



**FACULTAD DE MEDICINA HUMANA Y CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE OBSTETRICIA**

**SINDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LA ESCUELA  
PROFESIONAL DE OBSTETRICIA DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS  
AÑO 2015**

**TESIS PRESENTADO POR:**

**ELIO ALEJANDRO RUIZ GONZALES**

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN  
OBSTETRICIA**

**OCTUBRE 2015**

## INDICE

CARATULA	I
PAGINAS PRELIMINARES	II
RESUMEN	III
ABSTRACT	IV
	Pág.
INTRODUCCIÓN	
<b>CAPITULO I</b>	<b>PLANEAMIENTO METODOLÓGICO</b>
1.1 Descripción de la Realidad Problemática	2
1.2 Delimitación de la investigación	5
1.3 Formulación del Problema	6
1.3.1 Problema principal	6
1.3.2 Problemas secundarios	6
1.4 Objetivos de la investigación	7
1.4.1 Objetivo general	7
1.4.2 Objetivos específicos	7
1.5 Hipótesis	8
1.5.1 Hipótesis general	8
1.5.2 Hipótesis secundaria	8
1.5.3 Identificación y Clasificación de Variables e Indicadores	9
1.6 Diseño de la Investigación	12
1.6.1 Tipo de investigación	12
1.6.2 Nivel de la investigación	12
1.6.3 Método	12
1.7 Población y muestra	12
1.7.1 Población	12
1.7.2 Muestra	12
1.8 Técnicas e instrumentos	13
1.8.1 Técnicas	13
1.8.2 Instrumentos	13
1.9 Justificación	16

## **CAPITULO II      MARCO TEORICO**

2.1	Fundamentos teóricos de la Investigación	
2.1.1	Antecedentes	18
2.1.2	Bases teóricas	23
2.1.3	Definición de términos	33

## **CAPITULO III.      PRESENTACIÓN, INTERPRETACIÓN ANÁLISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS**

3.1	Presentación de resultados	35
3.2	Interpretación, análisis y discusión de resultados	79

## **CAPITULO IV.      CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

4.1	Conclusiones	82
4.2	Recomendaciones	83

## **FUENTES DE INFORMACION**

### **ANEXOS**

Matriz de consistencia	87
Instrumentos de recolección de datos	89
Autorización Institucional donde se ha realizado el estudio	

**Dedico a:**

Dios, por guiar mi camino y darme  
fortaleza en todo momento.

Mis padres, Elio y Pilar, que con sus  
ejemplos, lograron que me convirtiera  
en un hombre de bien, que me  
apoyaron en todo momento sin  
limitación alguna, siempre  
aconsejándome e impulsándome a  
seguir.

A mis hermanos, Milagros y Martin, por  
su apoyo incondicional y la confianza  
que siempre tuvieron en mí, los amo.

### **Agradezco a:**

La Dra. Johana Ramírez Cerna, que me instruyo durante cinco años y medio de la carrera con valore y alto sentido de humanidad y por el apoyo moral que reflejaba en cada reunión de las que nos hacía participe.

La Mg. Flor de María Escalante Celis, directora actual de la Escuela Profesional de Obstetricia, por ser una docente excelente en mi etapa de pre-grado, incentivando siempre el estudio incondicional en cada clase otorgada.

Las asesoras y docentes que tuve a lo largo de esta investigación, por apoyarme en los momentos en que yo flaqueaba, haciendo posible que pueda concluir con este proyecto, por compartir su conocimiento conmigo y darme las fuerzas para siempre mirar hacia adelante.

Al personal administrativo de la Escuela Profesional de Obstetricia de la Universidad Alas Peruanas, por el hecho de haber apoyado en esta etapa ya consolidada, siempre guiándome por el camino correcto en cuanto a su trabajo correspondía.

## RESUMEN

El presente estudio fue planteado con el **objetivo** de determinar el nivel del Síndrome de Burnout en docentes de la Escuela Profesional de Obstetricia de la Universidad Alas Peruanas en el año 2015.

**Material y Método:** El estudio fue prospectivo, de corte transversal, donde se planteó de forma descriptiva los diferentes sucesos que ocurrieron mediante el tiempo de la investigación. La muestra estuvo constituida por 70 docentes responsables de asignatura. 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 docentes consta de 22 ítems tipo Likert. Los principales **Resultados:** El 7.14% de los docentes presentaron un nivel alto en la dimensión de Agotamiento Emocional, el 8.57% presentaron un nivel alto en la dimensión Despersonalización y en la dimensión de Realización Personal el 5.71% de los docentes presentaron un nivel bajo de Realización Personal.

Las **Conclusiones** a las que se llegó, fue que el 1.14% del total de docentes manifestaron tendencia a desarrollar el Síndrome de Burnout, el porcentaje restante, no llegó a desarrollar el Síndrome de Burnout propiamente dicho, pero existe presencia de estrés en ellos ya que se hubo gran relación en cuanto a sus dimensiones( Agotamiento Emocional, Despersonalización, Realización Personal).

**Palabras clave:** Síndrome de Burnout, Estrés Laboral, Agotamiento Emocional, Realización Personal, Despersonalización.

## ABSTRACT

This study was planned with the aim of determining the level of burnout syndrome in teachers of the Professional School of Obstetrics of the University Peruvian Wings in 2015.

**Methods:** The study was a prospective cross-sectional, where descriptively raised different events that may occur by the time of the investigation. The sample consisted of 70 teachers responsible for subject. The technique used was the survey. The instrument: Test for measuring burnout syndrome (Maslach Burnout Inventory - Educator Surney MBI- ES); applied to teachers consists of 22 Likert-type items.

**The main results:** 7.14% of teachers have a high level in the dimension of emotional exhaustion, 8.57% have a high level in the dimension depersonalization and personal accomplishment dimension of the 5.71% of teachers have a low level Personal fulfillment.

**The conclusions:** that were reached was that 1.14% of all teachers expressed tendency to develop burnout, the remainder, did not get to develop the burnout syndrome itself, but there is presence of stress in them because there was great value in terms of its dimensions (emotional exhaustion, depersonalization, personal accomplishment).

**Keywords:** Burnout, work stress, emotional exhaustion, personal accomplishment, depersonalization.

## INTRODUCCION

Cada vez es más frecuente escuchar el concepto “calidad de servicio” en las instituciones de salud públicas y privadas, y que además utilizan este concepto en la elaboración de la misión y visión institucionales; sin embargo paradójicamente en la mayoría de los casos dan poca importancia a la salud del profesional de quien depende directamente la calidad del servicio tan necesario en las instituciones de educación.

El estrés al que está sometido el profesional en el colectivo docente en su ambiente laboral lo afecta física y mentalmente, siendo determinante en el desempeño y compromiso con la institución en la que labora. En el aspecto mental, el estrés laboral establecido de manera crónica puede originar una enfermedad considerada por muchos autores como una epidemia y conocida como **Síndrome de Burnout**. Esta enfermedad afecta los recursos emocionales de todo profesional, alterando sus actitudes y conductas. Convirtiéndolos en personas: duras, irritables, apáticas, cínicas y no realizadas en su profesión.

Las investigaciones dan al Síndrome de Burnout diversas denominaciones, tales como: Síndrome de quemarse por el trabajo, Síndrome del quemado, desgaste psíquico en el trabajo, desgaste profesional, desgaste ocupacional o estrés profesional; sin embargo, todas ellas describen el mismo fenómeno.

Es así que, con el propósito de contribuir en la elaboración de un perfil del riesgo de padecer el Síndrome de Burnout en nuestros docentes, se realiza este estudio. El cual busca determinar los niveles de Síndrome de Burnout en los docentes de la Escuela Profesional de Obstetricia de la Universidad Alas Peruanas.



## **CAPITULO I**

### **PLANEAMIENTO METODOLÓGICO**

#### **1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA**

En la actualidad vivimos en un mundo tan cambiante que repercute en el desenvolvimiento de la persona en el ámbito laboral, donde la competitividad que derivan de la globalización determina grandes cambios en las instituciones universitarias generando trastornos o desequilibrios en la salud física y mental de sus docentes.

Antes de la década de los 70 se pensaba que el Síndrome de Burnout (SB) era un problema socialmente inexistente por lo tanto no captaba la atención de los expertos; sin embargo el fenómeno del SB siempre ha existido, sólo que debido a los cambios sociales, culturales y organizacionales, entre estos la nueva organización del trabajo, los cambios en los sectores ocupacionales, el cambio en la concepción de la relación profesional entre los trabajadores, han contribuido a la difusión

del fenómeno, considerado hoy en día un problema, por el número de bajas laborales y consecuencias sobre el éxito de una organización.

En los últimos años se viene evaluando la calidad educativa en el ámbito universitario conducente a la acreditación que tienen como objetivo garantizar un mejor servicio educativo prestado por las distintas instituciones universitarias, estos hechos tienen a los docentes universitarios sometidos a constantes presiones y demandas laborales evidencian altos niveles de estrés ocupacional los que afectan su nivel de satisfacción, desempeño, productividad y salud.

Según referencias emitidas por la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo en el año 2011, el estrés es definido como el “conjunto de reacciones fisiológicas que preparan al organismo para la acción”, ocupando un lugar importante en la causas inmediatas a los accidentes y la aparición de enfermedades laborales; además en los últimos años el estrés laboral está considerado como una enfermedad peligrosa para las economías industrializadas y en vías de desarrollo, perjudica a la producción, al afectar la salud física y mental de los trabajadores.

Bajo esta realidad, sin sentido para algunos, el rol docente se ha transformado y se exige laboralmente más de lo que humanamente puede dar; y aunque existen recomendaciones de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura por reconocer estas problemáticas como enfermedades de riesgo laboral, en la gran mayoría de países de todos los continentes parecen ser inexistentes.

Por ello, el Síndrome de Burnout (SB) es un proceso que surge como respuesta al estrés laboral crónico que resulta del acoso psicosocial en el trabajo, que se desarrolla cuando fallan las estrategias de afrontamiento que el individuo utiliza para manejar situaciones de estrés.

En la actualidad los estudios realizados en España, según la Dirección de Investigación IEESA (Instituto de Estudios Educativos y Sindicales de América), hasta el año 2013 se han detectado predominante en la docencia, estrés laboral, demostrándose, que la docencia es una profesión altamente estresante. La presencia de estrés conlleva a consecuencias que perjudican su salud y la calidad de trabajo, por lo tanto puede afectar el aprendizaje y el rendimiento académico del estudiante.

El estrés laboral en México ya se sitúa a la cabeza del ranking mundial, superando por primera vez a China, que hasta ahora lideraba esta temida clasificación.

Según un estudio elaborado por la compañía Regus en el año 2012, el 75% de las personas que padecen estrés en México señala el entorno laboral como origen, cifra que baja hasta el 73% en el caso de China, seguida de lejos por Estados Unidos, con un 59%.

De esta manera se realizó un estudio a 330 docentes que laboraban en 17 escuelas preparatorias de una universidad pública ubicadas en la ZMG, Jalisco, México y en relación al síndrome de burnout, se encontró que el 50,4 % presentaba el síndrome; para ello se consideró la calificación como alta y media en cada una de las dimensiones; 31,5 % tenía una dimensión quemada, 11,5 % tenían 2 y 7,2 % las tres dimensiones quemadas. Se identificó un 28,8 % con agotamiento emocional, un 34,8 % en baja realización personal, y un 13,2 %, con despersonalización.

En Perú, en el año 2013, se realizó un estudio de 233 docentes (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 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.

En este contexto esta realidad se observó que los docentes de la Escuela Profesional de Obstetricia de la Universidad Alas Peruanas, están sometidos a una serie de estresores que están presentes en su quehacer profesional entre las que podemos mencionar: variadas responsabilidades; salario insatisfactorio, pocas posibilidades de ascenso (promoción), desinterés de los estudiantes, exceso de trabajo, alto número de estudiantes y/o secciones, con el correspondiente desgaste físico y psicológico, producido por preparación de clases, corrección de evaluaciones, problemas familiares, laborales (doble trabajo) o trabajos paralelos, problemas de tránsito para llegar al trabajo, cumplimiento con los compromisos asumidos en el tiempo previsto; aumento de la competitividad y posibilidad de pérdida de trabajo, exigencias de estudios de postgrado y/o especializaciones, manejo de nuevas tecnologías de información y comunicación, normas de evaluación más exigentes, compartir la mayor parte de tiempo con estudiantes y muy poco con colegas, pocas oportunidades de discutir problemas profesionales entre docentes, etc.

## **1.2 DELIMITACION DE LA INVESTIGACIÓN**

La presente investigación, se realizara en la Universidad Alas Peruanas, facultad de Ciencias de la Salud – Escuela Profesional de Obstetricia ubicada en el distrito de Pueblo Libre del departamento de Lima-Perú. La presente, se desarrollara en el periodo de los meses de Julio-Octubre del año 2015.

### **1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.**

#### **1.3.1 Problema Principal**

¿Cuál es el nivel del Síndrome de Burnout en docentes de la Escuela Profesional de Obstetricia de la Universidad Alas Peruanas en el año 2015?

#### **1.3.2 Problemas Secundarios**

- ¿Cuál es el nivel de Agotamiento Emocional en docentes de la Escuela Profesional de Obstetricia?
  
- ¿Cuál es el nivel de Despersonalización en docentes de la Escuela Profesional de Obstetricia?
  
- ¿Cuál es el nivel de Realización Personal en docentes la Escuela Profesional de Obstetricia?

## **1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.4.1 Objetivo General**

- Determinar el nivel de Síndrome Burnout en docentes de la Escuela Profesional de Obstetricia de la Universidad Alas Peruanas en el año 2015.

### **1.4.2 Objetivos Específicos**

- Identificar el nivel de Agotamiento Emocional en docentes de la Escuela Profesional de Obstetricia de la Universidad Alas Peruanas.
- Identificar el nivel de Despersonalización en docentes de la Escuela Profesional de Obstetricia de la Universidad Alas Peruanas.
- Identificar el nivel de Realización Personal en docentes de la Escuela Profesional de Obstetricia de la Universidad Alas Peruanas.

## **1.5 HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN**

### **1.5.1 Hipótesis General**

- ¿Existe Síndrome de Burnout en los docentes de la Escuela Profesional de Obstetricia de la Universidad Alas Peruanas?

### **1.5.2 Hipótesis Secundaria**

- ¿Existe Agotamiento Emocional en docentes de la Escuela Profesional de Obstetricia de la Universidad Alas Peruanas?
- ¿Existe Despersonalización en docentes de la Escuela Profesional de Obstetricia de la Universidad Alas Peruanas?
- ¿Existe Realización Personal en docentes de la Escuela Profesional de Obstetricia de la Universidad Alas Peruanas?

### 1.5.3 Identificación y Clasificación de Variables e Indicadores

VARIABLE	DEFINICION	DIMENSIONES	INDICADOR	ESCALA	CATEGORIAS
Síndrome de Burnout	El Síndrome de Burnout se define como agotamiento físico, emocional y mental motivado por acumulación de estrés crónico.	Cansancio Emocional (CE)	Respuesta a los ítems 1, 2, 3, 6, 8,13, 14, 16, 20 del Maslach Burnout Inventory	<b>Ordinal</b>	Alto ( $\geq 27$ ) Medio( 19 – 26) Bajo ( $\leq 18$ )
		Despersonalización (DP)	Respuesta a los ítems 5, 10,11, 15, 22 del Maslach Burnout Inventory	<b>Ordinal</b>	Alto ( $\geq 10$ ) Medio (6 - 9) Bajo ( $\leq 5$ )
		Realización Personal (RP)	Respuesta a los ítems 4, 7, 9, 12, 17, 19, 21 del Maslach Burnout Inventory	<b>Ordinal</b>	Alto ( $\geq 40$ ) Medio( 34 – 39) Bajo ( $\leq 33$ )



	DIMENSIONES	INDICADOR	ESCALA	VALORES
FACTORES ESPECIFICOS	EDAD	Nº de años	Nominal	(20-30) (1) (31-40) (2) (41-50) (3) (50 a+) (4)
	GENERO	Características morfológicas y funcionales que distinguen hombres y mujeres	Nominal	Masculino (1) Femenino (2)
	ESTADO CIVIL		Nominal	Soltero (1) Casado (2) Unión estable (3) Viudo (4) Divorciado(5) Separado (6)
	Tenencia de hijos	Nº de hijos	Razón cociente	0 - 2) (1) (≥3) (2)
	Tiempo de servicio	Cantidad de años trabajando en la Escuela Profesional de	Razón cociente	<de 3meses(1) <de 1año (2) 1a3 años (3)

FACTORES ESPECIFICOS	Cargo que desempeña en la institución	Obstetricia	Nominal	4años a + (4)  Jefe de curso(1)  Docente (2)
	Trabaja en alguna otra institución	Trabajo que no esté ligado a la institución	Nominal	Si (1) No (2)
	Sufre de alguna enfermedad		Nominal	Si (1) No (2)
	Enfermedad que padece		Nominal	A especificar
	Hace cuánto tiempo padece la enfermedad		Nominal	A especificar

## **1.6 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.6.1 Tipo de Investigación**

El presente estudio de investigación es de tipo descriptivo prospectivo.

### **1.6.2 Nivel de Investigación**

El presente estudio de investigación tiene un nivel de investigación aplicativo.

### **1.6.3 Método**

El presente trabajo de investigación tendrá un método cuantitativo.

## **1.7 POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.7.1 Población**

Está conformado por 70 docentes encargados de asignatura de teoría de la Escuela Profesional de Obstetricia de la Universidad Alas Peruanas del semestre 2015 II-B.

### **1.7.2 Muestra**

Se tomara el 100% de la población por ser limitada.

## 1.8 TÉCNICAS E INSTRUMENTACIÓN DE LA RECOLECCIÓN DE DATOS

### 1.8.1 Técnicas

El estudio se realizó previa coordinación de trámites administrativos a fin de obtener la respectiva autorización, mediante un oficio dirigido a la directora de la Escuela Profesional de Obstetricia de la Universidad Alas Peruanas, el instrumento mencionado se aplicó en un tiempo determinado a los docentes de la universidad ya mencionada.

