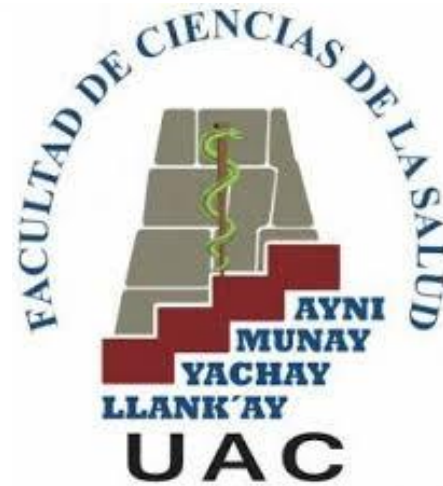




UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



“NIVEL DEL SINDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE
LA UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO, 2019.”

Presentado por la Bachiller:

María del Carmen Ramos Hermoza

Para optar al Título Profesional de

Licenciada en Enfermería

Asesor:

DR: Luis Alberto Chihuantito Abal

CUSCO – PERÚ

2019



DEDICATORIA

A los ángeles y santos por haberme cuidado y guiado durante todos estos años, por darme fuerza y valentía para poder seguir adelante cuidando siempre mis pasos.

A toda mi familia, de manera especial a mi madre quien es un gran pilar incondicional en mi vida, a mi novio Yoshiro quien esta y estuvo siempre en la buenas y en las malas gracias por tu amor y apoyo incondicional.

A mi hermano a quien adoro y llena mi Corazón y vida de alegrías siempre a mi lado y brindándome su apoyo.



AGRADECIMIENTOS

A mi casa de estudios, quien me abrió sus
puertas del conocimiento para formarme
Profesionalmente, a la Escuela Profesional
de Enfermería quien con responsabilidad
me enseñaron todo sobre esta profesión.

De manera especial agradezco a mi asesor
al Dr. Luis Alberto Chihuantito Abal; por sus
consejos y ayuda en la realización de mi
tesis.

Agradezco al Mgt. Edo Gallegos, Lic. Julio Valencia
Mgt. Sdenka Caballero por todos los Consejos y su
apoyo moral en los momentos que más necesite.



PRESENTACIÓN

Señor:

Dr. Juan Carlos Valencia Martínez

Decano de la Facultad Ciencias de la Salud, de la Universidad Andina del Cusco.

Señores miembros del jurado.

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la de la Universidad Andina del Cusco, pongo a vuestra consideración la tesis intitulado: **“NIVEL DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO, 2019.”** Con la finalidad de optar al título profesional de licenciada en Enfermería.

La Bachiller



RESUMEN

La tesis intitulada, “**NIVEL DEL SINDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO 2019**”. **El objetivo:** Determinar el Nivel del Síndrome de Burnout en los Docentes de la Universidad Andina del Cusco 2019. **Diseño metodológico:** descriptivo de corte transversal, la población en estudio fue de 163 docentes. El tipo de muestreo fue probabilístico aleatorio estratificado, el instrumento que se utilizó fue. El cuestionario de Maslach Burnout Inventory, **Resultados:** De las características generales de los docentes de la Universidad Andina del Cusco 2019 se tiene que 27% de los docentes laboran en la Facultad de Ciencias de la Salud, 50 % se encuentran entre los 41 a 50 años, 60% son de sexo masculino, el 37% labora de 6 a 10 años, 57.3% son casados / convivientes, y el 31.3% tienen dos hijos.

Del síndrome de burnout en Docentes de la Universidad Andina del Cusco en la dimensión Cansancio Emocional 53% tienen estrés medio , en la dimensión Despersonalización, 70% tienen estrés alto y en la dimensión realización personal el 76% bajo. **Conclusión:** Se concluye que los docentes de la Universidad Andina del Cusco en el periodo 2019- I presentan síndrome de burnout medio.

Palabras claves: Síndrome de Burnout, Docentes de la Universidad.

**ABSTRACT**

The thesis entitled, "LEVEL OF THE BURNOUT SYNDROME IN THE TEACHERS OF THE ANDEAN UNIVERSITY OF CUSCO 2019". The objective: To determine the level of Burnout Syndrome in Teachers of the Andean University of Cusco 2019. Methodological design: Descriptive of the cross-section, the study population was 163 teachers. The type of sampling was stratified random probabilistic, the instrument used was. The Maslach Burnout Inventory questionnaire, results: Of the general characteristics of teachers of the Andean University of Cusco 2019, 27% of teachers work in the Faculty of Health Sciences, 50% are between 41 and 50 years, 60% are male, 37% work 6 to 10 years, 57.3% are married / living together, and 31.3% have two children

Of the burnout syndrome in teachers of the Andean University of Cusco in the Emotional Tiredness dimension 53% have medium stress, in the Depersonalization dimension, 70% have high stress and in the personal accomplishment dimension 76% low. Conclusion: It is concluded that the professors of the Andean University of Cusco in the period 2019- I have middle burnout syndrome.

Keywords: Burnout syndrome, University professors.



INTRODUCCIÓN

En estos últimos años el mundo globalizado ha enmarcado cambios en nuestra sociedad causando así mayor estrés en las personas. Influenciando un desequilibrio en la vida diaria donde la persona enfrenta diferentes situaciones de estrés ya sea en el ámbito personal, familiar, laboral, pudiendo causar daños en la salud.

El estrés laboral es uno de los más marcados ya que hoy en día la creciente presión laboral, se genera cuando las personas sienten que sus actividades son extensas y exhaustas perdiendo el control y dominio de sus actividades.

La ardua competencia e insatisfacción en el trabajo así como la demandas del personal de salud, la variabilidad y las costumbres, generan un día acelerado, que produce angustia, fatiga y hasta trastornos en la alimentación, actividades físicas afecciones en general poniendo en riesgo la salud de las personas .

El Síndrome de Burnout ha sido investigado en varios ámbitos y grupos profesionales especialmente en aquellos que interactúan y están al servicio de otras personas como médicos, enfermeros, docentes, policías, obstetras entre otros.

El trabajo investigación posee como objetivo determinar el nivel del Síndrome de Burnout en los docente de la Universidad Andina del Cusco.

La estructura de la investigación considera el desarrollo de los cuatro capítulos los que se detallan a continuación:

CAPÍTULO I, EL PROBLEMA: Caracterización del problema, formulación del problema, objetivos: general y específicos, variables, operacionalización de las variables, justificación, limitaciones y consideraciones éticas.

CAPÍTULO II, MARCO TEÓRICO: Antecedentes del estudio, bases teóricas y definición de términos.



CAPÍTULO III, DISEÑO METODOLÓGICO: Tipo de investigación, línea de investigación, población, muestra, técnica e instrumentos y validación.

CAPÍTULO IV INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS:

CONCLUSIONES

SUGERENCIAS

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS



ÍNDICE

DEDICATORIA
AGRADECIMIENTOS
PRESENTACIÓN
RESUMEN
ABSTRACT
INTRODUCCIÓN
ÍNDICE DE GRÁFICOS

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. CARACTERIZACIÓN DEL PROBLEMA 1
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA..... 3
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN 3
 1.3.1 OBJETIVO GENERAL 3
 1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS..... 3
1.4. VARIABLES..... 4
1.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES..... 5
1.6. JUSTIFICACIÓN..... 11
1.7. LIMITACIONES DE ESTUDIO 11
1.8. CONSIDERACIONES ÉTICAS..... 11

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE ESTUDIO.....12
 2.1.1. A NIVEL INTERNACIONAL..... 12
 2.1.2. A NIVEL NACIONAL..... 14
 2.1.3. A NIVEL LOCAL..... 17
2.2. BASES TEÓRICAS.....18
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS.....36



CAPÍTULO III

DISEÑO METODOLÓGICO

3.1. TIPO DE ESTUDIO..... 37

3.2. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN 37

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA..... 37

 3.3.1. DESCRIPCIÓN DE LA POBLACIÓN..... 37

3.4. MUESTRA Y MÉTODO DEL MUESTREO..... 37

 3.4.1. CRITERIOS DE INCLUSIÓN.....39

 3.4.2. CRITERIOS DE EXCLUSIÓN..... 40

3.5. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.....40

 3.5.1. TÉCNICA.....40

 3.5.2. INSTRUMENTO.....40

 3.5.3. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO.....40

3.6. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....40

CAPÍTULO IV

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

CONCLUSIONES

SUGERENCIAS

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

**ÍNDICE DE GRÁFICOS**

GRÁFICO		PÁG.
GRÁFICO N° 1	EDAD DE LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO, 2019.	43
GRÁFICO N° 2	SEXO DE LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO, 2019	44
GRÁFICO N° 3	ESTADO CIVIL DE LOS DOCENTES LA UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO, 2019	45
GRÁFICO N° 4	SITUACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO, 2019.	46
GRÁFICO N° 5	NÚMERO DE HIJOS DE LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO, 2019.	47
GRÁFICO N° 6	TIEMPO DE SERVICIO DE LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD ANDINA CUSCO, 2019.	48
GRÁFICO N° 7	FACULTAD EN LA QUE LABORAN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO, 2019.	49
GRÁFICO N° 8	SINDROME DE BURNOUT EN LA DIMENSION CANSANCIO EMOCIONAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO, 2019.	51



GRÁFICO N° 9	SINDROME DE BURNOUT EN LA DIMENSION DESPERSONALIZACIÓN DE LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO, 2019.	53
GRÁFICO N° 10	SINDROME DE BURNOUT EN LA DIMENSION REALIZACION PERSONAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO, 2019.	55
GRÁFICO N° 11	NIVEL DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO, 2019	57



CAPÍTULO I EL PROBLEMA

1.1. CARACTERIZACIÓN DEL PROBLEMA

El Síndrome de Burnout es la reacción que puede tener la persona ante exigencias y presiones laborales que no se enfocan a sus conocimientos y su aptitud que pone a prueba para superar la situación, aunque el estrés puede producirse en entornos laborales muy distintos a menudo se empeora cuando el empleado cree que no tiene bastante apoyo de sus jefes y colegas, cuando tienen un control limitado sobre su trabajo o la forma en la que puede hacer frente a las exigencias y presiones laborales.¹

En Washington, D.C., el 28 de abril de 2016 (OPS/OMS) en un simposio para celebrar el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, convocado por la Organización Panamericana de la Salud /Organización Mundial de la Salud, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de Estados Americanos (OEA), se acordó sobre el impacto del estrés laboral en la salud y productividad de los trabajadores y las medidas para reducir el problema. Dónde se encontró que en Holanda, aproximadamente el 15% de la población trabajadora sufre de Síndrome de Burnout y se estima las pérdidas por enfermedades relacionadas al estrés siendo las actividades donde se provee servicios de salud donde a las personas que poseen más probabilidad de desarrollarlo. En América Central, se identificó que más del 10% de los entrevistados reportaron haberse sentido continuamente bajo estrés o tensión, tristes o deprimidos, o con pérdida de sueño debido a sus preocupaciones por el estado de trabajo. Asimismo, una investigación del 2009 realizada en Argentina determinó que un 26.7% de los trabajadores reportaron estrés mental debido a lo que ellos consideraron una excesiva carga de trabajo.²

¹ Griffiths A, Cox T. La Organización del Trabajo y el Estrés. [internet].2004.[citado 1 junio 2018];3(1):3-4.Disponible en : http://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh3sp.pdf.

² PAH. Organización Panamericana de la Salud. [internet]. 2016 [citado 1 junio 2018]. Disponible en:https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973%3Aworkplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&catid=1443%3Aweb-bulletins&Itemid=135&lang=es.



La enseñanza es una labor con responsabilidad que ayuda a otros a aprender, crecer e instruirse, pero es también una labor extenuante y todos los docentes acaban padeciendo de estrés tarde o temprano. El 61% de los profesores argentinos y ecuatorianos, se identificó algún nivel de sufrimiento (severo, moderado, incipiente); asimismo esta señal estuvo concurrente en el 86% de los profesores con rasgo de estrés.³

En los últimos años, en México se tuvo aproximadamente 19,000 infartos al año, motivados por estrés laboral, este padecimiento equivale perjuicios entre un 0.5% y un 3.5% del producto interno bruto. Los organismos educativos se han visto perjudicados por numerosas situaciones de estrés laboral en los docentes, debido a los cambios políticos y sociales de la actualidad, lo que queda secuelas, como molestias físicas, sociales y psicológicas. La existencia del estrés laboral en las escuelas es creada por los cambios en la sociedad.⁴

Una investigación del Instituto de Opinión Pública de la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP) indica que el 80% de peruanos padecen o han tolerado el estrés. Cuando el estrés se convierte en una condición constante y sobrepasa los límites considerados habituales es un magnicida silencioso. El último sondeo del Instituto Integración, realizada a 2,200 personas en 19 departamentos del Perú, demuestra que el 58% de los peruanos padecen de estrés, en su vida diaria y ambiente laboral.⁵

Los docentes de la Universidad Andina del Cusco se desempeñan en diferentes cargos y realizan diferentes actividades como el trabajo diario, constante frente a la acreditación y licenciamiento de la universidad y Escuelas Profesionales así mismo ellos se desenvuelven en las diferentes coordinaciones generales de cada Escuela Profesional, como el de internados, segunda especialidad, Escuela

³ Rodríguez L, Oramas A. Estrés En Docentes De Educación Básica Guanajato. [internet]. 2007[citado 1 junio 2018]; 15(1): 5-16 Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375839282002>.

⁴ Rodríguez J, Guevara A. Síndrome de Burnout en Docentes. Rediech [internet]. 2017 [citado 30 junio 2018]; 8(14):12-36 Disponible en : <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375839282002>

⁵ revista la republica. El estrés, ese enemigo silencioso que afecta al 80% de peruanos. La Republica. [internet] 2018; [citado 2 de julio 2018]; 1-10. Disponible en: <https://larepublica.pe/sociedad/1218645-el-estres-ese-enemigo-silencioso-que-afecta-al-80-de-peruanos>.



de post grado, programas de investigación y cargos en los que no solo su labor es de ser docentes, también están a cargo de los alumnos de pre grado que están realizando sus tesis, el ser dictaminantes y asesores también conlleva una gran responsabilidad, los docentes quienes con esfuerzo ponen de su parte y tiempo para realizar todas estas labores, el tiempo y distancia que tienen para trasladarse de un lugar a otro también puede generar estrés, la sobrecarga de trabajo, la elaboración de sus clases para los diferentes asignaturas para cada semestre académico, las condiciones en las que laboran los docentes pueden ser perjudiciales para su salud, la relación que tiene con sus colegas y alumnos también puede verse afectada provocando un desequilibrio emocional que puede repercutir en sus familias.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuál es el nivel del síndrome Burnout en los Docentes de la Universidad Andina del Cusco, 2019?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

- Determinar el nivel del Síndrome de Burnout en los Docentes de la Universidad Andina del Cusco 2019.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Describir las características generales de los Docentes de la Universidad Andina del Cusco.
- Determinar el nivel del síndrome de Burnout en las dimensiones de Cansancio Emocional, Despersonalización y Realización Personal en los Docentes de la Universidad Andina del Cusco mediante el cuestionario de Maslach Burnout Inventory.



