

UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZÁN"
FACULTAD DE ENFERMERÍA
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



TESIS

**SÍNDROME DE BURNOUT Y SUS CONSECUENCIAS EN EL DESEMPEÑO
LABORAL A NIVEL INDIVIDUAL EN LOS DOCENTES QUE LABORAN EN LA
FACULTAD DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO
VALDIZÁN" HUÁNUCO – 2015.**

TESISTAS:

PÉREZ QUISPE, Bryan
TORRES LEÓN, Angela María

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADOS EN ENFERMERÍA**

HUÁNUCO – PERÚ

2015

DEDICATORIA

A Dios a mis padres, hermanos y familiares por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy.

Bryan

A mis padres y abuelos por su paciencia, dedicación y apoyo incondicional en todo momento de mi vida.

Angela

AGRADECIMIENTO

A nuestra Universidad Nacional Hermilio Valdizán, alma mater de nuestra formación profesional y cultivadora del saber que a diario incentiva en nosotros el desarrollo profesional a través de nuestro maestros; quienes con su labor incesante nos inculcan sabiduría.

A la constante orientación de nuestra asesora, que ha hecho posible la elaboración del presente trabajo de investigación.

A la jefatura del Departamento de la Facultad de Enfermería por permitirnos realizar el trabajo de investigación, y a los docentes de dicha facultad por su colaboración.

Los autores.

RESUMEN

La investigación se realizó con el objetivo de determinar la existencia del síndrome de Burnout y sus consecuencias en el desempeño laboral a nivel individual en los docentes que laboran que laboran en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán" Huánuco – 2015. El estudio fue de tipo descriptivo correlacional, con un nivel de investigación aplicativo, transversal prospectivo. La muestra estuvo conformada por 31 docentes adscritas en el departamento Académico de Enfermería. Para la recolección de datos como instrumentos se usaron una guía de entrevista, cuestionario de MBI para docentes y síntomas más frecuentes del síndrome de Burnout. De esta manera se obtuvo el resultado de: $\chi^2 = 0.2 < 5.99$ aceptando la H_0 , afirmando: No existe una correlación entre el síndrome de Burnout y sus consecuencias en el desempeño laboral a nivel individual en los docentes que laboran en la facultad de Enfermería. Por lo tanto, se llegaron a conclusiones: el 42% de docentes presentaron bajo síndrome de Burnout, el 71% presentaron consecuencias emocionales, psicosomáticas y conductuales adecuadas durante el desempeño laboral.

Palabras clave: síndrome de Burnout, Desempeño Laboral

SUMMARY

The research was conducted in order to determine the existence of the Burnout syndrome and its impact on job performance individually teachers working in working in the Faculty of Nursing at the National "Hermilio Valdizán" Huanuco University - 2015. correlational study was descriptive, with a level of application, cross prospective research. The sample consisted of 31 teachers assigned to the Academic Department of Nursing. For data collection instruments as an interview guide, MBI questionnaire for teachers and most common symptoms of burnout syndrome were used. Thus the result was obtained: $\chi^2 = 0.2 < 5.99$ accepting H_0 , saying: There is no correlation between burnout syndrome and its impact on job performance individually at teachers working in the Faculty of Nursing. Therefore, conclusions were reached: 42% of teachers presented low burnout syndrome, 71% had adequate job performance during emotional, psychosomatic and behavioral consequences.

Keywords: Burnout syndrome, Work Performance

INDICE

| | |
|--------------------------|------|
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Resumen | iv |
| Summary | v |
| Índice | vi |
| Indice de tablas | vii |
| Indice de figuras | viii |
| Acrónimos | ix |
| Introducción | x |
| Fundamento del problema | xi |
| Justificación | xiii |
| Propósito | xiv |
| Formulación del problema | xv |

CAPITULO I

1. MARCO TEORICO

| | |
|---|----|
| 1.1. Antecedentes | 16 |
| 1.2. Hipótesis | 20 |
| 1.3. Variables | 22 |
| 1.4. Operación de variables | 22 |
| 1.5. Objetivos | 24 |
| 1.6. Bases teóricas | 25 |
| 1.7. Definición de términos operacionales | 26 |

CAPITULO II

2. MARCO METODOLOGICOS

| | |
|---|----|
| 2.1. Ámbito de estudio | 32 |
| 2.2. Población | 32 |
| 2.3. Muestra | 32 |
| 2.4. Tipo de estudio | 33 |
| 2.5. Diseño de investigación | 33 |
| 2.6. Técnicas e instrumentos | 34 |
| 2.7. Procedimiento | 37 |
| 2.8. Validez y confiabilidad | 37 |
| 2.9. Consideraciones éticas y de confidencialidad | 37 |

CAPITULO III

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

| | |
|---|----|
| 3.1. Análisis descriptivo de los resultados | 39 |
| Discusión | 53 |
| Conclusiones | 56 |
| Recomendaciones | 57 |
| Referencias bibliografías | 58 |
| Anexos | 60 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | Pág. |
|---|-------------|
| Tabla 01. Docentes que laboran en la facultad de Enfermería según edad y sexo. Universidad Nacional “Hermilio Valdizán” Huánuco 2015. | 56 |
| Tabla 02. Docentes que laboran en la facultad de Enfermería según estado civil. Universidad Nacional “Hermilio Valdizán” Huánuco 2015. | 59 |
| Tabla 03. Docentes que laboran en la facultad de Enfermería según número de hijos. Universidad Nacional “Hermilio Valdizán” Huánuco 2015. | 60 |
| Tabla 04. Existencia de Síndrome de Burnout en los docentes que laboran en la facultad de Enfermería-Universidad Nacional “Hermilio Valdizán” Huánuco 2015. | 61 |
| Tabla 05. Consecuencias en el desempeño laboral en los docentes que laboran en la facultad de Enfermería-Universidad Nacional “Hermilio Valdizán” Huánuco 2015. | 62 |
| Tabla 06. Consecuencias Emocionales del Síndrome de Burnout en los docentes que laboran en la facultad de Enfermería-Universidad Nacional “Hermilio Valdizán” Huánuco 2015. | 64 |
| Tabla 07. Consecuencias Psicosomáticas del Síndrome de Burnout en los docentes que laboran en la facultad de Enfermería-Universidad Nacional “Hermilio Valdizán” Huánuco 2015. | 65 |
| Tabla 08. Consecuencias Conductuales del Síndrome de Burnout en los docentes que laboran en la facultad de Enfermería-Universidad Nacional “Hermilio Valdizán” Huánuco 2015. | |
| Tabla 09. Existencia del Síndrome de Burnout y sus consecuencias en el desempeño laboral en docentes de la facultad de Enfermería-Universidad Nacional “Hermilio Valdizán” Huánuco 2015. | |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | Pág. |
|---|-------------|
| Figura 01. Docentes que laboran en la facultad de Enfermería según edad y sexo. Universidad Nacional “Hermilio Valdizán” Huánuco 2015. | 56 |
| Figura 02. Docentes que laboran en la facultad de Enfermería según estado civil. Universidad Nacional “Hermilio Valdizán” Huánuco 2015. | 59 |
| Figura 03. Docentes que laboran en la facultad de Enfermería según número de hijos. Universidad Nacional “Hermilio Valdizán” Huánuco 2015. | 60 |
| Figura.04 Existencia de Síndrome de Burnout en los docentes que laboran en la facultad de Enfermería-Universidad Nacional “Hermilio Valdizán” Huánuco 2015. | 61 |
| Figura 05. Consecuencias en el desempeño laboral en los docentes que laboran en la facultad de Enfermería-Universidad Nacional “Hermilio Valdizán” Huánuco 2015. | 62 |
| Figura 06. Consecuencias Emocionales del Síndrome de Burnout en los docentes que laboran en la facultad de Enfermería-Universidad Nacional “Hermilio Valdizán” Huánuco 2015. | 64 |
| Figura 07 Consecuencias Psicosomáticas del Síndrome de Burnout en los docentes que laboran en la facultad de Enfermería-Universidad Nacional “Hermilio Valdizán” Huánuco 2015. | 65 |
| Figura 08 Consecuencias Conductuales del Síndrome de Burnout en los docentes que laboran en la facultad de Enfermería-Universidad Nacional “Hermilio Valdizán” Huánuco 2015. | |
| Figura 09 Existencia del Síndrome de Burnout y sus consecuencias en el desempeño laboral en docentes de la facultad de Enfermería-Universidad Nacional “Hermilio Valdizán” Huánuco 2015. | |

ACRÓNIMOS

| | |
|----------------|---|
| SB | : Síndrome de Burnout |
| SQT | : Síndrome de quemarse por el trabajo |
| UNHEVAL | : Universidad Nacional “Hermilio Valdizan” |
| MBI | : Maslach Burnout Inventory |
| AE | : Aspecto Emocional |
| AP | : Aspectos Psicosomáticos |
| AC | : Aspectos Conductuales |

INTRODUCCIÓN

Las personas que se dedican a trabajar dentro de lo que se ha denominado “profesiones asistenciales”, es decir, de servicio público, como los profesionales de la enseñanza (Profesorado de todos los niveles, monitores, animadores socioculturales, etc.) y trabajadores de la salud (Médicos, Enfermeras, etc.), pueden encontrarse fuertemente afectadas por el SB y verse sometidas a un gran desgaste profesional. Es notorio como hoy en día, estas profesiones exigen entrega, implicación, ciertos niveles de idealismo y un indudable servicio a los demás y si todo esto se asienta sobre una personalidad “perfeccionista” con un alto grado de auto exigencia y con una gran tendencia a implicarse en el trabajo, podemos finalmente obtener un desequilibrio entre las expectativas individuales del profesional y la realidad del trabajo diario¹.

El término fue descrito originalmente en 1974 por Fredeunberger “como un estado de fatiga o frustración que se produce por la dedicación a una causa o forma de vida, que no produce la suficiente gratificación o refuerzo”. Aunque es principalmente con los estudios de Maslach y Jackson, cuando realmente adquiere verdadera importancia el estudio de este Síndrome².

Según determinados autores, este fenómeno puede estudiarse tanto desde el punto de vista clínico como psicosocial (Gil-Monte P, y Peiró JM, 1997). Desde una perspectiva clínica lo caracterizan síntomas depresivos o ansiosos, aunque también de tipo fóbico. Síntomas que en psicopatología son bastante inespecíficos y que se pueden presentar en una gran cantidad de trastornos, tanto mentales como somáticos (Soria J, 2003). Existen también profesionales que no admiten la existencia del Burnout, sino que lo entienden como una manera de afrontar las vicisitudes del trabajo en lugar de una verdadera enfermedad. Para éstos, el profesional en cuestión debería

poseer los recursos suficientes para hacer frente a las nuevas demandas sociales. Por otra parte, y desde una perspectiva psicosocial, existe actualmente un consenso para considerarlo como una respuesta al estrés laboral crónico, una experiencia subjetiva que engloba sentimientos y actitudes con implicaciones nocivas para la persona y la organización (Guerrero E, y Vicente F, 2001), relacionada por tanto con el contexto social y que agrupa la percepción de uno mismo y de los otros.

El personal que labora en las instituciones de educación no escapa de la posibilidad de presentar este tipo de síndrome; el estrés ocasionado por la atención diferente y particularizada que se debe brindar a una gran cantidad de estudiantes suele ser de mayor complejidad, aunado a la escasez de recursos materiales para ofrecer la atención requerida, así como los factores externos al medio laboral que incide en los profesionales que se dedican a esta ocupación: la docencia. Los primeros detonantes que comenzaron a señalar la importancia del estrés y Burnout en la profesión docente fueron los datos que las diferentes administraciones de educación tenían sobre las bajas laborales de los profesores y su evolución a través de los años. Estos resultados señalaban un aumento anual de las bajas de tipo psiquiátrico que no se encontraban en otras profesiones y que tenían como consecuencia un incremento del absentismo laboral, un enorme gasto en sustituciones y un bajo rendimiento en el trabajo (García-Calleja, 1991)³.

ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA

FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA

El problema se fundamenta que el ritmo de vida acelerado, las múltiples y altas exigencias del trabajo en conjunto con la lucha por mantenerlo en la economía actual, facilitan el desarrollo de trastornos físicos y psicológicos en las personas. Diversos

sectores se han preocupado por este fenómeno y en el ámbito académico muchos investigadores han dedicado esfuerzos por conocer la razón del aumento de la prevalencia de dichos trastornos y en particular estudiar aquellos de índole psicológico que se originan del estrés laboral, dada su frecuencia y alto costo para las personas y organizaciones⁴.