### 1.8.2 Instrumento

Para la recolección de datos en los docentes se utilizó como técnica la encuesta y el instrumento Test de Medición del Síndrome de Burnout (Maslach Burnout Inventory – Educater Survey MBI – ES) que se aplicó en el mes de Agosto del presente año en una reunión general que la Escuela Profesional de Obstetricia realizó, siendo este auto administrado y con un código (clave) por cada docente, en un periodo de tiempo de 10 a 15 minutos constituido por 22 ítems, clasificado en las siguientes dimensiones:

- Agotamiento Emocional: (AE) consta de 9 ítems y valora la vivencia de estar exhausto en el ámbito emocional por las demandas del trabajo. Las puntuaciones altas en esta dimensión permitieron diagnosticar el trastorno. **Puntuación máxima 54.**

- Despersonalización: (DP) formada por 5 ítems, mide el grado en que puede reconocerse en uno mismo actitudes de frialdad y de distanciamiento. Puntuaciones altas en este apartado posibilitaron identificar el trastorno. **Puntuación máxima 30.**
- Realización personal: (RP) Compuesta por 8 afirmaciones que evalúan los sentimientos de auto eficacia y de realización personal en el trabajo. Las puntuaciones bajas permitieron diagnosticar el trastorno. **Puntuación máxima 48.**

#### **Preguntas a evaluar según las Dimensiones del MBI-ES**

<b>DIMENSION</b>	<b>PREGUNTA N°</b>
<b>AGOTAMIENTO EMOCIONAL</b>	<b>1-2-3-6-8-13-14-16-20</b>
<b>DESPERSONALIZACION</b>	<b>5-10-11-15-22</b>
<b>RELIZACION PERSONAL</b>	<b>4-7-9-12-17-18-19-21</b>

Las puntuaciones altas en los dos primeros y baja en el tercero definen el Síndrome Burnout.

	<b>Agotamiento Emocional</b>	<b>Despersonalización</b>	<b>Realización Personal</b>
<b>BAJO</b>	<19	<6	≤33
<b>MEDIO</b>	19 – 26	6 – 9	34 - 39
<b>ALTO</b>	≥27	≥10	≥40

## **1.9 JUSTIFICACIÓN E INPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN**

Actualmente se está viviendo una época en la cual las personas experimentan diversos grados de estrés, entendiéndose a éste como “la respuesta del organismo ante cualquier estímulo amenazador”, el cual puede ser generado por factores económicos, laborales, sociales, personales, etc.; por lo que se considera al estrés como un hecho habitual en la vida de las personas.

Diversos estudios han concluido que existe una relación entre las personas que desarrollan labores en contacto directo con el público, con un mayor grado de responsabilidad en las acciones que llevan a cabo y la aparición del Síndrome de Burnout, ocasionando consecuencias negativas para el individuo y la organización en la que labora, presentando problemas: Síntomas psicósomáticos, Manifestaciones emocionales, síntomas conductuales y defensivos.

El presente estudio será pertinente realizarlo, pues los empleados en la actualidad se ven obligados a realizar diversas labores, cada trabajador cumple funciones dentro y fuera de su institución, roles que por algunas políticas de empresas se debe seguir cumpliendo, manteniendo un ritmo de vida agitado y dedicando la mayor parte de tiempo a sus labores y en buscar su perfección en el área laboral, descuidando aspectos importantes en su vida, como la familia y los amigos.

Los docentes de la Universidad Alas Peruanas que laboran en la Escuela Académico Profesional de Obstetricia, tienen una agenda muy agitada en cuanto a laboralmente se refiere. Gran parte de ellos, no solo trabajan en la parte teórica (enseñando en la universidad), sino, comparten los conocimientos de su carrera en el ámbito práctico a la vez, acudiendo a sus otros centros de labores como son los diferentes hospitales (MINSA, ESSALUD), clínicas (de manera particular) y consultorios que puedan tener. Evidenciando un cierto grado de estrés que de cierta manera los somete a vivir y convivir con esta enfermedad

que poco a poco va repercutiendo negativamente en todos los aspectos de su vida en el que ellos se desarrollan.

Por ello, si no se aplican medidas de intervención respecto a esta problemática, el desempeño del profesional se verá afectado y por tanto, alterará la calidad de atención hacia las personas que requieren de sus servicios. Por otro lado, se verá afectada de manera directa la institución deteriorando así su imagen.

Los resultados del estudio permitirán establecer estrategias de abordaje a la problemática estudiada a los docentes de la Universidad Alas Peruanas y poder así, llegar a una adecuada solución a dicho problema.



## CAPITULO II

### MARCO TEORICO

#### 2.1 FUNDAMENTOS TEORICOS DE LA INVESTIGACION

##### 2.1.1 ANTECEDENTES

Luis Felipe A. Sahili Gonzales y Sharon Kornhauser López estudiaron a los docentes de la universidad EPCA, de la ciudad de León, Guanacato, México durante los meses de marzo, abril y mayo de 2010; en la misma participaron un total de 89 de ellos que trabajaron en las 10 licenciaturas y los dos planteles. El **objetivo** de este estudio consistió en conocer los niveles de burnout, las variables que lo influyen y su correlación con los estilos tradicionalistas de enseñanza. Para conocer lo anterior, el **método** que se utilizó fue el exploratorio; estos resultados se sometieron a análisis estadístico, con sus respectivas variables. Esta investigación se justificó por poseer valor teórico, relevancia social y aportar valor instrumental y metodológico; además de contar con colaboración de las autoridades escolares. El estudio se sustentó en las teorías vigentes sobre el burnout y los estilos docentes, así como en el uso de los instrumentos MBI, de Maslach, y la Escala de Estilos Docentes de El Sahili González y Kornhauser López. El **resultado** del estudio otorgo que alrededor del 20% de los docentes comienza a manifestar síntomas de burnout ligero y, el 7%, severo; se constató, además, que la variable Estilos Docentes sólo correlaciona con Agotamiento Emocional (AE), por lo que la hipótesis no se logró ser demostrada.

**Edgar Ibáñez P., Ángela Bicenty M., Yeily Thomas A., Jeannette Martínez G.**, realizaron un estudio con el fin de determinar la prevalencia y factores asociados al síndrome de

Burnout en docentes de la Fundación Universitaria San Martín, Bogotá, Cundinamarca, Colombia en el año 2011. Los **materiales y métodos** que se usaron en el estudio, fue de corte transversal en una población de docentes de la Fundación Universitaria San Martín en el año de 2011. Los criterios de inclusión fueron: pertenecer a las áreas básica, preclínica y clínica, y estar vinculados a la institución. Los criterios de exclusión fueron: aquellos docentes que no quisieran participar o no se encontraran el día de la toma de los datos. La muestra fue conformada por aquellos que cumplieron con los criterios de selección. Para determinar el síndrome de Burnout se utilizó la escala de Maslach, incluyendo el APGAR familiar, variables socio demográficas y relacionadas con el trabajo. Los **resultados** del estudio demostraron que el *agotamiento emocional* fue alto en un 30,8%, moderado en un 43.6% y bajo en un 25.6%. En *despersonalización* fue alto en un 17.1%, moderado en un 4.8% y bajo en un 34,1%. En *baja realización personal* fue moderado en un 1.4% y bajo en un 98.6%. En el análisis multivariado se encontró asociación con *agotamiento emocional* y el APGAR familiar leve, siendo 16.84 veces mayor frente al funcional, y en el estado civil soltero 10.54 veces mayor frente al casado. En *despersonalización*, el estado civil separado tuvo un riesgo 21.94 veces mayor de presentar agotamiento emocional frente al estado civil casado o unión libre.

**Carlos Ramón Ponce Díaz, Mario Santiago Bulnes Bedon, Jaime Ramiro Aliaga Tovar, María Clotilde Atalaya Piso, Rosa Elena Huertas Rosales**, realizaron un estudio con el **objetivo** de conocer la posible presencia del síndrome del "quemado" por estrés laboral asistencial en grupos de docentes de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, pertenecientes a diversas áreas de especialidad en el año 2010 y describir posibles diferencias significativas en el síndrome del "quemado" por estrés laboral asistencial, según áreas de especialidad y en relación a las

variables Sexo, Estado Civil, Práctica de Deporte, Problemas de salud y Condición docente. El **material y método** que se aplicó en el presente estudio se ha trabajado con una muestra de 274 docentes de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, pertenecientes a cinco áreas de especialidad: Ciencias de la Salud; Básica; Ingenierías; Letras-Educación-Derecho y Administración-Economía-Contabilidad, respectivamente y que ha sido seleccionada a través de un muestreo no-probabilístico de tipo intencional o intencionado. El instrumento utilizado ha sido el MBI-Inventario "Burnout" de Cristina Maslach y Susan Jackson, el cual comprende una escala tridimensional y a partir de ella se han definido las siguientes escalas o variables del sujeto "quemado": Cansancio emocional (CE), despersonalización (DP) y realización personal (RP). Los resultados según se establecieron en el MBI-Inventario de "Burnout" de Maslach y Jackson, no se aproximan a la distribución normal, por lo que se ha trabajado la investigación con estadísticos no paramétricos sobre la base de rangos. Los resultados corroboran que los ítems del inventario son consistentes entre sí.

El **resultado** del estudio estableció que, los docentes de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos presentan evidencias del síndrome del "quemado" por estrés laboral asistencial.

El análisis cualitativo permite apreciar diferencias en la presencia del "Burnout" según áreas de especialidad. No existen diferencias en las etapas del "Burnout" en relación a las variables Sexo, Estado Civil y Práctica de Deporte. Existen diferencias significativas en las etapas del "Burnout" en relación a las variables Problemas de Salud y Condición Docente. A mayor tiempo de servicios y a mayor tiempo en la profesión, se detecta: menor cansancio emocional, menor despersonalización y mayor realización personal, y viceversa. Los docentes que tienen problemas de salud infieren mayor cansancio emocional y mayor despersonalización.

**La Dra. Angélica Díaz Tinoco** realizó un estudio con el **objetivo** de determinar la 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 en el año 2013. La investigación fue correlacional de corte transversal. El **material y método** 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 .En los estudiantes se aplicó el cuestionario para medir el desempeño docente; consta de 56 ítems. El **resultado** de la investigación dio que 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. Las conclusiones demuestran que 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.

El **C.D Helmutt Elías Poma Villafuerte** realizó un estudio con el **objetivo** de determinar la prevalencia del Síndrome de Burnout en los odontólogos docentes de la Facultad de Odontología de la UNMSM en el año 2013, según factores demográficos, sociales y laborales; siendo un estudio de tipo descriptivo, transversal y retrospectivo. El **material y método** estuvo constituido por la totalidad de docentes odontólogos de la Facultad de Odontología de la UNMSM en el año 2013, de ambos géneros y con edades entre 25 y 75 años. Se aplicó dos encuestas la primera donde se recopiló los datos personales concernientes a los aspectos demográficos, sociales y laborales y la segunda encuesta, proporcionándoles el IBM (Inventario de Maslach y Jackson).

El estudio dio como **resultado** que la prevalencia del síndrome de Burnout en los odontólogos docentes de la Facultad de Odontología de la UNMSM en el 2013 es baja con un 5.1%, predominando entre ellos, el género masculino, que se presentó en mayor porcentaje (65.4%). El estado civil de los docentes, el mayor porcentaje, presentó la condición de casado (67.9%).

Respecto a la prevalencia de las subescalas del Síndrome de Burnout en odontólogos docentes en las dimensiones Cansancio Emocional y Despersonalización un nivel bajo en su gran mayoría (67.9% y 65.4% respectivamente). Sin embargo, con respecto a la dimensión Realización Personal, un nivel alto (73.1%).

## 2.1.2 BASES TEÓRICAS

### ESTRÉS

El estrés es uno de los problemas de salud más graves en la actualidad, que no solo afecta a los trabajadores de salud, al provocarles incapacidad física o mental, sino también a los empleados de las diferentes áreas y funcionarios del gobierno; estos últimos evalúan el perjuicio financiero que les causa el estrés.<sup>1</sup>

De este modo, el personal que labora prestando cuidados servicios a la docencia de educación superior está sometido a un gran número de estresores en su trabajo y por ello es especialmente vulnerable a presentar alteraciones del bienestar psicológico.<sup>1</sup>

### SINDROME DE BURNOUT

Freudenberguer hace referencia por primera vez a este síndrome de Burnout, quien observó una serie de manifestaciones de agotamiento en los psicoterapeutas de una clínica y utilizó este término para explicar el proceso de deterioro en los cuidados profesionales a sus usuarios.<sup>2</sup> Es decir que el síndrome de Burnout se refiere a un proceso en el que los profesionales están desengañados de su trabajo, en respuesta a experiencias de estrés y tensión en el mismo. Los problemas que pueden ser solventados no llevan al Burnout, de hecho el estrés controlado puede tener efectos positivos, estimulando al individuo a superarse, lo que culminaría en una experiencia gratificante y en competencia profesional. Precisamente, el Burnout comenzaría

cuando el individuo se siente más indefenso para cambiar la situación.<sup>2</sup>

El síndrome de burnout, que también es conocido como síndrome de quemarse por el trabajo (SQT), ha generado numerosas investigaciones en las últimas décadas.<sup>3</sup>

Se produce como respuesta al estrés laboral crónico y ocasiona disfunciones conductuales, psicológicas y fisiológicas debido a la utilización de estrategias de afrontamiento inadecuadas que van a tener repercusiones negativas para las personas y para la organización.<sup>3</sup>

Por otro lado, La definición más aceptada considerando que el SQT se configura como un síndrome tridimensional caracterizado por cansancio emocional (CE), una reducida realización personal (RP) y despersonalización (DP).<sup>4</sup>

## ORIGEN DEL SINDROME DE BURNOUT

Los estudios acerca del Burnout han tomado perspectivas diferentes acercándose a modelos transaccionales en los cuales su origen es explicado desde la interacción de variables del entorno laboral, organizacional y factores de personalidad, es decir factores psicosociales laborales.<sup>5</sup>

Dentro de las variables psicosociales relacionadas al Síndrome de Burnout encontramos la falta de control y/o autonomía en el propio trabajo, relaciones interpersonales tensas, ambigüedad del rol, clima organizacional y estilos de liderazgo inadecuados, apoyo organizacional insuficiente, relaciones paupérrimas con los compañeros, rigidez organizacional, desafío mínimo en el trabajo,

autonomía reducida en el trabajo, poca comunicación e inadecuación profesional.<sup>5</sup>

Entre otras como las que por ser de interés para la presente investigación describo a continuación:

- La falta de apoyo social implica la percepción de un soporte disminuido, cooperación y reconocimiento escasos por parte de la organización, supervisor o jefe en el trabajo.<sup>5</sup>
- Escasez de recursos: la cual se refiere a la ausencia de equipos, materiales y/o herramientas (o el mal estado de ellas) necesarias para el buen desempeño laboral; incluye la falta de recursos humanos necesarios pertinentes para el cumplimiento de los objetivos de trabajo.<sup>5</sup>
- Conflictos Interpersonales: se refiere a la presencia de desavenencias con los compañeros, supervisores, trabajadores, estudiantes, pacientes, e incluso familiares de los pacientes de la institución en la que se trabaja.<sup>5</sup>

Cuando hablamos de factores psicosociales laborales, nos referimos a los posibles síntomas del síndrome de Burnout, los cuales se encuentran conceptualizados dentro de lo emocional, cognitivo, conductual y social, describiéndolas a continuación:<sup>6</sup>

- Emocional: Irritación, apatía, desilusión, pesimismo, hostilidad, falta de tolerancia, supresión de sentimientos.
- Cognitivo: Pérdida de valores, desaparición de expectativas, distracción, cinismo.



- Conductual: Eludir responsabilidades, absentismo, conductas inadaptadas, aparición y uso exagerado de alcohol, drogas, tabaco.
- Social: Evitar posibles contratos, malas relaciones interpersonales, malhumor familiar, aislamiento, formación de grupos críticos, falta de motivación por el trabajo.

## DETERMINANTES DEL SINDROME BURNOUT

Rebeca Castro hace referencia en su trabajo que diversos autores han tratado de identificar y enumerar los potenciadores laborales más relevantes y significativos, organizándolos en categorías con sentido teórico que permitan un análisis más sistemático del tema. Así, hay autores que identifican los factores estresantes, ubicándolos por categorías, así: <sup>7</sup>

1. Factores intrínsecos al puesto y condiciones de trabajo
2. Rol en la organización
3. Desarrollo de la carrera
4. Estructura y clima organizacional
5. Fuentes extra-organizacionales como los problemas familiares

**También hace mención y explica brevemente, algunos de los factores potenciadores del síndrome:**

1. La edad y sexo, la edad parece no influir directamente, pero hay períodos de vulnerabilidad en el desarrollo personal, por otra parte, el burnout tiende a ser más frecuente en la mujer, relacionándose este aspecto con la doble carga laboral (ejercicio profesional y responsabilidad familiar).
2. Los turnos laborales y el horario laboral, para algunos autores, el trabajo por turnos y el nocturno facilita la presencia del síndrome. Las influencias son biológicas y emocionales debido a las alteraciones de los ritmos cardiacos, del ciclo sueño-vigilia, de los patrones de temperatura corporal y del ritmo de excreción de adrenalina. Un tipo de turnos que parece muy negativo para la salud es el que plantea cambios de turno breves (dos-tres días) y frecuentes de diario a nocturno.
3. La seguridad y estabilidad en el puesto, en épocas de crisis de empleo, afecta a un porcentaje importante de personas, en especial a los grupos de alto riesgo de desempleo (jóvenes, mujeres, los de baja calificación, más de 45 años, etc).
4. La antigüedad profesional, aunque no existe un acuerdo claro de la influencia de esta variable, algunos autores han encontrado una relación positiva con el síndrome manifestada en dos períodos, correspondientes a los dos primeros años de carrera profesional, y los mayores de 10 años de experiencia, como los momentos en los que se produce mayor nivel de asociación con el síndrome.

5. La incorporación de nuevas tecnologías en las organizaciones, suelen producir transformaciones en las tareas y puestos de trabajo, que incluyen cambios en los sistemas de trabajo, en la supervisión y en las estructuras y formas organizativas.
6. La estructura y el clima organizacional, cuando más centralizada sea la organización en la toma de decisiones, cuanto más compleja (muchos niveles jerárquicos), cuanto mayor sea el nivel jerárquico de un trabajador, mayores serán los requerimientos de formalización de operaciones y procedimientos, mayor será la posibilidad de que se presente el síndrome de Burnout.
7. Oportunidad para el control, una característica que puede producir equilibrio psicológico o degenerar en Burnout, es el grado en que un ambiente laboral permite al individuo controlar las actividades a realizar y los acontecimientos.
8. Las relaciones interpersonales, son de forma habitual valoradas en términos positivos. Diversos teóricos de la motivación han señalado que la afiliación es uno de los motivos básicos de la persona. Los ambientes de trabajo que promueven el contacto con la gente serán, por lo general, más beneficiosos que aquellos que lo impiden o lo dificultan.
9. El salario insuficiente, ha sido invocado como otro factor que afectaría al desarrollo de Burnout en los trabajadores, aunque no quedó claro en la literatura.

