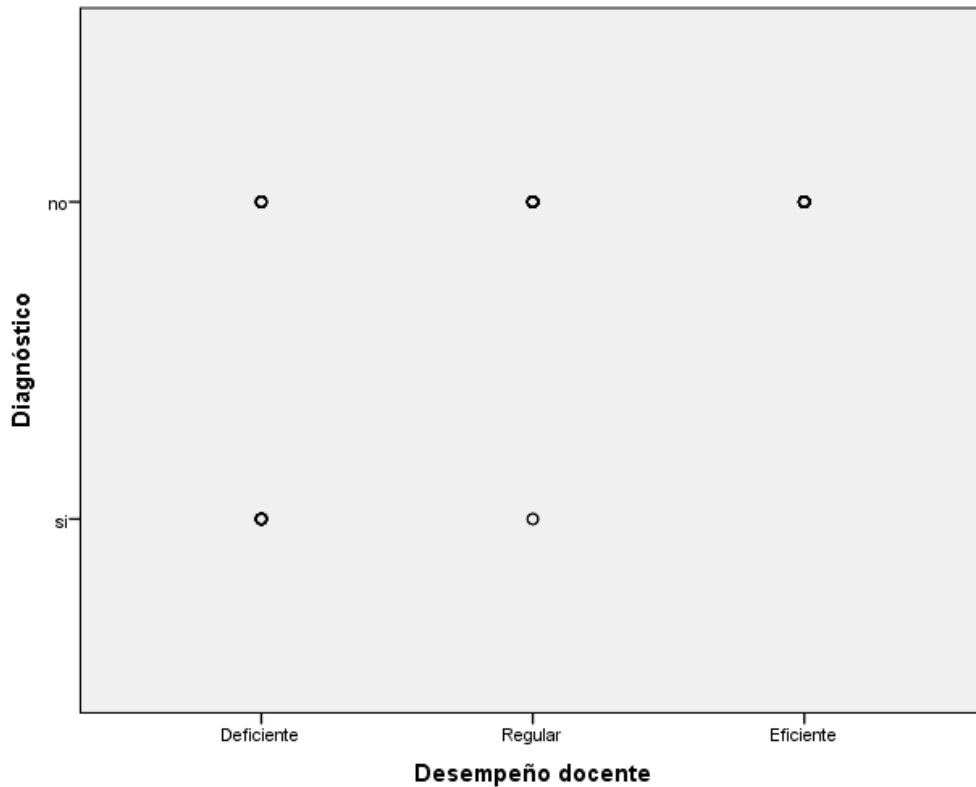
**Fuente:** Ficha de recolección de datos.

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

\* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla número 19 se muestra una correlación multivariada de los cuales se puede observar una correlación significativa de 0.000 entre la edad y el diagnóstico por síndrome de burnout, correlación significativa de 0.001 entre la edad y el desempeño docente, correlación significativa de 0.002 entre la edad y el estado civil, correlación significativa de 0.031 entre la edad y el género. Del mismo modo también existe una correlación significativa de 0.000 entre el síndrome de burnout y el desempeño docente.

#### 4.2.3. Diagrama de dispersión:



La figura 19 muestra una nube de puntos que representan a las variables del desempeño docente y el síndrome de burnout, en la cual podemos apreciar que, al incrementarse una variable, también incrementa la otra formándose de esta manera puntos consecutivos agrupados lo cual nos indica un análisis de dispersión positiva y que por lo tanto una variable tiene influencia sobre la otra.

#### 4.2.4. Prueba de hipótesis:

**Tabla de Contingencia**

Síndrome de Burnout Desempeño docente		Diagnóstico		Total
		si	no	
Desempeño docente	Deficiente	16	8	<b>24</b>
	Regular	2	20	<b>22</b>
	Eficiente	0	24	<b>24</b>
<b>Total</b>		<b>18</b>	<b>52</b>	<b>70</b>

---

**Fuente:** Ficha de recolección de datos.

<b>Pruebas de chi-cuadrado</b>			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	32,562	2	,000
Razón de verosimilitudes	35,850	2	,000
Asociación lineal por lineal	27,521	1	,000
<b>N de casos válidos</b>	<b>70</b>		

**Fuente:** Ficha de recolección de datos

Para el presente estudio se utilizó el análisis estadístico de chi – cuadrado por tratarse de variables cualitativas ordinales, con nivel de confianza del 95% y con 2 grados de libertad se obtuvo un valor de 32,562 para el chi cuadrado. El valor de significancia muestra un resultado de 0,000 el cual es inferior al P valor, por lo que se acepta la hipótesis planteada donde el síndrome de Burnout influye directamente en el desempeño docente en la Escuela Profesional de Tecnología Médica de la Universidad Peruana Los Andes, Huancayo - durante el periodo académico 2018-II.

