

UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA

ESCUELA DE POSGRADO



**SÍNDROME BURNOUT Y SU RELACIÓN CON DESEMPEÑO LABORAL EN
DOCENTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE TECNOLOGÍA MÉDICA,
UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA, 2016.**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN:

SALUD PÚBLICA

PRESENTADO POR

EVELYN VIOLETA BARDALES GUZMÁN

MARTHA MARILÚ REYES CORONADO

LIMA – PERÚ

2017

**“SÍNDROME BURNOUT Y SU RELACIÓN CON DESEMPEÑO LABORAL EN
DOCENTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE TECNOLOGÍA MÉDICA,
UNIVERSIDAD PRIVADA SAN JUAN BAUTISTA, 2016”.**

ASESORES Y MIEMBROS DEL JURADO

ASESOR

DR. GLENN LOZANO ZANELLY

MIEMBROS DEL JURADO

DRA. MARIBEL RANGEL MAGALLANES

MG. ROSA MARIA VELASCO VALDERAS

DRA. CARMEN ROJAS JULIAN

DEDICATORIA

A nuestro Dios por permitirnos alcanzar nuestra meta y darnos el
mejor de los tesoros: nuestra familia.

A nuestra familia por su constante apoyo, paciencia y por
motivarnos siempre a lograr nuestros anhelos.

A nuestros maestros del posgrado porque guiaron nuestros
caminos con sus conocimientos los cuales permitieron que
logremos alcanzar nuestros objetivos.

AGRADECIMIENTO

A mi esposo Carlos por su apoyo incondicional en mi crecimiento profesional.

A mi mama Violeta por sus consejos y orientación.

A mi gran amiga Carmen Ayulo por su confianza y apoyo constante

A mi mami Charo por motivarme siempre a no desistir en mis metas.

A nuestro amigo Guillermo, por contribuir con su experiencia y conocimientos
en esta tesis.

ÍNDICE

| | Pág. |
|------------------------------|------|
| Portada | I |
| Título | II |
| Asesor y Miembros del Jurado | III |
| Dedicatoria | IV |
| Agradecimiento | V |
| Índice | VI |
| Lista de Tablas | X |
| Lista de Gráficos | XII |
| Lista de Anexos | XIII |
| Resumen | XIv |
| Abstract | XVi |
| Introducción | XVII |

Capítulo I: Planteamiento del Problema

| | | |
|-------|---|----|
| 1.1 | Descripción de la realidad problemática | 17 |
| 1.1.1 | Formulación del problema | 18 |
| 1.1.2 | Problema General | 18 |
| 1.1.3 | Problemas Específicos | 18 |
| 1.2 | Objetivos de la Investigación | 19 |

| | | |
|-------|---|----|
| 1.2.1 | Objetivo General | 19 |
| 1.2.2 | Objetivo Específicos | 19 |
| 1.3 | Justificación e Importancia de la investigación | 19 |
| 1.3.1 | Justificación | 19 |
| 1.3.2 | Importancia | 19 |
| 1.4 | Limitaciones del estudio | 20 |
| 1.5 | Delimitación del estudio | 20 |

Capítulo II: Marco Teórico

| | | |
|---------|----------------------------------|----|
| 2.1 | Antecedentes de la investigación | 21 |
| 2.1.1 | Antecedentes Nacionales | 21 |
| 2.1.2 | Antecedentes Internacionales | 23 |
| 2.2 | Bases teóricas | 26 |
| 2.2.1 | Síndrome de Burnout | 26 |
| 2.2.1.1 | Agotamiento Emocional | 30 |
| 2.2.1.2 | Realización Personal | 31 |
| 2.2.1.3 | Despersonalización | 31 |
| 2.2.2 | Desempeño Laboral | 31 |
| 2.2.2.1 | Recompensas | 33 |
| 2.2.2.2 | Trabajo en Equipo | 33 |
| 2.2.2.3 | Sobrecarga Laboral | 33 |
| 2.3 | Marco conceptual | 34 |
| 2.4 | Formulación de la Hipótesis | 35 |
| 2.4.1 | Hipótesis General | 35 |
| 2.4.2 | Hipótesis Especifica | 35 |
| 2.5 | Identificación de variables | 35 |

| | | |
|-------|------------------------------------|----|
| 2.5.1 | Definición conceptual de variables | 35 |
| 2.5.2 | Definición operacional | 36 |
| 2.6 | Operacionalización de variables | 37 |

Capítulo III: Metodología

| | | |
|-------|--|----|
| 3.1 | Diseño metodológico | 39 |
| 3.1.1 | Tipo de investigación | 39 |
| 3.1.2 | Nivel de investigación | 39 |
| 3.1.3 | Diseño de la Investigación | 40 |
| 3.2 | Población y muestra | 41 |
| 3.3 | Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 41 |
| 3.3.1 | Técnicas | 41 |
| 3.3.2 | Instrumentos | 42 |
| 3.4 | Técnicas para el procesamiento de la información | 43 |
| 3.5 | Aspectos Éticos | 44 |

Capítulo IV: Resultados

| | | |
|-------|--|----|
| 4.1 | Presentación y análisis de los resultados | 45 |
| 4.1.1 | Características de los Docentes encuestados | 45 |
| 4.1.2 | Resultados respecto a la variable independiente | 51 |
| 4.1.3 | Resultados respecto a la variable dependiente | 55 |
| 4.2 | Prueba de hipótesis | 58 |
| 4.2.1 | Resultados de la Prueba de Hipótesis general | 59 |
| 4.2.2 | Resultados de la Prueba de Hipótesis especifica 01 | 60 |
| 4.2.3 | Resultados de la Prueba de Hipótesis especifica 02 | 61 |
| 4.2.4 | Resultados de la Prueba de Hipótesis especifica 03 | 62 |

| | | |
|--|------------------------------|----|
| Capítulo V: Discusión, Conclusiones y Recomendaciones | | |
| 5.1 | Discusión | 64 |
| 5.2 | Conclusiones | 66 |
| 5.3 | Recomendaciones | 67 |
| 5.4 | Fuentes de información | 68 |
| | • Referencias Bibliográficas | |
| | • Referencias Electrónicas | |
| 5.5 | Anexos | 72 |

LISTA DE TABLAS:

| | |
|---|-----------|
| TABLA N°1: Operacionalización de la Variable independiente: Síndrome Burnout. | 34 |
| TABLA N°2: Operacionalización de la Variable dependiente: Desempeño Laboral. | 34 |
| TABLA N°3: Detalles de la Variable interviniente: Características de los Docentes. | 35 |
| TABLA N°4: Evaluación de Confiabilidad del Cuestionario de Evaluación de Síndrome Burnout. | 39 |
| TABLA N°5: Evaluación de Confiabilidad del Cuestionario de Evaluación de Desempeño Laboral. | 40 |
| TABLA N°6: Frecuencias de las Edades de los Docentes encuestados. | 41 |
| TABLA N°7: Frecuencias de los Géneros de los Docentes encuestados. | 43 |
| TABLA N°8: Frecuencias de los Estados Civiles de los Docentes encuestados. | 44 |
| TABLA N°9: Frecuencias de la cantidad de hijos de los Docentes encuestados. | 45 |
| TABLA N°10: Frecuencias del Régimen de dedicación de los Docentes encuestados. | 46 |
| TABLA N°11: Frecuencias del tiempo en la docencia de los Docentes encuestados. | 47 |
| TABLA N°12: Frecuencia de la variable independiente: Síndrome Burnout. | 48 |
| TABLA N°13: Frecuencia – Agotamiento emocional. | 49 |
| TABLA N14: Frecuencias de la dimensión 02: Afección sobre la | |

| | |
|---|----|
| realización personal. | 50 |
| TABLA N°15: Frecuencia – Despersonalización. | 51 |
| TABLA N°16: Frecuencia de la Variable dependiente: Desempeño Laboral. | 52 |
| TABLA N°17: Frecuencia de la Dimensión 01: Trabajo en equipo. | 53 |
| TABLA N°18: Frecuencia de la Dimensión 02: Asignación Laboral. | 54 |
| TABLA N°19: Frecuencia – Recompensas. | 55 |
| TABLA N°20: Correlación entre el Síndrome Burnout y el Desempeño Laboral. | 56 |
| TABLA N°21: Resultados de la Prueba de R Pearson, para la Hipótesis específica 01. | 57 |
| TABLA N°22: Resultados de la Prueba de Correlación de R Pearson Grado de correlación entre el Síndrome Burnout y la Asignación Laboral. | 58 |
| TABLA N°23: Resultados de la Prueba de Correlación de R Pearson, Grado de correlación entre el Síndrome Burnout y la recompensa en Docentes. | 59 |
| TABLA N° 24 Cuestionario de Inspección de Características de Docentes. | 75 |
| TABLA N°25 Cuestionario de Evaluación del Síndrome Burnout. | 78 |
| TABLA N°26 Cuestionario de Evaluación de Desempeño Laboral. | 80 |

LISTA DE GRÁFICOS:

| | |
|---|----|
| GRÁFICO N°1: Representación del Diseño de Investigación aplicado. | 28 |
| GRÁFICO N°2: Barras de las Edades de los Docentes encuestados. | 41 |
| GRÁFICO N°3: Barras de los Géneros de los Docentes encuestados. | 43 |
| GRÁFICO N°4: Barras de los estados civiles de los Docentes encuestados. | 44 |
| GRÁFICO N°5: Barras de la cantidad de hijos de los Docentes encuestados. | 45 |
| GRÁFICO N°6: Barras del Régimen de dedicación de los Docentes encuestados. | 46 |
| GRÁFICO N°7: Barras del tiempo en la docencia de los Docentes encuestados. | 47 |
| GRÁFICO N°8: Barras – Síndrome Burnout. | 48 |
| GRÁFICO N°9: Barras – Agotamiento emocional. | 49 |
| GRÁFICO N°10: Barras de la dimensión 02: Afección sobre la realización personal. | 50 |
| GRÁFICO N°11: Barras de la dimensión 03: Despersonalización. | 51 |
| GRÁFICO N°12: Barras de la variable dependiente: Desempeño Laboral. | 55 |
| GRÁFICO N°13: Barras de la dimensión 01: Trabajo en equipo. | 53 |
| GRÁFICO N°14: Barras de la dimensión 02: Asignación Laboral. | 54 |
| GRÁFICO N°15: Barras de la dimensión 03: Recompensas. | 55 |

LISTA DE ANEXOS

| | |
|---|-----------|
| ANEXO N°1 Matriz de consistencia | 73 |
| ANEXO N°2 Cuestionario de Inspección de Características de Docentes | 75 |
| ANEXO N°3 Cuestionario de Evaluación de Maslach Burnout Inventory (MIB) | 76 |
| ANEXO N° 4 Cuestionario de Evaluación de Desempeño Laboral | 79 |
| ANEXO N° 5 Hoja Informativa | 81 |

RESUMEN

El término profesional “Quemado” (Burnout) se refiere a un agotamiento prolongado del estrés. El Objetivo de este estudio fue investigar la relación del Síndrome Burnout y el Desempeño Laboral en profesores de la Escuela Profesional de Tecnología Médica, de la Universidad Privada San Juan Bautista. Esta investigación es cuantitativa, descriptiva, correlacional, no experimental y transversal, la cual constó con una población de 165 docentes pertenecientes al semestre académico 2016-II de las sedes Chorrillos y Lima Norte. Los instrumentos utilizados para esta investigación fueron: a). La Escala de Maslach Burnout Inventory, con la cual se midió el nivel de Síndrome de Burnout en sus tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y afección sobre realización personal; b). La Escala de Milkovich y Boudreau, para medir el desempeño laboral en sus tres dimensiones: trabajo en equipo, recompensas y sobrecarga laboral. Entre los resultados más destacados se pudo encontrar que el 24,85% de docentes encuestados presentaron nivel bajo de Síndrome de Burnout, 51,52% nivel medio y el 23,64% nivel alto; por otro lado, el 24,24% de docentes encuestados presentaron nivel bajo de agotamiento emocional, mientras que 51,12% y 23,64% presentaron nivel medio y nivel alto, respectivamente. En cuanto al nivel de afección sobre realización personal, 22,42% de docentes encuestados mostraron nivel bajo, 53,33% nivel medio, y 24,24% nivel alto. Al ser evaluada la despersonalización se encontró que 23,03% de docentes encuestados mostraron nivel bajo, 55,76% y 21,21% nivel medio y nivel alto, respectivamente. Con los resultados obtenidos se concluye que “docentes de la Escuela Profesional de Tecnología Médica de la Universidad Privada San Juan Bautista”, presentaron en su mayoría un nivel medio de

Síndrome de Burnout, además de un desempeño laboral medio. Del mismo modo se dieron segundas tendencias hacia los niveles bajo y alto, respectivamente.

Palabras Clave

Síndrome de Burnout, Rendimiento Laboral, Profesor Universitario

ABSTRACT

The professional term "Burned" (Burnout) refers to a prolonged exhaustion of stress. The objective of this study was to investigate the relationship between Burnout Syndrome and Work Performance in professors of the Professional School of Medical Technology of the San Juan Bautista Private University. This research is of a quantitative, descriptive, correlational and transversal type, and the population was made up of 165 teachers belonging to the 2016-II semester of the Chorrillos and the Lima North campus. The instruments used for this investigation were: a). The Maslach Burnout Inventory Scale, to measure the level of Burnout Syndrome in its three dimensions: Emotional Exhaustion, Depersonalization and Personal Accomplishment; b) The Milkovich and Boudreau Scale, to measure work performance in its three dimensions: Team-based work, Performance-Contingent Pay and Work Overload. Among the most outstanding results it was found that 24.85% of teachers surveyed had a low level of Burnout Syndrome, 51.52% medium level and 23.64% high level; On other side, 24.24% of teachers surveyed had a low level of emotional exhaustion, while 51.12% and 23.64% had a medium and high level, respectively. According to the level of affection on Personal Accomplishment, 22.42% of teachers surveyed showed low level, 53.33% medium level, and 24.24% high level. When Depersonalization was evaluated, it was found that 23.03% of teachers surveyed showed low level, 55.76% and 21.21% medium and high level, respectively. With these results, it is concluded that the most of professors from the Professional School of Medical Technology of the San Juan Bautista Private University, presented medium level of Burnout Syndrome as well as of Work Performance.

Similarly, there were second tendencies towards the low and high levels, respectively.

Key Words:

Syndrome Burnout, Work Performance, University Professor.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

La Universidad Privada San Juan Bautista tiene 16 carreras profesionales dentro de las cuales está la Escuela Profesional de Tecnología Médica con sus 2 carreras: “Terapia Física y Rehabilitación y Laboratorio Clínico y Anatomía Patológica”.

Actualmente, la Escuela Profesional de Tecnología Médica (EPTM), cuenta con 165 docentes de pregrado, en su mayoría de género femenino, siendo docentes a tiempo completo (9) y docentes a tiempo parcial (156), entre las sedes Chorrillos y Lima Norte, resaltando que la mayoría cumple también labor en el área asistencial.

Se ha observado el incremento de tardanzas en los docentes, el poco interés en seguir actualizando sus conocimientos, entre otros factores.