1.4. VARIABLES

1.4.1. VARIABLE IMPLICADA

- Síndrome de Burnout

1.4.2. VARIABLES NO IMPLICADAS

- Edad
- Sexo
- Estado civil
- Número de hijos
- Condición laboral
- Tiempo que viene laborando como docente
- Escuela Profesional en la que labora



1.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	SUB DIMENSIÓN	INDICADOR	EXPRESIÓN PARCIAL	NATURALEZA	ESCALA	EXPRESIÓN FINAL
Síndrome de Burnout	Es un tipo de estrés laboral, un estado de cansancio físico emocional, que posee efectos en la autoestima los individuos que pierden el interés en sus labores y el sentido del compromiso de la responsabilidad.	Cansancio Emocional	1. Sentirse emocionalmente agotado por el trabajo. 2. Sentirse vacío al terminar la jornada de trabajo. 3. Sentirse fatigado al enfrentarse a otra jornada de trabajo. 6. Sentir que el trabajar con alumnos todo el día supone un gran esfuerzo. 8. Sentirse desgastado por el trabajo (quemado por el trabajo).	0 = Nunca. 1 = Pocas veces al año o menos. 2 = Una vez al mes o menos. 3= Unas pocas veces al mes. 4 = Una vez a la semana. 5 = Unas pocas veces a la semana. 6 = Todos los días.	Bajo de 0-18 puntos Medio de 19 – 26 puntos Alto mayor a 27 puntos	Cualitativa	Ordinal	ALTO 84 puntos a más MEDIO 49 a 83 puntos BAJO de 0 a 48 puntos



			<p>el trabajo.</p> <p>14. Sentir que trabajo demasiado</p> <p>16. Sentir que me produce estrés el trabajar directamente con alumnos.</p> <p>20. Sentirse agotado en el trabajo al límite de mis posibilidades.</p>						
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



1.5.1 OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE IMPLICADA

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	SUB DIMENSIÓN	INDICADOR	EXPRESIÓN PARCIAL	NATURALEZA	ESCALA DE MEDICIÓN	EXPRESIÓN FINAL
		Despersonalización	5. Sentimiento de estar tratando a algunos alumnos como objetos impersonales. 10. Sentir que el ejercicio de la profesión docente me ha vuelto más insensible. 11. Sentir que este trabajo me está endureciendo emocionalmente. 15. Sentir que la vida y problemas de mis alumnos no me afecta. 22. Sensación que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.	0 = Nunca. 1 = Pocas veces al año o menos. 2 = Una vez al mes o menos. 3= Unas pocas veces al mes. 4 = Una vez a la semana. 5 = Unas pocas veces a la semana. 6 = Todos los días.	Bajo de 0-5 puntos Medio de 6 – 9 puntos Alto mayor a 10 puntos	Cualitativa	Ordinal	



VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	SUB DIMENSIÓN	INDICADOR	EXPRESIÓN PARCIAL	NATURALEZA	ESCALA DE MEDICIÓN	EXPRESIÓN FINAL
		Realización Personal	<p>4. Siento comprender como se sienten mis alumnos/as.</p> <p>7. Sentir que manejo con eficacia los problemas de mis alumnos/as.</p> <p>9. Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.</p> <p>12. Sensación de mucha energía en mi trabajo.</p> <p>17. Sentimientos de crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.</p> <p>18. Sentimientos de motivación después de trabajar en contacto con alumnos/as.</p> <p>19. Siento que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.</p> <p>21. En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.</p>	<p>0 = Nunca.</p> <p>1 = Pocas veces al año o menos.</p> <p>2 = Una vez al mes o menos.</p> <p>3= Unas pocas veces al mes.</p> <p>4 = Una vez a la semana.</p> <p>5 = Unas pocas veces a la semana.</p> <p>6 = Todos los días.</p>	<p>Bajo de 0 - 33 puntos</p> <p>Medio de 34 – 39 puntos</p> <p>Alto 40 a más puntos</p>	Cualitativa	Ordinal	



1.5.2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES NO IMPLICADAS

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADOR	NATURALEZA	ESCALA
Edad	Tiempo transcurrido a partir del nacimiento de los Docentes de la Universidad Andina del Cusco.	<ul style="list-style-type: none">• de 30 a 40 años• de 41 a 50 años• de 51 años a más.	Cualitativa	Intervalar
Sexo	Característica biológica que diferencia a un varón de una mujer, de los Docentes de la Universidad Andina del Cusco.	<ul style="list-style-type: none">• Masculino• Femenino	Cualitativa	Nominal
Estado Civil	Es la situación determinada por sus relaciones de parentesco familiar y proveniente del matrimonio de los Docentes de la Universidad Andina del Cusco.	<ul style="list-style-type: none">• Soltero• Casado• Conviviente• Viudo / Divorciado	Cualitativa	Nominal
Número De Hijos	Número total de hijos nacidos hasta el momento, de los Docentes de la Universidad Andina del Cusco.	<ul style="list-style-type: none">• No tiene hijos• Un hijo• Dos hijos• De tres hijos a mas	Cualitativa	Ordinal



Situación laboral	Situación en la que se desenvuelven los docentes de la Universidad Andina del Cusco.	<ul style="list-style-type: none">• contratado		
Tiempo que viene laborando como docente	Tiempo que en cuál viene desarrollando la docencia Universitaria expresado en años.	<ul style="list-style-type: none">• De 1 a 5 años• De 6 a 10 años• De 11 a 15 años• De 16 años a más	Cualitativa	Intervalar
Escuela profesional en la que labora	Escuela profesional en la que se desenvuelve como docente.	<ul style="list-style-type: none">• Medicina Humana• Tecnología Medica• Psicología• Obstetricia• Enfermería• Estomatología• Ing. Sistemas• Ing. Industrial• Ing. Civil• Ing. Ambiental• Arquitectura• Administración• Contabilidad• Economía• Derecho• Humanidades y educación• Turismo• Matematica,física y química	Cualitativa	Nominal

1.6. JUSTIFICACIÓN

La salud de las personas hoy en día se ve afectada por los cambios sociodemográficos y la globalización que exige un mayor esfuerzo para poder sobrellevar las diferentes actividades laborales.

Esta investigación se realizó al haber observado el trabajo diario y constante de los docentes en la Universidad quienes tienen diferentes responsabilidades adicionales a su carga académica, la carga no electiva que corresponden a la acreditación, licenciamiento, investigación, tutoría entre otros las múltiples actividades puede conllevar a un nivel de estrés laboral, resulta de especial interés conocer el nivel del Síndrome de Burnout en los docentes universitarios que enseñan a estudiantes de las diferentes Escuelas Profesionales.

Los resultados del estudio proporcionan un panorama real respecto al problema en estudio, brindando información actualizada a las autoridades con capacidad y toma de decisiones para que ellos implementen programas destinados a disminuir el nivel del síndrome de burnout.

1.7. LIMITACIONES DEL ESTUDIO

- Poca colaboración de los docentes debido a la carga laboral que se encuentra en algunos, por lo cual se buscaron espacios, momentos para la aplicación del instrumento previo acuerdo con el docente.

1.8. CONSIDERACIONES ÉTICAS

- El estudio respetó y aplicó los principios y normas éticas de la investigación.
- Se procedió a realizar las encuestas previo consentimiento informado.
- Los docentes que participaron de la investigación fueron previamente informados y se respetó la identidad y anonimato de cada uno de ellos.
- Los datos obtenidos fueron analizados y procesados con fines académicos.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE ESTUDIO

2.1.1. A NIVEL INTERNACIONAL

PINEDA, E Y RIVERA, M. En su estudio “**PREVALENCIA Y FACTORES INFLUYENTES DEL SINDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS MEDICAS DE LA UNIVERSIDAD DE CUENCA**”. **ECUADOR 2013.**

Objetivo: Determinar la prevalencia del síndrome de Burnout en los docentes de la facultad de ciencias médicas de la Universidad de Cuenca y lo posibles factores relacionados sobre el mismo.

Metodología: El tipo de estudio empleado fue cuantitativa, se empleó la encuesta anónima sobre las características sociodemográficas y laborales se aplicó la encuesta de Maslach

Resultados: La prevalencia del síndrome de burnout fue de un 64.9% con un número total de 96 docentes de la facultad de ciencias médicas, afectados 54 docentes de sexo masculino y 42 de sexo femenino. De acuerdo a las características individuales los grupos de mayor riesgo para presentar el síndrome son los docentes de sexo masculino, el grupo de edad entre 50 y 59 años, los que no tiene hijos y aquellos que no realizan labores domésticas. Una menor prevalencia se encontró en los docentes casados.

Según las características institucionales existe una mayor frecuencia del síndrome en los docentes con una antigüedad laboral entre 6 y 10 años, en docentes que son contratados. En Agotamiento Emocional, se encontró un nivel alto 8.1%, nivel medio 16.9% y nivel bajo 75%, En Despersonalización: se encontró un nivel alto al 6.8%, nivel medio 21.6%, y nivel bajo al 71.6% y en Realización Personal: se encontró un nivel alto al 16.2%, nivel medio 18.9% y nivel bajo al 64%.⁶

⁶ Pineda M, Rivera M. Prevalencia y Factores Influyentes del Síndrome de Burnout en los Docentes de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad de Cuenca. [Tesis].Ecuador;2014. [citado 04 julio 2018]. Disponible en :<http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/20222/1/TESIS%20%2825%29.pdf>.



AREVALO, D Y, SOLANO G. En su estudio “**SINDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD DEL AZUAY Y SUS FACTORES ASOCIADOS**”.CUENCA, ECUADOR 2017.

Objetivo: Determinar la prevalencia del síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad del Azuay.

Metodología: El tipo de estudio empleado fue descriptivo transversal, mediante un muestra estratificada en un total de 435 docentes se empleó la encuesta de Maslach Burnout Inventory.

Resultados: El 57% de docentes son de sexo masculino y el 43% de sexo femenino, con edades más significativas entre los 26 y 47 años, siendo los 71% casados y el 19% solteros los cuales son los estados civiles más significativos. De este grupo de docentes el 59% convive.

La situación actual de los docentes es de un 52% de docentes titulares y 48% de docentes contratados se identificó que el 38% de docentes han laborado de 0 a 5 años, el 25% que están entre los 6 y 10 años, el 17% corresponde a los 21 años en adelante, el 11% de 11 a 15 años, y un 9% están entre los 16 a 20 años de ser servicio. .

El 22 % laboran en la Facultad de Ciencia y Tecnología, seguido del 21% correspondiente a la Facultad de Filosofía, el 20% labora en la Facultad de Ciencias de la Administración, y el 3% la Facultad de Medicina.

Los Docentes que laboran en la Universidad del Azuay presentan un nivel bajo de agotamiento emocional de un 50%, un nivel medio correspondiente al 28% y un nivel alto referente al 22%.

Así mismo se evidencia que el 46% de los docentes presentan un nivel de despersonalización medio. El 30%manifiesta un nivel alto de despersonalización, y el 24%se ha identificado con un nivel bajo.En cuanto a realización personal el 61% de la población presenta un nivel medio, el 38%presenta un nivel bajo y el 1%un nivel alto.⁷

⁷ Arévalo D, Solano G. Síndrome de Burnout en Docentes de la Universidad del Azuay y sus Factores Asociados. [Tesis].Ecuador;2017. [citado 04 julio 2018]. Disponible en : <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/6950>.



2.1.2. A NIVEL NACIONAL

FLORES, M .En su estudio “**SINDROME DE BURNOUT EN DOCENTES CIRUJANOS DENTISTAS, ENFERMEROS Y MEDICOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD DE LA UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN**”. **CHICLAYO 2017**.

Objetivo: Determinar el Síndrome de Burnout en docentes Cirujanos dentistas, enfermeros y médicos de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Señor de Sipán, Chiclayo-2017.

Metodología: Descriptiva y de corte transversal, la muestra estuvo constituida por 93 docentes: 25 Cirujanos dentistas, 45 enfermeros y 23 médicos que fueron seleccionados mediante muestro aleatorio estratificado Se utilizó el instrumento MBI (Maslach Burnout Inventory).

Resultados: Los resultados fueron: no existe Síndrome de Burnout como puntuación global en Ninguno de los grupos. Según la Dimensión de Agotamiento Emocional se presentó en nivel alto (16.0%) dentistas, (33,3%) enfermeros y (26.1%) médicos, según la Dimensión de Despersonalización se presentó nivel alto se presentó (8.0%) en dentistas, (15.6%) enfermeros y (13.0%) médicos y según la Dimensión de Realización Personal el nivel alto sólo se presentó (4.3%). Se concluye que los docentes no presentaron el Síndrome de Bournout pero es necesario evaluar los valores altos obtenidos en las dimensiones lo cual es favorable para el desempeño laboral.

El Síndrome de Burnout se presentó con mayor predominio en nivel bajo seguido de nivel medio en los docentes cirujanos dentistas, enfermeros y médicos, se observa alto predominio de niveles bajo y medio.⁸

⁸ Reyes M. Síndrome de Burnout en Docentes Cirujanos Dentistas, Enfermeros y Medicos de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Señor de Sipan. [Tesis]. Chiclayo 2017 .[citado 04 julio 2018]. Disponible en : <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/3967/REYES%20FLORES%20MAR%CCA%20LISET%20%20WORD2.pdf;jsessionid=BFD5825185C9701EB4A97CFDF511C595?sequence=1>.



QUISPE, G. En su estudio: “**EL SÍNDROME DE BURNOUT SEGÚN LA CONDICIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**”. PUNO 2016.

Objetivo: Analizar comparativamente el nivel de síndrome de burnout según la condición laboral de los docentes de la Escuela Profesional de Administración 2016–2017, así mismo el nivel de sus dimensiones del síndrome de Burnout comparar según su condición laboral.

Metodología: De tipo descriptiva y/o comparativa, con un diseño no experimental y un método deductivo. Para garantizar la validez de la investigación se utilizó el cuestionario para evaluar el síndrome de quemarse por el trabajo - Burnout. El cual fue aplicado a 25 docentes entre contratados y nombrados, que fue seleccionado a través de una muestra por conveniencia.

Resultados: Indican que para el año 2016 en caso de docentes contratados el 20% tiene un nivel medio de agotamiento, el 20% tiene un nivel medio de despersonalización y el 53% tiene un nivel alto de realización personal. Para docentes nombrados el 20% tiene un nivel medio de agotamiento, un 27% tiene un nivel alto de despersonalización y el 50% tiene un nivel alto de realización personal; entonces el 80% de docentes contratados y el 100% de docentes nombrados tiene un nivel medio de Burnout.

Para docentes nombrados el 20% tiene un nivel medio de agotamiento, el 40% tiene un nivel medio de despersonalización y el 67% tiene un nivel alto de realización personal; entonces el 73% de docentes contratados y el 100% de docentes nombrados tiene un nivel medio de Burnout.⁹

⁹ Quispe G. El Síndrome de Burnout Segun la Condicion Laboral de los Docentes de la Escuela Profesional de Administracion. [Tesis]. Universidad Nacional del Altiplano, Puno; 2017. [citado 5 julio 2017] Disponible en: http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/5948/Quispe_Mamani_Gisele.pdf?sequence=1&isAllowed.