#### **4.3. Discusión de resultados**

Se ha demostrado en el estudio realizado que la variable del síndrome de burnout influye directamente al desempeño docente ( $P < 0$ ), mostrando que las variables son directamente proporcionales al evento o fenómeno que ocurra en ellos. Existe un 26% (18) de docentes con diagnóstico de síndrome de burnout, y un 34,3% (24) de docentes un deficiente desempeño docente en la escuela profesional de tecnología médica, contrastan con **DIAZ TINOCO (2014)**, estudio en el cual presento 18% de docentes con diagnóstico de síndrome de

burnout y un 36 % de docentes con desempeño deficiente; con ello se puede comprobar que la tendencia a desarrollar un deficiente desempeño docente se ve atribuido directamente a la presencia de síndrome de burnout positivo.

Esta investigación, tuvo con intención de explicar cómo es que influye el agotamiento emocional (dimensión del síndrome de burnout) en el desempeño docente se encontró una cifra no deseable del 70,8% (17) de docentes con alto agotamiento emocional los cuales presentaron deficiente desempeño docente, contrastando con **ORAMAS VIERA (2013)**, en el cual obtuvo un resultados relacionado al nuestro de un 64,4%, en cual lo considera en una de la dimensiones más afectadas. Se observó que en el estudio realizado la cantidad con razón al porcentaje de resultado fue mayor, debido a otras variables intervinientes.

Con respecto a la influencia de la despersonalización (dimensión del síndrome de burnout) en el desempeño docente, se encontró un 79,2% (19) de docentes con alta despersonalización presentaron una deficiente desempeño docente.

Con respecto a la influencia de la realización personal (dimensión del síndrome de burnout) en el desempeño docente, se encontró un 70,8% (17) de docentes con baja realización personal presentaron una deficiente desempeño docente.

El síndrome de burnout se comporta de manera distinta según la edad (correlación significativa de 0.000); El desempeño docente se comporta de manera distinta según la edad (correlación significativa 0.001).



#### **4.4. Aportes de la investigación**

1. Se obtuvo como resultado la identificación de 26% (18) docentes de la escuela profesional de tecnología médica con diagnóstico positivo al Síndrome de burnout. Se identificó que un 12.9 % (9) con agotamiento emocional en nivel medio y un 28,6% (20) con agotamiento emocional alto, más de la tercera parte de los docentes de la escuela profesional de tecnología médica sufren se agotamiento emocional alto, siendo considerado una cifra alarmante. La despersonalización es proporcional al agotamiento emocional, evidenciado que fue el 31% (22) de los docentes con despersonalización en nivel alto y el 16 % (11) con nivel medio. En realización personal, se encontró resultados casi equilibrados con los resultados de las demás dimensiones descritas anteriormente. Los resultados mostraron que la tendencia a presentar dimensiones positivas que identifiquen síndrome de burnout, son ascendente proporcional al transcurrir el tiempo.
2. Con respecto al desempeño docente, resulto una equivalencia muy próxima a la igual en los tres nivel (Deficiente 34.3%, Regular 31.4% y Eficiente 34,3%), evaluando y analizando la variable del síndrome de burnout, el desempeño docente esta en gran riesgo de obtener resultados desfavorable el incremento del síndrome ya mencionado, debido a la directa influencia del síndrome burnout al desempeño docente.
3. La edad guarda correlación con la presencia de síndrome burnout positivo, obtuvo con resultado que la edad es un factor directamente

proporcional a la presencia del síndrome burnout en docentes de la escuela profesional de tecnología médica. Tal igual correlación obtuvo con respecto al desempeño docente la proporcionalidad es directa para la alteración de esta variable.

## CONCLUSIONES

1. Esta investigación fue útil para saber, que de los 70 docentes participantes de la Escuela Profesional de Tecnología Médica, el 74%(52) tuvo diagnóstico negativo y el 26%(18) padece del Síndrome de Burnout con resultado positivo. En el desempeño docente se identificó al 34.3%(24) tuvo un desempeño eficiente, 31,4%(22) tuvo un desempeño regular y 34.3%(14) tuvo un desempeño deficiente. Con estos resultados se evaluó la influencia y relación que tuvieron estas variables, se obtuvo los resultados esperados, llegando a la conclusión que el Síndrome de Burnout influye directamente al desempeño docente, al ser incremento de participantes diagnosticados con síndrome de Burnout, el desempeño docente se vio afectado, llegando a nivel de regular a deficiente en esta variable.
2. La influencia del Agotamiento Emocional, llegó a cifras alarmantes, considerando el incremento de esta dimensión que altera el desempeño docente desfavorablemente. La relación que existió fue inversamente proporcional evidenciándose en las cifras y resultados obtenidos. Considerando que el 41,4%(29) de los docentes que presentaron Agotamiento Emocional comprendidos en el nivel medio a alto, corresponde el 79,1%(19) de los docentes que presentaron desempeño docente deficiente, el 27.2%(6) correspondiente al desempeño docente regular y el 16.7%(4) del desempeño docente eficiente. Se evidenció que a bajos niveles de Agotamiento Emocional, hace que el desempeño docente mejore declinando los resultados a nivel eficiente.

3. La influencia de la Despersonalización, llegó a números poco más elevado que la dimensión anterior, considerando el incremento de esta dimensión que altera el desempeño docente desfavorablemente. La relación que existió fue inversamente proporcional evidenciándose en las cifras y resultados obtenidos.

