



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO**

**CARRERA DE ENFERMERÍA**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**  
**PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:**  
**LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA ENFERMERÍA**

**TEMA:**

SÍNDROME DE BURNOUT EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL  
PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LA FACULTAD DE  
CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO DE LA UNIVERSIDAD  
ESTATAL DE BOLÍVAR ABRIL- SEPTIEMBRE 2019.

**AUTORAS:**

DIAZ TOSCANO ELVIA NATALIA

MUNGABUSI TISALEMA ERIKA ESTEFANIA

**DIRECTORA**

Dra. LAURA PAOLA AVENDAÑO CASTRO Msc.

Guaranda – Ecuador  
Abril - Septiembre 2019

## **DEDICATORIA**

Al supremo creador por derramar sus bendiciones sobre mí y la de mi familia por brindarme salud, fortaleza y capacidad para lograr este sueño anhelado.

A mis padres por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, por la oportunidad de crecer como persona y profesional, por ser el apoyo incondicional para continuar con mi proyecto de vida.

A mis hermanas (os) por estar siempre presentes con el apoyo moral que largo de la carrera, siendo ellos el principal motivo por el cual no me he rendido y sigo adelante para poder ayudarlos y ser una guía, motivo o fuente de inspiración para salir adelante.

A alguien muy especial en mi vida y con el cual estoy profunda y eternamente agradecida ya que fue el principal promotor para alcanzar una de mis metas, gracias a su paciencia, inmenso cariño, sacrificio y esfuerzo, por su apoyo incondicional en los buenos y malos momentos, por estar presente a lo largo de mi formación académica ya que con sus palabras de aliento, sus consejos, su soporte moral me motivo constantemente a seguir adelante y cumplir esta meta, esto fue posible gracias a su esfuerzo.

**Natalia Díaz**

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo se le dedico principalmente a **Dios**, por ser quien que me brinda salud y vida; por guiarme en mí día a día y cumplir con mis metas y objetivos.

A mis padres que me han apoyado y han estado siempre conmigo; querido padre Julián usted que trabaja duro para sacarme adelante, tus esfuerzos y el sudor de tu frente se ve reflejando en este logro; a mi madre Sara que es mi motor principal para seguir adelante y no desmayarme.

A mis abuelitos Pablo, María y Transito por enseñarme el valor de la perseverancia y no desmayarme en este largo camino de mi formación universitaria, quienes con su amor incondicional nos acogieron a mis hermanos y a mi brindándonos el calor y la unión de una familia; ustedes papitos a pesar de los obstáculos y necesidades que se me presentaban no perdían la esperanza en mí de llegar a este logro y poder decirles lo logré llegué a ser Licenciada en enfermería.

A mis hermanos y a toda mi familia quienes me han apoyado infinitamente, principalmente tía María Mungabusi que se ha convertido en mi segunda madre, sin tu apoyo incondicional no estaría en este momento tan anhelado para mí y para la familia.

A mis amigos de la Universidad Estatal de Bolívar por formar parte de este viaje y que cada uno de los días valieran la pena; de una u otra manera hemos llegado a la meta, este tan solo es el final para nuevos comienzos y nuevas oportunidades.

**Erika Mungabusi**

## **AGRADECIMIENTO**

Primeramente, agradecemos a Dios por permitirnos llegar a culminar esta etapa tan anhelada.

A la prestigiosa alma mater la Universidad Estatal de Bolívar en donde se ha adquirido conocimientos que serán puestos en práctica posteriormente en la vida profesional enmarcados dentro del enfoque ético – humanista.

A la Facultad Ciencias de la Salud y del Ser Humano por permitirnos adquirir a lo largo de estos cinco años habilidades, destrezas y conocimientos científicos que nos permitirán desempeñarnos como buenos profesionales dentro de la sociedad aportando en el cuidado del individuo, familia y comunidad.

A los docentes de la facultad por impartir sus conocimientos formando profesionales competentes, investigativos con enfoque ético, técnico, axiológico y humanitario, además por su colaboración en la realización del presente proyecto de investigación.

A la Dra. Paola Avendaño Castro por ser el apoyo fundamental en el desarrollo del presente trabajo de titulación.

**Natalia Díaz - Erika Mungabusi**

**TEMA:**

SÍNDROME DE BURNOUT EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR ABRIL- SEPTIEMBRE 2019.

**CERTIFICADO DE SEGUIMIENTO AL PROCESO DE  
SIGUIMIENTO, EMITIDO POR EL TUTOR**

**CERTIFICADO DEL TUTOR**

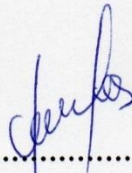
Guaranda 07 de agosto del 2019

El suscrito, Dra. Laura Paola Avendaño Castro

**DIRECTORA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

**CERTIFICO QUE:**

El proyecto de investigación titulado: **SÍNDROME DE BURNOUT EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR ABRIL- SEPTIEMBRE 2019.** Elaborado por las estudiantes Elvia Natalia Díaz Toscano, Erika Estefanía Mungabusi Tisalema han cumplido con todos los lineamientos metodológicos contemplados en la Unidad de Titulación de la Carrera de Enfermería, para ser sometido a revisión y calificación por los miembros del tribunal nombrado por el Consejo Directivo de la Facultad y posteriormente a la sustentación publica respectiva.



Md. Paola Avendaño Castro  
Esp. en Pediatría  
Reg. San. 0105249379

.....  
Dra. Laura Paola Avendaño Castro

**DIRECTORA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

## ÍNDICE GENERAL

<b>DEDICATORIA</b> .....	I
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	III
<b>TEMA:</b> .....	IV
<b>CERTIFICADO DE SEGUIMIENTO AL PROCESO DE SIGUIMIENTO, EMITIDO POR EL TUTOR</b> .....	V
<b>RESUMEN</b> .....	XIII
<b>ABSTRACT</b> .....	XIV
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	14
<b>CAPÍTULO I: El problema</b> .....	16
1.1 Planteamiento del Problema .....	16
1.2 Formulación del Problema .....	18
1.3 Objetivos: .....	19
1.3.1 Objetivo General: .....	19
1.3.2 Objetivos Específicos:.....	19
1.4 Justificación de la Investigación.....	20
1.5 Limitaciones: .....	21
<b>2 CAPÍTULO II: Marco Teórico</b> .....	22
2.1 Antecedentes de la Investigación .....	22
2.1.1 Antecedentes Internacionales.....	22
2.1.2 Antecedentes Nacionales .....	23
2.1.3 Antecedentes Locales.....	24
2.2 SÍNDROME DE BURNOUT .....	24
2.2.1 Historia.....	24
2.2.2 Definición.....	25
2.2.3 Teorías de síndrome de Burnout .....	26
2.2.4 Desarrollo del síndrome de Burnout .....	27
2.2.5 Dimensiones del síndrome de Burnout .....	29

2.2.6	Factores de riesgo.....	29
2.2.7	Síntomas de síndrome de Burnout .....	30
2.2.8	Consecuencias de Burnout .....	31
2.2.9	Técnicas de Afrontamiento .....	32
2.3	<b>DESEMPEÑO LABORAL</b> .....	33
2.3.1	Definición.....	33
2.3.2	Teorías del desempeño laboral.....	33
2.3.3	Factores que influyen en el desempeño laboral: .....	35
2.3.4	Clima laboral.....	35
2.3.5	Características del clima laboral .....	36
2.3.6	Tipos de clima laboral.....	37
2.3.7	Dimensiones del clima laboral.....	38
2.3.8	Docente .....	38
2.3.9	Carga horaria.....	39
2.3.10	Función del docente universitario .....	40
2.3.11	Desempeño laboral del docente universitario .....	41
2.4	Definición de Términos.....	42
2.5	Sistema de Hipótesis .....	44
2.6	Sistemas de Variables.....	44
2.7	Operacionalización de las Variables .....	45
<b>3</b>	<b>CAPÍTULO III: Marco Metodológico</b> .....	<b>47</b>
3.1	Tipo y Diseño Metodológico.....	47
3.2	Población y Muestra.....	47
3.3	Técnicas e Instrumentos .....	48
3.4	Procesamiento y Análisis de Datos .....	49
3.5	Resultados .....	50



<b>4</b>	<b>CAPÍTULO IV: Resultados alcanzados según los objetivos planteados</b>	<b>70</b>
4.1	Resultados del primer objetivo.....	70
4.2	Resultados del segundo objetivo.....	70
4.3	Resultados del tercer objetivo.....	70
<b>5</b>	<b>CAPÍTULO V: Conclusiones y Recomendaciones</b> .....	<b>71</b>
5.1	Comprobación de hipótesis.....	71
5.2	Conclusiones.....	73
5.3	Recomendaciones.....	74
	<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	<b>75</b>
	<b>Anexos</b> .....	<b>81</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Teorías del Síndrome de Burnout .....	26
<b>Tabla 2:</b> Estrategias de afrontamiento.....	32
<b>Tabla 3:</b> Teorías del desempeño laboral .....	33
<b>Tabla 4:</b> Definiciones de clima laboral .....	35
<b>Tabla 5:</b> Universo poblacional .....	47
<b>Tabla 6:</b> Técnica de muestreo .....	47

## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

<b>Ilustración 1:</b> Dimensiones del síndrome de Burnout .....	29
---	----

## ÍNDICE DE TABLAS DE RESULTADOS

<b>Tabla 1:</b> Género de la población de los docentes .....	50
<b>Tabla 2:</b> Rango de edad de los docentes .....	51
<b>Tabla 3:</b> Grado de Instrucción de los docentes .....	52
<b>Tabla 4:</b> Condición laboral de los docentes .....	53
<b>Tabla 5:</b> Experiencia laboral de los docentes .....	54
<b>Tabla 6:</b> Género del personal administrativo .....	55
<b>Tabla 7:</b> Edad del personal administrativo.....	56
<b>Tabla 8:</b> Grado de Instrucción del personal administrativo .....	57
<b>Tabla 9:</b> Experiencia laboral del personal administrativo.....	58
<b>Tabla 10:</b> Resultados procesados de los instrumentos aplicados para el personal docente.....	59
<b>Tabla 11:</b> Resultados procesados del cuestionario de Maslach para el personal administrativo.....	62
<b>Tabla 12:</b> Resultados de la evaluación desde la perspectiva estudiantil.....	63
<b>Tabla 13:</b> Análisis de resultados por criterios del cuestionario de Maslach aplicado a los docentes.....	63
<b>Tabla 14:</b> Nivel del síndrome de Burnout detectado en los docentes .....	64
<b>Tabla 15:</b> Desempeño de los docentes desde la perspectiva estudiantil .....	65

<b>Tabla 16:</b> Burnout y el género.....	66
<b>Tabla 17:</b> Burnout y la edad.....	67
<b>Tabla 18:</b> Burnout y la condición laboral .....	68
<b>Tabla 19:</b> Burnout y la experiencia laboral.....	69
<b>Tabla 20:</b> Equivalencias de escalas para procesamiento numérico.....	71
<b>Tabla 22:</b> Resultados de correlación de Pearson.....	72

## INDICE DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1:</b> Distribución porcentual del género en los docentes de la Facultad Ciencias de la Salud y del Ser Humano .....	50
<b>Gráfico 2:</b> Distribución porcentual del rango de edad de los docentes de la Facultad Ciencias de la Salud y del Ser Humano .....	51
<b>Gráfico 3:</b> Distribución porcentual del grado de instrucción de los docentes de la Facultad Ciencias de la Salud y del Ser Humano.....	52
<b>Gráfico 4:</b> Distribución porcentual de la condición laboral de los docentes de la Facultad Ciencias de la Salud y del Ser Humano .....	53
<b>Gráfico 5:</b> Distribución porcentual de la experiencia laboral en los docentes de la Facultad Ciencias de la Salud y del Ser Humano.....	54
<b>Gráfico 6:</b> Distribución porcentual del género del personal administrativo de la Facultad Ciencias de la Salud y del Ser Humano .....	55
<b>Gráfico 7:</b> Distribución porcentual de la edad del personal administrativo de la Facultad Ciencias de la Salud y del Ser Humano .....	56
<b>Gráfico 8:</b> Distribución porcentual del grado de Instrucción del personal administrativo de la Facultad Ciencias de la Salud y del Ser Humano.....	57
<b>Gráfico 9:</b> Distribución porcentual de la experiencia laboral del personal administrativo de la Facultad Ciencias de la Salud y del Ser Humano.....	58
<b>Gráfico 10:</b> Distribución porcentual de los criterios de diagnóstico del cuestionario de Maslach de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud y el Ser Humano.....	63
<b>Gráfico 11:</b> Distribución porcentual del nivel de Burnout detectado de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud y el Ser Humano .....	64

<b>Gráfico 12:</b> Distribución porcentual del nivel de desempeño de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano.....	65
<b>Gráfico 13:</b> Distribución porcentual del nivel de Burnout y el género de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud y el Ser Humano .....	66
<b>Gráfico 14:</b> Distribución porcentual del Burnout y la edad de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud y el Ser Humano.....	67
<b>Gráfico 15:</b> Distribución porcentual del nivel de Burnout y condición laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud y el Ser Humano.....	68
<b>Gráfico 16:</b> Distribución porcentual del nivel del Burnout y la experiencia laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud y el Ser Humano .....	69

## ÍNDICE DE ANEXOS

<b>Anexo 1:</b> Cronograma de Actividades.....	81
<b>Anexo 2:</b> Recursos .....	84
<b>Anexo 3:</b> Presentación de oficios .....	85
<b>Anexo 4:</b> Oficio para la ejecución del proyecto de investigación en la Facultad Ciencias de la Salud y del Ser Humano de la Universidad Estatal de Bolívar. 86	
<b>Anexo 5:</b> Oficio dirigido al Vicerrectorado académico solicitando información sobre el desempeño docente de la Facultad Ciencias de la Salud y del Ser Humano de la Universidad Estatal de Bolívar. ....	87
<b>Anexo 6:</b> Informe de evaluación al desempeño docente periodo abril agosto 2018 de la Facultad Ciencias de la Salud y del Ser Humano.....	88
<b>Anexo 7:</b> Encuesta dirigida al personal docente y administrativo de la Facultad Ciencias de la Salud y del Ser Humano de la Universidad Estatal de Bolívar. 90	
<b>Anexo 8:</b> Cuestionario de evaluación al desempeño docente desde la perspectiva estudiantil. ....	92
<b>Anexo 9:</b> Validación y aprobación de los instrumentos para el desarrollo del proyecto investigativo. ....	93
<b>Anexo 10:</b> Encuestas realizadas a estudiantes de la Facultad Ciencias de la Salud y del Ser Humano.....	96

**Anexo 11:** resultado de análisis de URKUND de la Universidad Estatal de Bolívar.....103

## **RESUMEN**

El presente trabajo de investigación se realizó motivado por dos necesidades latentes en nuestra institución educativa, como lo es el desempeño laboral y la salud de los trabajadores que en ella realizan sus labores. En base a estas motivaciones se diseñó una investigación cuantitativa con enfoque descriptivo, donde se estableció como objetivo general determinar si existía o no Burnout en el personal docente y administrativo de la Facultad Ciencias de la Salud y del Ser Humano de la Universidad Estatal de Bolívar, contando con tres poblaciones muestrales 60 docentes, 5 administrativos quienes serán actores fundamentales del estudio además de la participación de 280 estudiantes en la evaluación del desempeño docente. Utilizando como técnicas e instrumentos para recolectar la información: el cuestionario realizado por Cristina Maslach “Maslach Burnout Inventory” el cual demostró que si existe indicios del Síndrome de Burnout en 37 docentes y está estrechamente relacionado con el desempeño laboral de los mismos, por otra parte indicó que el personal administrativo no se encuentra afectado, concluyendo que los docentes son quienes se ven más afectados por el Síndrome de Burnout debido a su extenuante jornada laboral encontrando en nuestro estudio que el sexo masculino es el más afectado en un 54% mientras que al sexo femenino afecta tan solo en un 46 %, en cuanto a la experiencia laboral los más afectados son aquellos que tienen menos de 5 años trabajando en el ámbito de docencia que corresponde el 40.5%, mientras que con experiencia de 5 a 10 años se encuentran afectados el 37,8%; debido que en los primeros años al iniciar como formador académico no se cuenta con suficiente experiencia.

**Palabras Clave:** Burnout, docentes, desempeño laboral

## **ABSTRACT**

This research work was carried out motivated by two latent needs in our educational institution, such as the work performance and the health of the workers who work therein. Based on these motivations, a quantitative research with a descriptive approach was designed, where it was established as a general objective to determine whether or not there was Burnout in the teaching and administrative staff of the Faculty of Health and Human Sciences of the State University of Bolivar, counting With three sample populations 60 teachers, 5 administrators who will be fundamental actors of the study in addition to the participation of 280 students in the evaluation of teacher performance. Using as techniques and instruments to collect the information: the questionnaire conducted by Cristina Maslach "Maslach Burnout Inventory" which showed that if there are indications of Burnout syndrome in 37 teachers and is closely related to their work performance, on the other hand He indicated that the administrative staff is not affected, concluding that teachers are the ones who are most affected by the Burnout syndrome due to their exhausting working hours finding in our study that the male sex is the most affected in 54% while the female sex affects only 46%, in terms of work experience the most affected are those who have less than 5 years working in the field of teaching that corresponds to 40.5%, while with experience of 5 to 10 years 37.8% are affected; because in the first years of starting as an academic trainer there is not enough experience.

**Keywords:** Burnout, teachers, job performance

## **INTRODUCCIÓN**

El Síndrome de Burnout es una afección psicológica que no discrimina entre género, edad o nivel educativo este puede presentarse en cualquier persona que desempeña alguna actividad laboral ocasionando niveles de estrés alto, apatía por la cotidianidad laboral, desmotivación y en algunos casos síndromes depresivos.

Esta patología afecta directamente a los individuos a nivel personal y laboral influyendo negativamente en el buen desempeño profesional. Es bien conocido que la profesión de docencia es una de las que involucra mayor tiempo compromiso y dedicación por la exposición a climas laborales tensos ocasionado por altas demandas y exigencias del sector educativo no obstante en la parte administrativa, por esta razón la incidencia del Síndrome de Burnout es usual en estos profesionales.

En el caso de la presente investigación se realizó un abordaje específico en la población de docentes que laboran en la Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano con el objetivo de conocer si existían indicios de este síndrome tan común en la actualidad, para ello se estructuró el estudio de la siguiente manera:

**CAPÍTULO I:** En este capítulo se describe el planteamiento, formulación de problema, objetivos, justificación y limitaciones de la investigación.

**CAPÍTULO II:** este capítulo tiene como propósito dar a la investigación un sistema de conceptos y argumentaciones científicas - filosóficas que permitan abordar el problema, describiendo los antecedentes de la investigación, bases teóricas con los principales exponentes para comprender el fenómeno del Síndrome de Burnout a nivel mundial, definición de términos, sistema de hipótesis y Operacionalización de variables.

**CAPÍTULO III:** Se analizan los métodos y técnicas apropiadas para realizar esta investigación, dentro de los cuales encontramos el nivel investigativo, diseño, población y muestra, técnicas e instrumento de recolección de datos,



procesamiento y análisis de los mismos que permiten realizar el trabajo de investigación.

**CAPÍTULO IV:** En este capítulo se reflejan los resultados alcanzados de las técnicas investigativas aplicadas y comparados con los objetivos planteados al iniciar el proyecto de investigación.

**CAPITULO V:** Se establecen las conclusiones y recomendaciones de manera resumida y precisa basadas en las deducciones realizadas durante la elaboración de la investigación.

## **CAPÍTULO I: El problema**

### **1.1 Planteamiento del Problema**

La Organización Mundial de la Salud (OMS) considera al Síndrome de Burnout como una enfermedad de riesgo laboral, constituyendo un problema de salud pública, que afecta principalmente a los profesionales que brindan servicios asistenciales donde trabajar con una multitud de personas, genera gran demanda emocional lo que conlleva una disminución en su desempeño profesional.

Una actividad laboral en condiciones no adecuadas afecta el desempeño de los docentes universitarios, volviéndose personas fatigadas, con cansancio físico, mental, psicológico y emocional afectando especialmente su salud disminuyendo así su capacidad laboral, provocando mayor ausentismo en las aulas, lo que trae como consecuencia una deficiente calidad en la enseñanza. Esta problemática no es solo de carácter local y nacional se presenta a nivel mundial e interfiere considerablemente en el cumplimiento de las exigencias establecidas por las entidades correspondientes como la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), que tienen como finalidad dar solución a problemas del contexto mediante la formación de líderes humanistas, éticos y con excelencia académica.

Si bien es cierto el docente de hoy en día se ha convertido en un guía y orientador en la formación académica de sus alumnos ya no se le considera el proveedor de todo el conocimiento inherente a su especialidad, debido a que se le han atribuido otras actividades relacionadas a su rol de formador, están más expuestos a situaciones que comprometen o disminuyen su calidad como profesional ocasionado por actividad rutinaria, un contexto laboral inadecuado, con pocos recursos e insumos, infraestructura insuficiente para la comodidad de cada uno de las personas que laboran, dando como consecuencia síntomas de estrés, poco interés e inconformidad laboral.

En la Universidad Estatal de Bolívar, específicamente en la Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano, se han evidenciado una serie de inconvenientes e irregularidades en el ámbito educativo, puesto que una gran parte de docentes y personal administrativo que laboran dentro de la institución desempeñan distintas actividades laborales en otros establecimientos o entes educativos, ejecutando doble trabajo con el fin de mejorar sus ingresos económicos, sin considerar el daño que esto puede causar en su salud física y mental, lo que trae como consecuencia un bajo desempeño académico y administrativo.