La definición de Burnout se ha ido matizando a lo largo de su historia. Desde que en 1974 Freudemberger iniciara su estudio, han sido numerosos los autores que se han aproximado al tema, todos ellos intentando una delimitación conceptual, de forma que al conocer el síndrome éste se haga más aprehensible y útil.

El problema principal para definirlo es establecer la debida diferenciación entre Burnout y el concepto de estrés laboral, dada su similitud.

Actualmente se entiende el Burnout como una respuesta de afrontamiento ante el estrés laboral crónico (Dale, 1979), teniendo en cuenta que, de forma consensuada, al hablar del "síndrome de estar quemado", queremos reflejar unas conductas, pensamientos, sentimientos y sensaciones fisiológicas como vivencia personal negativa, subjetiva y crónica, la cual tiene consecuencias indeseables tanto para la organización en la que se encuentra inmerso el sujeto, como para él mismo. Todo ello tendrá lugar principalmente en el seno de las profesiones de ayuda e interrelación personal⁵.

Durante el tiempo transcurrido desde el inicio de nuestra etapa universitaria en la UNHEVAL se pudo apreciar la carga académica que tiene uno como alumno al interactuar e incluirse al nuevo ciclo de vida, pero no solo esto influye a nosotros como estudiantes, sino que también un ámbito más recargado se aprecia al docente universitario de nuestra facultad, ya que no solo se dedican al rol docente, sino que también al rol asistencial y además a la de labor y compromiso con la Facultad de

Enfermería para alcanzar la visión de ésta, es pues que el docente va percibir muchos factores estresantes en la universidad en donde el factor principal es la relación que tiene que tener con los estudiantes (trato directo con personas), en donde no siempre ésta interacción es la adecuada, y que al final ésta va ser afectada en el aspecto individual y organizacional e influirá en el desempeño laboral como docente.

JUSTIFICACIÓN

Teórica

El Síndrome de Burnout ha sido definido como una respuesta a la estresante situación laboral crónica que se produce, principalmente, en el marco del mercado laboral de las profesiones que se centran en la prestación de servicios, no escapando de esta situación aquellos profesionales de la salud y, de manera particular, el personal docente que prepara continuamente a las futuras generaciones de salud en escenarios educativos. El objetivo de estas profesiones es cuidar los intereses o satisfacer las necesidades del estudiante en cualquiera de los niveles académicos; también se caracterizan por el contacto directo con los alumnos.

Si bien es cierto que una de las funciones de enfermería, es la docencia, en donde éste es un ente educador de los futuros enfermeros, es en ello donde el profesional de enfermería como docente se inmersa en muchos factores estresantes las cuales va conllevar a problemas actitudinales, emocionales entre otras que pueden llegar a convertirse a lo que distintos autores manifiestan “profesor quemado” o Síndrome de Burnout. De esta manera es pues que nos basamos para que así se pueda implementar en el futuro medidas para prevenir las consecuencias que conlleva este Síndrome.

Social

Los docentes que laboran a la Facultad de Enfermería, que además están adscritas en el departamento académico, laboran también en el rol asistencial, de modo que no solo tienen un ambiente que fomente el estrés (UNHEVAL) sino también en el Establecimiento de Salud como Enfermeras (os), que es en donde existe mayores incidencias de Síndrome de Burnout.

Practica

Esto surge con la finalidad de mejorar el estilo de vida los docentes profesionales en enfermería, de modo que se pueda identificar las diferentes consecuencias del Síndrome de Burnout ya sea este en los aspectos emocionales, actitudinales, conductuales y psicosomáticos, para así no llegar a afectar la salud de los docentes enfermeras(as), y para que de esta manera fuera necesario emplear estrategias para intervenir de forma oportuna no lleve a consecuencias graves.

PROPÓSITO.

El propósito del trabajo es poder determinar la existencia del Síndrome de Burnout y las consecuencias que este puede tener en aspectos como: disminución de la calidad del proceso enseñanza – aprendizaje, las relaciones inter e intra institucional y como esto puede llegar a repercutir en la salud mental del profesional de enfermería – docente que labora en la Facultad de Enfermería de la UNHEVAL.

Así mismo también es importante determinar la incidencia que presenta dicho Síndrome para una detección precoz y así puedan mantener o mejorar las estrategias de intervención dirigidos hacia la salud mental del personal docente de enfermería

tales como programas de relajación, motivación, incentivo, todo ello con el fin último de mejorar su nivel de rendimiento laboral.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

¿Existe síndrome de Burnout y cuáles son sus consecuencias en el desempeño laboral a nivel individual en los docentes que laboran en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán " Huánuco – 2015?

PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Existe síndrome de Burnout en los docentes que laboran en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán" Huánuco – 2015?
- ¿Cuáles son las consecuencias del síndrome de Burnout en el desempeño laboral a nivel individual en los docentes que laboran en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán" Huánuco – 2015?
- ¿Cuáles son las consecuencias emocionales del síndrome de Burnout en los docentes que laboran en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán" Huánuco – 2015?
- ¿Cuáles son las consecuencias psicosomáticas del síndrome de Burnout en los docentes que laboran en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán" Huánuco – 2015?
- ¿Cuáles son las consecuencias conductuales del síndrome de Burnout en los docentes que laboran en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán" Huánuco – 2015?

CAPÍTULO I

1. MARCO TEÓRICO.

1.1. ANTECEDENTES

ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Uno de los pioneros en darle definición al Síndrome de Burnout fue el psicólogo Freudenberger Herbert⁶ (1974) quién definió este término por primera vez en el mundo como: "fallar, desgastarse o sentirse exhausto debido a las demandas de energía, fuerza o recursos o cuando un miembro de la organización se vuelve inoperante".

Christinna Maslach⁷ (1981) lo describió como "un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal" que puede ocurrir entre individuos que trabajan con personas," es decir de aquellas profesiones que deben mantener una relación continua de ayuda hacia el "cliente" como: médicos, profesores, enfermeras, asistentes sociales, psiquiatras, psicólogos, policías.

Mediano y Fernández⁸ (2001) describen el Síndrome de Burnout como una enfermedad laboral y emocional, que suele producirse en entornos de estrés laboral continuo, que afecta a aquellos profesionales o empleados cuya labor les exige implicación emocional con la gente.

Según Monte Gil y Peiró⁹ (1997) las consecuencias a nivel individual se identifican con una sintomatología que integran en cuatro grandes grupos en función de sus manifestaciones, como son: emocionales, actitudinales, conductuales y psicósomáticos. En el primer caso se habla de manifestaciones de sentimientos y emociones, mientras que el segundo aspecto hace referencia a las actitudes o posicionamientos que el sujeto

toma como reacción a la influencia del síndrome, y que son el sostén cognitivo de las conductas que se manifiestan en las relaciones interpersonales identificadas en el tercer aspecto. Estos tres índices enmarcan el aspecto emocional y el cognitivo-conductual que se desprenden de la aparición del síndrome. Por otro lado, el grupo de manifestaciones psicósomáticas es amplio y de persistir la situación estresante, podría desembocar en la instauración de patología somática.

Respecto a cuales son las principales consecuencias que afectan a los docentes en su ámbito de trabajo. Respecto a las consecuencias personales, destacan la incapacidad para desconectar del trabajo, los problemas de sueño, el cansancio que aumenta la susceptibilidad a la enfermedad, problemas gastrointestinales, de espalda, cuello, dolores de cabeza, enfermedades coronarias, sudor frío, náuseas, taquicardia, aumento de enfermedades virales y respiratorias ¹⁰ (Freudenberger y Richelson, 1980) que están relacionados en numerosas ocasiones con el abuso de fármacos tranquilizantes, estimulantes, abuso de café, tabaco, alcohol y otras drogas¹¹ (Maslach y Jackson, 1981),. En la misma línea, Quevedo-Aguado (1999) encuentran que mayores puntuaciones en despersonalización dan lugar a un incremento de los trastornos psicofisiológicos, mientras que Smith (2001) señala que un alto nivel de estrés predice problemas de salud física y mental.

Pines¹² (1981) señalaron que las consecuencias que a nivel psicológico afectan al profesor que padece Burnout son numerosas: falta de autorrealización, baja autoestima, aislamiento, tendencia a la auto culpa, actitudes negativas hacia uno mismo y hacia los demás, sentimientos de

inferioridad y de incompetencia, pérdida de ideales, irritabilidad, hasta casos más extremos de intentos de suicidio, cuadros depresivos graves, ansiedad generalizada, fobia social y agorafobia. Finalmente, cabe señalar como consecuencia evidente del estrés y Burnout, la insatisfacción laboral, citada por un alto número de autores (Kyriacou y Sutcliffe, 1978; Travers y Cooper, 1997).

ANTECEDENTES NACIONALES

Los estudios realizados en el contexto peruano en donde Fernández Arata¹³ (2002), reportó un estudio en Docentes de Educación Básica y Superior, donde llegó a las siguientes conclusiones: Las fuentes de presión laboral y la personalidad de tipo A se relacionan en forma negativa con la satisfacción laboral y el desempeño docente en los profesores de Educación Primaria de Lima Metropolitana. Indica que a mayor presión laboral, menor satisfacción laboral, y menor desempeño docente, en tanto que a mayor personalidad tipo A menos satisfacción laboral y menor desempeño docente.

Las fuentes de presión laboral y la Personalidad tipo A se relacionan de forma positiva con el desgaste psíquico (Burnout) que produce la actividad educativa en los profesores de Educación Primaria de Lima Metropolitana. A mayor presión laboral mayor desgaste psíquico (Burnout) y que a mayor tipo de Personalidad tipo A, mayor desgaste psíquico (Burnout). La variable tiempo de servicios está asociada al desempeño docente, encontrándose que los profesores con más de 21 años de servicio, tienen puntajes significativamente más altos que los docentes que tienen entre 16 y 20 años de servicio. El 43% de los profesores encuestados presenta niveles

elevados de desgaste psíquico (Burnout) a los que se les puede adicionar el 20% del nivel medio.

En cuanto al departamento de Arequipa – Perú (2013) , los resultados del estudio de la incidencia del síndrome de Burnout en una muestra de 233 profesores (127 varones y 106 mujeres) con un rango de edad de 20 a 65 años que laboran en instituciones educativas públicas y privadas de la ciudad de Arequipa. Se aplicó el Maslach Burnout Inventory para profesores y se encontró que el 93,7% de los profesores tiene un nivel moderado de Burnout y el 6,3% tienen un nivel severo, mientras que el 91,5% de las docentes tiene un nivel moderado y el 7,5% tiene un nivel severo de Síndrome de Burnout. Un mayor porcentaje de varones que de mujeres obtiene puntuaciones más elevadas en agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. Además, se hallaron relaciones significativas ($p < ,000$) entre el tipo de gestión educativa y la despersonalización y la baja realización personal.

Se concluye que los varones se ven ligeramente más afectados por el Síndrome de Burnout en un nivel moderado, aunque estas diferencias no son significativas, y que las mujeres tienen un grado de estrés más severo¹⁴.

1.2. HIPOTESIS

1.2.1. HIPOTESIS GENERAL

Hi: Existe una correlación entre el síndrome de Burnout y sus consecuencias en el desempeño laboral a nivel individual en los docentes que laboran en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán" Huánuco – 2015.

Ho: No existe una correlación entre el síndrome de Burnout y sus consecuencias en el desempeño laboral a nivel individual en los docentes que laboran en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán" Huánuco – 2015.

1.2.2. HIPOTESIS ESPECÍFICAS

Hi: El síndrome de Burnout si existe en los docentes que laboran en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán".

Ho: El síndrome de Burnout no existe en los docentes que laboran en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán" Huánuco – 2015.

Hi: Si existe consecuencias en el desempeño laboral en los docentes que laboran en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán" Huánuco – 2015.

Ho: No existe consecuencias en el desempeño laboral en los docentes que laboran en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán" Huánuco – 2015.

Hi: El síndrome de Burnout si conlleva a consecuencias emocionales en los docentes que laboran en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán" Huánuco – 2015.

Ho: El síndrome de Burnout no conlleva a consecuencias emocionales en los docentes que laboran en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán" Huánuco – 2015.

Hi: El síndrome de Burnout si conlleva a consecuencias Psicosomáticos en los docentes que laboran en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán" Huánuco – 2015.