AGUILAR, E. Y AQUINO, A en su estudio: “**SINDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA**”.
HUANCVELICA 2016.

Objetivo: Determinar el nivel del Síndrome de Burnout en los docentes de la universidad nacional de Huancavelica, 2016.

Metodología La investigación fue de nivel descriptivo y diseño descriptivo simple; 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 empleó la técnica de encuesta y el instrumento fue el cuestionario Maslach para docentes, se trabajó con 166 docentes nombrados y contratados.

Resultados: 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.

Así mismo se encontró que hay un 72,3% corresponde a adulto mayor, de ellos el 43,9% son de sexo femenino.¹⁰

¹⁰ Aguilar N, Aquino A. Síndrome de Burnout en los Docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica. [Tesis]. Universidad Nacional de Huanacavelica;2018. [Citado 06 julio 2018]. Disponible en : <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1622>



2.1.3. A NIVEL LOCAL

RIVERA, P .En su estudio “ESTRÉS LABORAL SEGÚN EL MODELO DE DEMANDA Y CONTROL DE ROBERT KARASEK EN LOS DOCENTES DE LA CLINICA ESTOMATOLÓGICA LUIS VALLEJOS SANTONI ”. CUSCO 2016.

Objetivo: Identificar la existencia del estrés laboral según el modelo de Demanda y Control de Robert Karasek en los Docentes de la clínica estomatológica Luís vallejos Santoni, durante el semestres 2016 la de La Universidad Andina en la ciudad del Cusco.

Metodología: Descriptiva transversal, con un diseño descriptivo simple la muestra esta conformad por 32 odontólogos dentro de ellos se consideró 14 docentes del género masculino y 18 docentes del género femenino.

Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario validado previamente a través del juicio de 5 expertos. El cuestionario de Karasek tiene el objetivo de evaluar el control del trabajo, medir las habilidades hacía en función al trabajo y sus demandas.

Los resultados muestran un bajo índice de estrés laboral entre los docentes de la clínica estomatológica Luis Vallejos Santoni, encontrando solo al 6.3% de los docentes estresado y siendo está en su totalidad del género masculino .

El 31% de docentes se encuentra en un rango de 30 a 34 años de edad siendo la mayoría de género femenino el 30% de ellos presentan condiciones de riesgo psicosocial activo, él 20%pasivo y el 50% relajado.

El grupo etario de 35 a 39 años evidencia un 14.3% con un riesgo psicosocial activo y pasivo y un 71.4% relajado.

El grupo etario de 40 a 45 años refleja un riesgo 66.7%activo y el 33.3%un riesgo pasivo. ¹¹

¹¹ Rivera P. Estrés Laboral Según El Modelo de Demanda y Control de Robert Karasek en los Docentes De La Clínica Estomatológica Luis Vallejos Santoni. [tesis.] Cusco: Universidad Andina del Cusco; 2016. [citado 07 julio 2018].

2.2. BASES TEÓRICAS

SÍNDROME DE BURNOUT HISTORIA

En 1974, un médico psiquiatra llamado Herbert Freudenberger que trabajaba como asistente voluntario en la *Free Clinic* de Nueva York para toxicómanos, al igual que otros voluntarios jóvenes e idealistas, se vio que al cabo de un tiempo más o menos largo, entre uno y tres años, muchos de ellos sufría gradualmente una pérdida de energía, desmotivación, falta de todo deseo por el trabajo hasta tener un agotamiento, junto con varios indicios de ansiedad y de depresión.

El tipo de ocupación que estas personas realizaban se caracterizaba por la falta de horario fijo, contar con una cantidad de horas muy altas, poseer un salario insuficiente en un entorno social muy rígido, generalmente tenso y comprometido. Freudenberger describió cómo estas personas retornan menos afectivas, poco comprensivas y hasta conflictivas en relación con los pacientes, con un trato rasgado y cínico con preferencia a culpar al paciente de los propios problemas que sufre.

Para definir este patrón conductual homogéneo, Freudenberger optó la misma palabra Burnout (“estar quemado”, “consumido”, “apagado”) que se usaba también para referirse a los efectos del uso crónico de las sustancias tóxicas de abuso.

La psicóloga social Cristina Maslach por aquel tiempo, año 1976, aprendían las reacciones emocionales del personal de profesiones de asistencia a personas. Seleccionó igualmente la misma palabra que utilizaban de forma coloquial los juristas californianos para exponer el proceso gradual de olvido de la responsabilidad e indiferencia cínica entre sus colegas de trabajo.

Burnout era una enunciado con gran aprobación social: los afectados se sentían sencillamente identificados con esta feliz expresión descriptiva, no estigmatizador como los análisis psiquiátricos (Maslach y Jackson, 1986).¹²

¹² Maicon C, Garcés de los Fayos Ruiz E. El síndrome de burnout: Evolucion Historica desde el contexto Laboral. Anales de Psicología. 2010 Enero; 26(1) [citado 08 julio 2018]. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/167/16713758020.pdf>.



SÍNDROME DE BURNOUT

El Síndrome de Burnout es un tipo determinado de estrés laboral, problema característico de los trabajos de “servicios humanos”, es decir, de aquellas profesiones que deben mantener un vínculo continuo de asistencia hacia el “usuario”. Profesionales, sin duda, más comprometidos a riesgos psico-emocionales.

Sufrido por aquellos que en su intención por adaptarse y responder a un exceso en sus demandas y presiones laborales, se esfuerzan de manera intensa y sostenida en el periodo, con una sobre-exigencia y tensión que originan importantes riesgos de contraer enfermedades y afectan negativamente el rendimiento y calidad del servicio. El Síndrome de Burnout es una reacción al estrés laboral crónico que se genera principalmente en el marco laboral de la actividad profesional que se abocan básicamente en un vínculo directo con las personas a las que se destina la tarea que se realiza produciendo modificaciones personales nocivos que acontecen durante el tiempo en los trabajadores con actividades frustrantes o con demasiadas demandas.¹³

Burke , aclara que el Burnout como un proceso de adecuación del estrés laboral, se describe por la desorientación profesional, desgaste, sentimientos de culpa por carencia de éxito profesional, frialdad o alejamiento emocional y aislamiento. Farber (2000) lo define como un reflejo de la gran parte de los ambientes de trabajos actuales, ya que la competencia laboral impone intentar producir cada vez mejores resultados al mínimo tiempo y con la mínima cantidad de recursos posibles. Desde esta verdad, este autor señala cuatro variables: la presión de satisfacer las demandas de otros, intensa competitividad, anhelo de obtener más dinero y sensación de ser exento de algo que se merece.

En el mismo contexto, Shirom (1989), a través de una inspección de diversos estudios, deducen que el contenido del síndrome de Burnout tiene que ver con

¹³Vásquez M , Maruy S . Frecuencia del síndrome de Burnout y niveles de sus dimensiones en el personal de salud del servicio de emergencia de pediatría del Hospital Nacional Cayetano Heredia. Rev Neuropsiquiatria. 2014 junio;(3). [citado 08 julio 2018]. Disponible en : <http://www.upch.edu.pe/vrinve/dugic/revistas/index.php/RNP/article/view/2031>



un deterioro de las fuentes de energía de la persona y lo define como “una asociación de fatiga física, cansancio emocional y cansancio cognitivo.”¹⁴

FASES DEL BURNOUT

FASE DE ENCANTAMIENTO

Los profesionales hacen una valoración entre el esfuerzo realizado y los resultados obtenidos y no encuentran una distribución equitativa, no se sienten capacitados o no disponen de los recursos para hacer frente a su actividad laboral lo cual les provoca una situación de estrés.¹⁵

FASE DE FRUSTRACIÓN

Los profesionales han perdido su motivación por realizar su trabajo eficaz, empiezan los problemas entre los compañeros y en los equipos multidisciplinares y se dan las primeras muestras de problemas en la salud.

FASE DE HIPERACTIVIDAD Y APATÍA

Los profesionales han decidido hacer frente a demasiadas tareas a la vez lo que les ha llevado a una situación de sobrecarga emocional, para contrarrestar esta situación los profesionales suelen evitar la interrelación con las personas a las que deben de prestar servicio.

FASE DE QUEMADO

En este momento los profesionales sufren importantes consecuencias tanto a nivel físico como profesional acarreándole problemas en el ámbito familiar, laboral y social.¹⁵

EPIDEMIOLOGÍA DEL SÍNDROME

No existe información precisa de la prevalencia, con relación a la población frecuente, de los colectivos de superior peligro. En concordancia al género,

¹⁴ Marinez Peralez A. El Síndrome de Burnout. Evolución Conceptual y Estado Actual. Vivat Academia. 2010 septiembre;(112). Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3307970>.

¹⁵ Domínguez Sánchez E. Burnout, Estrategias de Afrontamiento y Prevención en Trabajadores Sociales. Tesis. Universidad de Rioja; 2015. [citado 10 julio 2018]. Disponible en: https://biblioteca.unirioja.es/tfe_e/TFE000978.pdf

conjuntamente, los estudios no determinan diferencias significativas. En cuanto a la edad coinciden en que por motivos diversos, se dan más y más casos en los intervalos de 30 a 50 años. En relación a variables como el estado civil, número de hijos, educación escolar, lugar de trabajo, tipo de contrato, no se han logrado de instante diferencias significativas que determinen una tendencia.

Los estudios se han medido en colectivos específicos como profesionales sanitarios, maestros, fuerzas de salvaguardia, servicios sociales, funcionarios de prisiones, etc. (en lo habitual, son en esas profesiones que mantienen una relación inmediata con las personas que son los beneficiarios del propio trabajo). Algunas prospecciones relativas de estos colectivos muestran unos porcentajes de prevalencia que oscilan del 10% al 50% de trabajadores afectados. No obstante es propio de estas profesiones, hay estudios en vendedores, ingenieros y técnicos, deportistas, supervisores, directores, secretarios, etc., incluso existen estudios en profesiones que no pertenecen al sector de servicios. Estos datos son únicamente orientativos y proceden fundamentalmente de estudios sobre colectivos específicos realizados en otros países. Las cifras indican que el enigma presenta una cierta dimensión. Este contexto conlleva, a consecuencias nocivas referente a la energía profesional, tanto a nivel propio como organizativo.¹⁶

SIGNOS Y SÍNTOMAS DEL SÍNDROME DE BURNOUT

Manifestaciones Mentales Sentimientos de vacío, impotencia, desilusión, imposibilidad, baja autoestima y necesitado de realización propia. Es usual ver nerviosismo, ansiedad, problemas para la concentración y una baja tolerancia a la decepción, con conductas paranoides y/o agresivos hacia los pacientes, compañeros y la propia estirpe.

Manifestaciones Físicas Cefaleas, desvelo, algias osteomusculares, alteraciones gastrointestinales, taquicardia etc. Manifestaciones conductuales Preponderancia de conductas adictivas, la ingesta aumentado de café, alcohol,

¹⁶ Vega MF. Ministerio de trabajo y Asuntos sociales . [internet].; 2000 [citado 11 julio 2018 disponible] en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_704.pdf.

fármacos y drogas ilegales, ausencia en el ámbito aboral, bajo interés personal, distanciamiento afectuoso de los enfermos y Compañeros y frecuentes enfrentamientos interpersonales en el perímetro del trabajo y dentro de la propia familia.¹⁷

ETIOLOGÍA DEL SÍNDROME DE BURNOUT

Una causa múltiple y de mayor complejo se proponen diversas causas, entre ellas cabe recalcar: aburrimiento y stress, crisis en el progreso de la carrera profesional y pobres situaciones económicas, exceso de trabajo y falta de motivación, escasa orientación profesional y aislamiento. A todo ello colaboran:

Componentes personales que aumentan la suspicacia particular; junta en el cual cobra interés

- La edad: vinculada con la experiencia,
- El sexo: las mujeres pueden lidiar mejor las situaciones conflictivas en el trabajo.
- Variables familiares: la armonía y estabilidad familiar conservan la proporción necesario para resolver situaciones difíciles.
- Personalidad: por ejemplo las personalidades tipo A: extremadamente competitivas, ansioso, híper exigentes y detallistas, y por otro aquellas con sentimientos desinteresados e idealismo como: mayor acercamiento al sufrimiento cotidiano y mayor implicación emocional.

Inadecuado estudio profesional; por ejemplo múltiples experiencias teóricos, ineficiente ejercicio en actividades prácticas, escaso aprendizaje de técnicas de autocontrol emocional, escasa conocimientos sobre el funcionamiento de las organizaciones en la que se va a desarrollar una labor. Factores laborales o profesionales: condiciones deficitarias en cuanto al medio entorno humano, organización laboral, bajos sueldo, exceso de trabajo, poco trabajo real de equipo. La afinidad médico paciente que tiene como centro un momento afectivo

¹⁷ Valenzuela Salvador AH. Síndrome de Burnout de identificación de los Factores de riesgo asociados en los trabajadores asistenciales de los establecimientos de salud de la Red de Salud Barranco Chorrillos Surco. Tesis. Lima: Universidad Ricardo Palma, Lima; 2010. [citado 13 julio 2018].http://cybertesis.urp.edu.pe/bitstream/urp/240/1/valenzuela_ah.pdf



en el cual emergen las transferencias y la contratransferencias, relaciones con compañeros y/o con superiores, excesiva presión y control ejercida por jefes, Contadores, administradores y a veces por los mismos dueños de las empresas de donde ejercen su labor.¹⁸

las distintas profesionales de la salud Como trabajador y productor el médico se convirtió en mano de obra barata sin relaciones laborales legalmente establecida y asediada por la sombra de la mala praxis.

CONCEPTO DE ESTRESOR.

El significado estresor (desencadenante de estrés, factor de estrés) indica que todas las cargas o necesidades externas que causan una reacción de estrés. Un autobús que se ha desaparecido, una catástrofe natural, un incidente de coche, una enfermedad, un conflicto familiar, la pérdida del empleo... la naturaleza propia de cada agente estresante es distinta.¹⁹

TIPOS DE ESTRESORES

ESTRESORES ÚNICOS: hacen alusión a desastres y transformaciones dramáticos en las situaciones del entorno de los individuos. Afectan a un gran número de ellas. Dentro de este rango se encontrarían las condiciones bélicas, terrorismo, víctimas de maltrato, enfermedades terminales etc.