De la misma manera el docente debe realizar un arduo trabajo; la planificación de la siguiente clase, el investigar, leer amplios contenidos para estar actualizado, el organizarse para dictar las diferentes asignaturas a los ciclos asignados, la corrección de evaluaciones es decir las horas extracurriculares que demanda tiempo y esfuerzo mental para su ejecución, además del exceso de la carga horaria, hace que el estado mental del docente llegue a quemarse dando como resultado una notable disminución cognitiva evidenciando claramente dificultades a la hora de impartir sus conocimientos.

## **1.2 Formulación del Problema**

¿Afecta el Síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal docente y administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano de la Universidad Estatal de Bolívar?

### **1.3 Objetivos:**

#### **1.3.1 Objetivo General:**

- Determinar la existencia del Síndrome de Burnout y su relación con el desempeño laboral del personal docente y administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano de la Universidad Estatal de Bolívar abril - septiembre 2019.

#### **1.3.2 Objetivos Específicos:**

- Identificar el Síndrome de Burnout en el personal docente y administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano mediante el instrumento “Maslach Burnout Inventory”.
- Cuantificar los casos de Síndrome de Burnout del personal docente de la Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano.
- Establecer si existe una relación entre la incidencia del Síndrome de Burnout y el desempeño laboral de docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud.

#### 1.4 Justificación de la Investigación

El presente trabajo investigativo tiene el firme propósito determinar la existencia del síndrome de Burnout y su relación con el desempeño laboral del personal docente y administrativo de la Facultad Ciencias de la Salud y del Ser Humano de la Universidad Estatal de Bolívar, es por ello que consideramos:

**Importante** porque el docente desarrolla una labor cada vez más compleja que exige una mayor preparación pedagógica y académica para formar profesionales competentes, capaces de enfrentar y solucionar las necesidades de la población, con liderazgo y sobre todo con conocimientos sólidos y base científica.

De **interés** para la colectividad docente y administrativa de la Facultad ya que son los principales afectados por este síndrome, repercutiendo en la calidad de su desempeño académico y laboral.

**Necesario** para poder identificar inmediatamente problemas dentro del contexto laboral, y tomar correctivos u otras soluciones para que no se vea afectado el personal docente y administrativo, y por ende la comunidad estudiantil en general.

**Novedoso y relevante** puesto que hemos revisado el repositorio institucional y no hemos encontrado estudios realizados en personal docente y administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano contribuyendo al mejoramiento de su desempeño.

**Factible** gracias a la apertura brindada por la institución para llevar a cabo el desarrollo del estudio; contando con la población para realizar el estudio personal docente y administrativo que labora en la misma.

**Único y original** puesto que no hay otro tema a fin al nuestro, planteado dentro de la Facultad.

Siendo **beneficiarios** directos la población docente y administrativa de la Facultad ya que podrán mejorar su desempeño a nivel personal, profesional y laboral e indirectos los estudiantes de la Facultad.

Contribuyendo un **aporte** teórico investigativo para la colectividad estudiantil, quienes podrán tomar como referencia para investigaciones futuras viables en la Universidad Estatal de Bolívar.

### **1.5 Limitaciones:**

Disponibilidad de tiempo por parte del personal docente a contrato que solo acuden a la Facultad según su carga horaria establecida.

Poca colaboración de los docentes para llenar los cuestionarios.

## **2 CAPÍTULO II: Marco Teórico**

### **2.1 Antecedentes de la Investigación**

Luego de una amplia revisión bibliográfica destacamos las siguientes publicaciones:

#### **2.1.1 Antecedentes Internacionales**

En la investigación realizada por Gonzáles et.al., en Colombia (2015) el objetivo fue determinar Burnout en los docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Cooperativa de Colombia, sede Santa Marta. El esquema metodológico se fundamenta en un estudio descriptivo correlacional con enfoque cuantitativo, con una muestra de 30 docentes de una población de 56 selección muestral no probabilística, la información se recogió mediante el Instrumento Maslach Burnout Inventory que mide cansancio emocional, despersonalización y desarrollo personal, lo que ayudara al desarrollo del estudio. En conclusión, la investigación demuestra que la actividad docente en el personal de enfermería representa una condición de riesgo para la presentación Burnout. (González, Carrasquilla, Latorre de la Rosa, Torres, & Villamil , "Síndrome de Burnout en docentes universitarios", 2015, págs. 1561-2961)

Jiménez (2017) en su investigación realizada en Perú el objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre el Síndrome de Burnout con el desempeño laboral docente en instituciones educativas católicas de UGEL (La Unidad de Gestión Educativa Local) 03-Lima. El esquema metodológico se fundamenta en el método hipotético desde enfoque cuantitativo, la población de estudio fue de 101 docentes de cuatro diferentes instituciones educativas católicas de la UGEL-03, para lo cual las técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de datos de las variables se aplicó la entrevista, cuestionario de Burnout de Maslach, cuestionario de auto evaluación docente para el análisis de datos se aplicó el estadístico SPSS. En conclusión, menciona que existe una relación indirecta o negativa entre el síndrome de Burnout con el desempeño laboral docente en instituciones educativas católicas de UGEL 03-Lima (Jiménez R. , 2017).



En otro estudio realizado en Perú por Choy (2017) el objetivo de la investigación fue establecer la relación entre el Burnout y el desempeño laboral de un grupo de docentes. La investigación desarrollada corresponde al nivel correlacional puesto que se busca medir las dos variables, la población de estudio fue de 53 docentes universitarios de una carrera de una universidad particular, el instrumento utilizado fue el Cuestionario de Burnout del Profesorado Revisado (CBP-R) donde evalúan aspectos de estrés y Burnout en profesores docentes, en dicha investigación se halló que el 30.2% de la población de docentes presentaría síntomas altos de Burnout al realizar el análisis de las correlaciones entre las dimensiones del Burnout y el desempeño, no se evidencian relaciones significativas. (Choy, 2017)

### **2.1.2 Antecedentes Nacionales**

Poveda (2017) en su trabajo de titulación realizado en la ciudad de Ambato con la finalidad de analizar la incidencia del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato. Analizando los resultados de la aplicación de encuesta y test, se determinó que los profesionales presentan signos y síntomas relacionados con el Burnout, teniendo en cuenta que es una enfermedad silenciosa que evoluciona constantemente; genera afectaciones tanto físicas como mentales, conflictos con las personas que interactúa durante las horas de trabajo y desarrolla problemas familiares. La metodología aplicada tiene un enfoque cualitativo-cuantitativo, de modalidad bibliográfica - documental y de campo, se determinó una relación directa entre el Burnout y el desempeño laboral del personal administrativo y al no ser tratado genera características como cansancio emocional, despersonalización y falta de realización personal (Poveda, 2017).

Por su parte Cabezas (2016) en su investigación realizado en los docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Chimborazo, el objetivo fue establecer las causas por las cuales se produce la carencia de datos del comportamiento del ser humano en la formación académica y su contexto; se utilizó el instrumento de test de Maslach Burnout Inventory de 22 ítems, en

escala de Likert con 5 opciones de respuesta, para el desempeño laboral se realizó una encuesta de 14 ítems y el análisis de datos se realizó mediante SPSS V21, aplicados en 52 docentes que representan un muestreo por criterios propias de la investigación con un margen de error de 0.05 y 95%. En conclusión, el 92.3 % de los docentes encuestados se encuentran con índices de peligro de estrés crónico, siendo necesario desarrollar medidas preventivas que mejoren las condiciones de seguridad y salud para los docentes. (Cabezas, 2016)

### **2.1.3 Antecedentes Locales**

De los revisados el repositorio digital de la Universidad Estatal de Bolívar y de la Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano, no se ha encontrado ningún tema similar o proyecto de investigación con la temática planteada: “Síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal docente y administrativo de la Facultad Ciencias de la Salud y del Ser Humano Universidad Estatal de Bolívar, abril - septiembre 2019.” por lo que la presente labor es de carácter único y original propiedad de las autoras.

## **BASES TEÓRICAS**

### **2.2 SÍNDROME DE BURNOUT**

#### **2.2.1 Historia**

Con el objetivo de conocer el contexto histórico del Síndrome de Burnout se exponen los estudios de algunos autores.

Inicialmente este síndrome fue descrito por Freudenberger en los años 70, en su trabajo sostiene que existían una serie de afecciones clínicas que padecían algunos profesionales de la salud luego de un año laborando en una clínica de desintoxicación. Entre las manifestaciones físicas y mentales se encontraban: pérdida de energía, desmotivación, ansiedad y depresión.

En la década de los 80, Maslach y Jackson, postulan una definición fenomenológica indicando que:

El Síndrome de Burnout es un trastorno adaptativo crónico, asociado a las demandas psicosociales que requiere el trabajo directo con personas, experimentando un desequilibrio prolongado entre las demandas y los recursos de afrontamiento (Esteras & Paloma Chorot, 2014).

### **2.2.2 Definición**

La terminología “*Burnout*” está asociada a una serie de dolencias y trastornos de origen laboral. En inglés significa *Burn*: quemado y *Out*: fuera, en el contexto clínico indica agotamiento emocional, físico y desgaste profesional (Serrano M. , y otros, 2017, pág. 2).

La OMS, manifiesta que el Síndrome de Burnout es un factor de riesgo laboral que afecta la calidad de vida, salud mental e incluso poner en riesgo la vida (González, Carrasquilla, Latorre de la Rosa, Torres, & Villamil , "Síndrome de Burnout en docentes universitarios", 2015).

Por su parte Coon y Mitterer afirma que “Burnout ocurre cuando los trabajadores se sienten física, mental y emocionalmente consumidos”. Los individuos suelen experimentar fatiga emocional, mental y física acompañada de un sentimiento de reducida realización personal (Coon & Mitterer, 2014).

Este síndrome puede presentarse en cualquier persona independientemente del tipo de empleo en el que se desenvuelva. El detonante principal son aquellos trabajos donde existe una demanda emocional, carga mental y agotamiento físico alto, especialmente en profesiones asistenciales emocionalmente demandante como enfermería, docencia, trabajo social, orientación psicológica o labor policial. (Leiter, Gascón, & Martínez, 2010)

Independientemente de la profesión y el contexto laboral en la que el individuo se desempeña profesionalmente tiene el riesgo de experimentar el síndrome de Burnout desencadenado principalmente por respuesta inadecuada al estrés crónico, producto de una sobre carga laboral o la monotonía del trabajo resultando perjudicial en la calidad de vida y en el desempeño profesional.

### 2.2.3 Teorías de síndrome de Burnout

Para comprender las teorías postuladas en cuanto al síndrome de Burnout, se presenta la siguiente tabla:

*Tabla 1: Teorías del Síndrome de Burnout*

<b>Año</b>	<b>Teorizante</b>	<b>Teoría</b>
1974	Freudenberger	Sensación de fracaso y una existencia agotada o gastada que resulta de una sobrecarga por exigencias de energías, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador.
1978	Pines y Kafry	Experiencia general de agotamiento físico, emocional y actitudinal.
1979	Spaniol y Caputo	Síndrome derivado de la falta de capacidad para afrontar las demandas laborales o personales.
1980	Edelwich y Brodsky	Pérdida progresiva del idealismo, energía y motivos vividos por la gente en las profesiones de ayuda, como resultado de las condiciones del trabajo.
1981	Maslach y Jackson	Algo psicológico de agotamiento emocional, respuesta negativa, insensible y excesivamente fría, objetividad frente al otro que usualmente es el beneficiario.
1984	Brill	Estado disfuncional y disfórico relacionado con el trabajo en el que antes funcionaba bien, tanto en rendimientos como satisfacción personal y luego no puede conseguirlo si no es por una intervención externa de ayuda o por un reajuste laboral.
2001	Pines y Yafe	La raíz del desarrollo del Burnout se da a partir de la necesidad de las personas de encontrar significado existencial de su vida y al ver que su trabajo no se lo proporciona aparece una sensación de fracaso.

2007	Gilmore	Traduce al español el término Burnout como Síndrome de Quemarse por el Trabajo (SQT). Lo define como una respuesta psicológica al estrés laboral crónico de carácter interpersonal y emocional que aparece en los profesionales de las organizaciones de servicio que trabajan en contacto con los clientes o usuarios de la organización y se caracteriza por un deterioro cognitivo que consiste en una pérdida de la ilusión del trabajo, el desencanto profesional o la baja realización personal además de un deterioro afectivo caracterizado por agotamiento emocional y físico por actitudes y conductas negativas hacia los clientes y hacia la organización.
2009	Maslach	Burnout laboral, en el que las tres dimensiones claves de esta respuesta son: un agotamiento extenuante, sentimiento de cinismo y desapego por el trabajo y una sensación de ineficacia y falta de logros.

*Elaborado por: Díaz E. Mungabusi E*

Fuente: El Síndrome de Burnout: Comprensión del pasado, análisis del presente y perspectivas de futuro y la investigación sobre el Síndrome de Burnout en Latinoamérica entre 2000 y el 2010.

Los autores expuestos conjugan al síndrome de Burnout como el resultado de un todo, en el que pondrán en juego las capacidades cognitivas positivas o negativas del ser humano, su parte psicológica para hallar la manera adecuada de enfrentar el problema y encontrar una solución sin afectar su entorno, el servicio de la organización sin crear problemas para salud, preservando su trabajo.

#### **2.2.4 Desarrollo del síndrome de Burnout**

Castillo, manifiesta que el Síndrome de Burnout no surge de manera súbita, sino que “emerge de forma paulatina, en una sucesión de etapas y con un incremento

progresivo de la severidad, por lo que se considera un proceso continuo de un estrés crónico”. (Castillo , 2018, pág. 12)

En 1980, Edelwich y Brodsky distinguieron en su obra el desarrollo del Síndrome de Burnout, cuatro fases:

### **Fase de entusiasmo o luna de miel**

Es el período inicial de apasionamiento en el que la persona aspira dar todo. El trabajo es estupendo y la persona se encuentra plétórica de energías para afrontarlo de manera que todo parece posible (Castillo , 2018, pág. 13).

### **Fase de estancamiento (el despertar)**

El trabajador comienza a darse cuenta de que lo que se había planteado en el período inicial no responde exactamente a la realidad. Se produce una percepción de que las recompensas personales, profesionales y materiales, no son lo esperado (Hernández & Rosado, 2018).

### **Fase de frustración (tostamiento)**

El entusiasmo y energía se han ido transformando en una fatiga crónica e irritabilidad. Aparece repercusiones a nivel psicofisiológico, depresión, ansiedad o enfermedades perdiéndose la motivación que justificaba la dedicación, en el desempeño laboral, el individuo se vuelve indeciso y baja su productividad. (Hernández & Rosado, 2018).

### **Apatía (el Burnout ya instalado)**

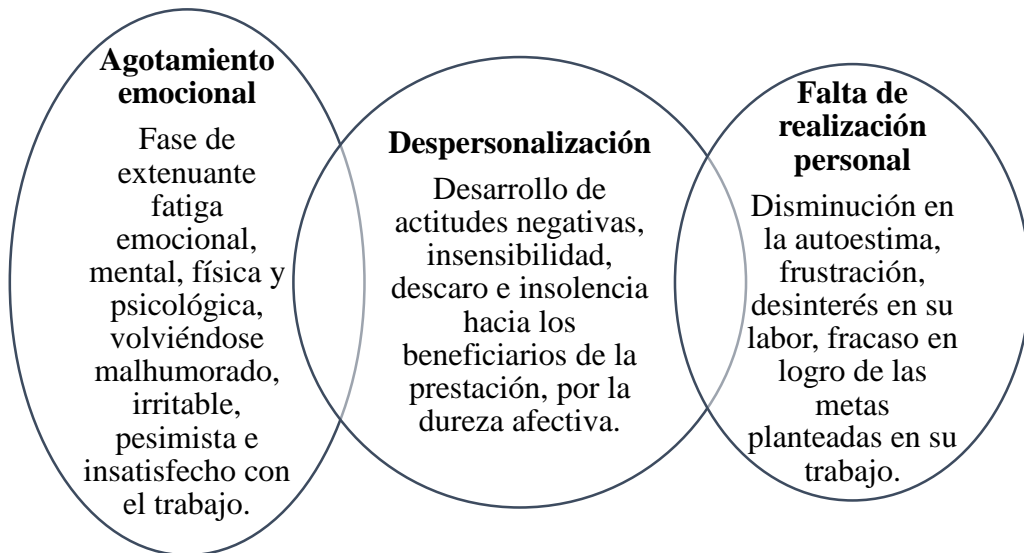
La frustración se convierte en apatía, se produce un colapso físico, emocional y cognitivo lo que conlleva a problemas serios con la salud en general, la persona experimenta un abrumador sentimiento de fracaso, pérdida de autoestima y autoconfianza, sintiéndose deprimido y con ideas negativas acerca del futuro (Hernández & Rosado, 2018).

El desarrollo del síndrome de Burnout se da de una forma gradual y progresiva, donde se van desencadenando problemas en la salud de las personas comienza a presentar un bajo rendimiento en el desempeño profesional; por lo que es importante tomar medidas protectoras en la segunda fase antes de que presente

síntomas psicofisiológicos para que el progreso de la misma no repercuta en la producción laboral ofertando servicios de manera desinteresada y humanizada.

### 2.2.5 Dimensiones del síndrome de Burnout

El síndrome de Burnout representa tres amplias dimensiones:



*Ilustración 1: Dimensiones del síndrome de Burnout*

Elaborado por: Díaz E. Mungabusi E

Fuente: Salazar, 2014 “El síndrome de Burnout en los profesionales de enfermería y su relación con la atención al usuario en el Hospital Provincial General de Latacunga en el periodo”.

### 2.2.6 Factores de riesgo

Burnout en docentes implica considerar un grupo enorme de causas o fuentes, a continuación, se detalla las más comunes:

- **Diferencia de género:** aunque no es un factor determinante, estudios indican que las mujeres con hijos y responsabilidades laborales están expuestas a un alto grado de tensión durante las 24 horas del día por su profesión, el rol de mujer y madre por lo que tienen más probabilidad de padecer el síndrome. (Zavala, 2008, pág. 77)

- **La edad:** no influye en la aparición del síndrome, se considera que puede existir un periodo en que el profesional sería especialmente vulnerable siendo estos los primeros años de carrera laboral; ya que el profesional se encuentra en el proceso de adaptación. (Zavala, 2008, pág. 77)
- **Tiempo en la profesión:** es un factor muy variante pues puede aparecer en los profesionales con varios años de servicio así como también se ha presentado en los profesionales durante sus primeros años de práctica profesional. (Valenzuela Salvador, 2016, pág. 30)
- **Número de horas diarias de trabajo:** el síndrome puede desencadenarse cuando la carga laboral es mayor a las horas establecidas (Torres & Zegarra, 2015)
- **Antigüedad en el trabajo:** entre más tiempo lleve desempeñando su trabajo manera rutinaria y monótona se desarrolla el síndrome de Burnout. (Torres & Zegarra, 2015)
- **Estado civil:** el Burnout se presenta en personas con situación marital no estable y en personas solteras. (Torres & Zegarra, 2015)

No todos los factores enunciados son los únicos que inciden para el desarrollo del síndrome también depende del ambiente o clima laboral, remuneraciones, falta de motivación y dificultad de adaptarse a nuevas tecnologías, generando acciones negativas en el ejercicio profesional.

### 2.2.7 Síntomas de síndrome de Burnout

El ser humano puede experimentar varios síntomas a nivel emocional, cognitivo, conductual y social afectándolo de manera holística.

**Emocional:** depresión, irritación, apatía, desilusión, pesimismo, hostilidad, falta de tolerancia y supresión de sentimientos.

**Cognitivo:** pérdida de valores, desaparición de expectativas, modificación del autoconcepto y pérdida de la creatividad.

**Conductual:** evitación de responsabilidades, desorganización, deserción, evitación de decisiones, aumento de cafeína, alcohol y tabaco.



**Social:** evitación de contactos, conflictos interpersonales, malhumor, retraimiento, evitación profesional y falta de motivación por el trabajo. (Díaz, 2014)

### **2.2.8 Consecuencias de Burnout**

Las consecuencias del Síndrome de Burnout repercuten a los trabajadores se puede distinguir las que se derivan para el individuo y la organización.

#### **Consecuencias psicológicas del individuo:**

- Problemas psicosomáticos
- Actitudes negativas hacia sí mismo
- Depresión
- Sentimientos de culpabilidad
- Ansiedad
- Aburrimiento
- Baja tolerancia a la frustración
- Abuso de drogas

#### **En el contexto organizacional:**

- Disminución del rendimiento
- Actitudes negativas hacia el trabajo
- Falta de motivación hacia el trabajo
- Incapacidad de realizar el trabajo con rigor
- Absentismo
- Descansos y largas pausas en el trabajo
- Insatisfacción en el trabajo
- Disminución del compromiso

#### **Contexto ambiental:**

- Actitudes negativas y disminución de la calidad de vida. (Zavala, 2008, pág. 77)

Las consecuencias que genera Burnout a nivel individual y organizacional crea un cambio en la percepción del empleo y su desempeño; no solo afectando la

producción laboral sino también la autoestima de la persona en casos extremos concibiendo ideas negativas en su propia contra debido a la incapacidad de afrontar las contrariedades cotidianas de la vida.