Considerando que el 47%(33) de los docentes que presentaron Despersonalización comprendidos en el nivel medio a alto, corresponde el 94,9%(23) de los docentes que presentaron desempeño docente deficiente, el 36.4%(8) correspondiente al desempeño docente regular y el 8.4%(4) del desempeño docente eficiente.

Se evidenció que a bajos niveles de despersonalización, hace que el desempeño docente mejore declinando los resultados a nivel eficiente.

4. La influencia del Realización Personal, acogió a su relación con las dimensiones con respecto a los resultados esperados, considerando la disminución de esta dimensión que altera el desempeño docente desfavorablemente. La relación que existió fue directamente proporcional evidenciándose en las cifras y resultados obtenidos.

Considerando que el 61%(43) de los docentes que presentaron Realización Personal comprendidos en el nivel medio a bajo, corresponde el 95,8%(23) de los docentes que presentaron desempeño docente deficiente, el 54.6%(12) correspondiente al desempeño docente regular y el 31.4%(4) del desempeño docente eficiente.

Se evidenció que a altos niveles de Realización Personal, el desempeño docente mejora declinado los resultados a nivel eficiente.

5. Se observó que el 73% (51) de los docentes participantes laboran en más de una institución, ya sea en labor de docencia o asistencial (profesional de la salud), por lo que son más propensos adquirir en positivo el Síndrome de Burnout, con ello alterar sus desempeño docente de manera negativa.

La dedicación a tiempo completo es otra variable que se presentó al 40% (28) de los docentes participantes, cual hace a este grupo vulnerable en resultar positivo al Síndrome de Burnout, el dedicar mayor tiempo a labores administrativas dentro la universidad o llevar a cargo más horas de enseñanza en asignaturas, afectaría negativamente al desempeño docente.

## RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS

1. Con resultados aportados que se tuvo en esta investigación, el 74%(52) de los docentes participantes no fueron diagnosticados a Síndrome de Burnout, según el instrumento aplicado, pero cuando se evaluó las dimensiones (Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización Personal) de esta variable, fue preocupante las cifras que tiene nivel medio, ya que este grupo desarrollara el síndrome en corto o largo plazo, aumentando las cifras del Síndrome de Burnout. Se recomienda la intervención de personal calificado para contrarrestar la afectación de las dimensiones que arrojen a la aparición del síndrome de burnout.
2. Evitar el sobrecargo de labores de los docentes en el ámbito administrativo en la universidad, evitar asignar más de tres (03) cursos a los docentes el cual también podría resultar una causa de diagnóstico de este síndrome y disminuir el desempeño docente.
3. Extender el Servicio Psicopedagógico a los docentes con signos o diagnosticados con Síndrome de Burnout, aplicar talleres y asesoría para contrarrestar este problema. Crear protocolos de intervención por parte de profesionales de la salud expertos en estos temas (psicólogos).

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Atance Martínez JC (1997). *Aspectos epidemiológicos del síndrome de Burnout en el personal sanitario*. Revista Española de salud pública; 12: 23-48.
2. Arauco Pérez, Guísela Verónica (2007). Tesis. *Síndrome de Burnout en enfermeras del Hospital Nacional Especializado "Víctor Larco Herrera, E.A.P de Enfermería, Facultad de Medicina HUMANA, UNMSM. Lima – Perú 2008*.  
Tomado de:  
[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/495/1/arauco\\_pg.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/495/1/arauco_pg.pdf).
3. Ausubel David Paul, Joseph D. Novak y Helen Hanesian. (2009) *Psicología educativa: un punto de vista cognoscitivo*. Segunda edición. México, Editorial Trillas.
4. Astocasa De La Cruz, José F. 2004. *Desempeño profesional de los docentes de Tecnología, titulados en la UNE el año 2000, que laboran en los colegios con variantes industrial de Lima Metropolitana Perú*.
5. Barraza M, Carrasco R., Arreola M., (2007). *Síndrome de Burnout: un estudio comparativo entre profesores y médicos de la ciudad de Durango de enero del 2007*, Estado de Durango: Universidad Juárez del Estado de Durango, México.
6. Bresó E, Llorens S. y Salanova M., (2005). *Creencias de eficacia academica y engagement en estudiantes univeristarios. Jornades de Foment de la Investigació*. Recuperado el 5 de agosto del 2005 de <http://www.uji.es/bin/publ/edicions/jfi9/psi76.pdf>.
7. Buendía J. y Ramos, F. (2001). *Empleo, Estrés y Salud*. Madrid: Pirámide.