Ho: El síndrome de Burnout no conlleva a consecuencias Psicosomáticos en los docentes que laboran en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán" Huánuco – 2015.

Hi: El síndrome de Burnout si conlleva a consecuencias conductuales en los docentes que laboran en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán" Huánuco – 2015.

Ho: El síndrome de Burnout no conlleva a consecuencias conductuales en los docentes que laboran en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán" Huánuco – 2015.

1.3. VARIABLES

1.3.1. Variable independiente: Síndrome de Burnout.

- Agotamiento Emocional.
- Despersonalización.
- Baja realización personal.

1.3.2. Variable dependiente: Consecuencias en el desempeño laboral a nivel individual en los docentes de la Facultad de Enfermería.

- Emocional
- Psicosomáticos
- Conductuales

1.3.3. Variable de caracterización: Características sociodemográficas del docente.

1.4. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

| VARIABLE | DIMENSIÓN | TIPO DE VARIABLE | INDICADOR | VALOR FINAL | ESCALA DE MEDICIÓN |
|---|-----------------------|------------------|---------------------|-----------------------|-----------------------|
| VARIABLE INDEPENDIENTE | | | | | |
| EXISTENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT | Agotamiento Emocional | Cualitativa | Existe No existe | Alto Medio Bajo | Ordinal Politémica |
| | Despersonalización | Cualitativa | | Alto Medio Bajo | Ordinal Politémica |
| | Realización Personal | Cualitativa | | Alto Medio Bajo | Ordinal Politémica |

| VARIABLE DEPENDIENTE | | | | | |
|---|-------------------------|--------------|---|----------------------------|--------------------|
| CONSECUENCIAS EN EL DESEMPEÑO LABORAL A NIVEL INDIVIDUAL DEL EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA | Aspectos Emocionales | Cualitativa | Nunca | Adecuada Inadecuada | Nominal |
| | Aspectos Psicosomáticos | Cualitativa | Algunas veces Frecuentemente | | |
| | Aspectos Conductuales | Cualitativa | Siempre | | |
| - VARIABLE DE CARACTERIZACION | | | | | |
| CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DEL DOCENTE | Edad | Cuantitativo | Años Cumplidos | Ninguna | Razón |
| | Sexo | Cualitativo | Masculino Femenino | Ninguna | Nominal Dicotómica |
| | Estado Civil | Cualitativo | Soltera/O Casada/O Viuda/O Divorciada/O Unión Libre | Ninguna | Nominal Politómica |

| | | | | | |
|--|-----------------|-------------|---|---------|-----------------------|
| | Número De Hijos | Cualitativo | Ningún Hijo Un Hijo Dos Hijos Tres Hijos Cuatro a más Hijos | Ninguna | Nominal Politómica |
| | Familia | Cualitativo | Nuclear Extensa Compuesta | Ninguna | Nominal Politómica |

1.5. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Determinar la existencia del síndrome de Burnout y sus consecuencias en el desempeño laboral a nivel individual en los docentes que laboran en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán " Huánuco – 2015.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar la existencia del síndrome de Burnout en los docentes que laboran en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán" Huánuco – 2015.
- Identificar las consecuencias en el desempeño laboral en los docentes que laboran en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán" Huánuco – 2015.

- Indicar las consecuencias emocionales del síndrome de Burnout en los docentes que laboran en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán" Huánuco – 2015.
- Indicar las consecuencias Psicosomáticos del síndrome de Burnout en los docentes que laboran en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán" Huánuco – 2015.
- Indicar las consecuencias conductuales del síndrome de Burnout en los docentes que laboran en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán" Huánuco – 2015.

1.6. BASES TEÓRICAS

Teoría de Maslach (1976) lo definen como "un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que puede ocurrir entre individuos que trabajan con personas".

El SB es un problema social y de salud pública de primer orden, puesto que es un trastorno adaptativo crónico que daña la calidad de vida del profesional y la calidad de su labor asistencial, lo que conlleva un incremento de los costos económicos y sociales.

Teoría de Freudenberg

Nivel Conductual se dan alteraciones de la conducta alimentaria, absentismo laboral, abuso de sustancias (café, tabaco, alcohol, fármacos etc.), aumento de la conducta violenta y de los comportamientos de alto riesgo (conducción imprudente, aficiones de riesgo, ludopatía), superficialidad en el trato interpersonal, conductas evasivas, disminución de la productividad y falta de competencia en la organización, absentismo laboral, problemas matrimoniales y familiares,

incapacidad de relajación, relaciones interpersonales distantes y frías, aislamiento, cambios bruscos de humor, dificultad de concentración, conflicto con los compañeros de trabajo, aburrimiento e incumplimiento de horarios de trabajo y deterioro social y familiar.

A nivel Físico desencadena alteraciones cardiovasculares, fatiga crónica, cefaleas / migrañas, un elenco de alteraciones orgánicas (gastrointestinales, respiratorias, del sueño, dermatológicas y menstruales), disfunciones sexuales, dolores musculares /articulatorios, hipertensión, pérdida progresiva de la energía (agotamiento), pérdida de peso.

A nivel Psicológico / Emocional condiciona estados de autovaloración negativa, apatía, cinismo, ansiedad, irritabilidad, depresión, pérdida del idealismo inicial, disforia, sentimientos de alienación, hostilidad, melancolía baja autoestima, falta de motivación, desorientación, sentimientos de vacío, distanciamiento emocional, suspicacia, sentimientos de frustración profesional, cambios negativos de actitud, respuestas rígidas e inflexibles con los demás, impaciencia, sentimientos de culpabilidad, ansiedad generalizada y focalizada hacia el trabajo, dificultades para la memorización, la abstracción y la elaboración de juicios.

1.7. DEFINICION DE TERMINOS OPERACIONALES

1.7.1. SINDROME DE BURNOUT: Actualmente se entiende el Burnout como una respuesta de afrontamiento ante el estrés laboral crónico (Dale, 1979), teniendo en cuenta que, de forma consensuada, al hablar del "síndrome de estar quemado", queremos reflejar unas

conductas, pensamientos, sentimientos y sensaciones fisiológicas como vivencia personal negativa, subjetiva y crónica, la cual tiene consecuencias indeseables tanto para la organización en la que se encuentra inmerso el sujeto, como para él mismo. Todo ello tendrá lugar principalmente en el seno de las profesiones de ayuda e interrelación personal.

1.7.2. CONSECUENCIAS: Alteraciones del profesional en su adaptación.

Desde la perspectiva individual producen un deterioro de la salud de estos y de sus relaciones interpersonales fuera del ámbito laboral. Las consecuencias a nivel individual se identifican con una sintomatología que integran en cuatro grupos en función de sus manifestaciones, como son: emocionales, actitudinales, conductuales y psicosomáticos.

1.7.3. CONSECUENCIAS DEL BURNOUT

Moriana y Herruzo (2004), nos dicen en este apartado, donde analizan las principales consecuencias personales, familiares y laborales que se encuentran en los estudios más relevantes de la literatura sobre el tema, citando a varios autores (Dworkin, 1987; Farber, 1991; Freudenberger y Richelson, 1980; Golembiewski, Munzenrider y Stevenson, 1986; Pines, Aaronson y Kafry, 1981; Maslach y Jackson, 1981; Belcastro, 1982; Chakravorty, 1989; Maslach, 1982; Quevedo-Aguado, Delgado, Fuentes, Salgado, Sanchez y Yela, 1999; Smith, 2001; Matud, García y Matud, 2002; Calvete y Villa, 2000; Pines y otros, 1981; Kyriacou y Sutcliffe, 1978; Travers y Cooper, 1997 y Cooke y Rousseau, 1984) que existen en

los docentes atacados por este síndrome consecuencias personales, donde destacan la incapacidad para desconectarse del trabajo, los problemas de sueño, el cansancio que aumenta la susceptibilidad a la enfermedad, problemas gastrointestinales, de espalda, cuello, dolores de cabeza, enfermedades coronarias, sudor frío, náuseas, taquicardia, aumento de enfermedades virales y respiratorias y que están relacionados en numerosas ocasiones con el abuso de fármacos tranquilizantes, estimulantes, abuso de café, tabaco, alcohol y otras drogas y que dan lugar a un incremento de los trastornos psicofisiológicos. También señalan que existen consecuencias de nivel psicológico que afectan al profesor que padece Burnout, manifestándose a través de falta de autorrealización, baja autoestima, aislamiento, tendencia a la auto culpa, actitudes negativas hacia uno mismo y hacia los demás, sentimientos de inferioridad y de incompetencia, pérdida de ideales, irritabilidad, hasta casos más extremos de intentos de suicidio, cuadros depresivos graves, ansiedad generalizada, fobia social, agorafobia, la insatisfacción laboral. Finalmente, mencionan las consecuencias que el estrés y Burnout tienen sobre la familia donde se puede apreciar profesores que llegan tensos a casa, agotados física y psicológicamente, con cuadros de irritación, cansados de escuchar y hablar sobre problemas de otras personas.

Las consecuencias negativas del Burnout en el profesorado son variadas, pero tenemos que hacer hincapié en su influencia negativa en la salud, el rendimiento laboral y la capacidad cognitiva.

Definitivamente el SB mantenida en el tiempo va a llevar a producir en el individuo muchas disfunciones psicofisiológicas y psicósomáticas y posteriormente puede ir desarrollando errores cognitivos en la interpretación de su activación fisiológica, o de su conducta, o de sus pensamientos, o de algunas situaciones, que a su vez le lleven a adquirir una serie de temores irracionales, fobias, etc., que de por sí son un problema de salud, ingresando en cuadros patológicos de ansiedad. Así también puede producir una serie de perturbaciones sobre los procesos cognitivos superiores (atención, percepción, memoria, toma de decisiones, juicios, etc.) y un deterioro del rendimiento en contextos académicos o laborales¹⁵.

Aquellas consecuencias del estrés laboral asociadas al SB con evidencia empírica de acuerdo a la literatura, son¹⁶:

| Síntomas Psicósomáticos | Síntomas emocionales | Síntomas conductuales |
|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Fatiga crónica • Dolores de cabeza • Dolores musculares (cuello, espalda) • Insomnio • Pérdida de peso • Ulceras y desórdenes gastrointestinales • Dolores en el pecho • Palpitaciones | <ul style="list-style-type: none"> • Irritabilidad • Ansiedad generalizada y localizada en el trabajo • Depresión • Frustración • Aburrimiento • Distanciamiento afectivo • Impaciencia • Desorientación | <ul style="list-style-type: none"> • Cinismo • No hablan • Apatía • Hostilidad • Susplicacia • Sarcasmo • Pesimismo • Ausencia laboral • Abuso en el café, tabaco, alcohol, fármacos, etc. |

| | | |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Hipertensión • Crisis asmática • Resfriados frecuente • Aparición de alergias | <ul style="list-style-type: none"> • Sentimientos de soledad y vacío • Impotencia • Sentimientos de omnipresencia. | <ul style="list-style-type: none"> • Relaciones interpersonales distantes y frías • Tono de voz elevado (gritos frecuentes) • Llanto inespecífico • Dificultad de concentración • Incremento de conflicto con los compañeros • Cambios bruscos de humos • Enfado frecuente |
|--|---|---|

1.7.4. DOCENTES: Es el profesional con capacidad de servicio y de diálogo, sentido de trascendencia y de respeto a las normas, dominio y conocimiento acerca del área a enseñar, no ser improvisado, ética profesional, espíritu investigativo, interés por las nuevas tecnologías, sentido de superación y un buen desarrollo de competencia a través de un proceso de formación integral. (Díaz-Barriga, 2002).

1.7.5. DESEMPEÑO LABORAL.- El desempeño laboral es la forma en que los empleados realizan su trabajo. Éste se evalúa durante las revisiones de su rendimiento, mediante las cuales un empleador tiene en cuenta factores como la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, las habilidades organizativas y la productividad para analizar cada empleado de forma individual.

1.7.6. NIVEL INDIVIDUAL.- El individuo es el ser único en la particularidad de su existir. En sociología, es la persona considerada de forma aislada en relación con la sociedad.

Los individuos constan de distintas partes, se hallan en relación con el entorno y entre sí y se distinguen de los otros por tener cada uno su propio tiempo, espacio, origen y destino. Como ser único, el individuo contrasta con la pluralidad de seres únicos.

Además de esto el individuo está constituido por las interacciones coordinadas de células, tejidos, órganos y sistemas que integran una persona como unidad viviente, permitiendo el funcionamiento de su organismo.