### 2.2.9 Técnicas de Afrontamiento

El individuo activa un mecanismo llamado estrategia de afrontamiento entendida como “aquellos esfuerzos cognitivos y conductuales cambiantes que los sujetos desarrollan para afrontar las demandas internas o externa del contexto” cuando se encuentran ante una situación estresante (Ponce, 2011, págs. 71-88).

*Tabla 2: Estrategias de afrontamiento*

<b>Estrategias</b>	<b>Definición</b>
Afrontamiento activo	Llevar a cabo acciones, ejercer esfuerzos para eliminar o paliar el estresor.
Planificación	Pensar cómo se va hacer frente al estresor y planificar sus esfuerzos de afrontamiento activo.
Búsqueda de apoyo instrumental	Buscar ayuda, información o consejo acerca de qué hacer.
Búsqueda de apoyo social	Buscar obtener simpatía o apoyo social de alguien.
Suspensión actividades distractoras	Quitar la atención de otras actividades en las que pueda estar implicando para concentrarse de forma más completa en el estresor.
Religión	Aumentar actividades religiosas.
Reinterpretación positiva y crecimiento	Sacar lo mejor de la situación para desarrollarse como persona o verla desde una perspectiva más favorable.
Aceptación	Aceptar que el hecho ha sucedido y es real.

Centrarse en las emociones y desahogarse	Incremento de la atención hacia el propio malestar emocional acompañado de una tendencia a expresar sentimientos.
Negación	Intentar rechazar la realidad del suceso estresor
Desconexión mental	Desconectarse psicológicamente del objetivo con el que el estresor está interfiriendo, auto distracción o sueño.
Desconexión conductual	Renunciar a cualquier esfuerzo por alcanzar el objetivo con el que el estresor está interfiriendo.
Humor	Hacer bromas sobre el estresor.

Elaborado por: Díaz E. Mungabusi E

Fuente: *Sánchez, 2015 Burnout, estrategias de afrontamiento y prevención en trabajadores sociales.*

## 2.3 DESEMPEÑO LABORAL

### 2.3.1 Definición

El desempeño es la eficacia del personal que labora dentro de las organizaciones, es el rendimiento y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su capacidad. (Chiang Vega & San Matin, 2015).

### 2.3.2 Teorías del desempeño laboral.

*Tabla 3: Teorías del desempeño laboral*

AÑO	TEORIZANTE	TEORÍA	DIMENSIONES
1960	Douglas McGregor	Teoría X	Los trabajadores están subordinados y regidos por un superior imponente ya que el control que se presenta es externo

			dejando a un lado los privilegios que se obtienen como empleados.
<b>1960</b>		<b>Teoría Y</b>	Los trabajadores se esfuerzan, se autodirigen, se motivan y se organizan por sí mismos. El trabajo para ellos es algo natural, por lo que siempre muestran su lado más competente y creativo, este estilo permite que el trabajador impulse su aprendizaje y desarrolle un crecimiento personal y profesional.
<b>1970</b>	<b>William Ouchi.</b>	<b>Teoría Z</b>	Sugiere que los individuos no separan su condición de seres humanos a la de empleados y que la humanización de las condiciones de trabajo aumenta la productividad de la empresa y a la vez la autoestima de los trabajadores, basándose en principios fundamentales; la confianza, atención a las relaciones humanas y relaciones sociales estrechas. (Gutiérrez , 2017)

Elaborado por: Díaz E. Mungabusi E.

Fuente: Gutiérrez, 2017 Teoría X, teoría Y, teoría Z McGregor 1960.

Las teorías mencionadas anteriormente se refiere que el desempeño de los trabajadores se fundamenta en las distintas maneras de percibir el ámbito laboral, ya que en la teoría X los trabajadores se diferencian de manera mediocre e incapaz en el desempeño de sus funciones y deben ser controlados por sus supervisores o jefes para un desenvolvimiento eficaz en su medio laboral, mientras que en la teoría Y, la persona lo percibe de una manera diferente asume responsabilidades y trabaja sin ninguna supervisión proporcionado bienestar laboral en el individuo y a la organización .

### 2.3.3 Factores que influyen en el desempeño laboral:

Según Chiavenato (2000) manifiesta los factores que intervienen en el desempeño laboral:

- **Salario:** es la compensación a los trabajadores compuesta por factores financieros y no financieros.
- **Capacitación:** es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, medio por el cual las personas adquieren conocimientos.
- **Condiciones ambientales:** son las condiciones físicas y químicas externas a las que es sometido un cierto tiempo y comprendiendo una combinación de parámetros ambientales simples y sus severidades. (Alarcon & Astuñague Gonzales, 2018, págs. 40-43)

Son varios los diferentes factores que influyen en el desempeño laboral; un salario óptimo, las recompensas no financieras facilitan las condiciones de satisfacción de las necesidades que presenta el trabajador, así mismo la capacitación constante en la actualización de los conocimientos y manejo tecnológico mejorará las condiciones ambientales y las relaciones interpersonales.

### 2.3.4 Clima laboral

El clima laboral es un factor influyente en el desarrollo de síndromes causados por el trabajo de los individuos. A continuación:

Tabla 4: Definiciones de clima laboral

AÑO	AUTOR	DEFINICIÓN
1996	Peiró y Prieto	Dimensión fundada a partir de las percepciones de las personas y que tiene existencia en cuanto que hay una visión compartida, extendida en el grupo o la organización, el clima laboral está fundado en un cierto nivel de acuerdo a la forma de percibir el ambiente si bien no es un constructo individual sino grupal u organizacional que

		coincide con la visión socio cognitiva de las organizaciones. (Huaripoma & Rosado, 2018, pág. 25)
<b>2014</b>	<b>Florez</b>	Medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano y guarda relación con la satisfacción y productividad. Está relacionado con el hacer del directivo los comportamientos de las personas y su manera de trabajar y de relacionarse. (Florez, 2014)
<b>2016</b>	<b>Bordas</b>	La forma en que los miembros de una organización describen su entorno o ambiente de trabajo a partir de un conjunto de dimensiones relacionadas con el individuo el grupo y la propia organización. (Bordas, 2016, pág. 20)

Elaborado por: Díaz E. Mungabusi E

Fuente: Huaripoma y Rosado, 2017; Florez 2014; Bordas, 2016 definiciones de clima laboral

Las percepciones que tienen los profesionales sobre el clima laboral facilitarán una adecuada organización y el cumplimiento de los objetivos de esta manera mejorará el desempeño laboral las definiciones de Flórez y Bordas del clima laboral tiene una estrecha relación en la satisfacción y el desempeño del personal, ya que actúa en el contexto organizado con los individuos del entorno creando un clima óptimo para el grupo.

### **2.3.5 Características del clima laboral**

Las características del clima laboral son impresiones descriptivas o aspectos de la vida laboral, difusa, intangible, vivencial. Posee un carácter global que abarca múltiples aspectos internos de la organización que es "Vivido" por todos los actores y repercute positiva o negativamente en la institución (Torres & Zegarra, 2015)

Un ambiente laboral adecuado fomenta el desarrollo de una organización institucional, para ello dependerá en gran medida de la percepción del individuo sobre el entorno físico en que se desenvuelve los objetivos planteados,

expectativas, necesidades de crecimiento profesional en la institución, pero si por el contrario no obtuviera nada de lo planteado y el ambiente fuese inadecuado es seguro el fracaso dentro de la institución, haciendo que la calidad del servicio prestado a la población, sea deplorable.

### **2.3.6 Tipos de clima laboral**

Según la propuesta de Likert (1999) existen dos principales tipos de clima laboral:

#### **2.3.6.1 Clima autoritario**

- **Autoritario explotador**

Caracterizado porque la dirección no posee confianza en sus empleados, el clima que se percibe es de temor, la interacción entre los superiores y subordinados es casi nulo y las decisiones son tomadas únicamente por los jefes.

- **Autoritarismo paternalista:**

Caracterizado porque existe confianza entre la dirección y los subordinados, se utilizan recompensas y castigos como fuentes de motivación para los trabajadores. En este clima la dirección juega con las necesidades sociales de los empleados.

#### **2.3.6.2 Clima participativo**

- **Consultivo**

Se caracteriza por la confianza que tienen los superiores en sus subordinados a los cuales se les permite tomar decisiones específicas, satisfacen necesidades de estima creando interacción entre ambas.

- **Participación en grupo**

Existe la plena confianza en los empleados por parte de la dirección, la toma de decisiones persigue la integración de todos los niveles. (Gonzalez, Rodriguez , & González, 2018)

Es necesario que exista el clima participativo dentro de una institución puesto que fortalece la relación y brinda confianza entre las autoridades y los recursos

humanos, manteniendo una comunicación efectiva participando en la toma de decisiones y el cumplimiento de los objetivos.

### **2.3.7 Dimensiones del clima laboral**

Litwin y Stringer (1968) y Goncalvez (1998), señalan que el clima organizacional o ambiente laboral está compuesto por las siguientes dimensiones:

- **Estructura:** medida en que la organización enfatiza la burocracia.
- **Desafío:** sentimiento generado propio del trabajo.
- **Relaciones:** percepción de los colaboradores sobre la existencia de un ambiente de trabajo grato que concibe buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados.
- **Cooperación:** sentir de los miembros con respecto a ayudar de parte de los directivos y de otros empleados del grupo.
- **Estándares:** percepción acerca del énfasis que pone la organización sobre las normas de rendimiento.
- **Conflicto:** sentimiento tanto de pares como superiores de aceptar las opiniones discrepantes y no temer enfrentar y solucionar los problemas (Rivero & Grimaldo, 2017).

Las distintas dimensiones que implica el ambiente laboral forman un complemento para el desenvolvimiento óptimo de los empleados dentro de la institución, gracias a lo señalado se puede efectuar las metas y objetivos planteados para el mejoramiento continuo de la calidad, esto permite asumir las reglas establecidas para el cumplimiento de las funciones delegadas a cada uno de los miembros del equipo de trabajo.

### **2.3.8 Docente**

El docente es un profesional que debe poseer dominio de un saber específico y complejo que comprende los procesos en que está inmerso que decide con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas que elabora estrategias de enseñanza de acuerdo con la heterogeneidad de los alumnos, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para



favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus estudiantes. (Espinoza, Vilca, & Pariona , 2014)

El docente debe gozar de capacidades cognoscitivas, debe conocer estrategias pedagógicas del proceso enseñanza-aprendizaje muy amplias con respecto a su doctrina para poder sembrar en sus alumnos conocimientos que le serán fértiles en un futuro, puesto que el docente es el responsable de formar profesionales humanistas, éticos, con responsabilidad y compromiso social para crear una sociedad mejor donde lidere el conocimiento y sobre todo los valores culturales y morales que se han ido perdiendo a través del tiempo.

### **2.3.9 Carga horaria**

Según el Art. 12 del reglamento del Consejo de Educación Superior (CES) los miembros del personal académico de una universidad o escuela politécnica pública o particular, en razón del tiempo semanal de trabajo tendrán una de las siguientes dedicaciones:

**Exclusiva o tiempo completo:** con cuarenta horas semanales el personal académico titular con dedicación a tiempo completo deberá:

- Impartir al menos 3 horas y hasta 16 horas semanales de clase.
- Dedicar por cada hora de clase que imparta, hasta una hora semanal a las demás actividades de docencia, mientras el mínimo corresponderá al 40% de estas horas de clases.

El personal académico titular con esta dedicación podrá completar las 40 horas semanales:

- Dedicar hasta 31 horas semanales a las actividades de investigación.
- Dedicar hasta 12 horas semanales a las actividades de dirección o gestión académica.

**Semi exclusiva o medio tiempo:** con veinte horas semanales el personal académico con dedicación a medio tiempo deberá:

- Impartir al menos 3 horas y hasta 10 horas semanales de clase.

- Dedicar por cada hora de clase que imparta, hasta una hora semanal a las demás actividades de docencia, mientras el mínimo corresponderá al 40% de estas horas de clases.

**Tiempo parcial:** con menos de veinte horas semanales el personal académico con dedicación a tiempo parcial deberá:

- Impartir al menos 2 horas y hasta 9 horas semanales de clase.
- Dedicar por cada hora de clase que imparta, hasta una hora semanal a las demás actividades de docencia, mientras el mínimo corresponderá al 40% de estas horas de clases (CES, 2012)

### **2.3.10 Función del docente universitario**

De acuerdo con el Consejo Educación Superior (CES) en su Art. 6 estipula lo siguiente actividades de docencia son:

1. Impartición de clases presenciales, virtuales o en línea, de carácter teórico o práctico, en la institución o fuera de ella bajo responsabilidad y dirección de la misma.
2. Preparación y actualización de clases, seminarios, talleres, entre otros.
3. Diseño y elaboración de libros, material didáctico, guías docentes o syllabus.
4. Orientación y acompañamiento a través de tutorías presenciales o virtuales, individuales o grupales.
5. Visitas de campo y docencia en servicio.
6. Dirección seguimiento y evaluación de prácticas y pasantías profesionales.
7. Preparación, elaboración, aplicación y calificación de exámenes, trabajos y prácticas.
8. Dirección y tutorías de trabajo para la obtención del título, con excepción de tesis doctorales o de maestrías de investigación.
9. Dirección y participación de proyectos de experimentación e innovación docente.
10. Diseño e impartición de cursos de educación continua o de capacitación y actualización.

11. Participación en actividades de proyectos sociales, artísticos, productivos y empresariales de vinculación con la sociedad articulados a la docencia e innovación educativa.
12. Participación y organización de colectivos académicos de debate, capacitación o intercambio de experiencias de enseñanza.
13. Uso pedagógico de la investigación y la sistematización como soporte o parte de la enseñanza. (CES, 2012)

Se le atribuye al docente universitario funciones extensas y complejas que son base para el desarrollo de su profesión, debe conocer las características de los estudiantes para promover sus capacidades intelectuales, dotarle herramientas o estrategias para que los mismos aprendan de manera crítica y reflexiva, ejerciendo así su profesión con ética profesional y compromiso social.

### **2.3.11 Desempeño laboral del docente universitario**

El desempeño laboral de los docentes universitarios resulta de la interacción continua y sistémica en cuanto a la aplicación del conjunto de conocimientos, habilidades y valores que devienen herramientas teóricas y práctico-metodológicas para la gestión didáctica del proceso de formación profesional en general y de la clase en particular. A través de la actualización de contenidos didácticos que favorezcan la innovación didáctica para un óptimo desempeño, en el orden técnico, pedagógico y ético axiológico (Universidad Nacional de Educación de Ecuador- UNAE, 2016)

Para que el desempeño laboral del docente universitario sea efectivo en clase debe pasar por una serie de períodos de formación pedagógica en que los catedráticos adquirirán la experticia suficiente para el manejo de diferentes herramientas didácticas presenciales o virtuales, adecuadas a las diversas características de los estudiantes, siendo capaces de desempeñarse eficazmente en las distintas áreas formativas, poniendo en práctica sus valores y ética profesional.

## 2.4 Definición de Términos

**Afrontamiento:** aliviar el estrés utilizando métodos emocionales, cognitivos o conductuales. (MASSON, 2004, pág. 538)

**Calidad:** Es cumplir sistemáticamente con los requerimientos para satisfacer las necesidades expectativas clientes o usuarios. (Balderas, 2009, pág. 150)

**Cognición:** proceso mental del conocimiento, aprendizaje y juicio. (MOSBY, pág. 289)

**Depresión:** estado anímico que se caracteriza por tristeza melancolía, inhibición del curso del pensamiento, falta de voluntad e incapacidad de decisión, disminución del tono y la energía. Acompañado de ansiedad. (Cardona, Reina, & Cardona, 2011, pág. 109)

**Despersonalización:** alteración de la percepción o experiencia de sí mismo, en tanto se sienta separado del propio cuerpo o de los procesos mentales, el sujeto se siente como si estuviera soñando. (Cardona, Reina, & Cardona, 2011, pág. 112)

**Disfórico:** estado de ánimo desagradable, tal como tristeza, ansiedad o irritabilidad. (Cardona, Reina, & Cardona, 2011, pág. 120)

**Eficacia:** lograr los objetivos. (Cardona, Reina, & Cardona, 2011, pág. 140)

**Eficiencia:** es el logro de objetivos en menor tiempo y con menos recursos. (Balderas, 2009, pág. 151)

**Emoción:** respuesta de todo el organismo que implica excitación fisiológica, conductas expresivas y experiencia consciente. (MASSON, 2004, pág. 499)

**Estímulo:** lo que excita a un organismo o parte del mismo para que funcione, se active o responda. (MOSBY, pág. 529)

**Estrés:** es una respuesta a cualquier situación o factor que crea un cambio emocional y/o físico negativo que puede ser experimentado por personas de todas las edades. (Cardona, Reina, & Cardona, 2011, pág. 157)

**Estrategia:** es una fórmula para orientar las acciones, determinar que se va a lograr, como se va competir, contra quien se va a competir y con qué elementos. (Balderas, 2009, pág. 244)

**Frustración:** Aspecto afectivo de la conciencia, en contraposición con la volición o cognición. (MOSBY, pág. 450)

**Liderazgo:** es guiar, conducir y preceder. Se define generalmente como una influencia, se describe también como un proceso, como un arte que implica la influencia para hacer que las personas se esfuercen voluntariamente hacia el logro de las metas del grupo. (Balderas, 2009, pág. 55).

**Personalidad:** forma característica de sentir y actuar de una persona. (MASSON, 2004, pág. 553).

**Psicología:** estudio científico del comportamiento y de los procesos mentales del ser humano. (MASSON, 2004, pág. 7).

**Síndrome:** complejo de signos y síntomas resultantes de una causa común o que aparecen en combinación como expresión del cuadro clínico de una enfermedad o de una alteración hereditaria. (MOSBY, pág. 1183)

## **2.5 Sistema de Hipótesis**

**Hi:** Afecta el síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal docente y administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano de la Universidad Estatal de Bolívar abril- septiembre 2019.

**H0:** El síndrome de Burnout no afecta en el desempeño laboral del personal docente y administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano de la Universidad Estatal de Bolívar abril- septiembre 2019.

## **2.6 Sistemas de Variables**

### **Variable independiente**

Síndrome de Burnout

### **Variable dependiente**

Desempeño laboral

## 2.7 Operacionalización de las Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	ITEMS	INSTRUMENTO
<b>Independiente</b> Síndrome de Burnout	Enfermedad laboral emergente, padecimiento que se produce como respuesta a presiones prolongadas que una persona sufre ante factores estresantes emocionales e interpersonales relacionados con el trabajo.	<p>Agotamiento o cansancio emocional.</p> <p>Despersonalización.</p> <p>Realización personal.</p>	<p>1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.</p> <p>5, 10, 11, 15, 22.</p> <p>4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.</p>	Cuestionario de Maslach Burnout Inventory

<p style="text-align: center;"><b>Dependiente</b></p> <p>Desempeño laboral docente y administrativo</p>	<p>Interacción continua y sistémica en cuanto a la aplicación del conjunto de conocimientos, habilidades y valores que devienen herramientas teóricas y práctico-metodológicas para la gestión didáctica del proceso de formación profesional en general y de la clase en particular.</p>	<p>En base a los siguientes ámbitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Docencia.</li> <li>✓ Investigación formativa y generativa.</li> <li>✓ Vinculación con la colectividad.</li> <li>✓ Administración y gestión académica.</li> </ul> <p>Aspectos demográficos:</p>	<p>1, 2.</p> <p>3</p> <p>4</p> <p>5</p> <p>Edad</p> <p>Sexo</p> <p>Grado de instrucción.</p> <p>Condición laboral.</p> <p>Experiencia laboral.</p>	<p>Encuesta</p> <p>Ficha de características demográficas.</p>
---	---	--	--	---

Elaborado por: Díaz E. Mungabusi E



### 3 CAPÍTULO III: Marco Metodológico

#### 3.1 Tipo y Diseño Metodológico

El presente trabajo de investigación presentó un enfoque cuantitativo en vista que se aplicó la recolección de datos que serán analizados y procesados para la comprobación de la existencia o no de una correlación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en la población de estudio, esto mediante el uso de pruebas y análisis estadístico.

El diseño aplicado es no experimental de carácter descriptivo transversal ya que permitió la medición y análisis de las características de la población de estudio en el período abril- septiembre 2019.

#### 3.2 Población y Muestra

El presente estudio analizó tres poblaciones muestrales pertenecientes a la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Estatal de Bolívar, comprendidas por: personal docente, administrativo y estudiantes.

*Tabla 5: Universo poblacional*

<b>POBLACIÓN</b>	<b>UNIVERSO POBLACIONAL</b>
Docentes	60 docentes
Personal administrativo	5 administrativos
Estudiantes	1.021 estudiantes

Elaborado por: Díaz E. Mungabusi E

Fuente: Secretaría de la Facultad de Ciencias de la Salud del Ser Humano.

En cuanto a la selección de los estudiantes que participaron en la evaluación, se estipuló como requisito no encontrarse realizando prácticas pre profesionales correspondientes a su carrera, esto para efectos de la aplicación de los instrumentos de medición y recolección de información.

Para la selección de la muestra del grupo de estudiantes se aplicó el muestreo probabilístico finito estratificado, con la ecuación probabilística de Sierra Bravo, mismo que dio como resultado 280 estudiantes.