Estas observaciones despertaron nuestro interés en conocer si existen casos de síndrome de Burnout en la EPTM y si hay relación en su desempeño laboral.

Hoy en día no es extraño encontrar profesionales que tengan dos a tres trabajos principalmente en el campo de la docencia y ante tanta exigencia y competencia no suele ser ajeno el término STRESS.

Como parte de la reforma educativa y dando cumplimiento a la Nueva ley Universitaria N°30220 2014, N° 527213¹, se viene implementando las condiciones básicas de calidad en la enseñanza universitaria motivo por el cual los docentes se ven más presionados de una u otra manera a asumir mayor responsabilidad en su enseñanza y desempeño laboral. Las múltiples

funciones que desempeñan en la actualidad los docentes universitarios implica: enseñanza, investigación, actividades de responsabilidad social, etc. por lo que se verá más expuesto a riesgos en su salud tanto física como mental.

El estrés laboral es directamente proporcional a las condiciones de trabajo donde se desenvuelve el colaborador, siendo importante conocer el entorno y la manera en que dichas condiciones se podrían convertir en fuentes de estrés y afectar su vida laboral y personal.

Sabemos que el concepto de Salud “es un estado de completo bienestar **físico, mental y social**” ² por lo cual el papel de la universidad es ayudar a mantener el equilibrio entre estos tres ejes en nuestros docentes, ya que son los encargados de formar profesionales de nivel.

1.1.1. Formulación del problema

1.1.2. Problema general

¿Qué relación existe entre “síndrome Burnout y desempeño laboral” en docentes de la Escuela Profesional de Tecnología Médica, Universidad Privada San Juan Bautista en el semestre académico 2016-II?

1.1.3. Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre síndrome Burnout con trabajo en equipo en docentes de la EPTM, UPSJB?
- ¿De qué manera se vincula el síndrome Burnout con la asignación laboral en docentes de la EPTM, UPSJB?
- ¿Cómo se relaciona el síndrome Burnout con las recompensas en docentes de la EPTM, UPSJB?

1.2. Objetivos de la Investigación

1.2.1. Objetivo general

Demostrar la significancia entre “Síndrome Burnout y desempeño laboral” en docentes, de la Escuela Profesional Tecnología Médica, Universidad Privada San Juan Bautista, semestre académico 2016-II.

1.2.2. Objetivos específicos

- Demostrar la relación entre Síndrome Burnout con trabajo en equipo en docentes de la EPTM, UPSJB.
- Especificar el vínculo existente entre Síndrome Burnout con la asignación laboral en docentes de la EPTM, UPSJB.
- Comprobar la relación que existe entre Síndrome Burnout con las recompensas en docentes de la EPTM, UPSJB.

1.3. Justificación e importancia de la Investigación

1.3.1. Justificación

Siendo la Educación el pilar para la formación de buenos profesionales; es de interés conocer hasta donde puede verse comprometida la salud mental de los docentes de la Escuela Profesional de Tecnología Médica de la Universidad Privada San Juan Bautista y que pueda llegar a generar el Síndrome de Burnout y a su vez afectar su desempeño laboral.

1.3.2. Importancia

La realización del presente estudio lo consideramos importante, porque al demostrar la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral se desarrollaría planes preventivos que mejoren la salud mental y a su vez el clima laboral.

1.4. Limitaciones del estudio

Se considera una limitación importante la falta de objetividad en las encuestas, por lo que necesitaremos charlas de sensibilización para obtener datos precisos y fichas de consentimiento informado.

Otra de las limitaciones encontradas es el tiempo corto para el estudio, por lo que no se incluirá docentes de la Filial Chincha e Ica, de la Escuela Profesional de Tecnología Médica.

1.5. Delimitaciones del Estudio

El presente trabajo cuenta con el grupo humano como son los docentes de la EPTM de la UPSJB.

Así mismo se coordinó con la Dirección de la EPTM solo contar con las sedes Chorrillos y Lima norte, se solicitó el consentimiento de los docentes de la Escuela Profesional de Tecnología Médica previa charla informativa para la aplicación del instrumento en los meses de noviembre y diciembre correspondientes al semestre académico 2016-II.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de Investigaciones

2.1.1. Antecedentes nacionales

Díaz Tinoco 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.

La investigación fue correlacional de corte transversal, la población muestral estuvo constituida por 50 profesores y por 250 estudiantes quienes realizaron la evaluación del desempeño. La técnica que se utilizó fue la encuesta. El instrumento: Test de medición del Síndrome de Burnout (Maslach Burnout Inventory – Educater Surney MBI- ES); aplicado a los profesores consta de 22 ítems tipo Likert. En los estudiantes se aplicó el cuestionario para medir el desempeño docente; consta de 56 ítems tipo Likert. Los principales Resultados: el 62% de docentes presentan un nivel medio y el 16 % presentan un nivel alto de Agotamiento Emocional, en la dimensión Despersonalización el 54% de docentes presentan un nivel medio y el 16 % un nivel alto de despersonalización. En la Dimensión Realización Personal el 58% de docentes presenta un nivel medio y un 24% un nivel bajo de realización personal.

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.”⁽³⁾

Rodríguez Flores E. (2016) “Síndrome de Burnout y variables sociodemográficas en docentes de una Universidad Privada de Lima.

Se utilizó un diseño de investigación descriptivo comparativo. Asimismo, debido a que no se aplicó muestreo, se abarcó a una población total compuesta por 260 docentes de Humanidades de dicha institución educativa, quienes dictan cursos de Lenguaje, de Investigación, Ética y Ciudadanía, y Taller de Creatividad. Además, los profesores se caracterizan principalmente por haber estudiado carreras diferentes a la especialidad de Educación. Además, se utilizó como instrumentos de medición el Inventario Burnout de Maslach y una ficha sociodemográfica para docentes universitarios. Finalmente, a partir del procesamiento y análisis estadístico de los datos obtenidos, se concluyó lo siguiente: existen diferencias significativa de cansancio emocional según sexo (las mujeres presentan mayor cansancio que los hombres) y el turno de dictado (los profesores que dictan en la mañana y tarde son los más afectados); así mismo, de realización personal según edad (los docentes entre 51 y 60 años son los que evidencia mayor realización personal), estado civil (los profesores casados y divorciados tiene una mayor realización personal),

especialidad (los antropólogos se sienten más realizados a nivel personal), máximo nivel de estudios (los doctores manifiestan un mayor nivel de realización) y años de experiencia docente (profesores entre 16 y 20 años de experiencia se sienten más realizados); entre otros resultados".⁽⁴⁾

2.1.2. Antecedentes internacionales

Rozas Caamaño, G (2015) Chile. "Niveles de desgaste profesional (burnout) en docentes y estrategias de prevención. El caso de las Facultades de Salud, Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Santo Tomás. Se trata de un estudio comparativo de los niveles de las dimensiones del desgaste profesional (burnout) en docentes que trabajan en las Facultades de Salud, Educación y Ciencias Sociales de la Universidad Santo Tomás y de una descripción de los elementos de prevención frente a este, percibidos por los docentes. Se utilizó una metodología combinada que contempló una fase cuantitativa y una cualitativa. En la fase cuantitativa se aplicó y adaptó el cuestionario de actitudes ante el trabajo para evaluar el síndrome de Burnout, permitiendo conocer la relación existente entre el Burnout y sus subvariables (fuente de tensión, agotamiento emocional, degradación de la competencia profesional, degradación de la autoimagen, dificultades en relaciones interpersonales, trastornos físicos y trastorno conductuales) con las variables independientes: Facultad en la que trabaja el docente, edad, género, años de profesión, años en la Institución, estado civil, jornada laboral y rango de Ingreso mensual de UST. La prueba obtuvo una buena consistencia interna (Alfa de Cronbach de 0,881). La muestra estuvo constituida por cuotas, de acuerdo al tamaño de las distintas facultades, de

126 sujetos, de los cuales 50 (39,7%) eran docentes de la Facultad de Salud, 40 (31,7%) correspondían a la Facultad de Ciencias Sociales y 36 (28,6%) de la facultad de Educación. Como la variable burnout tiene un carácter nominal, se realizó un análisis descriptivo de ella, mostrando su distribución a partir de porcentajes y frecuencias principalmente. Para analizar las dimensiones del Burnout con las distintas variables independientes, se realizaron pruebas de normalidad (pruebas de Kolmogorov-Smirnov y de Shapiro-Wilk). Los resultados indicaron que la mayoría de los docentes que participaron en la investigación presentaban proactividad al Burnout (48%), mayor parte de los docentes no se ve afectado por factores estresantes concretos (62%), la mayoría de los docentes UST (55%), se sentían satisfechos en su trabajo, el 59% de los docentes presentan un bajo nivel de dificultades en las relaciones interpersonales y el 16% de los docentes presentaron alto nivel de agotamiento emocional. Sin embargo, el 99% se encuentra en los niveles medios o altos de degradación de la competencia profesional, el 53% de los docentes presenta un nivel de riesgo en despersonalización o degradación de la autoimagen, el 58% de los docentes presentan niveles medios y altos de trastornos físicos asociados al burnout, el 55% de los docentes de la muestra, presentarían trastornos conductuales asociados al burnout. Al realizar el análisis comparativo, se evidenciaron diferencias significativas en los niveles de trastornos conductuales asociados a las facultades, siendo los docentes de la facultad de salud los que presentarían mayores niveles y docentes de la facultad de ciencias sociales, los menores niveles. La variable trastornos físico asociados al burnout, es la que

presenta mayores diferencias significativas. Con la variable sexo, las mujeres presentan mayores niveles de trastornos físicos que los hombres. Con la variable edad, la mayor parte de los profesionales entre los 25 y los 34 años presentarían trastornos físicos asociados al Burnout e irían disminuyendo hacia los 55 años. Con la variable años en la profesión y años en la institución, donde los docentes de más de 31 años en la profesión y los docentes con más de 10 años en la institución, presentaron menos trastorno físico. Los resultados indicaron además que los docentes con más de 31 años de profesión presentarían menor nivel de Insatisfacción laboral, y los profesores entre 11 y 20 años en la institución, tendrían un mayor nivel de insatisfacción laboral”.⁽⁵⁾

Oramas Viera, A (2013) “Estrés laboral y síndrome de burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria”

En su investigación concluyó: “Los principales estresores laborales identificados son el volumen de trabajo en acción conjunta con las demandas derivadas de las características de los estudiantes, los cambios del sistema de enseñanza y las presiones de los superiores, en condiciones de salario inadecuado e insuficientes recursos para el trabajo.

El grupo de docentes estudiado presenta una alta frecuencia de estrés laboral, 88.2%, fundamentada en síntomas de estrés y una vivencia de estar estresados en su trabajo.

El síndrome de burnout está presente en una frecuencia elevada, 67.5%, predominando docentes con valores no deseables de agotamiento emocional, y relativamente deseables de despersonalización y realización personal.

Las relaciones diferentes de las variables temporales con el estrés laboral y con el burnout no permite considerar de forma lineal y aislada el impacto del tiempo mediado por la participación de variables internas, lo que se expresa en la diferencia cuantitativa entre sexos con respecto al estrés laboral y cualitativa para el burnout, confirmándose además el origen organizacional de ambos procesos y la necesidad de abordarlos contextualmente, por provincias y escuelas.

La relación expresada en la tríada del desgaste, es congruente con la comprensión del burnout como un proceso que se integra al del estrés laboral como resultado de un ciclo de pérdida de recursos, dado por la existencia de condiciones de trabajo que imponen al docente demandas superiores a los recursos que posee para afrontarlas”.⁽⁶⁾

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Síndrome Burnout

“El mismo término de Desgaste Profesional (burnout) lleva implícito la referencia a un proceso disfuncional de deterioro. El Desgaste Profesional consiste básicamente en un proceso de pérdida lenta, pero considerable, del compromiso y la implicación personal en la tarea que se realiza. Esta disminución relevante puede ocurrir en todos los ámbitos de la acción de la persona, aunque se ha estudiado preferentemente en el campo de las profesiones asistenciales y más recientemente se ha extendido a otros tipos de profesiones”.

Martínez Perez, A (2010) en su artículo empleó el concepto de Burnout para referirse “al estado físico y mental de los jóvenes voluntarios que trabajaban en su Free Clinic de Nueva York. Estos se esforzaban en sus funciones,

sacrificando su propia salud con el fin de alcanzar ideales superiores y recibiendo poco o nada de reforzamiento por su esfuerzo.

Por lo tanto, después de uno a tres años de labor, presentaron conductas cargadas de irritación, agotamiento, actitudes de cinismo con los clientes y una tendencia a evitarlos". (7)

A principios de los 80, Maslach y Jackson (1982) definen el Burnout como "una manifestación comportamental del estrés laboral, y lo entienden como un síndrome tridimensional caracterizado por cansancio emocional (CE), despersonalización (DP) en el trato con clientes y usuarios, y dificultad para el logro/realización personal (RP).

Siendo un proceso continuo, de comienzo insidioso, que ocurre en el contexto laboral. Tres características son las que describen a este síndrome. La primera de ellas es que no aparece de forma brusca; no aparece de un día para el otro. La segunda característica es la negación; se tiende a negar, ya que suele vivirse como un fracaso profesional y personal. Los compañeros son los primeros que lo notan y esto es muy importante para un diagnóstico precoz. Y, por último, la fase irreversible: entre el 5 y el 10 por ciento de los casos el síndrome resulta irreversible".

(7)

Maslach y Jackson inicialmente abordaron este síndrome netamente en los procesos emocionales por eso en los diferentes trabajos posteriores buscan vincular la definición operativa del burnout integrándolo así al cuestionario MBI el cual mide los niveles del Síndrome.

Se conceptúa un estado disfuncional y disfórico relacionado con el trabajo, en una persona que no padece otra alteración psicopatológica mayor, en

un puesto de trabajo en el que antes ha funcionado bien, tanto a nivel de rendimientos objetivos como de satisfacción personal, y que luego ya no puede conseguirlo de nuevo, si no es por una intervención externa de ayuda, o por un reajuste laboral: y que está en relación con las expectativas previas; este sería una primera definición, en la actualidad se ha demostrado que hay consecuencias tanto en la salud física como en la salud mental. Así mismo se explica “el Burnout como un proceso de adaptación del estrés laboral, que se caracteriza por desorientación profesional, desgaste, sentimientos de culpa por falta de éxito profesional, frialdad o distanciamiento emocional y aislamiento”, por lo anterior mencionado concluiremos que el Síndrome de Burnout implica términos como estar quemado, agotado, fatigado, o exhausto.

“Referido a un estado de agotamiento producido por una demanda excesiva de los recursos físicos y emocionales del ser humano por su carga laboral, particularmente las que implican relaciones interpersonales intensas y continuas, determinando que el trabajador se encuentre y sienta agotada su capacidad de reacción. Cuando este agotamiento se mantiene a lo largo del tiempo tornándose crónico, sobreviene el Síndrome Burnout”.⁽⁸⁾

En el Síndrome Burnout existen diferentes clasificaciones en cuanto a los síntomas existentes en el Síndrome Burnout, pero el que nos parece más preciso y adecuado por su especificación en los síntomas no solo por los términos sino también por que abarca de una manera completa las áreas afectadas en el individuo, es la clasificación que realiza Buendía y Ramos en el 2001 quienes “dividen en cuatro áreas importantes los síntomas en el síndrome Burnout:

EMOCIONALES

Depresión.
Desesperanza.
Irritación.
Apatía.
Desilusión.
Pesimismo.
Hostilidad.
Falta de tolerancia.
Supresión de sentimientos.