ESTRESORES MÚLTIPLES: Se trata de suceso que pueden encontrarse fuera del control de un individuo, como el cese de un ser querido, una advertencia a la propia vida, una enfermedad incapacitante, pérdida de empleo u otro tipo de acontecimientos que están fuertemente influidos por la propia persona.²⁰

¹⁸ Thomaé MNV. Etiología y Prevención del Síndrome de Burnout en. Revista de Posgrado de la Vía Cátedra de Medicina. 2006 Enero;(153). [citado 13 julio 2018]. Disponible en: <http://www.e-sanitas.edu.co/Diplomados/paliativos/Modulo%204/imagenes/SX%20BURNOUT%20EN%20TRABAJADORES%20DE%20SALUD.pdf>

¹⁹ Marcos L, Rodolfo T. Onmeda.es para tu salud. [internet]. 2016 [citado 14 julio 2018]. Disponible en: [https://www.onmeda.es/estres_ansiiedad/estres-estresores-\(desencadenantes-de-estres,-factores-de-estres\)-16447-2.html](https://www.onmeda.es/estres_ansiiedad/estres-estresores-(desencadenantes-de-estres,-factores-de-estres)-16447-2.html)

ESTRESORES COTIDIANOS: Suponen escasas condiciones que pueden molestarlos o irritarlos en un tiempo dado, se trata de la variación de las rutinas diarias como sufrir un atasco o quedarse sin dinero.²⁰

ESTRESORES BIOGÉNICOS: trabajan inmediatamente sobre el organismo produciendo o desencadenando la respuesta de estrés. Estos impulsos evitan el mecanismo de valoración cognitiva y laboran directamente sobre el núcleo.

- De tipo exógeno
- De tipo endógeno²⁰

CONSECUENCIAS DEL SÍNDROME DE BURNOUT

Las consecuencias sociales se relacionan con la organización del trabajo que desarrolla el sujeto, siendo la muy importante su acción tendente al aislamiento y su falta de respeto de cualquier forma de relación social. Igualmente se ha visto que los individuos con altos niveles de Burnout tienen menos placer con la pareja y las actitudes en el hogar son de irritación, disgusto y tensión. Esta posición incide especialmente en el desgaste de las interacciones personales.¹⁴

En cuanto al enfoque conductual. Los resultados del síndrome en este ámbito se pueden sintetizar en: la baja de acción proactiva, y las resoluciones que llevan a la ingesta aumentada de estimulantes, mal uso de sustancias y, en general, hábitos dañinos para la vida. Los individuos llegan a manifestar desordenes fisiológicos con síntomas como dolores de cabeza, dolores musculares, dolores de dientes, náuseas, obstrucciones aurales, hipertensión, úlceras, deterioro de la Voz, privación del apetito, disfunciones sexuales y dificultades para dormir. ¹⁴

En global, pueden estar y/o aumentar los trastornos psicósomáticos y la fatiga crónica.

²⁰ García Pelaez A. Estres y Afrontamiento. [internet].]. 2016 [citado 14 julio 2018]. Disponible en: <http://psicologamadrid-relajacion.blogspot.com/2013/12/tipos-de-estresores.html>.

¹⁴ Marinez Peralez A. El Síndrome de Burnout. Evolución Conceptual y Estado Actual. Vivat Academia. 2010 septiembre;(112). [citado 10 julio 2018]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3307970>.



PREVENCIÓN Y CONTROL DEL BURNOUT

Muchos autores afirman que son necesarias diversas actuaciones para prevenir la aparición del Síndrome del Burnout, tales como: tener capacidad personal para poder cambiar las expectativas y preferencias personales, proveer a las personas de los recursos y estrategias necesarias para afrontar los aspectos negativos del síndrome, reducir en la medida de lo posible aquellas responsabilidades laborales que pueden provocar sobrecarga en los profesionales.²¹

El Síndrome de Burnout afecta a numerosos aspectos de la vida de las personas que lo padecen y como tal debe establecerse un tratamiento integral de la situación utilizando todas las técnicas necesarias para poder “atacarlo” desde todas los ámbitos que lo forman. Es importante aunar esfuerzos, solucionar solo diversos aspectos no son suficientes para acabar con el problema. Periodo ello, se ha realizado otro tipo de clasificaciones de las estrategias, relacionándolas con las diferentes intervenciones que se deben llevar a cabo a diferentes niveles para vencer dicha enfermedad. En este punto podemos hablar de la siguiente clasificación:

ESTRATEGIAS ORIENTADAS A NIVEL INDIVIDUAL:

Estas estrategias están directamente relacionadas con la personalidad y las capacidades psicológicas del individuo que padece el Síndrome de Burnout. Muchos autores consideran necesario el que los profesionales que puedan tener cierta predisposición a sufrir situaciones de estrés aprendan a advertir las posibles de fuentes que lo pueden ocasionar con motivo de que puedan controlarlas.

Es importante señalar que aunque el tratamiento a nivel individual va a poder solucionar el malestar psicológico que le provoca aquello que él puede controlar.

²¹ Diaz Lazo L. Burnout Enfermero que es y como prevenirlo. Tesis. Catambria: Universidad de Catambria, septiembre; 2015. [citado 15 julio 2018]. Disponible en: <https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/7454/DiezLasoL.pdf?sequence=1>.



FISIOLÓGICAS: aquellas que van a disminuir el malestar físico y emocional que provocan las enfermedades psicosomáticas desarrolladas en los profesionales afectados. Entre ellas podemos indicar:

REALIZACIÓN DE EJERCICIO FÍSICO: debe de ser moderado que ayudara a reducir los niveles de estrés provocando un efecto tranquilizante.

BIOIFEDBACK:

Mediante instrumentos electrónicos se mide el proceso biológico de los individuos y se les da la facilidades de conocer las señales físicas para que ellos; de manera voluntaria, intenten controlar sus procesos biológicos mediante el cambio de conductas, y de esta manera entrenarse en el propio autocontrol de sus niveles de estrés.²¹

APRENDER TÉCNICAS DE RELAJACIÓN: que ayudan a las personas a controlar sus niveles de estrés o ansiedad. Están: la forma de la respiración profunda, relajación muscular progresiva, visualización, etc

PRACTICAR YOGA O MEDITACIÓN, que los ayuda a alcanzar estados de relajación interna.

COGNITIVA: son aquellas que ayudan a comprender de forma más adecuada los problemas que se deben solucionar y hacer un mejor uso de los recursos disponibles. Mejoran la toma de decisiones ante situaciones estresantes. Diversas actividades para el control y eliminación de pensamientos negativos e irracionales que bloquean a los profesionales impidiéndoles la buena realización de su trabajo. Exposición progresiva y gradual a estímulos estresantes significativos para que el profesional pueda aprender nuevas estrategias y dominar sus emociones y conductas en situaciones similares posteriores.

Entre ellas podemos nombrar: inoculación de estrés o modelamiento encubierto.²¹

²¹ Diaz Lazo L. Burnout Enfermero que es y como prevenirlo. Tesis. Catambria: Universidad de Catambria, septiembre; 2015. [citado 15 julio 2018]. Disponible en: <https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/7454/DiezLasoL.pdf?sequence=1>.



CONDUCTUALES: aquellas que van a permitir realizar un cambio en el comportamiento de los profesionales garantizando mayor capacidad para afrontar situación estresante. Labores que ayudan para el aumento de la asertividad que permitirá extender la visión de las circunstancias sabiendo de manera más adecuado las necesidades que deben solventar. Dinámicas que ayudan a mejora de las habilidades sociales, que permite mayor entendimiento entre profesionales y usuarios de los servicios.²¹

ESTRATEGIAS ORIENTADAS A LA ORGANIZACIÓN

Desde las organizaciones donde trabajan los profesionales se deben de tener en cuenta todas las posibles fuentes potenciales de estrés. Es importante intentar establecer distintas medidas que controlen o minimicen los efectos negativos que pueden disminuir las capacidades de los profesionales y afectar a la calidad, eficacia y eficiencia de la organización.

Entre las intervenciones más habituales están:

- Asignación de las tareas a los profesionales competentes para ello sin delegación en otras personas que no competen.
- Enriquecimiento de la comunicación a todos los niveles, tanto a nivel horizontal como vertical.
- Fomento de buenas interacciones inter disciplinarias y buen trabajo de equipo.
- Incremento de la una política de horarios más flexibles, teniendo en cuenta las necesidades tanto de directivos como de los profesionales. Esto ayudará a aumentar la productividad de la empresa si se facilita a los profesionales una buena conciliación familiar y laboral.

ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN SOCIAL:

Es fundamental conocer la necesidad de tener unas buenas redes de relación social, ya que pueden generar un apoyo imprescindible para poder hacer frente al estrés.²¹

²¹ Diaz Lazo L. Burnout Enfermero que es y como prevenirlo. Tesis. Catambria: Universidad de Catambria, septiembre; 2015. [citado 15 julio 2018]. Disponible en: <https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/7454/DiezLasoL.pdf?sequence=1>.

NIVELES DE PREVENCIÓN

Los niveles en los que se dividen las estrategias de prevención son tres:²¹

NIVEL DE PREVENCIÓN PRIMARIA:

En este nivel se encuentran aquellas estrategias destinadas a evitar la aparición de patologías en individuos sanos, a través de reformas en el ámbito laboral y personal. Medidas ergonómicas o de gestión destinadas al entorno de trabajo e información acerca de hábitos saludables, factores de protección dirigidas a los trabajadores. En este nivel además de mantener el entorno lo más seguro posible, se dota a cada individuo de una serie de estrategias que deben llevar a cabo por sí mismos para evitar padecer algún accidente o desarrollo de patologías.

NIVEL DE PREVENCIÓN SECUNDARIA:

Dentro de este se encuentra el diagnóstico precoz, es decir; detectar la enfermedad en los primeros estadios para poder intervenir a través de estrategias que reduzcan la evolución de la patología, como por ejemplo acciones destinadas a que el individuo cambie su actitud y modifique sus hábitos antiguos. Dichas intervenciones se realizan en grupos de riesgo.²¹

NIVEL DE PREVENCIÓN TERCIARIA:

En este grupo se encuentran individuos con patologías crónicas a los cuales no se podrá disminuir su enfermedad pero sí aliviar los síntomas o evitar la aparición de nuevas complicaciones, así como mantener su calidad de vida. En dicho nivel se encuentran acciones como el tratamiento y la rehabilitación.

CONSECUENCIAS DEL BURNOUT Las experiencias de estrés causan en el individuo soluciones fisiológicas, cognitivo-afectivas y conductuales, además de producir importantes consecuencias para la asociación a la que se pertenece.²²

²¹ Diaz Lazo L. Burnout Enfermero que es y como prevenirlo. Tesis. Catambria: Universidad de Catambria, septiembre; 2015. [citado 15 julio 2018]. Disponible en: <https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/7454/DiezLasoL.pdf?sequence=1>.



A) CONSECUENCIAS PERSONALES

Aparecen implicados todos los sistemas del organismo. Las importantes consecuencias del estrés laboral que se vinculan al síndrome de quemado por el empleo desde una perspectiva individual, se traducen en los siguientes síntomas que se muestran a continuación:²²

- **SÍNTOMAS FÍSICOS:** Fatiga crónica, cansancio y malestar general. Dolores de cabeza, musculares y osteoarticulares. Insomnio. Bajo de peso. Úlceras y trastornos gastrointestinales.
- **SÍNTOMAS EMOCIONALES:** Irritabilidad Ansiedad generalizada y focalizada en el trabajo. depresión, Frustración, Aburrimiento. distanciamiento afectivo., impaciencia. desorientación.
- **SÍNTOMAS CONDUCTUALES:** ausencia laboral. Consumo de drogas. Relaciones interpersonales distantes y frías. Comportamientos de alto riesgo. Tono de voz elevado. Llanto inespecífico con problemas de concentración. Reducción del contacto con las personas, clientes y/o pacientes. Largas temporadas de baja laboral. aumento de los conflictos con compañeros/as. baja de la calidad del servicio prestado.

B) CONSECUENCIAS SOCIALES

Las consecuencias del síndrome no acaban cuando el individuo deja el trabajo, por el contrario, afectan a su vida personal, pues las actitudes cínicas y de desprecio impactan posteriormente sobre su familia y amigos. La persona se muestra en casos irritables e impaciente, al llegar al hogar desea estar solo, los problemas constantes pueden llegar a enfrentamientos matrimoniales y en la rupturas de la pareja, debido al desgaste de las relaciones interpersonales.²²

²² Pastrana Casado. prevención de riesgos psicosociales. [internet]. Andalucía: Lienzo Grafico; 2009 [citado 15 julio]. Disponible en: http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files_riesgospsicosocialesand



DOCENCIA UNIVERSITARIA

Implica, obviamente, una gran responsabilidad. A diferencia de la formación básica, en esta categoría se van a construir a profesionales especializados en alguna plaza del quehacer humano, además de edificar la consolidación personal en principio y valores, en ética y responsabilidad, ya que los profesionales van a desenvolverse en diferentes actividades y cargos públicos y privados, aportando así al desarrollo como sociedad.²³

El pedagogo universitario, actualmente, es un personal que forma en competencias, y es capaz de difundir conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y aptitudes, que va a facilitar a sus educandos adquirir competencias y capacidades para exploración, progreso, creación y emprendimiento. Les compete, entonces -a nuestros docentes-, especializarse y capacitarse en forma permanente y sostenida, lo que envuelve un gran esfuerzo.

El eje esencial para la excelencia de una universidad, su columna vertebral, la constituye su corporación educativa e investigativo. No son los edificios, ni los laboratorios, ni los recursos académicos y económicos (todos ellos de gran importancia como instrumentos), sino los docentes, que como profesores y maestros determinan la alta calidad de una institución universitaria. A estas dos características del docente universitario como profesor y maestro.²⁴

PERFIL DEL DOCENTE UNIVERSITARIO

El perfil del profesor Pontífice Universidad Católica del Perú está organizado en torno a cuatro áreas de desempeño: docencia, investigación, comisión universitaria administrativa, relaciones institucionales, el compromiso general, y una dimensión actual denominada "Identificación con la institución" que incluye el mejoramiento de actitudes de compromiso con la misión de la institución, así

²³ Bazan Zurita. Upagu. [internet].; 2018 [citado 17 julio 2018].Disponible en: <https://upagu.edu.pe/es/que-es-ser-docente-universitario/>.

²⁴ Remolina Vargas G. El Docente Univerditario, Profesor y Maestro. revista de la Universidad de la Salle. 2015 Enero;(67) [citado 17 julio 2018].Disponible en: <https://revistas.lasalle.edu.co/index.php/ls/article/view/3621>.



como de la colaboración como miembro de la asociación universitaria en el marco de la normatividad y valores institucionales.²⁵

EL PERFIL COMPETENCIAL DEL PROFESOR UNIVERSITARIO

La definición del perfil competencial del profesor universitario, no puede apartarse de las dos principales misiones profesionales que debe asumir (docencia e investigación) ni de los ya mencionados escenarios donde las fortalecerá (entorno social, ámbito institucional y micro contexto).

Al respecto a la función docente, la obligación del profesor universitario traspasa los límites del aula donde lleva a cabo el acto didáctico (fase interactiva); también debemos contemplar el diseño y planificación de dicho aprendizaje (fase proactiva), la evaluación de las competencias adquiridas y/o desarrolladas y, como no, la intervención de dicho profesional al perfeccionamiento de la acción formativa desarrollada y su contribución en la dinámica académico-organizativa de la entidad.²⁶

REQUISITOS PARA SER DOCENTE UNIVERSITARIO

Para el desempeño de la docencia el profesor requiere:

El conocimiento de la propia disciplina o campo de especialización: para definir los contenidos de la enseñanza, así como el dominio de una serie de conceptos, capacidades y experiencias académicas y profesionales, que deben ser actualizadas para atender a las exigencias propias de la enseñanza universitaria.