10. La dirección empresarial puede causar el burnout con ánimo de lucro, de obtener más ganancias, por la eficiencia y la productividad reduciendo personal y haciendo recaer sobre pocos trabajadores el peso del trabajo de un grupo anterior para reducir los costos y obtener el beneficio en una economía de costos y no de personas, dañando al ser humano y atentando también sobre su integridad al limitar sus descansos, posibilidades de capacitación, de ocio, de atención a la familia, de contactos con otros profesionales.<sup>7</sup>

### **SINTOMAS DEL SINDROME BURNOUT**

Este síndrome se caracteriza por tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal:<sup>8</sup>

- a) Agotamiento Emocional: Se define como cansancio y fatiga que puede manifestarse física, psíquicamente o ambas combinadas. En el campo laboral se refiere a la percepción que la persona tiene cuando su facultad de sentir disminuye o desaparece, es la sensación de no poder dar más de sí mismo a los demás.

Maslach refiere que el Agotamiento Emocional es una reducción de los recursos emocionales y el sentimiento de que no tenemos nada que ofrecer a los demás, acompañados de manifestaciones somáticas y psicológicas, como el abatimiento, la ansiedad y la irritabilidad.<sup>8</sup>

Constituye la primera fase del proceso, en la cual las personas se vuelven más irritables, aparece la queja constante por la cantidad de trabajo realizado y se pierde la capacidad de disfrutar de las tareas.<sup>8</sup>

Consecuencia directa del agotamiento emocional es la despersonalización.

b) Despersonalización: Se concibe como el desarrollo de actitudes, sentimientos y respuestas negativas, distantes y deshumanizadas hacia las otras personas, especialmente a los beneficiarios de su trabajo, acompañadas de un aumento de la irritabilidad y una falta de motivación hacia el trabajo. El profesional experimenta un claro distanciamiento no sólo de las personas beneficiarias de su trabajo, sino de sus compañeros de equipo con los que trabaja, mostrando una actitud irritable, irónica y despectiva, atribuyéndoles la responsabilidad de sus frustraciones y de su falta de rendimiento laboral.<sup>8</sup>

c) Falta de Realización Personal: Se define como la necesidad de logro que tiene todo ser humano para competir con criterios hacia la excelencia. Los criterios de la excelencia deberían estar relacionados con la realización de una tarea, con uno mismo o relacionados con los otros. Estos comportamientos se combinan con emociones de orgullo y de satisfacción. En esta tercera fase hay pérdida de ideales y, fundamentalmente, un creciente alejamiento de actividades familiares, sociales y recreativas, creándose una especie de auto reclusión.<sup>8</sup>

## FASES EN EL DESARROLLO DEL SÍNDROME DE BURNOUT

Para describir el *proceso del* síndrome de burnout se han identificado cuatro fases. Es importante señalar que es posible intervenir a nivel de cada una de estas fases para revertir la situación e impedir el desarrollo del síndrome de burnout. Por la importancia de los términos, se mencionan a continuación: <sup>9</sup>

1. **Entusiasmo:** Exceso de entusiasmo y creencia de que el puesto de trabajo satisfará todas las expectativas personales. Es fundamental establecer límites claros y realistas entre el trabajo y nuestra vida personal. <sup>9</sup>
2. **Estancamiento:** Las expectativas personales no se cumplen y la persona no se siente recompensada ni valorada por su labor profesional, creciendo su desilusión y desaliento. <sup>9</sup>
3. **Frustración:** Sentimientos negativos hacia el trabajo, que pasa a ser visto como un obstáculo para el logro de satisfacción y estatus personal. En esta fase pueden aparecer diferentes signos y síntomas característicos del síndrome de burnout. <sup>9</sup>
4. **Apatía:** Mecanismo de defensa cuando la frustración se agrava aún más. El profesional sufre agotamiento físico y emocional y evita todo desafío o cambio, incluso trata de evitar a las personas que debe atender. Llegados a este punto, es primordial intervenir para evitar consecuencias drásticas (abandono del empleo, ansiedad, depresión, suicidio...). <sup>9</sup>

## **REPERCUSIONES LABORALES Y SOCIALES**

Dadas las características de las organizaciones en las que se desarrolla el síndrome de Burnout (organizaciones de servicios sociales), sus consecuencias van a ir más allá de la propia organización y van a repercutir de manera directa sobre el conjunto de la sociedad. Algunas consecuencias negativas a destacar son: la disminución de la satisfacción laboral, el absentismo elevado, el abandono del puesto de trabajo, los conflictos interpersonales, los accidentes laborales, etc.

Todo ello conlleva un gran aumento de costes económicos y sociales, haciendo del síndrome de burnout un problema social y de salud pública.<sup>10</sup>

### 2.1.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

- **Síndrome de Burnout:** Sensación de agotamiento, decepción y pérdida de interés por la actividad laboral como consecuencia del contacto diario con el trabajo con pacientes y/o clientes.
- **Estrés:** El estrés es uno de los problemas de salud más graves en la actualidad, que no solo afecta a los trabajadores de salud, al provocarles incapacidad física o mental, sino también a los empleados de las diferentes áreas y funcionarios del gobierno; estos últimos evalúan el perjuicio financiero que les causa el estrés.
- **Agotamiento emocional:** Disminución y pérdida de recursos emocionales.
- **Despersonalización o deshumanización:** Desarrollo de actitudes negativas de insensibilidad hacia los receptores del servicio prestado.
- **Falta de realización personal:** Tendencia a evaluar el propio trabajo de forma negativa, con vivencias de insuficiencia profesional y baja autoestima personal.
- **Síndrome de Burnout en el desempeño laboral de los docentes:** El desempeño docente hace referencia a la habilidad del docente en la ejecución correcta de sus funciones de docencia, investigación, extensión universitaria y proyección social y gestión académica en la universidad. Un docente es aquella persona que se dedica a enseñar, en el lenguaje cotidiano, el concepto suele utilizarse como sinónimo de profesor o maestro, aunque su significado no es exactamente igual. El docente o profesor es la persona que imparte conocimientos enmarcados en una determinada ciencia o arte. Sin embargo, el maestro es aquel al que se le



reconoce una habilidad extraordinaria en la materia que instruye. De esta forma, un docente puede no ser un maestro (y viceversa). Más allá de esta distinción, todos deben poseer habilidades pedagógicas para convertirse en agentes efectivos del proceso de aprendizaje.

- **Docente:** Es aquella persona que se dedica a enseñar, en el lenguaje cotidiano, el concepto suele utilizarse como sinónimo de profesor o maestro, aunque su significado no es exactamente igual. El docente o profesor es la persona que imparte conocimientos enmarcados en una determinada ciencia o arte. Sin embargo, el maestro es aquel al que se le reconoce una habilidad extraordinaria en la materia que instruye. De esta forma, un docente puede no ser un maestro (y viceversa). Más allá de esta distinción, todos deben poseer habilidades pedagógicas para convertirse en agentes efectivos del proceso de aprendizaje.

### **CAPITULO III**

## **PRESENTACIÓN, INTERPRETACIÓN ANÁLISIS Y DISCUSION DE RESULTADOS.**

### **ANALISIS DE RELUTADOS:**

El proceso y análisis estadístico se utilizó el programa SPSS versión 22, donde se analizaron la tabla de contingencia, gráficos de las variables independiente, dependiente y de control para tener resultados de nuestros objetivos de investigación. Para mejorar la presentación de las tablas y gráficos se usó el programa de Excel 2013 para darle mejor formato y presentación.

## RESULTADOS

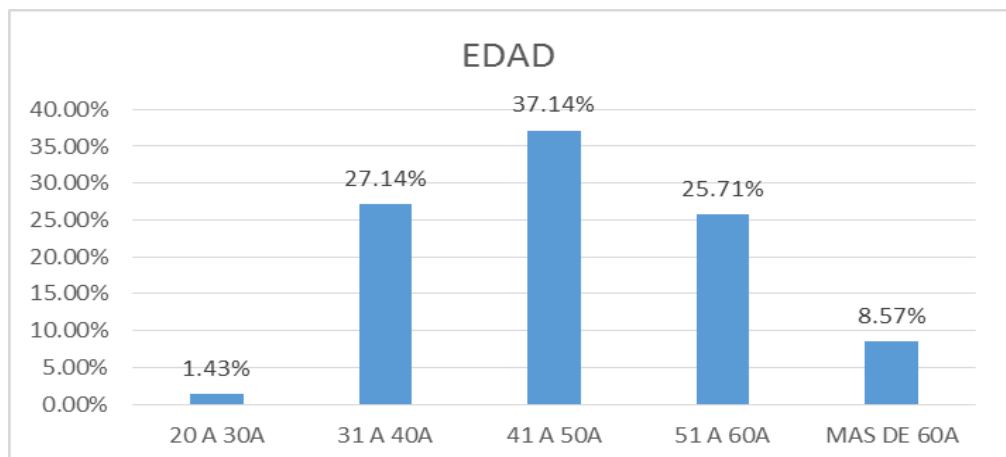
### **SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE OBSTETRICIA DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS AÑO 2015**

#### DATOS GENERALES

TABLA N° 1 – EDAD

EDAD	Frecuencia	Porcentaje
20 A 30 <sup>a</sup>	1	1.43%
31 A 40 <sup>a</sup>	19	27.14%
41 A 50 <sup>a</sup>	26	37.14%
51 A 60 <sup>a</sup>	18	25.71%
MAS DE 60A	6	8.57%
TOTAL	70	100.00%

GRAFICO N° 1 – EDAD



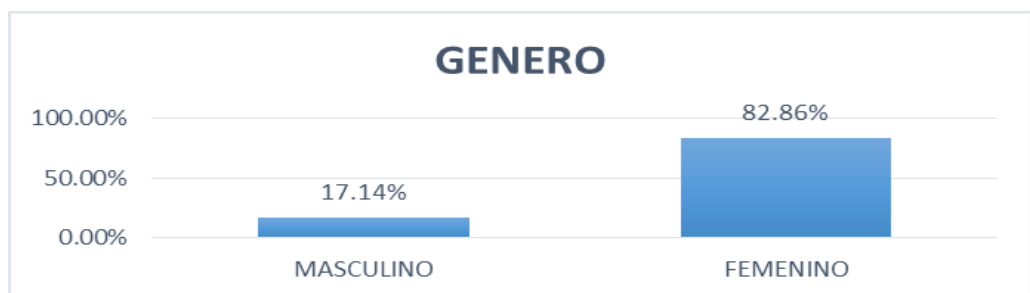
#### INTERPRETACION:

El 37.14% de los docentes fluctúan en el grupo de 41 a 50 años y el grupo menor de 20 a 30 años con un 1.43%.

TABLA N° 2 – GÉNERO

GENERO	Frecuencia	Porcentaje
MASCULINO	12	17.14%
FEMENINO	58	82.86%
Total	70	100.00%

GRAFICO N° 2 – GÉNERO



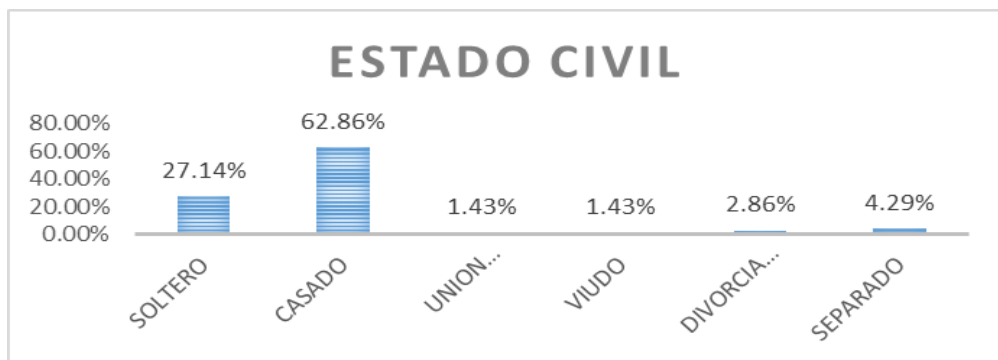
**INTERPRETACION:**

El género predominante, fue el femenino con un 82.86% y el sexo masculino con un 17.14%.

TABLA N° 3 – ESTADO CIVIL

ESTADO CIVIL	Frecuencia	Porcentaje
SOLTERO	19	27.14%
CASADO	44	62.86%
UNION ESTABLE	1	1.43%
VIUDO	1	1.43%
DIVORCIADO	2	2.86%
SEPARADO	3	4.29%
Total	70	100.00%

### GRAFICO N° 3 – ESTADO CIVIL



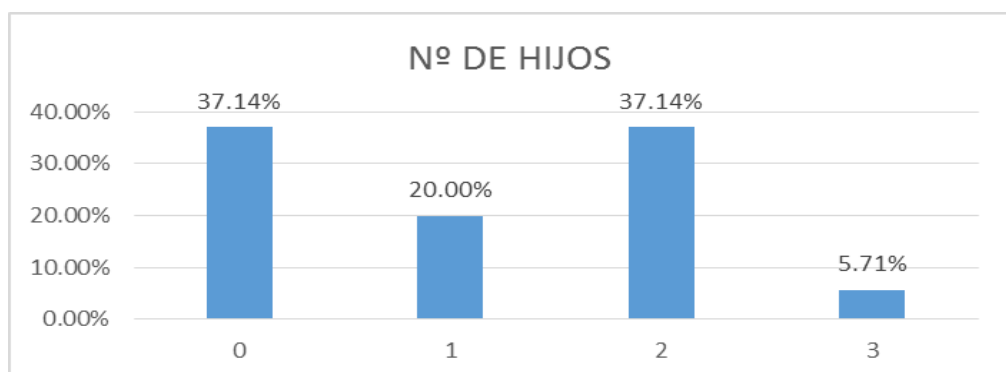
#### INTERPRETACION:

El 62.86% de los docentes son casados, los solteros con un 27.14%, separados con un 4.29% y divorciados con un 2.86%.

### TABLA N° 4 – NUMERO DE HIJOS

NUMERO DE HIJOS	Frecuencia	Porcentaje
0	26	37.14%
1	14	20.00%
2	26	37.14%
3	4	5.71%
Total	70	100.00%

### GRAFICO N° 4 – NUMERO DE HIJOS



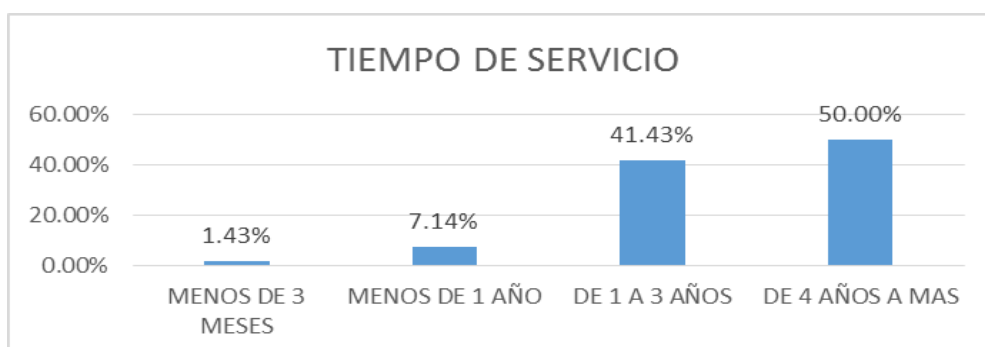
**INTERPRETACION:**

Un 37.14% de los docentes no tienen hijos, con 2 hijos el 37.14% y solo un 5.73% con 3 hijos.

**TABLA N° 5 – TIEMPO DE SERVICIO**

TIEMPO DE SERVICIO	Frecuencia	Porcentaje
MENOS DE 3 MESES	1	1.43%
MENOS DE 1 AÑO	5	7.14%
DE 1 A 3 AÑOS	29	41.43%
DE 4 AÑOS A MAS	35	50.00%
Total	70	100.00%

**GRAFICO N° 5 – TIEMPO DE SERVICIO**



**INTERPRETACION:**

El 50.0% de los docentes, el tiempo de servicio en la institución, es de 4 a más años y con un tiempo de servicio de 1 a 3 años con un 41.43%

**TABLA N° 6 – CARGO QUE DESEMPEÑA EN LA INSTITUCION**

CARGO QUE DESEMPEÑA EN LA INSTITUCION	Frecuencia	Porcentaje
DOCENTE	70	100.00%

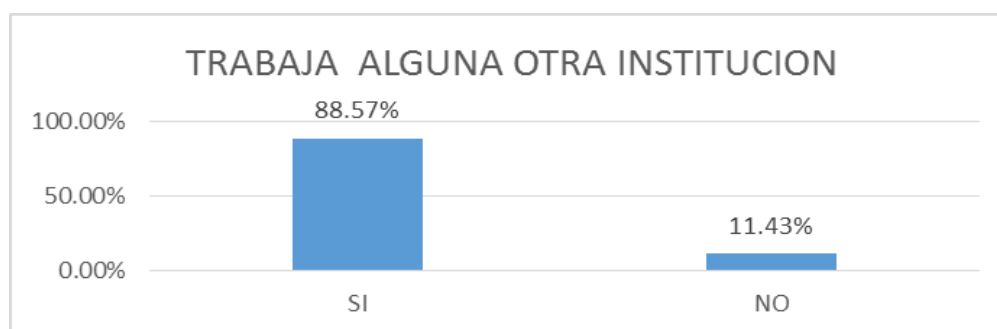
INTERPRETACION:

El 100% de los encuestados son docentes.

**TABLA N° 7 – TRABAJA ALGUNA OTRA INSTITUCION**

TRABAJA ALGUNA OTRA INSTITUCION	Frecuencia	Porcentaje
SI	62	88.57%
NO	8	11.43%
Total	70	100.00%

**GRAFICO N° 7 – TRABAJA ALGUNA OTRA INSTITUCION**



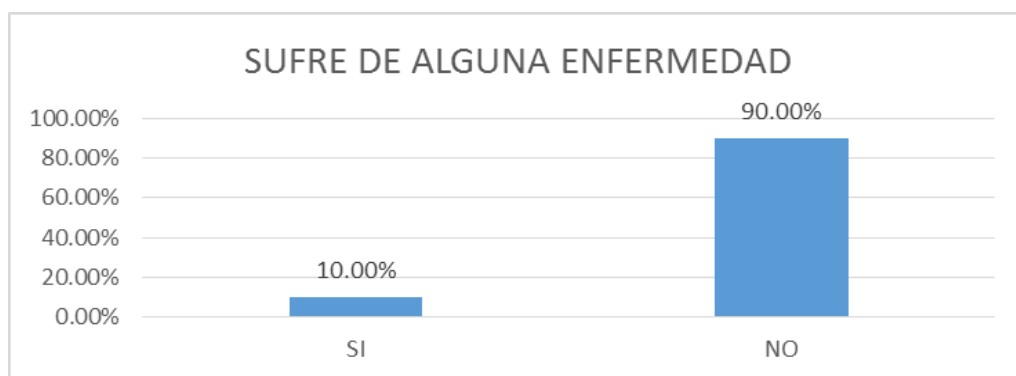
INTERPRETACION:

El 88.57% trabaja en otra institución y el 11.43% no trabajan en otra institución.