COGNITIVOS

Pérdida de significado.
Pérdida de valores.
Desaparición de expectativas.
Modificación auto concepto
Desorientación cognitiva.
Pérdida de la creatividad.
Distracción.
Cinismo.

CONDUCTUALES

Evitación de responsabilidades.
Absentismo.
Conductas inadaptativas.
Desorganización.

Evitación de decisiones.

Aumento del uso de cafeína, alcohol, tabaco y drogas.

SOCIALES

Evitación de contactos.

Conflictos interpersonales.

Malhumor familiar.

Aislamiento.

Evitación profesional

A continuación, se mencionará los diferentes aspectos con la que se medirá el síndrome burnout basándose en las características anteriormente mencionadas para lo cual es necesario realizar la conceptualización de los términos agotamiento emocional, realización personal y despersonalización.

2.2.1.1. Agotamiento Emocional:

Menciona en su trabajo de investigación como característica principal que “es la pérdida progresiva de energía y/o fatiga teniendo como consecuencia la ansiedad, enfado, agresividad, miedo, aislamiento y enfermedades somáticas entre otras”.⁽⁹⁾

Siendo el cansancio físico y psicológico manifestado en los trabajadores debido al exceso de labores, por factores extrínsecos o intrínsecos del mismo.

2.2.1.2. Realización Personal:

Maslow, psicólogo humanista, define “la realización personal o autorrealización, como una necesidad básica de los seres humanos, la cual motiva el comportamiento de cada uno de nosotros, y una vez

que se ha realizado, podemos experimentar bienestar, armonía y felicidad, incrementando así nuestra autoestima”.

Por lo cual se entiende como el logro de objetivos o aspiraciones a la que se quiere llegar en el ámbito laboral, personal, etc.

2.2.1.3. Despersonalización:

“El sentimiento de impotencia, indefensión y desesperanza personal”
(10).

Entendiéndose que el colaborador se vuelve vulnerable lo cual se refleja no solo en una actitud negativa sino en la indiferencia para con su entorno.

2.2.2. Desempeño Laboral:

El desempeño laboral es una acción relacionada directamente con las funciones del colaborador, en el que influye directamente en el buen funcionamiento de la empresa o institución, en los últimos años se ha constatado que la parte más importante del crecimiento de una empresa, son los trabajadores, motivo por el cual siempre se les debe tener motivados, ya sea de manera intrínseca o extrínseca.

Define en su trabajo de investigación que el “desempeño como el grado en el cual el empleado cumple con los requisitos de trabajo” (11).

Debemos destacar que el desempeño dentro de una organización es sumamente influyente, siempre deben estar alineados a los intereses y propósitos de la organización, mostrando eficiencia, eficacia y calidad, fortalezas básicas para mantener a flote la organización

Cabe destacar que estos conceptos nos sirvieron de base en esta investigación para definir las dimensiones de nuestro variable desempeño laboral, decidiendo utilizar el instrumento de Milkovich y Boudreau.

Por ello en la actualidad uno de los sistemas de Evaluación del Desempeño más utilizados, es el de 360°, en las nuevas tendencias de Evaluación del Desempeño; esta evaluación mide la calidad del trabajo realizado por el personal, lo cual permite determinar brechas de competencias, trazar los objetivos de la organización y, con ello establecer una correlación con los niveles de compensación salarial.

El futuro organizacional de toda empresa se produce realizando una evaluación constante del desempeño de sus trabajadores minimizando así su impacto negativo como maximizando su impacto positivo.

La evaluación de este debe ser continua porque ayuda a desarrollar el potencial humano que existe en toda organización y no solo debe ser considerado como un valor positivo o negativo sino como una manera de brindar motivaciones y por qué no llegar hasta la excelencia del desarrollo este potencial en todos nuestros colaboradores. Esta se considera que es dinámica y constante ya que es una herramienta para diagnosticar los problemas organizacionales ayudando a mejorar la integración del personal, la supervisión del mismo, lidiar las demandas, entre otros.

Basándose en lo mencionado anteriormente se procede a conceptualizar algunas dimensiones precisadas por Milkovich y Boudreau como son: Recompensas, Trabajo en equipo y Sobrecarga Laboral.

2.2.2.1. Recompensas:

Hablar de recompensa es indirectamente aumentar la autoestima de los colaboradores siendo una motivación para mejorar su actividad laboral día a día por lo que no hablamos netamente de solo

recompensas materiales sino de recompensas sociales como elogios, premios o reconocimiento a sus labores.

2.2.2.2. Trabajo en Equipo:

Calcuta, “yo hago lo que tú no puedes y tu hacerlo que yo no puedo. Juntos podemos hacer grandes cosas”. Por lo que se puede definir que el trabajo en equipo es la habilidad de trabajar juntos hacia una visión continua

2.2.2.3. Sobrecarga Laboral:

“La sobrecarga laboral es un factor de riesgo psicosocial, parte de las preocupaciones principales que debe tener una organización con cada uno de sus colaboradores lo cual no debe ser una opción sino una obligación legal para la misma”. ⁽¹³⁾

Por tanto, la sobrecarga laboral es un factor de riesgo psicofísico que se somete a los colaboradores en el ambiente laboral.

2.3. Marco Conceptual

- **Agotamiento emocional:**

La definimos como la ausencia de ganas y entusiasmo para hacer cosas generando frustración en los trabajadores los cuales carecen de fuerzas para gastar más energía ya sea física o mental.

- **Realización Personal:**

Es una respuesta emocional positiva de los seres humanos donde se puede experimentar bienestar, armonía y felicidad incrementando la autoestima.

- **Despersonalización:**

Actitud de frialdad, distanciamiento e impotencia.

- **Recompensas:**

Incentivo que se le ofrece a alguien para que colabore en una acción o hecho.

- **Trabajo en Equipo:**

Nos referimos a las ganas, empeño, armonía, comunicación asertiva y actitud positiva para cumplir los objetivos, misión y visión de la organización y así tener un clima laboral óptimo.

- **Sobrecarga laboral:**

Conjunto de exigencias físicas y mentales a las que se ve sometido el trabajador en su jornada laboral y que tiene consecuencias negativas para la persona y la empresa.

- **Estrés Laboral:**

Lo definimos como un conjunto de respuestas fisiológicas y psicológicas que se desarrollan en el individuo cuando se les somete a fuertes demandas.

- **Clima Laboral:**

Es el medio donde se desarrollan las actividades, repercute en el desempeño laboral.

2.4. Formulación de la Hipótesis

2.4.1. Hipótesis General

Existe relación importante entre Síndrome Burnout y desempeño laboral en docentes de la Escuela Profesional de Tecnología Médica, Universidad Privada San Juan Bautista, Semestre Académico 2016-II.

2.4.2. Hipótesis Específicas

- Existe relación directa entre Síndrome Burnout con trabajo en equipo en docentes de la EPTM, UPSJB.
- El Síndrome Burnout se vincula directamente con la asignación laboral en docentes de la EPTM, UPSJB.
- El Síndrome Burnout se relaciona significativamente con las recompensas en docentes de la EPTM, UPSJB.

2.5. Identificación de Variables e Indicadores

2.5.1. Definición Conceptual de Variables

V.I: Síndrome Burnout

V.D: Desempeño Laboral

Variable interviniente: Características de los docentes

2.5.2. Definición operacional

Variable independiente: Síndrome Burnout

Dimensiones:

- Agotamiento emocional
- Afección en la realización personal
- Despersonalización

Variable dependiente: Desempeño Laboral

Dimensiones:

- Trabajo en equipo
- Asignación laboral
- Recompensas

Variable interviniente: Características de los docentes

Dimensiones:

- Edad
- Género
- Estado civil
- Número de hijos
- Régimen de dedicación
- Tiempo en la docencia

2.6. Operacionalización de las variables

Tabla N°1 Operacionalización de la variable independiente: Síndrome Burnout

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Valores y rangos |
|---|----------------|---------------|---|
| Dimensión 01 Agotamiento emocional | Estrés | 2, 3 | Variable independiente Bajo (0 - 29) Medio (30 - 58) Alto (59 - 88) |
| | Incomodidad | 8, 14, 20 | |
| | Insatisfacción | 1, 6, 13, 16, | |
| Dimensión 02 Afección sobre la realización personal | Acaparamiento | 4, 7, 9 | Dimensión 01 Bajo (0 - 11) Medio (12 - 24) Alto (25 - 36) |
| | Defraudación | 12, 17 | |
| | Preocupación | 18, 19, 21 | |
| Dimensión 03 Despersonalización | Desgaste | 5 | Dimensión 02 Bajo (0 - 10) Medio (11 - 21) Alto (22 - 32) |
| | Incapacidad | 10,11 | |
| | Desmotivación | 15,22 | |
| | | | Dimensión 03 Bajo (0 - 6) Medio (7 - 13) Alto (14 - 20) |

Tabla N°2 Operacionalización de la variable dependiente: Desempeño laboral

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Valores y rangos |
|---|--------------------------------|-------|---|
| Dimensión 01 Trabajo en equipo | Aprecio a la labor desempeñada | 1 | Variable dependiente Bajo (0 - 15) Medio (16 - 32) Alto (33 - 48) |
| | Burocracia y cooperación | 2 | |
| Dimensión 02 Asignación laboral | Satisfacción laboral | 3,4 | Dimensión 01 Bajo (0 - 3) Medio (4 - 8) Alto (9 - 12) |
| | Respeto | 5 | |
| Dimensión 03 Recompensas | Vida laboral y personal | 6 | Dimensión 02 Bajo (0 - 5) Medio (6 - 12) Alto (13 - 18) |
| | Carga laboral | 7,8 | |

Tabla N°3 Detalles de la variable interviniente: Características de los docentes

| Dimensiones | Valores |
|-----------------------|---|
| Edad | De acuerdo a respuesta del docente (en años) |
| Género | Masculino Femenino |
| Estado civil | Soltero Casado Divorciado |
| Número de hijos | De acuerdo a respuesta del docentes (0 a más) |
| Régimen de dedicación | Contratado Tiempo parcial Tiempo completo |
| Tiempo en la docencia | De acuerdo a respuesta del docente (1 a más años) |

CAPÍTULO III:

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Diseño Metodológico

3.1.1. Tipo investigación

Definen los estudios descriptivos como “miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno investigado” ⁽¹³⁾. La presente investigación cumplió con un alcance correlacional, debido a que se fijó como objetivo general determinar la existencia de correlación entre dos variables. Por tal motivo, se realizaron actividades de recolección de datos, para así poder cuantificar las variables y dimensiones en estudio y realizar pruebas estadísticas de correlación que determinaron su existencia, tipo y fuerza. Así como de tipo transversal, pues la recolección de los datos fue realizada una vez por cada individuo perteneciente a la muestra estudiada, sin aplicar seguimientos ni evaluaciones sobre sus variaciones respecto a las variables y dimensiones identificadas, pero también es de tipo retrospectivo según la planificación de toma de datos y por el número de variables de interés es de tipo analítico.

3.1.2. Nivel de Investigación

“El enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías”. ⁽¹³⁾

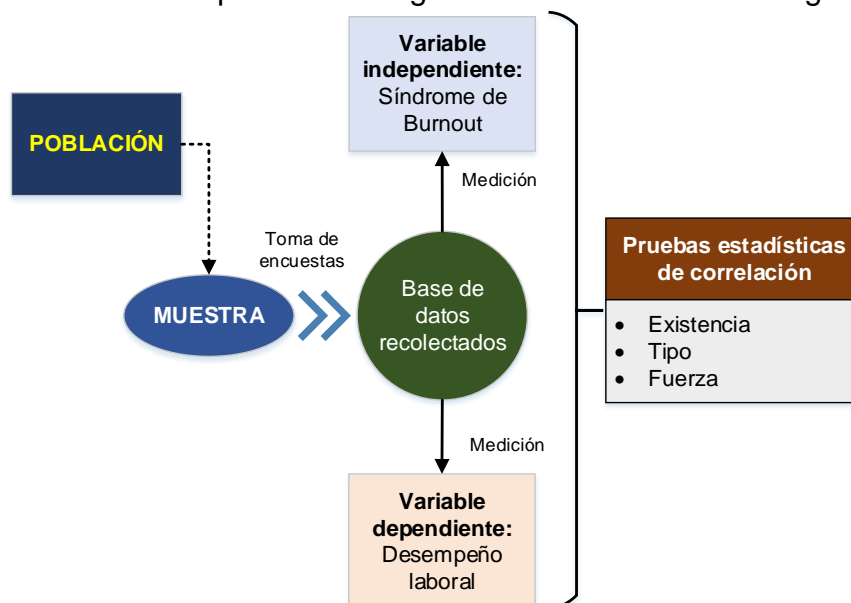
La investigación cumplió con un alcance descriptivo, debido a que se analizaron y describieron las propiedades de una muestra proveniente de una población, en base a variables (y dimensiones) previamente definidas;

además se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, debido a que se cumplió, de forma sistemática y secuencial, un conjunto de actividades que comprendieron, entre otras, el análisis de una realidad problemática, el planteamiento de un conjunto de problemas, la fijación de objetivos, la redacción de un marco teórico, la formulación de hipótesis, la identificación y operacionalización de variables, una recolección de datos por medio de técnicas cuantitativas y un análisis estadístico enfocado en poner a prueba las hipótesis formuladas, por medio de pruebas estadísticas de correlación.

3.1.3. Diseño de la Investigación:

La presente investigación cumplió con un diseño no experimental porque la recolección de datos fue realizada sobre los miembros de la muestra estudiada, sin considerar manipulaciones o influencias sobre los resultados a obtener. El diseño mencionado se muestra en la siguiente figura:

Gráfico N° 1 Representación gráfica del diseño de investigación aplicado



Fuente: Elaboración Propia (2017)

Nota: Debido a que la población fue estudiada en su totalidad, la muestra es igual a la población.

3.2. Población y muestra de la investigación

La población en estudio estuvo conformada por los docentes de la Escuela Profesional de Tecnología Médica de la Sede Chorrillos y Lima Norte, Universidad Privada San Juan Bautista. Esta población tuvo como total a 165 docentes durante el Semestre Académico 2016-II. La investigación comprendió a toda la población, por lo que el presente estudio fue realizado en base a un censo.

3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

3.3.1. Técnicas

La recolección de datos se realizó por medio de una encuesta. Esta técnica se realizó aplicando tres cuestionarios, como instrumentos de recolección, uno para la variable independiente “Síndrome Burnout”, otro para la variable dependiente “Desempeño laboral”, y uno para la variable interviniente “Características de los docentes”.