CAPITULO II

2. MARCO METODOLÓGICO

2.1. ÁMBITO DE ESTUDIO

La presente investigación tendrá lugar en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán", ubicado en la avenida Universitaria, número 601 al 607 de la provincia de Huánuco

2.2. POBLACIÓN

La población está conformada por todos los docentes que laboran en la Facultad de Enfermería de la UNHEVAL.

La población abarca dos objetos de estudio bien definidos; primero se estudiaron a todos los docentes los cuales son un total de 36 profesionales adscritas al departamento académico de la Facultad de Enfermería, a los cuales se les aplicará los instrumento respectivos.

2.3. MUESTRA

El tamaño de muestra es la misma que la población

Se utilizó un tipo de muestreo no probabilístico por conveniencia del investigador, tomando en cuenta los criterios de inclusión y exclusión, la cual fueron un total de 31 docentes adscritos al Departamento académico de Enfermería que participaron voluntariamente.

Criterios de Inclusión tenemos:

- Docentes que laboran en la Facultad de Enfermería de la UNHEVAL.
- Docentes que de las distintas categorías (principal, asociado, auxiliar, jefe de prácticas)

- Docentes que cumplan o no, el rol asistencial.
- Docentes que tengan más de 4 meses en la docencia.
- Docentes que acepten participar en el estudio (consentimiento informado).

Criterios de Exclusión tenemos:

- Docentes no adscritas en el Departamento Académico de la Facultad de Enfermería
- Docentes que laboran menos de 4 meses.
- Docentes que no acepten participar en el estudio (consentimiento informado).
- Docentes ayudantes de cátedra.

2.4. TIPO, NIVEL Y METODO DE ESTUDIO

El presente estudio Según el paradigma de investigación es Cuantitativo. Nivel aplicativo porque nos direccionará a fomentar la salud del profesional docente de la Facultad de Enfermería.

Método descriptivo ya que nos permite mostrar la información tal y como se obtendrá de la realidad

De corte transversal porque implica la obtención de datos en un tiempo de estudio transversal y espacio determinado y según el tiempo de ocurrencia será prospectivo porque los datos se registraran a medida de que se desarrolla la investigación.

2.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño de investigación es Descriptivo Correlacional porque las variables son susceptibles de relacionar.

2.6. TECNICAS E INSTRUMENTOS

Guía De Entrevista Sociodemográfica Y Laboral (Anexo n°1)

Esta guía de entrevista de las características sociodemográficas de los docentes consiste en obtener datos importantes que pueden ser factor riesgo del Síndrome de Burnout (Edad, Sexo, Estado civil, Familia, Número de hijos, , Condición Laboral por categoría, Ha recibido capacitación relacionada a manejo de estrés y técnicas de relajación, Además de ejercer la docencia en esta Universidad labora también en el rol asistencial, Usted considera que actualmente enfrenta situaciones de estrés o conflictos, Las relaciones interpersonales con sus colegas de trabajo, Número de horas de contacto con los alumnos por día de trabajo).

Cuestionario de MBI Para Docentes (Anexo n°2)

Para evaluar síndrome de Burnout se empleará el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory para docentes (MBI-Ed) creado por Maslach, C. y Jackson, S.E. 1981; 1986 y Seisdedos, 1997). Este instrumento consta de 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los pacientes dividida en 3 aspectos del síndrome: cansancio emocional consta de 9 preguntas, despersonalización está formada por 5 ítems y la realización personal se compone de 8 preguntas.

Corrección de la prueba

Subescala de Agotamiento Emocional (EE: Emotional Exhaustion).

Consta de 9 preguntas. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Puntuación máxima 54.

La conforman los ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20. Su puntuación es directamente proporcional a la intensidad del síndrome. La puntuación máxima es de 54 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es el agotamiento emocional y el nivel de Burnout experimentado por el sujeto.

Subescala de Despersonalización (D). Está formada por 5 ítems, que son los ítems 5, 10, 11, 15 y 22. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. La puntuación máxima es de 30 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es la despersonalización y el nivel de Burnout experimentado por el sujeto.

Subescala de Realización Personal (PA: Personal Accomplishment). Se compone de 8 ítems. Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. La Realización Personal está conformada por los ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21. La puntuación máxima es de 48 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es la realización personal, porque en este caso la puntuación es inversamente proporcional al grado de Burnout. Es decir, a menor puntuación de realización o logro personal más afectado está el sujeto.

Estas tres escalas tienen una gran consistencia interna, considerándose el grado de agotamiento como una variable continua con diferentes grados de intensidad.

Se consideran que las puntuaciones del MBI son bajas entre 1 y 33, media entre 34 y 66 y alta entre 67 y 99.

Aunque no hay puntuaciones de corte a nivel clínico para medir la existencia o no de Burnout, puntuaciones altas en Agotamiento emocional y Despersonalización y baja en Realización Personal definen el síndrome.

Aunque también el punto de corte puede establecerse según los siguientes criterios: En la subescala de Agotamiento Emocional (EE) puntuaciones de 27 o superiores serían indicativas de un alto nivel de Burnout, el intervalo entre 19 y 26 corresponderían a puntuaciones intermedias siendo las puntuaciones por debajo de 19 indicativas de niveles de Burnout bajos o muy bajo. En la subescala de Despersonalización (D) puntuaciones superiores a 10 serían nivel alto, de 6 a 9 medio y menor de 6 bajo grado de despersonalización. Y en la subescala de Realización Personal (PA) funciona en sentido contrario a las anteriores; y así de 0 a 30 puntos indicaría baja realización personal, de 34 a 39 intermedia y superior a 40, sensación de logro.

Cuestionario de Signos y Síntomas más frecuentes del Síndrome de Burnout (Anexo N° 03)

El instrumento consta de 21 Ítems referido a los síntomas más frecuentes por los que pasan las personas con Síndrome de Burnout en la cual la evaluación de dicho instrumento será de Adecuada e Inadecuada.

2.7. PROCEDIMIENTO

Se realizó en primera instancia los permisos correspondientes para la recolección de datos con las autoridades pertinentes, Departamento Académico de la Facultad de Enfermería, tiempo después se aplicaron los instrumentos para luego procesar la información y análisis de datos.

2.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

Maslach Burnout Inventory. La validez y confiabilidad de dicho instrumento fue estudiado por Juan F. Manso Pinto, de la Universidad de Concepción de Chile en el año 2010, cuyos resultados en las sub escalas de Agotamiento Emocional, Despersonalización y realización personal fueron 0.82, 0.80 y 0.85 respectivamente

Cuestionario de Signos y Síntomas más frecuentes del Síndrome de Burnout. Constituye un instrumento fácil de utilizar para la determinación de la sintomatología del SB. La validez de los aspectos Emocionales, Psicosomáticos y Conductuales, la misma que demuestra Apiquian Guitart como las consecuencias de dicha patología.

Se determinaron los coeficientes de fiabilidad para cada área de Signos y Síntomas más frecuentes y el estadístico alfa de Cronbach fue aceptable para cada una de ellas. Los valores para los aspectos ya mencionados en donde fueron de 0.86, 0.79 y 0.79.

2.9. CONSIDERACIONES ÉTICAS Y DE CONFIDENCIALIDAD

Consentimiento informado

Se realizó para garantizar que los sujetos van a expresar voluntariamente su intención de participar en la investigación, después de haber comprendido la información que se le ha dado, acerca de la

investigación los objetivos del estudio, sus derechos y responsabilidades. (Anexo 04)

Compromiso de confidencialidad

Los datos obtenidos a lo largo del presente estudio son totalmente confidenciales, de modo que sólo se emplearon para cumplir los objetivos antes descritos. Con el fin de garantizar la fiabilidad de los datos recogidos en este estudio, fue preciso que los responsables de la investigación y nos comprometemos a la más estricta confidencialidad.

(Anexo 05)

CAPITULO III

RESULTADOS Y DISCUSION

3.1. ANÁLISI DESCRIPTIVO DE LOS RESULTADOS

TABLA 01

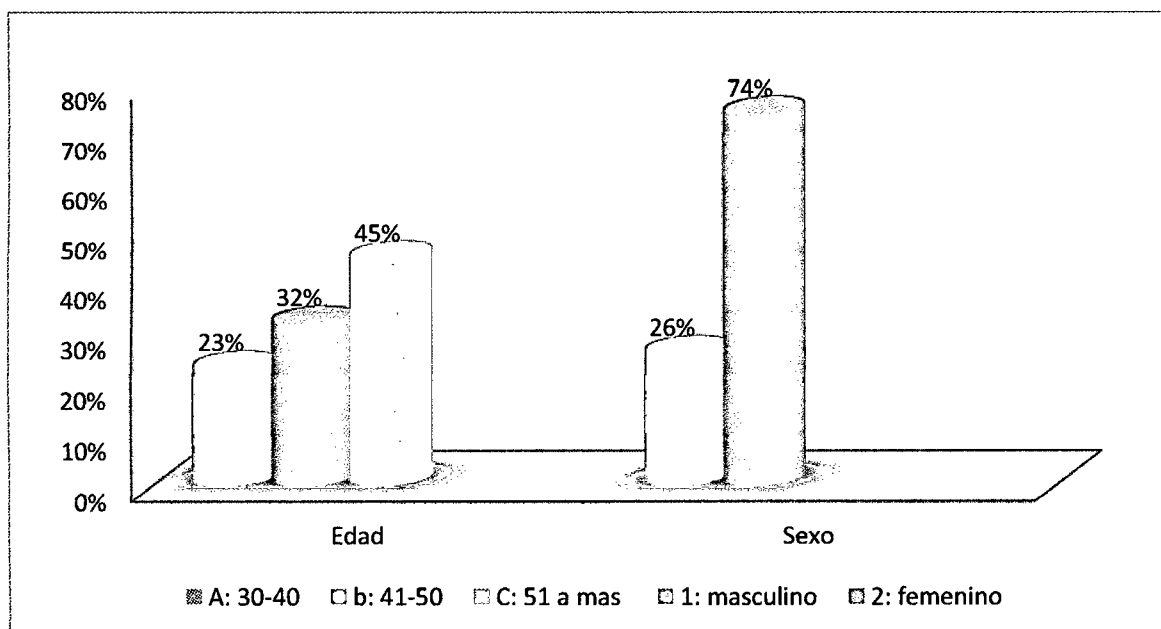
Docentes que laboran en la facultad de Enfermería según edad y sexo.

Universidad Nacional "Hermilio Valdizán" Huánuco 2015.

| Edad (años) | Sexo | | | | Total | |
|--------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|
| | Masculino | | Femenino | | | |
| | fi | % | fi | % | fi | % |
| 30-40 | 2 | 7 | 5 | 16 | 7 | 23 |
| 41-50 | 1 | 3 | 9 | 29 | 10 | 32 |
| 51 a mas | 5 | 16 | 9 | 29 | 14 | 45 |
| Total | 8 | 26 | 23 | 74 | 31 | 100 |

Fuente: Guía de entrevista

FIGURA 01



INTERPRETACIÓN:

La tabla y figura 01, indican que el 45% (14) de docentes estudiados presentaron edades entre 51 a más años, el 32%(10) entre 41-50 años y el 23%(7) entre 30-40 años. De los cuales, el 74%(23) pertenecen al sexo femenino y el 26%(8) al sexo masculino.

