

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA

(Creada por Ley N° 25265)



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE OBSTETRICIA**

TESIS

**“SINDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE
LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA,
2016”**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
SALUD MENTAL Y CULTURA DE PAZ**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
OBSTETRA**

PRESENTADO POR LAS BACHILLERES:

AGUILAR ESTRADA, Narcisa

AQUINO ALVAREZ, Alexsandra Jasmin

HUANCVELICA – PERÚ

2018

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA

(Creada por Ley N° 25265)



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE OBSTETRICIA**

TESIS

**“SINDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE
LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA,
2016”**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
SALUD MENTAL Y CULTURA DE PAZ**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
OBSTETRA**

PRESENTADO POR LAS BACHILLERES:

**AGUILAR ESTRADA, Narcisa
AQUINO ALVAREZ, Alexsandra Jasmin**

ASESOR: Mg. MUÑOZ DE LA TORRE, Rossibel Juana

JURADOS: Mg. GUERRA OLIVARES, Tula Susana
Dra. MENDOZA VILCAHUAMAN, Jenny
Mg. PEREZ VENEGAS, Claris Jhovana

HUANCVELICA – PERÚ 2018

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la Ciudad Universitaria de Paturpampa a los 05 días del mes de Abril a las 10:00 horas del año 2018 se instaló el Jurado Evaluador de la Sustentación de Tesis del (la) Bachiller:
Aguilar Estrada Narcisca y Aquino Alvarez Alexandra Jasmin

Siendo los Jurados Evaluadores:

Presidente : Mg. Tula Susana Guerra Olivares
Secretario : Dra. Jenny Mendoza Vilcahuaman
Vocal : Mg. Claris Johana Perez Venegas

Para calificar la Sustentación de la Tesis titulada:

" Síndrome de Burnout en las docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2016 "

Presentado por el (la) Bachiller:

Aguilar Estrada Narcisca y Aquino Alvarez Alexandra Jasmin

Concluida la sustentación, se procede con las preguntas y/o observaciones por parte de los miembros del jurado, designado bajo Resolución N° 229 - 2018 concluyendo a las 11:00 horas. Acto seguido, los Jurados deliberan en secreto llegando al calificativo de:
Aprobado por unanimidad

Observaciones:

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

[Firma]
Mg. TULA SUSANA GUERRA OLIVARES
DECANA
PRESIDENTE

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

[Firma]
Mg. TULA SUSANA GUERRA OLIVARES
VºBº COORDINACION

Ciudad Universitaria de Paturpampa, 05 de Abril 2018

[Firma]
UNIVERSIDAD NACIONAL HUANCAMELICA
VOCAL
Mg. Obst. Claris Johana Perez Venegas
DOCENTE

[Firma]
UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
SECRETARIA
Dra. Jenny Mendoza Vilcahuaman
DOCENTE

[Firma]
UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
E.A.P. OBSTETRICIA
Obsta. Ada Elizabeth Larco Lopez
DOCENTE
VºBº SECRETARIA DOC.

DEDICADO A:

A mis padres: Rufino y Balvina y a mis hermanas: Milka; Amanda y Cirila; por el apoyo incondicional que me brindan para alcanzar mis metas

Narcisa

A mis padres: Elvis y Beatriz; y a mis hermanos: Cristian, Dennis y Jack; por el apoyo incondicional que me brindan para alcanzar mis metas.

Alexsandra

AGRADECIMIENTOS

Un agradecimiento especial a la Mg. Rossibel Juana Muñoz De La Torre, por las asesorías brindadas, a fin de mejorar el contenido y enriquecer las etapas de la investigación.

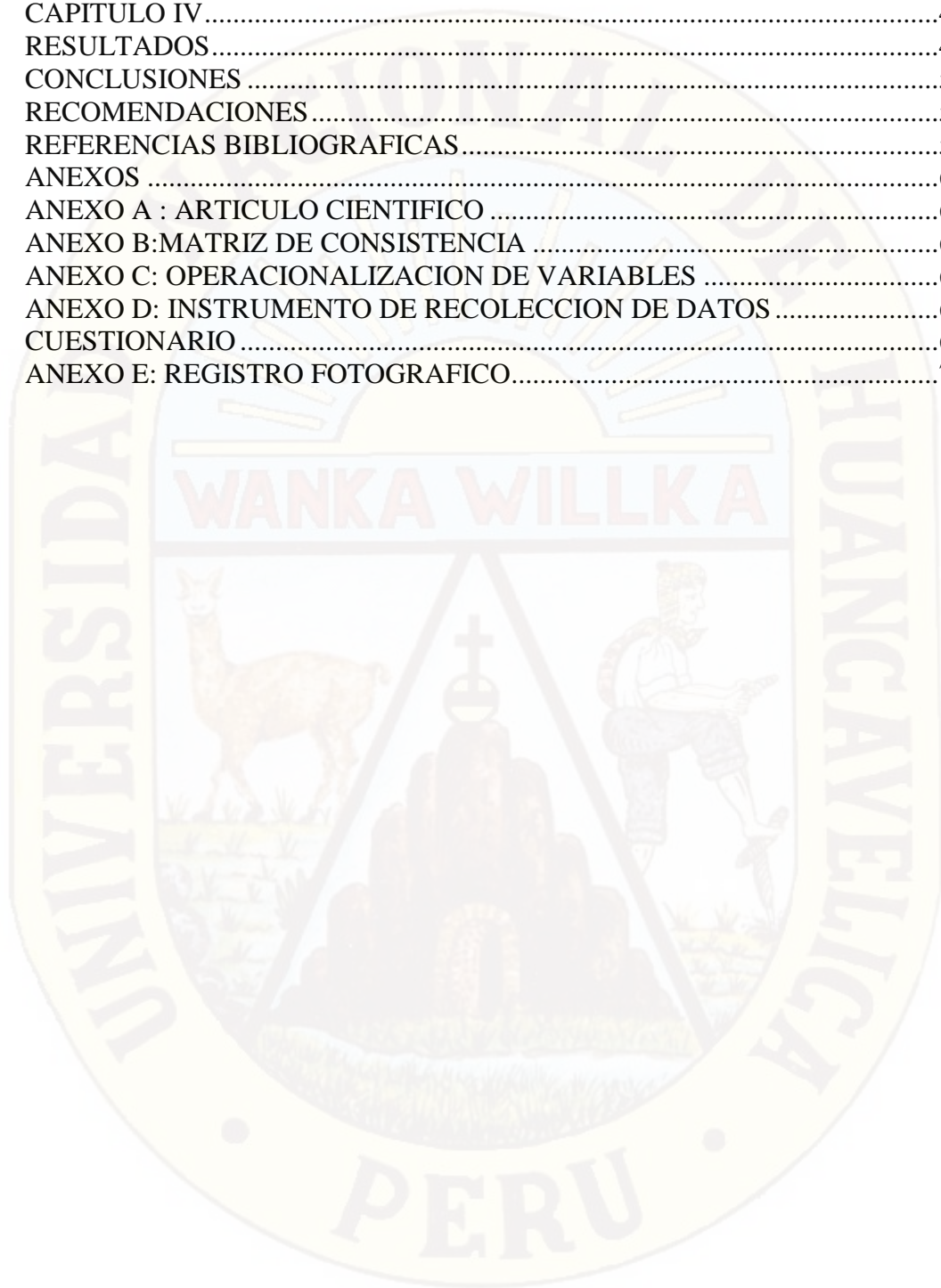
A nuestros padres: Balvina Estrada López y Rufino Aguilar Rojas; y Elvis Aquino Chinchay y Beatriz Álvarez Hurtado; por habernos apoyado en todo momento.

Y también a la Mg. Lina Yubana Cardenas Pineda por el apoyo brindado en todo momento en calidad de Directora de la Unidad de Investigación para ese entonces.

INDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTOS	IV
INDICE	V
RESUMEN.....	VII
ABSTRACT.....	VIII
INTRODUCCION	9
CAPITULO I.....	10
PROBLEMA.....	10
1.1 Planteamiento del problema	10
1.2 Formulación del problema.....	12
1.3 Objetivos	12
1.3.1 Objetivo general	12
1.3.2 Objetivos específicos	12
1.4 Justificación e importancia	13
CAPÍTULO II	15
MARCO TEÓRICO.....	15
2.1 Antecedentes	15
2.2 Bases teóricas	21
2.2.1 Síndrome de Burnout	21
2.2.2 Teorías Explicativas del Síndrome de Quemado por el Trabajo.....	29
2.2.3 Proceso del Síndrome de Burnout.....	32
2.2.4 Factores que influyen en el del Síndrome de Burnout	34
2.2.5. EUTRES O ESTRÉS POSITIVO	35
2.2.6. Distrés (Estrés Negativo).	37
2.3 Hipótesis	38
2.4 Definición de términos	38
2.5 Identificación de variable	39
2.6 Operacionalización de variables.....	40
CAPÍTULO III.....	41
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	41
3.1 Tipo de investigación	41
3.2 Nivel de investigación	41
3.3 Método de investigación	41
3.4 Diseño de investigación.....	42
3.5 Población, muestra y muestreo.....	43
3.5.1 Población.....	43
3.5.2 Muestra.....	43
3.5.3 Muestreo.....	43
3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	44
3.6.1 Técnica:	44
3.6.2 Instrumento:	44
3.7 Procedimiento de recolección de datos	45
3.8 Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	46

CAPITULO IV.....	47
RESULTADOS.....	47
CONCLUSIONES	57
RECOMENDACIONES	58
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	59
ANEXOS	63
ANEXO A : ARTICULO CIENTIFICO	64
ANEXO B:MATRIZ DE CONSISTENCIA	67
ANEXO C: OPERACIONALIZACION DE VARIABLES	68
ANEXO D: INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS	69
CUESTIONARIO	69
ANEXO E: REGISTRO FOTOGRAFICO.....	73



RESUMEN

TITULO: SINDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA, 2016. El presente estudio tuvo como objetivo determinar el nivel del Síndrome de Burnout en los docentes de la universidad nacional de Huancavelica, 2016.

La investigación fue de nivel descriptivo y diseño descriptivo simple; se empleó la técnica de encuesta y el instrumento fue el cuestionario Maslach para docentes, se trabajó con 166 docentes nombrados y contratados de la Universidad Nacional de Huancavelica; los datos obtenidos se procesaron en el Microsoft Excel 2010 y luego de un análisis se obtuvieron los siguientes resultados: que el 80.1% de los docentes tienen un nivel bajo de Síndrome de Burnout;, es decir baja despersonalización, bajo agotamiento emocional y reducida realización personal sobre todo en el docente contratado; así mismo se encontró que hay un 72,3% corresponde a adulto mayor, de ellos el 43,9% son de sexo femenino.

Palabras claves: Síndrome de Burnout, docentes UNH y estrés laboral

ABSTRACT

TITLE: BURNOUT SYNDROME IN TEACHERS OF THE NATIONAL UNIVERSITY OF HUANCVELICA, 2016. The objective of this study was to determine the level of Burnout Syndrome among teachers of the National University of Huancavelica, 2016.

The investigation was of descriptive level and simple descriptive design; the survey technique was used and the instrument was the Maslach questionnaire for teachers; 166 teachers were appointed and hired from the National University of Huancavelica; the data obtained were processed in the Microsoft Excel 2010 and after an analysis the following results were obtained: that 80.1% of the teachers have a low level of Burnout Syndrome; that is, low depersonalization, low emotional exhaustion and reduced personal fulfillment especially in the teacher hired; likewise, it was found that 72.3% corresponds to older adults, of whom 43.9% are female

Keywords: Burnout syndrome, UNH teachers and work stress

INTRODUCCION

El síndrome de Burnout (SB), se define como la respuesta al Estrés laboral caracterizado por la desmotivación, el desinterés, el malestar interno o la insatisfacción laboral. Maslach y Jackson agrupan las características del síndrome en tres categorías, cansancio emocional el cual hace referencia al sentimiento de agotamiento por lo que se evidencia desinterés por el trabajo ; la despersonalización, caracterizado por el rechazo hacia los estudiantes y la falta de realización personal que se percibe como la actitud negativa hacia uno mismo y en el trabajo, pérdida de interés por este, irritabilidad y baja autoestima.

En los últimos años en Perú se han presentado políticas que disminuyen la contratación por prestación de servicios, cambios en las condiciones de trabajo y el aumento de la edad para la pensión, cualquier modificación en el ámbito laboral genera cierto nivel de estrés.

Por lo tanto el objetivo de este estudio fue determinar el nivel de síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2016, para obtener información a los docentes y así poder diseñar estrategias que estén orientadas al bienestar del docente.

La siguiente tesis se organiza en cuatro capítulos: I capítulo "Planteamiento del problema, II Capítulo "Marco teórico", III Capítulo "Metodología de la Investigación" Y finalmente el capítulo IV "Resultados"

The logo of the Universidad Nacional de Huancayo is a circular emblem. It features a central sun with rays, a llama on the left, and a seated figure on the right. The text 'UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAYO' is written around the top and sides, and 'WANKAYILLKA' is written across the middle.

CAPITULO I PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

En la actualidad la globalización determina grandes cambios en las instituciones universitarias haciéndose un entorno tan cambiante que exige competitividad y a la vez ésta repercute en el desenvolvimiento de la persona en el ámbito laboral, generando trastornos o desequilibrios en la salud física y mental de sus docentes.

Según la Ley N°28740, emanada el 2009, se viene evaluando la calidad educativa en el ámbito universitario a través de la acreditación que tienen como objetivo garantizar un mejor servicio educativo prestado por las distintas instituciones universitarias, estos hechos tienen a los docentes universitarios sometidos a constantes presiones y demandas laborales reflejados en los altos niveles de estrés ocupacional e inestabilidad del clima laboral.

Así mismo en los últimos años el sistema educativo en general y los docentes, particularmente han sido testigos del aumento de las demandas sociales hacia su rol profesional unido a bajos

presupuestos y pobre dotación de recursos en relación a las exigencias¹.

Según Doménech², los profesores se ven expuestos a una serie de condiciones diferentes a las mantenidas hace unas décadas: con el criterio de autoridad devaluado y un aumento de la falta de respeto, incluso agresiones físicas, con un sistema educativo que les plantea cada vez mayores retos, exigiéndoles mayor preparación y especialización, en contenidos, métodos y conocimiento psicológico de los estudiantes. Estas situaciones pueden afectar el desenvolvimiento de los profesores universitarios, teniendo repercusiones en la calidad de la enseñanza que imparten, en este sentido ser un peligro para el bienestar del docente, como lo afirma Antonovsky³ en 1988, para hacer frente a un estímulo perturbador se genera un estado de tensión con el cual el sujeto debe luchar.

El Síndrome de Burnout o “síndrome de estar quemado” por el trabajo es una entidad derivada de la interacción del individuo con determinadas condiciones psicosociales nocivas de trabajo que puede aparecer cuando no se protege adecuadamente al trabajador o no se adapta el trabajo a la persona. Se puede dar exclusivamente en las profesiones de ayuda o de servicios humanitarios, por las excesivas demandas emocionales externas e internas imposibles de satisfacer, que producen una vivencia de fracaso personal después de otorgar al trabajo una carga emocional excesiva. El Burnout se caracteriza por un agotamiento emocional extremo, la despersonalización en el trato con las personas y la ausencia de realización personal en el trabajo.