La capacidad pedagógica la habilidad de enseñar y hacer que otros adquieran conocimientos de manera crítica, reflexiva y contextualizada. Para ello se requiere la planificación y desarrollo de diversas actividades y métodos de enseñanza-aprendizaje, la interacción con los educandos en un ambiente único

²⁵ Peru PUCd. Portal del Profesorado. [internet].; 2017 [citado 17 julio 2018].Disponible en : <http://profesorado.pucp.edu.pe/sobre-el-profesorado-pucp/perfil-del-profesorado-pucp/>

²⁶Mas Torello O. El Prfesor Universitario sus Competencias y Formacion. Profesorado. 2011 Diciembre; 15(3). [citado 20 julio 2018].Disponible en:<http://www.redalyc.org/pdf/567/56722230013.pdf>.



y de respeto mutuo, así como mecanismos de valoración para determinar la eficiencia del aprendizaje e integrar las mejoras necesarias.²⁶

REQUISITOS PARA SER DOCENTE (SUNEDU)

El artículo 82 de la norma en vigencia indica (30220) que el grado de maestro sí es menester para ser profesor en la categoría de pregrado: "Es indispensables estudiar una maestría para practicar la docencia universitaria. Así también es indispensable si el profesional también anhela educar en alguna maestría o programa de especialización", indica la norma de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria.²⁷

La Sunedu no solo reconoce los títulos otorgados en el Perú, sino también los dados en el extranjero. La condición de la maestría aplica a los docentes, a la vigencia del reglamento de la ley (2015) no estaban enseñando en alguna universidad peruana. Los trabajadores que no cumplían con este grado tienen hasta el año 2020 para adecuarse a la norma.

Por otro lado, Regalado también observo que una maestría es una forma de certificar dominio que nos llevarán a afianzar nuestro perfil laboral. "Se trata de un éxito profesional que puede hacer que nuestra eficiencia profesional sea mejor. Esto, a su vez, puede darnos la posibilidad de acceder a mejores puestos de trabajo y posiciones de mayor responsabilidad.

Para el desarrollo de la docencia universitaria, como docente ordinario y contratado es necesario poseer:

- El rango de Maestro para la formación en el nivel de pregrado.
- La categoría de Maestro o Doctor para maestrías y programas de especialización.
- El grado de Doctor para la formación a nivel de doctorado.

²⁷ Esan SdPNyN. Esan Busines. . [internet].; [citado 20 julio 2018]Disponible en: <https://www.esan.edu.pe/sala-de-prensa/2017/12/por-que-se-necesita-una-maestria-para-ensenar-en-la-universidad/>.



Los docentes extraordinarios pueden desempeñarse como docentes en cualquier nivel de la educación superior universitaria y sus características son establecidas por los Estatutos de cada universidad.²⁸

BURNOUT EN DOCENTES

Los estudios realizados en profesores plantean que el burnout, se configura como una reacción extrema al estrés acumulado y prolongado, que daña el bienestar físico y psicológico de los docentes, así como enmarca negativamente la relación con los alumnos, la aptitud de la enseñanza se conecta con el inasistencia o a la tendencia a abandonar la profesión las causas específicas del burnout en docentes se ha relacionado con: la falta de tiempo suficiente para preparar el trabajo, el exagerado número de alumnos por aula, la falta de estímulo hacia los estudiantes, el exagerado papeleo burocrático y la hostilidad el mal comportamiento de los estudiantes en clase.

Los datos estadísticos muestran por ejemplo que en Brasil en una muestra de 777 profesores educación básica y de enseñanza secundaria, el 6% profesores tienen un nivel bajo de Burnout, un 6,3% de los docentes experimentan Burnout pleno y el 30, 4% se encuentra en situación de riesgo. El resto profesores no presenta Burnout:

AGOTAMIENTO O CANSANCIO EMOCIONAL

Se refiere a la caída y/o pérdida de recursos emocionales, es decir, los que sirven para comprender la posición de otras personas que también tienen emociones y sentimientos que nos pueden transmitir durante la vida laboral. El trabajador desarrolla sentimientos de estar exhausto tanto física como psíquicamente, que ya no puede dar más de sí mismo, siente impotencia y desesperanza.²⁸

²⁸ Rozas Caamaño GC. Niveles de Desgaste Profesional. Tesis. Chile: Universidad de Málaga; 2015. [citado 27 julio 2018]. Disponible en : https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/12219/TD_ROZAS_CAAMANO_Graciela_Cecilia.pdf?sequence=1.

DESPERSONALIZACIÓN O DESHUMANIZACIÓN

Muestra un cambio consecuente en el desarrollo de actitudes y respuestas negativas, como insensibilidad y cinismo hacia los “beneficiarios” del servicio, así como por incremento del nerviosismo y mal humor hacia el aspecto laboral.²⁹

Este mal genio y evitación de otras personas se traduce en comportamientos como: inasistencia laboral, incumplimiento a reuniones, oposición a afrontar con otros individuos o a atender al público, o en su actitud emocional, que se vuelve fría, distante y despectiva.

SENTIMIENTOS DE BAJA O FALTA DE REALIZACIÓN PERSONAL

Suponen tendencias con aseveraciones negativas a la hora de ver el propio trabajo, con vivencias de carencia profesional, disminución de la autoestima autoestima, evitando las relaciones interpersonales y profesionales, baja desempeño y carencia para soportar la tensión. Son emociones complejas de incompetencia personal y profesional, con la declinación progresiva de su habilidad laboral y el desgaste de todo sentimiento de satisfacción personal con la misma. Esta auto evaluación negativa afecta considerablemente a la habilidad en la realización del trabajo y a la relación con las personas atendidas.

CUESTIONARIO DE MASLACH BURNOUT INVENTORY

El cuestionario Maslach posee una alta consistencia interna y una confianza cercana al 90%, Se ejecutara de 10 a 15 minutos y evalúa 3 dimensiones. Cansancio emocional, Despersonalización, Realización Personal. Sobre las puntuaciones se consideran bajas las por debajo de 34, altas puntuaciones en las dos primeras sub escalas y bajas en la tercera otorgan diagnosticar el trastorno.²⁹

²⁹ Amau P. Guia Sobre El Síndrome de Quemado (Burnout). Primera Ed. Vinci D, Editor. Madrid: Hortaleza; 2006. [citado 27 julio 2018]. Disponible en : <http://www.fespugtmadrid.es/wp-content/uploads/salud-laboral/documentacion/Guia-Burnout.pdf>.



1. SUB ESCALA DE AGOTAMIENTO EMOCIONAL.

Contiene 9 preguntas. Evalúa la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las exigencias del trabajo. Calificación máxima 54

2. SUB ESCALA DE DESPERSONALIZACIÓN.

Está constituida por 5 ítems. Mide el grado en que cada uno identifica actitudes de frialdad y distanciamiento. Calificación máxima 30

3. SUB ESCALA DE REALIZACIÓN PERSONAL.

Contiene 8 ítems. Aprecia los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. Calificación máxima 48.

La categorización de las aseveraciones es la siguiente:

- CANSANCIO EMOCIONAL: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20.
- DESPERSONALIZACIÓN: 5, 10, 11, 15, 22.
- REALIZACIÓN PERSONAL: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.

La escala se evalúa según los siguientes categorías:

0= Nunca.

1= Pocas veces al año o menos.

2= Una vez al mes o menos.

3= Unas pocas veces al mes.

4= Una vez a la semana.

5= Unas pocas veces a la semana.

6= Todos los días.



2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

ESTRÉS

El estrés es la reacción del cuerpo a situaciones externas que alteran el balance emocional de la persona. La cual genera una respuesta donde intervienen casi todos los órganos y funciones del cuerpo, integrado el cerebro, los nervios, el corazón, el flujo de sangre, el nivel hormonal, la digestión y la función muscular.

BURNOUT

El estado general de presión o angustia que provoca diferentes reacciones desde la perspectiva emocional, cognitivo, fisiológico y del comportamiento, las cuales nos vienen designadas por agentes nocivos de los lugares o situaciones en las que laboramos

DOCENTE

Es aquella persona que se dedica de forma profesional a la educación La docencia es un oficio cuyo propósito principal es impartir enseñanza a otras personas, Los docentes constituyen uno de los recursos humanos más poderoso e eficaz con miras a asegurar la equidad, el acceso a la calidad del aprendizaje.

CAPÍTULO III DISEÑO METODOLÓGICO

3.1. TIPO DE ESTUDIO

El presente trabajo es de tipo, descriptivo de corte transversal.

3.1.1. DESCRIPTIVO: porque permito describir la variable en estudio, Síndrome de Burnout en los Docentes de la Universidad Andina del Cusco.

3.1.2. TRANSVERSAL: debido a que el estudio del comportamiento de la variable se realizó en un momento determinado.

3.2. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

El presente estudio pertenece a la Línea de Investigación de promoción de la salud ocupacional.

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1. DESCRIPCIÓN DE LA POBLACIÓN

La población está conformada por el total de Docentes que trabajan en la Universidad Andina del Cusco, que de acuerdo al reporte de la unidad de recursos humanos son 163 docentes entre ordinarizados y contratados a tiempo completo, distribuidos de la siguiente manera.

3.3.2. MUESTRA Y MÉTODO DE MUESTREO

La muestra fue probabilística tras la aplicación de la fórmula útil para poblaciones finitas.



$$n = \frac{z^2 \times P \times Q \times N}{e^2(N - 1) + z^2 \times P \times Q}$$

Donde:

n = tamaño de la muestra

N = población (163) Docentes

z = nivel de confianza

p =probabilidad de éxito acerca de las preguntas

q =probabilidad de fracaso representado por el 50% es decir 0.5

E =margen de error (+/-5% =0.05)

APLICANDO LA FÓRMULA:

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 163 \times (0.5) \times (0.5)}{(0.05)^2 \cdot (163 - 1) + (1.96)^2 \times (0.50) \times (0.50)}$$

$$n = \frac{(3.8416) \times 163 \times 0.25}{0.0025 \times (162) + 3.8416 \times (0.25)}$$

$$n = \frac{(3.8416) \times 40.75}{0.405 + 0.9604}$$

$$n = \frac{156.5452}{1.3654}$$

$$n = 115$$

TIPO DE MUESTREO

Fue probabilístico, se utilizó el muestreo aleatorio estratificado

Facultad	Escuela Profesional	Cantidad (población)	N° ponderado
Ciencias de la Salud	Medicina humana	9	6
	Tecnología medica	2	1
	Psicología	12	8
	Obstetricia	5	4
	Enfermería	5	4
	Estomatología	11	8
Ingeniería y Arquitectura	Ing. de sistemas	8	6
	Ing. Industrial	10	7
	Ing. Civil	10	7
	Arquitectura	6	4
	Ing. Ambiental	2	1
Ciencias Económicas, Administrativas y Contables	Administración	18	13
	Contabilidad	13	9
	Economía	7	5
Derecho y Ciencia Políticas	Derecho	12	8
Ciencias y humanidades	Humanidades y educación	16	11
	Turismo	7	5
	Matemática, física, química y estadística	10	8
Total	18	163	115

3.4. CRITERIOS DE SELECCIÓN

3.4.1. CRITERIOS DE INCLUSIÓN

- Docentes ordinarizados y Docentes contratados a tiempo completo que se hallan laborando en el semestre 2019 – I, que decidieron participar en el estudio previo consentimiento informado.



3.4.2. CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

- Docentes que no quisieron participar en el Estudio.
- Docentes ordinarizados y contratados a tiempo parcial.

• 3.5. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

• 3.5.1. TÉCNICA

La presente investigación empleo la técnica de la Entrevista.

• 3.5.2. INSTRUMENTO

Como instrumento se utilizó el cuestionario de Maslach Burnout Inventory el cual fue aplicado de forma personal a cada docente de las diferentes Escuelas Profesionales de la Universidad Andina del Cusco 2019.

El instrumento está organizado en dos partes, donde la primera sirvió para obtener datos generales de la población.

La segunda está enfocada en la medición del estrés laboral mediante la escala de Maslach conformado por 22 preguntas sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su labor diaria con los alumnos y su misión es evaluar el desgaste profesional.

3.5.3 VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

No se requirió la validación del instrumentó puesto que se trata de una escala ya validada el cuestionario Maslach de 1986 es el instrumento más aplicado en todo el mundo tiene una elevada consistencia interna y una confianza cercana al 90%.

3.6. PROCESAMIENTO Y RECOLECCIÓN DE DATOS

Una vez elaboradas las encuestas se procedió al llenado de estas según el número de docentes por cada escuela profesional y estas se analizaron para el estudio.

3.7. ANALISIS DE DATOS

CALCULO DE PUNTUACIONES

Se suman las respuestas dadas a los ítems que se indican:

DIMENSION A EVALUAR	PREGUNTAS A EVALUAR	INDICIOS DE BURNOUT
Cansancio emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20	Más de 26
Despersonalización	5-10-11-15-22	Más de 9
Realización personal	4-7-9-12-17-18-19-21	Menos de 34

VALORACIÓN DE PUNTUACIONES

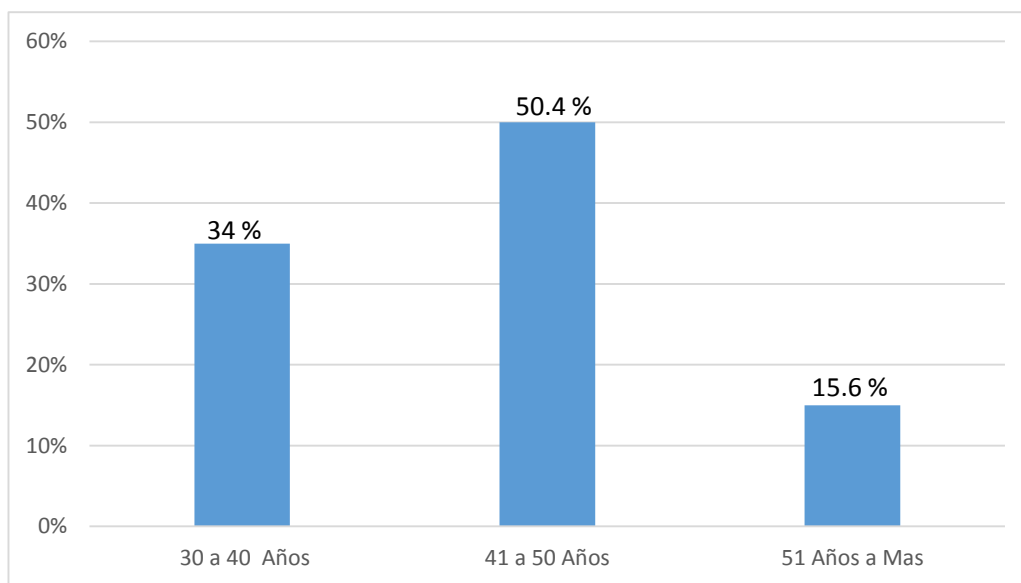
Altas puntuaciones en las dos primeras sub escalas y bajas en la tercera definen el síndrome de Burnout (estrés laboral) hay que examinar de manera exhaustiva los distintos aspectos para identificar el grado del síndrome de Burnout, que puede ser más o menos grave dependiendo de si los indicios aparecen en uno, dos o tres ámbitos; y de la mayor o menor discrepancia de los resultados con respecto a los Valores de referencia que señalan los indicios del síndrome. Esta evaluación de aspectos e ítems puede dirigir hacia los puntos fuertes y débiles de cada uno en su desempeño como Docente.