**TABLA N° 8 – SUFRE DE ALGUNA ENFERMEDAD**

SUFRE DE ALGUNA ENFERMEDAD	Frecuencia	Porcentaje
SI	7	10.00%
NO	63	90.00%
Total	70	100.00%

**GRAFICO N° 8 – SUFRE DE ALGUNA ENFERMEDAD**



**INTERPRETACION:**

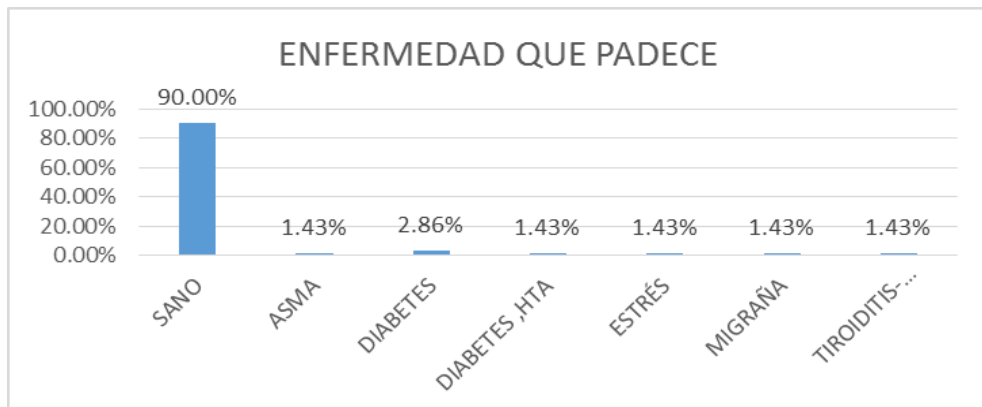
El 90% de los encuestados son sanos, no sufren enfermedades, solo un 10% padece algún tipo de enfermedad.



TABLA N° 9 – ENFERMEDAD QUE PADECE

ENFERMEDAD QUE PADECE	Frecuencia	Porcentaje
SANO	63	90.00%
ASMA	1	1.43%
DIABETES	2	2.86%
DIABETES ,HTA	1	1.43%
ESTRÉS	1	1.43%
MIGRAÑA	1	1.43%
TIROIDITIS-HTA-DIVERTICULOSIS	1	1.43%
Total	70	100.00%

GRAFICO N° 9 – ENFERMEDAD QUE PADECE



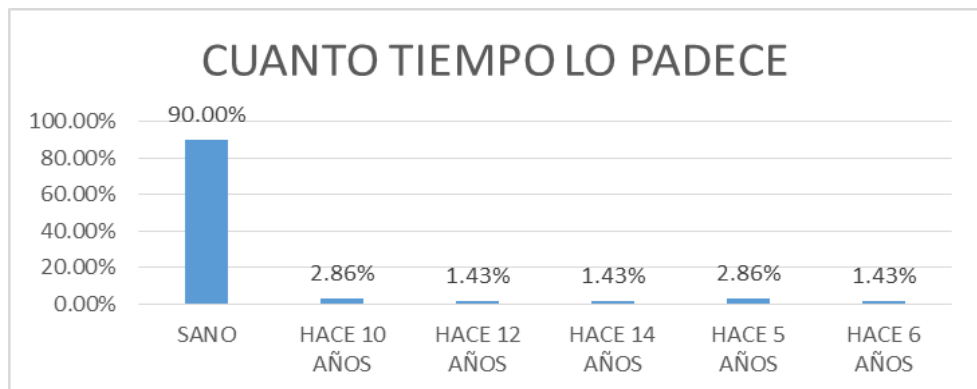
**INTERPRETACION:**

El 90% son sanos, el 2.86% tiene diabetes y el 1.43% tienen asma, estrés, migraña y tiroides.

**TABLA N° 10 – CUANTO TIEMPO LO PADECE**

CUANTO TIEMPO LO PADECE	Frecuencia	Porcentaje
SANO	63	90.00%
HACE 10 AÑOS	2	2.86%
HACE 12 AÑOS	1	1.43%
HACE 14 AÑOS	1	1.43%
HACE 5 AÑOS	2	2.86%
HACE 6 AÑOS	1	1.43%
Total	70	100.00%

**GRAFICO N° 10 – CUANTO TIEMPO LO PADECE**



**INTERPRETACION:**

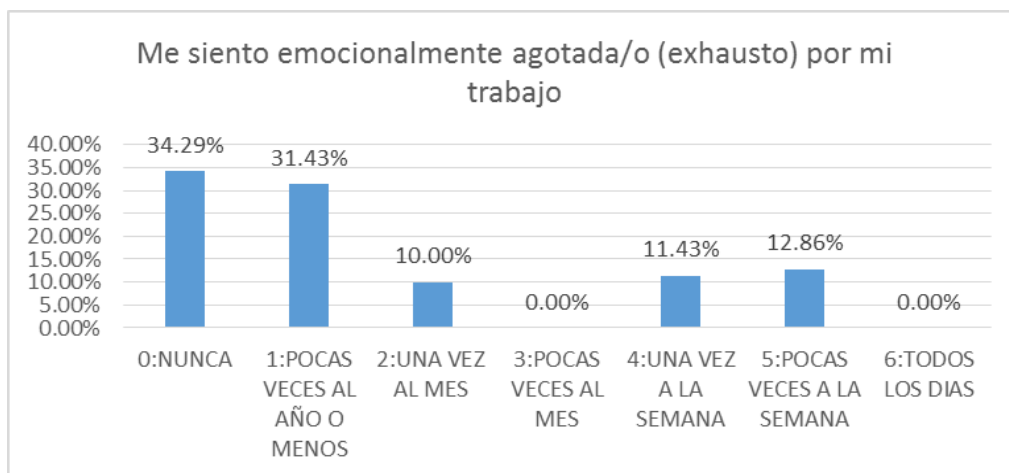
La padecen más de 10 años el 2.86% y hace 6 años el 1.43%

## DATOS ESPECIFICOS

**TABLA N° 11 – Me siento emocionalmente agotada/o (exhausto) por mi trabajo.**

1.-Me siento emocionalmente agotada/o (exhausto) por mi trabajo.	Frecuencia	Porcentaje
0:NUNCA	24	34.29%
1:POCAS VECES AL AÑO O MENOS	22	31.43%
2:UNA VEZ AL MES	7	10.00%
3:POCAS VECES AL MES	0	0.00%
4:UNA VEZ A LA SEMANA	8	11.43%
5:POCAS VECES A LA SEMANA	9	12.86%
6:TODOS LOS DIAS	0	0.00%
Total	70	100.00%

**GRAFICO N° 11 – Me siento emocionalmente agotada/o (exhausto) por mi trabajo.**



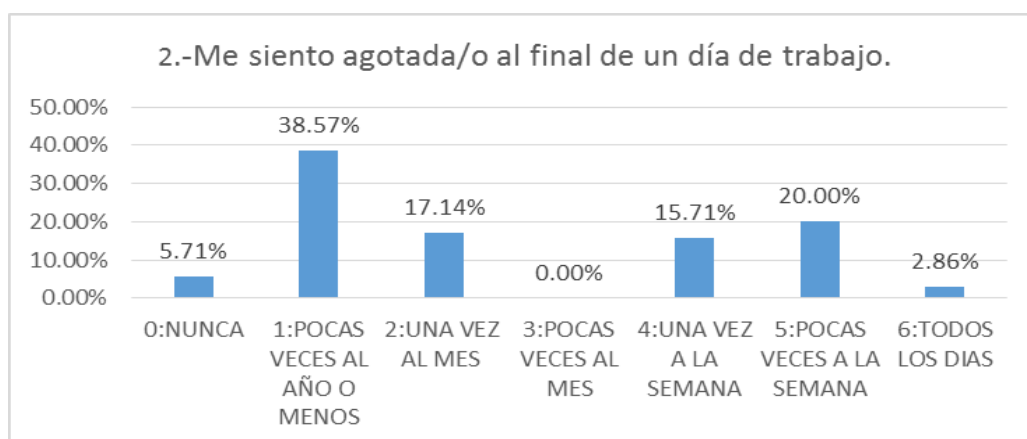
### INTERPRETACION

El 34.29% de los docentes nunca se sintieron emocionalmente exhausto/a por su trabajo, el 31.43% respondió que pocas veces al año y un 11.43% respondió que se sintieron emocionalmente agotado(a) una vez a la semana.

TABLA N° 12 – Me siento agotada/o al final de un día de trabajo.

2.-Me siento agotada/o al final de un día de trabajo.	Frecuencia	Porcentaje
0:NUNCA	4	5.71%
1:POCAS VECES AL AÑO O MENOS	27	38.57%
2:UNA VEZ AL MES	12	17.14%
3:POCAS VECES AL MES	0	0.00%
4:UNA VEZ A LA SEMANA	11	15.71%
5:POCAS VECES A LA SEMANA	14	20.00%
6:TODOS LOS DIAS	2	2.86%
Total	70	100.00%

GRAFICO N° 12 – Me siento agotada/o al final de un día de trabajo.



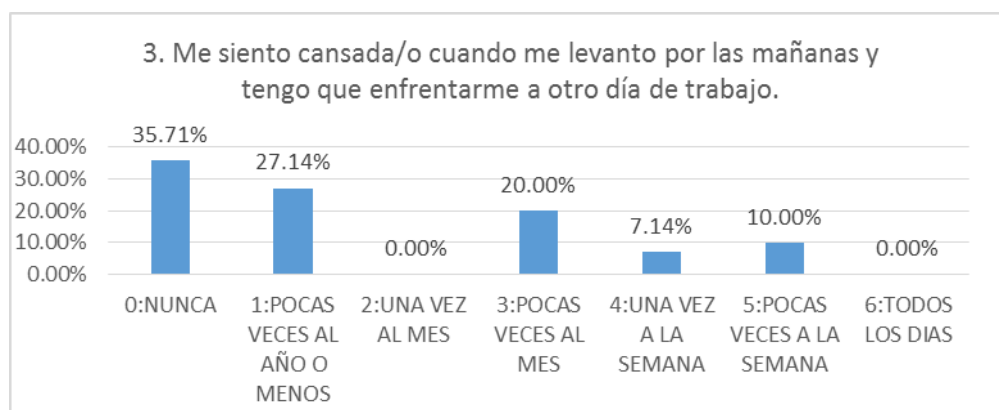
#### INTERPRETACION

El 38.57% de los docentes, se sintió agotada/o al final de un día de trabajo y el 0 % pocas veces al mes.

**TABLA N° 13 – Me siento cansada/o cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.**

3. Me siento cansada/o cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.	Frecuencia	Porcentaje
0:NUNCA	25	35.71%
1:POCAS VECES AL AÑO O MENOS	19	27.14%
2:UNA VEZ AL MES	0	0.00%
3:POCAS VECES AL MES	14	20.00%
4:UNA VEZ A LA SEMANA	5	7.14%
5:POCAS VECES A LA SEMANA	7	10.00%
6:TODOS LOS DIAS	0	0.00%
Total	70	100.00%

**GRAFICO N° 13 – Me siento cansada/o cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.**



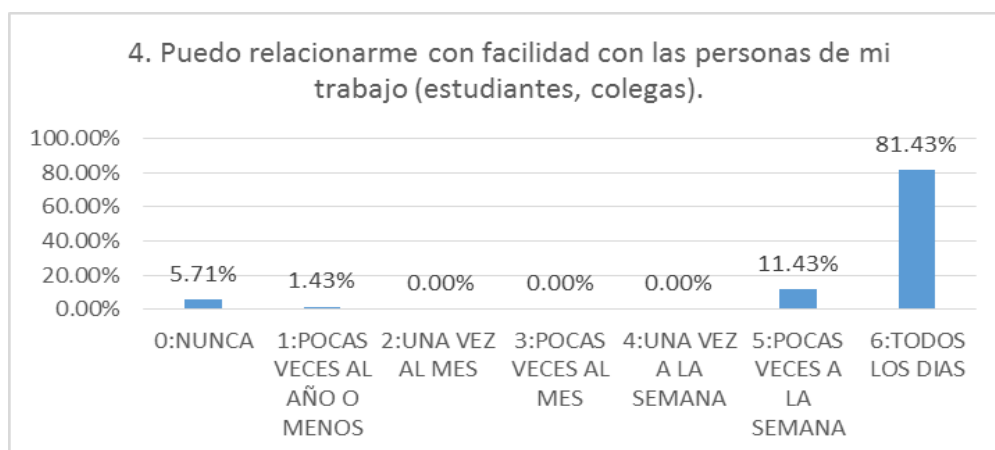
**INTERPRETACION:**

El 35.71% de los docentes, nunca se sintieron cansadas/os cuando se levantan por las mañanas y tiene que enfrentarse a otro día de trabajo a diferencia del 0%, que fue una vez al mes.

**TABLA N° 14 – Puedo relacionarme con facilidad con las personas de mi trabajo (estudiantes, colegas).**

4. Puedo relacionarme con facilidad con las personas de mi trabajo (estudiantes, colegas).	Frecuencia	Porcentaje
0:NUNCA	4	5.71%
1:POCAS VECES AL AÑO O MENOS	1	1.43%
2:UNA VEZ AL MES	0	0.00%
3:POCAS VECES AL MES	0	0.00%
4:UNA VEZ A LA SEMANA	0	0.00%
5:POCAS VECES A LA SEMANA	8	11.43%
6:TODOS LOS DIAS	57	81.43%
Total	70	100.00%

**GRAFICO N° 14 – Puedo relacionarme con facilidad con las personas de mi trabajo (estudiantes, colegas).**



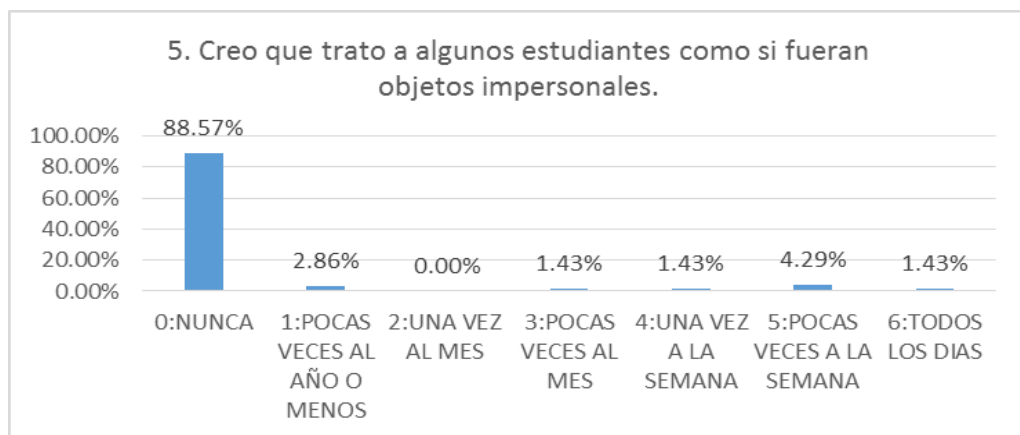
**INTERPRETACION:**

El 81.43% de los docentes se pueden relacionar todos los días con facilidad con personas de su trabajo y el 0% una vez al mes, pocas veces al mes y una vez a la semana.

**TABLA N° 15 – Creo que trato a algunos estudiantes como si fueran objetos impersonales.**

5. Creo que trato a algunos estudiantes como si fueran objetos impersonales.	Frecuencia	Porcentaje
0:NUNCA	62	88.57%
1:POCAS VECES AL AÑO O MENOS	2	2.86%
2:UNA VEZ AL MES	0	0.00%
3:POCAS VECES AL MES	1	1.43%
4:UNA VEZ A LA SEMANA	1	1.43%
5:POCAS VECES A LA SEMANA	3	4.29%
6:TODOS LOS DIAS	1	1.43%
Total	70	100.00%

**GRAFICO N° 15 – Creo que trato a algunos estudiantes como si fueran objetos impersonales.**



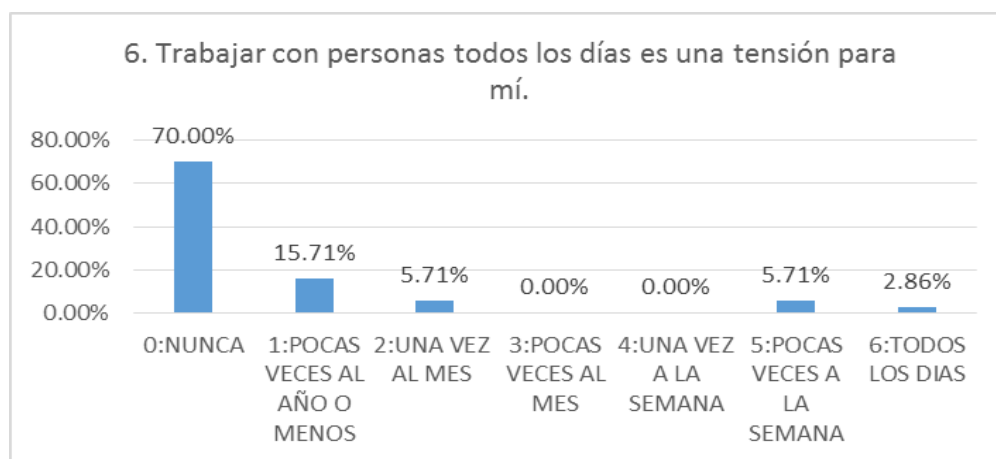
**INTERPRETACION:**

El 88.57% nunca cree que trató a algunos estudiantes como si fueran objetos impersonales y el 0% una vez al mes.

**TABLA N° 16 – Trabajar con personas todos los días es una tensión para mí.**

6. Trabajar con personas todos los días es una tensión para mí.	Frecuencia	Porcentaje
0:NUNCA	49	70.00%
1:POCAS VECES AL AÑO O MENOS	11	15.71%
2:UNA VEZ AL MES	4	5.71%
3:POCAS VECES AL MES	0	0.00%
4:UNA VEZ A LA SEMANA	0	0.00%
5:POCAS VECES A LA SEMANA	4	5.71%
6:TODOS LOS DIAS	2	2.86%
Total	70	100.00%

**GRAFICO N° 16 – Trabajar con personas todos los días es una tensión para mí.**



**INTERPRETACION:**

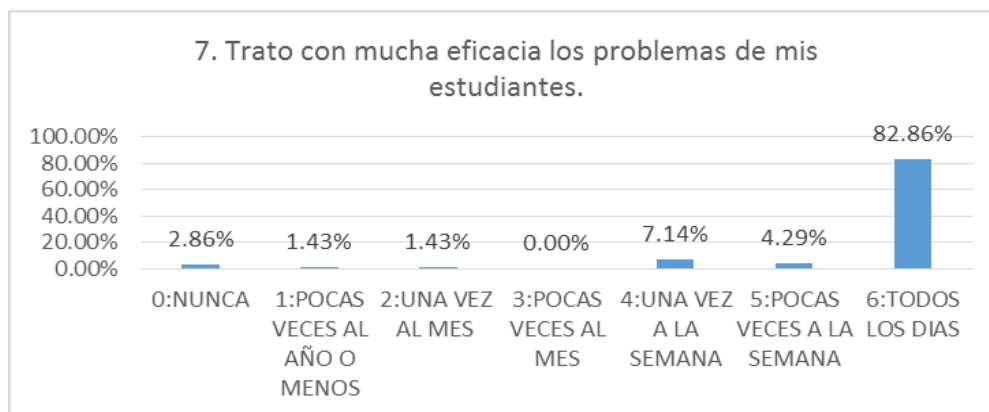
Para el 70% de los docentes, nunca fue una tensión trabajar con personas todos los días, el 15.71% pocas veces al año o menos y el 0% pocas veces al mes y una vez a la semana.