3.3.2. Instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos fueron puestos bajo una prueba de confiabilidad que permitió determinar que los datos que recolecten tengan una coherencia aceptable. Esta prueba fue realizada en un grupo piloto de 20 docentes, realizando el “cálculo del Coeficiente Alfa de Cronbach”, y considerando un coeficiente mínimo de 0,70 (70%). Los resultados fueron los siguientes:

Tabla N°4 Evaluación de confiabilidad del “Cuestionario de Evaluación de Síndrome Burnout”

| Variable/dimensión | Número de ítems | Coefficiente calculado |
|--|------------------------|-------------------------------|
| Variable independiente: Síndrome Burnout | 22 | 0,9656 (96,56%) |
| Dimensión 01: Agotamiento emocional | 9 | 0,9267 (92,67%) |
| Dimensión 02: Afección sobre la realización personal | 8 | 0,8929 (89,29%) |
| Dimensión 03: Despersonalización | 5 | 0,8536 (85,36%) |

Según la tabla N°4, en el caso del grupo piloto, los coeficientes calculados para la variable independiente y sus respectivas dimensiones han sido mayores al mínimo establecido (0,70), por lo que se confirmó que el instrumento contó con una confiabilidad aceptable para iniciar la recolección de datos.

Tabla N°5 Evaluación de confiabilidad del “Cuestionario de Evaluación de Desempeño Laboral”

| Variable/dimensión | Número de ítems | Coefficiente calculado |
|---|------------------------|-------------------------------|
| Variable dependiente: Desempeño laboral | 8 ítems | 0,9613 (96,13%) |
| Dimensión 01: Trabajo en equipo | 2 ítems | 0,8132 (81,32%) |
| Dimensión 02: Asignación Laboral | 3 ítems | 0,9286 (92,86%) |
| Dimensión 03: Recompensa | 3 ítems | 0,8967 (89,67%) |

Según la tabla N°5 en el caso del grupo piloto, los coeficientes calculados para la variable dependiente y sus respectivas dimensiones han sido mayores al mínimo establecido (0,70), por lo que se confirmó que el

instrumento contó con una confiabilidad aceptable para iniciar la recolección de datos.

3.4. Técnicas para el procesamiento de la información.

Los datos recogidos fueron procesados en el programa a una base de datos de SPSS, versión 24, se calcularon los resultados y se interpretando.

“La estadística descriptiva, trata de la tabulación de datos, su presentación en forma gráfica o ilustrativa y el cálculo de medidas descriptivas. Incluye métodos de recolección, presentación y caracterización de un conjunto de datos con el fin de describir apropiadamente las diversas características de ese conjunto”.⁽¹⁴⁾

Una vez hallados los resultados se clasificaron las tablas y gráficos para elaborar el informe de investigación.

Por último, se realizó la prueba de hipótesis tomando como modelo la prueba de correlación R de Pearson.

3.5. Aspectos Éticos

En esta investigación se realizaron dos sesiones de trabajo con la población a estudiar, la primera para sensibilizar a la población de la importancia, alcance y confidencialidad de su participación en el estudio a realizar, y en la segunda sesión de trabajo se aplican los instrumentos mencionados con anterioridad respetando en todo momento, la veracidad de la información brindada.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS:

4.1. Procesamiento de Datos

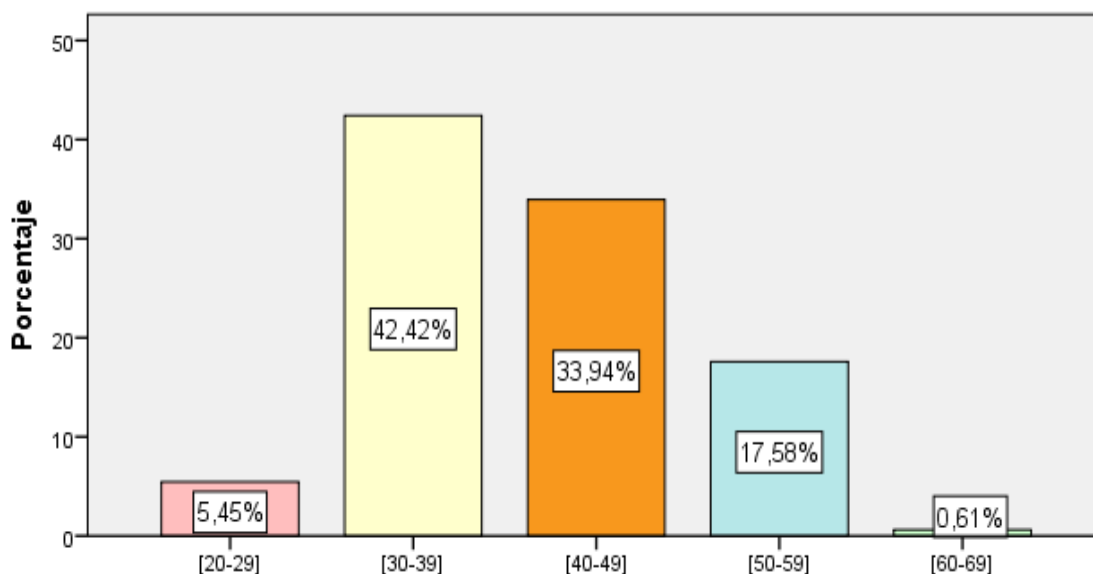
4.1.1. Características de los Docentes encuestados.

Edades de los docentes

Tabla N°6 Tabla de frecuencias de las edades de los docentes encuestados

| Edades | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| [20-29] años | 9 | 5,45% |
| [30-39] años | 70 | 42,42% |
| [40-49] años | 56 | 33,94% |
| [50-59] años | 29 | 17,58% |
| [60-69] años | 1 | 0,61% |

Gráfico N°2 Gráfica de barras de las edades de los docentes encuestados



Fuente: Elaboración Propia (2017)

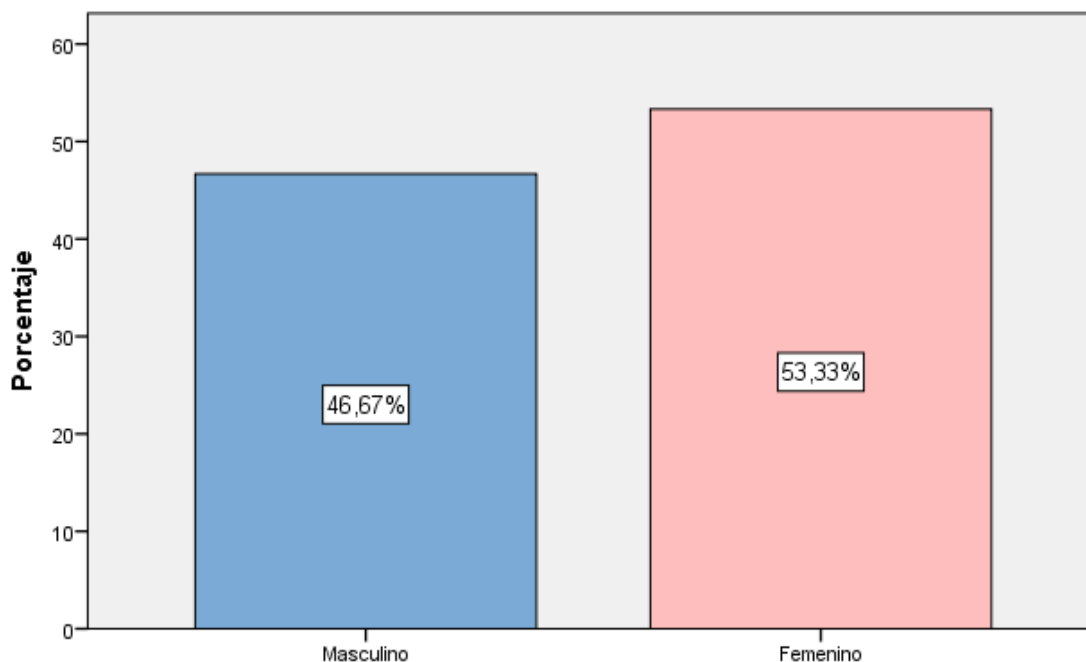
Según la tabla N° 6 y el gráfico N° 2, el 5,45% de los encuestados tuvieron edades entre 20 y 29 años, mientras que el 42,42% tuvieron entre 30 y 39 años, el 33,94% tuvieron entre 40 y 49 años, el 17,58% tuvieron entre 50 y 59 años, y el 0,61% tuvo entre 60 y 69 años.

Géneros de los docentes

Tabla N°7 Tabla de frecuencias de los géneros de los docentes encuestados

| Género | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------|------------|------------|
| Masculino | 77 | 46,67% |
| Femenino | 88 | 53,33% |

Gráfico N°3 Gráfica de barras de los géneros de los docentes encuestados



Fuente: Elaboración Propia (2017)

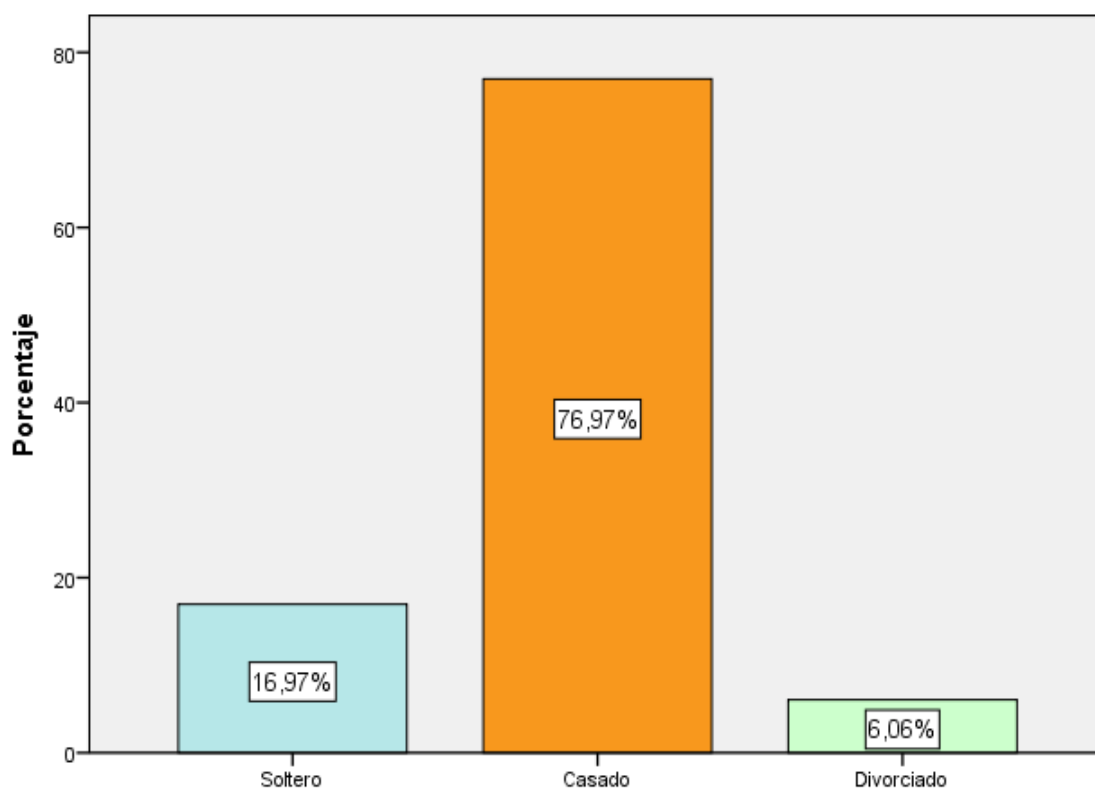
Según la tabla N°7 y el gráfico N°3, el 46,67% de los docentes encuestados fueron de género masculino, mientras que el 53,33% fueron de género femenino.

Estado civil de los docentes

Tabla N°8 Tabla de frecuencias de los estados civiles de los docentes encuestados

| Estado civil | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Soltero | 28 | 16,97% |
| Casado | 127 | 76,97% |
| Divorciado | 10 | 6,06% |

Gráfico N°4 Gráfica de barras de los estados civiles de los docentes encuestados



Fuente: Elaboración Propia (2017)

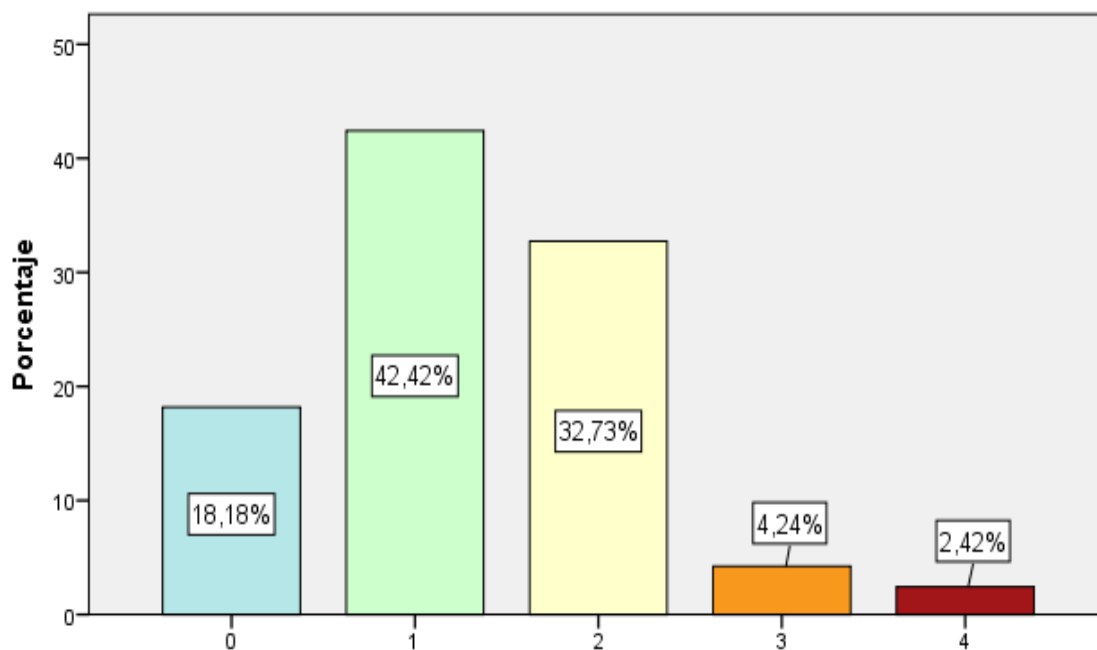
Según la tabla N°8 y el gráfico N°4, el 16,97% de los docentes encuestados fueron solteros, mientras que el 76,97% fueron casados, y el 6,06% fueron divorciados.