El docente universitario desarrolla una labor cada vez más compleja que exige al docente de una mayor preparación pedagógica, manejo de un bagaje psicopedagógico que le permita

conocer al estudiante a fin de favorecer su aprendizaje en un clima idóneo que depende en gran medida de la calidad de la interacción interpersonal con los estudiantes que contribuye al mejoramiento de la calidad de formación del pre grado. En ese contexto se plantea el siguiente estudio de síndrome de Burnout en los docentes Nominados y contratados de la Universidad Nacional de Huancavelica.

1.2 Formulación del problema

¿Cuál es el nivel de síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2016?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

- Determinar el nivel de síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2016.

1.3.2 Objetivos específicos

- Caracterizar a los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica según categoría, edad, condición y sexo.
- Describir y analizar el nivel de agotamiento emocional en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica
- Describir y analizar el nivel de despersonalización en los Docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica.
- Describir y analizar el nivel de realización personal en los docentes de la Universidad Nacional de

Huancavelica.

- Describir y analizar los niveles de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en los docentes de la Universidad.

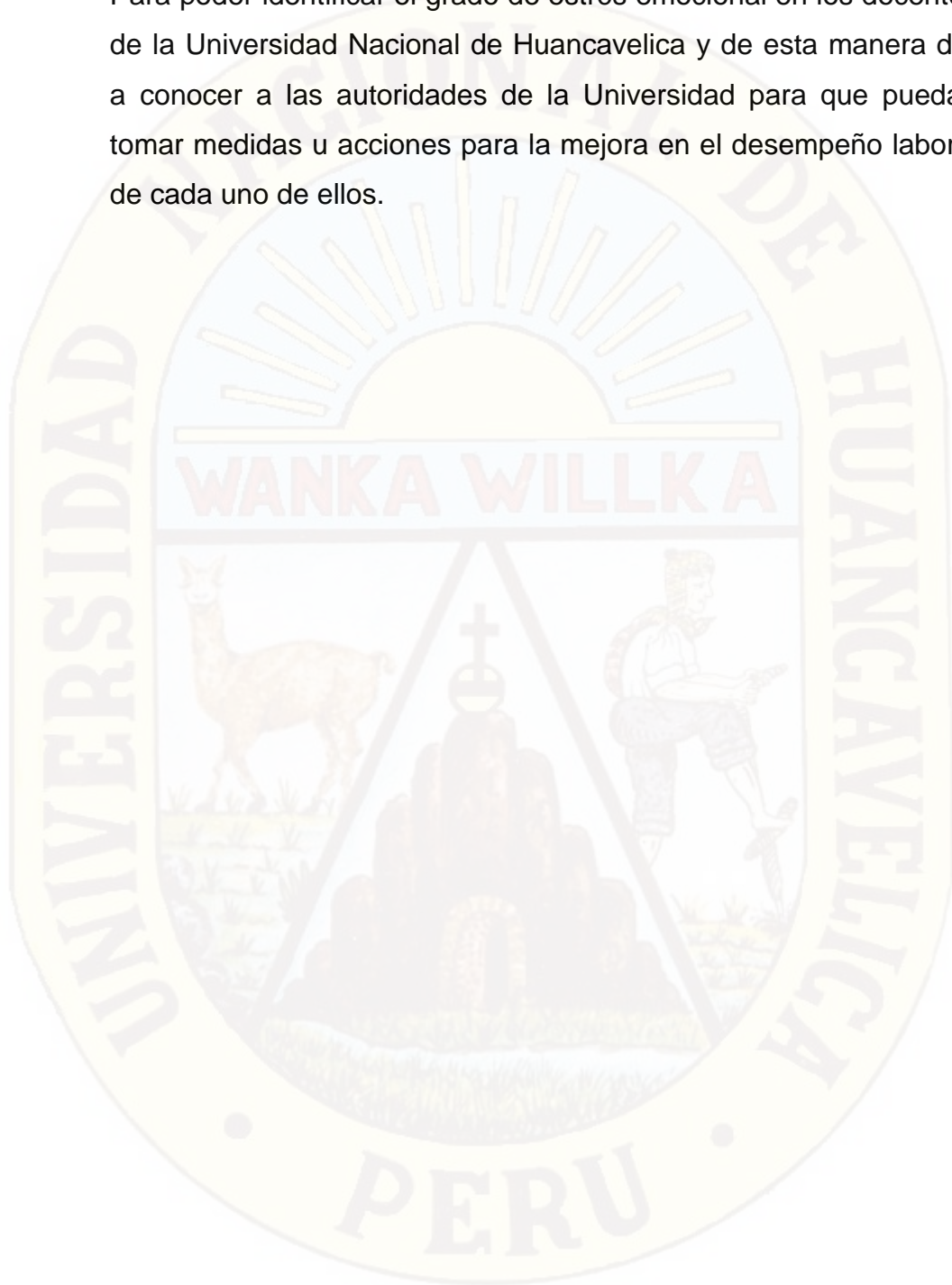
1.4 Justificación e importancia

Los docentes como los demás profesionales que trabajan directamente con personas, parecen ser especialmente vulnerable al estrés laboral debido a la presión a la que se ven sometidos por intentar responder a las demandas cada vez más exigentes del entorno universitario, la sobrecarga laboral, la responsabilidad familiar y el clima organizacional.

Estudios sobre Burnout llevados a cabo en el sector educación, como el realizado por Vilorio y Paredes⁴ en el 2010, han demostrado que el profesorado parece ser especialmente vulnerable a este problema, debido a la presión a la que los profesores se ven sometidos por intentar responder a la diversidad de demandas, al tener que exigirse cada vez más a sí mismos y presentar cada vez más sintomatología asociada con este síndrome, por lo que son cada vez más frecuentes las licencias por estrés, el ausentismo, la depresión y el agotamiento.

La sociedad de información ha cambiado su modelo y requiere de profesionales que se adapten a los constantes cambios; por lo tanto, el presente estudio nos permitirá conocer el nivel del Síndrome de Burnout que posiblemente presenten los docentes de las diferentes Escuelas Profesionales de la sede central de la Universidad Nacional de Huancavelica, además de su utilidad como antecedente para otros estudios en el tema.

Para poder identificar el grado de estrés emocional en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica y de esta manera dar a conocer a las autoridades de la Universidad para que puedan tomar medidas u acciones para la mejora en el desempeño laboral de cada uno de ellos.





CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Correa Z⁵, “Síndrome de Burnout en Profesores Universitarios de los Sectores Público y Privado en la Universidad del Cauca, Popayán, Colombia”, Colombia, 2012 tuvo como **Objetivo:** Analizar la relación entre Burnout y una serie de variables socio demográficas, causas y consecuencias del síndrome, en profesores universitarios de los sectores público y privado de la ciudad de Popayán. **Metodología:** La población perteneció a los sectores público y privado, tanto de sexo masculino como femenino, con edades entre los 20 y los 60 años. Se evaluaron con el Cuestionario Breve de Burnout, validado para Latinoamérica y para profesores. Fue un estudio cuantitativo transversal; para analizar los datos se utilizan estadísticas descriptivas y la prueba de chi cuadrado, se aceptaron niveles de significación estadística de $p < 0.05$. El análisis es univariado y bivariado. **Resultados:** Los resultados indicaron una baja presencia del síndrome de Burnout

en esta población. Se encuentra una frecuencia del 9% de alta despersonalización en el sector privado y del 12% en el sector público, es decir que estos docentes han desarrollado insensibilidad hacia los receptores de sus servicios, y frecuencias del 16% y del 10% de altas consecuencias físicas y del 9% y 10% de altas consecuencias sociales, en los sectores privado y público, respectivamente. El análisis bivariado demuestra la asociación significativa de diversos factores. **Conclusión:** Existe una baja presencia de síndrome de Burnout en esta población. Las variables que están altamente asociadas con la dimensión despersonalización y las consecuencias físicas y sociales, tanto en el sector público como el privado son: número de horas que se labora en la semana y tiempo que se lleva en la universidad y en el mismo cargo. Sólo en el sector público, en un mínimo porcentaje, los profesores presentaron antecedentes del síndrome y consecuencias psicológicas.

Marrau C.⁶ “Síndrome de Burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente de la Universidad Nacional de San Luis, Argentina”, Argentina, 2004. **Metodología:** obtenidos mediante la aplicación del instrumento para evaluar el síndrome de Burnout (SBS-HP) **Resultados:** muestran que la mayoría de las puntuaciones registradas en las distintas subescalas se ubican, tanto en el grupo de hombres como en el de mujeres, dentro del rango promedio; vale decir que, en ambos, el síndrome no se manifiesta en forma intensa, salvo en 3 hombres y en 14 mujeres, en los que las puntuaciones sobrepasan el límite superior del rango promedio; en la muestra de hombres la Insatisfacción o tensión laboral correlaciona en forma altamente significativa con la Tensión psicológica e interpersonal, aunque no afectaría las relaciones profesionales, es decir la labor docente en contacto con los

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

Blasco J. et al⁷ “La calidad del sueño, Burnout y el bienestar psicológico en profesionales de la Policía” Murria, 2002 **Objetivo:** la posible relación de estas medidas con variables laborales, tales como turnos de trabajo, bajas laborales, etc. La información se recogió por medio de pruebas estandarizadas, tales como la Escala de Somnolencia Diurna de Epword (ESS; Murria, 1991), el Cuestionario de Salud General (GHQ- 28, Golberg,1970) y la Escala de Burnout de Maslach (MBI-GS; Schaufeli, 1996), **Muestra:** estuvo compuesta por 252 sujetos que contestaron el protocolo. **Resultados:** muestran relaciones significativas entre las tres variables principales, de forma que los sujetos con más problemas de sueño presentan menor bienestar y mayor Burnout. También aparecen relaciones significativas entre Burnout y bienestar psicológico, de modo que quienes tienen mayor Burnout presentan un menor bienestar.

Viloria M.⁴ “Síndrome de Burnout o Desgaste Profesional en los profesores de la Universidad de Los Andes, Colombia”, Colombia, 2002. **Objetivo:** se estudió la incidencia del Síndrome de Burnout evaluado mediante el MBI (Maslach y Jackson, 1981), **Muestra:** de profesores de la Universidad de los Andes. **Resultados:** indican un nivel medio de Burnout, caracterizado este por niveles medios de Despersonalización, Agotamiento Emocional y de Autoestima

Profesional. Se estudió el efecto de algunas variables sobre las tres dimensiones del Burnout. Las variables sociológicas y profesionales relacionadas con estas subescalas fueron: edad, sexo, y la categoría en el escalafón. Otras variables como: Estado Civil, tener o no Hijos, Cónyuge con o sin trabajo no están relacionadas con el grado de Burnout. En cuanto a factores de perfil docente como los años de Docencia y el Grado Académico, tampoco están relacionados con el grado de Burnout.

Arias, G.⁸ “Síndrome de Burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa”, Arequipa, 2013. **Metodología:** del estudio de la incidencia del síndrome de Burnout en una muestra de 233 profesores (127 varones y 106 mujeres) con un rango de edad de 20 a 65 años que laboran en instituciones educativas públicas y privadas de la ciudad de Arequipa. Se aplicó el Inventario de Burnout de Maslach para profesores. **Resultados:** se encontró que el 93,7% de los profesores tiene un nivel moderado de Burnout y el 6,3% tienen un nivel severo, mientras que el 91,5% de las docentes tiene un nivel moderado y el 7,5% tiene un nivel severo de síndrome de Burnout. Un mayor porcentaje de varones que de mujeres obtiene puntuaciones más elevadas en agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal. Además, se hallaron relaciones significativas ($p < ,000$) entre el tipo de gestión educativa y la despersonalización y la baja realización personal. **Conclusiones:** que los varones se ven ligeramente más afectados por el síndrome de Burnout en un nivel moderado, aunque estas diferencias no son significativas, y que las mujeres tienen un grado de estrés más severo.

Ponce C. et al⁹ “Quemado” por estrés laboral asistencial en grupos de docentes universitarios” Perú, 2005, **Muestra:** 274 docentes de

la UNMSM. **Resultado:** explica que el 54.5% de la varianza total corrobora la presencia del síndrome de Burnout. **Conclusión:** principal es que los docentes de la UNMSM presentan evidencias del síndrome del “quemado” por estrés laboral asistencial. El análisis cualitativo permite apreciar diferencias en la presencia del Burnout según áreas de especialidad. No existen diferencias en las etapas del Burnout en relación a las de variables sexo, estado civil y práctica de deporte. Existen diferencias 31 significativas en las etapas del “Burnout” en relación a las variables: problemas de salud, condición del docente. A mayor tiempo de servicio y a mayor tiempo en la profesión, se detecta: menor cansancio emocional, menor despersonalización y mayor realización personal y viceversa. Los docentes que tienen problemas de salud infieren mayor cansancio emocional y mayor despersonalización.

Fernández, A.¹⁰ “Burnout, Autoeficacia y Estrés en Maestros Peruanos”, Perú, en el 2008. Tres Estudios Fáticos”. Resume tres estudios **Muestra:** realizados en 929 profesores (617 mujeres y 312 hombres) de escuelas primarias y secundarias de Lima, Perú. Las variables fueron: estresores, personalidad de tipo A, Burnout, satisfacción en el trabajo, autoeficacia, orientación a metas, estrategias de aprendizaje y desempeño del profesor. **Resultados:** muestran la existencia de un elevado nivel de *Burnout* en los profesores, que fue más alto en los de escuela primaria que en los de secundaria. Se encontró una significativa relación entre los estresores, conducta tipo A, satisfacción en el trabajo y variables de desempeño docente, tales como la auto-eficacia percibida, que puede verse como un factor protector contra el Burnout. Los resultados obtenidos fueron los docentes de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, presentan evidencias del llamado síndrome del “quemado” por estrés laboral asistencial. Por una

parte, el análisis factorial exploratorio revela que entre los tres factores existe un solo factor bipolar de orden superior que tiene una varianza que explora el 54.5% de la varianza total y que corrobora la presencia del “Burnout” en los docentes universitarios. De otro lado, el 46.3% de los profesores tienen “Burnout” en niveles significativos o están en la fase final; 7.3% se encuentran en la fase intermedia y próximos a avanzar a la fase final; y un 46.4% se encuentran en una fase inicial cuyo desarrollo es lento.

Sánchez A. et al¹¹ Factores Sociodemográficos y Síndrome de Burnout en el Profesional de Enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza” Lima, 2005. Entre los **Resultados**: se encontró que del cien por ciento de la muestra (52 enfermeras) únicamente cinco presentaron Síndrome de Burnout, con relación a la variable sociodemográfica que influye significativamente en el Síndrome de Burnout son los turnos de trabajo, actividades en tiempo libres y servicio donde labora. Los niveles identificados son altos y bajos para el grupo de enfermeras con síndrome de Burnout.