**TABLA N° 17 – Trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes.**

7. Trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes.	Frecuencia	Porcentaje
0:NUNCA	2	2.86%
1:POCAS VECES AL AÑO O MENOS	1	1.43%
2:UNA VEZ AL MES	1	1.43%
3:POCAS VECES AL MES	0	0.00%
4:UNA VEZ A LA SEMANA	5	7.14%
5:POCAS VECES A LA SEMANA	3	4.29%
6:TODOS LOS DIAS	58	82.86%
Total	70	100.00%

**GRAFICO N° 17 – Trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes.**



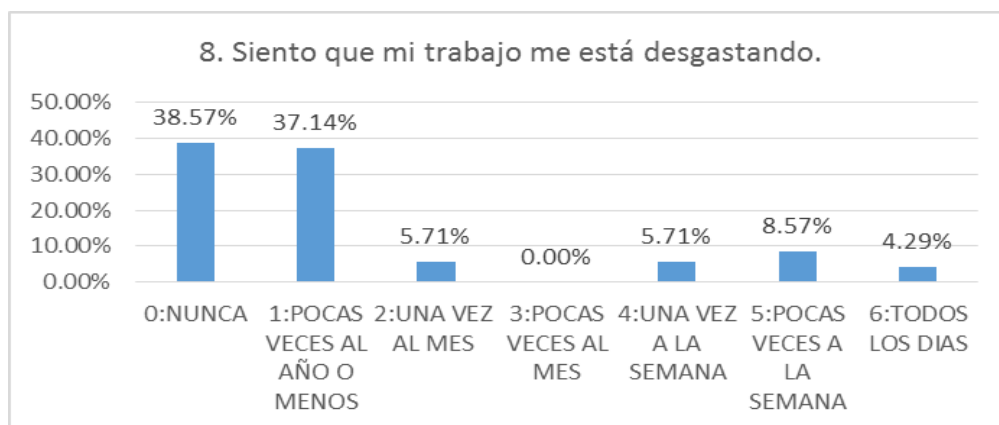
**INTERPRETACION:**

El 82.86% de los docentes, trató todos los días con mucha eficacia los problemas de sus estudiantes, el 7.14 % una vez a la semana y el 0% pocas veces al mes.

TABLA N° 18 – Siento que mi trabajo me está desgastando.

8. Siento que mi trabajo me está desgastando.	Frecuencia	Porcentaje
0:NUNCA	27	38.57%
1:POCAS VECES AL AÑO O MENOS	26	37.14%
2:UNA VEZ AL MES	4	5.71%
3:POCAS VECES AL MES	0	0.00%
4:UNA VEZ A LA SEMANA	4	5.71%
5:POCAS VECES A LA SEMANA	6	8.57%
6:TODOS LOS DIAS	3	4.29%
Total	70	100.00%

GRAFICO N° 18 – Siento que mi trabajo me está desgastando.



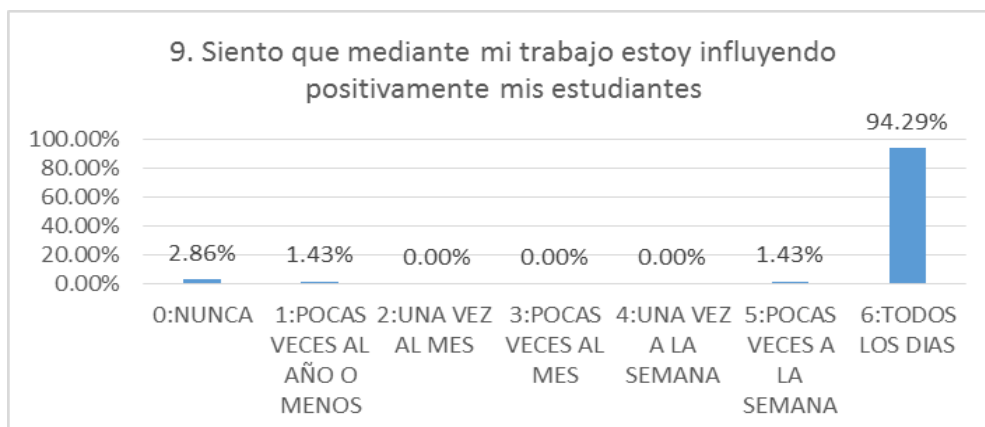
**INTERPRETACION:**

El 38.57% de los docentes, nunca sintió que su trabajo lo está desgastando, el 37.14% pocas veces al año o menos y todos los días el 4.29%.

**TABLA N° 19 – Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en mis estudiantes.**

9. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en mis estudiantes	Frecuencia	Porcentaje
0:NUNCA	2	2.86%
1:POCAS VECES AL AÑO O MENOS	1	1.43%
2:UNA VEZ AL MES	0	0.00%
3:POCAS VECES AL MES	0	0.00%
4:UNA VEZ A LA SEMANA	0	0.00%
5:POCAS VECES A LA SEMANA	1	1.43%
6:TODOS LOS DIAS	66	94.29%
Total	70	100.00%

**GRAFICO N° 19 – Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en mis estudiantes.**



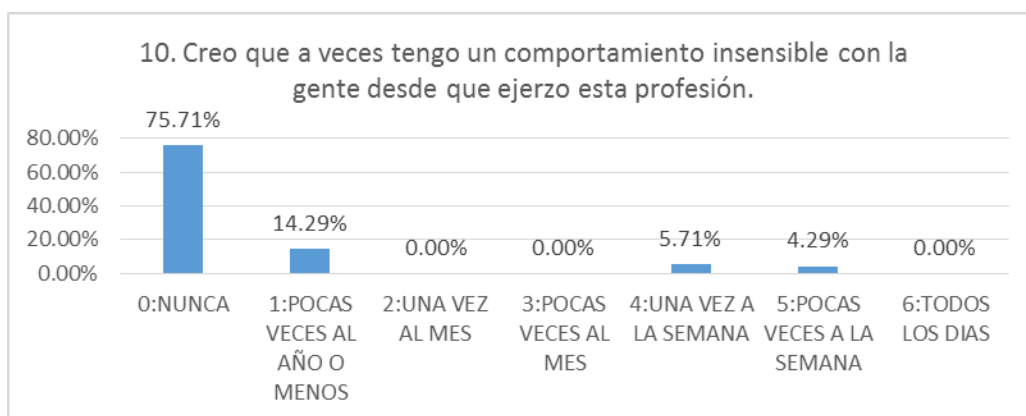
**INTERPRETACION:**

El 94.29% de los docentes mediante su trabajo, está influyendo positivamente en sus estudiantes y el 2.86% nunca.

**TABLA N° 20 – Creo que a veces tengo un comportamiento insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.**

10. Creo que a veces tengo un comportamiento insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.	Frecuencia	Porcentaje
0:NUNCA	53	75.71%
1:POCAS VECES AL AÑO O MENOS	10	14.29%
2:UNA VEZ AL MES	0	0.00%
3:POCAS VECES AL MES	0	0.00%
4:UNA VEZ A LA SEMANA	4	5.71%
5:POCAS VECES A LA SEMANA	3	4.29%
6:TODOS LOS DIAS	0	0.00%
Total	70	100.00%

**GRAFICO N° 20 – Creo que a veces tengo un comportamiento insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.**



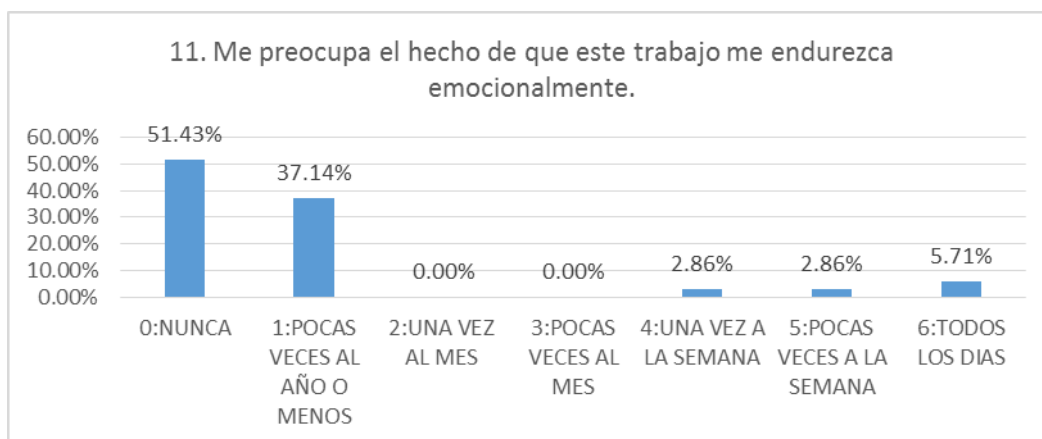
**INTERPRETACION:**

El 75.71% nunca creyeron que a veces tiene un comportamiento insensible con la gente que ejerce su profesión y el 5.71% cree una vez a la semana.

**TABLA N° 21 – Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente.**

11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente.	Frecuencia	Porcentaje
0:NUNCA	36	51.43%
1:POCAS VECES AL AÑO O MENOS	26	37.14%
2:UNA VEZ AL MES	0	0.00%
3:POCAS VECES AL MES	0	0.00%
4:UNA VEZ A LA SEMANA	2	2.86%
5:POCAS VECES A LA SEMANA	2	2.86%
6:TODOS LOS DIAS	4	5.71%
Total	70	100.00%

**GRAFICO N° 21 – Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente.**



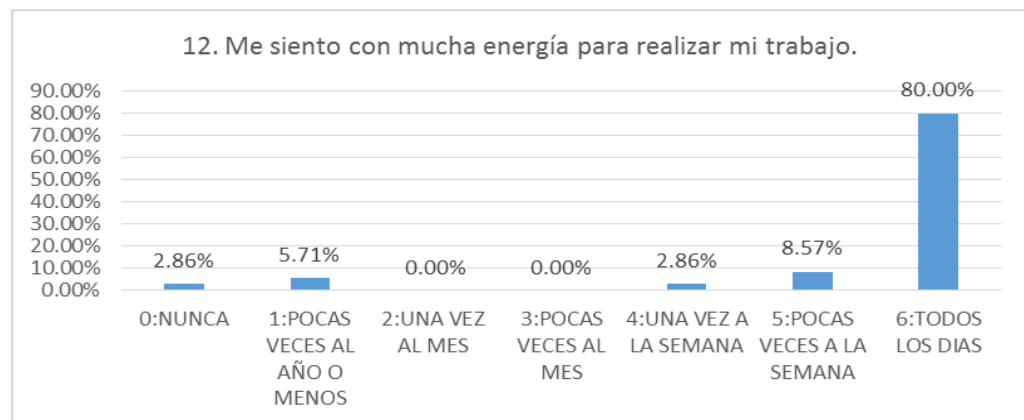
**INTERPRETACION:**

El 51.43% nunca se preocupó en que su trabajo lo endurezca emocionalmente pero al 5.71% todos los días les preocupó el hecho que su trabajo lo endurezca emocionalmente.

**TABLA N° 22 – Me siento con mucha energía para realizar mi trabajo.**

12. Me siento con mucha energía para realizar mi trabajo.	Frecuencia	Porcentaje
0:NUNCA	2	2.86%
1:POCAS VECES AL AÑO O MENOS	4	5.71%
2:UNA VEZ AL MES	0	0.00%
3:POCAS VECES AL MES	0	0.00%
4:UNA VEZ A LA SEMANA	2	2.86%
5:POCAS VECES A LA SEMANA	6	8.57%
6:TODOS LOS DIAS	56	80.00%
Total	70	100.00%

**GRAFICO N° 22 – Me siento con mucha energía para realizar mi trabajo.**



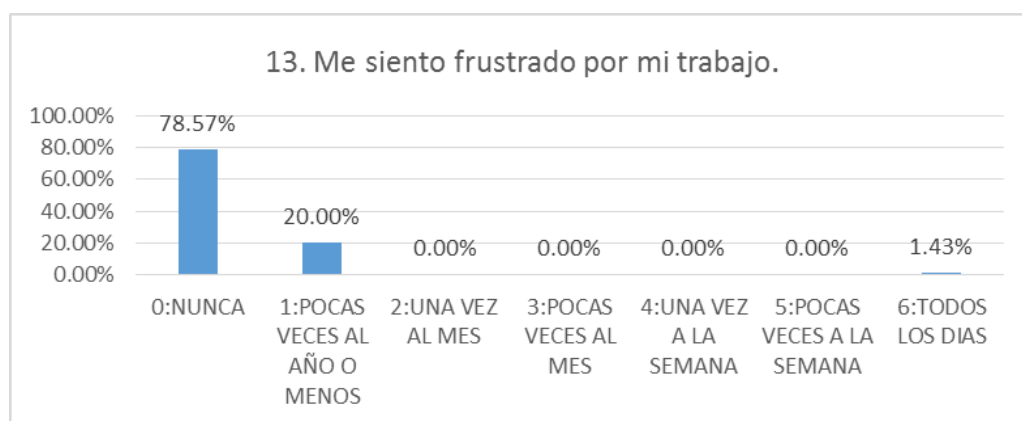
**INTERPRETACION:**

Todos los días, el 80.0% se sintió con mucha energía para realizar su trabajo y el 2.86% una vez a la semana.

**TABLA N° 23 – Me siento frustrado por mi trabajo.**

13. Me siento frustrado por mi trabajo.	Frecuencia	Porcentaje
0:NUNCA	55	78.57%
1:POCAS VECES AL AÑO O MENOS	14	20.00%
2:UNA VEZ AL MES	0	0.00%
3:POCAS VECES AL MES	0	0.00%
4:UNA VEZ A LA SEMANA	0	0.00%
5:POCAS VECES A LA SEMANA	0	0.00%
6:TODOS LOS DIAS	1	1.43%
Total	70	100.00%

**GRAFICO N° 23 – Me siento frustrado por mi trabajo.**



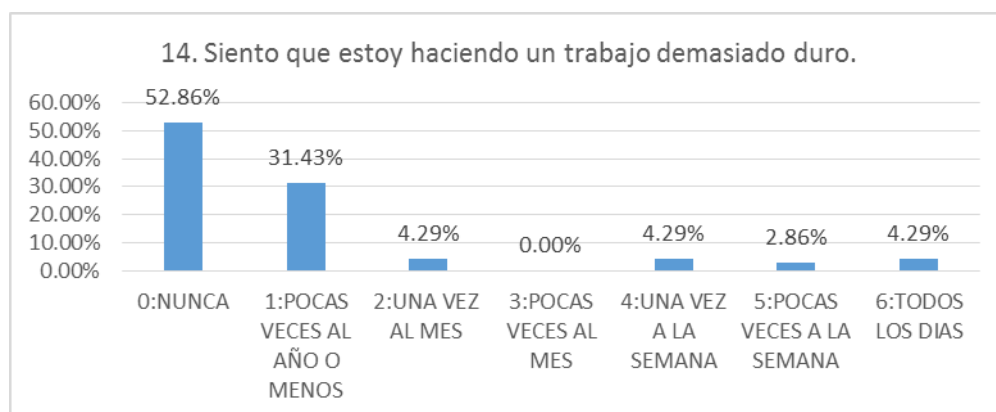
**INTERPRETACION:**

El 78.57% de los docentes, nunca se sintieron frustrados por su trabajo y el 1.42% todos los días se sintieron frustrados por su trabajo.

**TABLA N° 24 – Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.**

14. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.	Frecuencia	Porcentaje
0:NUNCA	37	52.86%
1:POCAS VECES AL AÑO O MENOS	22	31.43%
2:UNA VEZ AL MES	3	4.29%
3:POCAS VECES AL MES	0	0.00%
4:UNA VEZ A LA SEMANA	3	4.29%
5:POCAS VECES A LA SEMANA	2	2.86%
6:TODOS LOS DIAS	3	4.29%
Total	70	100.00%

**GRAFICO N° 24 – Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.**



**INTERPRETACION:**

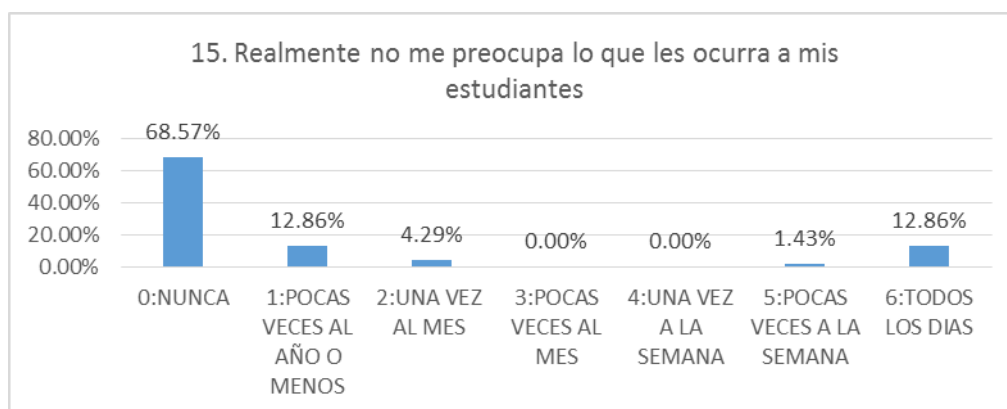
El 52.86% nunca sintieron que están haciendo su trabajo demasiado duro y el 4.29% lo sintió todos los días.