Cantidad de hijos de los docentes

Tabla N°9 Tabla de frecuencias de la cantidad de hijos de los docentes encuestados

| Cantidad de hijos | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------|------------|------------|
| 0 | 30 | 18,18% |
| 1 | 70 | 42,42% |
| 2 | 54 | 32,73% |
| 3 | 7 | 4,24% |
| 4 | 4 | 2,42% |

Gráfico N°5 Gráfica de barras de la cantidad de hijos de los docentes encuestados



Fuente: Elaboración Propia (2017)

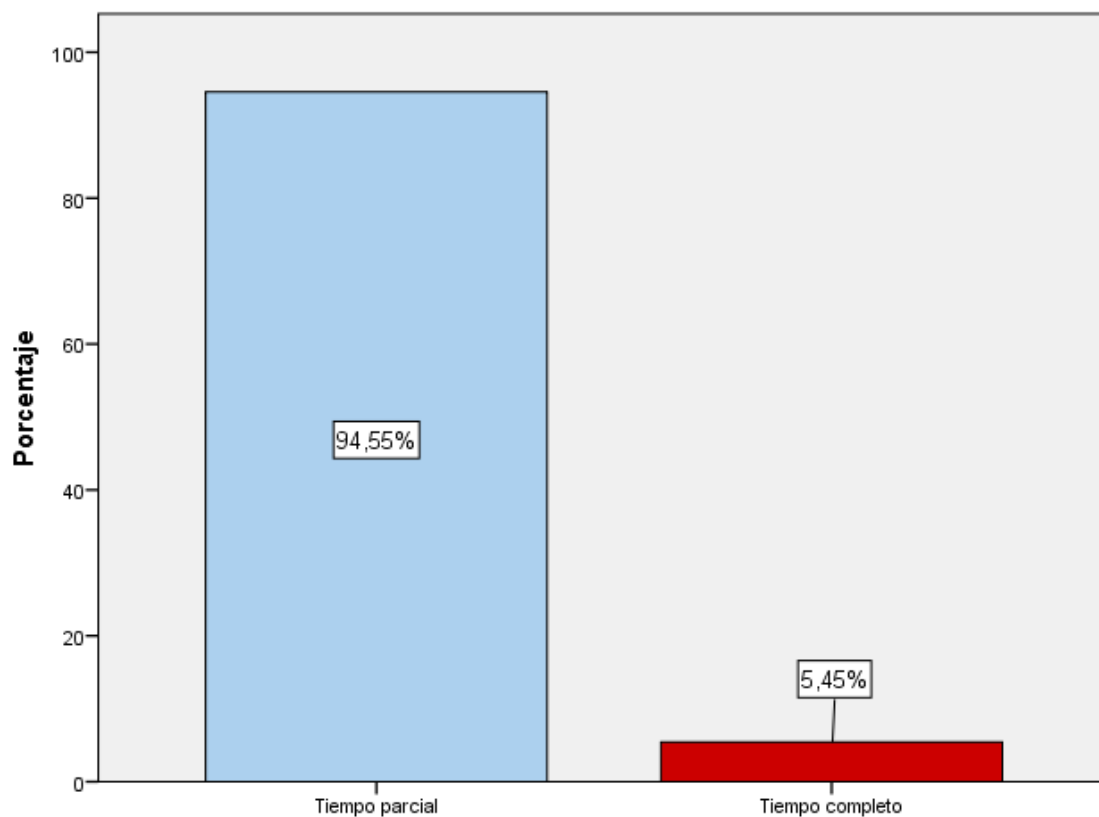
Según la tabla N°9 y el gráfico N°5, el 18,18% de los docentes encuestados no tuvieron hijos, mientras que el 42,42% tuvieron un solo hijo, el 32,73% tuvieron dos hijos, el 4,24% tuvieron tres hijos, y el 2,42% tuvieron cuatro hijos.

Régimen de dedicación de los docentes

Tabla N°10 Tabla de frecuencias del régimen de dedicación de los docentes encuestados

| Régimen | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------|------------|------------|
| Tiempo parcial | 156 | 94,55% |
| Tiempo completo | 9 | 5,45% |

Gráfico N°6 Gráfica de barras del régimen de dedicación de los docentes encuestados



Fuente: Elaboración Propia (2017)

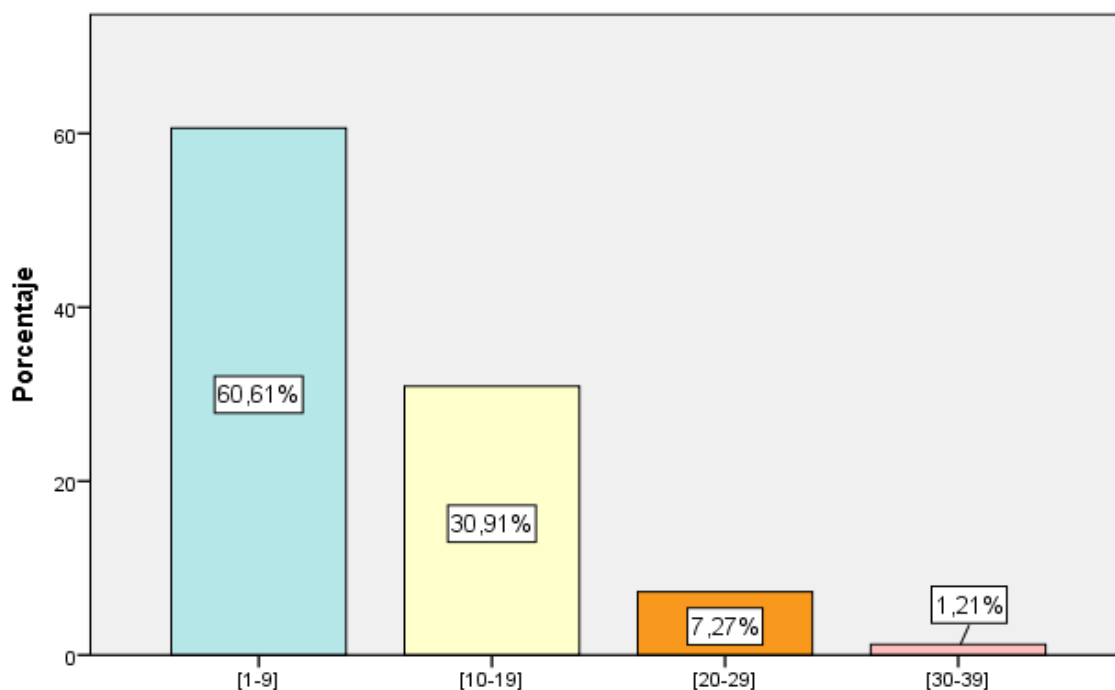
Según la tabla N°10 y el gráfico N°6, el 94,55% de los docentes encuestados indicaron laborar a tiempo parcial, mientras que el 5,45% indicaron tener dedicación a tiempo completo.

Tiempo en la docencia de los docentes

Tabla N°11 Tabla de frecuencias del tiempo en la docencia de los docentes encuestados

| Tiempo en la docencia | Frecuencia | Porcentaje |
|-----------------------|------------|------------|
| [1-9] años | 100 | 60,61% |
| [10-19] años | 51 | 30,91% |
| [20-29] años | 12 | 7,27% |
| [30-39] años | 2 | 1,21% |

Gráfico N°7 Gráfica de barras del tiempo en la docencia de los docentes encuestados



Fuente: Elaboración Propia (2017)

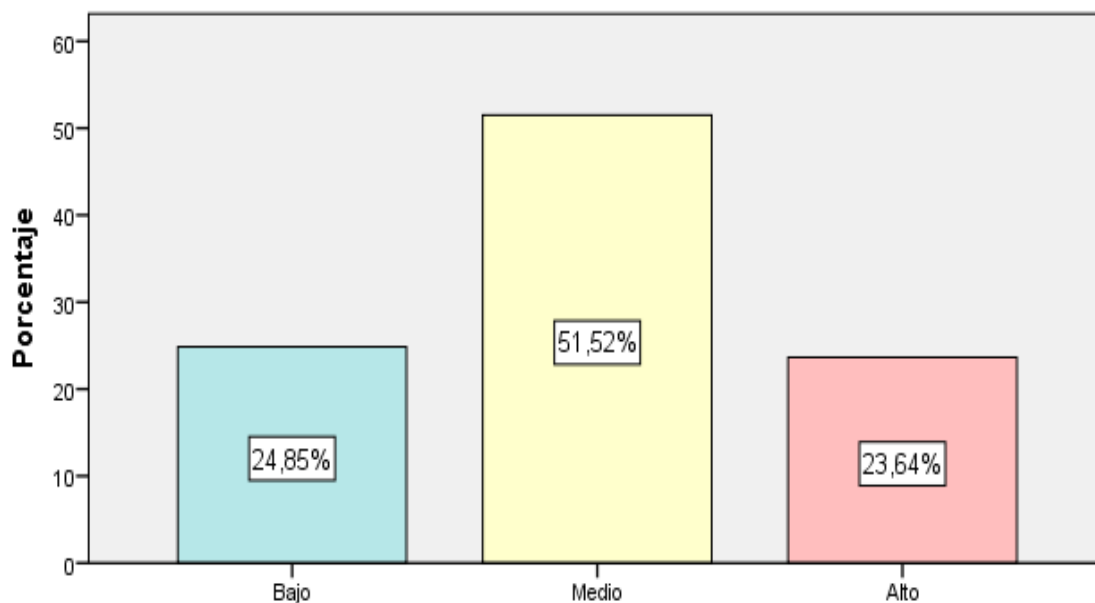
Según la tabla N°11 y el gráfico N°7, el 60,61% de los docentes encuestados tuvieron de 1 a 9 años de dedicación a la docencia, mientras que el 30,91% tuvieron de 10 a 19 años, el 7,27% tuvieron dedicación de 20 a 29 años, y el 1,21% tuvieron dedicación de 30 a 39 años.

4.1.2. Resultados respecto a la variable independiente

Variable independiente: Síndrome Burnout

Tabla N°12 Tabla de frecuencias de la variable independiente: Síndrome Burnout

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Bajo | 41 | 24,85% |
| Medio | 85 | 51,52% |
| Alto | 39 | 23,64% |

Gráfico N°8 Gráfica de barras - Síndrome Burnout

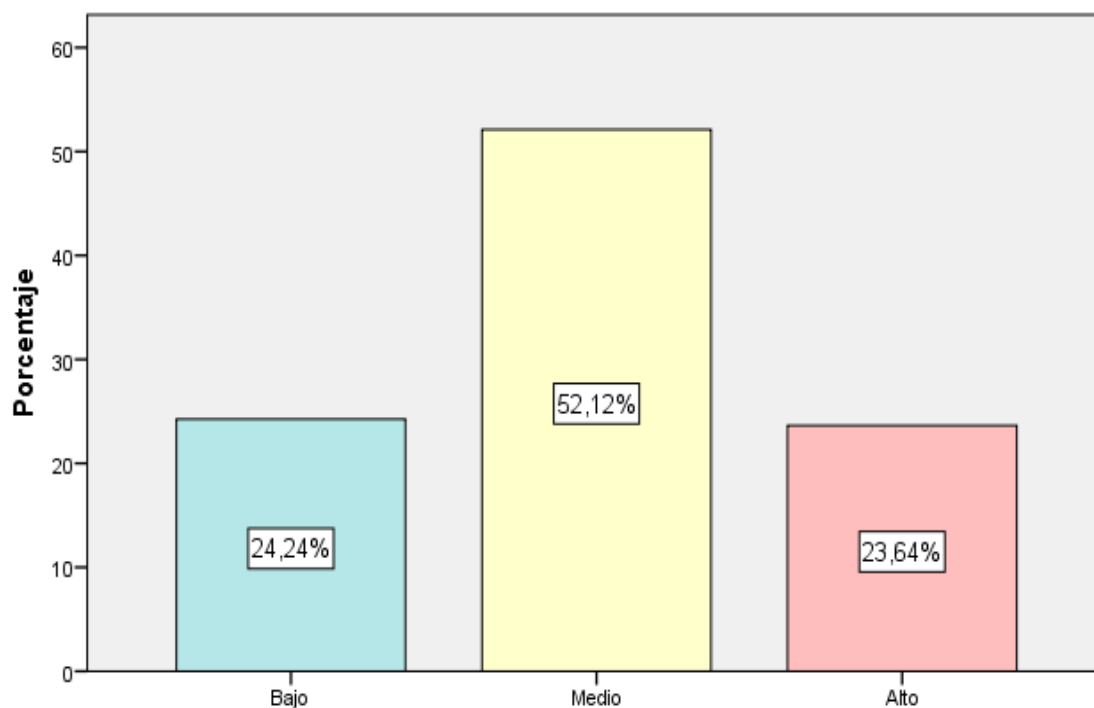
Fuente: Elaboración Propia (2017)

Según la tabla N°12 y el gráfico N°8, el 24,85% de docentes encuestados indicaron nivel bajo de Síndrome Burnout, a diferencia que 51,52% indicaron nivel medio, y 23,64% nivel alto.

Dimensión 01: Agotamiento emocional

Tabla N°13: Tabla de frecuencias - Agotamiento emocional

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Bajo | 40 | 24,24% |
| Medio | 86 | 52,12% |
| Alto | 39 | 23,64% |

Gráfico N°9: Gráfica de barras agotamiento emocional

Fuente: Elaboración Propia (2017)

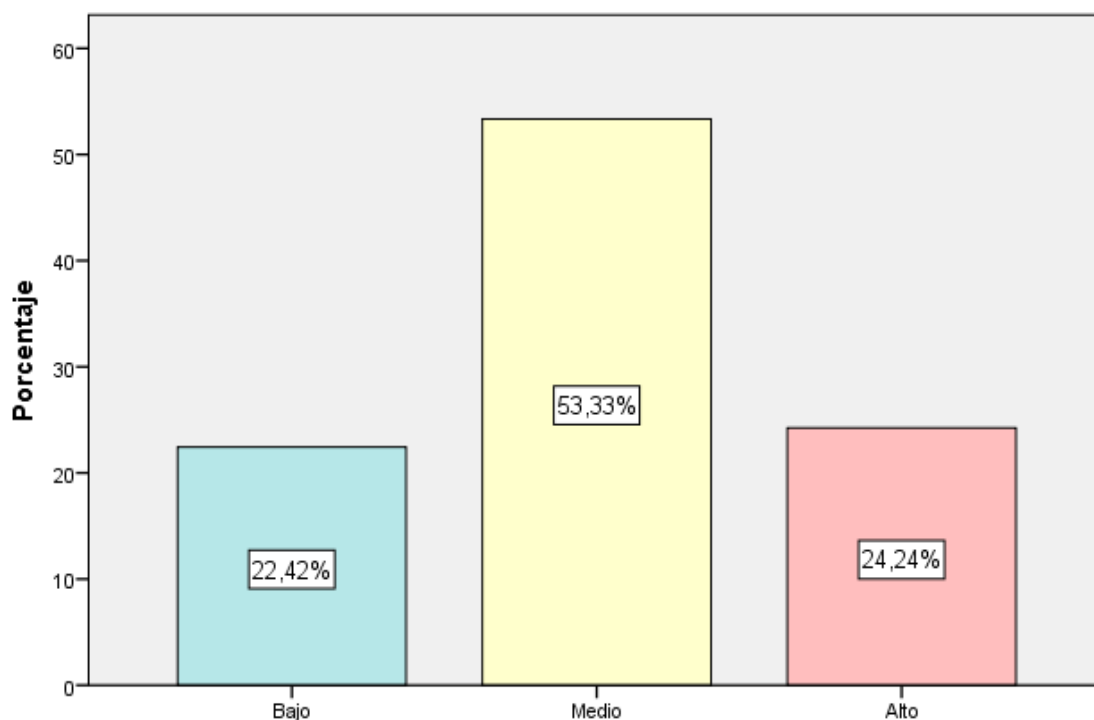
Según la tabla N°13 y el gráfico N°9, 24,24% de docentes encuestados indicaron nivel bajo de agotamiento emocional, mientras que 51,12% indicaron nivel medio, y 23,64% indicaron nivel alto.