Gamonal Y. et al¹² “Síndromes de Burnout en el profesional de enfermería que labora en áreas críticas”, Lima, 2005. **Objetivo**: determinar la existencia del síndrome de Burnout entre las enfermeras de unidades críticas de una institución de salud infantil; el estudio fue cuantitativo-descriptivo de corte transversal, realizado en cinco servicios de áreas críticas de una institución de salud de nivel III; **Muestra**: estuvo constituida por 132 profesionales de enfermería, participando 105 conforme criterios de inclusión y exclusión. Para recolectar los datos se utilizó el cuestionario auto-administrado de Maslach Burnout Inventory/MBI en versión traducida y validada en el Perú, mediante entrevistas personales y entrega del instrumento en sobre cerrado. El análisis de los datos

fue realizado mediante estadística descriptiva con análisis univariado y bivariado con auxilio del SPSS v.13. **Resultados:** el 78,1% presentó tendencia a síndrome de Burnout predominando el nivel bajo en todas las dimensiones: despersonalización 80,0%, cansancio emocional 66,7% y realización personal 65,7%. Todas las enfermeras presentaron baja realización personal, sin embargo, las de Sala de operación y Emergencia presentaron también cansancio emocional en nivel medio (30,4% y 33,9% respectivamente).

2.2 Bases teóricas

Marco Filosófico:

La presente investigación se sustenta en la Teoría Humanista o Humanismo que significa un profundo conocimiento del ser humano, educado en valores, con características intelectuales que se pueden cultivar y acrecentar, con sentimientos, emociones, programas educativos acordes a una necesidad social y humana, necesidades físicas de espiritualidad y de sociabilidad. En ese mismo sentido, existen postulados humanistas, que nos ayudan a comprender la importancia de estar equilibrado para interactuar con otras personas como nuestros estudiantes.

2.2.1 Síndrome de Burnout

2.2.1.1 Definición

La primera definición es atribuida a Freudenberger y et al¹³ en 1974, fue el quien

introdujo el término “Burnout”, recurrió al diccionario y lo definió como fallar, agotarse, o llegar a desgastarse debido a un exceso de fuerza, demandas excesivas de energía o de recursos, señalando lo que ocurre cuando un profesional de servicios de ayuda “se quema” y fracasa en alcanzar sus objetivos. Define este síndrome como: “un conjunto de síntomas médico-biológicos y psicosociales inespecíficos, que se desarrollan en la actividad laboral, como resultado de una demanda excesiva de energía”.

Maslach y Jackson¹⁴ en 1981, define el síndrome de quemarse por el trabajo SQT como un síndrome de agotamiento físico y emocional que implica el desarrollo de actitudes negativas para el trabajo, pobre auto concepto, y pérdida del interés por los clientes que aparece en los profesionales de las organizaciones de servicio.

El mismo autor Maslach y Jackson¹ en 1981 el SQT es un síndrome de agotamiento emocional y de cinismo que ocurre con frecuencia en los individuos que trabajan hacia personas, y que dedican mucho tiempo a las relaciones personales de carácter confidencial con estas personas bajo condiciones crónicas de estrés y de tensión.

Para Edelwich y Bridsky¹⁵ en 1980, es una pérdida progresiva del idealismo, de la energía

y del deseo de alcanzar objetivos que aparece en los profesionales de ayuda como resultado de las condiciones de trabajo.

Desde una perspectiva psicosocial Maslach y Jackson.¹⁴ en 1981, lo considera una respuesta inadecuada ante el estrés que se manifiesta en tres aspectos: agotamiento físico y psicológico, una actitud fría y despersonalizada en el trato con los demás, y un sentimiento de inadecuación ante las tareas que debe realizar.

Ellos elaboran el Maslach Burnout Inventory.¹⁸ en 1981, compuesto de tres dimensiones como realización personal en el trabajo, agotamiento emocional y despersonalización; Perlman y Hartman¹⁶ en 1982 hicieron una revisión bibliográfica de las definiciones hechas entre 1974 y 1980 sobre el síndrome de quemarse por el trabajo SQT, considerando 48 trabajos que contienen definiciones, llegan a la siguiente definición: “es una respuesta al estrés emocional crónico con tres componentes: agotamiento emocional y/o físico, baja productividad laboral, y un exceso de despersonalización”

En síntesis, en la actualidad la definición del Síndrome del Quemado por el Trabajo (SQT) es: “un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal en el trabajo que puede desarrollarse en aquellas personas cuyo objetivo de trabajo

son las personas en cualquier tipo de actividad”
Gil Mont.¹⁷ en 2005.

El agotamiento emocional es la situación en que los trabajadores perciben que no pueden dar más a nivel afectivo, se refiere a un agotamiento de energía y de recursos personales emocionales, debido al contacto diario con personas a las que tiene que atender como parte de su trabajo.

Por despersonalización se entiende el desarrollo de actitudes y sentimientos negativos hacia las personas a las que va dirigido el trabajo, siendo tratadas las mismas de forma deshumanizada debido a la insensibilidad afectiva, culpándoles de sus problemas (por ejemplo, el paciente tiene bien merecida su enfermedad.)

La falta de realización personal en el trabajo se refiere la tendencia de los profesionales a auto evaluarse negativamente, sintiéndose descontentos consigo mismos e insatisfechos con sus resultados laborales, todo esto afecta su capacidad para llevar a cabo su trabajo y relacionarse con las personas que atienden.

2.2.1.2 Síntomas del Síndrome de Burnout

El DSM –IV en 1995 define un síndrome como “la agrupación de signos y síntomas basadas en su frecuente concurrencia, que puede

sugerir una patógena, una evolución, unos antecedentes familiares o una selección terapéutica comunes". El signo es observable y evidente por el evaluador más que por el afectado, y los síntomas son una manifestación subjetiva de un estado patológico.

Esta definición nos ayuda para tener mayor claridad acerca del Síndrome de Quemado por el Trabajo, y delimitar los síntomas es un punto inicial para poder definir y diagnosticar el SQT.

Los estudios atribuyen muchos síntomas al síndrome, estos síntomas afectan negativamente los afectos y emociones (por ejemplo agotamiento emocional, irritabilidad, odio), a las cogniciones (por ejemplo baja autoestima, baja realización personal en el trabajo, sentimientos de impotencia para el desempeño del rol profesional, sensación de fracaso emocional), a las actitudes (por ejemplo cinismo, despersonalización, apatía, hospitalidad y suspicacia), a las conductas (por ejemplo, comportamiento suspicaz y paranoide, aislamiento, consumo de tranquilizantes y barbitúricos, rigidez, quejas constantes, aumento de accidentes, conductas agresivas hacia clientes, ausentismo) y al sistema fisiológico del individuo (por ejemplo, cansancio, insomnio, úlcera de estómago, dolor de cabeza, dolor de espalda, fatiga hipertensión (Benavides-Pereira.¹⁸en 2002; Dolan.¹⁹ en 1987; Einsiedel y

Tully.²⁰ en 1982; Farber.²¹ en 1983; Gil- Monte y Pireo.²² en 1997; Mingote y Pérez.²³ en 1999; Paine.²⁴ en 1982.

Paine.²⁴ en 1982, establece cinco categorías para distribuir los síntomas:

- **Síntomas físicos.** (aumento de fatiga física y agotamiento físico, aumento de molestias y dolores musculares y aparición de alteraciones funcionales en el organismo.)
- **Desarrollo de conductas de exceso.** (consumo de sustancias estimulantes café, tabaco, alcohol y otras sustancias, conductas de riesgo para la propia integridad, conductas agresivas.)
- **Problemas de ajuste emocional.** (Agotamiento emocional, paranoia, depresión, sentirse atrapado, miedo a perder la razón, etc.)
- **Alteración de las relaciones interpersonales.** (aislamiento, negativa a comunicarse con los demás, peleas y conflictos constantes por la indiferencia y frialdad en sus relaciones interpersonales laborales.)
- **Síntomas actitudinales y cambios en los valores y creencias del individuo.** (cinismo, ironía hacia las personas con las que labora sensación de impotencia y fracaso).

Ponce y Col⁹ en 2005 mencionan que el “Burnout” siempre está asociado a

sentimientos de desvalorización y fracaso y hacen una lista de la sintomatología más frecuente: Psicósomáticos: Cansancio, fatiga crónica, frecuentes dolores de cabeza, malestar general, problemas de sueño, contracturas y algias óseo musculares, úlceras y otros desórdenes gastrointestinales, pérdida de peso, taquicardia hipertensión, etc.

Conductuales: Mala comunicación, ausentismo laboral, abuso de drogas (café, tabaco, fármacos etc.), incapacidad para vivir de forma relajada, superficialidad en contacto con los demás, aumento de las conductas violentas, trastornos en más o en menos del apetito y la ingesta, distanciamiento afectivo de los clientes y compañeros.

Emocionales: Distanciamiento afectivo como una forma de protección del yo, aburrimiento y actitud crítica, impaciencia e irritabilidad, sentimiento de omnipotencia, desorientación, incapacidad de concentración, disminución de la memoria inmediata, baja tolerancia a la frustración, sentimientos depresivos, sentimientos de vacío, agotamiento, fracaso, impotencia, baja autoestima y pobre realización personal.

Laborales: Detrimiento en la capacidad de trabajo, detrimento en la calidad de los servicios que presta a los clientes, aumento de interacciones hostiles, comunicaciones deficientes, frecuentes conflictos

interpersonales en el ámbito del trabajo y dentro de la propia familia.

En el SQT, previo a la aparición de síntomas conductuales y fisiológicos consecuentes, se dan una serie de respuestas que indican problemas en el área cognitiva, afectiva y actitudinal. Gil- Mont.¹⁷ en 2005 el mismo autor hace una reseña la cual presentamos a continuación:



Síntomas Cognitivos	Síntomas Afectivo-Emocionales	Síntomas Actitudinales	Otros Síntomas
Sentirse contrariado. Sentir que no valoran su trabajo. Percibirse incapaz. Pensar que trabajas mal. Falta de control. Verlo todo mal. Todo se hace una montaña. Sensación de no mejorar. Inseguridad. Pensar que el trabajo no vale la pena. Pérdida de la autoestima.	Nerviosismo. Irritabilidad y mal humor. Disgusto y enfado. Frustración. Agresividad. Desencanto. Aburrimiento. Agobio. Tristeza y depresión. Desgaste emocional. Angustia. Sentimientos de culpa.	Falta de ganas de seguir trabajando. Apatía. Irresponsabilidad. d. Escaquearse. Pasar de todo. Estar hartos. Intolerancia. Impaciencia. Quejarse por todo. Evaluar negativamente a compañeros. Romper con el entorno laboral. Ver al paciente como un enemigo. Frialdad hacia los pacientes. No aguantar a los pacientes. Indiferencia. Culpar a los demás por su situación.	<u>Conductuales</u> Aislamiento. No colaborar. Contestar mal. Enfrentamientos. <u>Físicos</u> Cansancio.

Principales síntomas psicológicos del SQT obtenidos por Gil – Mont.¹⁷ en 2005.

2.2.2 Teorías Explicativas del Síndrome de Quemado por el Trabajo

Desde los estudios de Freudenberguer¹³ en 1974 se han generado diversas teorías explicativas, dos perspectivas generales se han venido desarrollando: la perspectiva clínica y la perspectiva psicosocial. En la perspectiva clínica se entiende el SQT como un estado personal en el cual la persona producto del estrés laboral llega, por otra parte, el enfoque psicosocial lo considera un proceso dinámico, que se desarrolla por la interacción entre las características personales con su entorno laboral Tonon²⁵ en 2003.

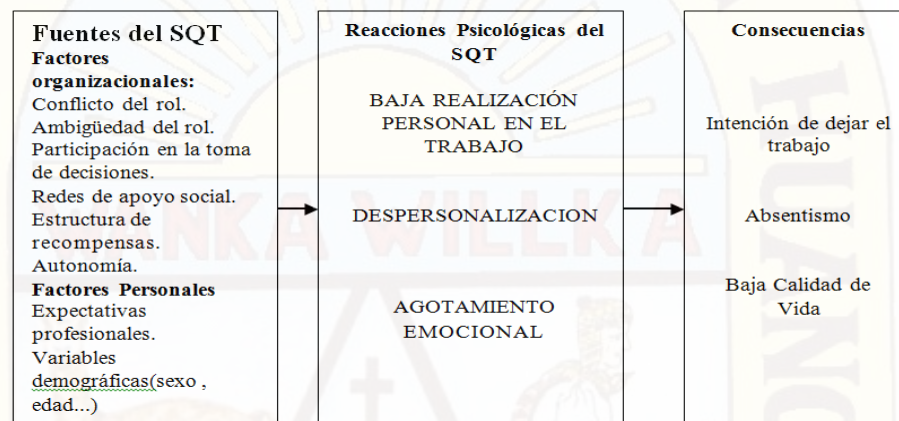
En la perspectiva clínica situamos la posición de Freudenberguer¹³ en 1974 en la que el SQT es tomado como un estado de agotamiento, decepción y pérdida del interés como consecuencia del trabajo rutinario y cotidiano los servicios al público y por metas inalcanzables. Para Fischer²⁶ en 1983 el SQT, es un estado resultante de un trauma narcisista que da por consecuencia la disminución de la autoestima.

El enfoque en el cual se basa esta investigación es el psicosocial de Maslach y Jackson¹⁴ en 1981, si bien ellos comenzaron a estudiar el "Burnout" como un estado, posteriormente fueron considerándolo un proceso, como recordaremos en su definición el "Burnout" es un síndrome que se desarrolla en las personas que desarrollan trabajos en contacto con las personas, cuyo objeto de trabajo son las personas y se caracteriza por el agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de realización en el trabajo. Maslach y Jackson¹⁴ en 1981.

Tomando como base el modelo de Maslach y Jackson Schwab²⁷ en 1986, propone un modelo clásico inicialmente elaborado para maestros, pero más adelante se usa para poder explicar el SQT en otras profesiones. Entre las fuentes del SQT tenemos factores organizacionales y factores personales, los factores organizacionales como la ambigüedad del rol, es la incertidumbre que tiene el individuo acerca de las funciones que desempeña por falta de información, este un predictor más intenso del componente cognitivo- aptitudinal del SQT; mientras que el conflicto del rol, aparece cuando no puede satisfacer expectativas contradictorias que le plantea su actividad, el mismo es un predictor más intenso del componente emocional o afectivo del SQT, Gil- Monte.²² en 1997, Lee y Ashfort.²⁸ en

1996, a continuación lo detallamos a través del siguiente cuadro.

Tabla. Modelo Utilizado por Schwab, Jackson y col.¹⁴ en 1986 para estudiar los predictores del SQT en maestros, tomado de Gil– Mont.¹⁷ en 2005.



Entre las teorías de competencias sociales encontramos la de Harrison²⁹ en 1983, que plantea en su modelo, que las personas que trabajan en profesiones de servicio al público están motivadas a ayudar a los demás, pero en su entorno encuentran frecuentes dificultades que hacen difícil su desempeño, sin poder conseguir sus metas con la consecuente frustración, percibiéndose la propia ineficacia, disminuye la motivación para poder ayudar con el tiempo se genera el SQT. Para Pines y Aronson³⁰ en 1988, el SQT es un proceso de desilusión de una persona motiva por su labor resultado de la tensión emocional crónica por estrés laboral, caracterizado por fatiga emocional, física y mental; sentimientos de inutilidad, impotencia, sentirse atrapado y baja autoestima. Finalmente, entre los modelos teóricos que se basan en la psicología de las organizaciones, proponen que el inicio del SQT hay que encontrarlo en las organizaciones, este influencia

ha sido hipotetizada por Winnubst³¹ en 1993, su modelo se concentra en las relaciones entre la estructura organizacional, la cultura, el clima organizacional y el apoyo social en el trabajo como variables antecedentes del SQT.