**TABLA N° 25 – Realmente no me preocupa lo que les ocurra a mis estudiantes.**

15. Realmente no me preocupa lo que les ocurra a mis estudiantes.	Frecuencia	Porcentaje
0:NUNCA	48	68.57%
1:POCAS VECES AL AÑO O MENOS	9	12.86%
2:UNA VEZ AL MES	3	4.29%
3:POCAS VECES AL MES	0	0.00%
4:UNA VEZ A LA SEMANA	0	0.00%
5:POCAS VECES A LA SEMANA	1	1.43%
6:TODOS LOS DIAS	9	12.86%
Total	70	100.00%

**GRAFICO N° 25 – Realmente no me preocupa lo que les ocurra a mis estudiantes.**



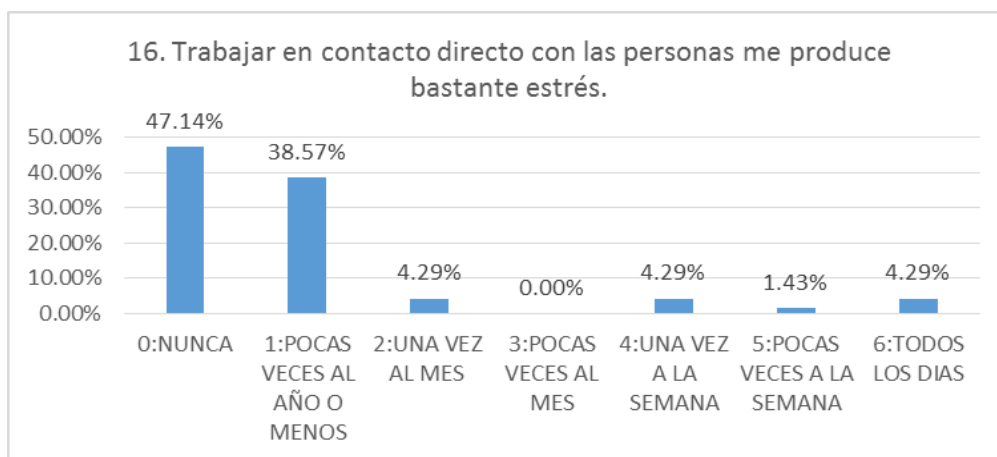
**INTERPRETACION:**

A la pregunta, los docentes respondieron nunca 68.57%, todos los días 12.86%, y pocas veces al año 12.86%.

**TABLA N° 26 – Trabajar en contacto directo con las personas me produce bastante estrés.**

16. Trabajar en contacto directo con las personas me produce bastante estrés.	Frecuencia	Porcentaje
0:NUNCA	33	47.14%
1:POCAS VECES AL AÑO O MENOS	27	38.57%
2:UNA VEZ AL MES	3	4.29%
3:POCAS VECES AL MES	0	0.00%
4:UNA VEZ A LA SEMANA	3	4.29%
5:POCAS VECES A LA SEMANA	1	1.43%
6:TODOS LOS DIAS	3	4.29%
Total	70	100.00%

**GRAFICO N° 26 – Trabajar en contacto directo con las personas me produce bastante estrés.**



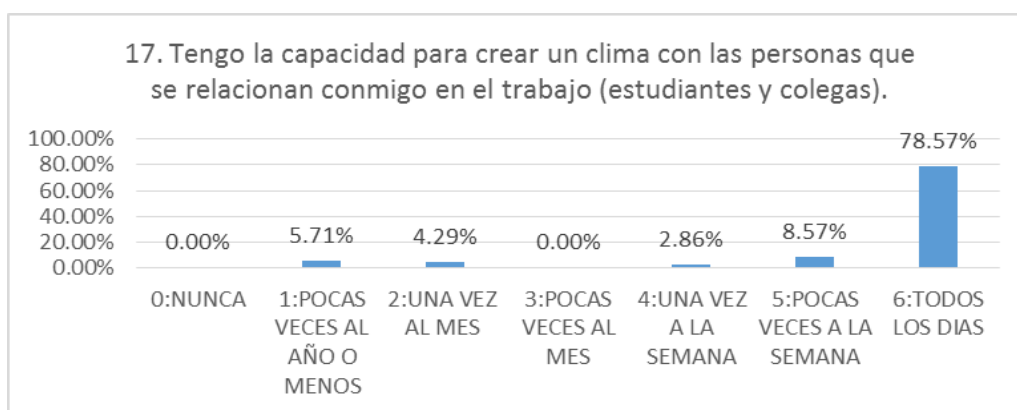
**INTERPRETACION:**

Todos los días el 4.29% de los docentes, les produjo bastante estrés trabajar en contacto directo con las personas y nunca, el 47.14%.

**TABLA N° 27 – Tengo la capacidad para crear un clima con las personas que se relacionan conmigo en el trabajo (estudiantes y colegas).**

17. Tengo la capacidad para crear un clima con las personas que se relacionan conmigo en el trabajo (estudiantes y colegas).	Frecuencia	Porcentaje
0:NUNCA	0	0.00%
1:POCAS VECES AL AÑO O MENOS	4	5.71%
2:UNA VEZ AL MES	3	4.29%
3:POCAS VECES AL MES	0	0.00%
4:UNA VEZ A LA SEMANA	2	2.86%
5:POCAS VECES A LA SEMANA	6	8.57%
6:TODOS LOS DIAS	55	78.57%
Total	70	100.00%

**GRAFICO N° 27 – Tengo la capacidad para crear un clima con las personas que se relacionan conmigo en el trabajo (estudiantes y colegas).**



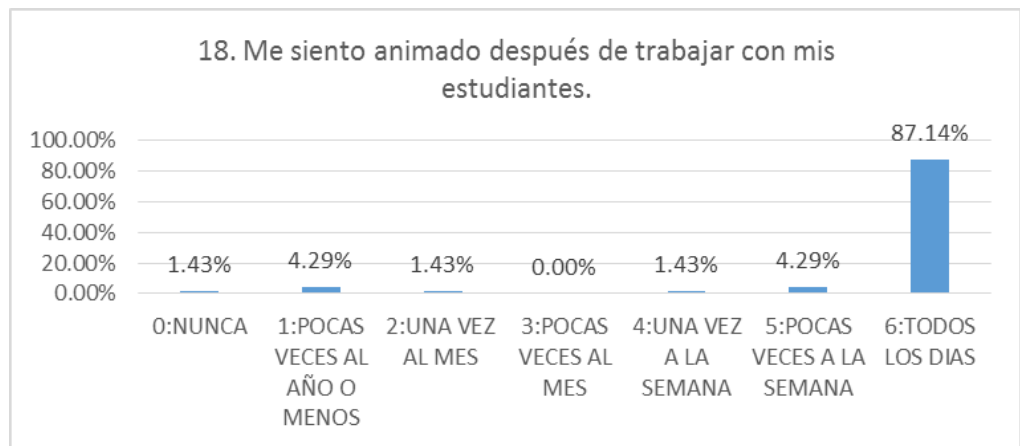
**INTERPRETACION:**

Todos los días, el 78.57% de los docentes encuestados tuvieron la capacidad para crear un clima con las personas que se relacionan en su trabajo y pocas veces a la semana 8.57%.

**TABLA N° 28 – Me siento animado después de trabajar con mis estudiantes.**

18. Me siento animado después de trabajar con mis estudiantes.	Frecuencia	Porcentaje
0:NUNCA	1	1.43%
1:POCAS VECES AL AÑO O MENOS	3	4.29%
2:UNA VEZ AL MES	1	1.43%
3:POCAS VECES AL MES	0	0.00%
4:UNA VEZ A LA SEMANA	1	1.43%
5:POCAS VECES A LA SEMANA	3	4.29%
6:TODOS LOS DIAS	61	87.14%
Total	70	100.00%

**GRAFICO N° 28 – Me siento animado después de trabajar con mis estudiantes.**



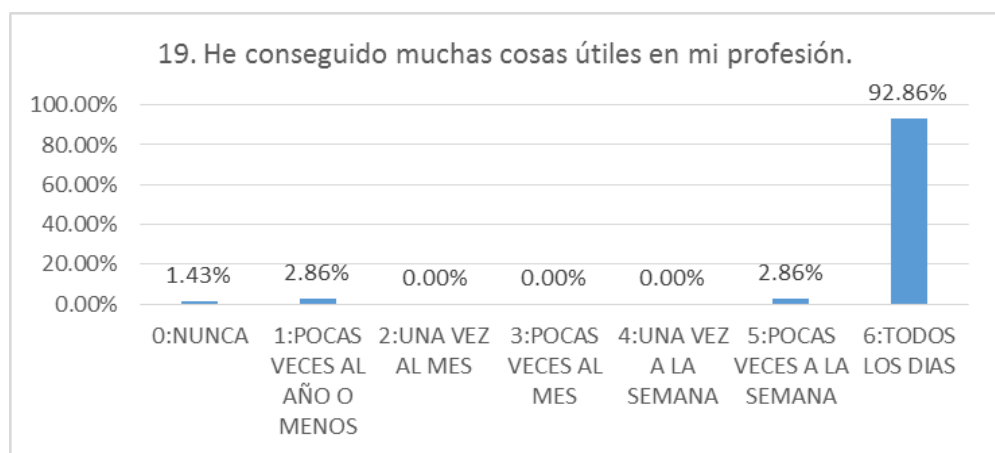
**INTERPRETACION:**

El 1.43% de los docentes, nunca se han sentido animados después de trabajar con sus estudiantes, a diferencia del 87,14% que se sintieron animados todos los días después de trabajar con sus estudiantes.

**TABLA N° 29 – He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.**

19. He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.	Frecuencia	Porcentaje
0:NUNCA	1	1.43%
1:POCAS VECES AL AÑO O MENOS	2	2.86%
2:UNA VEZ AL MES	0	0.00%
3:POCAS VECES AL MES	0	0.00%
4:UNA VEZ A LA SEMANA	0	0.00%
5:POCAS VECES A LA SEMANA	2	2.86%
6:TODOS LOS DIAS	65	92.86%
Total	70	100.00%

**GRAFICO N° 29 – He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.**



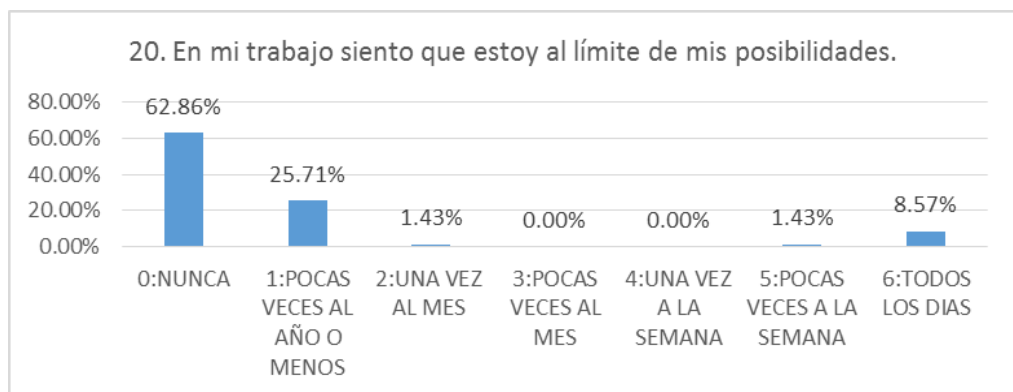
**INTERPRETACION:**

El 92.86% de los docentes han conseguido todos los días muchas cosas útiles en su profesión y el 1.43% nunca.

TABLA N° 30 – En mi trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.

20. En mi trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.	Frecuencia	Porcentaje
0:NUNCA	44	62.86%
1:POCAS VECES AL AÑO O MENOS	18	25.71%
2:UNA VEZ AL MES	1	1.43%
3:POCAS VECES AL MES	0	0.00%
4:UNA VEZ A LA SEMANA	0	0.00%
5:POCAS VECES A LA SEMANA	1	1.43%
6:TODOS LOS DIAS	6	8.57%
Total	70	100.00%

GRAFICO N° 30 – En mi trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.



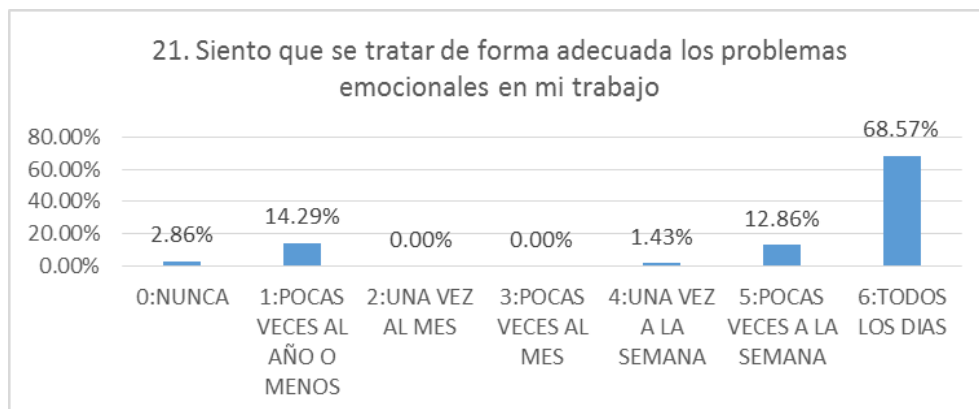
**INTERPRETACION:**

El 62.86% de los docentes nunca han sentido que en su trabajo están al límite de sus posibilidades y el 8.57% todos los días.

**TABLA N° 31 – Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en mi trabajo.**

21. Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en mi trabajo	Frecuencia	Porcentaje
0:NUNCA	2	2.86%
1:POCAS VECES AL AÑO O MENOS	10	14.29%
2:UNA VEZ AL MES	0	0.00%
3:POCAS VECES AL MES	0	0.00%
4:UNA VEZ A LA SEMANA	1	1.43%
5:POCAS VECES A LA SEMANA	9	12.86%
6:TODOS LOS DIAS	48	68.57%
Total	70	100.00%

**GRAFICO N° 31 – Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en mi trabajo.**



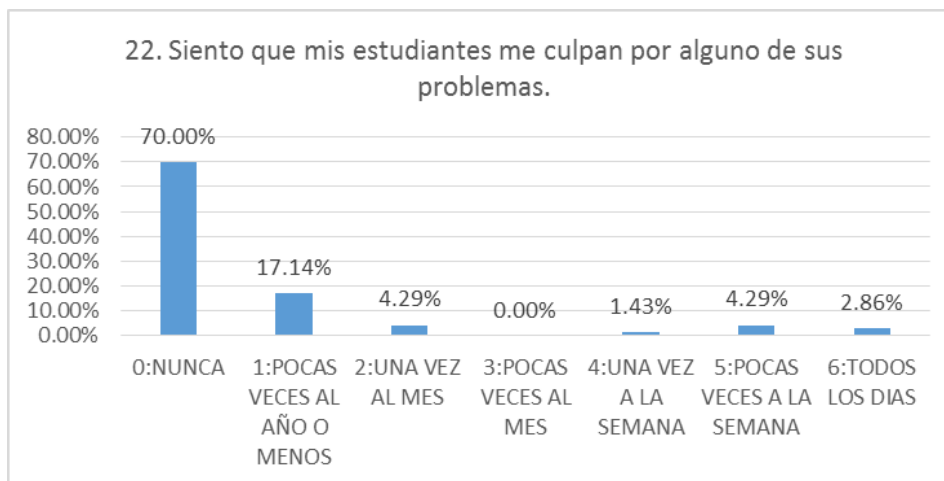
**INTERPRETACION:**

El 68.57% de los docentes sintieron que saben tratar de forma adecuada los problemas emocionales en su trabajo, a diferencia del 14.29% que es pocas veces al año o menos y el 2.86% nunca.

**TABLA N° 32 – Siento que mis estudiantes me culpan por alguno de sus problemas.**

22. Siento que mis pacientes me culpan por alguno de sus problemas.	Frecuencia	Porcentaje
0:NUNCA	49	70.00%
1:POCAS VECES AL AÑO O MENOS	12	17.14%
2:UNA VEZ AL MES	3	4.29%
3:POCAS VECES AL MES	0	0.00%
4:UNA VEZ A LA SEMANA	1	1.43%
5:POCAS VECES A LA SEMANA	3	4.29%
6:TODOS LOS DIAS	2	2.86%
Total	70	100.00%

**GRAFICO N° 32 – Siento que mis estudiantes me culpan por alguno de sus problemas.**



**INTERPRETACION:**

El 70% de los docentes nunca han sentido que sus estudiantes lo culpan por alguno de sus problemas, pero el 2.86% lo sintieron todos los días.

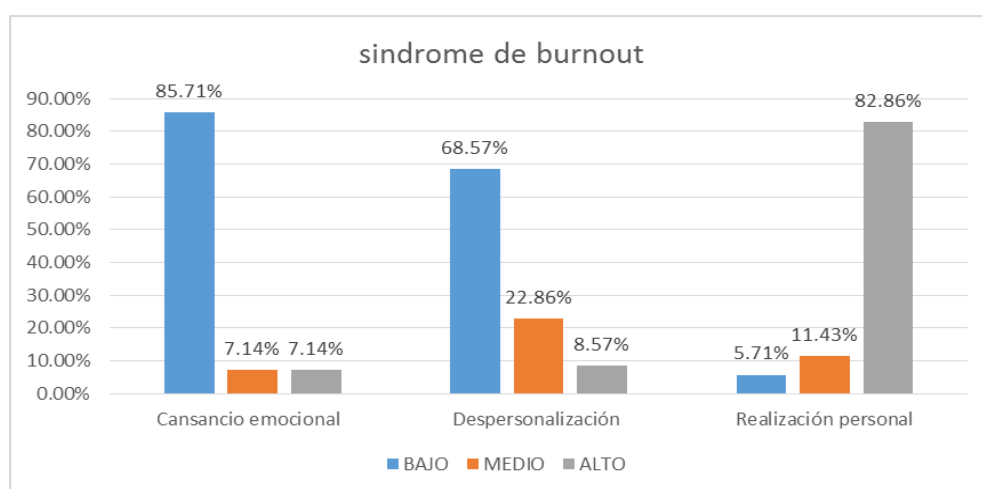


## SEGÚN LAS DIMENSIONES DEL SINDROME DE BURNOUT

TABLA N°33

	Cansancio emocional	Cansancio emocional	Despersonalización	Despersonalización	Realización personal	Realización personal
<b>BAJO</b>	60	85.71%	48	68.57%	4	5.71%
<b>MEDIO</b>	5	7.14%	16	22.86%	8	11.43%
<b>ALTO</b>	5	7.14%	6	8.57%	58	82.86%
<b>TOTALES</b>	70	100.00%	70	100.00%	70	100.00%

GRAFICO N°33: SINDROME DE BURNOUT



### INTERPRETACION

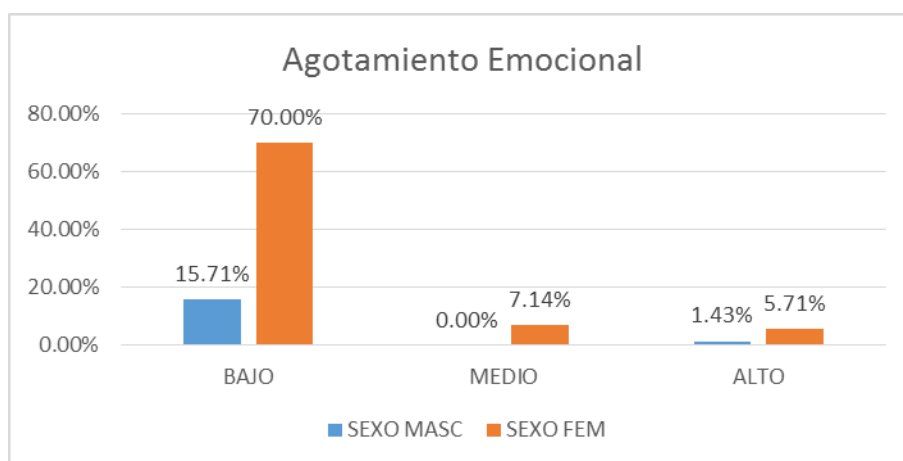
Según las dimensiones del Síndrome de Burnout, el nivel Agotamiento o cansancio Emocional resultó un nivel alto con un 7.14%, en la dimensión de Despersonalización un nivel alto con un 8.57% y de Realización Personal un nivel bajo con un 5.71%.