8. Buendía J. (1998). *Estrés Laboral y Salud*. Madrid: Biblioteca Nueva, S.L.
9. Caballero C, Bresó D (2015). *Burnout en estudiantes universitarios*. Vol. 32, n.º 3.
10. Cantorin, P. (2016). *Síndrome de Burnout – Estrés Laboral y su influencia en el desempeño docente de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Peruana Los Andes*. (Tesis Maestral). Huancayo.
11. Carrasco, S. (2006) *Metodología de la Investigación científica*. Lima – Perú. Editorial San Marcos.
12. Cherniss, C. (1982). *Profesional burnout in the human service organizations*. Nueva York: Praeger.
13. Chiavenato, H. (2010). *Gestión del talento humano*. México. Mc. Graw Hill/ Interamericana Editores.
14. Correa-Correa Z. (2012) *El Síndrome de Burnout en Profesores Universitarios de los Sectores Público y Privado*. Colombia. Epidemiología y salud, 1, 2. 19-24.
15. Coronado E, Estupiñán M. (2012). *Imaginario social sobre el desempeño del docente universitario*. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 8(1), 73-84.
16. Díaz A. (2014). *Influencia del síndrome de burnout en el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias de la salud de la universidad nacional del callao*. (Tesis Doctoral). UNMSM, Lima.
17. Da Silva SMH (2001). *Estudio del síndrome de desgaste profesional entre los profesionales sanitarios de un hospital general.*; 20(3): 233-8.



18. Gomero R, Palomino J, Ruiz F (2005). *El Síndrome de Burnout en personal sanitario de los hospitales de la empresa minera de Southern Peru Copper Corporation: 16 (4), 233.*
19. Grajales T (2000). *Estudio de validación factorial del Maslach Burnout Inventory versión española en una población de profesionales mexicanos.* Línea de Investigación: Instrumentos de medición, México DF: Memorias 2000 del CIE.
20. Gonzales, M. (2014). *Tesis: Estrés y desempeño laboral* (estudio realizado en Serviteca Altense de Quetzaltenango)
21. Hernández SR (1998) *Metodología de la investigación. 2a. Ed. México: Interamericana p. 134-8.*
22. Jaime, C. (2014) *Síndrome de Burnout en Internos de Medicina del Hospital Nacional Dos de Mayo, (Tesis de Pregrado) Lima.*
23. Lazarus, R. y Folkman, S. (1984). *Estrés y procesos cognitivos.* Barcelona: Martínez Roca.
24. Maslach C. & Jackson C., Leiter M., (2001) *the measurement of experienced burnout .Journal of occupational behaviour, 2, 99-113.*
25. Maslach, C. Y Jackson, S.E. (1981): MBI: Maslach Burnout Inventory. Manual. Palo Alto: University of California, Consulting Psychologists Press.
26. Marrau C. (2004) *Argentina realizó el estudio del síndrome de Burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente de la Universidad Nacional de San Luis Fundamentos en humanidades Universidad Nacional de San Luis Año V - N° II 10, 53 - 68 pp.*
27. Muños, O. (2014) *Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de un hospital de referencia ibagué, Colombia”, (Tesis de Pregrado) Colombia.*

- 28.** Oramas, A. (2013). *Estrés laboral y síndrome de Burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria*. (Tesis de Doctor). Escuela Nacional de Salud Pública, Instituto Nacional de salud de los trabajadores, La Habana - Cuba.
- 29.** Peiró, J. (2005). *Desencadenantes del estrés laboral*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- 30.** Peiró J.M, Prieto F (1996). *Tratado de Psicología del Trabajo*. Vol1: La actividad laboral en su contexto. Madrid: Editorial Síntesis.
- 31.** Peralta K. (2010). *Nivel de Síndrome de Burnout en el profesional de Enfermería del Hospital Daniel Alcides Carrión*. (Tesis de Pregrado). UNCP. Huancayo
- 32.** Preciado M, Vazquez J (2010). *Perfil de estrés y síndrome de burnout en estudiantes mexicanos de odontología de una universidad pública*; 48 (1): 11-19.
- 33.** Rodríguez Guzmán, L. (2005). Estudio de caso en México. En M. Robalino y A. Körner (Coord.). *Condiciones de Trabajo y Salud Docente. Otras dimensiones del desempeño profesional* (pp. 137-170). Santiago de Chile: OREALC-UNESCO.
- 34.** Salanova M y cols (2002). *Burnout en estudiantes universitarios: facilitadores y obstaculizadores de los procesos de aprendizaje*; 3: 20-6.
- 35.** Salvador, F. (2016) *Síndrome de Burnout y Clima Laboral en docentes de Instituciones Educativas del Distrito de El Porvenir*. (Tesis de Pregrado) Trujillo.
- 36.** Sánchez RM (2001), et al. *Estrés laboral en el profesional de un servicio de emergencias prehospitalarias*, *Emergencias*; 13:170-5.

- 37.** Urrunaga (2017). *Influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal de Enfermería del Tercer piso en Adolescentes del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas.* (Tesis Maestral). Universidad Cesar Vallejo. Lima.
- 38.** Viera, A. (2013). Tesis: *Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria*
- 39.** Westman, M. & Etzion, D. (1999). *The crossover of strain from school principals to teachers and vice versa.* Journal of Occupational Health Psychology, 4(3), 269-78.