TABLA 02

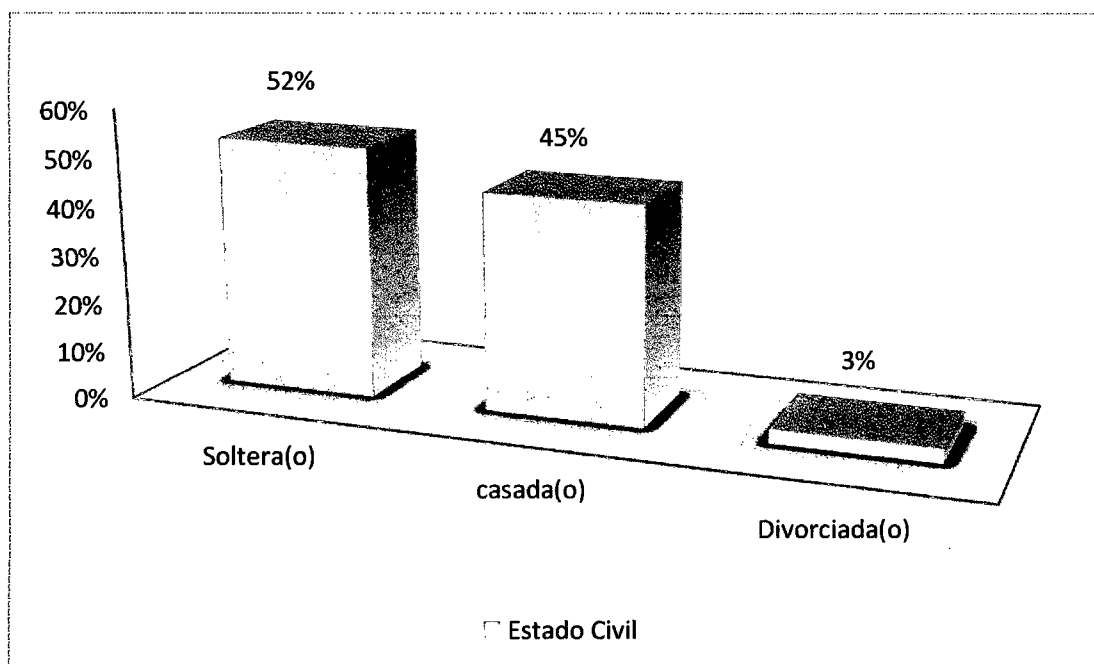
Docentes que laboran en la facultad de Enfermería según estado civil.

Universidad Nacional “Hermilio Valdizán” Huánuco 2015.

| Estado Civil | fi | % |
|---------------------|-----------|------------|
| soltera(o) | 16 | 52 |
| casada(o) | 14 | 45 |
| divorciada(o) | 1 | 3 |
| Total | 31 | 100 |

Fuente: Guía de entrevista

FIGURA 02



INTERPRETACIÓN:

La tabla y figura 02, señalan que, el 52%(16) de docentes estudiados presentaron el estado civil soltera(o), el 45%(14) casada(o) y, el 3% (1) divorciada(o)

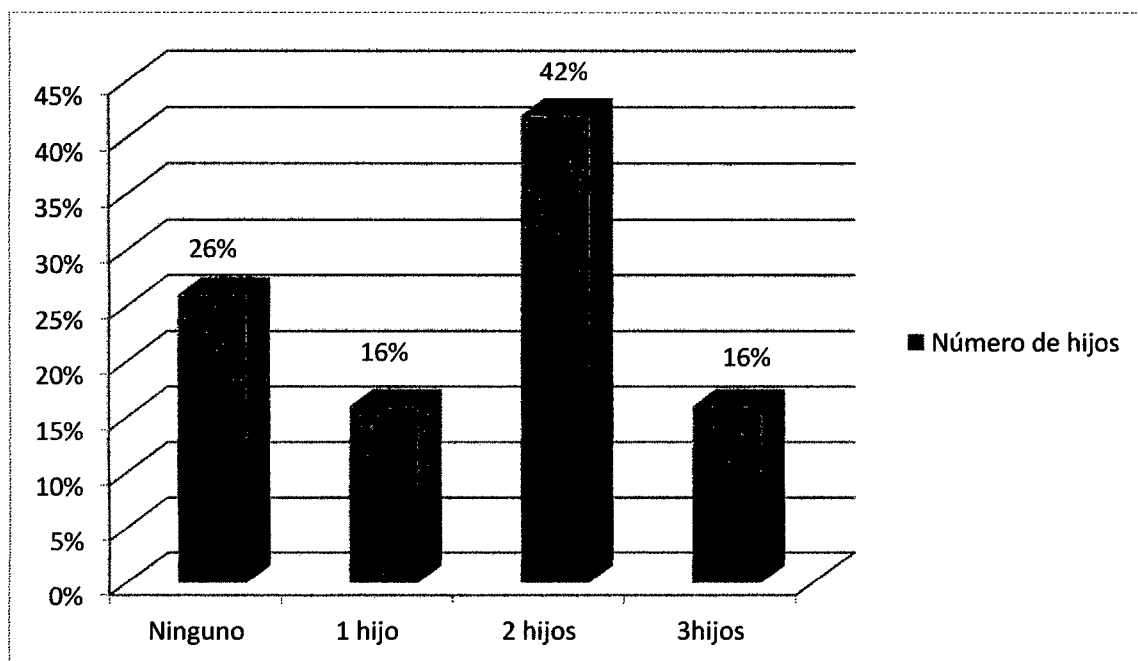
TABLA 03

**Docentes que laboran en la facultad de Enfermería según número de hijos.
Universidad Nacional “Hermilio Valdizán” Huánuco 2015.**

| Número de hijos | fi | % |
|------------------------|-----------|------------|
| Ninguno | 8 | 26 |
| 1 hijo | 5 | 16 |
| 2 hijos | 13 | 42 |
| 3 hijos | 5 | 16 |
| Total | 31 | 100 |

Fuente: Guía de entrevista

FIGURA 03



INTERPRETACIÓN:

La tabla y figura 03, señalan que, el 42%(13) de docentes estudiados afirmaron tener 2 hijos, el 26%(8) ningún hijo, el 16%(5) un hijo y, el 16% (5) 3 hijos.

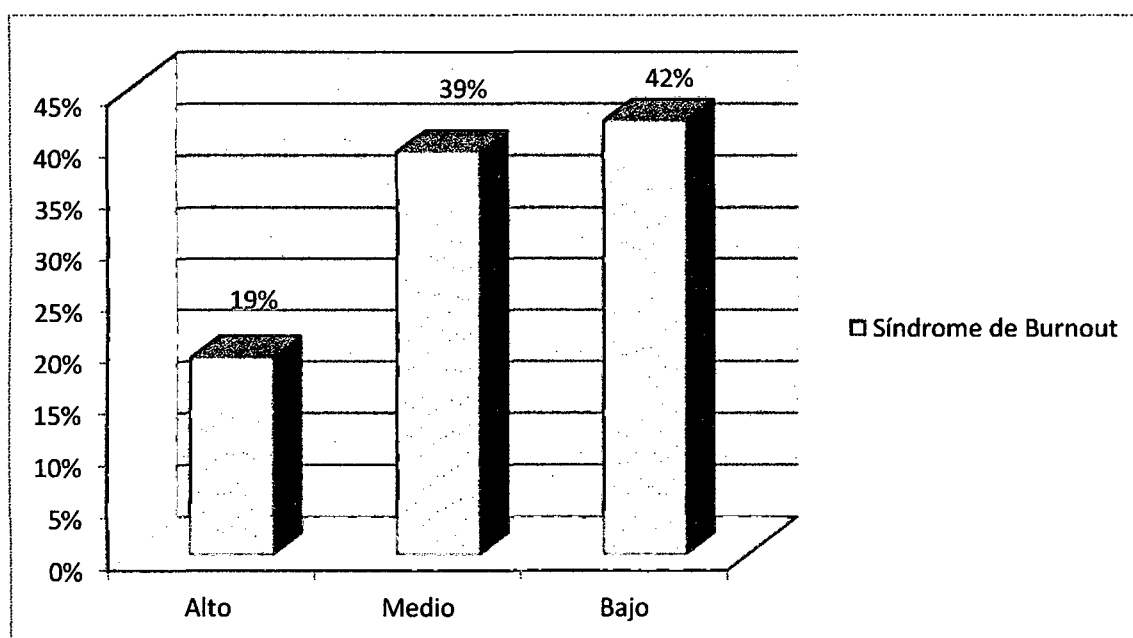
TABLA 04

Existencia de Síndrome de Burnout en los docentes que laboran en la facultad de Enfermería-Universidad Nacional "Hermilio Valdizán" Huánuco 2015.

| Síndrome de Burnout | EVALUACION | | | | | | Total | |
|-----------------------|------------|----|-------|----|------|----|-------|-----|
| | Alto | | Medio | | Bajo | | fi | % |
| | fi | % | fi | % | fi | % | | |
| Agotamiento Emocional | 5 | 16 | 11 | 36 | 15 | 48 | 31 | 100 |
| Despersonalización | 3 | 10 | 10 | 32 | 18 | 58 | 31 | 100 |
| Realización Personal | 10 | 32 | 15 | 48 | 6 | 19 | 31 | 100 |
| Promedio Total | 6 | 19 | 12 | 39 | 13 | 42 | 31 | 100 |

Fuente: Cuestionario Maslach Burnout Inventory

FIGURA 04



INTERPRETACIÓN:

La tabla y figura 04, se observan que, un promedio de 42%(13) de docentes de la Facultad de Enfermería evaluadas presentaron bajo síndrome de Burnout en las dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, el 39%(12) presentaron síndrome de Burnout medio y, el 19%(6) síndrome de Burnout alto.

TABLA 05

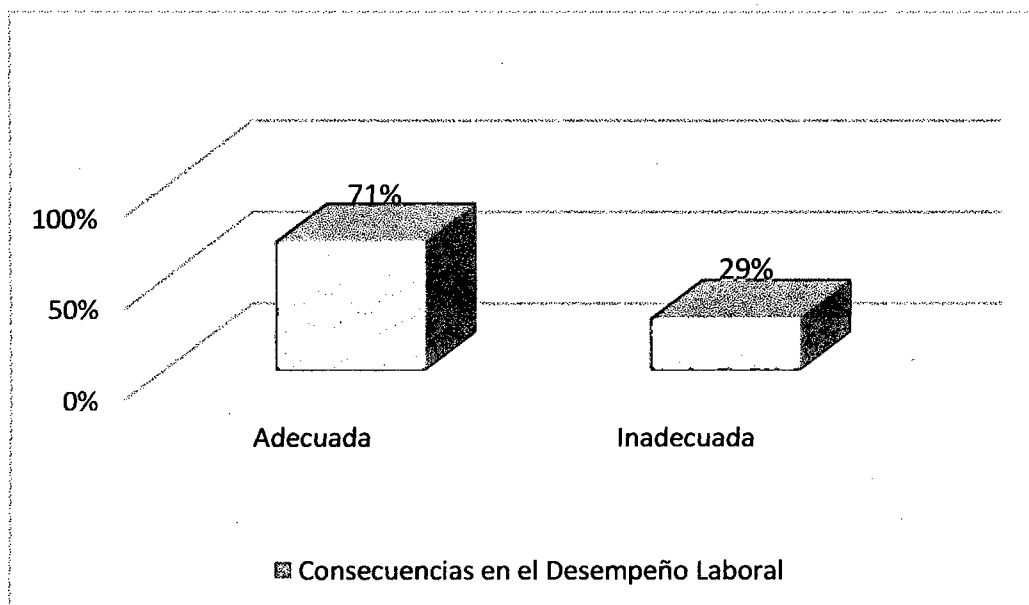
Consecuencias en el desempeño laboral en los docentes que laboran en la facultad de Enfermería-Universidad Nacional "Hermilio Valdizán"

Huánuco 2015.

| Consecuencias | fi | % |
|----------------------|-----------|------------|
| Adecuada | 22 | 71 |
| Inadecuada | 9 | 29 |
| Total | 31 | 100 |

Fuente: Cuestionario Síndrome de Burnout

FIGURA 05



INTERPRETACIÓN:

La tabla y figura 05, indican que, el 71%(22) de docentes de la Facultad de Enfermería estudiados afirmaron tener consecuencias emocionales, psicosomáticos y conductuales adecuadas y. el 29%(9) inadecuadas durante el desempeño laboral.