## POR GÉNERO

TABLA N° 34

Agotamiento Emocional	GENERO MASC		GENERO FEM	
	GENERO MASC	GENERO MASC	GENERO FEM	GENERO FEM
<b>BAJO</b>	<b>11</b>	<b>15.71%</b>	<b>49</b>	<b>70.00%</b>
<b>MEDIO</b>	<b>0</b>	<b>0.00%</b>	<b>5</b>	<b>7.14%</b>
<b>ALTO</b>	<b>1</b>	<b>1.43%</b>	<b>4</b>	<b>5.71%</b>
<b>TOTALES</b>	<b>12</b>	<b>17.14%</b>	<b>58</b>	<b>82.86%</b>

GRAFICO N° 34



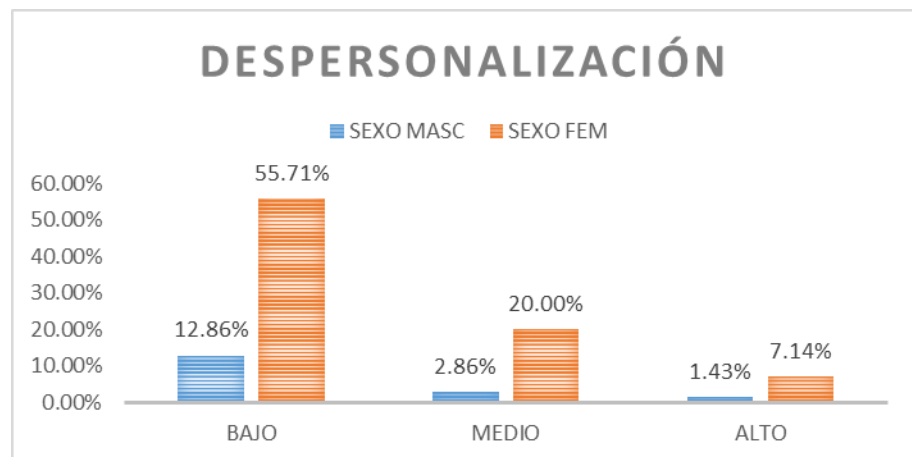
## INTERPRETACION

Un 5.71% del género femenino presentó un nivel alto de cansancio emocional a diferencia del género masculino con un 1.43%.

TABLA N° 35

Despersonalización				
	GENERO MASC	GENERO MASC	GENERO FEM	GENERO FEM
<b>BAJO</b>	<b>9</b>	<b>12.86%</b>	<b>39</b>	<b>55.71%</b>
<b>MEDIO</b>	<b>2</b>	<b>2.86%</b>	<b>14</b>	<b>20.00%</b>
<b>ALTO</b>	<b>1</b>	<b>1.43%</b>	<b>5</b>	<b>7.14%</b>
<b>TOTALES</b>	<b>12</b>	<b>17.14%</b>	<b>58</b>	<b>82.86%</b>

GRAFICO N° 35



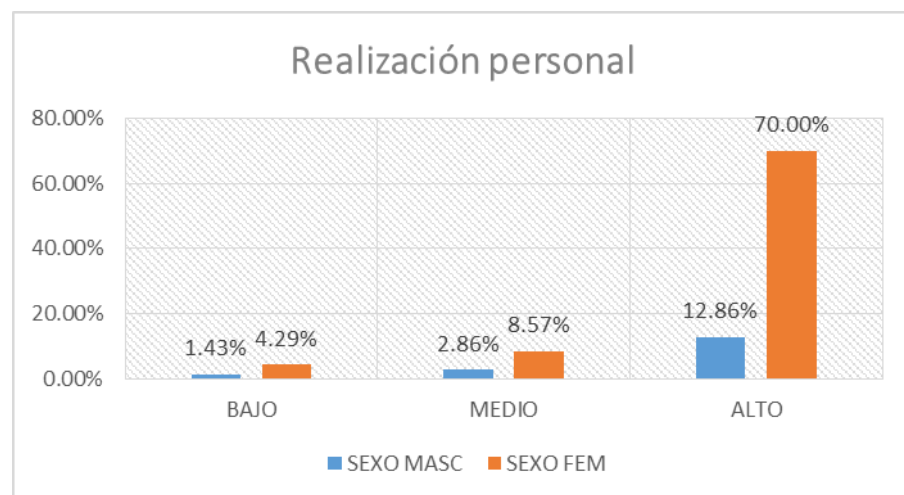
### INTERPRETACION

El género femenino predominó en la dimensión de Despersonalización, indicando un porcentaje alto de 7.14% a diferencia del género masculino con un 1.43%.

TABLA N° 36

Realización personal	GENE. MASC		GENE. FEM	
	GENE. MASC	GENE. MASC	GENE. FEM	GENE. FEM
<b>BAJO</b>	<b>1</b>	<b>1.43%</b>	<b>3</b>	<b>4.29%</b>
<b>MEDIO</b>	<b>2</b>	<b>2.86%</b>	<b>6</b>	<b>8.57%</b>
<b>ALTO</b>	<b>9</b>	<b>12.86%</b>	<b>49</b>	<b>70.00%</b>
<b>TOTALES</b>	<b>12</b>	<b>17.14%</b>	<b>58</b>	<b>82.86%</b>

GRAFICO N° 36



### INTERPRETACION

El 4.29% del género femenino presentó un nivel bajo en la dimensión de Realización Personal, a diferencia del género masculino con un 1.43%.

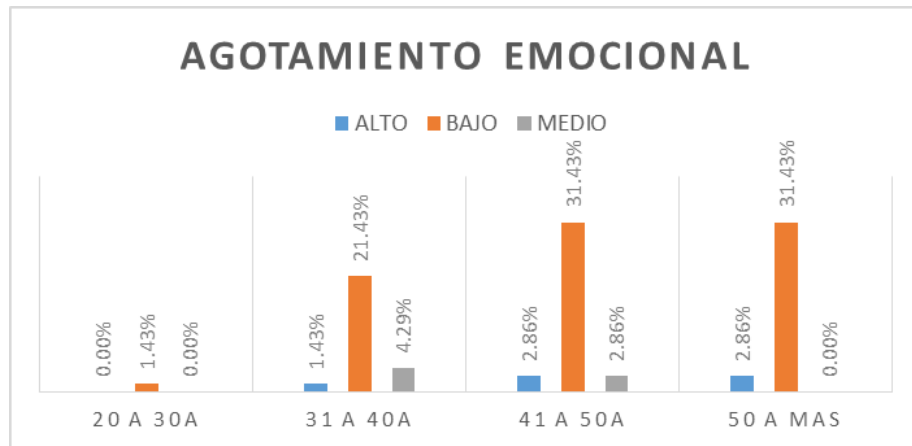
## POR EDAD

### AGOTAMIENTO EMOCIONAL

TABLA N° 37

	ALTO	BAJO	MEDIO
20 a 30 años	0.00%	1.43%	0.00%
31 a 40 años	1.43%	21.43%	4.29%
41 a 40 años	2.86%	31.43%	2.86%
50 a mas	2.86%	31.43%	0.00%
	7.14%	85.71%	7.14%

GRAFICO N° 37



### INTERPRETACION

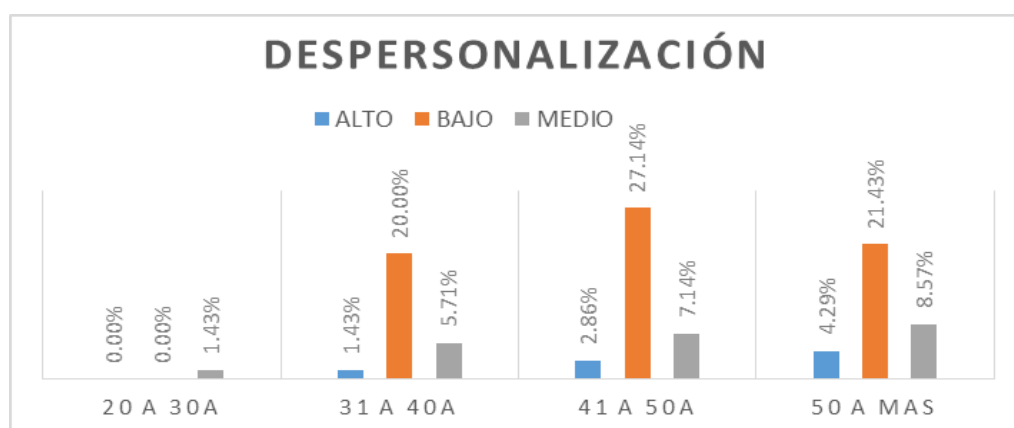
El 2.86% de los docentes entre las edades de 41 a 50 años desarrollaron un nivel alto de Agotamiento Emocional a diferencia de los docentes que fluctúan las edades de 20 a 30 años con un 0%.

## DESPERSONALIZACION

TABLA N° 38

	ALTO	BAJO	MEDIO
20 a 30 <sup>a</sup>	0.00%	0.00%	1.43%
31 a 40 <sup>a</sup>	1.43%	20.00%	5.71%
41 a 50 <sup>a</sup>	2.86%	27.14%	7.14%
50 a mas	4.29%	21.43%	8.57%
	8.57%	68.57%	22.86%

GRAFICO N° 38



### INTERPRETACION

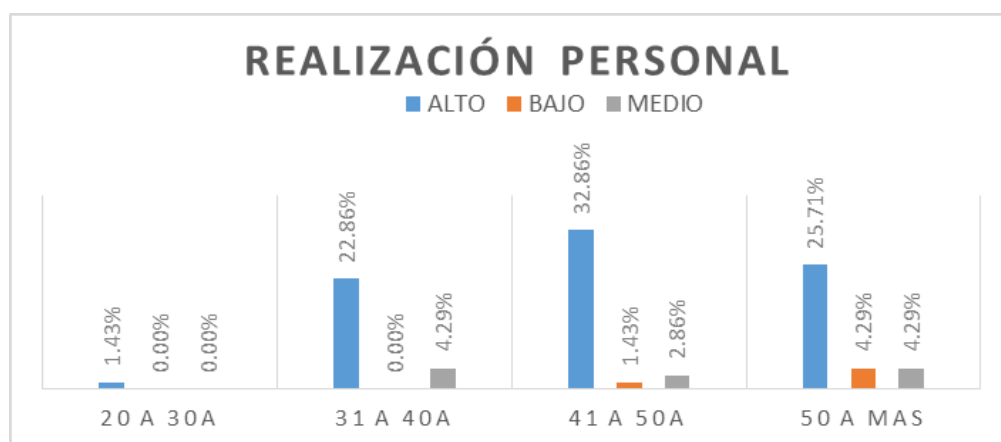
El 4.29% de los docentes entre las edades de 50 a más años desarrollaron un nivel alto en la dimensión Despersonalización a diferencia de los docentes entre las edades de 31 a 40 años que se evidenció un 1.43%.

## REALIZACION PERSONAL

TABLA N° 39

	ALTO	BAJO	MEDIO
20 a 30 años	1.43%	0.00%	0.00%
31 a 40 años	22.86%	0.00%	4.29%
41 a 50 años	32.86%	1.43%	2.86%
50 a mas	25.71%	4.29%	4.29%
	82.86%	5.71%	11.43%

GRAFICO N° 39



## INTERPRETACION

El 4.29% de los docentes entre las edades de 50 años a mas desarrollaron un nivel bajo de realización personal, a diferencia de los docentes que se encuentran entre los 31 a 40 años que no desarrollaron esta dimensión.

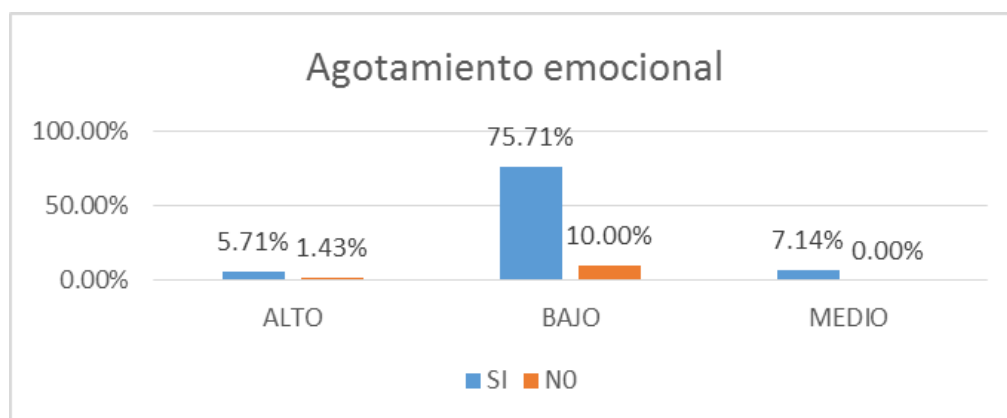
## TRABAJA EN OTRA INSTITUCION

### AGOTAMIENTO EMOCIONAL

TABLA N° 40

	ALTO	BAJO	MEDIO
SI	5.71%	75.71%	7.14%
NO	1.43%	10.00%	0.00%
	7.14%	85.71%	7.14%

GRAFICO N° 40



### INTERPRETACION

Los docentes que trabajan en otra institución presentan un 5.71% siendo este un nivel alto de agotamiento emocional, a diferencia de los que no trabajan en otra institución, presentaron nivel alto con un 1.43%.

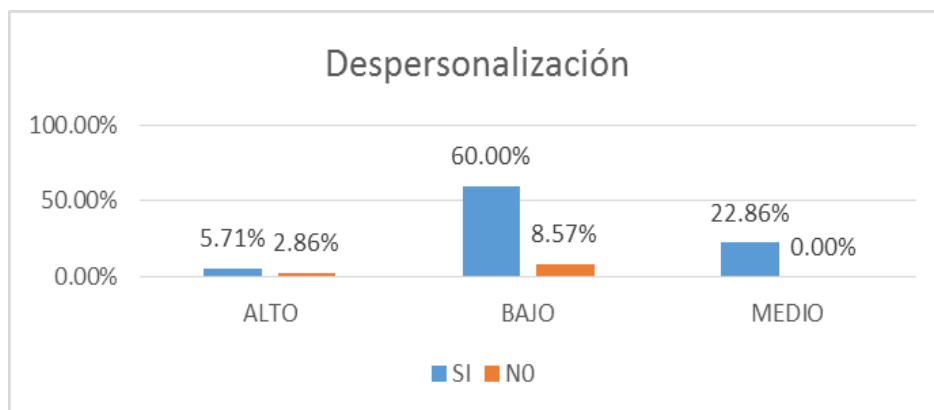


## DESPERSONALIZACION

TABLA N° 41

	ALTO	BAJO	MEDIO
SI	5.71%	60.00%	22.86%
NO	2.86%	8.57%	0.00%
	8.57%	68.57%	22.86%

GRAFICO N° 41



## INTERPRETACION

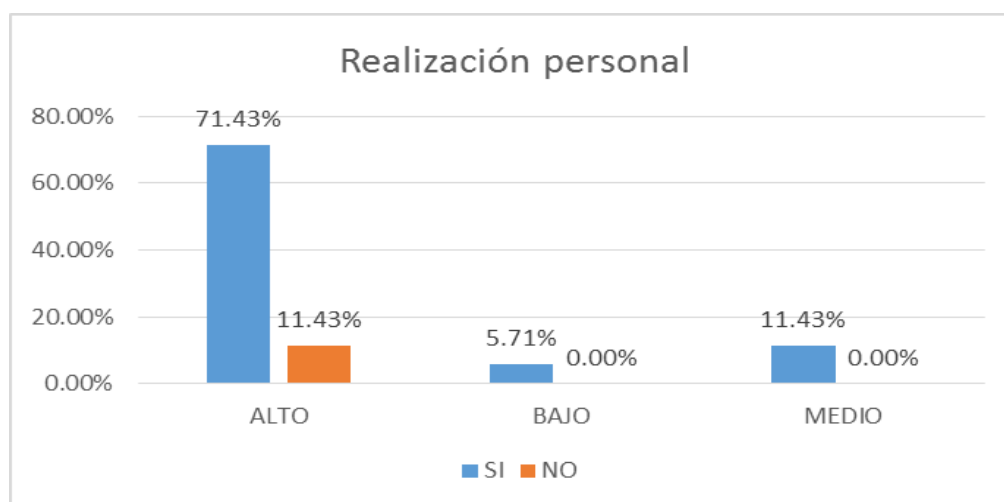
Los docentes que trabajan en otra institución presentaron un nivel alto en la dimensión Despersonalización con un 5.71%, a diferencia de los que no trabajan en otra institución solo un 2.86%.

## REALIZACION PERSONAL

TABLA N° 42

	ALTO	BAJO	MEDIO
SI	71.43%	5.71%	11.43%
NO	11.43%	0.00%	0.00%
	82.86%	5.71%	11.43%

GRAFICO N° 42



## INTERPRETACION

Los docentes que trabajan en otra institución presentaron un nivel bajo en la dimensión de realización personal con un 5.71% a diferencia de los que no trabajan en otra institución que presentaron un 0%.