## **ANEXOS**

<b>PROBLEMA GENERAL</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>HIPOTESIS GENERAL</b>
<p>¿Cómo influye del Síndrome de Burnout en el desempeño docente en la Escuela Profesional de Tecnología Médica de la Universidad Peruana Los Andes, Huancayo - durante el periodo académico 2018-II?</p>	<p>Demostrar la influencia del síndrome de burnout en el desempeño docente en la Escuela Profesional de Tecnología Médica de la Universidad Peruana Los Andes, Huancayo - durante el periodo académico 2018-II.</p>	<p>El síndrome de Burnout influye directamente en el desempeño docente en la Escuela Profesional de Tecnología Médica de la Universidad Peruana Los Andes, Huancayo - durante el periodo académico 2018-II.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Problemas Específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Cómo influye del Síndrome de Burnout en su dimensión de agotamiento emocional en el desempeño docente en la Escuela Profesional de Tecnología Médica de la Universidad Peruana Los Andes, Huancayo - durante el periodo académico 2018-II?</li> <li>- ¿Cómo influye del síndrome de burnout en su dimensión de despersonalización en el desempeño docente en la Escuela Profesional de Tecnología Médica de la Universidad Peruana Los Andes, Huancayo - durante el periodo académico 2018-II?</li> <li>- ¿Cómo influye del síndrome de burnout en su dimensión de falta de realización en el desempeño docente en la Escuela Profesional de Tecnología Médica de la Universidad Peruana Los Andes, Huancayo - durante el periodo académico 2018-II?</li> <li>- ¿Cómo es el comportamiento de las variables intervinientes en la influencia del síndrome de burnout en el desempeño docente en la Escuela Profesional de Tecnología Médica de la Universidad Peruana Los Andes, Huancayo - durante el periodo académico 2018-II?</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Objetivos Específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar la influencia del síndrome de burnout en su dimensión de agotamiento emocional y el desempeño docente de la Escuela Profesional de Tecnología Médica de la Universidad Peruana Los Andes, Huancayo - durante el periodo académico 2018-II.</li> <li>- Determinar la influencia del síndrome de burnout en su dimensión de despersonalización en el desempeño docente de la Escuela Profesional de Tecnología Médica de la Universidad Peruana Los Andes, Huancayo - durante el periodo académico 2018-II.</li> <li>- Estimar la influencia del síndrome de burnout en su dimensión de falta de realización en el desempeño docente de la Escuela Profesional de Tecnología Médica de la Universidad Peruana Los Andes, Huancayo - durante el periodo académico 2018-II.</li> <li>- Caracterizar el comportamiento de las variables intervinientes en la influencia del síndrome de burnout en el desempeño docente en la Escuela Profesional de Tecnología Médica de la Universidad Peruana Los Andes, Huancayo - durante el periodo académico 2018-II.</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Hipótesis Específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- El síndrome de burnout en su dimensión de cansancio emocional influye directamente en el desempeño docente de la Escuela Profesional de Tecnología Médica de la Universidad Peruana Los Andes, Huancayo - durante el periodo académico 2018-II.</li> <li>- El síndrome de burnout en su dimensión de despersonalización influye directamente en el desempeño docente de la Escuela Profesional de Tecnología Médica de la Universidad Peruana Los Andes, Huancayo - durante el periodo académico 2018-II.</li> <li>- El síndrome de burnout en su dimensión de realización personal influye directamente en el desempeño docente de la Escuela Profesional de Tecnología Médica de la Universidad Peruana Los Andes, Huancayo - durante el periodo académico 2018-II.</li> </ul>

## **ANEXO 02: CONSENTIMIENTO INFORMADO – DOCENTE**



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN**



**ESCUELA DE POSGRADO**

**Maestría en Educación con mención en Investigación y Docencia Superior**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA EL DOCENTE UNIVERSITARIO**

Estimado Sr(a):

Soy Br. José Luis Núñez Romero, Maestrando en educación con mención en Investigación y Docencia Superior – UNHEVAL responsable del trabajo de investigación titulado:

**“Influencia del síndrome de Burnout en el Desempeño Docente en la Escuela Profesional de Tecnología Médica de la Universidad Peruana Los Andes, Huancayo - 2018”**

La presente investigación es para invitarle a participar del presente estudio, el cual tiene como objetivo: Determinar la Influencia del síndrome de Burnout en el Desempeño Docente en la Escuela Profesional de Tecnología Médica de la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo. Para poder participar del estudio el investigador le realizara algunas preguntas que contiene el cuestionario que es de carácter Anónimo, este test cuenta con 22 pregunta con 6 alternativas de respuesta referente al Síndrome de Burnout, para ello necesitara un tiempo promedio de 20 min.

La información que Ud. brinde al estudio será de uso exclusivo del investigador y se mantendrá la debida confidencialidad.

Su participación es voluntaria y puede decidir retirarse del estudio en cualquier etapa del mismo, sin que esto afecte de alguna manera su trabajo o tenga alguna repercusión en la evaluación que recibe dentro de la Institución, UPLA.

Por participar del estudio Ud. no recibirá ningún beneficio o remuneración Económica, salvo la satisfacción de contribuir con esta importante investigación y con el desarrollo Institucional.