*Tabla 6: Técnica de muestreo*

<b>POBLACIÓN</b>	<b>TÉCNICA DE MUESTREO</b>
Docentes	Total de la población estudiada
Personal administrativo	Total de la población estudiada
Estudiantes	Muestreo probabilístico finito estratificado

Elaborado por: Díaz E. Mungabusi E

Ecuación probabilística de Sierra Bravo, para poblaciones finitas:

$$n = \frac{p(1-p)Z^2N}{p(1-p)Z^2 + e^2(N-1)}$$

Para:

N: Población total

Z: Puntuación correspondiente con el nivel de confianza permitido

p: Porcentaje estimado de error poblacional

e: error muestral permitido

Para efectos del presente estudio los valores serán

N: 1.021

Z: 1.96 (Para un nivel de confianza de 95%)

p: 50%

e: 5%

Obteniendo una población de 280 Estudiantes

### **3.3 Técnicas e Instrumentos**

Para la recolección de la información de este trabajo de titulación se empleó el cuestionario de Maslach Burnout Inventory, el mismo que está constituido por 22 ítems que evalúan 3 aspectos para detectar la existencia de Burnout que son:

- Cansancio emocional
- Despersonalización
- Realización personal

Se solicita mediante un oficio información al vicerrectorado académico sobre el desempeño docente del cual se obtiene datos veraces para el desarrollo del proyecto,

En el informe emitido con respecto a la evaluación del desempeño docente del ciclo abril - agosto 2018 considera necesario obtener información proveniente de varias fuentes en correspondencia con lo dispuesto al reglamento de la carrera y escalafón docente, que miden cuatro criterios (Autoevaluación 20%, Coevaluación directivos 30%, Evaluación por pares 20% y Heteroevaluación 30%), donde la puntuación máxima a obtener es de 100% alcanzando en este periodo una puntuación total de 95,7% cuya evaluación consta de 64 ítems donde se evidencia una puntuación insatisfactoria de 63% los cuales responden al ámbito de Administración y Gestión académica los siguientes ítems:

- N°22 Cumple con las actividades de gestión (Dirección, tutorías, coordinaciones, supervisión u otras) que le han sido asignadas.
- N°23 Demuestra compromiso para el desarrollo de actividades de Docencia, Investigación, Vinculación con la colectividad y Gestión universitaria para el mejor funcionamiento y desempeño de la misma.

Por lo cual se procedió a realizar el cuestionario en base a los resultados evidenciados de acuerdo con los criterios empleados para evaluar el desempeño académico desde la perspectiva estudiantil.

Para obtener información con respecto al desempeño docente, se solicitó la evaluación anónima de los estudiantes para evitar sesgos e interferencias en la objetividad del instrumento. [Ver \(Anexo 6\)](#)

### **3.4 Procesamiento y Análisis de Datos**

La información recolectada a través de la aplicación del cuestionario de Maslach, fue tabulada y procesada para conocer el análisis estadístico que permitió

determinar la existencia del síndrome de Burnout y su relación con el desempeño laboral del personal docente y administrativo de la Facultad Ciencias de la Salud y del Ser Humano.

Posteriormente se realizó un análisis de frecuencia de los factores incidentes detectados con el instrumento y se procedió a establecer la existencia o no de una correlación entre el síndrome y el desempeño laboral de los docentes, a través de la utilización del programa estadístico informático IBM SPSS 22.0

### 3.5 Resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de la aplicación de ambos instrumentos de evaluación.

#### Condiciones sociodemográficas del personal docente

Tabla 1: Género de la población de los docentes

Género	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	28	47%
Masculino	32	53%
Total	60	100%

Elaborado por: Díaz E. Mungabusi E.

Fuente: cuestionario Maslach Burnout Inventory

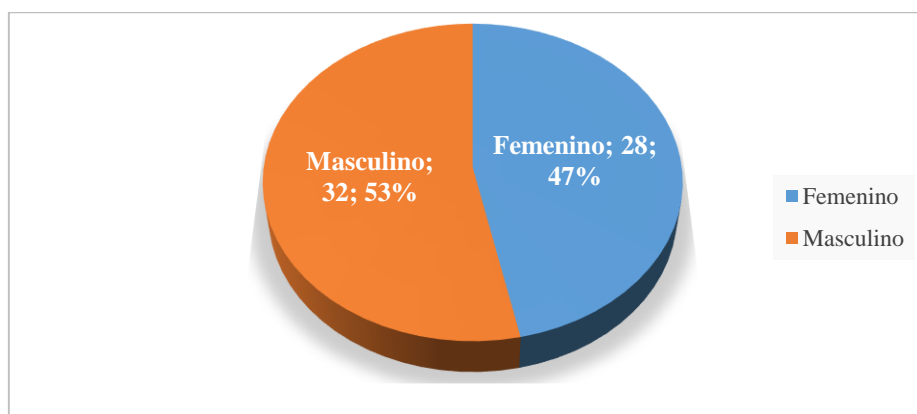


Gráfico 1: Distribución porcentual del género en los docentes de la Facultad Ciencias de la Salud y del Ser Humano

#### Análisis

De acuerdo con los resultados obtenidos se observa que la población de docentes se encuentra conformado de manera casi homogénea por 32 personas del género masculino que representan el 53% y 28 personas de género femenino que corresponden a 47%.

Tabla 2: Rango de edad de los docentes

Edad	Frecuencia	Porcentaje
20-40 años	24	40%
41-59 años	30	50%
>60 años	6	10%
Total	60	100%

Elaborado por: Díaz E. Mungabusi E.

Fuente: cuestionario Maslach Burnout Inventory

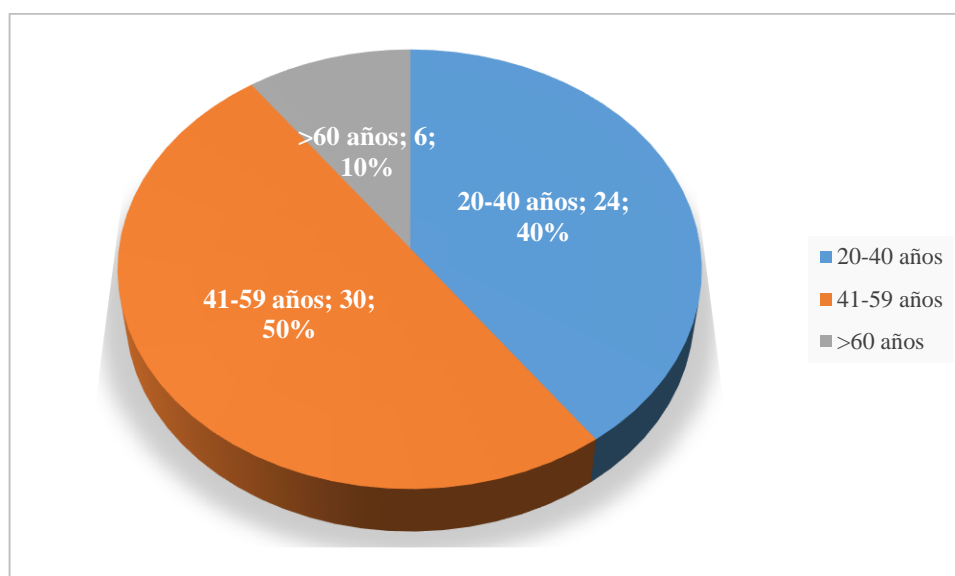


Gráfico 2: Distribución porcentual del rango de edad de los docentes de la Facultad Ciencias de la Salud y del Ser Humano

### Análisis

En relación a la edad de los participantes tenemos que el 50% se encuentran dentro de las edades comprendidas entre los 41 – 59 años; seguida por los que están entre los 20 a 40 años que representa el 40% y el 10% restante lo ocupa los docentes mayores de 60 años.

Tabla 3: Grado de Instrucción de los docentes

Grado de Instrucción	Frecuencia	Porcentaje
Tercer Nivel	0	0%
Cuarto Nivel	60	100%
Total	60	100%

Elaborado por: Díaz E. Mungabusi E.  
Fuente: cuestionario Maslach Burnout Inventory

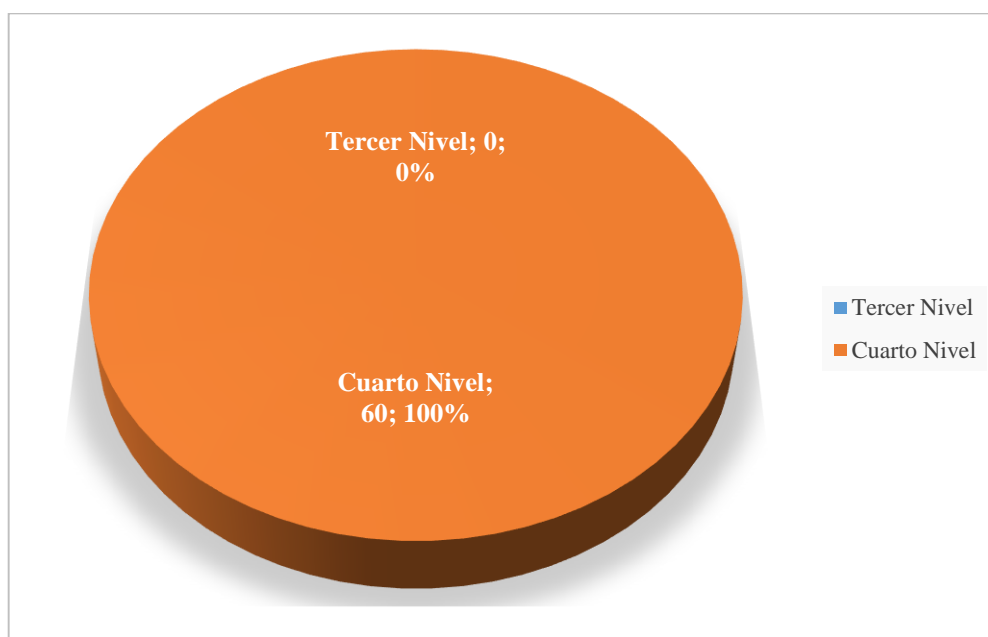


Gráfico 3: Distribución porcentual del grado de instrucción de los docentes de la Facultad Ciencias de la Salud y del Ser Humano

### Análisis

El 100% de los docentes encuestados de la Facultad Ciencias de la Salud y del Ser Humano tienen estudios de cuarto nivel, cumpliendo con las exigencias del Estado Ecuatoriano estipuladas en las políticas de contratación del personal docente en los institutos de Educación Superior.

Tabla 4: Condición laboral de los docentes

	Frecuencia	Porcentaje
Nombramiento	30	50%
Contrato	30	50%
Total	60	100%

Elaborado por: Díaz E. Mungabusi E.

Fuente: Cuestionario de Maslach Burnout Inventory

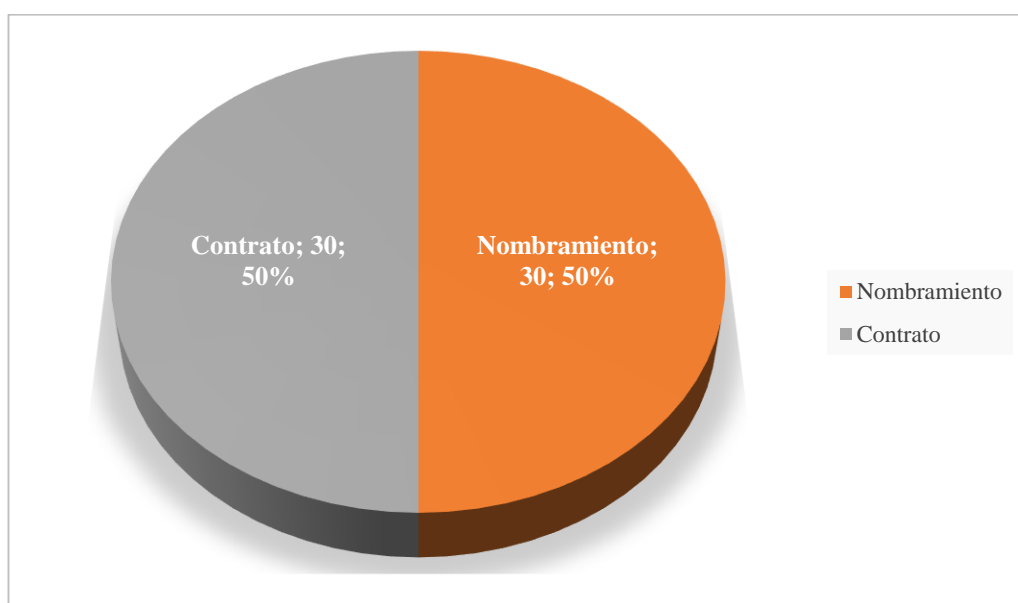


Gráfico 4: Distribución porcentual de la condición laboral de los docentes de la Facultad Ciencias de la Salud y del Ser Humano

### Análisis

De acuerdo con los datos obtenidos se evidencia que la población está dividida de manera igualitaria en 50% personal contratado y 50% con nombramiento brindándole al estudio una perspectiva del comportamiento de ambas poblaciones.

Tabla 5: Experiencia laboral de los docentes

	Frecuencia	Porcentaje
1 a 5 años	21	35%
5 a 10 años	22	37%
>10 años	17	28%
Total	60	100%

Elaborado por: Díaz E. Mungabusi E.

Fuente: Cuestionario de Maslach Burnout Inventory

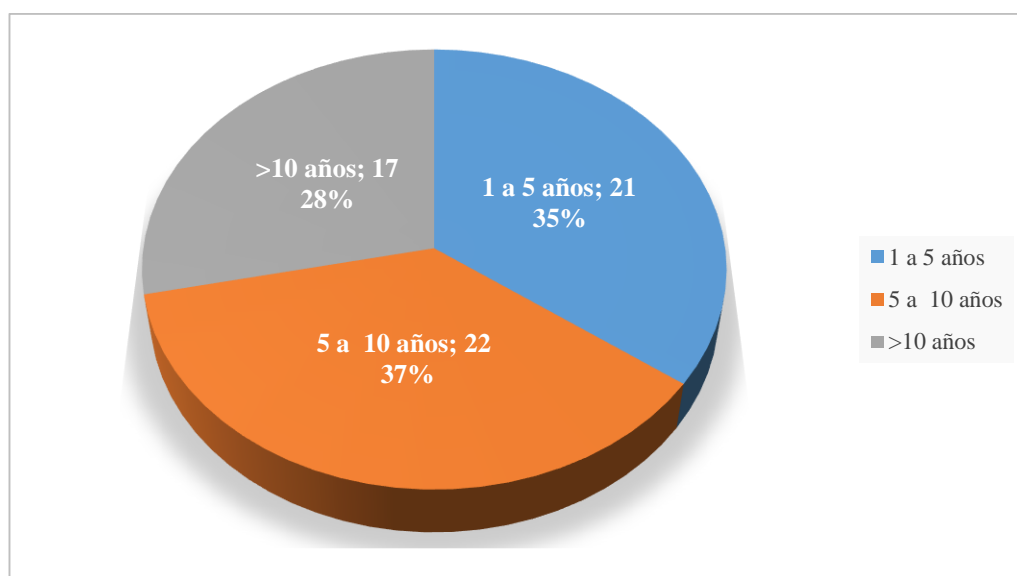


Gráfico 5: Distribución porcentual de la experiencia laboral en los docentes de la Facultad Ciencias de la Salud y del Ser Humano

### Análisis

En cuanto a la experiencia laboral de los docentes que participaron en la presente investigación, se determinó que la distribución entre los tres grupos fue 22 docentes que representan el 37% tienen experiencia laboral entre 5 a 10 años, seguido por 21 docentes (35%) que tienen entre 1 a 5 años de experiencia laboral y por último el 28% de los encuestados tienen más de 10 años desempeñando labores de docencia.



## Condiciones sociodemográficas personal administrativo

Tabla 6: Género del personal administrativo

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	4	80%
Masculino	1	20%
Total	5	100%

Elaborado por: Díaz E. Mungabusi E.

Fuente: Cuestionario de Maslach Burnout Inventory

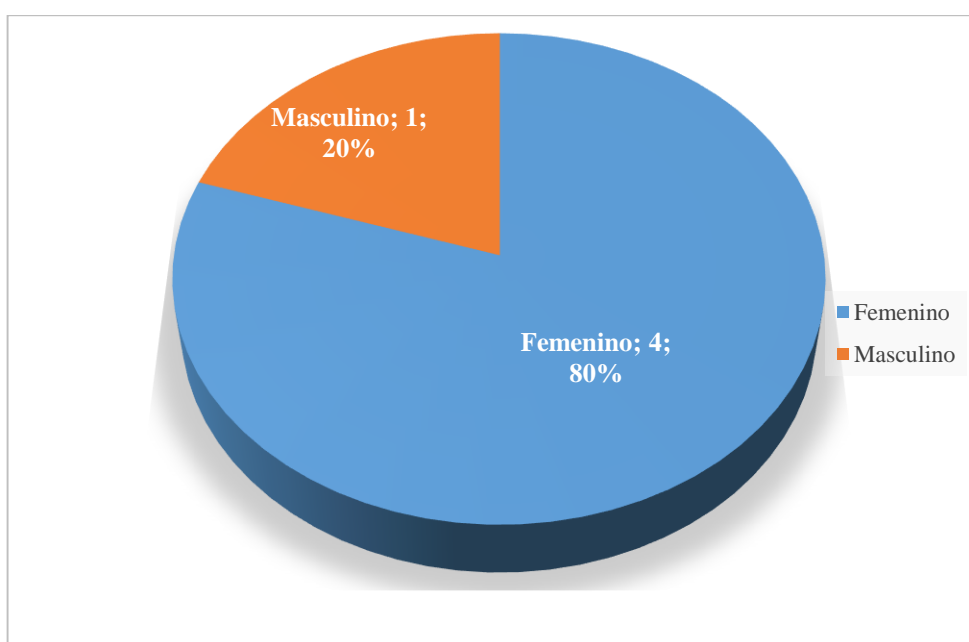


Gráfico 6: Distribución porcentual del género del personal administrativo de la Facultad Ciencias de la Salud y del Ser Humano

### Análisis

Según los datos obtenidos se observa la predominancia del género femenino representado por el 80% de la población encuestada que corresponde a 4 personas y el 20% al género masculino siendo 1 persona.

Tabla 7: Edad del personal administrativo

Edad	Frecuencia	Porcentaje
20-40 años	2	40%
41-59 años	3	60%
>60 años	0	0%
Total	5	100%

Elaborado por: Díaz E. Mungabusi E.

Fuente: Cuestionario de Maslach Burnout Inventory

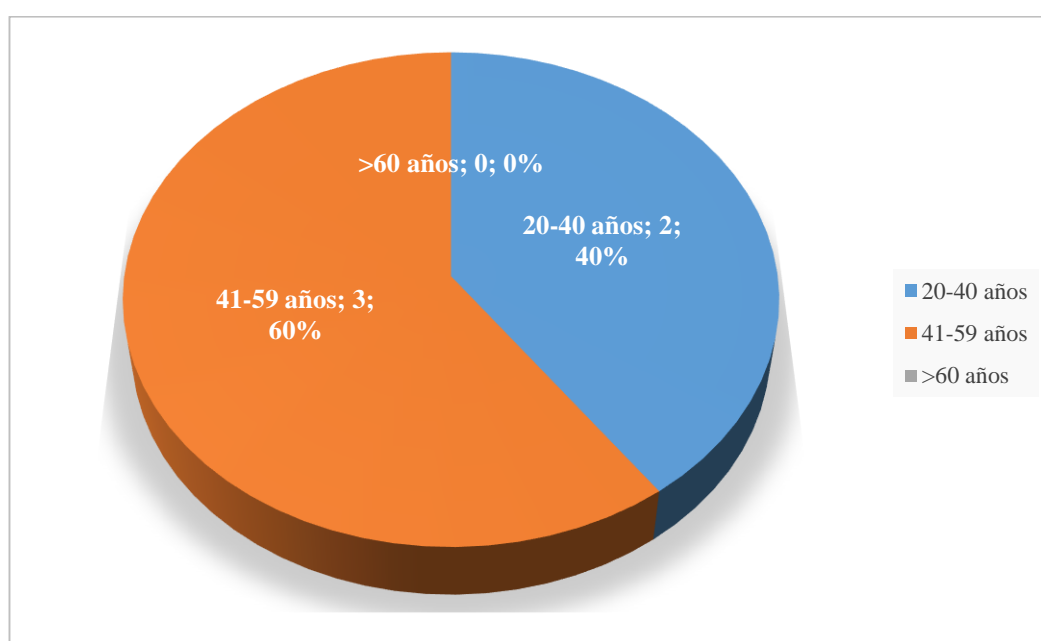


Gráfico 7: Distribución porcentual de la edad del personal administrativo de la Facultad Ciencias de la Salud y del Ser Humano

### Análisis

En relación a la edad del personal administrativo según los resultados tenemos que el 60% que representado por 3 personas, se encuentran entre 41 a 59 años y el 40% restante lo conforman 2 personas con edades entre el 20 – 40 años. No se reportó mayores a 60 años deduciendo que son personas que se encuentran en edad productiva.

Tabla 8: Grado de Instrucción del personal administrativo

	Frecuencia	Porcentaje
Tercer Nivel	3	60%
Cuarto Nivel	2	40%
Total	5	100%

Elaborado por: Díaz E. Mungabusi E.