Dimensión 02: Afección sobre la realización personal

Tabla N°14: Tabla de frecuencias de la dimensión 02: Afección sobre la realización personal

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Bajo | 37 | 22,42% |
| Medio | 88 | 53,33% |
| Alto | 40 | 24,24% |

Gráfico N°10 Gráfica de barras de la dimensión 02: Afección sobre la realización personal



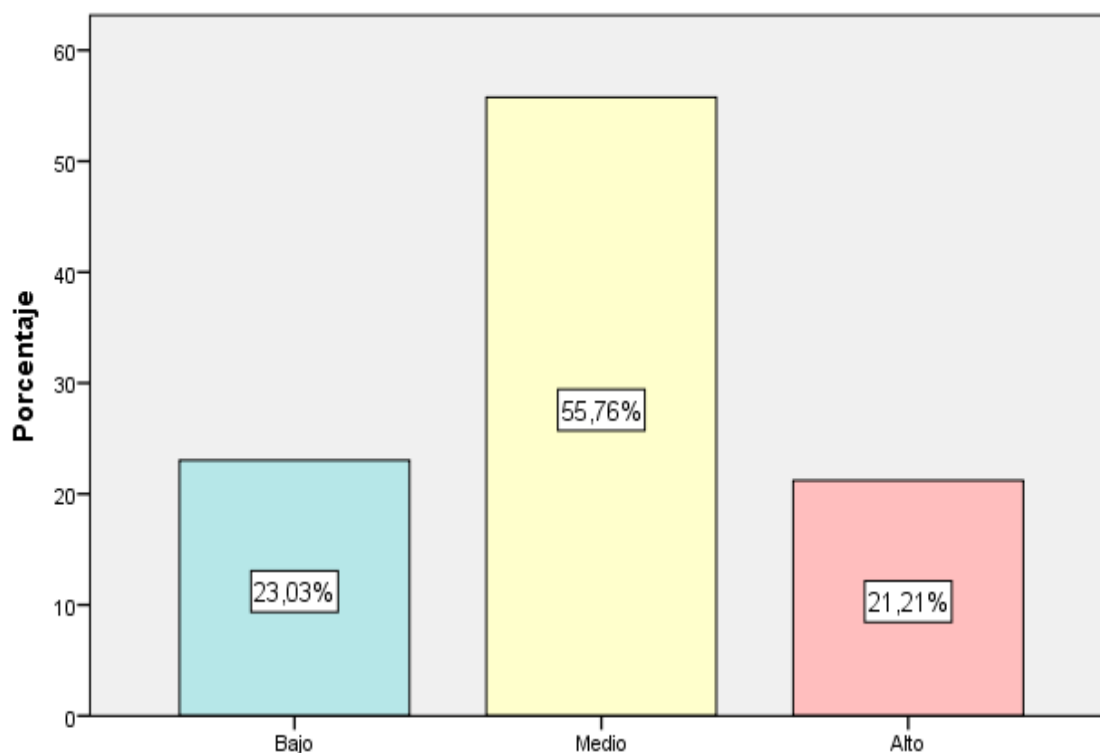
Fuente: Elaboración Propia (2017)

Según la tabla N°14 y el gráfico N°10, 22,42% de los docentes encuestados indicaron nivel bajo de afección sobre la realización personal, mientras 53,33% indicaron nivel medio, y 24,24% indicaron nivel alto.

Dimensión 03: Despersonalización

Tabla N°15 Tabla de frecuencias - Despersonalización

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Bajo | 38 | 23,03% |
| Medio | 92 | 55,76% |
| Alto | 35 | 21,21% |

Gráfico N°11 Gráfica de barras de la dimensión 03: Despersonalización

Fuente: Elaboración Propia (2017)

Según la tabla N°15 y el gráfico N°11, 23,03% de docentes encuestados indicaron nivel bajo de despersonalización, otros 55,76% indicaron nivel medio, y 21,21% indicaron nivel alto.

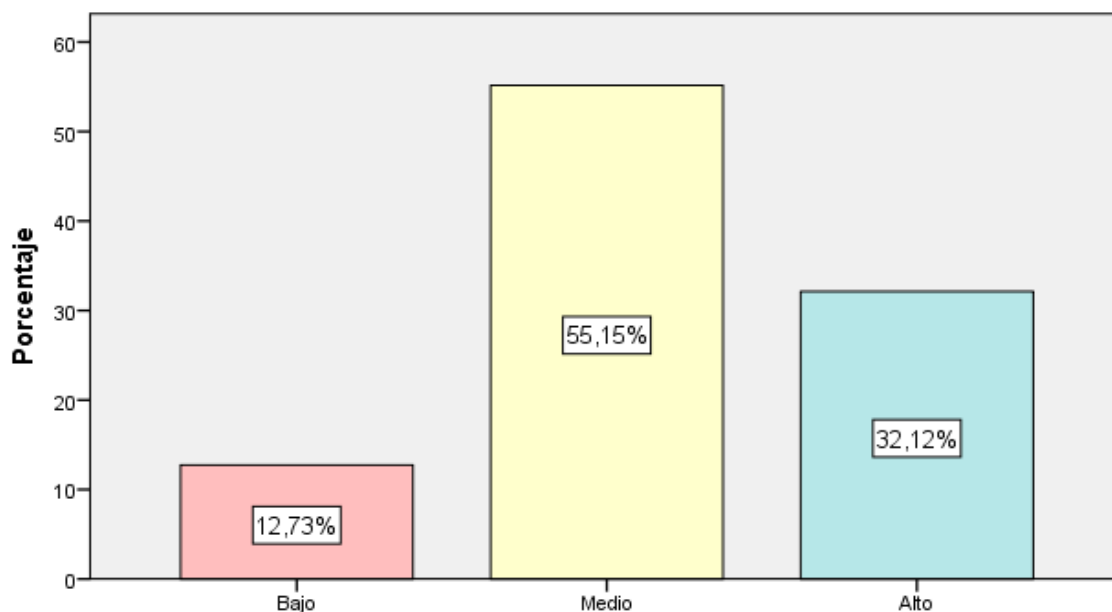
4.1.3. Resultados respecto a la variable dependiente

Variable dependiente: Desempeño laboral

Tabla N°16 Tabla de frecuencias de la variable dependiente: Desempeño laboral

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Bajo | 21 | 12,73% |
| Medio | 91 | 55,15% |
| Alto | 53 | 32,12% |

Gráfico N°12 Gráfica de barras de la variable dependiente: Desempeño laboral



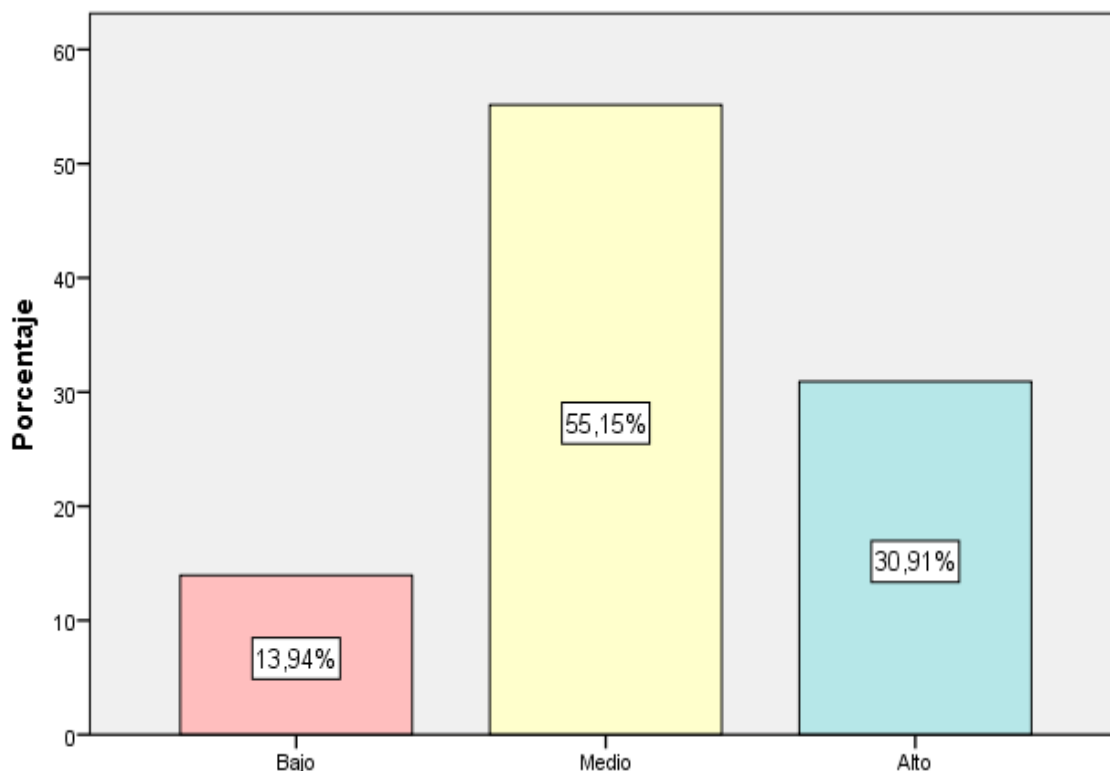
Fuente: Elaboración Propia (2017)

Según la tabla N°16 y el gráfico N°12, 12,73% de docentes encuestados indicaron nivel bajo de desempeño laboral, a diferencia que 55,15% indicaron nivel medio, y 32,12% indicaron nivel alto.

Dimensión 01: Trabajo en equipo

Tabla N°17: Tabla de frecuencias de la dimensión 01: Trabajo en equipo

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Bajo | 23 | 13,94% |
| Medio | 91 | 55,15% |
| Alto | 51 | 30,91% |

Gráfico N°13 Gráfica de barras de la dimensión 01: Trabajo en equipo

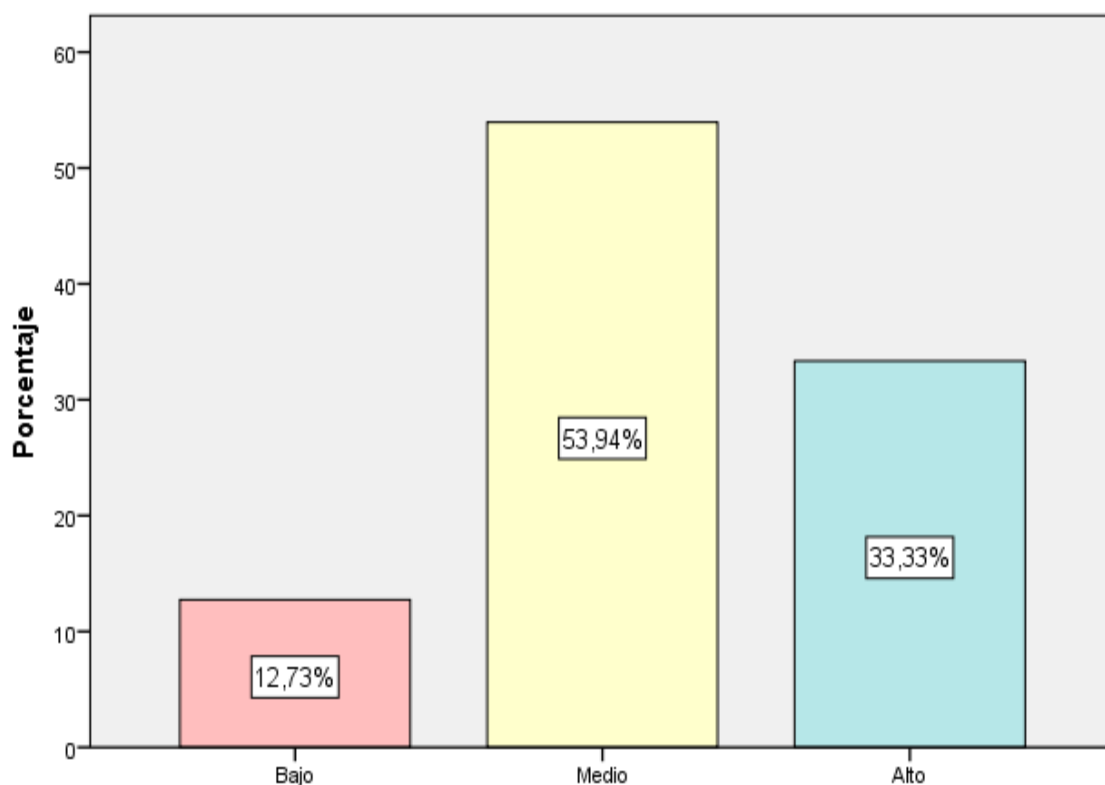
Fuente: Elaboración Propia (2017)

Según la tabla N°17 y el gráfico N°13, 13,94% de docentes encuestados indicaron nivel bajo de trabajo en equipo, 55,15% indicaron nivel medio, y 30,91% indicaron nivel alto.

Dimensión 02: Asignación laboral

Tabla N°18 Tabla de frecuencias de la dimensión 02: Asignación laboral

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Bajo | 21 | 12,73% |
| Medio | 89 | 53,94% |
| Alto | 55 | 33,33% |

Gráfico N°14 Gráfica de barras de la dimensión 02: Asignación laboral

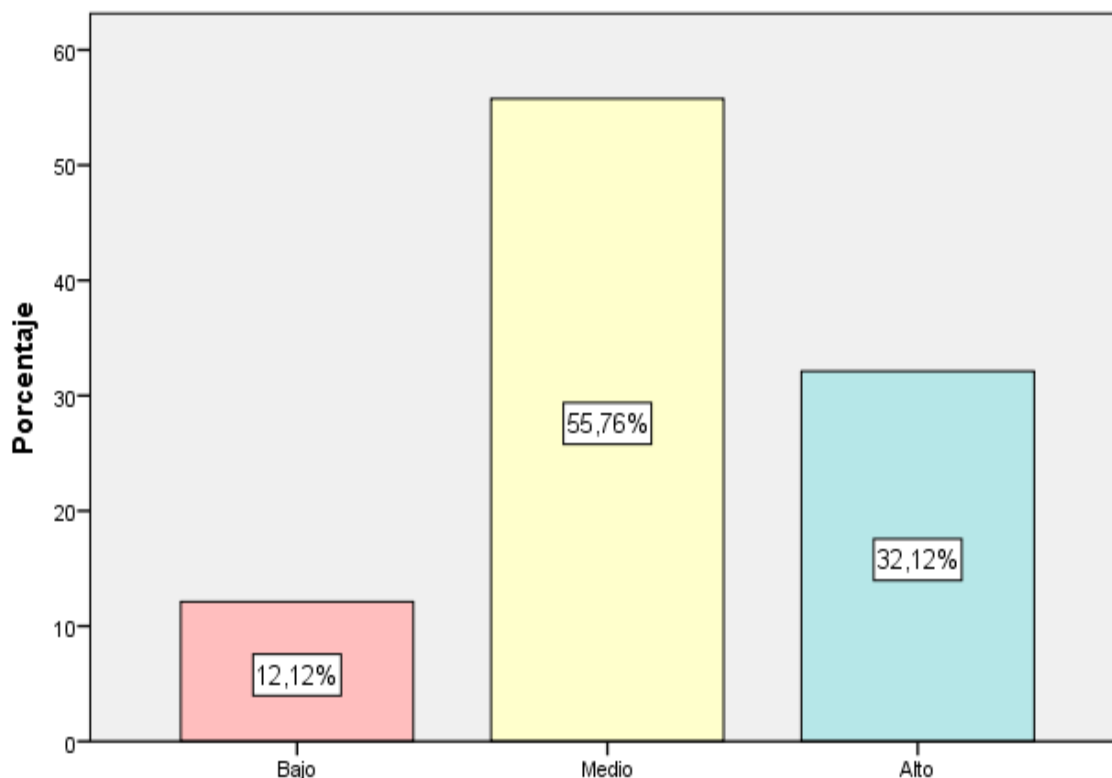
Fuente: Elaboración Propia (2017)

Según la tabla N°18 y el gráfico N°14, 12,73% de docentes encuestados indicaron percibir nivel bajo de asignación laboral, 53,94% indicaron nivel medio, y 33,33% indicaron nivel alto.