Los precedentes del SQT varían dependiendo de la estructura organizacional y de la institucionalización del apoyo social. El SQT en las burocracias mecánicas es causado por el agotamiento emocional por la rutina y monotonía. En las burocracias profesionalizadas la relativa laxitud de la estructura lo que lleva a los conflictos interpersonales y disfunciones de rol, traen por consecuencia el SQT.

El apoyo social en las burocracias mecánicas caracterizadas por la autoridad y jerarquía, tiene que ver en las tareas a realizar y es de carácter formal. Por otra parte, en las burocracias profesionalizadas caracterizadas por el trabajo en equipo, el apoyo social es más frecuente de tipo informal y emocional. El apoyo social en el centro laboral colabora en la percepción tienen los trabajadores de la estructura de la organización.

La percepción de la falta de apoyo social, por parte de los supervisores, compañeros y organización, es una variable que presenta efectos directos e indirectos sobre el SQT, Perrewe³² en 2001.

2.2.3 Proceso del Síndrome de Burnout

Modelo Tridimensional del MBI-HSS

El modelo tridimensional del MBI-HSS es el cuestionario más usado para la evaluación del SQT, consta de 22 ítems, que se distribuyen en tres dimensiones que son: realización personal en el trabajo, agotamiento emocional y despersonalización.

Este modelo ha sido hipotetizada de diferentes maneras tomando en cuenta las tres dimensiones que evalúa y proponiendo diferentes relaciones causales entre sus componentes, en esa base se han propuesto diferentes modelos para explicar el SQT, las cuales explicaremos a continuación.

Maslach señala que el SQT se inicia con el agotamiento emocional, posteriormente aparece despersonalización y por último baja realización personal en el trabajo. Maslach¹⁴ en 1981.

Leiter y Maslach³³ en 1988, contrastan empíricamente esta propuesta mediante un modelo de ecuaciones estructurales, ellos concluyen que la primera propuesta de Maslach es la más adecuada en comparación a la de Golembiewski y col³⁴ en 1984, confirmando estos resultados Lee y Ashforth²⁸ en 1996.

Leiter³³ en 1988, plantea un nuevo modelo en el cual el agotamiento emocional esta como un síntoma antecedente de despersonalización, por otra parte, la realización personal en el trabajo esta como síntoma sin relación causal con las otras dos dimensiones.

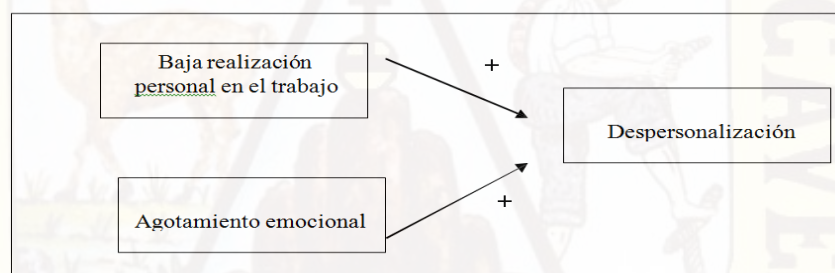
Lee y Ashforth²⁸ en 1996 propone un modelo empírico sin una base teórica en el cual el SQT evaluado por el MBI va desde el agotamiento emocional a despersonalización y paralelamente desde agotamiento emocional a baja realización personal en el trabajo.

Gil- Monte²² en 1997, hipotética el SQT es una respuesta al estrés laboral crónico a ciertas demandas la misma que tras una reevaluación cognitiva, se manifiesta como una respuesta mediadora para afrontar el estrés percibido y sus consecuencias, iniciándose con el desarrollo conjunto de la baja realización personal en el trabajo y alto agotamiento emocional, así mismo, la percepción de baja realización personal incrementaría significativamente el agotamiento emocional y la

despersonalización sería una estrategia de afrontamiento ante la experiencia de baja realización personal y alto agotamiento emocional.

Más adelante en base a revisiones teóricas posteriores, el mismo autor reformula esta propuesta en el cual se dejó de lado la relación entre baja realización personal en el trabajo y agotamiento emocional. Este modelo ha tenido sustento empírico con muestras de profesionales de enfermería, docentes (Durán³⁵ en 2001; Manassero³⁶ en 2000, educadores sociales Blanch³⁷ en 2002 y policías locales, Duran³⁵ en 2001.

Figura. Modelo hipotetizado por (1994), para explicar el proceso de desarrollo del SQT según MBI-HSS.



2.2.4 Factores que influyen en el del Síndrome de Burnout

Castro S. Rebeca³⁸ en 2005 hace referencia en su trabajo que diversos autores han tratado de identificar y enumerar los potenciadores laborales más relevantes y significativos, organizándolos en categorías con sentido teórico que permitan un análisis más sistemático del tema. Así, hay autores que identifican los factores estresantes, ubicándolos por categorías, así:

- Factores intrínsecos al puesto y condiciones de trabajo
- Rol en la organización

- Desarrollo de la carrera
- Estructura y clima organizacional
- Fuentes extra-organizacionales como los problemas familiares
- Característica personales

2.2.5. EUTRES O ESTRÉS POSITIVO

Estrada A³⁹ en 2002, la palabra estrés es la traducción española del término original inglés “stress” que significa constricción, fuerza impulsadora o esfuerzo y demanda de energía. Este idioma lo ha tomado del latín “strictiare”, que significa estrechar o constreñir.

Según Selye.⁴⁰ en 1973 El estrés constituye una de las experiencias vitales más comunes y conocidas, sin embargo, es un término difícil de definir. Es un concepto complejo, extremadamente vigente e interesante, del cual no existe consenso en su definición. La palabra estrés, significa cosas distintas para diferentes personas. Son muchas las menciones que hoy en día se hacen a este término y a sus consecuencias sobre la conducta del individuo, e igualmente son muchos los autores que lo definen y lo intentan cuantificar.

Así entonces el estrés designa a todas las exigencias, tensiones y agresiones a las que es sometido un organismo humano o animal, en forma aguda o crónica. Esta definición engloba a los estímulos o agentes estresantes. También se denomina estrés a la respuesta psicológica y fisiológica que manifiesta el individuo ante los diferentes estresores. Y, por

último, se considera al estrés como la sumatoria de la interacción de diferentes demandas o exigencias a las que es sometido el individuo y la respuesta específica o idiosincrática a las mismas.

Kertesz, Kerman.⁴¹ en “El estrés es la respuesta inespecífica del organismo ante cualquier exigencia, sea provocada por condiciones agradable o desagradables: el chirrido de una frenada al cruzar distraídos en la calle, acelera nuestro pulso tanto como un encuentro imprevisto con alguien muy querido. Así, las continuas necesidades de ajustes interno y externo (acción) para la supervivencia, movilizan nuestros recursos físicos y mentales, mediante esa respuesta general que es el estrés. Es inespecífica porque ocurre en forma similar ante estímulos muy diversos: infecciones, temperaturas extremas, ruidos, deportes, cambios sociales.

Según Cano⁴² en 2002 desde el punto de vista de la psicología, el estrés ha sido entendido desde los tres enfoques siguientes:

- **Como estímulo:** El estrés es capaz de provocar una reacción o respuesta por parte del organismo.
- **Como reacción o respuesta:** El estrés se puede evidenciar en cambios conductuales, cambios fisiológicos y otras reacciones emocionales en el individuo.
- **Como interacción:** El estrés interactúa entre las características propias de cada estímulo exterior y los recursos disponibles del individuo para dar respuesta al estímulo.

- **Clasificación de las causas del estrés.**

- **Fisiológicas (individuales):** las cuales pueden ser Genéticas (heredadas), Congénitas (adquiridas durante la gestación o el parto), Condicionamiento (aprendizaje, sensibilización. Ej.: alergias), Enfermedades y lesiones previas o actuales (disminución de resistencia).
- **Psicológicas y Psicosociales:** Personalidad (predisposición, vulnerabilidad, emocional y cognitiva), Crisis vitales por edades (infancia, adolescencia, adultez, tercera edad), Relaciones interpersonales conflictivas o insuficientes, Condiciones frustrantes de trabajo o estudio (excesiva competencia o competitividad, monotonía, normas irracionales o incongruentes, mala dirección, insatisfacción vocacional).
- **Ambientales – Societarias:** Cambios sociales y tecnológicos acelerados, Económico –políticas (opresión, incertidumbre, inflación, riesgo de guerra), Hacinamiento, exceso de población.
- **Ambientales – Físicos:** Microorganismos patógenos, tóxicos industriales, alimentarios, Polución (smog, ruido), Temperaturas extremas, Catástrofes (terremotos, tormentas).

2.2.6. Distrés (Estrés Negativo).

Según Hans Selye⁴⁰, representa aquel "Estrés perjudicante o desagradable". Este tipo de estrés produce una sobrecarga de trabajo no asimilable, la cual eventualmente desencadena

un desequilibrio fisiológico y psicológico que termina en una reducción en la productividad del individuo, la aparición de enfermedades sicosomáticas y en un envejecimiento acelerado. Es todo lo que produce una sensación desagradable.

La vida cotidiana se encuentra repleta de los estresantes negativos, tales como un mal ambiente de trabajo, el fracaso, la ruptura familiar, un duelo, entre otros.

Un mismo estrés puede ser positivo para unos y negativo para otros, como lo puede ser la promoción profesional. Esto implica que cada persona responde de diferentes maneras ante los estresantes. Un estrés en principio positivo puede convertirse en nocivo por mor de su intensidad. Por ejemplo, la crisis cardíaca del afortunado jugador de quinielas o de lotería

2.3 Hipótesis

Carece de hipótesis por ser un estudio descriptivo⁴³.

2.4 Definición de términos

Síndrome de Burnout.: Síndrome de agotamiento físico y emocional que implica el desarrollo de actitudes negativas para el trabajo pobre auto concepto y pérdida del interés por los clientes que aparece en los profesionales de las organizaciones de servicio¹⁴.

Docentes. - El docente o profesor es la persona que imparte conocimientos enmarcados en una determinada ciencia o arte. Sin embargo, el maestro es aquel al que se le reconoce una habilidad extraordinaria en la materia que instruye. De esta forma, un docente puede no ser un maestro (y viceversa). Más allá de esta

distinción, todos deben poseer habilidades pedagógicas para convertirse en agentes efectivos del proceso de enseñanza aprendizaje⁴⁴.

Fatiga: La idea de fatiga suele aludir a la molestia o el cansancio que provoca un esfuerzo físico o mental. La persona puede tener sueño, experimentar distintos dolores o padecer una sensación de malestar⁴⁴.

Agotamiento: Agotamiento es el acto y la consecuencia de agotar; consumir; gastar o vaciar la totalidad de algo, provocar un cansancio extremo⁴⁴.

Desgaste: El desgaste es el acto y la consecuencia de desgastarse o de desgastar. Este verbo refiere a consumir o deteriorar algo de a poco por su utilización o por algún tipo de contacto o roce. También puede aludir a quitar el poder o la fuerza⁴⁴.

Frustración: la frustración es la acción y efecto de frustrar (dejar sin efecto o malograr un intento). Se trata de un sentimiento desagradable que se produce cuando las expectativas de una persona no se ven satisfechas al no poder conseguir lo pretendido⁴⁴.

Indiferencia: es el estado de ánimo en que una persona no siente inclinación ni rechazo hacia otro sujeto, un objeto o un asunto determinado. Puede tratarse de un sentimiento o una postura hacia alguien o algo que se caracteriza por resultar ni positivo ni negativo⁴⁴.

2.5 Identificación de variable

Univariable: Síndrome de Burnout

2.6 Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
Síndrome de Burnout	Estado de agotamiento mental físico, emocional por el involucramiento crónico en el trabajo en situaciones emocionalmente demandante y exigentes.	Es la información que se obtiene a través del Test de Maslach, sobre el desgaste físico, emocional de los docentes debido al agotamiento crónico ante las demandas impuestas en el trabajo evidenciado por la fatiga, cansancio, malestar, actividades negativas, sentimientos de baja autoestima y otros.	<ul style="list-style-type: none"> • Agotamiento Emocional 	<ul style="list-style-type: none"> • Cansancio • Fatiga • Malestar • Agotamiento • Desgaste 	Bajo, Medio, Alto
			<ul style="list-style-type: none"> • Realización Personal o Sentimiento de bajo logro 	<ul style="list-style-type: none"> • Bajo rendimiento laboral • Baja autoestima 	
			<ul style="list-style-type: none"> • Despersonalización 	<ul style="list-style-type: none"> • Frialidad – descontento • Distanciamiento afectivo • Irritabilidad, pérdida de motivación • Frustración • Indiferencia • Sensación de culpabilidad 	



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación es básica, porque que investiga los hechos o fenómenos tal como se encuentran en la realidad, describiendo su naturaleza, características y sus relaciones más simples⁴³.

3.2 Nivel de investigación

El nivel es descriptivo porque busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis⁴³.

3.3 Método de investigación

Como método general de investigación utilizará el científico y métodos particulares el descriptivo y el estadístico.

El método científico es una abstracción de la actividades que los investigadores realizan, concentrando su atención en el proceso de adquisición del conocimiento, Efi de Gortari⁴⁵ en 1980.

El método científico es la estrategia de la investigación para buscar leyes. Mario Bunge⁴⁶ en 2004.

El método descriptivo se utiliza para recoger, organizar, resumir, presentar, analizar, generalizar los resultados de las observaciones. Este método implica la recopilación y presentación sistemática de datos para dar una idea clara de una determinada situación. Las ventajas que tiene este estudio es que la metodología es fácil, de corto tiempo y económico.

En el estudio descriptivo el propósito del investigador es describir situaciones y eventos.

Esto es, decir como es y se manifiesta determinado fenómeno.

El método estadístico consiste en una secuencia de procedimientos para el manejo de los datos cuantitativos y cualitativos de la investigación, dicho manejo tiene por propósito la comprobación, en una parte de la realidad. Jesús Reynaga Obregón⁴⁷.

3.4 Diseño de investigación

El diseño es descriptivo simple, porque busca y recoge información en forma directa para tomar decisiones, es la forma más simple y elemental por lo que no se usa mucho.⁴³

M O

Donde:

M: Docentes

O: Síndrome de Burnout

3.5 Población, muestra y muestreo

3.5.1 Población

La población estuvo constituida por 414 docentes universitarios de la Universidad Nacional de Huancavelica durante el 2016, distribuidos en cuatro sedes (sede central, Lircay, Acobamba y Pampas) según registros de la oficina de recursos humanos.

3.5.2 Muestra

Estuvo constituida por 166 docentes universitario de la sede central (Huancavelica) quienes fueron seleccionados teniendo en cuenta los criterios de selección.

3.5.3 Muestreo

El muestreo no probabilístico intencional o criterial, es una técnica de muestreo donde las muestras se recogen en un proceso que no brinda a todos los individuos de la población iguales oportunidades de ser seleccionados⁴³.

Criterios de Inclusión

- Docentes nombrados y contratados a tiempo completo y dedicación exclusiva.
- Docentes universitarios de la sede central de Huancavelica
- Docentes que aceptan el consentimiento informado.

Criterios de Exclusión:

- Docentes que se rehúsan al estudio
- Docentes inactivos (licencias, año sabático, etc)

3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1 Técnica:

Encuesta.