Si tuviese alguna duda con respecto al estudio puede comunicarse a los siguientes teléfonos: 959074514.

Yo, \_\_\_\_\_dejo constancia que se me ha explicado en qué consiste el estudio titulado: “\_\_\_\_\_” realizado por el Bachiller José Luis Núñez Romero.

He tenido el tiempo y la oportunidad de realizar las preguntas con relación al tema, las cuales fueron respondidas de forma clara. Sé que mi participación es voluntaria, que los datos que se obtengan se manejan confidencialmente y que en cualquier momento puedo retirarme del estudio.

Por todo lo anterior doy mi consentimiento voluntario para participar en el presente estudio.

\_\_\_\_\_

Nombre del Participante en mayúsculas

\_\_\_\_\_

Firma del Participante

## **ANEXO 03: CONSENTIMIENTO INFORMADO – ESTUDIANTE**



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**Maestría en Educación con mención en Investigación y Docencia Superior**



### **CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA EL ESTUDIANTE UNIVERSITARIO**

Estimado Estudiante:

Soy Br. José Luis Núñez Romero, Maestrando en educación con mención en Investigación y Docencia Superior – UNHEVAL responsable del trabajo de investigación titulado:

**“Influencia del síndrome de Burnout en el Desempeño Docente en la Escuela Profesional de Tecnología Médica de la Universidad Peruana Los Andes, Huancayo - 2018”**

La presente investigación es para invitarle a participar del presente estudio, el cual tiene como objetivo: Determinar la Influencia del síndrome de Burnout en el Desempeño Docente en la Escuela Profesional de Tecnología Médica de la Universidad Peruana Los Andes de Huancayo. Para poder participar del estudio el investigador le realizara algunas preguntas que contiene el cuestionario que es de carácter Anónimo, esta encuesta cuenta con 56 pregunta con 5 alternativas de respuesta referente al Desempeño Docente, para ello necesitara un tiempo promedio de 30 min.

La información que Ud. brinde al estudio será de uso exclusivo del investigador y se mantendrá la debida confidencialidad.



Su participación es voluntaria y puede decidir retirarse del estudio en cualquier etapa del mismo, sin que esto afecte de alguna manera en la evaluación que recibe dentro de la Institución, UPLA (calificaciones).

Por participar del estudio Ud. no recibirá ningún beneficio o remuneración Económica, salvo la satisfacción de contribuir con esta importante investigación y con el desarrollo Institucional.

Si tuviese alguna duda con respecto al estudio puede comunicarse a los siguientes teléfonos: 959074514.

Yo, \_\_\_\_\_dejo constancia que se me ha explicado en qué consiste el estudio titulado: “\_\_\_\_\_” realizado por el Bachiller José Luis Núñez Romero.

He tenido el tiempo y la oportunidad de realizar las preguntas con relación al tema, las cuales fueron respondidas de forma clara. Sé que mi participación es voluntaria, que los datos que se obtengan se manejan confidencialmente y que en cualquier momento puedo retirarme del estudio.

Por todo lo anterior doy mi consentimiento voluntario para participar en el presente estudio.

\_\_\_\_\_

Nombre del Participante en mayúsculas

\_\_\_\_\_

Firma del Participante

**ANEXO 04: INSTRUMENTO – SINDROME DE BURNOUT**



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN**  
**ESCUELA DE POSGRADO**



**Maestría en Educación con mención en Investigación y Docencia Superior**

**INSTRUMENTO: GUIA DE IDENTIFICACIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT**

El presente instrumento tiene por objeto determinar la presencia de Burnout en los docentes de la Escuela donde usted labora, en tal sentido se pide la sinceridad y objetividad en sus respuestas, tomando en cuenta que los datos que proporcione son estrictamente confidenciales y anónimos.

En los siguientes enunciados responda de acuerdo a su experiencia personal cada una de las siguientes afirmaciones. Indique sus respuestas marcando en el recuadro correspondiente:

**DATOS GENERALES:**

1. Edad: \_\_\_\_\_ 2. Sexo: \_\_\_\_\_ 3. Años de docencia: \_\_\_\_\_ 4. Trabaja en otra institución:  
 SI  NO
5. Su actual estado civil: Casado ( ) Divorciado ( ) Soltero ( ) Viudo ( )  
 6. Su categoría en la docencia: Principal ( ) Auxiliar ( ) Asociado ( ) Jefe de Practica ( )  
 7. Su dedicación es: Dedicación exclusiva ( ) Tiempo Completo ( ) Tiempo Parcial ( )  
 8. Condición es: Nombrado ( ) Contratado ( )