Fuente: Cuestionario de Maslach Burnout Inventory

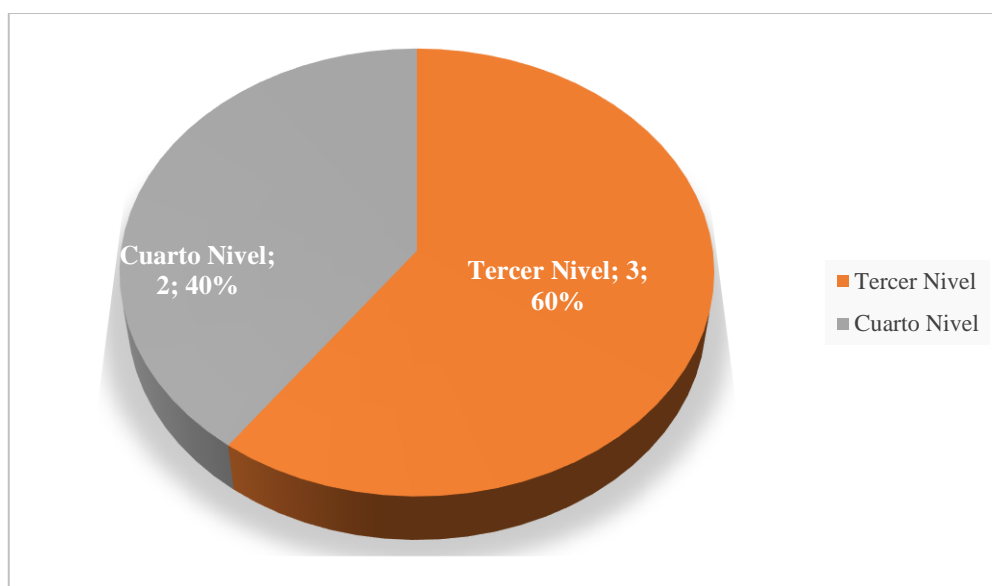


Gráfico 8: Distribución porcentual del grado de Instrucción del personal administrativo de la Facultad Ciencias de la Salud y del Ser Humano

### Análisis

En cuanto al grado de instrucción del personal administrativo, se encontró que el 60% de ellos que representan a 3 personas tienen tercer nivel de instrucción y el 40% restante que son 2 trabajadores tienen cuarto nivel.

Tabla 9: Experiencia laboral del personal administrativo

	Frecuencia	Porcentaje
1 a 5 años	0	0%
5 a 10 años	1	20%
>10 años	4	80%
Total	5	100%

Elaborado por: Díaz E. Mungabusi E.

Fuente: Cuestionario de Maslach Burnout Inventory

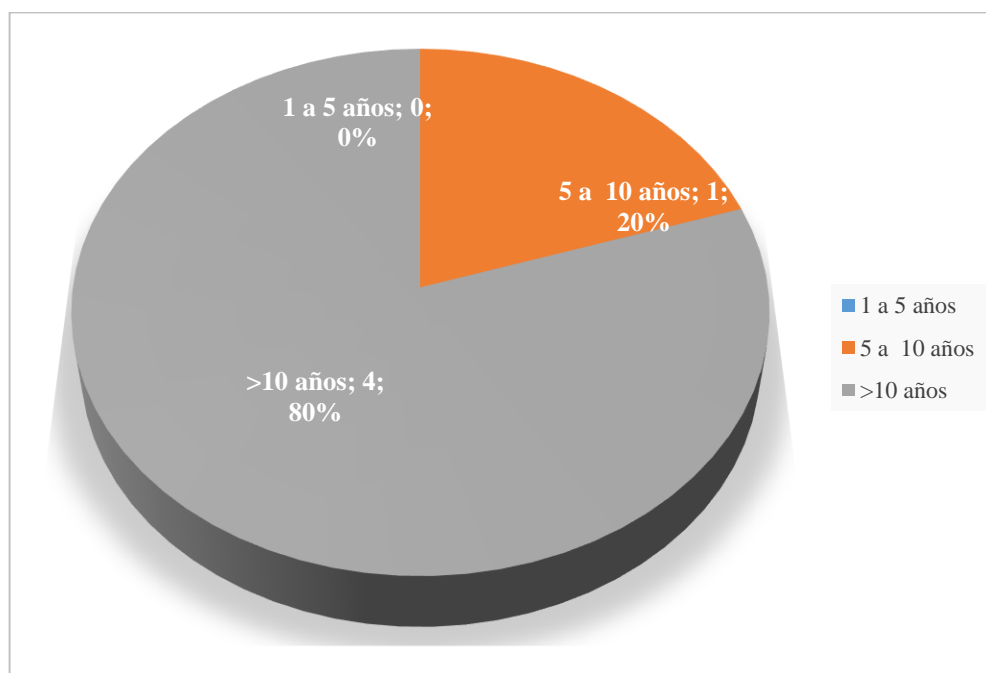


Gráfico 9: Distribución porcentual de la experiencia laboral del personal administrativo de la Facultad Ciencias de la Salud y del Ser Humano

### Análisis

La población del grupo administrativo en cuanto a la experiencia laboral indica que el 80% (4) tienen más de 10 años desempeñando su labor y el 20% restante (1) tiene entre 5 a 10 años no se reportó personas con experiencia laboral de 1 a 5 años.

Tabla 10: Resultados procesados de los instrumentos aplicados para el personal docente

Docente	Resultados de Maslach				Percepción del desempeño por parte de los estudiantes
	Cansancio Emocional	Despersonalización	Poca realización personal	Nivel	
1	Indicio	Indicio	Indicio	Severo	Malo
2	Indicio	Indicio	Sin diagnóstico	Moderado	Regular
3	Indico	Indicio	Indicio	Severo	Malo
4	Indicio	Indicio	Sin diagnóstico	Moderado	Regular
5	Indicio	Indicio	Sin diagnóstico	Moderado	Regular
6	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Bueno
7	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Bueno
8	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Indicio	Leve	Regular
9	Indicio	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Leve	Regular
10	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Bueno
11	Indicio	Sin diagnóstico	Indicio	Moderado	Regular
12	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Bueno
13	Indicio	Sin diagnóstico	Indicio	Moderado	Regular
14	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Bueno
15	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Bueno
16	Indicio	Indicio	Indicio	Severo	Malo
17	Indicio	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Leve	Regular
18	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Bueno
19	Indicio	Indicio	Indicio	Severo	Malo

20	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Bueno
21	Indicio	Indicio	Indicio	Severo	Malo
22	Indicio	Indicio	Indicio	Severo	Malo
23	Indicio	Indicio	Indicio	Severo	Malo
24	Indicio	Indicio	Sin diagnóstico	Moderado	Regular
25	Indicio	Indicio	Sin diagnóstico	Moderado	Regular
26	Indicio	Indicio	Indicio	Severo	Malo
27	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Bueno
28	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Bueno
29	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Bueno
30	Sin diagnóstico	Indicio	Sin diagnóstico	Leve	Regular
31	Indicio	Indicio	Indicio	Severo	Malo
32	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Bueno
33	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Bueno
34	Indicio	Indicio	Indicio	Severo	Malo
35	Indicio	Indicio	Indicio	Severo	Malo
36	Indicio	Indicio	Indicio	Severo	Malo
37	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Bueno
38	Indicio	Indicio	Indicio	Severo	Malo
39	Indicio	Indicio	Indicio	Severo	Malo
40	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Bueno
41	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Bueno
42	Indicio	Indicio	Indicio	Severo	Malo

43	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Bueno
44	Indicio	Indicio	Indicio	Severo	Malo
45	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Bueno
46	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Bueno
47	Indicio	Indicio	Indicio	Severo	Malo
48	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Bueno
49	Indicio	Indicio	Indicio	Severo	Malo
50	Indicio	Indicio	Sin diagnóstico	Moderado	Regular
51	Indicio	Indicio	Indicio	Severo	Malo
52	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Bueno
53	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Bueno
54	Indicio	Indicio	Sin diagnóstico	Moderado	Regular
55	Indicio	Indicio	Indicio	Severo	Malo
56	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Bueno
57	Indicio	Indicio	Sin diagnóstico	Moderado	Regular
58	Indicio	Indicio	Indicio	Severo	Malo
59	Indicio	Indicio	Indicio	Severo	Malo
60	Indicio	Indicio	Sin diagnóstico	Moderado	Regular

Elaborado por: Díaz E. Mungabusi E.

Fuente: Evaluación de desempeño por parte de los estudiantes y cuestionario de Maslach

Tabla 11: Resultados procesados del cuestionario de Maslach para el personal administrativo

Docente	Resultados de Maslach			
	Cansancio Emocional	Despersonalización	Poca realización personal	Nivel
1	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico
2	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico
3	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico
4	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico
5	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico	Sin diagnóstico

Elaborado por: Díaz E. Mungabusi E.

Fuente: Cuestionario de Maslach Burnout Inventory

En base a que el personal administrativo no mostro indicios de Burnout, no se procedió a evaluar el desempeño de dichos profesionales.

Tabla 12: Resultados de la evaluación desde la perspectiva estudiantil.

N°	DESEMPEÑO LABORAL	CRITERIOS	ESTUDIANTES
1.	Bueno	Mayor a 3 puntos	106
2.	Regular	2 puntos	70
3.	Malo	1 punto	104
<b>TOTAL</b>			280 estudiantes (Muestreo)



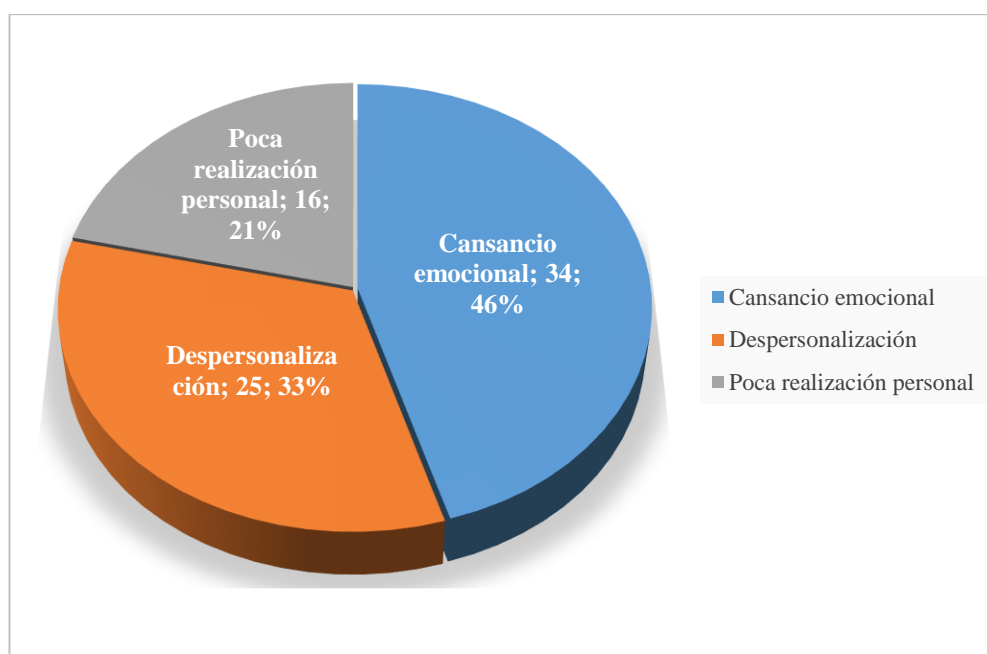
**Para la mejor comprensión de la información a continuación se presenta el análisis detectada en la aplicación de cada instrumento**

*Tabla 13: Análisis de resultados por criterios del cuestionario de Maslach aplicado a los docentes*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Cansancio emocional	34	45,33%
Despersonalización	25	33,33%
Falta de realización personal	16	21,33%
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Díaz E. Mungabusi E.

Fuente: Cuestionario de Maslach Burnout Inventory



*Gráfico 10: Distribución porcentual de los criterios de diagnóstico del cuestionario de Maslach de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud y el Ser Humano*

### **Análisis**

La aplicación del cuestionario de Maslach evidenció indicios del síndrome de Burnout en los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano, presentado como mayor factor de incidencia el cansancio emocional con un 45.33% de la población afectada (34 docentes), despersonalización con un 33,33% (25 docentes) y falta de realización personal con 21,33% (16 docentes).

Tabla 14: Nivel del Síndrome de Burnout detectado en los docentes

Nivel de Burnout	Frecuencia	Porcentaje
Leve	7	11,67%
Moderado	22	36,67%
Severo	8	13,33%
Sin diagnóstico	23	38,33%
Total de docentes	60	100%

Elaborado por: Díaz E. Mungabusi E.

Fuente: Cuestionario de Maslach Burnout Inventory

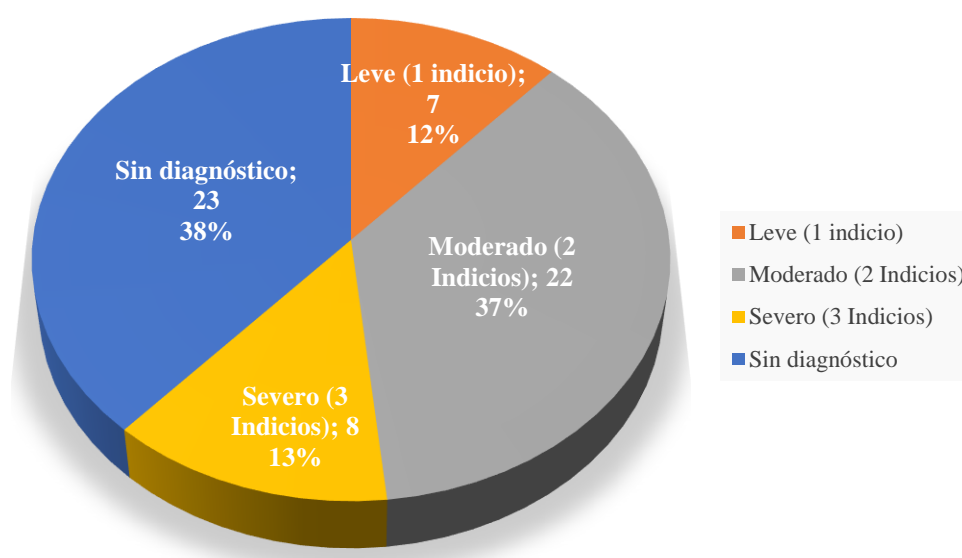


Gráfico 11: Distribución porcentual del nivel de Burnout detectado de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud y el Ser Humano

### Análisis

De los 60 docentes que intervinieron en este estudio el 38% (23 docentes) no presentaron diagnóstico alguno de Burnout, el 37% nivel moderado de Burnout que corresponde a 22 docentes, el 13 % mostró Burnout severo (8 docentes) y finalmente el 12% indicios leves de Burnout que corresponde a 7 docentes.

Tabla 15: Desempeño de los docentes desde la perspectiva estudiantil

Percepción del desempeño por parte de los estudiantes	Frecuencia	Porcentaje
Malo (1 Punto)	22	36,67%
Regular (2 Puntos)	15	25,00%
Bueno (Mayor a 3 puntos)	23	38,33%
	60	100%

Nota: Escala de evaluación de 5 puntos

Elaborado por: Díaz E. Mungabusi E.

Fuente: Cuestionario estudiantil

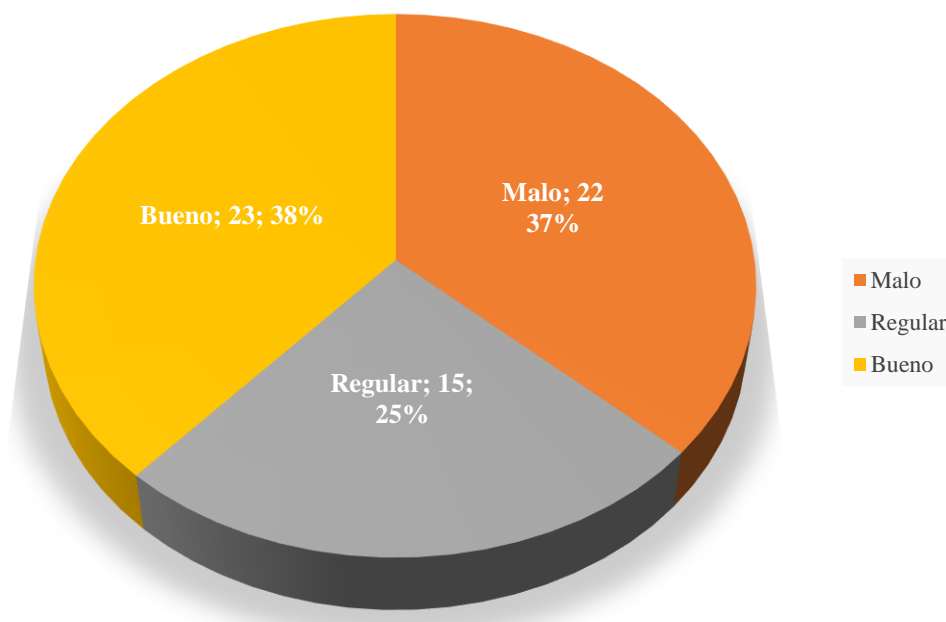


Gráfico 12: Distribución porcentual del nivel de desempeño de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano

### Análisis

La percepción del desempeño por parte de los estudiantes mostró que el 38% de los docentes fue calificado como bueno obteniendo una calificación mayor a 3 puntos, el 37% como malo con una puntuación de 1 y el 25% calificaron como regular 2 punto.

## Comparación del síndrome de Burnout con las condiciones sociodemográficas de la población de docentes

Tabla 16: Burnout y el género

	Nivel de Burnout			
	Leve	Moderado	Severo	Total
Femenino	4(57,14%)	12(54,55%)	1(12,50%)	17 (46%)
Masculino	3(42,86%)	10 (45,45%)	7 (87,50%)	20(54%)
Total	7(100%)	22 (100%)	8 (100%)	37 (100%)

Elaborado por: Díaz E. Mungabusi E.

Fuente: Cuestionario de Maslach Burnout Inventory

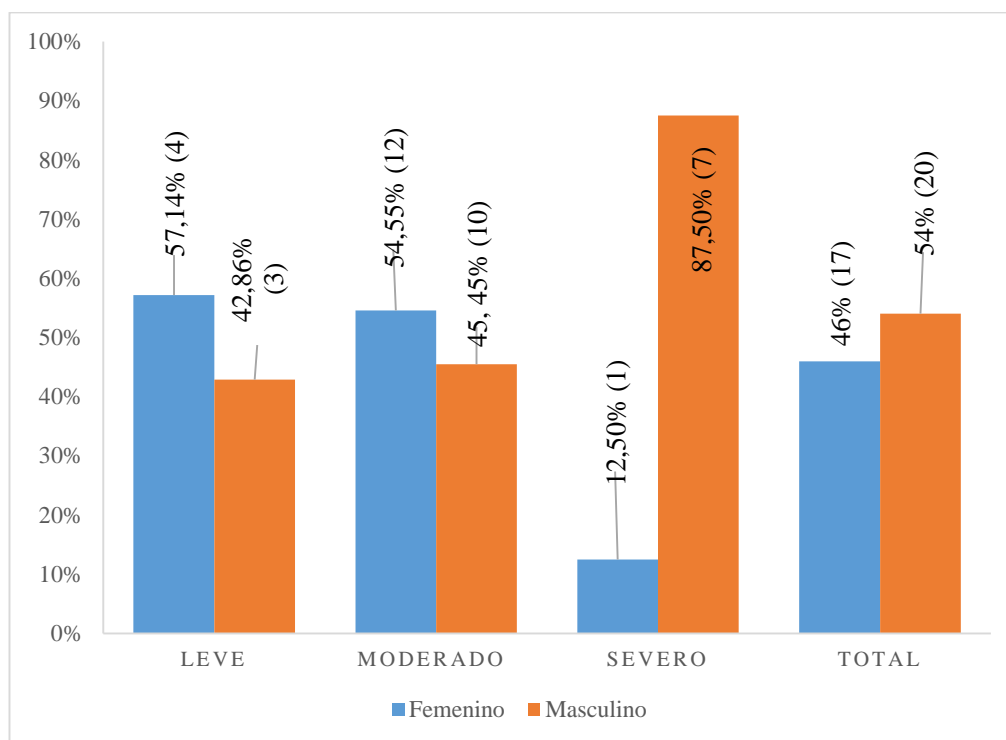


Gráfico 13: Distribución porcentual del nivel de Burnout y el género de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud y el Ser Humano

### Análisis

De los 60 docentes que participaron en el estudio 23 no presentaron ningún nivel de Burnout, 37 presentaron indicios de Burnout siendo estos 20 de género masculino; 3 tienen un nivel leve, 10 moderado, 7 severo; con relación al género femenino se tuvo que, de los 17 docentes, 4 presentaron nivel leve, 12 moderado, 1 severo de indicios de Síndrome Burnout.

Tabla 17: Burnout y la edad

Años	Nivel de Burnout			Total
	Leve	Moderado	Severo	
20-40	4 (57,1%)	10(45,5%)	2 (25,0%)	16 (43,2%)
41-59	3 (42,9%)	10 (45,5%)	6 (75,0%)	19 (51,4%)
>60	0 (0,0%)	2 (9,1%)	0 (0,0%)	2 (5,4%)
Total	7 (100%)	22 (100%)	8 (100%)	37 (100%)

Elaborado por: Díaz E. Mungabusi E.