3.6.2 Instrumento:

Escala de Burnout de Maslach para Docentes, validado por Seisdedos⁴⁸ en 1997 con un alfa de Cronbach de 0.97. La misma que tiene las siguientes escalas:

- **Subescala de Agotamiento Emocional (EE: Emotional Exhaustion).** Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Puntuación máxima 54.
La conforman los ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20. Su puntuación es directamente proporcional a la intensidad del síndrome. La puntuación máxima es de 54 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es el agotamiento emocional y el nivel de burnout experimentado por el sujeto.
- **Subescala de Despersonalización (D).** Está formada por 5 ítems, que son los ítems 5, 10, 11, 15 y 22. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. La puntuación máxima es de 30 puntos, y cuanto mayor es la puntuación en esta subescala mayor es la

despersonalización y el nivel de Burnout experimentado por el sujeto.

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

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

Se consideran que las puntuaciones del MBI son bajas entre 1 y 33, media entre 34 y 66 y alta entre 67 y 69.

3.7 Procedimiento de recolección de datos

Primero: A través de la Unidad de Investigación de Ciencias de la Salud, se solicitó la autorización correspondiente con los Directores de los Departamentos académicos de las diferentes facultades de la sede central de la Universidad Nacional de Huancavelica

Segundo: Se coordinó con los Directores de los Departamentos académicos los horarios de reuniones de docentes para asegurar la asistencia y participación en la investigación.

Tercero: Finalmente se aplicó el cuestionario en varias oportunidades, previo consentimiento informado, de acuerdo a las reuniones que fueron programados por sus Directores de Departamentos académicos.

3.8 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

- Los datos se recolecto durante los semestres Académicos 2016 - I y 2016 - II;
- Para el análisis de datos se hizo uso de la estadística descriptiva e inferencial, a través de sus representaciones gráficas de tablas de doble entradas y simples, para la tabulación se utilizó el programa estadístico SPSS versión 21.0.



CAPITULO IV

RESULTADOS

Para obtener los datos del presente trabajo de investigación se ha tenido en cuenta muchos aspectos entre ellos la planificación y aplicación del instrumento validado, posteriormente se utilizó la herramienta del procesador de datos Excel para tabular la información que recogimos a través de la encuesta y luego se procesó los resultados:

Después de obtener los resultados se procedió a generar tablas para poder interpretar los resultados del cuestionario, tomando en cuenta un análisis por dimensiones de la variable, para así lograr nuestros objetivos, generar las conclusiones respectivas por cada grafico enfocado a nuestros objetivos y hacer las recomendaciones respectivas.

Para lo cual se ha trabajado con una población de 166 Docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica entre nombrados y contratados.

Tabla N° 01: Nivel del Síndrome de Burnout de los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2016.

DOCENTES	SINDROME DE BURNOUT							
	ALTO		MEDIO		BAJO		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
NOMBRADOS	3	1.8%	14	8.4%	84	50.6%	101	60.8%
CONTRATADOS	1	0.6%	15	9.1%	49	29.5%	65	39.2%
TOTAL	4	2.4%	29	17.5%	133	80.1%	166	100%

Fuente: Cuestionario Maslach aplicado a los docentes de la UNH.

En la Tabla N°01, sobre nivel de síndrome de burnout en los docentes, se aprecia que el 80.1% (133) poseen un nivel bajo; e 17.5% (29) un nivel medio y solo el 2.4% (4) un nivel alto; con respecto a los docentes nombrados el 50.6% (84) tienen un nivel bajo de Síndrome de Burnout, seguido de 8.4% (14) de un nivel medio y solo el 1.8% (3) de Síndrome de Burnout alto; en el caso de los docentes contratados el 29.5% (49) tiene un nivel bajo, el 9.1% (15) un nivel medio y solo el 0.6% (1) un nivel alto del Síndrome de Burnout.

Tabla N° 02: Caracterización según edad y sexo de los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2016.

EDAD	NOMBRADO				CONTRATADO				TOTAL	
	MASCULINO		FEMENINO		MASCULINO		FEMENINO		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
ADULTO JOVEN	0	0.0	7	4.2	6	3.6%	11	6.6	46	27.8
ADULTO MAYOR	40	20.1	54	32.5	29	17.6%	19	11.4	120	72.3
TOTAL	40	20.1	61	36.7	35	21.2	30	18	166	100

Fuente: Cuestionario Maslach aplicado a los docentes de la UNH.

En la Tabla N°02, sobre caracterización según edad y sexo de los docentes, se aprecia que el 72.3 % (120) corresponden a adulto mayor; de ellos el 43.9% (48) son del sexo femenino y el 37.7% (69) al sexo masculino y sólo el 27.8% (46) son adultos jóvenes de los cuales el 10.8% (18) son femenino y el 3.6% (6) son del sexo masculino; con respecto a los docentes nombrados el 36.7% son de sexo femenino y el 20.1% (40) del sexo masculino y en caso de los docentes contratados el 18% (30) femenino y el 21.2 (35) del sexo masculino.

Tabla N° 03: Nivel de agotamiento emocional en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2016.

DOCENTES	AGOTAMIENTO							
	ALTO		MEDIO		BAJO		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
NOMBRADOS	0	0.0	16	9.6	85	51.1	101	60.8
CONTRATADOS	2	1.2	28	16.9	35	21.1	65	39.2
TOTAL	2	1.2	44	26.5	120	72.2	166	100

Fuente: Cuestionario Maslach aplicado a los Docentes de la UNH.

En la Tabla N°03, sobre nivel de agotamiento emocional en los docentes, se aprecia que el 72.2 % (120) poseen un nivel bajo de agotamiento emocional; el 26.5% (44) un nivel medio y sólo el 1.2% (2) un nivel alto; con respecto a los docentes nombrados el 51.1% (85) tienen un nivel bajo de agotamiento emocional frente a un 9.6% (16) de agotamiento medio y en el caso de los docentes contratados el 21.2% (35) de ellos están con un nivel bajo de agotamiento emocional y sólo el 1.2% (2) con un nivel alto de agotamiento emocional.

Tabla N° 04: Nivel de Despersonalización en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2016.

DOCENTES	ALTO		MEDIO		BAJO		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
NOMBRADOS	0	0.0	4	2.4	97	58.4	101	60.8
CONTRATADOS	2	1.2	12	7.2	51	30.8	65	39.2
TOTAL	2	1.2	16	9.6	148	89.2	166	100

Fuente: Cuestionario Maslach para Docentes.

En la Tabla N°04, sobre nivel de despersonalización en los docentes, se aprecia que el 89.2% (148) poseen un nivel bajo de despersonalización; el 9.6% (16) un nivel medio y sólo el 1.2% (2) un nivel alto; con respecto a los docentes nombrados el 58.4% (97) tienen un nivel bajo de despersonalización frente a un 2.4% (4) de despersonalización medio y en el caso de los docentes contratados el 30.8% (51) de ellos están con un nivel bajo de despersonalización y sólo el 1.2% (2) con un nivel alto de despersonalización.

Tabla N° 05: Nivel De Realización Personal en los docentes de la Universidad Nacional De Huancavelica, 2016.

DOCENTES	ALTO		MEDIO		BAJO		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
NOMBRADOS	77	46.4	21	12.6	3	1.8	101	60.8
CONTRATADOS	1	0.6	15	9.4	49	29.2	65	39.2
TOTAL	78	47	36	22	52	31	166	100

Fuente: Cuestionario Maslach aplicado a los docentes de la UNH

En la Tabla N°05, sobre nivel de realización personal en los docentes, se aprecia que el 47% (78) poseen un nivel alto de realización personal; el 31% (52) un nivel bajo y el 22% (36) un nivel medio; con respecto a los docentes nombrados el 46.4% (77) tienen un nivel alto de despersonalización, seguido de 1.8% (3) de un nivel medio y solo el 1.8% (3) de realización personal bajo; en el caso de los docentes contratados el 29.2% (49) tiene un nivel de realización personal baja, el 9.4% (15) un nivel medio y solo el 0.6% (1) un nivel alto de realización personal.

Tabla N°6: Estadísticos descriptivos para las dimensiones del síndrome de burnout en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica.

Dimensiones del Síndrome de Burnout	Total de encuestados	Ptje. Mínimo	Ptje. Máximo	Media	Desviación Estándar
Agotamiento	166	1.00	4.75	1.84	0.58
Despersonalización	166	1.00	5.00	1.60	0.69
Realización Personal	166	4.71	2.50	2.51	0.47
Total	166	2.23	3.75	2.04	0.44

Fuente: Cuestionario Maslach aplicado a docentes de la UNH.

En el presente cuadro se observa que los niveles del Síndrome de Burnout en los docentes fluctúan entre un 2.23 y 3.75 con un valor medio de 2.04 puntos y una desviación estándar de 0.44 puntos lo que significa que los docentes presentan bajos niveles de Síndrome de Burnout con niveles bajos de agotamiento y despersonalización y realización personal ligeramente alto.

DISCUSION

Sobre el nivel de síndrome de Burnout, se identificó que el 80.1% de los docentes poseen un bajo nivel del síndrome de burnout caracterizado por baja despersonalización, reducida realización personal y bajo agotamiento emocional; y sólo el 2.4% presentó un alto nivel del síndrome de Burnout, un nivel alto implica una marcada tendencia a sufrir estrés laboral crónico conocido como Burnout cuyas características son actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que trabaja (actitudes de despersonalización) y hacia la propia profesión (falta de realización personal en el trabajo) así como una vivencia de encontrarse emocionalmente agotado, Maslach y Jackson¹⁴ en 1981; estos resultados se oponen al estudio realizado por Salas en “Bienestar psicológico y síndrome de Burnout en docentes de la UGEL N°7”, Lima, donde halló que del 100% el 43.6% poseen niveles bajos y el 41.3% un nivel alto de este síndrome.

Sin embargo, estos resultados se ven apoyado por Correa⁵ en 2012 en su trabajo de investigación sobre síndrome de Burnout en profesores universitarios del sector público y privado donde halló que la mayoría de los profesores (91% y 95% respectivamente) se encuentran a gusto con las tareas que realizan es decir presentaron bajo niveles de síndrome de Burnout.

Con respecto al nivel de agotamiento emocional, se halló que el 72.3% poseen un nivel de agotamiento emocional bajo y sólo el 1.2 % un alto nivel; el nivel de agotamiento emocional alto es la situación en que los trabajadores perciben que no pueden dar más a nivel afectivo, se refiere a un agotamiento de energía y de recursos personales emocionales, debido al contacto diario con personas a las que tiene que atender como parte de su labor; en este sentido el resultado señala que los docentes mantienen su energía y recursos personales emocionales equilibradamente como parte de su trabajo. Estos resultados se apoyan con el estudio de Correa⁵ en el 2012 donde investigó el síndrome de Burnout en profesores

universitarios del sector público y privado hallando que un número minoritario de profesores de estos sectores (1% y 3%) presentaron niveles altos de agotamiento emocional. De esta misma forma, también se encuentran similitudes entre los resultados obtenidos por Mena⁴⁹ en 2006 en la investigación desgaste profesional en profesores universitarios de Chile donde halló que el 89% de los docentes poseen bajo nivel del síndrome de burnout (desgaste profesional) sin embargo la dimensión que prevaleció fue la sensación de reducción del logro personal (94%).

Se identificó que el 89.2% de los docentes tienen un bajo nivel de despersonalización; esto significa el desarrollo de sentimientos, actitudes y respuestas negativas, distantes y frías hacia otras personas especialmente hacia los beneficiarios del propio trabajo. Estos resultados se contradicen con Correa⁵ en 2012 quien estudio Síndrome de Burnout en docentes de la Escuela Profesional de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao, hallando que el 54% de los docentes presentan un nivel medio y el 16% un nivel alto de despersonalización. Así mismo, el estudio de sobre el síndrome de Burnout en docentes del sector público y privado halló una frecuencia del 9% de alta despersonalización en el sector privado y el 12% del sector público, es decir, que estos docentes han desarrollado inestabilidad hacia los receptores de sus servicios con altas consecuencias físicas del 16 y 10% respectivamente. También, tenemos el estudio de Hermes y col⁴ en 2002 quienes estudiaron la incidencia del síndrome de burnout o desgaste profesional en los profesores de la universidad Los Andes, donde hallaron nivel medio de burnout con un nivel medio de despersonalización relacionados a los años de docencia. Y el estudio de Torres M, Lajo⁵⁰ en 2008 en su estudio variables psicológicas implicadas en el desempeño laboral docente de cinco facultades de Medicina de Lima Metropolitana, donde su muestra estuvo conformada por 150 médicos docentes, determinado que el 44% posee un síndrome de Burnout alto y el 10% en el nivel medio; en cuyo análisis de las áreas de este síndrome indicó que

existe alto nivel de despersonalización notándose una diferencia significativa entre hombres sobre las mujeres ($H=1.59$, $M=1.02$ respectivamente).

Con respecto al nivel de realización personal en docentes, se halló que el 47% poseen un nivel de alto, de estos el 46.4% corresponde a la realización personal a nivel de docentes nombrados frente a un 0.6% que corresponde a la condición de contratado; así mismo 31% un bajo nivel de realización personal cuyo 29.2% corresponde a los docentes contratados, estaríamos refiriéndonos por cada 2 nombrados un contratado; por tanto, hablar de la realización personal se refiere al producto de la autoevaluación que los participantes hacen de sus resultados laborales; estos resultados son alarmantes para los docentes de condición contratados que por la información obtenida y confrontada con la teoría de Maslach los niveles bajos de realización personal surge cuando se verifica cuando las demandas que se le hace, exceden a su capacidad para atenderlas de forma competente. Supone que existen respuestas negativas hacia uno mismo y su trabajo, evitando las relaciones personales y profesionales, bajo rendimiento laboral, incapacidad para soportar la presión y una baja autoestima. La falta del logro personal en el trabajo se caracteriza por una dolorosa desilusión e impotencia para dar sentido al mismo. Se experimentan sentimientos de fracaso personal (falta de competencia, de esfuerzo o conocimiento), carencias de expectativas laborales y una generalizada insatisfacción. Estos resultados se oponen al estudio de Angélica Díaz⁵¹ en 2013 sobre 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 donde se halló que el desarrollo personal de los docentes en un 58% es de nivel medio y un 24% de nivel bajo, manifestando que nunca o rara vez consiguen cosas valiosas en el trabajo, evidenciando que no están logrando la realización personal.

CONCLUSIONES

- 1) El 80.1% de los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, tienen un nivel bajo de síndrome de Burnout.
- 2) El 72.3 de los docentes cursan la etapa de adulto mayor; de ellos el 43.9% son del sexo femenino y el 37.7% del masculino.
- 3) El 72.3 % de los docentes universitarios poseen un nivel bajo de agotamiento emocional.
- 4) El 89.2% de los docentes universitarios poseen un nivel bajo de despersonalización.
- 5) El 47% de los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, poseen un nivel alto de realización personal; el 31% un nivel bajo y el 22% un nivel medio; de ellos, destaca los docentes contratados en el 29.2% tiene un nivel de realización personal baja.