Nº	PREGUNTAS	Nunca	Pocas veces al año	Una vez al mes	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días
1	Me siento emocionalmente agotada por mi trabajo en la universidad							
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento cansada							
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigada							
4	Fácilmente comprendo cómo se sienten los estudiantes							
5	Siento que estoy tratando a algunos estudiantes como si fueran objetos impersonales							
6	Siento que trabajar todo el día con los estudiantes me cansa							
7	Trato muy eficazmente los problemas de los estudiantes							
8	Se siente presionada por su trabajo							
9	Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo							
10	Siento que me he vuelto insensible con los estudiantes							
11	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo							
13	Me siento frustrada por mi trabajo							
14	Creo que estoy trabajando demasiado							
15	Realmente no me importa lo que les ocurra a los estudiantes							
16	Siento que trabajar en contacto directo con los estudiantes me produce estrés							
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo							
18	Me siento estimulada después de haber trabajado con mis estudiantes							
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo							
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades							
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada							
22	Me parece que los estudiantes me culpan por alguno de sus problemas							



# ANEXO 05: INSTRUMENTO – DESEMPEÑO DOCENTE

CODIGO:

## UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN ESCUELA DE POSGRADO



### Maestría en Educación con mención en Investigación y Docencia Superior

#### INSTRUMENTO: GUIA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE

#### GENERALIDADES:

DOCENTE.....ASIGNATURA.....CICLO O AÑO.....

**INSTRUCCIONES:** Debes ser honesto en tus respuestas, ellas permitirán obtener un diagnóstico importante. Cada respuesta se califica de 01 a 4. Marcando (X) el número que en tu concepto representa el calificativo adecuado.

DIMENSIONES	Siempre	Casi Siempre	A veces	Raras Veces	Nunca
<b>I. DE LA ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD</b>					
1. Asiste puntualmente a clases.					
2. Cumple con el horario de clases.					
3. Cumplió con la entrega del syllabus oportunamente.					
4. Devuelve las pruebas calificadas en la clase siguiente.					
5. Avisa cuando no puede asistir a clases.					
6. Recupera las clases que no dicta.					
<b>II. DE LA ACTITUD DOCENTE</b>					
7. Es correcta su presentación externa.					
8. Es amigable y cortés en sus relaciones con los alumnos.					
9. Promueve en los alumnos un pensamiento crítico y reflexivo.					
10. Identifica las características personales de los alumnos.					
11. Respeta las ideas diferentes a las suyas.					
12. Muestra un trato imparcial con todos sus alumnos.					
13. Utiliza la clase para exponer problemas de vocación, personales y laborales.					
14. Posee equilibrio emocional aún en situaciones críticas.					
15. Genera un ambiente democrático y solidario en el aula.					
16. Atiende y responde las consultas.					
17. Toma en cuenta los intereses y necesidades del alumno.					
<b>III. DEL DOMINIO DE LA ASIGNATURA</b>					
18. Muestra dominio del contenido de la asignatura a su cargo.					
19. Conoce el significado de los términos que se usan en su clase.					
20. Recapitula y puntualiza los contenidos.					
21. Proporciona información actualizada e importante sobre el curso.					
22. Sus clases son originales y novedosas.					
23. En las clases utiliza diferentes estrategias didácticas.					
24. Utiliza bien y adecuada los materiales auxiliares de aprendizaje.					
25. Aplica experiencias universitarias y/o profesionales.					
26. Absuelve satisfactoriamente las preguntas sin dudas ni titubeos.					
27. La mayor parte expone leyendo un libro.					
<b>IV. DE LA CALIDAD DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE</b>					
28. La exposición del docente es clara, precisa y ordenada.					

29. Planifica sus clases.					
30. Proporciona bibliografía actualizada y suficiente a los alumnos.					
31. Las clases son interesantes e incentiva la participación de alumnos.					
32. Mantiene la secuencia de unidades y se preocupa por desarrollar todo el curso.					
33. Refuerza y consolida el aprendizaje.					
34. Utiliza adecuadamente el tiempo en la actividad programada.					
35. Promueve la investigación.					
36. En clase hace citas y referencias bibliográficas.					
37. Posee cultura básica y humanística.					
38. Usa material de su autoría.					
39. Promueve la actividad crítica y problematizadora.					
40. Promueve el estudio, la lectura y el análisis de textos.					
41. Tiene voz audible y modulada.					
42. Se expresa apropiadamente con los gestos que hace.					
43. Se esfuerza para que los alumnos aprendan.					
44. Se interesa por el rendimiento académico de los alumnos.					
45. Asiste a cursos, congresos y talleres de capacitación.					
<b>V. DE LAS PRÁCTICAS</b>					
46. Existe coherencia de las clases teóricas con las prácticas.					
47. Orienta la actividad práctica que deben realizar los alumnos.					
48. Crea las condiciones para la realización de las actividades.					
49. Demuestra habilidad en la conducción de la práctica y/o taller.					
50. Promueve el trabajo en equipo.					
51. Muestra un nivel de exigencia en las prácticas.					
52. Cumple con el desarrollo de las prácticas programadas.					
<b>VI. DE LA EVALUACIÓN</b>					
53. Las pruebas están bien estructuradas y graduadas en niveles de dificultad.					
54. Emplea diversos criterios de evaluación: prácticas, monografías, seminarios.					
55. Utiliza los resultados del examen para reforzar los aprendizajes.					
56. Elabora las pruebas considerando los temas tratados en clase.					