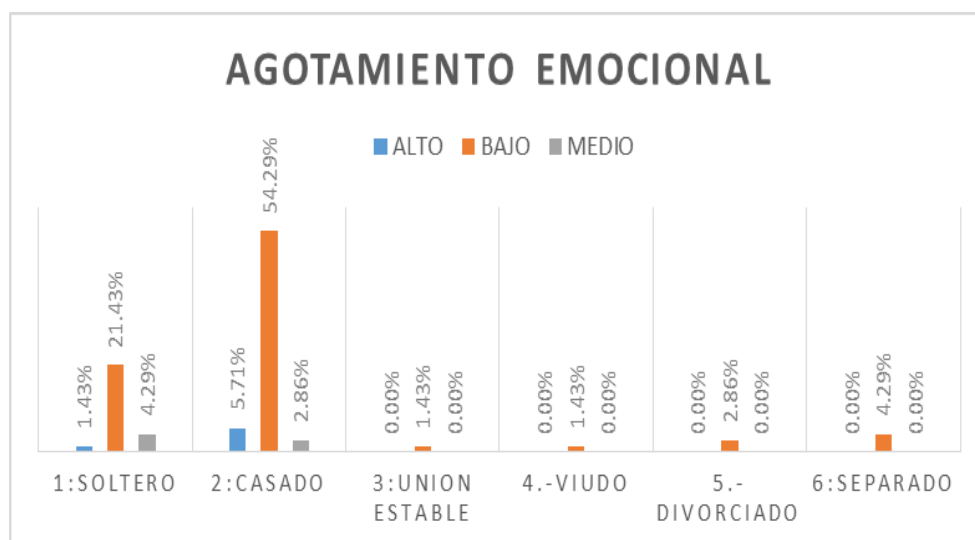
## SEGÚN ESTADO CIVIL

### AGOTAMIENTO EMOCIONAL

TABLA N° 43

	ALTO	BAJO	MEDIO
1:SOLTERO	1.43%	21.43%	4.29%
2:CASADO	5.71%	54.29%	2.86%
3:UNION ESTABLE	0.00%	1.43%	0.00%
4.-VIUDO	0.00%	1.43%	0.00%
5.-DIVORCIADO	0.00%	2.86%	0.00%
6:SEPARADO	0.00%	4.29%	0.00%
	7.14%	85.71%	7.14%

GRAFICO N° 43



### INTERPRETACION

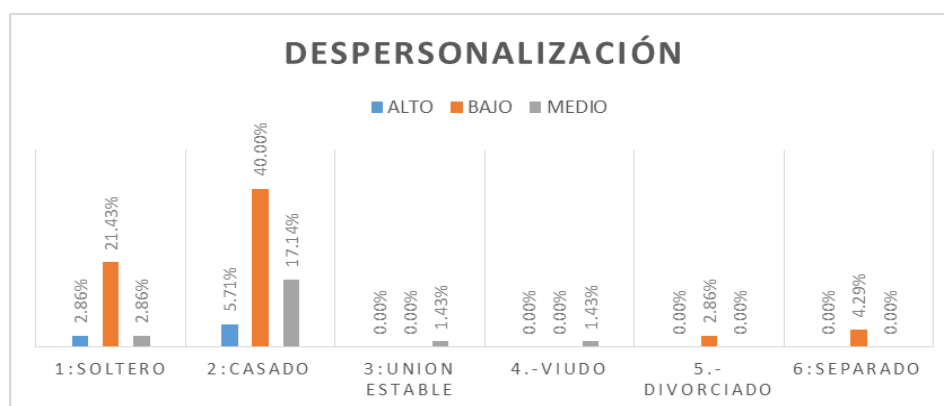
Los docentes casados presentaron un nivel alto de Agotamiento Emocional con un 5.71%, a diferencia de los docentes solteros.

## DESPERSONALIZACION

TABLA N° 44

	ALTO	BAJO	MEDIO
1.SOLTERO	2.86%	21.43%	2.86%
2.CASADO	5.71%	40.00%	17.14%
3.UNION ESTABLE	0.00%	0.00%	1.43%
4.VIUDO	0.00%	0.00%	1.43%
5.DIVORCIADO	0.00%	2.86%	0.00%
6.SEPARADO	0.00%	4.29%	0.00%
	8.57%	68.57%	22.86%

GRAFICO N° 44



## INTERPRETACION

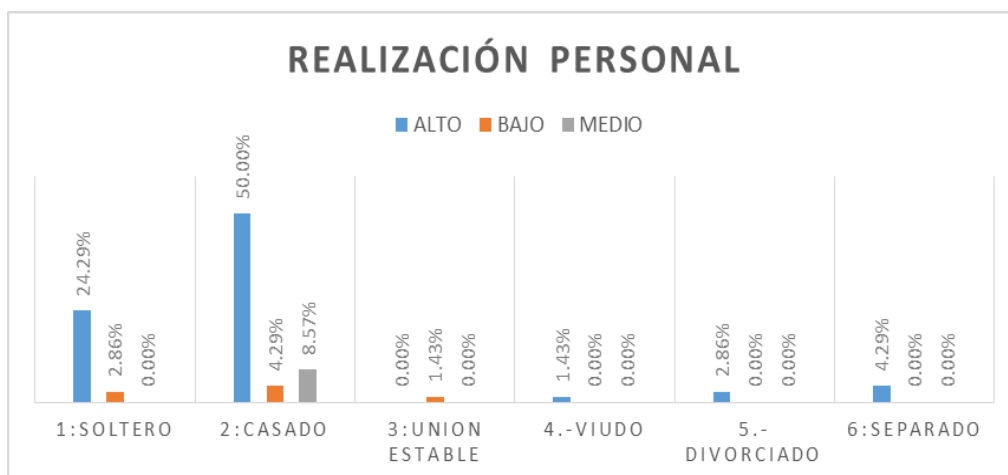
Los docentes casados presentaron un nivel alto en la dimensión Despersonalización con un 5.71% a diferencia de los docentes solteros con un 2.86% de la misma dimensión.

## REALIZACION PERSONAL

TABLA N° 45

	ALTO	BAJO	MEDIO
1:SOLTERO	24.29%	2.86%	0.00%
2:CASADO	50.00%	4.29%	8.57%
3:UNION ESTABLE	0.00%	1.43%	0.00%
4.-VIUDO	1.43%	0.00%	0.00%
5.-DIVORCIADO	2.86%	0.00%	0.00%
6:SEPARADO	4.29%	0.00%	0.00%
	82.86%	8.57%	8.57%

GRAFICO N° 45



## INTERPRETACION

Un 4.29% de los docentes casados presentaron un nivel bajo de realización personal, a diferencia de los docentes solteros que presentaron un nivel bajo de realización personal con un 2.86%.

## DISCUSION

1. En el trabajo de investigación realizado por Luis Felipe A. Sahili Gonzales y Sharon Kornhauser López, que estudiaron el Síndrome de Burnout en docentes de la universidad EPCA, de la ciudad de León, Guanacato, México, en la cual participaron un total de 89 docentes durante los meses de marzo, abril y mayo de 2010; caracterizado este, por las dimensiones propio del síndrome (Despersonalización, Agotamiento Emocional y de Realización Profesional), encontraron que alrededor del 20% de los docentes comienza a manifestar síntomas de burnout ligero y, el 7%, severo; comparando con nuestro resultados, el 1,14% del total de docentes comienza a manifestar síntomas del Síndrome de Burnout alto.
2. En el estudio de Edgar Ibáñez P., Ángela Bicenty M., Yeily Thomas A., Jeannette Martínez G, encontraron que el agotamiento emocional fue alto en un 30,8%, moderado en un 43,6% y bajo en un 25,6%. En despersonalización fue alto en un 17,1%, moderado en un 48,8% y bajo en un 34,1%. En la dimensión de realización personal fue moderado en un 1,4% y bajo en un 98,6%, comparado con el estudio, se encontró que el agotamiento emocional fue alto en un 7.14%, asimismo coincidió con el nivel medio a diferencia del nivel bajo que fue un 85.71%. En despersonalización fue alto en un 8.57%, medio o moderado en un 22.86% y bajo en un 68.57%. En la dimensión de realización personal fue medio o moderado en un 11.43% y bajo 5.71%. Identificando así, que en los dos estudios se desarrollaron niveles considerables de las tres dimensiones del síndrome de Burnout.

3. Asimismo en el estudio de la Dra. Angélica Díaz Tinoco, encontraron que 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, comparado con la presente investigación, se encontró que el agotamiento emocional fue alto en un 7.14%, asimismo coincidió con el nivel medio que es un 54%; en la dimensión Despersonalización fue alto en un 8.57% y medio en un 22.86% En la dimensión de realización personal fue medio en un 11.43% y bajo 5.71%.
  
4. En el estudio del C.D Helmutt Elías Poma Villafuerte, encontró que la prevalencia del síndrome de Burnout en los odontólogos docentes de la Facultad de Odontología de la UNMSM en el 2013 es baja con un 5.1%, predominando entre ellos, el género masculino, que se presentó en mayor porcentaje (65.4%) y en cuanto al grupo etario predominó en intervalo de 43 a 59 años (65.4%). Respecto a la prevalencia de las subescalas (dimensiones) del Síndrome de Burnout en odontólogos docentes en las dimensiones Cansancio Emocional y Despersonalización un nivel bajo en su gran mayoría (67.9% y 65.4% respectivamente). Sin embargo, con respecto a la dimensión Realización Personal, un nivel alto (73.1%), comparado con la presente investigación, no se desarrolló el Síndrome de Burnout en los docentes, pero si un alto índice de desarrollarlo, predominando el género masculino con un 17.14% y un grupo etario entre las edades de 41-50 años con un 37.14%. Respecto a las dimensiones del Síndrome de Burnout, el Agotamiento Emocional fue alto en un 7.14%, asimismo coincidió con el nivel medio a diferencia del nivel bajo que fue un

85.71%. En despersonalización fue alto en un 8.57%, medio o moderado en un 22.86% y bajo en un 68.57%.

En la dimensión de realización personal fue medio o moderado en un 11.43% y bajo 5.71%. Identificando así, que en los dos estudios se desarrollaron niveles considerables de las tres dimensiones del Síndrome de Burnout.



## CONCLUSIONES

1. Los docentes de la Escuela Profesional de Obstetricia de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Alas Peruanas, no lograron desarrollar el Síndrome de Burnout, definiéndolo como nivel bajo.
2. Existe Agotamiento Emocional en los docentes de la Escuela Profesional de Obstetricia, que constituye la fase inicial del proceso del Síndrome de Burnout, se encontró 7.14% de docentes presentaron un nivel alto, lo que indica que los docentes se sienten emocionalmente agotados.
3. Existe Despersonalización en los docentes de la Escuela Profesional de Obstetricia, el 8.57% de los docentes presentaron un nivel alto, caracterizados por sus actitudes distantes y deshumanizadas, sentimientos y respuestas negativas hacia los estudiantes o compañeros de trabajo.
4. Existe la falta de Realización Personal en los docentes de la Escuela Profesional de Obstetricia, el 5.71% de docentes, presentaron un nivel bajo, manifestando que nunca o rara vez consiguen cosas valiosas en el trabajo, evidenciando así, que no se están logrando como profesionales.

## RECOMENDACIONES

1. La Facultad de Ciencias de la Salud debe tomar en cuenta los resultados del presente estudio, formulando estrategias de intervención para prevenir y restablecer a los docentes del síndrome de Burnout, que se desarrolla como respuesta al estrés laboral crónico.
2. Elaborar y desarrollar programas que permitan eliminar o mitigar la fuente de estrés, o neutralizar las consecuencias negativas de esa experiencia
3. Potenciar la formación de habilidades sociales y conformar redes de apoyo social entre los equipos docentes.
4. Fomentar reuniones de recreación para los docentes, fuera de la institución.

## FUENTES DE INFORMACION

1. Blandin J, Martínez Araujo D. Estrés Laboral y Mecanismos de afrontamiento: su relación en la aparición del síndrome de Burnout en médicos residentes del Hospital Militar Dr. Carlos Arvelo. Archivo venezolano de Psiquiatría y Neurología. 2005; 51(104): 12-14.
2. GIL-MONTE, Pedro R. "El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout)" Editorial. Pirámide: 2005.
3. Gil-Monte PR, Moreno-Jiménez B. El síndrome de quemarse por el trabajo (burnout). Grupos profesionales de riesgo. 1ª ed. Madrid: Pirámide; 2007. Accesible marzo 2010
4. Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. Job Burnout. Annual Rev Psychol. 2001; 52 (1): 397-422. Accesible marzo 2014.
5. Juárez-García, A. Factores psicosociales laborales relacionados con la Tensión Arterial y síntomas cardiovasculares en personal de enfermería en México. Salud Pública de México; 2007.P. 49,109-117.
6. Martínez Pérez Anabella. El Síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de cuestión. Vivat Academia. N° 112. Septiembre 2010. Vista en <http://www.ucm.es/info/vivataca/numeros/n112/DATOSS.htm>

7. Castro S. Rebeca (2005). Síndrome de Burnout o Desgaste Profesional, Breve referencia a sus Manifestaciones en Profesores Universitarios. ANUARIO N° 28 (2005). ISSN 1316-5852 Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Carabobo. Venezuela. Accesible setiembre 2011.
8. RAMOS, F. El Síndrome de Burnout. Madrid: Klinik, S.L. citado por Martínez Pérez, A. (2010).
9. Cibanal L. La relación de ayuda es vivificante, no quema. Cultura de los cuidados. 2001; 5 (10): 88-99. Accesible marzo 2011.
10. Garzás Cejudo EM, García Gómez-Caraballo DM. Síndrome de burnout. En: Organización, gestión y prevención de riesgos laborales en el medio sanitario. Jaén: Formación Alcalá; 2009. p. 405-421.

## **ANEXOS**

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

### TITULO: SINDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE OBSTETRICIA DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS AÑO 2015

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	OPERACIONALIZACION		METODO
			VARIABLE	INDICADOR	
¿Cuál es el nivel de Síndrome de Burnout en docentes de la Escuela Profesional de Obstetricia de la Universidad Alas Peruanas año 2015?	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b> Determinar el nivel de Síndrome de Burnout en docentes de la Escuela Profesional de Obstetricia de la Universidad Alas Peruanas año 2015.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECIFICOS.</b> -Identificar el nivel de Agotamiento Emocional en docentes de la Escuela Profesional de Obstetricia de la Universidad Alas Peruanas.</p>	<p><b>H1:</b> ¿Existe Síndrome de Burnout en los docentes de la Escuela Profesional de Obstetricia de la Universidad Alas Peruanas?</p> <p><b>H2:</b> -¿Existe Agotamiento Emocional en docentes de la Escuela Profesional de Obstetricia de la Universidad Alas Peruanas?</p>	<p>Agotamiento Emocional</p> <p>Desperso-nalización</p>	<p>-Agotamiento en el trabajo. -Tensión en el trabajo. -Desgaste en el trabajo. -Frustración en la carrera profesional -Dificultad laboral -Estrés en el trabajo. -Limitación laboral. -Materialización hacia los pacientes -Insensibilidad al trato a los pacient</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: El método que se utiliza es prospectivo.</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN: El presente trabajo de investigación tiene un nivel de investigación aplicativo.</p> <p>MÉTODOS: El presente trabajo de investigación tendrá un método cuantitativo.</p>

	<p>-Identificar el nivel de Despersonalización en docentes de la Escuela Profesional de Obstetricia de la Universidad Alas Peruanas.</p> <p>-Identificar el nivel de Realización Personal en docentes de la Escuela Profesional de Obstetricia de la Universidad Alas Peruanas.</p>	<p>-¿Existe Despersonalización en los docentes de la Escuela Profesional de Obstetricia de la Universidad Alas Peruanas?</p> <p>-Existe Realización Personal en docentes de la Escuela Profesional de Obstetricia de la Universidad Alas Peruanas?</p>	<p>Realización Personal</p>	<p>-Endurecimiento profesional</p> <p>-Desinteresado por el paciente</p> <p>-Sentimiento de culpabilidad.</p> <p>-Capacidad de relaciones Interpersonales</p> <p>-Eficiencia laboral</p> <p>-Influencia hacia los pacientes</p> <p>-Energía laboral</p> <p>-Empatía profesional</p> <p>-Satisfacción al terminar la jornada laboral</p> <p>-Logro profesional</p> <p>-Capacidad de solucionar problemas.</p>	<p>POBLACIÓN 70 docentes encargados de asignatura</p> <p>MUESTRA: Se tomara el 100% de la población por ser limitada.</p>
--	---	--	-----------------------------	--	---



**FACULTAD DE MEDICINA HUMANA Y CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE OBSTETRICIA**

**SINDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LA ESCUELA  
PROFESIONAL DE OBSTETRICIA DE LA UNIVERSIDAD ALAS  
PERUANAS AÑO 2015**

**CUESTIONARIO**

Estimada(o) docente, se agradece por anticipado su colaboración al responder el presente cuestionario que se está realizando referente al Síndrome de Burnout, el cual ayudara a reconocer si padece o no este Síndrome. Para ello pedimos su total sinceridad a las preguntas que se le formulan a continuación:

**A. DATOS GENERALES:**

A continuación se le solicita llenar los espacios en blanco o marcar con un aspa (X) según usted lo considere conveniente.

1. EDAD: .....años

2. GENERO

- Masculino ( )

- Femenino ( )



3. ESTADO CIVIL

- Soltera/o..... ( )
- Casada/o..... ( )
- Union Estable..... ( )
- Viuda/o..... ( )
- Divorciada/o..... ( )
- Separada/o..... ( )

4. NUMERO DE HIJOS.....

5. TIEMPO DE SERVICIO EN LA INSTITUCION

- Menos de tres meses..... ( )
- Menos de 1 año..... ( )
- 1 año a 3 años..... ( )
- 4 años a más..... ( )

6. CARGO QUE DESEMPEÑA EN LA INSTITUCION

- Jefe de curso..... ( )
- Docente..... ( )
- Otros..... ( )

7. TRABAJA EN OTRA INSTITUCION: Si..... No.....

8. SUFRE DE ALGUNA ENFERMEDAD: Si.....  
No.....

Especifique:.....

¿Hace cuanto tiempo?.....

## B. DATOS ESPECÍFICOS

A continuación se presenta una serie de enunciados en los cuales usted deberá responder de acuerdo a sus propias 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.

<b>ENUNCIADOS</b>	Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes	Pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días
1. Me siento emocionalmente agotada/o (exhausto) por mi trabajo.							
2. Me siento agotada/o al final de un día de trabajo.							
3. Me siento cansada/o cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4. Puedo relacionarme con facilidad con las personas de mi trabajo (estudiantes, colegas).							
5. Creo que trato a algunos estudiantes como si fueran objetos impersonales.							
6. Trabajar con personas todos los días es una tensión para mí.							
7. Trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes.							
8. Siento que mi trabajo me está desgastando.							
9. Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en mis estudiantes.							
10. Creo que a veces tengo un comportamiento insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión.							
11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me endurezca emocionalmente.		92					

12. Me siento con mucha energía para realizar mi trabajo de docente.							
13. Me siento frustrado por mi trabajo de docente.							
14. Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
15. Realmente me preocupa lo que les ocurra a mis estudiantes.							
16. Trabajar en contacto directo con las personas me produce bastante estrés.							
17. Tengo la capacidad para crear un clima con las personas que se relacionan conmigo en el trabajo (estudiantes y colegas).							
18. Me siento animado después de trabajar con mis estudiantes.							
19. He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión.							
20. En el desempeño de docente siento que estoy al límite de mis posibilidades.							
21. Siento que se tratar de forma adecuada los problemas emocionales en mi trabajo							
22. Siento que mis estudiantes me culpan por alguno de sus problemas.							