Dimensión 03: Recompensas

Tabla N°19: Cuadro de frecuencias - Recompensas

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| Bajo | 21 | 12,73% |
| Medio | 89 | 53,94% |
| Alto | 55 | 33,33% |

Gráfico N°15 Gráfica de barras de la dimensión 03: Recompensas

Fuente: Elaboración Propia (2017)

Según la tabla N°19 y el gráfico N°15, 12,12% de docentes encuestados indicaron nivel bajo de recompensas, así como 55,76% indicaron nivel medio, y 32,12% indicaron nivel alto.

4.2. Prueba de hipótesis

Para evaluar la veracidad de las hipótesis formuladas, se optó por seleccionar una prueba estadística de correlación, en base a los siguientes aspectos:

Tipo de dimensiones y variables

Variable independiente: Síndrome Burnout: Variable cualitativa ordinal

Variable dependiente: Desempeño laboral: Variable cualitativa ordinal

Dimensión 01: Trabajo en equipo: Dimensión cualitativa ordinal

Dimensión 02: Asignación laboral: Dimensión cualitativa ordinal

Dimensión 03: Recompensas: Dimensión cualitativa ordinal

4.2.1. Resultados de la prueba de hipótesis general

Enunciado:

- a) Existe relación importante entre Síndrome Burnout y desempeño laboral en docentes de la EPTM, UPSJB, semestre 2016-II.
- b) Planteamos las siguientes hipótesis estadísticas:
- c) H_i Existe relación importante entre Síndrome Burnout y desempeño laboral en docentes de la EPTM, UPSJB, semestre 2016-II.
- d) H_o No existe relación importante entre Síndrome Burnout y desempeño laboral en docentes de la EPTM, UPSJB, semestre 2016-II.

Tabla N°20 “correlación entre el síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral”.

| | | Síndrome Burnout | Desempeño laboral |
|-------------------|------------------------|------------------|-------------------|
| Síndrome Burnout | Correlación de Pearson | 1 | 0,768** |
| | Sig. (bilateral) | | 0,03 |
| | N | 165 | 165 |
| Desempeño laboral | Correlación de Pearson | 0,768** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | 0,03 | |
| | N | 165 | 165 |

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

Según la tabla N°20, “el valor de significancia calculado fue 0.03 siendo menor al planteado (0,05), con lo cual se demostró correlación. Además, el coeficiente de correlación obtenido (0,76) indica una alta relación”.

4.2.2. Resultados de la prueba de hipótesis específica 01

Enunciado: Existe relación directa entre Síndrome Burnout con trabajo en equipo en docentes de la EPTM, UPSJB.

Entonces, es posible aceptar la hipótesis general y poder afirmar que; “Existe relación significativa” entre Síndrome Burnout y desempeño laboral en docentes de la Escuela Profesional de Tecnología Médica, “Universidad Privada San Juan Bautista”.

Resultados de la prueba de hipótesis específica 01

Enunciado: Existe relación directa entre Síndrome Burnout con trabajo en equipo en docentes de la EPTM, UPSJB.

Planteamos las siguientes hipótesis estadísticas:

H_i Existe relación directa entre Síndrome Burnout con trabajo en equipo en docentes de la EPTM, UPSJB.

H_o No existe relación directa entre Síndrome Burnout con trabajo en equipo en docentes de la EPTM, UPSJB.

Tabla N°21 Resultados de la Prueba de R de Pearson, para la hipótesis específica 01

| | | Síndrome Burnout | Trabajo en equipo |
|-------------------|------------------------|------------------|-------------------|
| Síndrome Burnout | Correlación de Pearson | 1 | 0,71** |
| | Sig. (bilateral) | | 0,023 |
| | N | 165 | 165 |
| Trabajo en equipo | Correlación de Pearson | 0,71** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | 0,023 | |
| | N | 165 | 165 |

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

Fuente: Elaboración propia (2017).

De acuerdo con la tabla N°21, “el valor de significancia calculado (0.023) fue menor al planteado (0,05), con lo cual se demostró que existe correlación. Además, el coeficiente de correlación obtenido (0,71) indica que existe una correlación Alta”.

También, se hace posible aceptar la hipótesis específica 01: Existe una relación significativa entre Síndrome Burnout y el trabajo en equipo en docentes de la EPTM, UPSJB. De hecho, demostrando que es significativamente Alta.

4.2.3. Resultados de la prueba de hipótesis específica 02

Enunciado: El Síndrome Burnout se vincula directamente con la asignación laboral en docentes de la EPTM, UPSJB.

H_i Existe vínculo importante entre Síndrome Burnout con asignación laboral en docentes de la EPTM, UPSJB.

H_o No existe vínculo importante entre Síndrome Burnout con asignación laboral en docentes de la EPTM, UPSJB.

Tabla N°22 Resultados de la Prueba de Correlación de R Pearson.

Grado de correlación entre el Síndrome de Burnout y la Asignación Laboral.

| | | Síndrome Burnout | Asignación laboral |
|--------------------|------------------------|------------------|--------------------|
| Síndrome Burnout | Correlación de Pearson | 1 | 0,725** |
| | Sig. (bilateral) | | 0,0317 |
| | N | 165 | 165 |
| Asignación laboral | Correlación de Pearson | 0,725** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | 0,0317 | |
| | N | 165 | 165 |

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

Fuente: Elaboración propia (2017).

De acuerdo con la tabla N°22, el valor de significancia calculado (0,031) fue menor al planteado (0,05), con lo cual se demostró correlación. Además, el coeficiente de correlación obtenido (0,725) indica que existe una alta correlación.

Así como también, se hace posible aceptar la hipótesis específica 02: Existe vínculo importante entre Síndrome Burnout y asignación laboral en docentes de la EPTM, UPSJB.

4.2.4. Resultados de la prueba de hipótesis específica 03

Enunciado: El Síndrome Burnout se relaciona significativamente con las recompensas en docentes de la EPTM, UPSJB.

Planteamos las siguientes hipótesis estadísticas:

H_i Existe relación significativa entre Síndrome Burnout con las recompensas en docentes de la EPTM, UPSJB.

H_o No existe relación significativa entre Síndrome Burnout con las recompensas en docentes de la EPTM, UPSJB.

Tabla N°23 Resultados de la Prueba de Correlación de R de Pearson

Grado de correlación entre el Síndrome de Burnout y la recompensa en Docentes

| | | Síndrome Burnout | Recompensas en docentes |
|-------------------------|------------------------|------------------|-------------------------|
| Síndrome Burnout | Correlación de Pearson | 1 | 0,735** |
| | Sig. (bilateral) | | 0,012 |
| | N | 165 | 165 |
| Recompensas en docentes | Correlación de Pearson | 0,815** | 1 |
| | Sig. (bilateral) | 0,012 | |
| | N | 165 | 165 |

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

Fuente: Elaboración propia (2017).

De acuerdo con la tabla N°23, el valor de significancia calculado (0,12) fue menor al planteado (0,05), con lo cual se demostró correlación. Además, el

coeficiente de correlación obtenido (0,73) indica existe una correlación significativamente Alta.

También, se hace posible aceptar la hipótesis específica 03: Existe relación significativa entre Síndrome Burnout con las recompensas en docentes de la EPTM, UPSJB.

CAPITULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En contexto nacional, desde la promulgación de la Ley Universitaria N°30220, las diferentes universidades se encuentran en un proceso de adecuación a la norma, aunado a ello la sobrecarga laboral (laboral asistencial más labor académica), hace que los docentes se encuentren sometidos a un excesivo nivel de estrés que al prolongarse conlleva al Síndrome Burnout y en concordancia con el objetivo general del estudio se demuestró que “existe relación significativa entre el Síndrome Burnout y el desempeño laboral en docentes de la Escuela Profesional de Tecnología Médica, Universidad Privada San Juan Bautista”.

Donde presentaron un 51,52% de la población estudiada un nivel medio de Síndrome Burnout, tal como en el estudio de Díaz Tinoco “Influencia en el Síndrome de Burnout en el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias de la salud de la universidad del callao” (Díaz Tinoco, 2014) ⁽³⁾, donde el 62% de su muestra presentaron el mismo nivel medio de nuestro presente estudio. Asimismo, se dieron segundas tendencias hacia los niveles bajo y alto, 24.85% y 23.64% respectivamente. Otros resultados en referencia a las dimensiones de desempeño laboral como son trabajo en equipo (53.94%), asignación laboral (53.94%) y recompensas (53.94%), comprueba el vínculo existente entre el Síndrome Burnout con dichas dimensiones precisadas anteriormente.

Aunque se han realizado diversos estudios, la información es todavía contradictoria, ya que el perfil epidemiológico en la actualidad es de mayor riesgo.

Ambos estudios fueron tomados de realidades similares ya que fueron desarrollados en el mismo contexto y con ello tener una validación externa.

Es de interés del estudio a conocer la situación real de los docentes de la Escuela Profesional de Tecnología Médica tanto en salud física como mental y con estos resultados demostrar que existe relación directa y un vínculo importante entre el Síndrome Burnout y el desempeño laboral, y ya con ello influir en otras áreas de la universidad, para en conjunto establecer políticas de prevención y cuidado de la salud mental del colaborador, siendo esta una contribución importante para el bienestar de la sociedad.

Por el diseño de la investigación, las implicancias teóricas se adecuan al planteamiento teórico, si bien es cierto que el estudio es descriptivo ante los hallazgos se podría haber ampliado en el mismo, pero haciendo hincapié en la sensibilización de los docentes en el proceso de la aplicación de los instrumentos para evitar las opiniones por compromiso.

Para concluir esta investigación nos sugiere ahondar en esta línea de investigación, debido que está demostrado que aquellas empresas que valoran al colaborador son las más exitosas, siendo este aspecto de poca importancia en la mayoría de las empresas tanto públicas y privadas.

CONCLUSIONES

El Síndrome Burnout se muestra en un nivel medio de un 51%, demostrando que tiene una relación importante en el desempeño laboral en docentes, de la Escuela Profesional Tecnología Médica, tal como lo muestran también los resultados, de la prueba de hipótesis cuyo resultado fue de 0.768 reafirmado la fuerte relación que existe.

El Síndrome Burnout influye de manera significativa debilitando el trabajo en equipo que realizan los docentes, se ha verificado a través de la prueba hipótesis que existe relación significativa de 0.71, lo que comprueba su nivel de relación.

Se comprueba que existe vínculo importante entre Síndrome Burnout y asignación laboral en docentes, mostrando un valor de significancia de 003 y una correlación alta de 0.725. lo que refirma la hipótesis planteada en el trabajo de investigación.

En la hipótesis planteada relacionada al el Síndrome Burnout y las recompensas en docentes, “el valor de significancia calculado (0,12) fue menor al planteado (0,05), con lo cual se demostró correlación. Además, el coeficiente de correlación obtenido (0,73) indica existe una correlación significativamente Alta”.

RECOMENDACIONES

1. Los docentes en un 42 % tiene un rango de edad entre 30 y 36 años, siendo el 53 % del sexo femenino y casado, lo que demuestra que estos indicadores pueden elevar la influencia en el síndrome de Burnout, por lo que se recomienda, realizar paseos corporativos, que ayudarían a reducir el síndrome y elevaría el desempeño docente.
2. Dado que existe un 51 % de docentes con síndrome burnout, se podrían realizar talleres de deportes para los docentes que en sus ratos libres puedan asistir, incentivando así la cultura del deporte.
3. Según los resultados del Desempeño laboral el cual muestra un nivel medio, se podría realizar trabajos en equipo, asimismo no es pertinente trabajar bajo presión, dado que podría disminuir el desempeño.

FUENTES DE INFORMACION

1. Ley Universitaria N° 30220 2014, N° 527213, Pub. Diario El Peruano (julio, 09,2014)
2. Organización Mundial de la Salud (2017) Disponible en <http://www.who.int/about/es/>.
3. Díaz Tinoco A. “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) Callao. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Facultad de Medicina. Unidad Posgrado. 2014. Recuperado de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/xmlui/handle/cybertesis/3763>.
4. Rodríguez Flores E. Síndrome de Burnout y variables Sociodemográficas en docentes de una Universidad Privada de Lima. (tesis de maestría). Lima. Universidad Marcelino Champagnat 2016. Recuperado de <http://repositorio.umch.edu.pe/handle/UMCH/77>.
5. Rozas Caameño G. “Niveles de desgaste profesional (Burnout) en docentes y estrategias de prevención. El caso de las facultades de salud, educación y ciencias sociales de la Universidad Santo Tomás” (chile). (tesis doctoral) Universidad de Málaga 2015. Recuperado de https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/12219/TD_ROZAS_C_AAMANO_Graciela_Cecilia.pdf?sequence=1.
6. Oramas Viera A. “Estrés laboral y síndrome de Burnout en docentes cubanos de enseñanza primaria”. (tesis doctoral) Cuba. Escuela Nacional de Salud Pública Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores 2013. Recuperado de: <http://tesis.repo.sld.cu/680/1/Tesis - ARLENE ORAMAS VIERA.pdf>.