	BAJO	MEDIO	ALTO
Cansancio Emocional	0-18	19- 26	27-54
Despersonalización	0-5	6-9	10-30
Realización Personal	0-33	34-39	40-56

Por último los resultados altos en los dos primeros y bajas en el tercero identifican el síndrome con la siguiente rango final.

- NIVEL ALTO DE 84 A MÁS PUNTOS
- NIVEL MEDIO DE 49 A 83 PUNTOS
- NIVEL BAJO DE 0 A 48 PUNTOS

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS
GRÁFICO N° 1EDAD DE LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO,
2019.

FUENTE: Cuestionario Aplicado por la investigadora

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En el presente gráfico se aprecia que 50.4 % de los docentes están entre 41 a 50 años de edad, 15.6% tienen de 51 a más años de edad.

Los resultados encontrados se asemejan a lo encontrado por **AREVALO, D Y SOLANO G.** En su estudio, “**SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD DEL AZUAY Y SUS FACTORES ASOCIADOS**” CUENCA ECUADOR 2017” Donde el 50% de los docentes presentan edades comprendidas en un rango de 47 años a más.

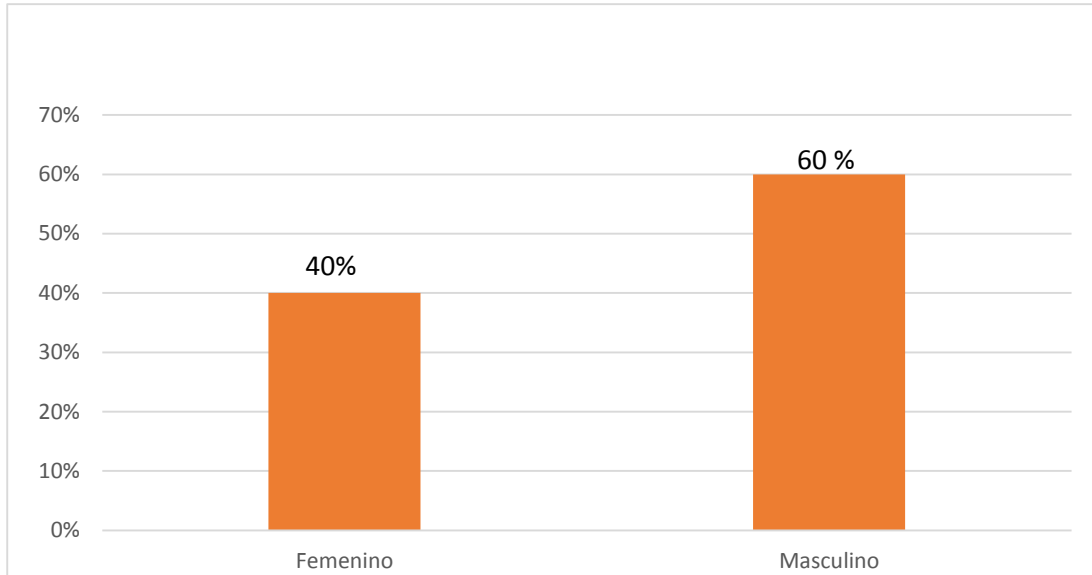
Comparando con el estudio de: **RIVERA, P.** En su estudio, “**ESTRÉS LABORAL SEGÚN EL MODELO DE DEMANDA Y CONTROL DE ROBERT KARASEK**



EN LOS DOCENTES DE LA CLINICA ESTOMATOLOGICA LUIS VALLEJO SANTONI ”. CUSCO 2018 Donde las edades estuvieron comprendidas en un rango de 30 a 34 años de edad con un porcentaje del 31%.

En el presente trabajo concluimos que más de la mitad de docentes que laboran en la universidad se hallan en la etapa adulta. Etapa en la cual los profesionales se han consolidado en cuanto a la adquisición de experiencias laborales los cuales sirven para la formación profesional de los jóvenes.

GRÁFICO N° 2

SEXO DE LOS DOCENTES LA UNIVERSIDAD DE LA ANDINA DEL CUSCO,
2019.

FUENTE: Cuestionario Aplicado por la investigadora

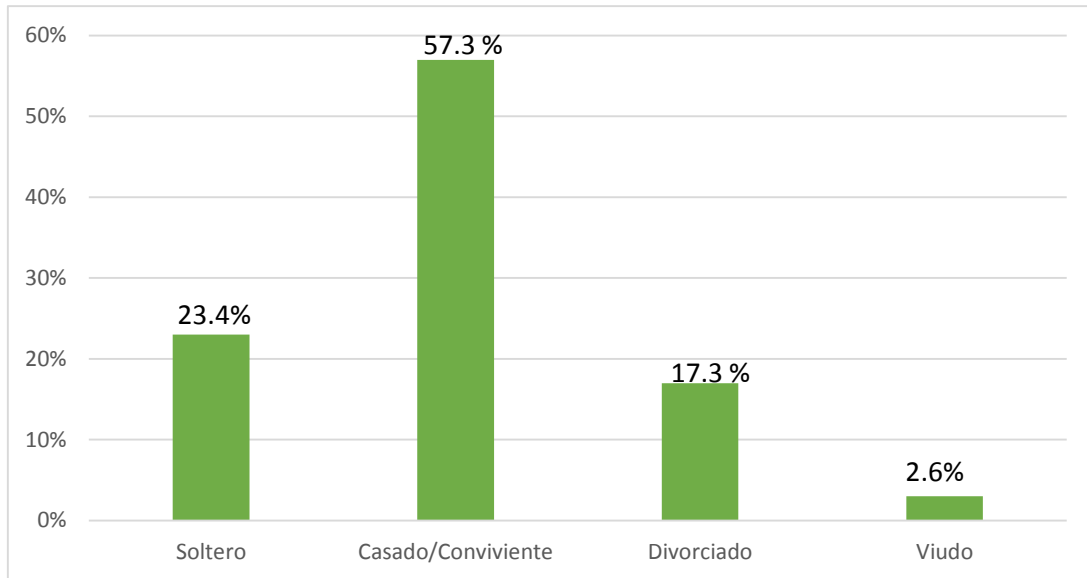
INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En el grafico se observa que 60.8% de docentes encuestados son de sexo masculino y 40% de sexo femenino.

En el estudio de **AGUILAR, E. Y AQUINO, A.** titulado “**SINDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA 2016.** Se encontró que el 43.9% son de sexo femenino.

En el presente trabajo concluimos que en el momento del estudio se observa una prevalencia de docentes de sexo masculino, sobre el femenino lo que no significa que existan preferencias por el desarrollo de la función docente.

GRÁFICO N° 3

ESTADO CIVIL DE LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD ANDINA DEL
CUSCO, 2019.

FUENTE: Cuestionario Aplicado por la investigadora

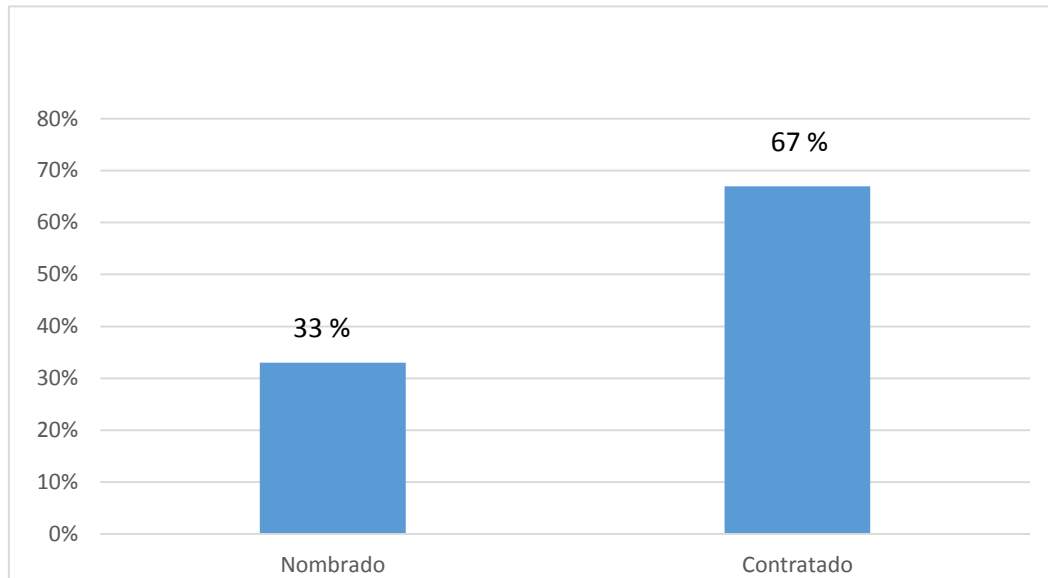
INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En el presente gráfico sobre el estado civil de los docentes 57.3% son casados/convivientes, el 2.6 % de los docentes son Viudos.

Los resultados encontrados se asemejan a lo encontrado por **AREVALO, D Y SOLANO G.** En su estudio “**SINDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD DEL AZUAY Y SUS FACTORES ASOCIADOS**”. CUENCA, ECUADOR 2017. Donde la mayoría de docentes son casados con un porcentaje de 71 %.

En el presente trabajo concluimos que más de la mitad de los docentes que laboran en la Universidad se encuentra casados o conviviendo, esto podría deberse a que presentan una adecuada estabilidad económica y se relaciona con la edad en la que se encuentran que es donde se consolida el desarrollo del ejercicio profesional.

GRÁFICO N° 4
SITUACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD ANDINA
DEL CUSCO, 2019.



FUENTE: Cuestionario Aplicado por la investigadora

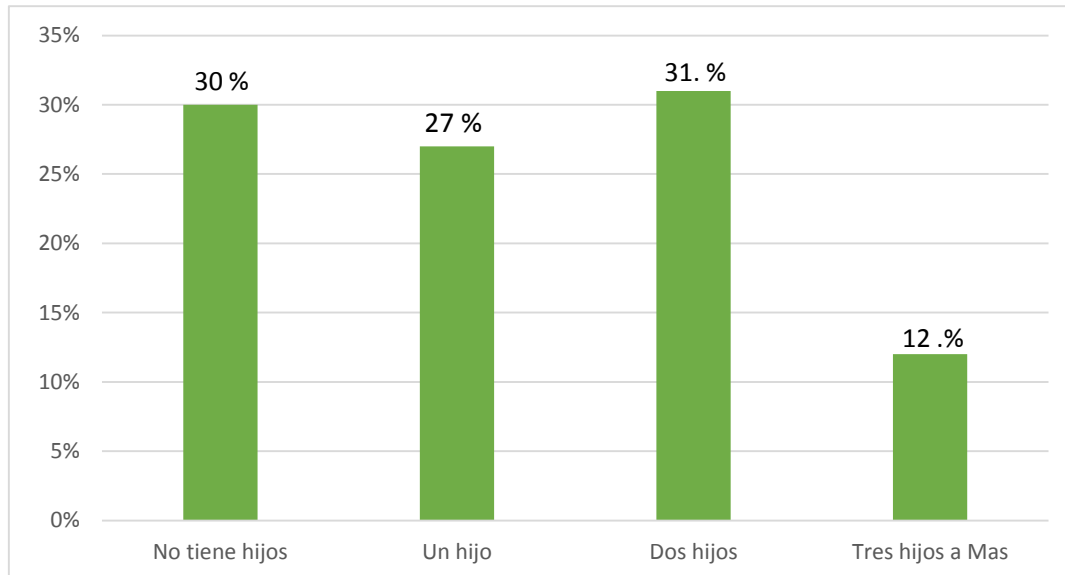
INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En el presente gráfico se observa que 67 % de Docentes que labora son contratados a tiempo completo y 33% son nombrados.

Los resultados del estudio no coinciden a lo encontrado por **PINEDA, E Y, RIVERA, M.** En su estudio, **“PREVALENCIA Y FACTORES INLUYENTES DEL SINDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS MEDICAS DE LA UNIVERSIDAD DE CUENCA, ECUADOR 2013.** Donde se encontró que 55.4% son nombrados y 44.6% contratados.

Respecto al grafico mostrado podemos analizar que el número de contratados supera ampliamente al de los nombrados esto podría deberse a la demanda de docentes que solicita cada escuela profesional según la proyección del número de ingresantes, así mismo la situación de contratado podría ser motivo de estrés laboral, en los últimos años se ha visto incrementado significativamente por los logros institucionales como la acreditación internacional, el licenciamiento.

GRÁFICO N° 5

NÚMERO DE HIJOS DE LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD ANDINA
DEL CUSCO, 2019.

FUENTE: Cuestionario Aplicado por la investigadora

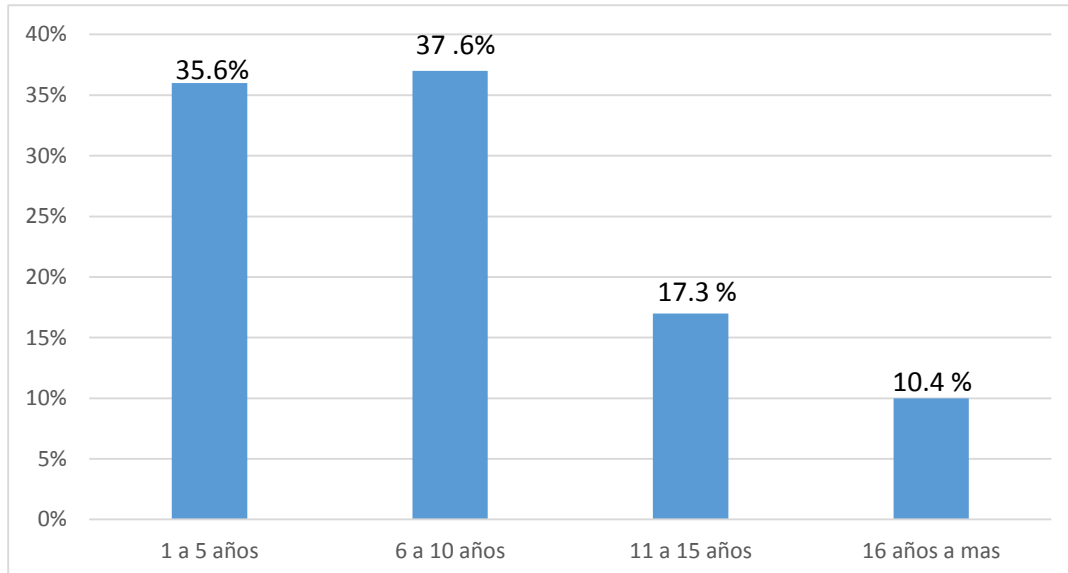
INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En el presente gráfico se observa que 31 % de Docentes tienen dos hijos, el 30% de Docentes no tienen hijos, y 12 % tienen de tres hijos más.