Fuente: Cuestionario de Maslach Burnout Inventory

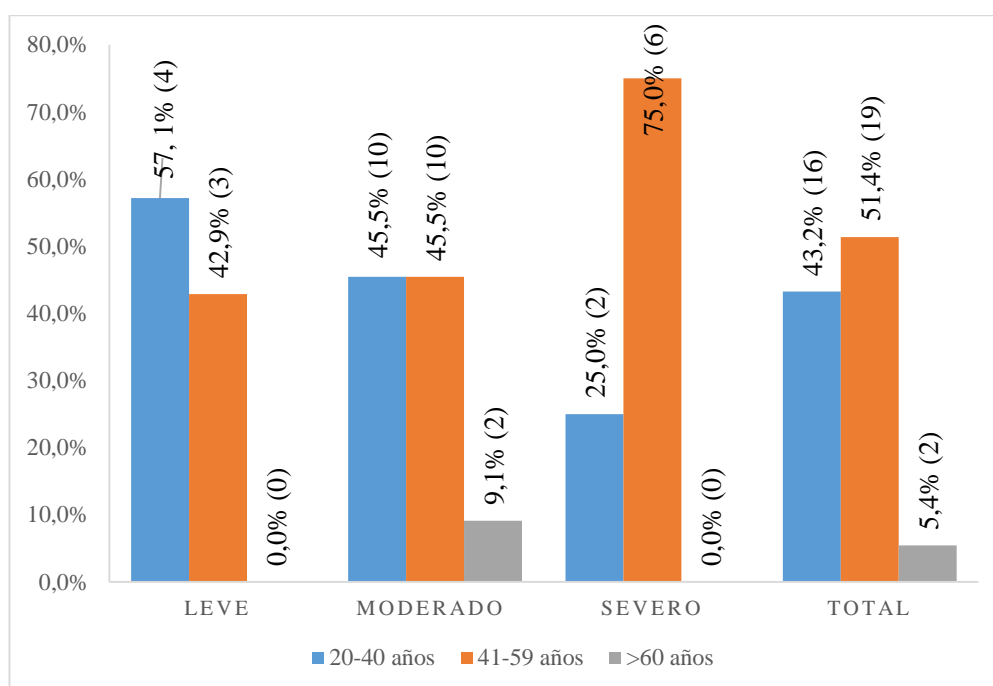


Gráfico 14: Distribución porcentual del Burnout y la edad de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud y el Ser Humano

## Análisis

De los 60 docentes que participaron en el estudio 23 no presentan ningún indicio de Burnout los 37 restantes fueron diagnosticados positivamente; el 51,4% pertenece al rango de edad de 41 a 59 años: los cuales se encuentran 3 en nivel leve, 10 moderado, 6 severo; el 43,2% perteneciente al grupo de edad de 20 a 40 años: 4 tienen nivel leve, 10 moderado, 2 severo, finalmente el 5,4% del rango mayor a 60 años 2 tienen un nivel moderado.

Tabla 18: Burnout y la condición laboral

	Nivel de Burnout			
	Leve	Moderado	Severo	Total
Nombramiento	2 (28,6%)	11(50,0%)	4 (50,0%)	17 (45,9%)
Contrato	5 (71,4%)	11 (50,0%)	4 (50,0%)	20 (54,1%)
Total	7 (100%)	22 (100%)	8 (100%)	37 (100%)

Elaborado por: Díaz E. Mungabusi E.

Fuente: Cuestionario de Maslach Burnout Inventory

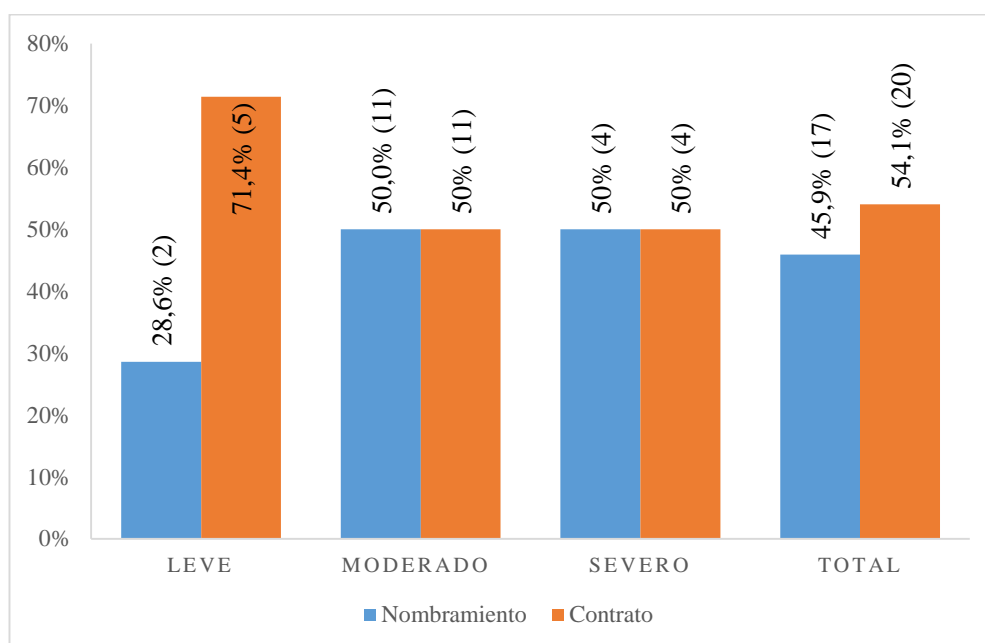


Gráfico 15: Distribución porcentual del nivel de Burnout y condición laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud y el Ser Humano

### Análisis

De los 60 docentes que participaron en el estudio 23 no presentaron indicios de Burnout los 37 restantes fueron diagnosticados positivamente, 20 docentes representando el 54,1% de acuerdo a su condición laboral (contrato) 5 tienen nivel leve de Burnout, 11 moderado, 4 severo; los 17 restantes el 45,9% son docentes con nombramiento de los cuales 2 tienen nivel leve, 11 moderado y 4 severo.

Tabla 19: Burnout y la experiencia laboral

Años	Nivel de Burnout			Total
	Leve	Moderado	Severo	
1 a 5	3 (42,9%)	10 (45,5%)	2 (25,0%)	15 (40,5%)
5 a 10	3 (42,9%)	8 (36,4%)	3 (37,5%)	14 (37,8%)
>10	1 (14,3%)	4 (18,2%)	3 (37,5%)	8 (21,6%)
<b>Total</b>	<b>7 (100%)</b>	<b>22 (100%)</b>	<b>8 (100%)</b>	<b>37 (100%)</b>

Elaborado por: Díaz E. Mungabusi E.

Fuente: Cuestionario de Maslach Burnout Inventory

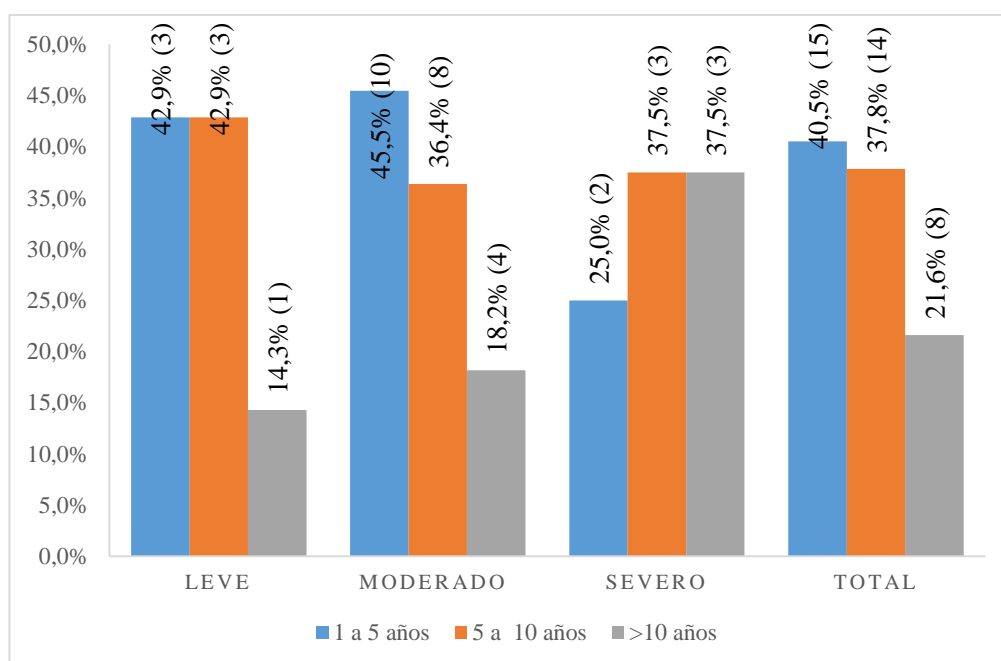


Gráfico 16: Distribución porcentual del nivel del Burnout y la experiencia laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud y el Ser Humano

### Análisis

De los 60 docentes que participaron en el estudio 23 no presentaron indicios de Burnout los 37 restantes fueron diagnosticados positivamente, de acuerdo con la experiencia laboral fueron clasificados en tres grupos: 1 a 5 años representa el 40.5% (15 docentes): donde 3 tienen nivel leve de Burnout, 10 moderado, 2 severo; el siguiente grupo de 5 a 10 años representando el 37,8% (14 docentes) de los cuales 3 tienen nivel leve, 8 moderado y 3 severo, finalmente con experiencia laboral mayor a 10 años siendo el 21,6% (8 docentes): 1 tiene nivel leve, 4 moderado y 3 severo.

## **4 CAPÍTULO IV: Resultados alcanzados según los objetivos planteados**

### **4.1 Resultados del primer objetivo**

Para la identificación del Síndrome de Burnout en el personal docente de la Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano se aplicó el instrumento Maslach Burnout Inventory determinando que si existe indicios de Burnout en el personal docente de la Facultad; evidenciando que existe problemática en el clima laboral de la Facultad generando que los docentes presenten el síndrome de Burnout. Mientras que en el grupo de personal administrativo no se obtuvo ningún índice de Burnout.

### **4.2 Resultados del segundo objetivo**

Mediante la aplicación del instrumento Maslach Burnout Inventory se determinó que de los 60 docentes que participaron en el estudio 23 docentes no presentaron diagnóstico alguno de Burnout mientras que 37 docentes presentaron indicios de Burnout de los cuales 7 se encuentran en el nivel leve, 22 nivel moderado y 8 nivel severo.

### **4.3 Resultados del tercer objetivo**

Se realizó un análisis de correlación para determinar si existía alguna relación lineal entre ambas variables de estudio, determinando que el desempeño laboral presenta una correlación negativa de 0,736 con respecto al nivel de Burnout detectado en los docentes, es decir a mayor índice de Burnout peor será el desempeño de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano.



## 5 CAPÍTULO V: Conclusiones y Recomendaciones

### 5.1 Comprobación de hipótesis

Para comprobar la hipótesis se aplicó la prueba de correlación de Pearson, con el fin de establecer si existe algún grado de correlación entre la variable independiente y dependiente, así mismo considerar si el nivel de significancia de la prueba era menor al establecido para otorgar veracidad a los estudios. A continuación, se presentan los resultados de la prueba.

#### Sistema de Hipótesis

**H1:** Afecta el síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal docente y administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano de la Universidad Estatal de Bolívar abril- septiembre 2019.

**H0:** El síndrome de Burnout no afecta en el desempeño laboral del personal docente y administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano de la Universidad Estatal de Bolívar abril- septiembre 2019.

#### Sistema numérico de comprobación

##### *H1: verdadera para*

- Correlación de Pearson  $> \pm 0.3$
- Sigma bilateral  $< 0.05$  (Para un nivel de significancia de 95%)

##### *H0: verdadera para*

- Correlación de Pearson  $< \pm 0.3$
- Sigma bilateral  $> 0.05$  (Para un nivel de significancia de 95%)

Para la comprobación de la hipótesis se procedió a valorar numéricamente los resultados obtenidos por la aplicación de ambos cuestionarios en base a las siguientes equivalencias:

Tabla 19: *Equivalencias de escalas para procesamiento numérico*

Nivel de Burnout	Escala	Nivel de desempeño	Escala
Leve	1	Bueno	3
Moderado	2	Regular	2
Severo	3	Malo	1
Sin diagnóstico	0		

Elaborado por: Díaz E. Mungabusi E.

En el análisis estadístico se procedió a ingresar los valores al software IBM SPSS 22.0 aplicando la prueba de correlación de Pearson obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 20: *Resultados de correlación de Pearson*

<b>Correlaciones</b>		
		<b>Desempeño</b>
Nivel de Burnout	Correlación de Pearson	-0,736**
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	60
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).		

*Elaborado por: Díaz E. Mungabusi E.*

En base a los resultados obtenidos se puede afirmar el objetivo de la presente investigación, debido a que la correlación de Pearson entre ambas variables resulto ser mayor a  $\pm 0,3$  y que la sigma bilateral es menor 0,05; evidenciando que la hipótesis alternativa es validada para una correlación fuerte entre ambas variables de 0,736 y un nivel de significancia superior al 95%.

## 5.2 Conclusiones

En base a los resultados obtenidos y las apreciaciones reunidas durante la ejecución del presente trabajo de investigación se pueden concluir lo siguiente:

De la población total de 60 docentes participantes en el estudio mediante la aplicación del instrumento Maslach Burnout Inventory se logró identificar que 37 de ellos presenta indicios del Síndrome de Burnout, con respecto al personal administrativo no mostraron indicios de Burnout, siendo este originado principalmente por el clima laboral.

El comportamiento del Síndrome de Burnout es directamente proporcional al lugar donde se llevan a cabo las actividades laborales, sin embargo esto puede variar ya que algunos lugares si ofrecen las condiciones óptimas para el desempeño del trabajo, encontrando en nuestro estudio que el sexo masculino es el más afectado en un 54% mientras que al sexo femenino afecta tan solo en un 46 % ya que ellas tienen mayor capacidad para realizar varias actividades a la vez y pueden manejar adecuadamente el estrés.

En cuanto a la experiencia laboral encontramos que los más afectados son aquellos que tienen menos de 5 años trabajando en el ámbito de docencia que corresponde el 40.5%, mientras que con experiencia de 5 a 10 años se encuentran afectados el 37,8%; debido que en los primeros años al iniciar como formador académico no se cuenta con suficiente experiencia.

Los docentes a contrato se ven afectados en 54,1% ya que su condición laboral es por un tiempo determinado y no es seguro acceder a los beneficios y la permanecía dentro de la institución, lo que hace que se vuelva tenso presente ansiedad e irritabilidad tornándose vulnerable a padecer Burnout.

Se logró constatar que existe cierto nivel de correlación entre la incidencia del síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los profesores en el clima laboral de la Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano.

Además, la evaluación realizada a los docentes desde la perspectiva estudiantil demostró cierta inconformidad frente a las técnicas y cumplimiento del rol docente en la Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano.

### **5.3 Recomendaciones**

Profundizar el estudio mediante un análisis causal a fin de determinar el origen del clima organizacional inestable que ocasiona incidencia del Síndrome de Burnout entre la población de docentes.

Realizar una jornada de sensibilización a fin de dar a conocer la existencia del síndrome de Burnout entre los docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano y como afecta el desempeño laboral frente a la colectividad estudiantil.

Realizar talleres para el manejo emocional asertivo producido por las cargas laborales y la exposición a estrés profesional continuamente a fin de actuar de manera correctiva ante tal situación.

## BIBLIOGRAFÍA

- Alarcon , M., & Astuñague Gonzales, J. (2018). “*Calidad de vida laboral y desempeño del profesional de enfermería*”, *Hospital Goyeneche. Arequipa -201*. Recuperado el 27 de 05 de 2019, de Repositorio de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5134>
- Almeida Freire, M., Nazaré Oliveira, E., Ximenes Neto, F., Evangelista Lopes, R., Gomes Ferreira, A., & Vieira Gomes, B. (Emero de 2015). *Síndrome de Burnout : un estudio en profesores*. Obtenido de academia.edu: [https://www.academia.edu/27063803/Sindrome\\_de\\_Burnout\\_un\\_estudio\\_con\\_profesores](https://www.academia.edu/27063803/Sindrome_de_Burnout_un_estudio_con_profesores)
- Alvarez , J. (16 de 04 de 2018). *Relación entre el síndrome burnout y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar-Arequipa 2017*. Obtenido de usapedro.edu.pe: <http://repositorio.usapedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/5208>
- Aráuz, U. R. (09 de 2013). *SÍNDROME DE BURNOUT EN MAESTROS DE EDUCACIÓN PRIMARIA*. Obtenido de biblio3.url.edu.gt: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/22/Echeverria-Hanea.pdf>
- ARTEAGA , H. F. (4 de 2014). “*Influencia de los niveles de estrés de los docentes de la Unidad Educativa San José La Salle en el desempeño de sus actividades académicas y en el clima organizacional*”. Obtenido de uce.edu.ec: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3462/1/T-UCE-0007-118.pdf>
- Balderas, M. d. (2009). *Administración de los Servicios de Enfermería* . México: Mc Graw Hill.
- Bedoya, E., Vega, N., Severiche , C., & Meza, M. (2017). *Síndrome de Quemado (Burnout) en Docentes Universitarios: El Caso de un Centro de Estudios del Caribe Colombiano*. Obtenido de Scielo.com: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-50062017000600006](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-50062017000600006)
- Bordas, M. J. (03 de 2016). *Gestión estratégica del clima laboral*. Recuperado el 28 de 05 de 2018, de Universidad Nacional de Educación a Distancia de Madrid: <https://books.google.com.ec/books?id=7ICxCwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=clima+laboral&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwifku6Sy77iAhWkp1kKHxzrCnkQ6AEIKDAA#v=onepage&q=clima%20laboral&f=false>
- Bustamante, E., Bustamante, F., González, G., & Bustamante, L. (2016). *El burnout en la profesión docente: un estudio en la escuela de bioanálisis de la Universidad de Carabobo Sede Aragua, Venezuela*. Obtenido de isciiii.es: [http://scielo.isciiii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2016000200003](http://scielo.isciiii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2016000200003)
- Cabezas, E. (2016). Análisis del síndrome de Burnout en docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Chimborazo y su incidencia en el desempeño laboral. *Industrial Data*, 19(1). Recuperado el 05 de 2019, de <https://doi.org/10.15381/idata.v19i1.12538>

- CABEZAS, E. (2016). Análisis del síndrome de Burnout en docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Chimborazo y su incidencia en el desempeño laboral. *Industrial Dta*, 59, 60.
- Cárdenas, M., Méndez, L., & González, M. (2014). EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE, ESTRÉS Y BURNOUT. *Actualidades Investigativas en Educación*, 3, 4.
- Cardona, M., Reina, D., & Cardona, M. (2011). *Diccionario Pedagógico, Dificultades en el Aprendizaje de la A a la Z*. Colombia : CONTINENTE Editores S.A.
- Carlin, M. (2104). *El Síndrome de Burout: Comprensión del pasado, análisis del presente y perspectivas de futuro* (Vol. I Edición ). Wanceulen. Recuperado el 05 de 2019, de researchgate.net:  
[https://www.researchgate.net/profile/Maicon\\_Carlin/publication/271388430\\_The\\_burnout\\_syndrome\\_Understanding\\_the\\_past\\_present\\_analysis\\_and\\_futur\\_e\\_perspectives\\_El\\_sindrome\\_de\\_burnout\\_Comprension\\_del\\_pasado\\_analisis\\_del\\_presente\\_y\\_perspectivas\\_de\\_futuro/link](https://www.researchgate.net/profile/Maicon_Carlin/publication/271388430_The_burnout_syndrome_Understanding_the_past_present_analysis_and_futur_e_perspectives_El_sindrome_de_burnout_Comprension_del_pasado_analisis_del_presente_y_perspectivas_de_futuro/link)
- Castillo , G. (20 de 04 de 2018). *Burnout en Profesionales de la Salud de instituciones públicas y privadas de la provincia de Loja–Ecuador, durante el año 2017*. Obtenido de utpl.edu.ec/:  
<http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/20.500.11962/22180/1/Castillo%20Rueda%20Guissella%20Veronica.pdf>
- Castillo Rueda, G. V. (20 de 04 de 2018). *Burnout en Profesionales de la Salud de instituciones públicas y privadas de la provincia de Loja–Ecuador, durante el año 2017*. Obtenido de dspace.utpl.edu.ec:  
<http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/20.500.11962/22180/1/Castillo%20Rueda%20Guissella%20Veronica.pdf>
- CES. (2012). Propuesta de reforma al reglamento de carrera y escalafón del profesos e investigador del sistema de educación superior. Ecuador. Recuperado el 07 de 2019, de  
[http://www.ces.gob.ec/images/doc/PROYECTO\\_REFORMA\\_REGLAMENTO\\_DE\\_CARRERA\\_Y\\_ESCALAFON\\_01\\_06\\_2017.pdf](http://www.ces.gob.ec/images/doc/PROYECTO_REFORMA_REGLAMENTO_DE_CARRERA_Y_ESCALAFON_01_06_2017.pdf)
- Chávez, H., Chávez, G., Parra, R., & Hernández, J. (17 de Agosto de 2018). *Síndrome de Burnout en el Personal Docente de la Unidad Académica del Norte*. Obtenido de tecnocientifica.com.mx:  
<http://tecnocientifica.com.mx/educateconciencia/index.php/revistaeducate/article/view/484/534>
- Chiang Vega, M., & San Matin, N. (12 de 2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Scielo*, 17(54). Recuperado el 28 de 05 de 2019, de  
[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492015000300001](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000300001)
- Choy, R. (2017). *Universidad Peruana Cayetano Heredia*. Recuperado el 20 de 05 de 2019, de Burnout y desempeño laboral en docentes univresitarios de una carrera en una universidad privada de lima metropolitana:  
[http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/1011/Burnout\\_ChoyVessoni\\_Rosana.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/1011/Burnout_ChoyVessoni_Rosana.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