## **NOTA BIOGRÁFICA**

José Luis Núñez Romero, nace en Huancayo el 16 de julio de 1990, cursó sus estudios de nivel primario en la Institución Educativa “Domingo Faustino Sarmiento” destacando por sus logros académicos y participando en concursos interregionales y nacionales de matemática y comunicación alcanzando premios distintivos para dicha institución perteneciente a la ciudad de Huancayo; sus estudios de nivel secundario en la Institución Educativa “Sgto. 1° P.N.P Ramiro Villaverde Lazo” destacando en menciones honrosas por los docentes, y representado en los cursos de matemática y física de la región de Huancayo y, en el 2008 ingreso a la “Universidad Peruana Los Andes” a la Escuela Profesional de Tecnología Médica especialidad de Radiología, sobresaliendo por dos años consecutivos en el quinto superior; egresa el año 2012, obteniendo el grado de Bachiller en Tecnología Médica en el mes de julio del 2013; así como también el título profesional de Licenciado en Tecnología Médica en la especialidad de Radiología en el mes de enero del 2014. Realizó estudios de posgrado en Resonancia Magnética en la Universidad Peruana Cayetano Heredia en el 2015 y estudio de Seguridad Radiológica en Radioterapia (Braquiterapia y Teleterapia) en el 2015. En el mes de diciembre del 2017 egresó de la maestría en Educación con mención en Docencia Médica e Investigación en la escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Los Andes. Actualmente labora en el Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión en la ciudad de Huancayo y labora como docente en la facultad de ciencias de la salud de la Universidad Peruana Los Andes.



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN  
Huánuco - Perú

ESCUELA DE POSGRADO

Campus Universitario, Pabellón V "A" 2do. Piso - Cayhuayna  
Teléfono 514780 - Pág. Web: [www.posgrado.unheval.edu.pe](http://www.posgrado.unheval.edu.pe)



### ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En el Auditorio de la Escuela de Posgrado, siendo las 10:00h, del día domingo 17 DE AGOSTO DE 2019 ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Abner A. FONSECA LIVIAS	Presidente
Dr. Reynaldo Marcial OSTOS MIRAVAL	Secretario
Dr. Ewer PORTOCARRERO MERINO	Vocal

Asesor de tesis: Mg. Miguel Nino CHÁVEZ LEANDRO (Resolución N° 02058-2018-UNHEVAL/EPG-D)

El aspirante al Grado de Maestro en Educación, mención en Investigación y Docencia Superior, Don, José Luis NÚÑEZ ROMERO.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: "INFLUENCIA DEL SÍNDROME BURNOUT EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA ESCUELA PROFESIONAL DE TECNOLOGÍA MÉDICA DE LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES, HUANCAYO - 2018".

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis las observaciones siguientes:

.....

.....

Obteniendo en consecuencia el Maestría la Nota de diecisiete (17)

Equivalente a Muy Bueno, por lo que se declara Aprobado  
(Aprobado ó desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente ACTA en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 10:50 horas del 17 de agosto de 2019.

.....  
PRESIDENTE  
DNI N° 724632006

.....  
SECRETARIO  
DNI N° 72420141

.....  
VOCAL  
DNI N° 41532365

Leyenda:  
19 a 20: Excelente  
17 a 18: Muy Bueno  
14 a 16: Bueno

(Resolución N° 02537-2019-UNHEVAL/EPG-D)

Av. Universitario 601-607. Ciudad Universitaria - Pabellón V "B" 2do. piso  
Teléfono 514780

## AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICA DE POSGRADO

### 1. IDENTIFICACIÓN PERSONAL

Apellidos y Nombres: José Luis Núñez Romero

DNI: 46457298

Correo electrónico: luisitoo.rx@gmail.com

Teléfono de casa: -

Celular: 959074514

Oficina: -

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

<b>POSGRADO</b>	
<b>Maestría:</b>	Educación
<b>Mención:</b>	Investigación y Docencia Superior

#### Grado Académico obtenido:

Maestro en Educación, mención en Investigación y Docencia Superior

#### Título de la tesis:

"INFLUENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA ESCUELA PROFESIONAL DE TECNOLOGÍA MÉDICA DE LA UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES, HUANCAYO - 2018"

#### Tipo de acceso que autoriza el autor:

Marcar "X"	Categoría de acceso	Descripción de acceso
	PÚBLICO	Es público y accesible el documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio.
X	RESTRINGIDO	Solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, mas no al texto completo.

Al elegir la opción "Público" a través de la presente autorizo de manera gratuita al Repositorio Institucional – UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el Portal Web repositorio.unheval.edu.pe, por un plazo indefinido, consintiendo que dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla, siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

En caso haya marcado la opción "Restringido", por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso:

Para evitar el plagio de mi tesis.

Asimismo, pedimos indicar el periodo de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso restringido:

( ) 1 año ( ) 2 años ( ) 3 años (X) 4 años

Luego del periodo señalado por usted(es), automáticamente la tesis pasará a ser de acceso público.

Fecha de firma: 25 de Noviembre de 2019

  
Firma del autor