Los resultados del estudio no coinciden a lo encontrado por **PINEDA, E Y, RIVERA, M.** En su estudio, “**PREVALENCIA Y FACTORES INFLUYENTES DEL SINDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS MEDICAS DE LA UNIVERSIDAD DE CUENCA, ECUADOR 2013.** Donde se encontró que 86.5% tiene hijos y 13.5% no tiene hijos.

En el presente trabajo concluimos que un porcentaje mínimo de docentes que tiene tres hijos a más esto podría corresponder a docentes mayores de 51 años mientras que los docentes que se hallan en la etapa adulta joven y adultez tienen de uno a dos hijos esto podría deberse a la priorización frente a su desarrollo profesional.

GRÁFICO N° 6

TIEMPO DE SERVICIO DE LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD
ANDINA CUSCO, 2019.

FUENTE: Cuestionario Aplicado por la investigadora

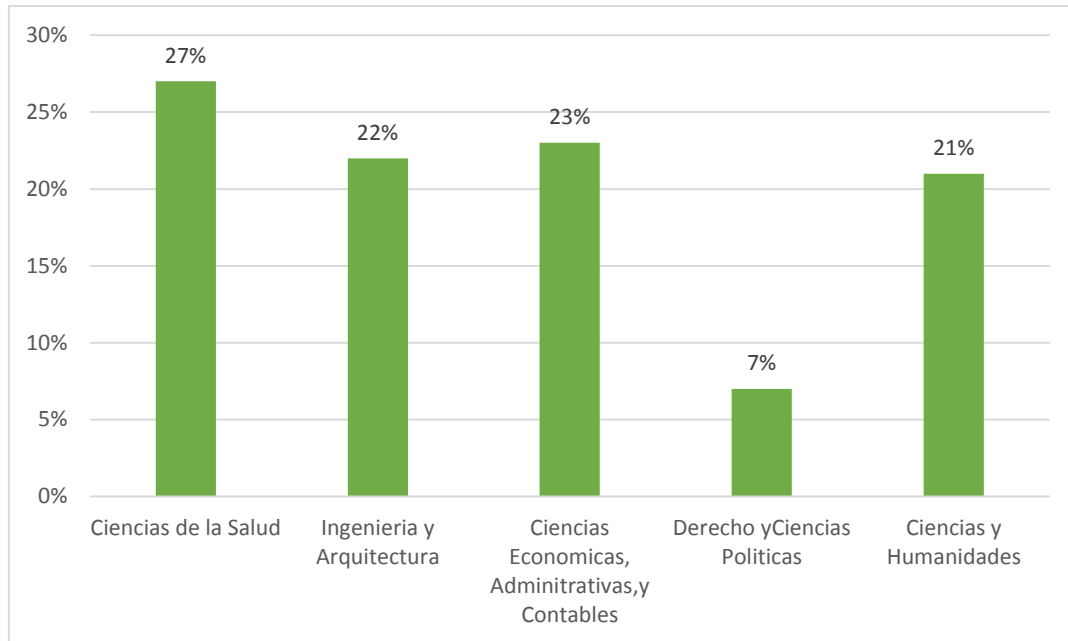
INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En el presente gráfico se observa que 37.6 % tienen un tiempo de servicio de 6 a 10 años, 35.6% tienen un tiempo de servicio de 1 a 5 años, y el 10.4% 16 años a más de servicio.

Los resultados encontrados se asemejan a lo encontrado por **AREVALO, D Y SOLANO G.** En su estudio “**SINDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD DEL AZUAY Y SUS FACTORES ASOCIADOS**”. CUENCA, ECUADOR 2017. Donde el 38% de docentes labora de 0 a 5 años, y un 9% labora de 16 años a más.

En el presente trabajo concluimos que existe mayor porcentaje de docentes que laboran entre 1 a 10 años siendo la mayoría de estos contratados por la demanda de los estudiantes existiendo así conocimientos diversos en favor de los estudiantes

GRÁFICO N° 7

FACULTAD EN LA QUE LABORAN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD
ANDINA DEL CUSCO, 2019.

Fuente: Cuestionario aplicado por la investigadora

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

El presente grafico se aprecia que el 27% de los Docentes encuestados son de la Facultad de Ciencias de la Salud, 23% corresponden a la Facultad Ciencias Económicas, Administrativas, y Contables, 22 % pertenecen a la Facultad de Ingeniería y Arquitectura, 21% corresponden a la Facultad de Ciencias y Humanidades, y 7% de los Docentes de pertenecen a la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Andina del Cusco.

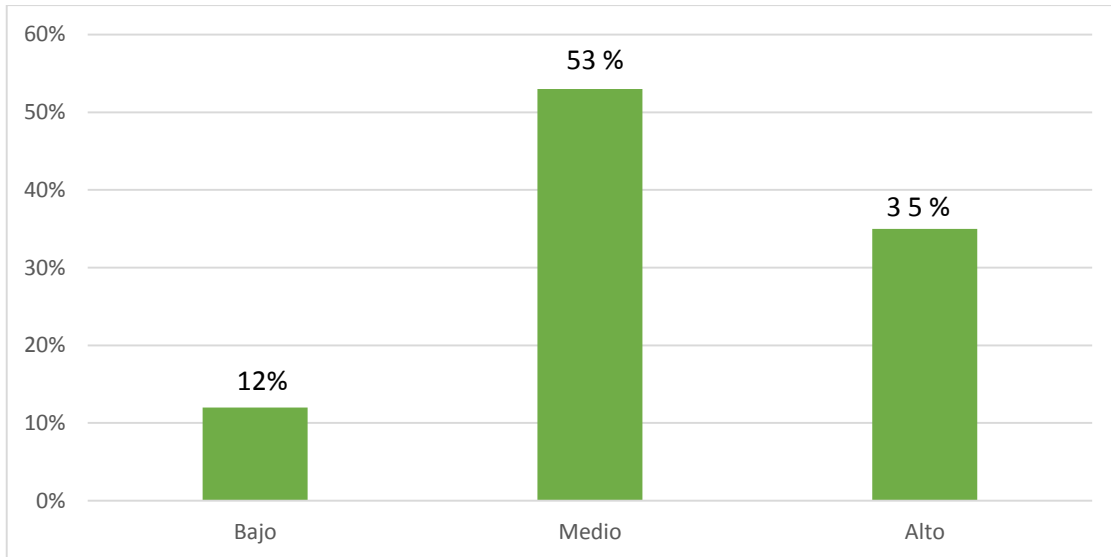
Los resultados encontrados se asemejan a lo encontrado por **AREVALO, D Y SOLANO G.** En su estudio “**SINDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD DEL AZUAY Y SUS FACTORES ASOCIADOS**”. CUENCA, ECUADOR 2017. Donde el 22 son de facultad de ciencias de la salud, un 15% de la facultad de derecho y ciencias políticas.



En el presente trabajo concluimos que el mayor número de docentes a tiempo completo sean estos ordinarios o contratados pertenecen a la Facultad de Ciencias de la salud, lo cual se explica por estar constituido por seis escuelas profesionales.

Mientras que la facultad de Derecho y Ciencias Políticas está constituida por una sola escuela

GRÁFICO N° 8

**SINDROME DE BURNOUT EN LA DIMENSION CANSANCIO EMOCIONAL
DE LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO, 2019.**

FUENTE: Cuestionario Aplicado por la investigadora

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En el presente gráfico se aprecia que en la dimensión de cansancio emocional del síndrome de Burnout, que el 53% de docentes presentan un cansancio emocional medio, y el 12 % bajo.

Los resultados encontrados Coinciden a lo hallado por **QUISPE, G.** En su estudio **EL SINDROME DE BURNOUT SEGÚN LA CONDICION LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINIISTRACION, PUNO 2016.** Donde se encontró que el 20 % de los docentes tienen un nivel medio.

Los resultados del estudio no coinciden a lo encontrado por **PINEDA, E Y, RIVERA, M.** En su estudio, **“PREVALENCIA Y FACTORES INLUYENTES DEL SINDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS MEDICAS DE LA UNIVERSIDAD DE CUENCA, ECUADOR 2013.**

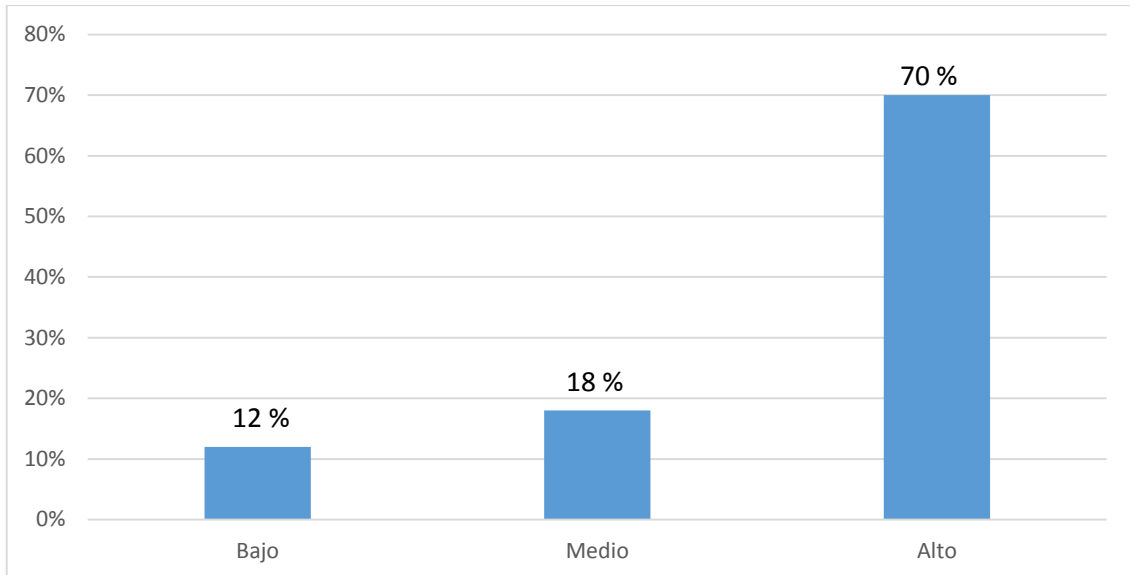


Donde se encontró un nivel alto de 8.1%, nivel medio de 16.9% y un nivel bajo de 75%.

Se concluye que los docentes de la Universidad Andina del Cusco presentan un cansancio emocional medio y alto, este cansancio se traduce en una Sobrecarga de trabajo por las múltiples responsabilidades. La preparación de las sesiones de aprendizaje, la tolerancia que tienen los docentes frente a alumnos conflictivos, desinteresados así como el como el número excesivo de estudiantes en aula.

Las condiciones y medio ambiente de trabajo que están constituidas por un conjunto de variables que provienen de la sociedad, alumnado en general y que de manera directa e indirecta, van a influir sobre la vida y la salud física y mental de los docentes de la Universidad.

GRÁFICO N° 9

**SINDROME DE BURNOUT EN LA DIMENSIÓN DESPERSONALIZACIÓN EN
LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO, 2019.**

FUENTE: Cuestionario Aplicado por la investigadora

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

Sobre el síndrome de burnout en la dimensión despersonalización 70% tienen estrés alto y el 12 % bajo.

Los resultados encontrados no coinciden a lo encontrado por **AGUILAR, E. Y AQUINO** En su estudio **SINDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUACAVELICA 2016**. Donde se encontró que 89.2% de los docentes posee un nivel bajo de despersonalización.

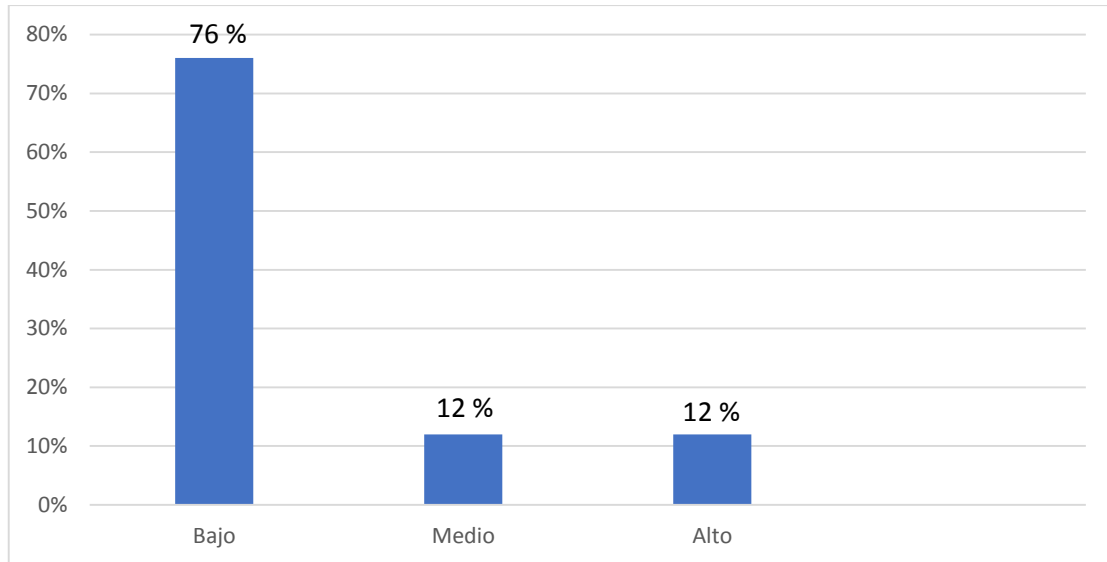
En el presente trabajo concluimos que los docentes de la Universidad Andina Cusco presentan una despersonalización alta, lo cual se podría explicar por las horas de trabajo las otras responsabilidades que asumen, lo que predispone a presentar actitudes distantes, frías frente a sus actividades laborales y con las personas que lo rodean.



Esta es una forma de responder a los sentimientos de impotencia y desesperanza que los docentes de la Universidad pueden sentir y en lugar de expresarlos y resolver el motivo que lo origina, no hacen más que incrementar su sensación de agotamiento, perdiendo así el interés por sus labores, estas actitudes de los docentes son percibidas por los estudiantes quienes reaccionan negativamente.

La frustración es el resultado de muchos docentes al no ver realizado aquello que esperaban; la impotencia, el profundo e inconsolable dolor emocional que resulta de no poder remediar una situación o circunstancia desagradable, o de no poder llevar a cabo una idea.

GRÁFICO N° 10

**SINDROME DE BURNOUT EN LA DIMENSIÓN REALIZACION PERSONAL
EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO, 2019.**

FUENTE: Cuestionario Aplicado por la investigadora

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

Sobre el síndrome de burnout en la dimensión realización personal 76% de docentes presentan una realización personal bajo, y el 12 % alto.

De los resultados encontrados tienen cierta similitud a lo encontrado por **PINEDA, E Y RIVERA, M** En su estudio **PREVALENCIA Y FACTORES INFLUYENTES DEL SINDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS MEDICAS DE LA UNIVERSIDAD DE CUENCA ECUADOR 2013**. Donde se encontró que exige un nivel bajo al 64 %, el 18.9% un nivel medio y el 16.25 presenta un nivel alto.