- Coon, D., & Mitterer, J. (2014). Salud, Estrés y Afrontamiento. En C. Dennis, & M. John, *Introducción a la Psicología: acceso a la mente y a la conducta* (pág. 448). México: CENGAGE Learning.
- Díaz, A. (2014). "INFLUENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LOS PROFESORES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO – 2013". Obtenido de unmsm.edu.pe:  
<http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/3763?show=full>
- Díaz, F., & Gómez, I. (Abril de 2016). La investigación sobre el síndrome de burnout en latinoamérica entre 2000 y el 2010. *Psicología desde el Caribe*, 33(1), 114, 115. doi:<http://dx.doi.org/10.14482/psdc.33.1.8065>
- Espinoza, J., Vilca, C., & Pariona, J. (27 de 11 de 2014). *EL DESEMPEÑO DOCENTE Y EL RENDIMIENTO ACADÉMICO EN EL CURSO DE ARITMÉTICA: CONJUNTOS, LÓGICA PROPOSICIONAL DEL CUARTO GRADO DE SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PAMER DE ZÁRATE-SAN JUAN DE LURIGANCHO-LIMA-2014*. Recuperado el 28 de Mayo de 2019, de UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN:  
<http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/796/TL%20CS-Ma%20E88%202014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Esteras, J., & Paloma Chorot, B. S. (2014). Predicción del burnout en los docentes: papel de los factores organizacionales, personales y sociodemográficos. *Psicopatología y psicología clínica*, 19(02). Recuperado el 07 de 2019, de <http://revistas.uned.es/index.php/RPPC/article/view/13059>
- Florez, Y. (07 de 02 de 2014). *Clima laboral y compromiso organizacional en docentes universitarios*. Recuperado el 28 de 05 de 2019, de Universidad Centroccidental "Lisandro Alvarado": <https://docplayer.es/23870322-Clima-laboral-y-compromiso-organizacional-en-docentes-universitarios-tesis-de-grado-para-obtener-el-titulo-de-licenciatura-en-psicologia.html>
- González, G., Carrasquilla, D., Latorre de la Rosa, G., Torres, V., & Villamil, K. (12 de 2015). "Síndrome de Burnout en docentes universitarios". *Revista Cubana de Enfermería*, 31(4). Recuperado el 15 de 05 de 2019, de " Síndrome de Burnout en docentes universitarios":  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192015000400005](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192015000400005)
- Gonzalez, J., Rodriguez, M., & González, O. (01 de 05 de 2018). El clima organizacional de la gran empresa Boyacense, estudio en el Valle de Sugamuxi, Colombia. *Revista ESPACIOS*, 39(37), 3. Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a18v39n37/18393703.html>
- Guitart, A. A. (17 de 04 de 2017). *www.ucm.es*. Obtenido de *www.ucm.es*:  
<https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-30022/sindrome%20burnout.pdf>
- Gutiérrez, J. A. (09 de 10 de 2017). *Teoría X y teoría Y de Mcgregor*. Recuperado el 27 de 05 de 2019, de *www.gerencie.com*: <https://www.gerencie.com/teoria-x-y-teoria-y-de-mcgregor.html>

- Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). México D.F.: Mc Graw Hill. Recuperado el 12 de 06 de 2019
- Hernández, M., & Rosado, P. (2018). *Relación entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicios en una entidad pública del cercado de Lima 2017*. Recuperado el 28 de 05 de 2019, de Repositorio de la Universidad San Ignacio de Loyola:  
[https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwi\\_9ce40b7iAhUIVN8KHcXiA1gQFjAAegQIABAC&url=http%3A%2F%2F repositorio.usil.edu.pe%2Fbitstream%2FUSIL%2F3731%2F1%2F2018\\_Huaripoma-Coronado.pdf&usg=AOvVaw2TA1tYYyNjHRYuN](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwi_9ce40b7iAhUIVN8KHcXiA1gQFjAAegQIABAC&url=http%3A%2F%2F repositorio.usil.edu.pe%2Fbitstream%2FUSIL%2F3731%2F1%2F2018_Huaripoma-Coronado.pdf&usg=AOvVaw2TA1tYYyNjHRYuN)
- Hernández, T., Terán, O., Navarrete, D., & León, A. (28 de 10 de 2011). *EL SÍNDROME DE BURNOUT: UNA APROXIMACIÓN HACIA SU CONCEPTUALIZACIÓN, ANTECEDENTES, MODELOS EXPLICATIVOS Y DE MEDICIÓN*. Obtenido de sld.cu:  
<http://files.sld.cu/anestesiologia/files/2011/10/burnout-2.pdf>
- Huaripoma, M., & Rosado, P. (2018). *Relación entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicios en una entidad pública del cercado de Lima 2017*. Recuperado el 28 de 05 de 2019, de Repositorio de la Universidad San Ignacio de Loyola:  
[https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwi\\_9ce40b7iAhUIVN8KHcXiA1gQFjAAegQIABAC&url=http%3A%2F%2F repositorio.usil.edu.pe%2Fbitstream%2FUSIL%2F3731%2F1%2F2018\\_Huaripoma-Coronado.pdf&usg=AOvVaw2TA1tYYyNjHRYuNILAJA, B., & REYES, C. \(2015\). BURNOUT Y ESTRATEGIAS DE INTELIGENCIA EMOCIONAL EN PROFESORES. SciELO.](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwi_9ce40b7iAhUIVN8KHcXiA1gQFjAAegQIABAC&url=http%3A%2F%2F repositorio.usil.edu.pe%2Fbitstream%2FUSIL%2F3731%2F1%2F2018_Huaripoma-Coronado.pdf&usg=AOvVaw2TA1tYYyNjHRYuNILAJA, B., & REYES, C. (2015). BURNOUT Y ESTRATEGIAS DE INTELIGENCIA EMOCIONAL EN PROFESORES. SciELO.)
- Jiménez, L., Arrieta, M. J., & Quintero, K. L. (2017). *Síndrome de Burnout y evaluación de desempeño en docentes de la Fundación Universitaria del área andina sede Valledupar*. Obtenido de index.php:  
<http://ojs.uac.edu.co/index.php/escenarios/article/view/1120>
- Jiménez, R. (2017). *Relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente en instituciones educativas católicas de la UGEL*. Tesis de titulación, Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado el 07 de 2019, de  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8514/Tito\\_JR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8514/Tito_JR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Leiter, M., Gascón, S., & Martínez, B. (2010). Making Sense of Work Life: A Structural Model of Burnout. *Journal of Applied Social Psychology*, 40(1), 57-75. doi:10.1111/j.1559-1816.2009.00563.x
- Luceño, L., Matin, J., Rubio, S., & Diaz, E. (2004). FACTORES PSICOSOCIALES EN EL ENTORNO LABORAL, ESTRÉS Y ENFERMEDAD. *REVISTA DE PSICOLOGÍA Y PSICOPEDAGOGÍA*, 95.
- MASSON. (2004). *Diccionario Terminológico de Ciencias Médicas*. Barcelona España: MASSON.
- MOSBY. (s.f.). *Diccionario de Medicina Oceano*. España: MMBI editorial Océano.



- Muchinsky, P. (2004). Estes y bienestar en el trabajo. En P. Muchinsky, *Psicología Aplicada al Trabajo* (págs. 273,274). España: Thomson.
- NACION, L. (18 de 10 de 2018). *Así es el Síndrome de Burnout que afecta a cada vez más trabajadores*. Obtenido de [www.lanacion.com.ar](http://www.lanacion.com.ar):  
<https://www.lanacion.com.ar/lifestyle/asi-es-sindrome-burnout-afecta-cada-vez-nid2182981>
- Olivares Faúndez, V. (10 de 2016). *Christina Maslach, comprendiendo el burnout*. Obtenido de [researchgate.net](http://researchgate.net):  
[https://www.researchgate.net/publication/311611859\\_Christina\\_Maslach\\_comprendiendo\\_el\\_burnout](https://www.researchgate.net/publication/311611859_Christina_Maslach_comprendiendo_el_burnout)
- Orlandini , A. (2012). *El estrés: qué es y cómo evitarlo*. México: Fondo de la Cultura Económica .
- Papalia , D., & Wendkos , S. (2001). ESTRES Y AFRONTAMIENTO . En P. Diane, & W. Sally, *PSICOLOGIA* (pág. 380). México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA DE MÉXICO, S.A DEC.V.
- Paris, L. E. (2015). *Estrés laboral en trabajadores de la Salud*. BUenos Aires, Argentina: Teseo.
- Ponce, C. (2011). *Burnout y Etrategias de Afrontamiento en Profesores de Educacion Básica* . Obtenido de [psykhe.cl](http://psykhe.cl):  
[www.psykhe.cl/index.php/psykhe/article/download/429/408](http://www.psykhe.cl/index.php/psykhe/article/download/429/408)
- Poveda, M. (2017). *El síndrome de burnout en el desempeño laboral del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua*. Tesis de titulación, Universidad Técnica de Ambato. Recuperado el <http://repo.uta.edu.ec/handle/123456789/25449> de 05 de 2019
- Razo, A. (17 de 01 de 2013). *MBI BURNOUT INVENTARIO* . Obtenido de [wordpress.com](http://wordpress.com): <https://angelrazo.files.wordpress.com/2013/01/mbi-inventario-de-burnout-de-maslach.pdf>
- Redó, N. A. (11 de 09 de 2016). *El Síndrome de Burnout en los docentes*. Obtenido de [redalyc.org](http://redalyc.org): <https://www.redalyc.org/html/2931/293121945012/>
- Rivero, P., & Grimaldo, M. (2017). Valores y clima organizacional en docentes de un instituto de educación superior de Lima. *Ciencias Psicológicas, 11*(2). Recuperado el 07 de 2019, de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4595/459553539008/html/index.html>
- Rodríguez , R., & Rivas, S. (2011). Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *scielo.isciii.es*, 2011.
- Salazar Curco , E. M. (22 de 05 de 2014). “*El Síndrome de Burnout en los Profesionales de Enfermería y su Relación con la Atención Al usuario en el Hospital Provincial General de Latacunga en el Período Agosto 2013-Enero 2014*”. Obtenido de [repo.uta.edu.ec](http://repo.uta.edu.ec):  
<http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/7499/1/Elvia%20Maricela%20Salazar%20Curco.pdf>

- Salvador, M. d. (10 de 08 de 2016). *MANEJO DEL ESTRÉS:TALENTO HUMANO EN SALUD*. Obtenido de salud.gob.sv:  
[https://www.salud.gob.sv/archivos/pdf/seguridad\\_ocupacional\\_2016\\_presentaciones/presentacion09082016/MANEJO-DEL-ESTRES-TALENTO-HUMANO-EN-SALUD.pdf](https://www.salud.gob.sv/archivos/pdf/seguridad_ocupacional_2016_presentaciones/presentacion09082016/MANEJO-DEL-ESTRES-TALENTO-HUMANO-EN-SALUD.pdf)
- Sandín, B. (2008). *Estrés psicosocial: Conceptos y Consecuencias clínicas* (2 ed.). España: Klinik. Recuperado el 07 de 2019
- Serrano, M. A., Rangel, A., Dival Tovar , C., Ureña , Y. C., Anillo, H., & Angulo, G. (2017). *Burnout: Síndrome silencioso que afecta el desempeño laboral de los docentes universitarios*. Obtenido de revistaespacios.com:  
<https://www.revistaespacios.com/a17v38n55/a17v38n55p28.pdf>
- Torres, E., & Zegarra, S. (Julio- Diciembre de 2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno. *Comunicación*, 6(2). Recuperado el 07 de 2019, de  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-71682015000200001](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682015000200001)
- Universidad Nacional de Educación de Ecuador- UNAE. (2016). *Educación, Calidad y Buen Vivir*. Azogues, Ecuador: UNAE. Recuperado el 07 de 2019, de  
<http://repositorio.unae.edu.ec/bitstream/123456789/144/1/Educacion%2C%20Calidad%20y%20Buen%20Vivir.pdf>
- Valenzuela Salvador, A. H. (26 de 10 de 2016). *Síndrome de Burnout de identificación de los Factores de riesgo asociados en los trabajadores asistenciales de los establecimientos de salud de la Red de Salud Barranco Chorrillos Surco*. Obtenido de cybertesis.urp.edu.pe:  
[http://cybertesis.urp.edu.pe/bitstream/urp/240/1/valenzuela\\_ah.pdf](http://cybertesis.urp.edu.pe/bitstream/urp/240/1/valenzuela_ah.pdf)
- Veloz, E. (07 de 2017). “*Determinación de Cortisol en Profesores de la Carrera de Laboratorio Clínico y su Relación con el Síndrome de Burnout*”. Obtenido de repo.uta.edu.ec: [http://repositorio.uta.edu.ec: http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/25965](http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/25965)
- Zavala, J. (2008). *Estrés y burnout docente: conceptos*. Obtenido de google.com.ec:  
<https://www.google.com.ec/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiO0rGR343iAhXF1lkKHegTCAGQFjACegQIARAC&url=https%3A%2F%2Fdialnet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F5056868.pdf&usg=AOvVaw32FzKpjM0yX8YEQN5ypws5>

**Anexos**

*Anexo 1: Cronograma de Actividades*

<b>CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES</b>																								
<b>ACTIVIDADES</b>	<b>ABRIL</b>				<b>MAYO</b>				<b>JUNIO</b>				<b>JULIO</b>				<b>AGOSTO</b>				<b>SEPTIEMBRE</b>			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Búsqueda de tema de investigación.																								
Desarrollo y planteamiento del problema.																								
Entrega de tema de proyecto de titulación para aprobación.																								
Asignación de director de titulación																								
<b>Planteamiento del problema</b> • Formulación del problema.																								
<b>Objetivos.</b> • Desarrollo de los objetivos de la investigación.																								
<b>Justificación de la investigación.</b>					T																			
<b>Marco teórico.</b> • Antecedentes de la investigación.									T															

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Base teóricas</li> <li>• Definición de términos.</li> <li>• Sistema de hipótesis.</li> <li>• Sistema de variables.</li> <li>• Operacionalización de variables.</li> </ul>																			
<p><b>Marco metodológico.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseño.</li> <li>• Población y muestra</li> <li>• Técnicas e instrumentos de recolección de datos.</li> <li>• Técnicas de procesamiento y análisis de datos.</li> </ul>					T														
<p><b>Resultados según los objetivos planteados.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprobación de la hipótesis</li> </ul>									T										
<p><b>Conclusiones y recomendaciones.</b></p>										T									
<p><b>Aspectos administrativos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Recursos humanos</li> </ul>																			

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presupuesto</li> <li>• Cronograma</li> </ul>																																											
<b>Presentación y corrección de primer borrador</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Asignación de pares académicos</li> <li>• Calificación final del proyecto</li> </ul>																																											
Tutorías horas																																							103				
Horas autónomas cumplidas por las estudiantes																																							320				
<b>Total de Horas</b>																																								423			

Responsables: Natalia Díaz - Erika Mungabusi

## *Anexo 2: Recursos*

### **Talento humano**

- **Investigadoras:** Elvia Natalia Díaz Toscano; Erika Estefanía Mungabusi Tisalema
- **Directora del proyecto de investigación:** Dra. Laura Paola Avendaño Castro

### **Recursos materiales.**

- Computadores portátiles
- Impresora
- CD
- Impresión de oficios
- Impresión encuestas
- Solicitud de pares académicos
- Biblioteca física y virtual de la U.E.B.
- Impresiones borradores
- Material de oficina

### **Presupuesto**

Material	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
Impresiones de oficios	14	0,25	3,50
Impresiones de encuestas <ul style="list-style-type: none"><li>• Dirigido a los estudiantes</li><li>• Para personal docente y administrativo</li></ul>	280	0,10	28,00
	65	0,10	6,50
Impresiones de borradores	6	20,00	120,00
Anillados	6	1,75	10,50
Portada de CD que contiene el proyecto de investigación	3	3,00	9,00
<b>Total</b>			<b>177,50 \$</b>

**Anexo 3: Presentación de oficios**

Designación del tutor para el proyecto de investigación previo a la obtención del título de Enfermería.

**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO**

**COORDINACIÓN PERMANENTE DE TRABAJO DE TITULACIÓN  
ENFERMERÍA.**

---

Guaranda, 2 de mayo del 2019.  
FCS- CTE- 0101 – UEB.

Dra.  
PAOLA ALVENDAÑO  
**DOCENTE**  
Presente.


De mi consideración :

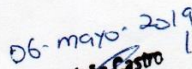
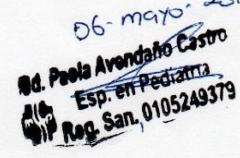
Con un cordial saludo, la comisión de titulación de enfermería en reunión mantenida el 1 de mayo del 2019, presidida por Lic. Maura Muñoz, le designa directora de la modalidad de proyecto de investigación:  
**“ Síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal docente y administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano de la Universidad Estatal de Bolívar abril-septiembre 2019 “** . Autores: Díaz Natalia y Mungabusi Erika.

Las estudiantes se acercaran a usted para la dirección respectiva hasta el término del proceso de titulación.

Por su amable atención, expreso mi agradecimiento

Atentamente,

  
**Dra. C Mariela Galpor G**  
Coordinadora Unidad Titulación

---

Avenida Ernesto Che Guevara y Gabriel Secaira Telefax: 03-2206155 -  
Guaranda - Ecuador


**Anexo 4: Oficio para la ejecución del proyecto de investigación en la Facultad Ciencias de la Salud y del Ser Humano de la Universidad Estatal de Bolívar.**

Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano  
**DECANATO** 956

Remite a: *Dr. Avendaño y estudiantes*  
*pedagogos que cuentan con*  
*la matrícula autónoma*

Fecha: Día 13 Mes 05 Año 2019

Guaranda, 13 de mayo de 2019



Licenciada  
**Maura Muñoz**  
**DECANA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO**  
Presente.-

De mi consideración:

Con un cordial y atento saludo llego a usted para solicitarle de la manera más comedida nos conceda la apertura para desarrollo el proyecto de investigación denominado; **SINDROME DE BURNOUT EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR, ABRIL – SEPTIEMBRE 2019**, en esta Facultad pedido que lo hago en vista de ser la Directora del proyecto mencionado cuyas autoras son; **Erika Estefania Mungabusi Tisalema** con cedula de ciudadanía **1805391701** y **Elvia Natalia Díaz Toscano** con cedula de ciudadanía **1804934394**, estudiantes de la carrera de Enfermería.

Por la favorable atención que a este pedido le reitero mi sincero agradecimiento.

Atentamente;

Md. Paola Avendaño Castro  
Eso en Pediatría  
Reg. San. 0105249379

**Dra. Paola Avendaño**  
**DOCENTE**

Universidad Estatal de Bolívar  
Facultad de Ciencias de la Salud  
**DECANATO**  
RECIBIDO Día 13 Mes 05 Año 2019  
SECRETARÍA



Anexo 5: Oficio dirigido al vicerrectorado académico solicitando información sobre el desempeño docente de la Facultad Ciencias de la Salud y del Ser Humano de la Universidad Estatal de Bolívar.

Guaranda 20 de mayo del 2019



Doctora

**Araceli Lucio**

**VICERRECTORA ACADÉMICA**

**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR**

Presente.-

De mi consideración:

Reciba un cordial y atento saludo luego a usted para solicitarle de la manera más comedida nos facilite la información de evaluación de desempeño docente y administrativo del período octubre 2017 abril 2018 de la Facultad Ciencias de la Salud y del Ser Humano, para la realización del proyecto de investigación denominado: **SINDROME DE BURNOUT EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LA FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR. ABRIL - SEPTIEMBRE 2019**, pedido que lo hago en vista de ser la Directora del Proyecto mencionado cuyas autoras son: Elvia Natalia Díaz Toscano con cédula de ciudadanía 1804934394 y Erika Estefanía Mungabusi Tisalema con cédula de ciudadanía 1805391701, estudiantes de la carrera de Enfermería.

Por la atención al presente le reitero mis sinceros agradecimientos.

Md. Paola Avendaño Castro  
Esp. en Pediatría  
Reg. San. 0105249379

Dra. Paola Avendaño

**DOCENTE**

UNIVERSIDAD ESTATAL  
DE BOLÍVAR

20 MAY 2019

VICERRECTORADO ACADÉMICO  
SECRETARÍA

**Anexo 6: Informe de evaluación al desempeño docente periodo abril-agosto 2018 de la Facultad Ciencias de la Salud y del Ser Humano.**



Guaranda, 06 de febrero del 2019  
 VRAI-UEB-CA-012-2019

*Handwritten notes:*  
 Tarea: 005  
 B-2-2019  
 06 Feb 2019

Doctor  
 Ulises Barragán Vinuesa, MSc.  
**RECTOR**  
**PRESIDENTE DE CONSEJO UNIVERSITARIO**  
 Presente

De mi consideración:

Con un atento saludo, me permito remitir la resolución del Acta de la Comisión Académica en sesión ordinaria No. 002-CA-UEB-2019 realizada el día lunes 25 de enero del 2019 para que se sirva dar el trámite institucional correspondiente

**CUARTO PUNTO:** Análisis y resolución del Informe de la Evaluación al Desempeño Docente del ciclo abril-agosto 2018

**RESOLUCIÓN:** LOS MIEMBROS DE LA COMISIÓN ACADÉMICA RESUELVEN SUGERIR A CONSEJO UNIVERSITARIO LA APROBACIÓN DEL INFORME DE LA EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO DOCENTE DEL CICLO ABRIL - AGOSTO 2018.

Por la atención que se sirva dar a la presente, me anticipo en agradecerle y me suscribo.