RECOMENDACIONES

- 1) A las autoridades de la Universidad nacional de Huancavelica, implementar programas de cultura organizacional dirigidos al fortalecimiento de la interrelación docente, desempeño docente y realización personal de los docentes como factor protector en la salud del estudiante, contribuyendo así a la reducción del síndrome de Burnout.
- 2) A los docentes investigadores de la Universidad Nacional de Huancavelica, realizar estudios relacionados al síndrome de Burnout en las diferentes escuelas de la universidad nacional de Huancavelica, para profundizar en el tema y conocer diversas realidades.
- 3) A las estudiantes de la UNH; se recomienda que a partir de estos resultados se realicen estudios de mayor complejidad donde participen diversos profesionales para abordar mejor el tema.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

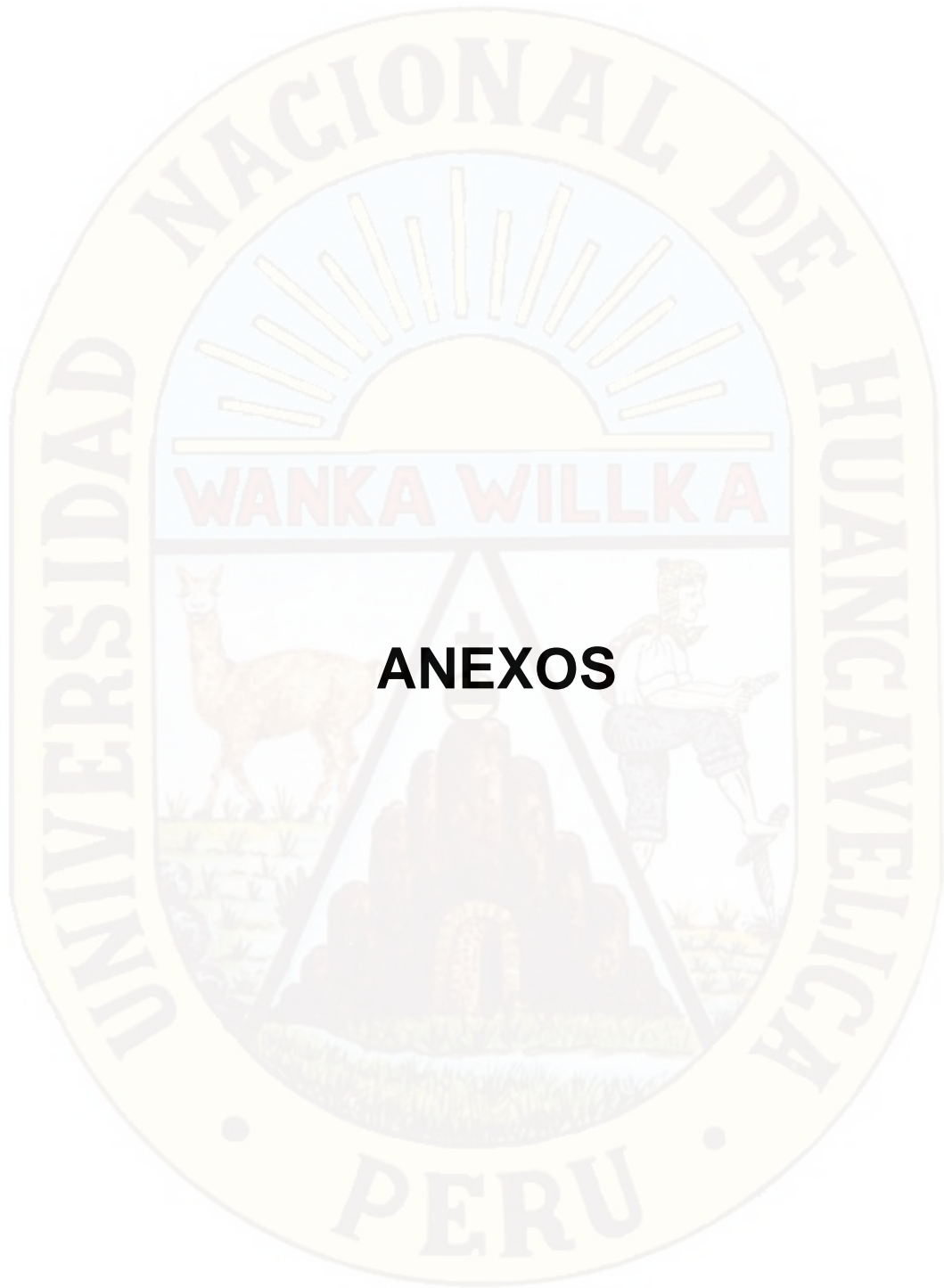
1. Extremera N, Rey L y Peña R: “La Docencia Perjudica seriamente la Salud Análisis de los síntomas asociados al estrés docente”, Madrid, 2010 pág. 43-54.
2. Domenéch F.” Aproximación experimental a la situación educativa desde el MISE: Una aproximación diferencial y estructural. Tesis doctoral”. Valencia; 1995.
3. Antonovsky A. “Bienestar Psicológico y síndrome de Burnout en Docentes de la Ugel N°7”, Perú, 1988.
4. Viloría M, Paredes H, “Estudio de síndrome de Burnout o desgaste profesional en los profesores de la Universidad Los andes”. Educere Investigación, 2002.
5. Correa C, “El síndrome de burnout en Profesores Univeristarios de los Sectores Público y privado”,2012 .
6. Marrau C, “Síndrome de Burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador Docente de la Universidad Nacional de San Luis, Argentina, 2004.
7. Blasco J, Col. “La calidad del sueño, Burnout y el bienestar psicológico en profesionales de la Policía” Murria, 2002.
8. Arias B, Jimenez F, “Síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa”,Argentina , 2013; pag.22-42.
9. Ponce C, Bulnes M, Aliaga J, “El síndrome del quemado”. Revista de investigaciones en Psicología. 2005.
10. Fernández A, “Burnout, Autoeficacia y Estrés en Maestros Peruanos”, Perú, 2008.
11. Sánchez A, Sierra V, “Factores Sociodemográficos y Síndrome de Burnout en el Profesional de Enfermería del Hospital Nacional Arzobispo Loayza”,2005.
12. Gamonal Y. y Col. “Síndrome de Burnout en el profesional de

- enfermería que labora en áreas críticas”, Lima, 2005.
13. Freudenberger H, “Staff Burnout. Journal of Social Issues2. 1974.
 14. Maslach C, Jackson S, “Maslach Burnout Inventory”, California: Palo Alto; 1981.
 15. Edelwich J, Brodsky A, “Burnout. Human Sciences Press”, 1980.
 16. Perlman B, Hartman E, “Burnout: Summary and future research. Human Relations”. 1982, pag. 283-385.
 17. Gil M, “Burnout Síndrome. Psicología del trabajo y organizaciones”. 2005, pág. 181-197.
 18. Benavides P, “Burnout: El Proceso de enfermar por el Trabajo”. Tesis, Madrid; 2002.
 19. Dolán N, “The relationship between burnout and job satisfaction in nurses”, 2012.
 20. Einsiedel H, Tully A. “Methodological considerations in studying. Tesis. Monstreal”, Cánada, 1982.
 21. Farber B, “Introduction: A critical perspective on burnout in Farber. Stress and Burnout in the Human Services Professions”, 1983.
 22. Gil M, “Validez Factorial de la adaptación al español de Maslach Burnout Inventory-General Survey”. Salud Pública de México, 1997.
 23. Mingote F, Pérez C, “El estrés del Médico: Manual de Autoayuda”, ed.: Medical; 1999.
 24. Paine W, “Burnout stress syndromes and the 1980. In S PW. Job stres and burnout”, Beverly Hills, 1980.
 25. Tonon G, “Calidad de vida y desgaste profesional: Una mirada del Síndrome de Burnout”, 2003.
 26. Fischer H, “A psychoanalytic view of Burnout”. En Gil- Monte, P. y Peiró. “Desgaste psíquico en el trabajo”. Madrid: 1997.
 27. Maslach C, Jackson S, Schwab R, “Maslach Burnout Inventory - Educators Survey”. Palo Alto, 1986.

28. Lee R, Ashforth B, "A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout", 1996.
29. Harrison L, "Síndrome de Burnout: Evolución conceptual", 1983.
30. Pines E, Aronson A, "Career burnout: causes and cures", New York, 1988.
31. Winnubst, J, "Organizational structure, social Support and burnout. En W. B. Schaufeli, C. Maslach y T. Marek. (Eds). Professional Burnout: recent Developments in Theory and research". London, 1993
32. Perrewé Z, "Incidencia del sentido de humor y la personalidad sobre el síndrome de desgaste profesional". Educere. 2001.
33. Leiter M, Maslach C, "The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. Journal of Organizational Behavior", 1988, Pag. 297- 308.
34. Golembiewski R, Munzenrider R. "Phases of psychological burnout and organizational covariants. Journal of Health and Human Resources Administration", 1984, pág. 290-323.
35. Durán M, Extremera N, Rey L, "Burnout en profesionales de la enseñanza: un estudio en Educación Primaria, Secundaria y Superior". Rev. de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 2011, pág. 45-62.
36. Manassero, M, Esther G, Gema T, Carmen R, Ángel V, Victoria F, "Burnout en la enseñanza: aspectos atribucionales. Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones", 2005, pág. 89-105.
37. Blanch A, Aluja A, Biscarri J, "Síndrome de quemarse en el trabajo (Burnout) y estrategias de afrontamiento: un modelo de relaciones estructurales". Rev. de psicología del trabajo y de las organizaciones, 2002, pág. 57-74.
38. Castro S, "Síndrome de Burnout o Desgaste Profesional, Breve referencia a sus Manifestaciones en Profesores Universitarios"

Venezuela,2005

- 39.Estrada A, "Estrés laboral (síndrome de Burnout) en un hospital no acreditado en el municipio de Mocoa", 2002
- 40.Selye H, "The Stress of Life. Nueva York", Estados Unidos,1978
- 41.Kertesz R, Kerman B, "El manejo del estrés. Buenos Aires: IPPEM",1982 pag 32.
- 42.Cano A, Peiró L, Vásquez N, "La naturaleza del Estrés.2002
- 43.Roberto H, Col, "Metodología de la investigación", México.
- 44.Julián Pérez Porto y Maria Merino.2012
- 45.Efi G,"El método de las ciencias, nociones preliminares". Editorial Grijalbo, Mexico, 1981.
- 46.Mario B," La investigación Científica",2004.
- 47.Jesús Reynaga,"Método Estadístico", Durango, 2012.
- 48.Seisdedos N, "Adaptación española del MBI",1997.
- 49.Mena M,"El Desgaste Profesional en Profesores Univeristarios: Un modelo Predictivo. Psicología y Educación", 2010.
- 50.Torres R, Lajo M,"Variables Psicológicas implicadas en el Desempeño",Peru, 2008.
- 51.Díaz T,"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", Lima; 2013.



ANEXOS

ANEXO A : ARTICULO CIENTIFICO

“SINDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA,2016”

AGUILAR ESTRADA, Narcisa

AQUINO ALVAREZ, Alexsandra Jasmin

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA –
FACULTAD DE OBSTETRICIA

RESUMEN

Objetivo: Determinar el nivel de síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2016.

Caracterizar a los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica según categoría, edad, condición y sexo.

Describir y analizar el nivel de agotamiento emocional en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica.

Describir y analizar el nivel de despersonalización en los Docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica.

Describir y analizar el nivel de realización personal en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica.

Describir y analizar los niveles de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en los docentes de la Universidad.

Metodología: tipo de investigación es básica, descriptivo, científico. La población de estudio fue de 414 docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, con una muestra de 166 docentes de la sede central según criterios de inclusión y exclusión. Se utilizó la encuesta.

Resultados: El 47% de los docentes universitarios poseen un nivel alto de realización personal; el 31% un nivel bajo y el 22% un nivel medio; de ellos, destaca los docentes contratados en el 29.2% tiene un nivel de realización personal baja.

Conclusión: El 80.1% de los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, tienen un nivel bajo de síndrome de Burnout.

El 72.3 de los docentes cursan la etapa de adulto mayor; de ellos el 43.9% son del sexo femenino y el 37.7% del masculino.

El 72.3 % de los docentes universitarios poseen un nivel bajo de agotamiento emocional.

El 89.2% de los docentes universitarios poseen un nivel bajo de despersonalización.

El 47% de los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, poseen un nivel alto de realización personal; el 31% un nivel bajo y el 22% un nivel medio; de ellos, destaca los docentes contratados en el 29.2% tiene un nivel de realización personal baja.

Palabras claves: Síndrome de Burnout, docentes UNH y estrés laboral.

INTRODUCCION

El síndrome de Burnout (SB), se define como la respuesta al Estrés laboral caracterizado por la desmotivación, el desinterés, el malestar interno o la insatisfacción laboral. Maslach y Jackson agrupan las características del síndrome en tres categorías, cansancio emocional el cual hace referencia al sentimiento de agotamiento por lo que se evidencia

desinterés por el trabajo; la despersonalización, caracterizado por el rechazo hacia los estudiantes y la falta de realización personal que se percibe como la actitud negativa hacia uno mismo y en el trabajo, pérdida de interés por este, irritabilidad y baja autoestima.

En los últimos años en Perú se han presentado políticas que disminuyen la contratación por prestación de servicios, cambios en las condiciones de trabajo y el aumento de la edad para la pensión, cualquier modificación en el ámbito laboral genera cierto nivel de estrés.

Por lo tanto el objetivo de este estudio fue determinar el nivel de síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2016, para optar información a los docentes y así poder diseñar estrategia que estén orientadas al bienestar del docente.

La siguiente tesis se organiza en cuatro capítulos: I capítulo "Planteamiento del problema, II Capítulo "Marco teórico", III Capítulo "Metodología de la Investigación" Y finalmente el capítulo IV "Resultados".

MATERIALES Y METODO

El estudio se realizó en Los docentes Universidad Nacional de Huancavelica, 2016, el tipo de

investigación es básica, descriptivo, científico. La población de estudio fue de 414 docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, con una muestra de 166 docentes de la sede central según criterios de inclusión y exclusión. Se utilizó la encuesta.

CONCLUSIONES

El 80.1% de los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, tienen un nivel bajo de síndrome de Burnout.

El 72.3 de los docentes cursan la etapa de adulto mayor; de ellos el

43.9% son del sexo femenino y el 37.7% del masculino.

El 72.3 % de los docentes universitarios poseen un nivel bajo de agotamiento emocional.

El 89.2% de los docentes universitarios poseen un nivel bajo de despersonalización.

El 47% de los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, poseen un nivel alto de realización personal; el 31% un nivel bajo y el 22% un nivel medio; de ellos, destaca los docentes contratados en el 29.2% tiene un nivel de realización personal baja.