7. Martínez Pérez, Anabella (2010): "El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión". Revista de Comunicación Vivat, recuperado de:
<http://www.ucm.es/info/vivataca/numeros/n112/DATOSS.htm>
8. Moreno, Jiménez y Garrosa "Desgaste profesional, personalidad y Salud Percibida" Revista UMAN (2012)
9. Olaya Arévalo C. "El síndrome de Burnout o síndrome de agotamiento profesional (SAP) en el trabajo de los docentes distritales de la localidad de USME" (tesis grado de maestría) Bogotá, Colombia; Universidad Militar Nueva Granada Facultad de Educación y Humanidades; 2015.
Recuperada de:
<http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/6691/1>.
10. Maslach y Jackson (1982). "Burnout in organitational settings. En S. Oskamp (Ed.), Applied Social Psychology Annual" , 5. Beverly Hills: Sage.
11. Mendoza Zepeda S. "Relación Entre El Desempeño Laboral y La Filosofía De Los 7 Hábitos De La Gente Altamente Efectiva Según La Perspectiva De Un Grupo De Colaboradores." (tesis de grado licenciatura) Guatemala de la Asunción; Universidad Rafael Landívar; 2013. Recuperada de
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Mendoza-Sofia.pdf>.
12. Alcayaga A, LA SOBRECARGA LABORAL: Un riesgo que disminuye la calidad de vida y la productividad. HSEC Prevención de Riesgos. Seguridad Industrial. Salud ocupacional 2016 May;
Recuperada de:
<http://www.emb.cl/hsec/articulo.mvc?xid=893&edi=39&xit=la->

[sobrecarga-laboral-un-riesgo-que-disminuye-la-calidad-de-vida-y-la-productividad.](#)

13. Hernández, Fernández, Baptista. “Metodología de la Investigación” 5ta ed. México: editorial McGraw Hill (2010).
14. Rangel Magallanes. M “Metodología de investigación científica & elementos estadísticos”. Edit. Documenta Asesorías y Servicios. (2015) Lima – Perú
15. Buendía y F. Ramos (Eds). “Empleo, estrés y salud. Madrid: Pirámide”. (2001). pp 59-83.
16. Salanova M, Díaz R, Pérez M. “Jornades de Foment de la Investigació Actitudes y autoeficacia para la búsqueda de empleo de los usuarios del programa de orientación profesional OPEA y su relación con el proceso de búsqueda”. Castellon de la Plana, España. 2014.
17. Evaluación del desempeño docente, estrés y Burnout en profesores universitarios. Dis (publicación periódica en línea) 2014. Ene-Abr (citada 2013 junio 14; 1, 1-22)..
18. Caro Quimper, P. “Síndrome de Burnout y Satisfacción de Necesidades Psicológicas Básicas en docentes”. (Tesis de licenciatura) Lima. Pontificia 185 “Universidad Católica del Perú”. 2015.
19. Mamani Encalada A. Obando Zegarra R. Uribe Malca A. Vivanco Tello M “Factores que desencadenan el estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral en emergencia”. Revista Peruana de Obstetricia y Enfermería. 3(1) 2007.
20. Mena Miranda. El desgaste profesional en profesores universitarios: Un modelo predictivo. (tesis doctoral) Universidad de Granada 2010.

21. Acuña S, Brushi. Relación entre síndrome de Burnout, bienestar psicológico y estrategias de afrontamiento (tesis pregrado) Universidad Nacional de Mar de Plata Facultad de Psicología 2013.
22. Carrillo Esper R, Gómez Hernández. Síndrome de burnout en la práctica Médica. *Med Int Mex* 2012,28(6):579-584.
23. Jiménez Figueroa A, Jara Gutiérrez M, Miranda Celis E. Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes. *Revista Semestral de Associação Brasileira de psicología escolar e educacional, SP*. Volumen 16, Número 1, Janeiro/Junho de 2012:125-134.

ANEXOS

Anexo N°01: Matriz de consistencia

| PROBLEMAS | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES Y DIMENSIONES | METODOLOGÍA |
|---|---|--|--|---|
| <p>Problema general ¿Qué relación existe entre síndrome Burnout y desempeño laboral en docentes de la Escuela Profesional de Tecnología Médica, Universidad Privada San Juan Bautista en el semestre académico 2016-II?</p> <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué relación existe entre “síndrome Burnout con trabajo en equipo” en docentes de la EPTM, UPSJB? • ¿De qué manera se vincula el “síndrome Burnout con la asignación laboral en docentes” de la EPTM, UPSJB? | <p>Objetivo general Demostrar la significancia entre Síndrome Burnout y desempeño laboral en docentes de la Escuela Profesional de Tecnología Médica, Universidad Privada San Juan Bautista, semestre académico 2016-II.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Demostrar la relación entre Síndrome Burnout con trabajo en equipo en docentes de la EPTM, UPSJB. • Especificar el vínculo existente entre Síndrome Burnout con la asignación laboral en docentes de la EPTM, UPSJB. | <p>Hipótesis general Existe relación importante entre Síndrome Burnout y desempeño laboral en docentes de la Escuela Profesional de Tecnología Médica, Universidad Privada San Juan Bautista, semestre académico 2016-II.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación directa entre Síndrome Burnout con trabajo en equipo en docentes de la EPTM, UPSJB. • El Síndrome Burnout se vincula directamente con la asignación laboral en docentes de la EPTM, UPSJB. | <p>Variable independiente:</p> <p>Síndrome de Burnout</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dimensión 01: Agotamiento emocional • Dimensión 02: Afección en la realización personal • Dimensión 03: Despersonalización <p>Variable dependiente:</p> <p>Desempeño laboral</p> | <p>Diseño no experimental</p> <p>Alcance descriptivo y correlacional</p> <p>Enfoque cuantitativo</p> <p>Estudio transversal</p> <p>Población: 165 docentes de la Escuela Profesional de Tecnología Médica de las Sedes de Chorrillos y Lima Norte de la UPSJB.</p> <p>Estudio censal.</p> <p>Técnica de recolección de datos: encuesta.</p> <p>Instrumentos de recolección de datos: 02 cuestionarios</p> |

| PROBLEMAS | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES Y DIMENSIONES | METODOLOGÍA |
|---|--|--|--|-------------|
| <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo se relaciona el síndrome Burnout con las recompensas en docentes de la EPTM, UPSJB? | <ul style="list-style-type: none"> • Comprobar la relación que existe entre Síndrome Burnout con las recompensas en docentes de la EPTM, UPSJB. | <ul style="list-style-type: none"> • El Síndrome Burnout se relaciona significativamente con las recompensas en docentes de la EPTM, UPSJB. | <ul style="list-style-type: none"> • Dimensión 01: Trabajo en equipo • Dimensión 02: Asignación laboral • Dimensión 03: Recompensas | |

Anexo N°02: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DE INSPECCIÓN DE CARACTERÍSTICAS DE

DOCENTES

Fecha: _____ Edad: _____ Género: _____

Estado Civil: _____ Número de hijos: _____

Régimen de Dedicación: _____

Tiempo de docencia: _____

Tabla N°24 Ficha técnica del instrumento “Cuestionario de Inspección de Características de Docentes”

| Característica | Descripción |
|------------------------------|---|
| Nombre del instrumento | Cuestionario de Inspección de Características de Docentes I |
| Dirigido a | Profesores de la EPTM de las sedes de Chorrillos y Lima Norte de la Universidad Privada San Juan Bautista |
| Variable medida | Variable interviniente: Características de docentes |
| Dimensiones medidas | <ul style="list-style-type: none"> • Dimensión 01: Edad • Dimensión 02: Género • Dimensión 03: Estado civil • Dimensión 04: Cantidad de hijos • Dimensión 05: Régimen de dedicación • Dimensión 06: Tiempo en la docencia |
| Tipo de respuesta | Cerradas, respuestas de acuerdo a las preguntas formuladas |
| Cantidad de ítems | Uno por dimensión |
| Tiempo estimado para llenado | 5 minutos |

Anexo N°03: Instrumento de recolección de datos

**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE MASLACH BURNOUT INVENTORY
(MIB)**

Estimado docente:

A continuación, se le presenta un cuestionario en el cual solicitamos nos facilite las respuestas correspondientes a cada pregunta formulada. Para motivar su mayor sinceridad en el llenado, aseguraremos resguardar su derecho de confidencialidad. Es así que requeriremos que marque con un aspa (x) la respuesta correspondiente al valor que real que sucede en su quehacer diario, teniendo en consideración la siguiente escala:

(0) Nunca (1) Algunas veces al año (2) Algunas veces al mes
(3) Algunas veces a la semana (4) Diariamente

| Nº | Pregunta | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 1. | “Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo” | | | | | |
| 2. | “Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado” | | | | | |
| 3. | Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado | | | | | |
| 4. | Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa | | | | | |
| 5. | Siento que mi trabajo me está desgastando | | | | | |
| 6. | Me siento frustrado por el trabajo | | | | | |
| 7. | Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo | | | | | |
| 8. | Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa | | | | | |

| Nº | Pregunta | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 |
|-----|--|---|---|---|---|---|
| 9. | Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades | | | | | |
| 10. | Siento que no puedo entender con facilidad a las personas que tengo que atender | | | | | |
| 11. | Siento que no trato con efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender | | | | | |
| 12. | Siento que no estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo | | | | | |
| 13. | Me siento desganado en mi trabajo | | | | | |
| 14. | Me siento incapaz de crear un clima agradable en mi trabajo | | | | | |
| 15. | Trabajar íntimamente con quienes tengo que atender no produce estimulación alguna en mis actividades laborales | | | | | |
| 16. | Creo que no consigo cosas valiosas en este trabajo | | | | | |
| 17. | Siento que en mi trabajo los problemas emocionales no son tratados de forma adecuada | | | | | |
| 18. | Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí, como si fuesen objetos | | | | | |
| 19. | Siento que me he hecho más duro con la gente | | | | | |
| 20. | Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente | | | | | |
| 21. | Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente | | | | | |
| 22. | Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de sus problemas | | | | | |

Tabla N°25 Ficha técnica del instrumento “Cuestionario de Evaluación del Síndrome Burnout”

| Característica | Descripción |
|------------------------------|--|
| Nombre del instrumento | Cuestionario de Evaluación del Síndrome de Burnout |
| Dirigido a | Profesores de la EPTM de las sedes de Chorrillos y Lima Norte de la Universidad Privada San Juan Bautista |
| Variable medida | Variable independiente: Síndrome de burnout |
| Dimensiones medidas | <ul style="list-style-type: none"> • Dimensión 01: Agotamiento emocional • Dimensión 02: Afección sobre la realización personal • Dimensión 03: Despersonalización |
| Tipo de respuesta | Cerrada, en escala Likert. Respuestas disponibles: <ul style="list-style-type: none"> • Raramente • Pocas veces • Algunas veces • Regularmente • Varias veces • Muchas veces • Constantemente |
| Cantidad de ítems | 22 |
| Asignación de ítems | <ul style="list-style-type: none"> • Dimensión 01: 1,2,3,6,8,13,14,16,20 • Dimensión 02: 4,7,9,12,17,18,19,21 • Dimensión 03: 5,10,11,15,22 |
| Tiempo estimado para llenado | 15 minutos |

Anexo N°04: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado docente:

A continuación, se le presenta un cuestionario en el cual solicitamos nos facilite las respuestas correspondientes a cada pregunta formulada. Para motivar su mayor sinceridad en el llenado, aseguraremos resguardar su derecho de confidencialidad. Es así que requeriremos que marque con un aspa (x) la respuesta correspondiente al valor que real que sucede en su quehacer diario, teniendo en consideración la siguiente escala:

(0) Raramente (1) Pocas veces (2) Algunas veces (3) Regularmente
 (4) Varias veces (5) Muchas veces (6) Constantemente

| Nº | Pregunta | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|--------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Trabajo en equipo | | | | | | | | |
| 1. | Mis compañeros de trabajo aprecian mi labor. Además, la dirección muestra un trato equitativo. | | | | | | | |
| 2. | La burocracia no interfiere con la realización de mi trabajo. Además, las personas en mi trabajo dan importancia a la cooperación antes de imponer un dominio de campo. | | | | | | | |
| Recompensas | | | | | | | | |
| 3. | Mi trabajo me satisface. Logro con éxito las metas trazadas. | | | | | | | |
| 4. | Mi labor permite progresar en mi carrera de forma igual o mejor a lo que esperaba. | | | | | | | |
| 5. | Mi labor me permite ganarme el respeto de mis compañeros y superiores. | | | | | | | |
| Carga laboral | | | | | | | | |
| 6. | Mis labores no interfieren con mi vida personal. | | | | | | | |
| 7. | Mis labores son viables de realizar en los plazos establecidos, sin invadir mi tiempo libre personal. | | | | | | | |

| Nº | Pregunta | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 8. | Mi carga laboral no resulta abrumadora. | | | | | | | |

Tabla N°26 Ficha técnica del instrumento “Cuestionario de Evaluación de Desempeño Laboral”

| Característica | Descripción |
|------------------------------|--|
| Nombre del instrumento | Cuestionario de Evaluación de Desempeño Laboral |
| Dirigido a | Docentes de la EPTM de las sedes de Chorrillos y Lima Norte de la Universidad Privada San Juan Bautista |
| Variable medida | Variable dependiente: Desempeño laboral |
| Dimensiones medidas | <ul style="list-style-type: none"> • Dimensión 01: Trabajo en equipo • Dimensión 02: Asignación laboral • Dimensión 03: Recompensas |
| Tipo de respuesta | Cerrada, en escala Likert. Respuestas disponibles: <ul style="list-style-type: none"> • Raramente • Pocas veces • Algunas veces • Regularmente • Varias veces • Muchas veces • Constantemente |
| Cantidad de ítems | 8 |
| Asignación de ítems | <ul style="list-style-type: none"> • Dimensión 01: 1 • Dimensión 02: 3, 4, 5 • Dimensión 03: 6, 7, 8 |
| Tiempo estimado para llenado | 7 minutos |

Anexo N°05: Instrumento de recolección de datos

HOJA INFORMATIVA

Estimado docente:

Lo estamos invitando a participar en un estudio de investigación para conocer si existe relación entre el síndrome Burnout (estrés prolongado con consecuencias fisiopatológicas) y si puede influir en su actividad laboral actual como docentes universitarios. Este estudio no tendrá implicancia en su vínculo laboral con la Universidad Privada San Juan Bautista.

El objetivo del estudio es “Demostrar la significancia entre Síndrome Burnout y desempeño laboral en docentes de la Escuela Profesional de Tecnología Médica, Universidad Privada San Juan Bautista, semestre 2016-II”.

Con esta información proporcionada Ud. Decidirá si desea participar o no.

- Procedimientos a realizar en el estudio:

Si Ud. Decide participar en este estudio se realizará lo siguiente:

1. Se realizará un cuestionario sobre cuestionario de evaluación de maslach burnout inventory (MIB).
2. También llenará un cuestionario de evaluación de desempeño laboral.
3. Estos cuestionarios serán llevados a cabo en un aula y durara 20 minutos como máximo.
4. Será llenado de manera anónima.

- Riesgos:

No existe ningún riesgo de participar de esta investigación. Usted es libre de responder o no cualquier pregunta que le resulte incomoda.

- Beneficios:

No recibirá ningún tipo de beneficio.

- Costos y compensación.

No pagará nada por participar en este estudio ni recibirá ningún incentivo económico. Se le brindará un pequeño coffe break por el tiempo brindado.

- Confidencialidad:

Le podemos garantizar que la información que Ud. brinde es absolutamente confidencial, ninguna persona excepto los investigadores manejará la información.

Por ser el cuestionario llenado de manera anónima no existe forma de identificar al participante.

Usted puede hacer todas las preguntas que desee antes de decidir si desea participar o no, las cuales responderemos gustosamente.

Una vez iniciado los cuestionarios si se desanima y ya no desea continuar puede hacerlo sin ninguna preocupación, no se realizará ningún comentario ni habrá ningún tipo de acción en su contra.

Una copia de esta hoja informativa le será entregada.

Cordialmente,

Bardales Guzmán, Evelyn Violeta.

Reyes Coronado, Martha Marilu.