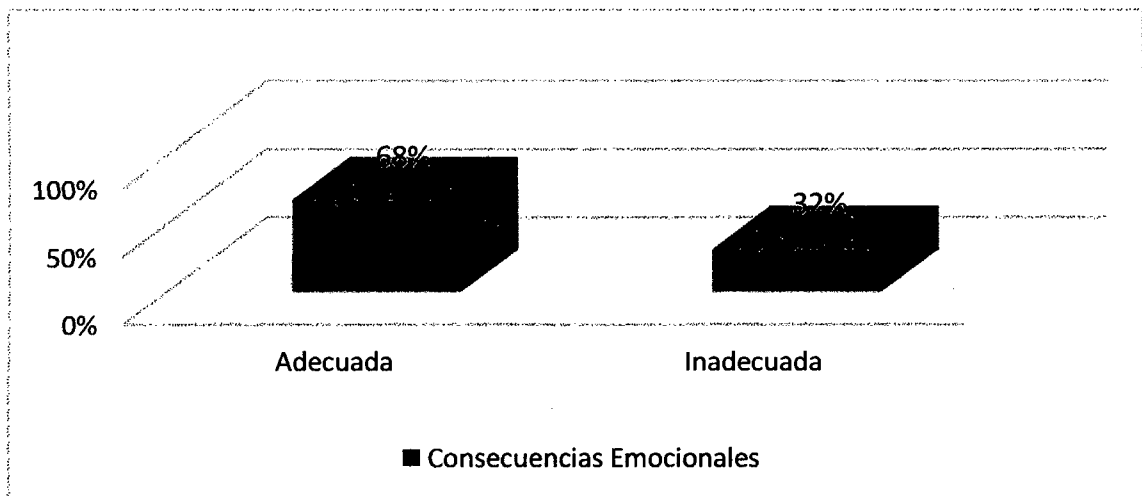
TABLA 06

Consecuencias Emocionales del Síndrome de Burnout en los docentes que laboran en la facultad de Enfermería-Universidad Nacional “Hermilio Valdizán” Huánuco 2015.

| Consecuencias Emocionales | fi | % |
|----------------------------------|-----------|------------|
| Adecuada | 21 | 68 |
| Inadecuada | 10 | 32 |
| Total | 31 | 100 |

Fuente: Cuestionario Síndrome de Burnout

FIGURA 06



INTERPRETACIÓN:

La tabla y figura 06, muestran que, el 68%(21) de docentes de la facultad de Enfermería presentaron adecuadas consecuencias emocionales del síndrome de Burnout y, el 32% (10) inadecuadas consecuencias.

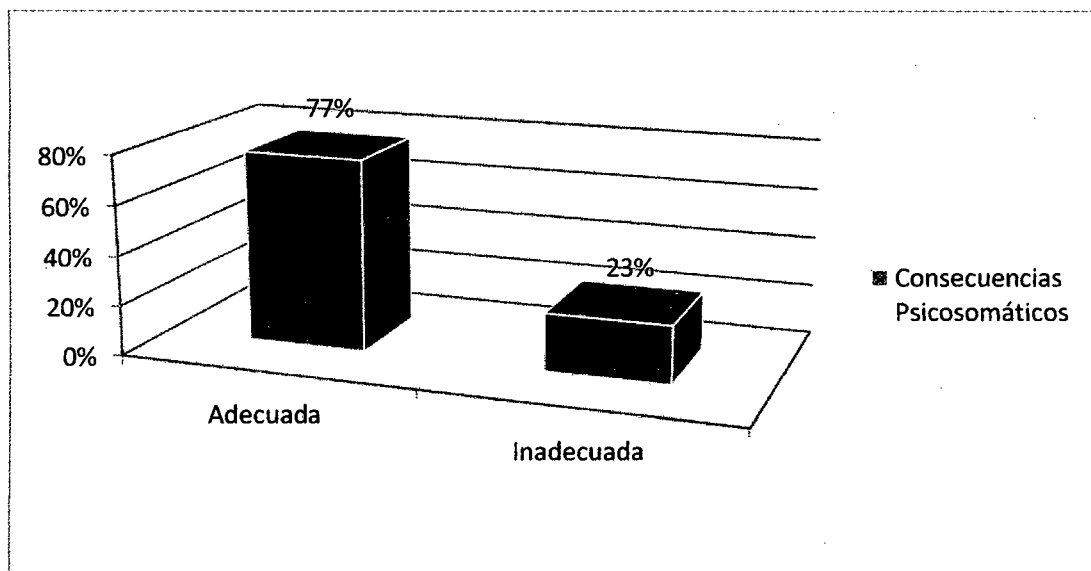
TABLA 07

Consecuencias Psicosomáticas del Síndrome de Burnout en los docentes que laboran en la facultad de Enfermería-Universidad Nacional "Hermilio Valdizán" Huánuco 2015.

| Consecuencias Psicosomáticas | fi | % |
|-------------------------------------|-----------|------------|
| Adecuada | 24 | 77 |
| Inadecuada | 7 | 23 |
| Total | 31 | 100 |

Fuente: Cuestionario Síndrome de Burnout

FIGURA 07



INTERPRETACIÓN:

La tabla y figura 07, señalan que, el 77%(24) de docentes de la Facultad de Enfermería presentaron adecuadas consecuencias psicosomáticas del síndrome de Burnout y, el 23%(7) inadecuadas consecuencias.

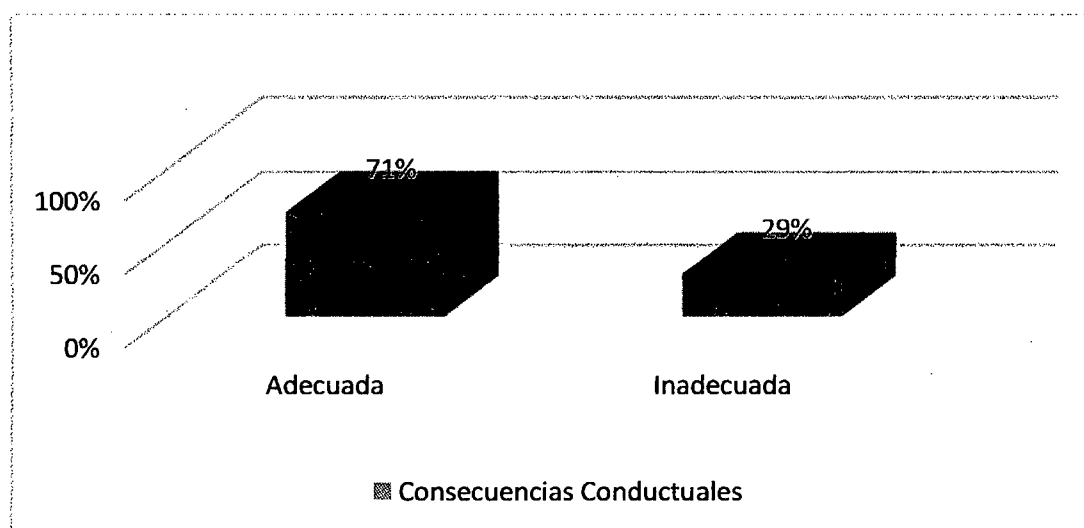
TABLA 08

Consecuencias Conductuales del Síndrome de Burnout en los docentes que laboran en la facultad de Enfermería-Universidad Nacional "Hermilio Valdizán" Huánuco 2015.

| Consecuencias Conductuales | fi | % |
|-----------------------------------|-----------|------------|
| Adecuada | 22 | 71 |
| Inadecuada | 9 | 29 |
| Total | 31 | 100 |

Fuente: Cuestionario Síndrome de Burnout

FIGURA 08



INTERPRETACIÓN:

La tabla y figura 08, indican que, el 71%(22) de docentes de la Facultad de Enfermería estudiados presentaron adecuadas consecuencias conductuales del Síndrome de Burnout y, el 29%(9) inadecuadas consecuencias.

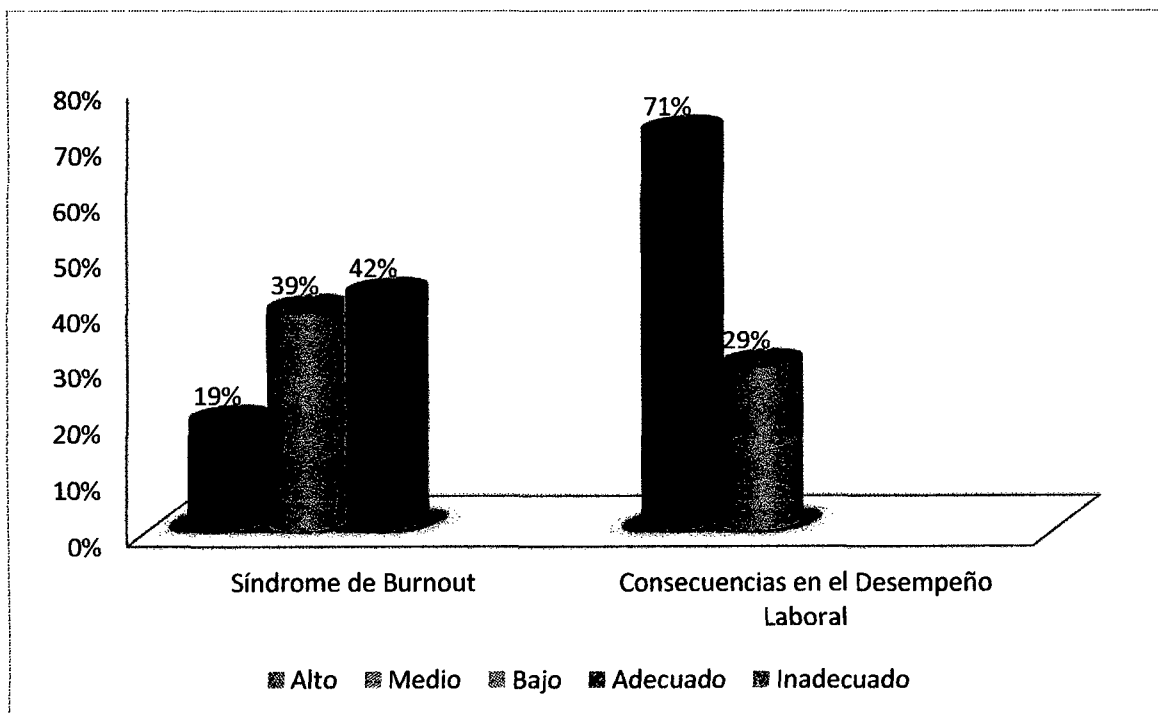
TABLA 09

Existencia del Síndrome de Burnout y sus consecuencias en el desempeño laboral en docentes de la facultad de Enfermería-Universidad Nacional "Hermilio Valdizán" Huánuco 2015.

| Síndrome de Burnout | Consecuencias | | | | Total | |
|---------------------|---------------|----|------------|----|-------|-----|
| | Adecuada | | Inadecuada | | | |
| | fi | % | fi | % | fi | % |
| Alto | 4 | 13 | 2 | 6 | 6 | 19 |
| Medio | 9 | 29 | 3 | 10 | 12 | 39 |
| Bajo | 9 | 29 | 4 | 13 | 13 | 42 |
| Total | 22 | 71 | 9 | 29 | 31 | 100 |

Fuente: Cuestionario Síndrome de Burnout

FIGURA 09



INTERPRETACIÓN:

La tabla y figura 09, indican que, el 42%(13) de docentes de la Facultad de Enfermería estudiados presentaron bajo síndrome de Burnout, el 39%(12) medio y, el 19%(6) alto. De los cuales, el 71%(22) de docentes presentaron adecuadas consecuencias del síndrome de Burnout durante el desempeño laboral y, el 29%(9) inadecuadas consecuencias.

Contrastación y prueba de hipótesis según la estadística no paramétrica de la significancia del Chi Cuadrado porque mide la escala nominal.

$$X^2 = \sum \frac{(F_o - F_e)^2}{F_e}$$

Dónde:

X^2 : ¿?

Σ : Sumatoria

Fo: Frecuencia observada

Fe: Frecuencia esperada

| Síndrome de Burnout | Consecuencias | | Total |
|---------------------|---------------|----------|-----------|
| | A | I | |
| A | 4 | 2 | 6 |
| M | 9 | 3 | 12 |
| B | 9 | 4 | 13 |
| Total | 22 | 9 | 31 |

La tabla corresponde a 3x2 (3-1=2) (2-1=1) = 2 Gl. a alfa 0.05 = 5.99 (Fo)

Para obtener la frecuencia esperada (Fe) se realizó el siguiente Cálculo:

$$\frac{22 \times 6}{31} = 4.3$$

$$\frac{9 \times 6}{31} = 1.7$$

$$\frac{22 \times 12}{31} = 9.2$$

$$\frac{9 \times 12}{31} = 3.5$$

$$\frac{22 \times 13}{31} = 9.2$$

$$\frac{9 \times 13}{31} = 3.8$$

Reemplazando la formula tenemos:

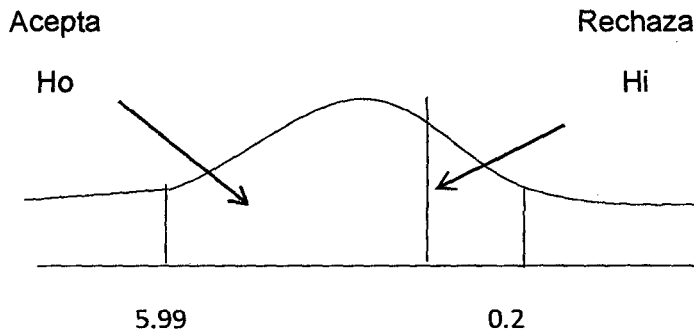
$$X^2 = \frac{(4 - 4.3)^2}{4.3} + \frac{(9 - 8.5)^2}{8.5} + \frac{(9 - 9.2)^2}{9.2} + \frac{(2 - 1.7)^2}{1.7} + \frac{(3 - 3.5)^2}{3.5} + \frac{(4 - 3.8)^2}{3.8}$$

$$X^2 = 0.02 + 0.03 + 0.04 + 0.05 + 0.07 + 0.01$$

$$X^2 = 0.2 \text{ (Fe)}$$

Por lo tanto, $X^2 = 0.2 < 5.99$ entonces se aceptó la hipótesis nula que afirma: No existe una correlación entre el síndrome de Burnout y sus consecuencias en el desempeño laboral a nivel individual en los docentes que laboran en la facultad de Enfermería de la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán" Huánuco 2015.