Cordialmente,

*Handwritten signature of D.C. Araceli Lacio Quintana PhD*



D.C. Araceli Lacio Quintana PhD  
**VICERRECTORA ACADÉMICA Y DE INVESTIGACIÓN**

Señora C.  
 UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR  
 SECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS  
 Recibido: *[Signature]*  
 Fecha: 11 febrero 2019 Hora: 15:26  
 SECRETARÍA

08 FEB 2019  
 SECRETARÍA

14	Ha participado en la ejecución de proyectos de investigación.	Investigación	100
15	Incluye a los estudiantes en el desarrollo de investigaciones	Investigación	100
16	Ha participado en asesorías, tutorías o dirección de trabajos de grado a nivel de pregrado y posgrado.	Investigación	100
17	Ha participado en congresos, seminarios y conferencias en calidad de ponente, asistente o miembro de tribunal.	Investigación	100
18	Ha participado en la formulación de programas y/o proyectos de vinculación	Vinculación Con La Colectividad	100
19	Ha participado en la ejecución de programas y/o proyectos de vinculación.	Vinculación Con La Colectividad	100
20	Ha alcanzado resultados	Vinculación Con La Colectividad	100
21	Incluye a los estudiantes en programas y/o proyectos de vinculación	Vinculación Con La Colectividad	100
22	Cumple con las actividades de gestión (dirección, tutorías, coordinaciones, supervisión u otras) que le han sido asignadas.	Administración Y Gestión	63
23	Demuestra compromiso para el desarrollo de actividades de docencia, investigación, vinculación con la colectividad y gestión universitaria para el mejor funcionamiento y desempeño de la misma.	Administración Y Gestión	63
24	Sociabiliza el sílabo al inicio del período lectivo.	Planificación Micro Curricular	99,2
25	Cumple con las actividades planificadas en el sílabo.	Planificación Micro Curricular	97,6
26	Aplica métodos, técnicas, procedimientos y recursos didácticos en el proceso de Aprendizaje.	Estrategia Metodológica	96,4
27	El docente es claro explicativo, resuelve problemas y logra aprendizajes significativos en sus estudiantes.	Estrategia Metodológica	96
28	El docente utiliza laboratorios, equipos, talleres, herramientas informáticas u otros escenarios donde los estudiantes puedan vincular la teoría con la práctica, según el caso.	Estrategia Metodológica	94,6
29	Utiliza y promueve el uso de bibliotecas físicas y virtuales	Estrategia Metodológica	95,4
30	Utiliza la plataforma virtual de la UEB para la interacción docente / estudiante.	Estrategia Metodológica	95,4
31	Asiste puntualmente a clases.	Aspecto Disciplinario	96,6
32	Cumple con los horarios de clase establecidos y demás actividades planificadas.	Aspecto Disciplinario	96,8
33	Propicia un ambiente de lealtad, imparcialidad, puntualidad, respeto, solidaridad, tolerancia y compromiso institucional	Practica En Valores	97
34	La relación docente - estudiante refleja un equilibrio emocional propicio para el aprendizaje.	Practica En Valores	96,8
35	El docente cumple con los parámetros establecidos en el Reglamento de Evaluación Estudiantil	Practica En Valores	97,2
36	Ha presentado el Sílabo al inicio del período lectivo	Planificación Micro Curricular	97,6
37	Ha sociabilizado el Sílabo a sus estudiantes al inicio del período lectivo	Planificación Micro Curricular	99,4
38	Cumple con los contenidos y actividades planificadas en el sílabo	Planificación Micro Curricular	99,6
39	Entrega oportunamente el informe de avance académico	Planificación Micro Curricular	99,4
40	Utiliza la Plataforma Virtual de la UEB.	Estrategia Metodológica	91,6
41	Utiliza y promueve el uso de bibliotecas físicas y virtuales	Estrategia Metodológica	93,2
42	Cumple con los horarios y fechas establecidas para la labor académica	Aspecto Disciplinario	96
43	Entrega puntualmente las calificaciones	Aspecto Disciplinario	100
44	Asiste a actividades de capacitación y actualización de conocimientos desarrollados por la Universidad	Aspecto Disciplinario	81,6
45	Ha participado en la formulación de proyectos de investigación	Investigación	100
46	Ha participado en la ejecución de proyectos de investigación	Investigación	98,8
47	Incluye a los estudiantes en el desarrollo de investigaciones	Investigación	100

*Anexo 7: Encuesta dirigida al personal docente y administrativo de la Facultad Ciencias de la Salud y del Ser Humano de la Universidad Estatal de Bolívar.*



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO**  
**ESCUELA DE ENFERMERIA**

**CUESTIONARIO MASLACH BURNOUT INVENTORY**

**Presentación**

El presente instrumento es de carácter anónimo y confidencial, sus respuestas serán estrictamente utilizadas con fines pedagógicos y estadísticos; el cual tiene como finalidad determinar síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal docente y administrativo de la Facultad Ciencias de la Salud y del Ser Humano.

**Instructivo**

- Lea detenidamente todas las preguntas para que pueda responder correctamente.
- El tiempo estimado para realizar el cuestionario será de 10 a 15 minutos.
- En la sección I llene de acuerdo con su información personal y profesional.
- En la sección II marque con una **X** en el valor numérico de acuerdo a su criterio, tomando en cuenta:

**0 Nunca                      1 Muy rara vez                      2 Frecuentemente                      3 Siempre**

**I DATOS GENERALES**

<b>A. Edad</b> :	<b>1. 20-40</b>		<b>2. 41-59</b>		<b>3. &gt;60</b>
<b>B. Sexo</b>	Femenino		Masculino		
<b>C. Grado de instrucción</b>	Tercer nivel		Cuarto nivel		
<b>D. Condición laboral</b>	Nombramiento		Contratado		
<b>E. Experiencia laboral (años)</b>	<b>1 a 5</b>		<b>5 a 10</b>		<b>Más de 10</b>

**II : APLICACIÓN DE CUESTIONARIO MASLACH BURNOUT INVENTORY**

N°	Preguntas	0	1	2	3
1	Me siento emocionalmente agotado en mi trabajo.				
2	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento cansado.				
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado.				
4	Logro entender fácilmente a las personas que tengo que atender.				
5	Trato a algunos beneficiados de mi trabajo como si fuesen objetos impersonales.				
6	Trabajar todo el día con la gente me cansa.				
7	Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.				

<b>8</b>	Siento que mi trabajo me está desgastando.				
<b>9</b>	Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.				
<b>10</b>	Siento que me he hecho más duro con la gente.				
<b>11</b>	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.				
<b>12</b>	Me siento muy activo en mi trabajo.				
<b>13</b>	Me siento frustrado por el trabajo.				
<b>14</b>	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo.				
<b>15</b>	No me preocupa lo que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente.				
<b>16</b>	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa.				
<b>17</b>	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo.				
<b>18</b>	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender.				
<b>19</b>	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.				
<b>20</b>	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.				
<b>21</b>	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada.				
<b>22</b>	Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos de sus problemas.				

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

*Anexo 8: Cuestionario de evaluación al desempeño docente desde la perspectiva estudiantil.*

 <p style="text-align: center;"><b>UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR</b>  <b>FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO</b>  <b>CARRERA DE ENFERMERIA</b></p> <p style="text-align: center;"><b>Instrumento de evaluación de desempeño de los docentes por ámbitos desde la opinión de los estudiantes.</b></p>		
<b>Presentación</b>		
<p>El presente instrumento es de carácter anónimo y confidencial, sus respuestas serán estrictamente utilizadas con fines pedagógicos y estadísticos; el cual tiene como finalidad determinar síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal docente y administrativo de la Facultad Ciencias de la Salud y del Ser Humano.</p>		
Docente:		
<p><b>Instructivo:</b> Lea cuidadosamente las situaciones y seleccione la opción que considere cierta desde su perspectiva.          Marque con una (X) la opción que seleccione.</p>		
<b>El docente:</b>	<b>Opción</b>	
	SI	NO
Las labores del docente corresponden con las indicaciones del silabo según las competencias y exigencias requeridas por el futuro profesional.		
La relación docente estudiante refleja un equilibrio emocional propicio para el aprendizaje.		
Explica o ejemplifica con claridad el conocimiento científico.		
Incluye a los estudiantes en el desarrollo de investigaciones.		
Asesora de manera individual o grupal (Tutorías) de acuerdo con las necesidades que presentan los estudiantes.		
<b>Comentarios o sugerencias con relación al desempeño académico</b>		

**Anexo 9: Validación y aprobación de los instrumentos para el desarrollo del proyecto investigativo.**



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR**  
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO  
CARRERA DE ENFERMERIA

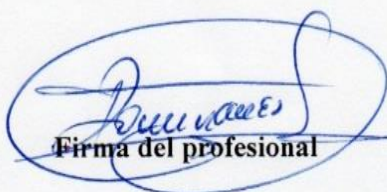
CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe Carlos Domínguez Sánchez con CI: 1001293396 con grado de Doctor en Ciencias de la Educación ejerciendo actualmente como funcionario en Director Académico

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos (encuestas) para su aplicación en el proyecto de investigación denominado: **SINDROME DE BURNOUT EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR ABRIL-SEPTIEMBRE 2019**, previo a la Obtención del Título como Licenciadas en Enfermería.

Luego de haber analizado dicho cuestionario se establece que cumple los siguientes indicadores:

	Deficiente	Aceptable	Bueno	Excelente
Coherencia de ítems			X	
Amplitud del contenido			X	
Claridad en la redacción			X	
Pertinencia			X	

  
Firma del profesional



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR**  
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO  
CARRERA DE ENFERMERIA

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe Dr. Victor Hugo Nieves Jimenez con CI: 0201314432 con grado de Magister en Ciencias Psicológicas con mención en Psicoterapia ejerciendo actualmente como funcionario en Docente - Universidad Estatal de Bolívar

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos (encuestas) para su aplicación en el proyecto de investigación denominado: **SINDROME DE BURNOUT EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR ABRIL-SEPTIEMBRE 2019**, previo a la Obtención del Título como Licenciadas en Enfermería.

Luego de haber analizado dicho cuestionario se establece que cumple los siguientes indicadores:

	Deficiente	Aceptable	Bueno	Excelente
Coherencia de ítems				✓
Amplitud del contenido				✓
Claridad en la redacción				✓
Pertinencia				✓

  
Firma del profesional





# UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO

CARRERA DE ENFERMERIA

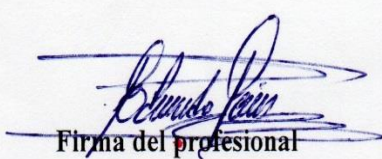
## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe Angeles Eduardo Pérez Pérez con CI: 0200496433 con grado de Magister en Educación y Psicología Educ. ejerciendo actualmente como funcionario en Director. Hambocillo. Escuela de Convulsión Guayana

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos (encuestas) para su aplicación en el proyecto de investigación denominado: **SINDROME DE BURNOUT EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR ABRIL-SEPTIEMBRE 2019**, previo a la Obtención del Título como Licenciadas en Enfermería.

Luego de haber analizado dicho cuestionario se establece que cumple los siguientes indicadores:

	Deficiente	Aceptable	Bueno	Excelente
Coherencia de ítems				✓
Amplitud del contenido			✓	
Claridad en la redacción				✓
Pertinencia				✓

  
Firma del profesional

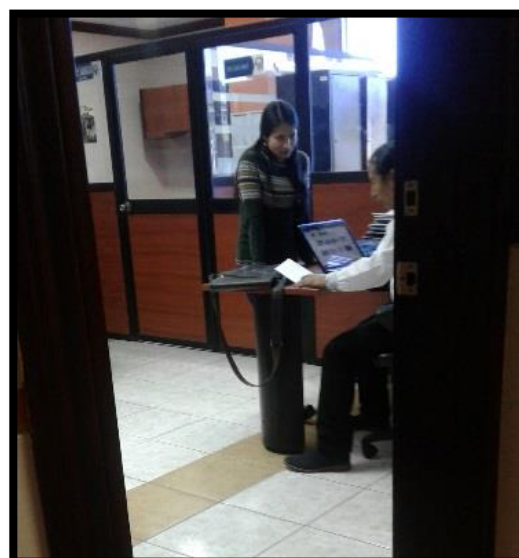
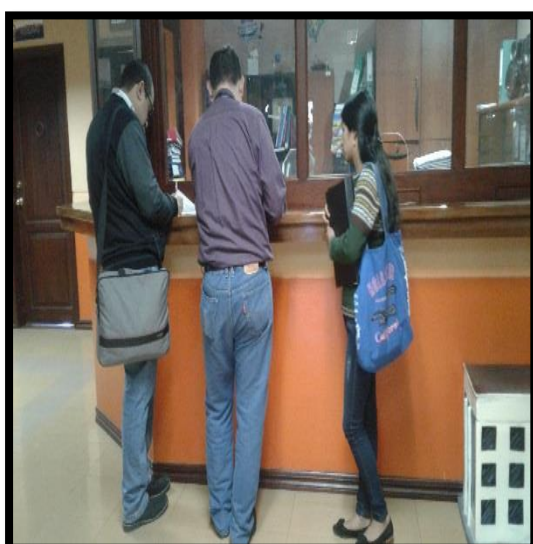
*Anexo 10: Encuestas realizadas a estudiantes de la Facultad Ciencias de la Salud y del Ser Humano*

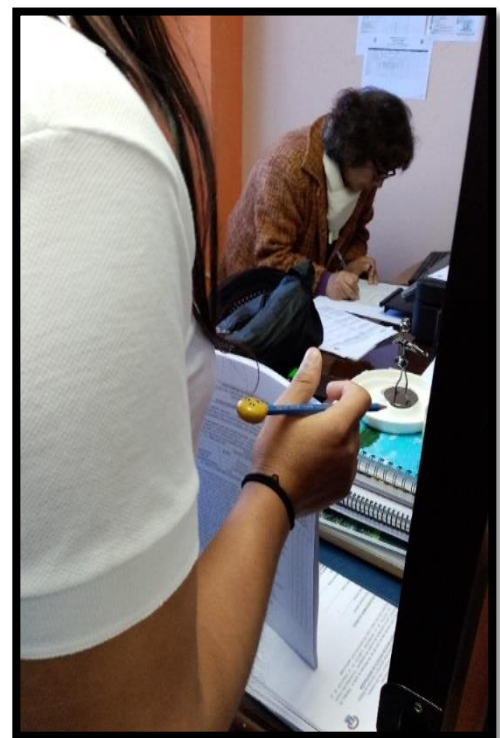
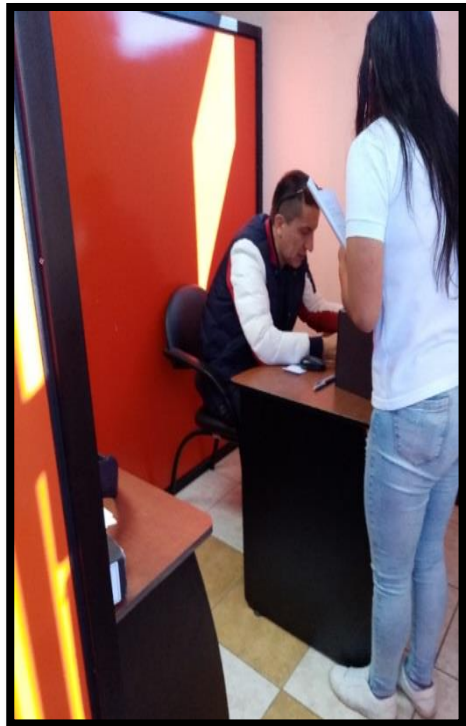


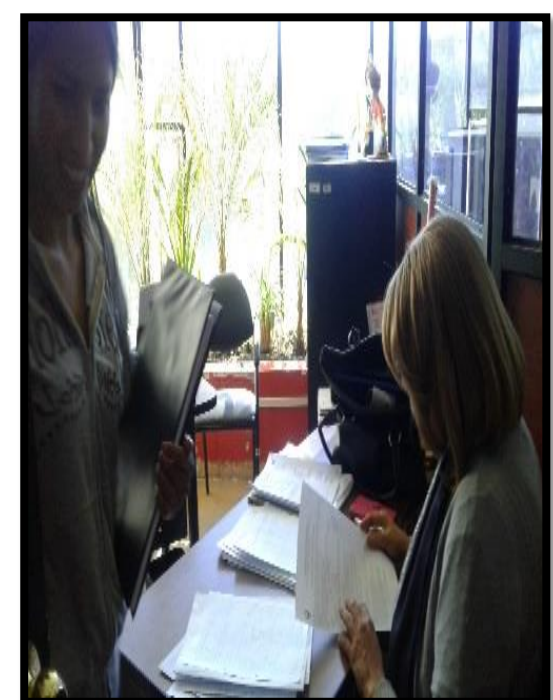


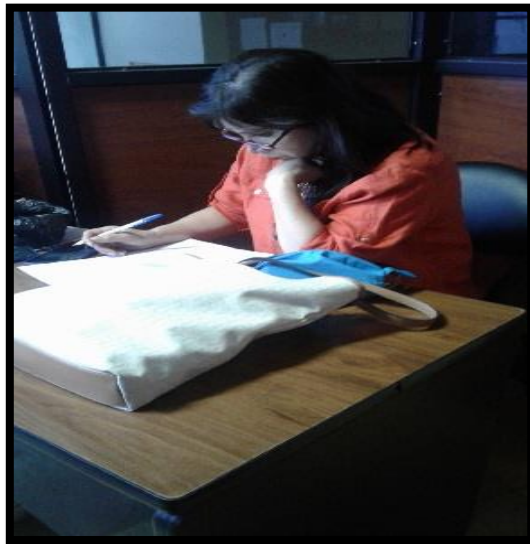
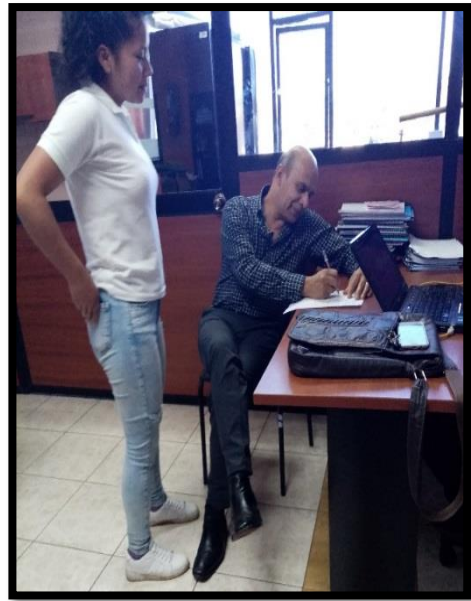


Encuestas realizadas a personal docente y administrativo de la Facultad Ciencias de la Salud y del Ser Humano.











**Anexo 11: resultado de análisis de URKUND de la Universidad Estatal de Bolívar.**

**URKUND**
Lista de fuentes Bloques
★ PROBAR LA NUEVA BETA DE URKUND

**Analysed Document:** Proyecto Sindrome de Burnout.docx (D55276814)

**Submitted:** 04/09/2019 22:03:00

**Submitted By:** emungabusitisa@gmail.com

**Significance:** 5 %

+	Categoría	Enlace/nombre de archivo	-
+		<a href="http://cybertesis.ure.edu.ve/bitstream/ura/246/1/valenzuela_ab.pdf">http://cybertesis.ure.edu.ve/bitstream/ura/246/1/valenzuela_ab.pdf</a>	-
+		<a href="http://repositorio.une.edu.ve/bitstream/handle/UNE/796/1/520CS-11a-20E86-202014.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y">http://repositorio.une.edu.ve/bitstream/handle/UNE/796/1/520CS-11a-20E86-202014.pdf?sequence=1&amp;isAllowed=y</a>	-
+		Tesis casi acabada1.doc	-
+		<a href="http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S0465-546X2015000200003">http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S0465-546X2015000200003</a>	-
+		<a href="http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1018-13042005000400002">http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S1018-13042005000400002</a>	-
+		<a href="https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S0716-50062017000600106">https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&amp;pid=S0716-50062017000600106</a>	-
+		<a href="https://doi.org/10.15381/urata.v19i1.12538">https://doi.org/10.15381/urata.v19i1.12538</a>	-

#1 Activo
Fuente externa: <http://repo.uta.edu.ec/handle/123456789/25449>
52%

el síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal docente y administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano de la Universidad Estatal de Bolívar?

1.3 Objetivos.

1.3.1 Objetivo General:

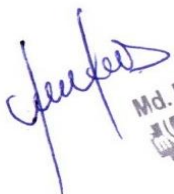
- Determinar la existencia del síndrome de Burnout y su relación con el desempeño laboral del personal docente y administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano de la Universidad Estatal de Bolívar abril - septiembre 2019.

1.3.2 Objetivos Específicos:

- Identificar el Síndrome de Burnout en el personal docente y administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano mediante el instrumento "Maslach Burnout Inventory".
- Cuantificar los casos de Síndrome de Burnout del personal docente de la Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano.

• Establecer si existe una relación entre la incidencia del Síndrome de Burnout y el desempeño laboral de docentes de la Facultad de Ciencias de la Salud. 1.4 Justificación de la Investigación

El presente trabajo investigativo tiene el firme propósito determinar la existencia del síndrome de Burnout y su relación con el desempeño laboral del personal docente y administrativo de la Facultad Ciencias de la Salud y del Ser Humano de la Universidad Estatal de Bolívar, es por ello que consideramos importante porque el docente de la Facultad de Ciencias de la Salud y del Ser Humano desarrolla una labor cada vez más compleja, que exige una mayor preparación pedagógica y académica para formar



Md. Paola Avendaño Castro  
Esp. en Pediatría  
Reg. San. 0105249379