ANEXO B: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: “SINDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA, 2016”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INSTRUMENTO	MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA
¿Cuál es el nivel de síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2016?	<p>Objetivo General Determinar el nivel de síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2016.</p> <p>Objetivo Específico:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Caracterizar a los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica según categoría, edad, condición y sexo. 2. Describir y analizar el nivel de agotamiento emocional en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica 3. Describir y analizar el nivel de despersonalización en los Docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica. 4. Describir y analizar el nivel de realización personal en los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica 5. Describir y analizar los niveles de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en los docentes de la Universidad 	No corresponde	<p>Variable</p> <p>Síndrome de burnout</p> <p>INDICADORES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Agotamiento emocional - Despersonalización - Realización personal. 	Cuestionario de Burnout de Maslach para Docentes (MBI-Ed)	<p>Método: Científico Descriptivo</p> <p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Diseño de investigación: Descriptivo Simple</p> <p>M1..... O Dónde: M1: docentes O: Síndrome de Burnout</p>	<p>Población: Estuvo constituida por 414 docentes universitarios de la Universidad Nacional de Huancavelica durante el 2016</p> <p>Muestreo: No probabilístico a criterio porque se tomará a toda la población</p>

ANEXO C: OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
Síndrome de Burnout	Estado de agotamiento mental físico, emocional por el involucramiento crónico en el trabajo en situaciones emocionalmente demandante y exigentes.	Es la información que se obtiene a través del Test de Maslach, sobre el desgaste físico, emocional de los docentes debido al agotamiento crónico ante las demandas impuestas en el trabajo evidenciado por la fatiga, cansancio, malestar, actividades negativas, sentimientos de baja autoestima y otros.	<ul style="list-style-type: none"> • Agotamiento Emocional 	<ul style="list-style-type: none"> • Cansancio • Fatiga • Malestar • Agotamiento • Desgaste 	Bajo, Medio, Alto
			<ul style="list-style-type: none"> • Realización Personal o Sentimiento de bajo logro 	<ul style="list-style-type: none"> • Bajo rendimiento laboral • Baja autoestima 	
			<ul style="list-style-type: none"> • Despersonalización 	<ul style="list-style-type: none"> • Frialdad – descontento • Distanciamiento afectivo • Irritabilidad, pérdida de motivación • Frustración • Indiferencia • Sensación de culpabilidad 	

ANEXO D: INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

CUESTIONARIO

Estimado Docente, con el fin de realizar el presente trabajo de investigación sobre “Síndrome de Burnout”, se ha diseñado este cuestionario que será confidencial y solo se utilizará específicamente para complementar el trabajo, por tal motivo se le pide responder con total confianza y libertad.

I. DATOS GENERALES: Complete y marque con un aspa de acuerdo a lo solicitado.

- Facultad: E.P:
- Docente: Nombrado () Contratado ()
- Categoría:.....
- Sexo: M () F () Edad:
- Años de servicio en la UNH:

II. ENUNCIADOS: Marque Con un aspa en el recuadro que usted considere.

N°	Item	Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	A diario
		0	1	2	3	4	5	6
1	E E Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							
2	E E Al final de la jornada me siento agotado.							
3	E E Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4	P A Puedo entender con facilidad lo que piensan mis alumnos.							
5	D Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.							
6	E E Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.							
7	P A Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis alumnos.							
8	E E Me siento “quemado” por el trabajo.							
9	P A Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							

10	D	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							
11	D	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
12	P A	Me encuentro con mucha vitalidad.							
13	E E	Me siento frustrado por mi trabajo.							
14	E E	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro.							
15	D	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de mis alumnos.							
16	E E	Trabajar en contacto directo con los alumnos me produce bastante estrés.							
17	P A	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada en mis clases.							
18	P A	Me encuentro animado después de trabajar junto con los alumnos.							
19	P A	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.							
20	E E	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.							
21	P A	Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo.							
22	D	Siento que los alumnos me culpan de algunos de sus problemas.							

CORRECCIÓN DE LA PRUEBA

Subescala de Agotamiento Emocional (EE: Emotional Exhaustion).

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

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

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

Subescala de Realización Personal (PA: Personal Accomplishment).

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

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

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

Aunque no hay puntuaciones de corte a nivel clínico para medir la existencia o no de Burnout, puntuaciones altas en Agotamiento emocional y Despersonalización y baja en Realización Personal definen el síndrome. Aunque también el punto de corte puede establecerse según los siguientes criterios: En la subescala de Agotamiento Emocional (EE) puntuaciones de 27 o superiores serían indicativas de un alto nivel de Burnout, el intervalo entre 19 y 26 corresponderían a puntuaciones intermedias siendo las puntuaciones por debajo de 19 indicativas de niveles de Burnout bajos o muy bajo. En la subescala de Despersonalización (D) puntuaciones superiores a 10 serían nivel alto, de 6 a 9 medio y menor de 6 bajo grado de despersonalización. Y en la subescala de Realización Personal (PA) funciona en sentido contrario a las anteriores; y así de 0 a 30 puntos indicaría baja realización personal, de 34 a 39 intermedia y superior a 40 sensaciones de logro.

ANEXO E: REGISTRO FOTOGRAFICO

IMAGEN N°01



DESCRIPCION : Realizando el cuestionario en la Universidad Nacional de Huancavelica a Docente de la Facultad de Enfermería.

IMAGEN N°02



DESCRIPCION : Realizando el cuestionario en la Universidad Nacional de Huancavelica.

IMAGEN N°03



DESCRIPCION : Realizando el cuestionario en la Universidad Nacional de Huancavelica.

IMAGEN N°04



DESCRIPCION : Realizando el cuestionario en la Universidad Nacional de Huancavelica.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA

(CREADA POR LEY N° 25265)

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

SECRETARIA DOCENTE

Resolución N° 061-2017-CFCS-VRAC-UNH

Huancavelica, 20 de enero de 2017.

VISTOS:

El Oficio N° 020-2017-EPO-FCS-VRAC/UNH, con hoja de trámite N° 097 (17.01.2017), mediante el cual la Directora de la Escuela Profesional de Obstetricia solicita emisión de resolución de designación de Asesor y coasesor para el Proyecto de Tesis, titulado: **“SINDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA, 2016”**, presentado por las estudiantes: AGUILAR ESTRADA, Narcisa y AQUINO ALVAREZ, Alexsandra Jasmin, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad al Artículo 34° del Estatuto de la UNH, las Facultades gozan de autonomía académica, gubernativa, administrativa, y económica, dentro de la Ley y el Estatuto.

Que, en cumplimiento a la Resolución N° 0649-2008-R-UNH, de fecha 16 de Julio del año 2008, se crea la Facultad de Ciencias de la Salud con funcionamiento en la Ciudad de Huancavelica.

Que, de conformidad al Artículo 14°, del Reglamento Específico de Grado Académico de Bachiller y Título Profesional de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Profesional de Obstetricia, aprobado con Resolución N° 002-2009-FCS-VRAC-UNH (21.08.2009) y ratificado en Consejo Universitario con Resolución N° 0836-2009-R-UNH (14.10.2009) y Artículo 17° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado con Resolución N° 500-2005-R-UNH (30.09.2005), el interesado puede optar por única vez el Título Profesional por una de las modalidades, entre ellas la presentación y sustentación de un trabajo de investigación científica (tesis).

Que, en concordancia al Artículo 22° del Reglamento Específico de Grado Académico de Bachiller y Título Profesional de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Profesional de Obstetricia y al Artículo 24° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, el Proyecto de Investigación será presentado por duplicado a la Dirección de la E. P. de Obstetricia, solicitando designación del Docente Asesor. El Director de la Escuela designará al docente asesor en un plazo no menos de cinco días hábiles, y comunicará al Coordinador para que este emita la resolución de designación de Asesor.

Que, con Oficio N° 020-2017-EPO-FCS-VRAC/UNH, con hoja de trámite N° 097 (17.01.2017), la Directora de la Escuela Profesional de Obstetricia solicita emisión de Resolución de Asesor y coasesor, adjuntando un ejemplar del Proyecto de Tesis **“SINDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA, 2016”**, presentado por las estudiantes: AGUILAR ESTRADA, Narcisa y AQUINO ALVAREZ, Alexsandra Jasmin; siendo designado como docente asesor, la Mg. Rossibel Juana MUÑOZ DE LA TORRE y docente coasesor Mg. Gabriela ORDOÑEZ CCORA.

Que, de conformidad con lo establecido por el Estatuto Interno de la Universidad, es potestad de la autoridad competente, emitir el acto administrativo correspondiente;



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
 (CREADA POR LEY N° 25265)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
SECRETARIA DOCENTE

Resolución N° 061-2017-CFCS-VRAC-UNH

Huancavelica, 20 de enero de 2017.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- DESIGNAR, a la Mg. Rossibel Juana MUÑOZ DE LA TORRE como docente asesor y Mg. Gabriela ORDÓÑEZ CCORA coasesor del Proyecto de Tesis “**SINDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA, 2016**”, presentado por las estudiantes: AGUILAR ESTRADA, Narcisa y AQUINO ALVAREZ, Alessandra Jasmin.

ARTÍCULO SEGUNDO.- REMÍTASE, la presente Resolución a la Dirección de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia, interesadas y docente asesor, para su conocimiento y fines correspondientes.

“Regístrese, Comuníquese y Archívese-----”



[Signature]
 Mg. Tula Susana GUERRA OLIVARES
 Facultad de Ciencias de la Salud
 Decana



[Signature]
 Mg. Gabriela ORDÓÑEZ CCORA
 Facultad de Ciencias de la Salud
 Secretaria Docente (e)

FCS
 EPO
 Asesor
 Coasesor
 Interesadas
 Archivo

TSGO/goc



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
(CREADA POR LEY N° 25265)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
SECRETARIA DOCENTE

Resolución N° 161-2017-CFCS-VRAC-UNH

Huancavelica, 25 de abril de 2017.

VISTOS:

El Oficio N° 113-2017-EPO-FCS-VRAC/UNH, de fecha 30 de marzo del 2017, remitido por la Dirección de la Escuela Profesional de Obstetricia, en la que solicita emisión de resolución sobre designación de Jurados de proyecto de investigación titulado **“SINDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA, 2016”**, presentado el mismo por las estudiantes: AGUILAR ESTRADA, Narcisa y AQUINO ALVAREZ, Alexsandra Jasmin, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad al Artículo 34° del Estatuto de la UNH, las Facultades gozan de autonomía académica, gubernativa, administrativa, y económica, dentro de la Ley y el Estatuto.

Que, en cumplimiento a la Resolución N° 0649-2008-R-UNH, de fecha 16 de Julio del año 2008, se crea la Facultad de Ciencias de la Salud con funcionamiento en la Ciudad de Huancavelica.

Que, de conformidad al Artículo 16° del Reglamento Específico de Grado Académico de Bachiller y Título Profesional de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académico Profesional de Obstetricia, aprobado con Resolución N° 215-2010-FCS-VRAC-UNH y ratificado en Consejo Universitario con Resolución N° 260-2011-R-UNH de fecha 04 de abril del 2011; y el Artículo 17° del Reglamento de Grados y Títulos vigente, de la Universidad Nacional de Huancavelica, el interesado puede optar por única vez el Título Profesional por una de las modalidades, entre ellas la presentación y sustentación de un trabajo de investigación científica (tesis).

Que, en concordancia a los Artículos 30°, 31° y 32° del Reglamento Específico de Grado Académico de Bachiller y Título Profesional de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académico Profesional de Obstetricia y a los Artículos 25° y 31° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, el proyecto de investigación, aprobado por el Asesor, será presentado en triplicado por el o los interesados a la Dirección de la Escuela, con una solicitud de designación del Jurado Calificador del Proyecto. El Director de Escuela designa a tres docentes ordinarios afines con el tema de investigación, como Jurado Calificador, siendo presidido por el docente de mayor categoría y/o mayor antigüedad; debiendo remitir esta designación a la Coordinadora de la Facultad, para que emita la Resolución correspondiente. Así mismo, el jurado designado, después de revisar el trabajo de investigación emitirá el informe respectivo de aprobación o desaprobación, adjuntando el acta correspondiente en un plazo no mayor de 10 días hábiles, el trabajo de investigación aprobado será remitido a la coordinación de Facultad para que éste emita la Resolución de aprobación e inscripción, previa ratificación de Consejo de Facultad, caso contrario será devuelto para su corrección. Una vez aprobado el graduando procederá a desarrollar el trabajo de investigación con la orientación del docente Asesor.

El Oficio N° 113-2017-EPO-FCS-VRAC/UNH, de fecha 30 de marzo del 2017, remitido por la Dirección de la Escuela Profesional de Obstetricia, en la que solicita emisión de resolución sobre designación de Jurados de proyecto de investigación titulado **“SINDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA, 2016”**, presentado el mismo por las estudiantes: AGUILAR ESTRADA, Narcisa y AQUINO ALVAREZ, Alexsandra Jasmin.





UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
 (CREADA POR LEY N° 25265)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
SECRETARIA DOCENTE

Resolución N° 161-2017-CFCS-VRAC-UNH

Huancavelica, 25 de abril de 2017.

Que, en acta de Sesión ordinaria de consejo de Facultad de fecha 24 de abril del 2017, en folio número 248 del libro de Sesiones de Consejo de Facultad, en la que se aprueba la propuesta de jurados.

Que, de conformidad con lo establecido por el Estatuto Interno de la Universidad, es potestad de la autoridad competente, emitir el acto administrativo;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- DESIGNAR, como Jurados del Proyecto de investigación para su revisión y aprobación, conforme al siguiente detalle:

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	EGRESADOS A CARGO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	JURADOS
"SINDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA, 2016"	<ul style="list-style-type: none"> • AGUILAR ESTRADA, Narcisa • AQUINO ALVAREZ, Alexsandra Jasmin 	PRESIDENTA: Mg. Tula Susana GUERRA OLIVARES SECRETARIO: Mg. Jenny MENDOZA VILCAHUAMAN VOCAL: Mg. Claris Jhovana PEREZ VENGAS ACCESITARIA: Obsta. Magally QUIÑONEZ INGA

ARTÍCULO SEGUNDO.- REMÍTASE, la presente Resolución a la Dirección de la Escuela Profesional de Obstetricia, a los miembros del Jurado Calificador y a los interesados, para su conocimiento y fines correspondientes.

"Regístrese, Comuníquese y Archívese-----"



[Signature]
 Mg. Tula Susana GUERRA OLIVARES
 Facultad de Ciencias de la Salud
 Decana



[Signature]
 Mg. Mariely Elizabeth CENTE CONDORI
 Facultad de Ciencias de la Salud
 Secretaria Docente

- Cc.
 *
 FCS
 EPO
 jurados
 Interesadas
 Archivo
 TSGO/mccc



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
(CREADA POR LEY N° 25265)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
SECRETARIA DOCENTE

Resolución N° 066-2018-CFCS-VRAC-UNH

Huancavelica, 23 de enero de 2018.

VISTOS:

El Oficio N° 030-2018-EPO-FCS-VRAC/UNH, (17.01.18), con hoja de trámite N° 080, emitida por la Escuela Profesional de Obstetricia de la Universidad Nacional de Huancavelica, en la que solicita la aprobación e inscripción del Proyecto de Tesis, titulado: **"SINDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA, 2016"**, presentado por las estudiantes: **AGUILAR ESTRADA, Narcisa y AQUINO ALVAREZ, Alexsandra Jasmin**, en vista de ello la Decana solicita la emisión de resolución con cargo a cuenta en Consejo de Facultad, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad al Artículo 34°, del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado con Resolución N°001-2014-AE-UNH, (18.12.14) prescribe que *"Las Facultades gozan de autonomía académica, gubernativa, administrativa, y económica, dentro de la Ley y el Estatuto"*.

Que, en cumplimiento a la Resolución N° 0649-2008-R-UNH, (16.07.08), se CREA la Facultad de Ciencias de la Salud con funcionamiento en la Ciudad de Huancavelica.