Línea de significancia según la Campana de Causas



$$X^2 = 0.2 < 5.99 \quad \Longrightarrow \quad \text{Ho}$$

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

De acuerdo con los resultados obtenidos, se verifico a través de la prueba de hipótesis mediante la significancia del chi cuadrado donde: $x^2 = 0.2 < 5.99$ aceptando la H_0 , afirmando: No existe una correlación entre el síndrome de Burnout y sus consecuencias en el desempeño laboral a nivel individual en los docentes que laboran en la facultad de Enfermería. De los cuales, se obtuvieron las conclusiones: un 42% de docentes presentaron bajo síndrome de Burnout, el 71% presentaron consecuencias emocionales, psicosomáticas y conductuales adecuadas durante el desempeño laboral. Por lo tanto, Freudenberger Herbert, uno de los pioneros en darle definición al Síndrome de Burnout es: "fallar, desgastarse o sentirse exhausto debido a las demandas de energía, fuerza, recursos o cuando un miembro de la organización se vuelve importante".

Así mismo Maslash lo describió como "un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal que puede ocurrir entre individuos que trabajan con personas", es decir aquellas profesiones que deben mantener una relación continua de ayuda hacia el "cliente" como: médicos, profesores, enfermeras, asistentes sociales, psiquiatras, psicólogos, policías, etc.

Según Mediano y Fernández describen el Síndrome de Burnout como una enfermedad laboral y emocional, que suele producirse en tornos de estrés laboral continuo, que afecta a aquellos profesionales o empleados cuya labor les exige implicación emocional con la gente.

Al respecto, Monte y Peiro dicen: las consecuencias a nivel individual se identifican con una sintomatología que integran en cuatro grandes grupos en función de sus manifestaciones, como son: emocionales, actitudinales, conductuales y

psicosomáticos. En el primero se habla de sentimientos y emociones, el segundo hace referencia a las actitudes o posicionamientos que el sujeto toma como reacción a la influencia del síndrome, en el tercer aspecto son el sostén cognitivo de las conductas que se manifiestan en las reacciones interpersonales. Donde enmarcan el aspecto emocional y el cognitivo conductual que se desprenden de la aparición del síndrome. Por otro lado, el grupo de manifestaciones psicosomáticas es amplio y de persistir la situación estresante, podría desembocar en la instauración de patología somática.

Por otro lado, Gonzales y Pérez indican que existen modelos de evaluación de los servicios de salud en el desempeño profesional de enfermería que incluye aspectos relacionados a los altos niveles de responsabilidad, incertidumbre, sobrecarga laboral y escasez de personal. La falta de material para ejecutar sus actividades, conflictos interpersonales, falta de incentivos motivacionales y económicos, ello surge porque la profesión de enfermería es la más afectada en el desempeño laboral, ya que tiene como tarea fundamental la satisfacción de las necesidades del individuo.

Según, Pedro y Gil conceptualizaron al síndrome como una respuesta al estrés laboral crónico que se caracteriza por baja ilusión por el trabajo, desgaste psiquiátrico, indolencia y culpa. Las causas más comunes de este problema son la falta de comunicación, rotación constante, turnos laborales demandantes, altas expectativas personales y poca participación en la toma de decisiones.

Por su parte, Hurtado y Pereira indicaron que trabajar excesivamente hasta el límite de no tomar en cuenta las necesidades personales se acompaña de sentimientos de falta de ayuda, actitudes negativas y de una posible pérdida de autoestima que sufre el trabajador descrita como síndrome de Burnout. Esto es porque el trabajador no siente motivación de compañía, se molesta fácilmente con el grupo, y prefiere aislarse.

Al respecto, Carri dice: entre las consecuencias, se encuentran distintos tipos de problemas interpersonales, el deterioro de la vida social, familiar, los trastornos físicos, psicológicos y conductuales. Al mismo tiempo hay un agotamiento en todos los niveles del yo interior. El desgaste profesional, se ha asociado con la activación neuroendocrina del eje hipotálamo-hipófisis-suprarrenal que aumenta las probabilidades de desarrollar enfermedades cardiovasculares, síndromes metabólicos, trastornos del sueño y conductas pocas saludables, como el consumo de sustancias y el sedentarismo.

Por otro lado, Ríos, Barrios, Mancilla señalan: cuando la institución no es capaz de proporcionar los apoyos necesarios para realizar un desempeño óptimo de la profesión, tanto el personal médico como el de enfermería quedan expuestos a presentar el síndrome de Burnout. A nivel nacional la evaluación del desempeño laboral es la principal herramienta con que cuenta cualquier organización para propiciar la mejora del desempeño de sus recursos humanos y en consecuencia el de la organización, contar con un adecuado sistema de evaluación del desempeño es una condición indispensable para lograr altos niveles de competitividad empresarial.

CONCLUSIONES

Según los objetivos planteados en la investigación se obtuvieron las conclusiones siguientes:

1. Según las características generales de los docentes estudiados, el 45% de docentes presentaron edades entre 51 a más años, el 74% pertenece al sexo femenino, el 52% presentan el estado civil soltero(a) y el 42% tienen 2 hijos.
2. Un promedio de 42% de docentes evaluados presentaron bajo síndrome de Burnout y, 39% medio en las dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.
3. El 71% de docentes evaluados afirmaron tener consecuencias emocionales, psicosomáticas y conductuales adecuadas dentro del proceso del síndrome de Burnout.
4. Un porcentaje de 68% de docentes estudiados presentaron adecuadas consecuencias emocionales del síndrome de Burnout.
5. El 77% de docentes estudiados afirmaron tener adecuadas consecuencias psicosomáticas del síndrome de Burnout.
6. El 71% de docentes estudiados afirmaron tener adecuadas consecuencias conductuales del síndrome de Burnout.
7. Según la prueba de hipótesis se obtuvo el resultado de: $\chi^2 = 0.2 < 5.99$ aceptando la H_0 ; No existe una correlación entre el síndrome de Burnout y sus consecuencias en el desempeño laboral a nivel individual en los docentes que laboran en la facultad de Enfermería

RECOMENDACIONES

1. Las autoridades de la universidad Hermilio Valdizán de Huánuco deben brindar programas terapéuticos educativos a los profesionales docentes de dicha casa universitaria, donde servirá para prevención del síndrome de Burnout el cual adiestrarles en el conocimiento del estrés y ofrecer las herramientas para el control del mismo, lo que les permitirá desarrollar una enseñanza-aprendizaje con calidad y eficiencia al estudiante.
2. El trabajo de prevención por parte de la jefatura de la facultad de enfermería debe ser un desarrollo planificado para cada docente, como protagonista creativo, orientado específicamente reducir los factores de riesgo para la salud, evitando el estrés laboral y mejorar la formación integral y continua, así como de la calidad de su vida personal
3. Prevenir es aprender. Por lo tanto, es fundamental establecer un diseño óptimo de las funciones y responsabilidades propias del profesional docente por parte de la universidad "Hermilio Valdizán", para reducir el síndrome de Burnout, a través de recursos instrumentales para realizar la actividad terapéutica, como aumentar su competencia psicosocial y sus consecuencias en el desempeño laboral.
4. Realizar trabajos de investigación semejantes con otras instituciones públicas y privadas, de esta manera servirá como antecedentes para otros estudios.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Barraza Macías A., Carrasco Soto R., Arreola Corral M. Síndrome De Burnout: un estudio comparativo entre profesores y médicos de la ciudad de Durango de enero del 2007 [tesis]. Estado de Durango: Universidad Juárez Del Estado de Durango; 2007
2. Illera Rivera D. Síndrome De Burnout, Aproximaciones Teóricas. Resultado De Algunos Estudios En Popayán. [en línea]. Ciudad de Popayán; 2006. [accesado Jul 2013].
3. Basset Machado I, Estévez Ramos RA. Síndrome de Burnout en el personal docente de enfermería. *EnfNeurol (Mex)*. 2012; 11 (1):39-40.
4. Buzzetti B. M. Validación del Maslach Burnout Inventory (MBI) en dirigentes del colegio de profesores A.G. de Chile. [Tesis Psicoólogo]. Chile: Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales; 2008. Disponible en: http://www.cybertesis.cl/tesis/uchile/2005/buzzetti_m/sources/buzzetti_m.pdf
5. Fernández Marín P, Burnout, Asepeyo [en línea]. España. asepeyo.es; 2011; [accesado 13 Set 2013]. Disponible en: <http://www.asepeyo.es/bibliotecadocs>
6. Salcedo Rosas KP, "Nivel del síndrome de Burnout en el personal de enfermería que trabaja en el Albergue Central "Ignacia Rodolfo Vda. de Canevaro" Lima - Perú 2008
7. Balvin Ramos P, "El Síndrome de burnout y su relación con el clima organizacional en la institución educativa de nivel primaria N° 22455 José de la Torre Ugarte de Pisco – Ica" [tesis]. Pisco: Universidad "Enrique Guzmán y Valle".; 2010

8. Silvana D' AnelloK. Investigación en Estrés y Síndrome de Desgaste Profesional (Burnout) en Profesionales de la Salud. Mérida –Venezuela 2003.
9. Salcedo Rosas KP, *Op. Cit.*, p. 23.
10. Freudenberger, H.J, Richelson, G. Burnout: The high cost of high achievement. Nueva York; 1980.
11. Maslach, C, Jackson, S.E. (). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*: 1981: vol. 2. Nueva York 99-113.
12. Pines, A.M, Arosón, E. y Kafry, D - Burnout: From tedium to personal growth. Nueva York: Free Press; 1981.
13. Fernández Arata, J. Fuentes de Presión Laboral, Tipos de Personalidad, Desgaste Psíquico (Burnout), Satisfacción Laboral y Desempeño Docente en Profesores de Educación Primaria de Lima Metropolitana. [Tesis Doctoral]. U.N.M.S.M. Facultad de Educación; 2002.
14. Walte R. Lizandro Arias Galegos, Noelia Araceli Jiménez Barrios. Síndromre de Burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa. ISSN 1019-9403. 22(42). 53-76. 2013.
15. Balvin Ramos P, *Op. Cit.*, p. 4
16. Apiquian Guitart A, El Síndrome Del Burnout En Las Empresas. [Tercer congreso de escuelas de Psicología]. Yucatán: Universidad Anáhuac México Norte; 2007

ANEXOS



Código:

Fecha: ----/----/----



ANEXO N° 01

Guía de entrevista sociodemográfica y laboral

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN:

SÍNDROME DE BURNOUT Y SUS CONSECUENCIAS EN EL DESEMPEÑO LABORAL A NIVEL INDIVIDUAL EN LOS DOCENTES QUE LABORAN EN LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZÁN" HUÁNUCO – 2015.

INTRUCCIONES:

A continuación se le solicita responder o marcar con un aspa (x) los espacios en blanco según considere usted

A. Datos Personales:

1. Edad:.....años
2. Sexo: M () F ()
3. Estado civil:
 - Soltera (o): ()
 - Casado (a) o convive en pareja ()
 - Viuda (o): ()
 - Divorciado (a) o separada/o: ()
 - Unión libre..... ()
4. Familia:
 - Nuclear ()
 - Extensa ()
 - Compuesta ()
5. Número de hijos
 - Ningún hijo..... ()
 - Un hijo..... ()
 - Dos Hijos..... ()
 - Tres hijos..... ()
 - Cuatro a más hijo..... ()

B. Datos Laborales:

6. Condición Laboral por categoría:
 - Principal..... ()
 - Asociado..... ()



Código:

Fecha: ----/----/----



ANEXO 02

CUESTIONARIO DE MASLACH BURNOUT INVENTORY PARA DOCENTES

(MBI-Ed).