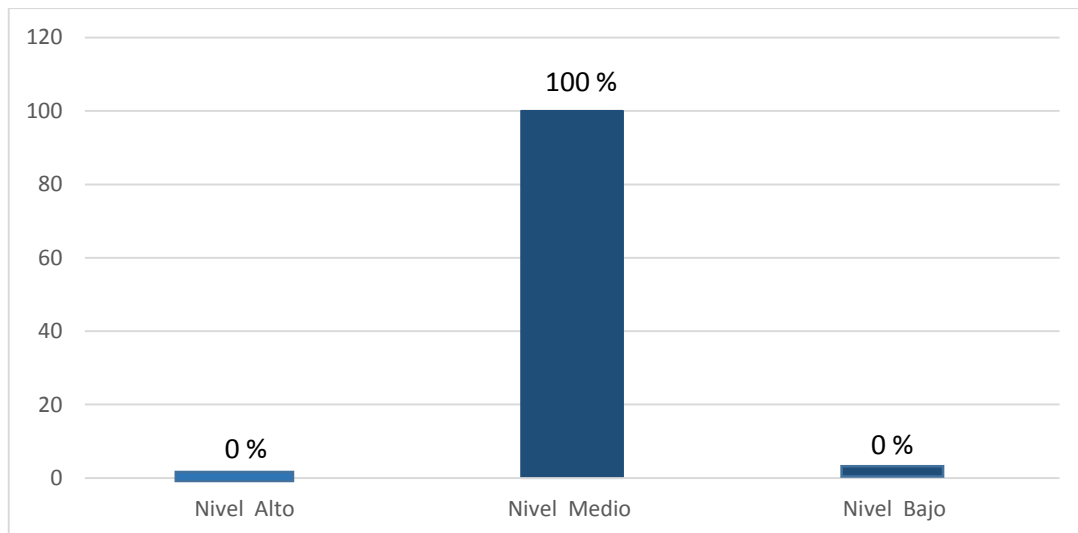
En el estudio realizado por **AREVALO, D Y, SOLANO G.** En su estudio **“SINDROME DE BURNOUT EN DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD DEL AZUAY Y SUS FACTORES ASOCIADOS CUENCA ECUADOR 2017**. Podemos inferir que los resultados encontrados no coinciden, donde se encontró que el 38% presenta un nivel bajo, el 61 % un nivel medio y el 1% un nivel alto.



Se concluye que los docentes de la Universidad Andina Cusco presentan burnout bajo en la dimensión realización personal lo que podría hacer inferir que ellos realizan la función docente porque les agrada desarrollar esta actividad.

Alcanzar la realización personal es un reto para todo ser humano, y su logro comprende superar miles de obstáculos, A lo largo del camino de la existencia, existen etapas en las que una persona puede tener un nivel de satisfacción personal muy elevado mientras que en otro momento, puede sentirse poco realizada. Un pilar importante es el equilibrio en la vida personal y profesional puede ocurrir que se sienta realizado en lo profesional al ver cumplida sus expectativas profesionales, sin embargo, puede estar insatisfecho con su vida personal.

GRÁFICO N° 11

NIVEL DEL SÍNDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA
UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO, 2019.

FUENTE: Cuestionario Aplicado por la investigadora

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En el presente gráfico se observa que la totalidad de los docentes de la Universidad Andina del Cusco presentan un nivel medio del síndrome de Burnout. No se encontraron niveles altos ni bajos de dicho estudio.

De los resultados encontrados se asemejan a lo encontrado por **QUISPE, G.** En su estudio **SINDROME DE BURNOUT SEGÚN LA CONDICION LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION PUNO 2016.** Donde se encontró que el 100% de docentes contratados y nombrados tienen un nivel de síndrome Burnout medio.

En el estudio realizado por **FLORES, M.** En su estudio **SINDROME DE BURNOUT EN DOCENTES CIRUJANOS DENTISTAS, ENFERMEROS Y MEDICOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD DE LA UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN CHICALYO 2017.** Podemos inferir que los resultados encontrados no coinciden, donde se encontró que el total de docentes no presentan síndrome de Burnout.



Respecto al grafico mostrado podemos analizar que la población en estudio podría encontrarse en situación de riesgo con consecuencias graves en su salud y ambiente laboral.

El estado de vida laboral, la calidad de salud física y mental que conllevan los docentes de la universidad podrían tener efecto sobre la institución (la inasistencia, rotación, reducción de la productividad, descenso en la calidad del trabajo).

Las enfermedades más frecuentes que podrían presentar, es la hipoacusia, las disfonías, los nódulos en las cuerdas vocales que son de fácil diagnóstico y tratamiento cuando exista el ambiente para que el paciente se someta al mismo y siga las indicaciones terapéuticas hasta el final. Si no se implantan sistemas preventivos ni se efectúan reformas en el lugar de trabajo para reducir el riesgo, la disfonía vuelve aparecer y puede transformarse en una enfermedad crónica. También son habituales los trastornos identificados en el aparato locomotor - postural (columna vertebral), en el aparato circulatorio (cardiopatías e inestabilidad en la presión arterial).

Así mismo las consecuencias cognitivas traen problemas de memoria (lapsus y olvidos selectivos de conocimiento relacionada con el ámbito laboral), limitación para centrar la atención en temas laborales, problemas de concentración y una disminución en la capacidad para realizar varias actividades a la vez, el impacto emocional que podría desatar un síndrome de burnout son incidentes de pánico, ansiedad y sintomatología depresiva.



CONCLUSIONES

Del estudio realizado **“NIVEL DEL SINDROME DE BURNOUT EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO, 2019.”**

- De las características generales de los docentes de la Universidad Andina del Cusco 2019 se tiene que 27% de los Docentes laboran en la Facultad de Ciencias de la Salud, 50 % se encuentran entre los 41 a 50 años, 60% son de sexo masculino, el 37% labora de 6 a 10 años, 57.3% son casados / convivientes, y el 31.3% tienen dos hijos.
- El síndrome de burnout en docentes de la Universidad Andina del Cusco en la dimensión Cansancio Emocional 53% tienen estrés medio , en la dimensión Despersonalización, 70% tienen estrés alto y en la dimensión realización personal el 76% bajo.

Se concluye que los docentes de la Universidad Andina del Cusco en el periodo 2019- I presentan síndrome de burnout medio.



SUGERENCIAS

A LOS DECANOS Y JEFES DE DEPARTAMENTO DE LAS FACULTADES.

Gestionen programas donde realicen pruebas y evaluaciones sobre el estrés de los docentes frente a las labores y según los resultados encontrados promover programas de actividades recreativas para los docentes, coordinar con la escuela profesional de psicología para que reciban capacitaciones o cursos de relajación.

A LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

Participar en prácticas recreativas, con las cuales puedan manejar los inicios del estrés, evitando así llegar a un síndrome de burnout.

A LOS ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

Realizar estudios con los cuales puedan determinar los factores asociados al síndrome de burnout en los docentes, así mismo comprender y entender que nuestros docentes son un recurso humano de vital importancia por ende el respeto y la comunicación con ellos permitirá un mejor clima laboral.



REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Griffiths A, Cox T. La Organización del Trabajo y el Estrés. [internet].2004.[citado 1 junio 2018];3(1):3-4.Disponible en : http://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh3sp.pdf.
2. PAH. Organización Panamericana de la Salud. [internet]. 2016 [citado 1 junio 2018]. Disponible en:https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11973%3Aworkplace-stress-takes-a-toll-on-individuals-employers-and-societies&catid=1443%3Aweb-bulletins&Itemid=135&lang=es.
3. Rodríguez L, Oramas A. Estrés En Docentes De Educación Básica Guanajato. [internet]. 2007[citado 1 junio 2018]; 15(1): 5-16 Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375839282002>.
4. Rodríguez J, Guevara A. Síndrome de Burnout en Docentes. Rediech [internet]. 2017 [citado 30 junio 2018]; 8(14):12-36 Disponible en : <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375839282002>
5. Revista la republica. El estrés, ese enemigo silencioso que afecta al 80% de peruanos. La Republica. [internet] 2018; [citado 2 de julio 2018]; 1-10. Disponible en: <https://larepublica.pe/sociedad/1218645-el-estres-ese-enemigo-silencioso-que-afecta-al-80-de-peruanos>.
6. Pineda M, Rivera M. Prevalencia y Factores Influyentes del Síndrome de Burnout en los Docentes de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad de Cuenca. [Tesis].Ecuador;2014. [citado 04 julio 2018]. Disponible en :<http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/20222/1/TESIS%20%2825%29.pdf>.
7. Arévalo D, Solano G. Síndrome de Burnout en Docentes de la Universidad del Azuay y sus Factores Asociados. [Tesis].Ecuador;2017. [citado 04 julio 2018]. Disponible en : <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/6950>.
8. Reyes M. Síndrome de Burnout en Docentes Cirujanos Dentistas, Enfermeros y Médicos de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Señor de Sipán. [Tesis]. Chiclayo 2017 .[citado 04 julio 2018]. Disponible en : <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/3967/REYES%20FLORES%20MAR%20CCA%20LISET%20%20WORD2.pdf;jsessionid=BFD5825185C9701EB4A97CFDF511C595?sequence=1>.



9. Quispe G. El Síndrome de Burnout Según la Condición Laboral de los Docentes de la Escuela Profesional de Administración. [Tesis]. Universidad Nacional del Altiplano, Puno; 2017. [citado 5 julio 2017] Disponible en: http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/5948/Quispe_Mamani_Gisele.pdf?sequence=1&isAllowed
10. Aguilar N, Aquino A. Síndrome de Burnout en los Docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica. [Tesis]. Universidad Nacional de Huancavelica; 2018. [Citado 06 julio 2018]. Disponible en : <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1622>
11. Rivera P. Estrés Laboral Según El Modelo de Demanda y Control de Robert Karasek en los Docentes De La Clínica Estomatológica Luis Vallejos Santoni. [tesis.] Cusco: Universidad Andina del Cusco; 2016. [citado 07 julio 2018].
12. Maicon C, Garcés de los Fayos Ruiz E. El síndrome de burnout: Evolución Histórica desde el contexto Laboral. Anales de Psicología. 2010 Enero; 26(1) [citado 08 julio 2018]. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/167/16713758020.pdf>.
13. Vásquez M , Maruy S . Frecuencia del síndrome de Burnout y niveles de sus dimensiones en el personal de salud del servicio de emergencia de pediatría del Hospital Nacional Cayetano Heredia. Rev Neuropsiquiatría. 2014 junio;(3). [citado 08 julio 2018]. Disponible en : <http://www.upch.edu.pe/vrinve/dugic/revistas/index.php/RNP/article/view/2031>.
14. Marinez Peralez A. El Síndrome de Burnout. Evolución Conceptual y Estado Actual. Vivat Academia. 2010 septiembre;(112). [citado 10 julio 2018]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3307970>.
15. Domínguez Sánchez E. Burnout, Estrategias de Afrontamiento y Prevención en Trabajadores Sociales. Tesis. Universidad de Rioja; 2015. [citado 10 julio 2018]. Disponible en: https://biblioteca.unirioja.es/tfe_e/TFE000978.pdf.
16. Vega MF. Ministerio de trabajo y Asuntos sociales. [internet].; 2000 [citado 11 julio 2018 disponible] en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnica/s/NTP/Ficheros/701a750/ntp_704.pdf.



17. Valenzuela Salvador AH. Síndrome de Burnout de identificación de los Factores de riesgo asociados en los trabajadores asistenciales de los establecimientos de salud de la Red de Salud Barranco Chorrillos Surco. Tesis. Lima: Universidad Ricardo Palma, Lima; 2010. [citado 13 julio 2018]. http://cybertesis.urp.edu.pe/bitstream/urp/240/1/valenzuela_ah.pdf.
18. Thomaé MNV. Etiología y Prevención del Síndrome de Burnout en. Revista de Posgrado de la V Cátedra de Medicina. 2006 Enero;(153). [citado 13 julio 2018]. Disponible en: <http://www.e-sanitas.edu.co/Diplomados/paliativos/Modulo%204/imagenes/SX%20BURNOUT%20EN%20TRABAJADORES%20DE%20SALUD.pdf>.
19. Marcos L, Rodolfo T. Onmeda.es para tu salud. [internet]. 2016 [citado 14 julio 2018]. Disponible en: [https://www.onmeda.es/estres_ansiedad/estres-estresores-\(desencadenantes-de-estres,-factores-de-estres\)-16447-2.html](https://www.onmeda.es/estres_ansiedad/estres-estresores-(desencadenantes-de-estres,-factores-de-estres)-16447-2.html).
20. García Pelaez A. Estrés y Afrontamiento. [internet].]. 2016 [citado 14 julio 2018]. Disponible en: <http://psicologamadrid-relajacion.blogspot.com/2013/12/tipos-de-estresores.html>.
21. Díaz Lazo L. Burnout Enfermero que es y como prevenirlo. Tesis. Catambria: Universidad de Catambria, septiembre; 2015. [citado 15 julio 2018]. Disponible en: https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/7454/DiezLas_oL.pdf?sequence=1.
22. Pastrana Casado. Prevención de riesgos psicosociales. [internet]. Andalucía: Lienzo Gráfico; 2009 [citado 15 julio]. Disponible en: http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files/riesgospsicosocialesand
23. Bazán Zurita. Upagu. [internet].; 2018 [citado 17 julio 2018]. Disponible en: <https://upagu.edu.pe/es/que-es-ser-docente-universitario/>.
24. Remolina Vargas G. El Docente Universitario, Profesor y Maestro. revista de la Universidad de la Salle. 2015 Enero;(67) [citado 17 julio 2018]. Disponible en: <https://revistas.lasalle.edu.co/index.php/ls/article/view/3621>.
25. Perú PUCd. Portal del Profesorado. [internet].; 2017 [citado 17 julio 2018]. Disponible en : <http://profesorado.pucp.edu.pe/sobre-el-profesorado-pucp/perfil-del-profesorado-pucp/>



26. Mas Torello O. El Prfesor Universitario sus Competencias y Formacion. Profesorado. 2011 Diciembre; 15(3). [citado 20 julio 2018].Disponible en:<http://www.redalyc.org/pdf/567/56722230013.pdf>.
27. Esan SdPNyN. Esan Busines. [Online].; [citado 20 julio 2018]Disponible en: <https://www.esan.edu.pe/sala-de-prensa/2017/12/por-que-se-necesita-una-maestria-para-ensenar-en-la-universidad/>.
28. Rozas Caamaño GC. Niveles de Desgaste Profesional. Tesis. Chile: Universidad de Málaga; 2015. [citado 27 julio 2018]. Disponible en : https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/12219/TD_ROZAS_C_AAMANO_Graciela_Cecilia.pdf?sequence=1
29. Amau P. Guia Sobre El Síndrome de Quemado (Burnout). Primera Ed. Vinci D, Editor. Madrid: Hortaleza; 2006. [citado 27 julio 2018]. Disponible en : <http://www.fespugtmadrid.es/wp-content/uploads/salud-laboral/documentacion/Guia-Burnout.pdf>.



ANEXOS