Que, de conformidad al Artículo 14°, del Reglamento Específico de Grado Académico de Bachiller y Título Profesional de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académico Profesional de Obstetricia, aprobado con Resolución N° 002-2009-FCS-VRAC-UNH (21.08.2009) y ratificado en Consejo Universitario con Resolución N° 0836-2009-R-UNH (14.10.2009) y Artículo 17° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado con Resolución N° 500-2005-R-UNH (30.09.2005), el interesado puede optar por única vez el Título Profesional por una de las modalidades, entre ellas la presentación y sustentación de un trabajo de investigación científica (tesis).

Que, en concordancia al Artículo 22° del Reglamento Específico de Grado Académico de Bachiller y Título Profesional de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académico Profesional de Obstetricia y al Artículo 24° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, el Proyecto de Investigación será presentado por duplicado a la Dirección de la E.A.P. de Obstetricia, solicitando designación del Docente Asesor. El Director de la Escuela designará al docente asesor en un plazo no menos de cinco días hábiles, y comunicará al Coordinador para que este emita la resolución de designación de Asesor.

Que, según el Artículo 26° del Reglamento Específico de Grado Académico de Bachiller y Título Profesional de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académico Profesional de Obstetricia, concordante al Artículo 27° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, el Proyecto de Investigación aprobado por el asesor, será remitido a la Dirección de Escuela y ésta remitirá a Consejo de Facultad de Ciencias de la Salud, para la emisión de Resolución de aprobación e inscripción del proyecto. Posterior a ello el graduando recién procederá a ejecutar el trabajo de investigación con la orientación del docente asesor. El asesor es responsable del cumplimiento, ejecución y evaluación.

Que, con Resolución N° 061-2017-CFCS-VRAC-UNH, (20.01.17), se DESIGNA a la Mg. Rossibel Juana MUÑOZ DE LA TORRE, como docente asesor del Proyecto de tesis: **"SINDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA, 2016"** presentado por las estudiantes: **AGUILAR ESTRADA, Narcisa y AQUINO ALVAREZ, Alexsandra Jasmin**.

Que, con Resolución N°161-2017-CFCS-VRAC-UNH, (25.04.17), se DESIGNA como JURADOS: PRESIDENTA: Mg. Tula Susana GUERRA OLIVARES, SECRETARIA: Dra. Jenny MENDOZA VILCAHUAMAN, VOCAL: Mg Claris Jhovana PEREZ VENEGAS y ACCECITARIA: Obsta. Magally QUIÑONEZ INGA; presentado por las estudiantes: **AGUILAR ESTRADA, Narcisa y AQUINO ALVAREZ, Alexsandra Jasmin**.

Que, con Oficio N° 030-2018-EPO-FCS-VRAC/UNH, (17.01.18), con hoja de trámite N° 080, emitida por la Escuela Profesional de Obstetricia de la Universidad Nacional de Huancavelica, en la que solicita la aprobación e inscripción del Proyecto de Tesis, titulado: **"SINDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA, 2016"**, presentado por las estudiantes: **AGUILAR ESTRADA, Narcisa y AQUINO ALVAREZ, Alexsandra Jasmin**, en vista de ello la Decana solicita la emisión de resolución con cargo a cuenta en Consejo de Facultad.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
 (CREADA POR LEY N° 25265)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
SECRETARIA DOCENTE

Resolución N° 066-2018-CFCS-VRAC-UNH

Huancavelica, 23 de enero de 2018.

Que, de conformidad al Artículo 01°, del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado con Resolución N°001-2014-AE-UNH, (18.12.14), prescribe que *“es potestad de la autoridad competente, normar el funcionamiento académico y administrativo”*,

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR e INSCRIBIR, el Proyecto de Tesis titulado **“SINDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA, 2016”**, presentado por las estudiantes: **AGUILAR ESTRADA, Narcisa** y **AQUINO ALVAREZ, Alexsandra Jasmin**.

ARTÍCULO SEGUNDO. - ENCARGAR al asesor del Proyecto de Tesis, a la Mg. Rossibel Juana MUÑOZ DE LA TORRE , para velar por su cumplimiento, ejecución y evaluación.

ARTÍCULO TERCERO. - REMITIR la presente Resolución a las interesadas e instancias correspondientes, para su conocimiento y demás fines.
 “Regístrese, Comuníquese y Archívese-----”



Cocapaco

Mg. Tula Susana GUERRA OLIVARES
 Facultad de Ciencias de la Salud
 Decana



Ada Lizbeth

Mg. Ada Lizbeth LARICO LOPEZ
 Facultad de Ciencias de la Salud
 Secretaria Docente

Cc.
 FCS
 EPO
 ASESOR
 Interesadas
 Archivo

TSGO/alll





UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
(CREADA POR LEY N° 25265)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
SECRETARIA DOCENTE

Resolución N° 191-2018-CFCS-VRAC-UNH

Huancavelica, 20 de marzo de 2018.

VISTOS:

El Oficio N° 084-2018-EPO-FCS-VRAC/UNH, de fecha, (12.03.18), con proveído N° 250, sobre designación de Jurados, para revisión del informe de investigación Titulado **"SINDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA, 2016"**, presentado por las estudiantes: **AGUILAR ESTRADA, Narcisa** y **AQUINO ALVAREZ, Alexsandra Jasmin**, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad al Artículo 34°, del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado con Resolución N°001-2014-AE-UNH, (18.12.14) prescribe que *"Las Facultades gozan de autonomía académica, gubernativa, administrativa, y económica, dentro de la Ley y el Estatuto"*.

Que, en cumplimiento a la Resolución N° 0649-2008-R-UNH, (16.07.08), se CREA la Facultad de Ciencias de la Salud con funcionamiento en la Ciudad de Huancavelica.

Que, en cumplimiento a la Resolución N° 002-2016-CEU-UNH (30.09.16), donde se PROCLAMA, como ganador de las Elecciones, en el cargo de Decana de la Facultad de Ciencia de la Salud, a la Mg. Tula Susana GUERRA OLIVARES, a partir del 01 de noviembre del 2016 al 31 de octubre del 2020.

Que, de conformidad al Artículo 16° del Reglamento Específico de Grado Académico de Bachiller y Título Profesional de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académico Profesional de Obstetricia, aprobado con Resolución N° 215-2010-FCS-VRAC-UNH y ratificado en Consejo Universitario con Resolución N° 260-2011-R-UNH de fecha 04 de abril del 2011; y el Artículo 17° del Reglamento de Grados y Títulos vigente, de la Universidad Nacional de Huancavelica, el interesado puede optar por única vez el Título Profesional por una de las modalidades, entre ellas la presentación y sustentación de un trabajo de investigación científica (tesis).

Que, en concordancia a los Artículos 39°, 40° y 42° del Reglamento Específico de Grado Académico de Bachiller y Título Profesional de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académico Profesional de Obstetricia y a los Artículos 37°, 38° y 39° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, el jurado calificador designado por la Escuela Académico Profesional de Obstetricia estará integrado por docentes ordinarios de la especialidad o afín con el tema de investigación, el cual será presidido por el docente de mayor categoría y/o antigüedad. La Escuela comunicará a la Coordinación de la Facultad, para que ésta emita la Resolución correspondiente. El jurado designado que de preferencia deberá ser el mismo que aprobó el Proyecto, después de revisar el trabajo de investigación dictaminará en un plazo no mayor de diez (10) días hábiles, disponiendo su pase a sustentación o devolución para su complementación y/o corrección, con el informe y acta respectiva a Dirección de Escuela. Si el graduado es declarado Apto para sustentación (por unanimidad o mayoría), solicitará al Coordinador de la Facultad, que fije lugar, fecha y hora para la sustentación.

Que, con oficio N° 084-2018-EPO-FCS-VRAC/UNH, de fecha, (12.03.18), con proveído N° 250, sobre designación de Jurados, para revisión del informe de investigación Titulado **"SINDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA, 2016"**, presentado por las estudiantes: **AGUILAR ESTRADA, Narcisa** y **AQUINO ALVAREZ, Alexsandra Jasmin**; donde propone a: **PRESIDENTA:** Mg. Tula Susana GUERRA OLIVARES, **SECRETARIA:** Dra. Jenny MENDOZA VILCAHUAMAN **VOCAL:** Mg. Claris Jhovana PEREZ VENEGAS, como miembros de dicho jurado.

Que, de conformidad al Artículo 01°, del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado con Resolución N°001-2014-AE-UNH, (18.12.14), prescribe que *"es potestad de la autoridad competente, normar el funcionamiento académico y administrativo"*.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA
 (CREADA POR LEY N° 25265)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
SECRETARIA DOCENTE

Resolución N° 191-2018-CFCS-VRAC-UNH

Huancavelica, 20 de marzo de 2018.

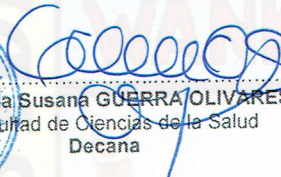
SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- DESIGNAR, como Jurados para revisión del informe de investigación Titulado: **“SINDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA, 2016”**, presentado por las estudiantes: **AGUILAR ESTRADA, Narcisa** y **AQUINO ALVAREZ, Alexsandra Jasmin**, conforme al siguiente detalle:

- **Presidenta** : Mg. Tula Susana GUERRA OLIVARES
- **Secretaria** : Dra. Jenny MENDOZA VILCAHUAMAN
- **Vocal** : Mg. Claris Jhovana PEREZ VENEGAS

ARTÍCULO SEGUNDO.- REMÍTASE, la presente Resolución a la Dirección de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia, a los miembros del Jurado Calificador y a los interesados, para su conocimiento y fines correspondientes.

“Regístrese, Comuníquese y Archívese.....”


 Mg. Tula Susana GUERRA OLIVARES
 Facultad de Ciencias de la Salud
 Decana


 Mg. Ada Lizbeth LARICO LOPEZ
 Facultad de Ciencias de la Salud
 Secretaria Docente

Cc.
 FCS
 EPO
 Jurados
 Interesadas
 Archivo
 TSGO/all



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
(CREADA POR LEY N° 25265)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
SECRETARIA DOCENTE

Resolución N° 229-2018-CFCS-VRAC-UNH

Huancavelica, 04 de abril de 2018.

VISTO:

La solicitud de las Bachilleres, **AGUILAR ESTRADA, Narcisa** y **AQUINO ALVAREZ, Alexsandra Jasmin**, de fecha, (02.04.18) con hoja de trámite N° 334, solicitando se le programe lugar, fecha y hora para sustentación de Tesis; el Informe N° 012-2018-TGO-CFCS-VRAC-UNH (02.04.18) dando conformidad de pase a sustentación de la Tesis titulada: **"SINDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA, 2016"**, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad al Artículo 34°, del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado con Resolución N°001-2014-AE-UNH, (18.12.14) prescribe que *"Las Facultades gozan de autonomía académica, gubernativa, administrativa, y económica, dentro de la Ley y el Estatuto."*

Que, en cumplimiento a la Resolución N° 0649-2008-R-UNH, de fecha (16.07.2008), se CREA la Facultad de Ciencias de la Salud con funcionamiento en la Ciudad de Huancavelica.

Que, de conformidad al Artículo 16° del Reglamento Específico de Grado Académico de Bachiller y Título Profesional de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académico Profesional de Obstetricia, aprobado con Resolución N° 215-2010-FCS-VRAC-UNH y ratificado en Consejo Universitario con Resolución N° 260-2011-R-UNH de fecha 04 de abril del 2011; y el Artículo 17° del Reglamento de Grados y Títulos vigente, de la Universidad Nacional de Huancavelica, el interesado puede optar por única vez el Título Profesional por una de las modalidades, entre ellas la presentación y sustentación de un trabajo de investigación científica (tesis).

Que, en concordancia a los Artículos 40°, 41° y 42° del Reglamento Específico de Grado Académico de Bachiller y Título Profesional de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académico Profesional de Obstetricia y a los Artículos 38°, 39° y 40° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, El jurado designado, que de preferencia deberá ser el mismo que aprobó el Proyecto, después de revisar el trabajo de investigación dictaminará en un plazo no mayor de diez (10) días hábiles, disponiendo su pase a sustentación o devolución para su complementación y/o corrección, con el informe y acta respectiva a Dirección de Escuela; si algún miembro del Jurado Calificador demora sin justificación alguna en presentar el informe será sancionado con llamada de atención verbal por el Jefe de Departamento o por quien cumpla estas funciones y, en caso de reincidencia se derivará al tribunal de honor; si el graduado es declarado Apto para sustentación (por unanimidad o mayoría), solicitará al Coordinador de la Facultad, que fije lugar, fecha y hora para la sustentación. La Coordinación emitirá la Resolución correspondiente fijando fecha, hora y lugar para la sustentación. Así mismo entregará al Presidente del Jurado Calificador el formato del acta de sustentación.

Que, mediante Resolución N°066-2018-CFCS-VRAC-UNH, (23.02.18), se aprueba e inscribe el Proyecto de Tesis titulado: **"SINDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA, 2016"**, presentado por las bachilleres: AGUILAR ESTRADA, Narcisa y AQUINO ALVAREZ, Alexsandra Jasmin.

Que, mediante Resolución N° 191-2018-CFCS-VRAC-UNH (20.03.18), se designa a los Jurados para la revisión y aprobación de la Tesis **"SINDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA, 2016"**, presentado por las bachilleres: AGUILAR ESTRADA, Narcisa y AQUINO ALVAREZ, Alexsandra Jasmin.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA
 (CREADA POR LEY N° 25265)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
SECRETARIA DOCENTE

Resolución N° 229-2018-CFCS-VRAC-UNH

Huancavelica, 04 de abril de 2018.

Que, con el Informe N° 012-2018-TGO-CFCS-VRAC-UNH (02.04.18), el presidente de los Jurados remite el informe de conformidad y acta de apto para sustentación, dando pase a sustentación de la Tesis titulada: **“SINDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA, 2016”**.

Que, de conformidad al Artículo 01°, del Estatuto de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado con Resolución N°001-2014-AE-UNH, (18.12.14), prescribe que *“es potestad de la autoridad competente, normar el funcionamiento académico y administrativo”*.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - FIJAR, el Acto de Sustentación para el día jueves 05 de abril del 2018 a las 10:00 horas en el auditorio de la Escuela Profesional de Obstetricia.

ARTÍCULO SEGUNDO. - RATIFICAR, a los miembros del Jurado para la evaluación de la Tesis titulada: **“SINDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA, 2016”**, presentado por las bachilleres: **AGUILAR ESTRADA, Narcisa** y **AQUINO ALVAREZ, Alexsandra Jasmin**, conforme al siguiente detalle:

- **Presidenta** : Mg. Tula Susana GUERRA OLIVARES
- **Secretaria** : Dra. Jenny MENDOZA VILCAHUAMAN
- **Vocal** : Mg. Claris Jhovana PEREZ VENEGAS

ARTÍCULO TERCERO.- ENCARGAR, al Presidente del Jurado Calificador el cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.....”



Mg. Tula Susana GUERRA OLIVARES
 Facultad de Ciencias de la Salud
 Decana



Mg. Ada Lizbeth LARICO LÓPEZ
 Facultad de Ciencias de la Salud
 Secretaria Docente

Cc.
 FCS
 EPO
 jurados
 interesada
 Archivo

TSGO/alli