(Maslach, C. y Jackson, S.E. 1981; 1986) (Seisdedos, 1997)

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN:

SÍNDROME DE BURNOUT Y SUS CONSECUENCIAS EN EL DESEMPEÑO LABORAL A NIVEL INDIVIDUAL EN LOS DOCENTES QUE LABORAN EN LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZÁN" HUÁNUCO – 2015.

INTRUCCIONES:

A continuación se presenta una serie de enunciados que responderá según corresponde a sus experiencias, marcando con un aspa (X) la columna que representa la frecuencia con que a usted le sucede lo que se expresa en el enunciado.

CUESTIONARIO DE MASLACH BURNOUT INVENTORY PARA DOCENTES (MBI-Ed)

| | | Enunciados | Nunca | Alguna vez al año o menos | Una vez al mes o menos | Algunas veces al mes | Una vez a la semana | Varias veces a la semana | A diario |
|---|----|--|-------|---------------------------|------------------------|----------------------|---------------------|--------------------------|----------|
| | | | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | EE | Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado. | | | | | | | |
| 2 | EE | Al final de la jornada me siento agotado. | | | | | | | |
| 3 | EE | Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo | | | | | | | |

| | | | | | | | | | |
|----|----|---|--|--|--|--|--|--|--|
| | | que enfrentarme a otro día de trabajo. | | | | | | | |
| 4 | PA | Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos. | | | | | | | |
| 5 | D | Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos. | | | | | | | |
| 6 | EE | Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí. | | | | | | | |
| 7 | PA | Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos. | | | | | | | |
| 8 | EE | Me siento "quemado" por el trabajo. | | | | | | | |
| 9 | PA | Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros. | | | | | | | |
| 10 | D | Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo. | | | | | | | |
| 11 | D | Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente. | | | | | | | |
| 12 | PA | Me encuentro con mucha vitalidad. | | | | | | | |
| 13 | EE | Me siento frustrado por mi trabajo. | | | | | | | |
| 14 | EE | Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro. | | | | | | | |

| | | | | | | | | | |
|----|----|---|--|--|--|--|--|--|--|
| 15 | D | Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos. | | | | | | | |
| 16 | EE | Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés. | | | | | | | |
| 17 | PA | Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases. | | | | | | | |
| 18 | PA | Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos. | | | | | | | |
| 19 | PA | He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo. | | | | | | | |
| 20 | EE | En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades. | | | | | | | |
| 21 | PA | Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo. | | | | | | | |
| 22 | D | Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas. | | | | | | | |



Código:

Fecha: ----/----/----



ANEXO N° 03

CUESTIONARIO DE SIGNOS Y SÍNTOMAS FRECUENTES DEL SÍNDROME DE BURNOUT

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN:

SÍNDROME DE BURNOUT Y SUS CONSECUENCIAS EN EL DESEMPEÑO LABORAL A NIVEL INDIVIDUAL EN LOS DOCENTES QUE LABORAN EN LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZÁN" HUÁNUCO – 2015.

INSTRUCCIONES: Estimada/o docente a continuación se le hace mención de un listado de síntomas más frecuentes que se presentan en el síndrome de Burnout: marque con un aspa (X) en la casilla que más identifique su problema.

| Síntomas | | nunca | Algunas veces | frecuentemente | Siempre |
|----------|--------------------------|-------|---------------|----------------|---------|
| AE | | | | | |
| 1 | Frustración | | | | |
| 2 | Ansiedad generalizada | | | | |
| 3 | Depresión | | | | |
| 4 | Aburrimiento | | | | |
| 5 | Distanciamiento afectivo | | | | |
| 6 | Impaciente | | | | |
| 7 | Desorientación | | | | |
| 8 | Sentimiento de soledad | | | | |
| 9 | Impotencia | | | | |

| AP | | | | | |
|-----------|--|--|--|--|--|
| 10 | Molestias gastrointestinales | | | | |
| 11 | Rigidez del cuello | | | | |
| 12 | Fatiga | | | | |
| 13 | Dolor de espalda | | | | |
| 14 | Pérdida de peso | | | | |
| 15 | Dolor de cabeza | | | | |
| 16 | Insomnio | | | | |
| AC | | | | | |
| 17 | Apatía | | | | |
| 18 | Tono de voz elevado (gritos frecuentes) | | | | |
| 19 | Abuso del café | | | | |
| 20 | Llanto inespecífico | | | | |
| 21 | Relaciones interpersonales distantes y frías | | | | |
| 22 | Sarcasmo | | | | |
| 23 | Dificultad de concentración | | | | |

Gracias por su colaboración



Código:

Fecha: ----/----/---



ANEXO N° 04

CONSENTIMIENTO INFORMADO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: SÍNDROME DE BURNOUT Y SUS CONSECUENCIAS EN EL DESEMPEÑO LABORAL A NIVEL INDIVIDUAL EN LOS DOCENTES QUE LABORAN EN LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD "HERMILIO VALDIZÁN" HUÁNUCO – 2015.

Yo,..... identificada(o) con DNI N° Me comprometo a participar, brindando información libre y voluntaria, en la ejecución del estudio.

Se me ha informado sobre la ejecución de un estudio basado en el Síndrome Burnout y la consecuencia en el desempeño laboral. Además se me ha informado sobre los beneficios y que no existen riesgos ya que dicho trabajo será realizado de manera confidencial por lo que los resultados obtenidos del estudio no serán revelados de tal manera que no perjudiquen mi privacidad como participante.

Para los efectos de la investigación me comprometo a colaborar dando la información solicitada.

El equipo investigador se compromete a entregar los resultados respectivos al Departamento Académico de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán".

FIRMA DEL PARTICIPANTE



Código:

Fecha: ----/----/----



ANEXO N° 05

COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

Los datos que se obtengan a lo largo del presente estudio son totalmente confidenciales, de modo que sólo se emplearán para cumplir los objetivos antes descritos. Con el fin de garantizar la fiabilidad de los datos recogidos en este estudio, será preciso que los responsables de la investigación y, eventualmente, las autoridades de la universidad tengan acceso a los instrumentos que se va aplicar comprometiéndose a la más estricta confidencialidad.

En concordancia con los principios de seguridad y confidencialidad, los datos personales que se le requieren (aspectos sociodemográficos) son los necesarios para cubrir los objetivos del estudio. En ninguno de los informes del estudio aparecerá su nombre y su identidad no será revelada a persona alguna salvo para cumplir los fines del estudio. Cualquier información de carácter personal que pueda ser identificable será conservada y procesada por medios informáticos en condiciones de seguridad, con el objetivo de determinar los resultados del estudio. El acceso a dicha información quedará restringido al personal designado al efecto o a otro personal autorizado que estará obligado a mantener la confidencialidad de la información. Los resultados del estudio podrán ser comunicados a las autoridades universitarias y, eventualmente, a la comunidad científica a través de congresos y/o publicaciones.

De acuerdo con las normas de la universidad, usted tiene derecho al acceso a sus datos personales; asimismo, si está justificado, tiene derecho a su rectificación y cancelación.

FIRMA DE LA INVESTIGADOR:
BRYAN PÉREZ QUISPE

FIRMA DE LA INVESTIGADORA:
ANGELA MARÍA TOREES LEÓN

NOTA BIOGRÁFICA

BRYAN PÉREZ QUISPE

LUGAR DE NACIMIENTO:

Departamento: Huánuco

Provincia: Huánuco

Distrito: Huánuco

CENTRO DE ESTUDIO SECUNDARIO:

G.U.E. Leoncio Prado

AÑO DE OBTENCION DEL GRADO DE BACHILLER: 2015

ANGELA MARÍA TORRES LEÓN

LUGAR DE NACIMIENTO:

Departamento: Huánuco

Provincia: Huánuco

Distrito: Huánuco

CENTRO DE ESTUDIO SECUNDARIO:

Colegio Parroquial Pillco Marca

AÑO DE OBTENCION DEL GRADO DE BACHILLER: 2015



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ENFERMERÍA

En la ciudad universitaria de Cayhuayna, a los nueve días del mes de noviembre de 2015, siendo las once horas, de acuerdo al Reglamento de Grados y Títulos, se reunieron en los ambientes del Laboratorio de Enfermería de la UNHEVAL, los miembros integrantes del Jurado Calificador, nombrados mediante la Resolución N° 0573-2015-UNHEVAL-D-FEN, para proceder con la evaluación de la Tesis titulada: **SÍNDROME DE BURNOUT Y SUS CONSECUENCIAS EN EL DESEMPEÑO LABORAL A NIVEL INDIVIDUAL EN LOS DOCENTES QUE LABORAN EN LA FACULTAD DE ENFERMERIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZÁN" HUÁNUCO - 2015**, del Bachiller: **Bryan PÉREZ QUISPE**

El Jurado Calificador está integrado por los siguientes docentes:

- Dra. Nancy Veramendi Villavicencios **PRESIDENTA**
- Mg. Maruja Manzano Tarazona **SECRETARIA**
- Dra. Violeta Rojas Bravo **VOCAL**
- Mg. Florián Fabián Flores **ACCESITARIO**

Finalizado el acto de sustentación, los miembros del jurado procedieron a deliberar y verificar los calificativos, habiéndose obtenido el resultado siguiente: Probado por Unanimidad, con el calificativo cuantitativo de 18 y cualitativo de Muy bueno, quedando Neto para que proceda con los trámites necesarios, con la finalidad de obtener **EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ENFERMERÍA**.

Con lo que se dio por concluido el acto de Sustentación de Tesis, en fe de lo cual firmamos.

.....
PRESIDENTE (A)

.....
SECRETARIO (A)

.....
VOCAL

Deficiente (11, 12, 13)
 Bueno (14, 15, 16)
 Muy Bueno (17, 18)
 Excelente (19, 20)



"AÑO DE LA DIVERSIFICACIÓN PRODUCTIVA Y DEL FORTALECIMIENTO DE LA EDUCACIÓN"
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN
HUANUCO PERU



FACULTAD DE ENFERMERIA
Av. Universitaria Nº 601 - 607 Pabellón 3, 2do.Piso-Cayhuayna -Teléfono 59-1076

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ENFERMERÍA

En la ciudad universitaria de Cayhuayna, a los nueve días del mes de noviembre de 2015, siendo las once horas, de acuerdo al Reglamento de Grados y Títulos, se reunieron en los ambientes del Laboratorio de Enfermería de la UNHEVAL, los miembros integrantes del Jurado Calificador, nombrados mediante la Resolución Nº 0573-2015-UNHEVAL-D-FEN, para proceder con la evaluación de la Tesis titulada: **SÍNDROME DE BURNOUT Y SUS CONSECUENCIAS EN EL DESEMPEÑO LABORAL A NIVEL INDIVIDUAL EN LOS DOCENTES QUE LABORAN EN LA FACULTAD DE ENFERMERIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZÁN" HUÁNUCO - 2015**, de la Bachiller: **Angela María TORRES LEÓN**

El Jurado Calificador está integrado por los siguientes docentes:

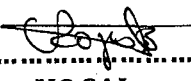
- | | |
|---------------------------------------|--------------------|
| • Dra. Nancy Veramendi Villavicencios | PRESIDENTA |
| • Mg. Maruja Manzano Tarazona | SECRETARIA |
| • Dra. Violeta Rojas Bravo | VOCAL |
| • Mg. Florián Fabián Flores | ACCESITARIO |

Finalizado el acto de sustentación, los miembros del jurado procedieron a deliberar y verificar los calificativos, habiéndose obtenido el resultado siguiente: Aprobado..... por Unanimidad..., con el calificativo cuantitativo de 18..... y cualitativo de Muy bueno..., quedando Apto..... para que proceda con los trámites necesarios, con la finalidad de obtener **EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ENFERMERÍA**.

Con lo que se dio por concluido el acto de Sustentación de Tesis, en fe de lo cual firmamos.


.....
PRESIDENTE (A)


.....
SECRETARIO (A)


.....
VOCAL

Deficiente (11, 12, 13)
Bueno (14, 15, 16)
Muy Bueno (17, 18)
Excelente (19, 20)