

**UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE
DE DIOS
FACULTAD DE EDUCACIÓN
CARRERA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



**“EL SÍNDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN
LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS –
FILIAL TAMBOPATA (PUERTO MALDONADO) - 2019”**

TESIS, PRESENTADO

POR:

Bachilleres:

DIAZ MALDONADO Dina Lucia

PACOCENZA HUAMAN Jessica

**Para optar al título profesional de
licenciado en enfermería**

ASESOR: MSc AVENDAÑO CRUZ Cirilo
Edgar

PUERTO MALDONADO, 2021

**UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE
DIOS**

FACULTAD DE EDUCACIÓN

CARRERA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



**“EL SÍNDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN
LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS –
FILIAL TAMBOPATA (PUERTO MALDONADO) - 2019”**

**PROYECTO DE TESIS, PRESENTADO
POR:**

Bachilleres:

DIAZ MALDONADO Dina Lucia

PACOCENZA HUAMAN Jessica

**Para optar al Título profesional de
Licenciado en enfermería**

**ASESOR: MSc AVENDAÑO CRUZ Cirilo
Edgar**

PUERTO MALDONADO, 2021

DEDICATORIA

- Dedico esta tesis inicial al padre poderoso, por darme la vida y ser perseverante en todas y por los momentos resaltantes en mi carrera profesional.
- Agradezco a mis padres por saber guiarme acompañándome en mis logros.

PACOCONZA HUAMAN Jessica.

- Dedico esta tesis por mi esfuerzo mi capacidad a dios y a mis seres queridos más cercanos quienes me brindaron su apoyo permitiéndome llegar a mi meta.

DIAZ MALDONADO Dina Lucia

AGRADECIMIENTO

- Le doy las gracias a Jesús por haber elaborado este trabajo, a mi asesor, quien nos apoyó en el transcurrir de la investigación.
- A toda la plana de profesores, profesionales que comparten conocimientos a las nuevas generaciones aportando para el desarrollo de una sociedad o país en el campo de enfermería.

PRESENTACIÓN

La enfermedad de burnout, como reacción a la atención del trabajo, es el resultado de una conexión de condiciones reales en el medio social, trabajo y en el propia persona.

El síndrome de burnout anuncia con mayor secuencia durante los ejercicios de todas las carreras ocupacionales donde interactúan con una población en masa. En el presente trabajo de investigación al final recomendaremos estudios que actualicen la enfermedad de burnout y sus tres magnitudes a nivel del colectivo estudiantil en la educación vía virtual.

El objetivo del presente trabajo es definir o encontrar la comunicación que existe en la enfermedad de burnout y la actividad del trabajo en los profesores de la Univ. Alas Peruanas – Filial Tambopata (Puerto Maldonado) – 2019. El estudio se ejecutará en la UAP de Puerto Maldonado.

El estudio pertenece a lo hipotético con forma deductiva, que empieza con la visualización de los cambios con intención de marcar las verídicas formas particulares poseídas con claridad en un momento genérico. Según Bernal (2006, p. 56), el modo hipotético con forma deductiva consta en una técnica que empieza de una aseveración en buena calidad y desacreditar lo planteado.

La presente indagación, se considerará la fórmula de hipótesis, según aquellas variables, comenzando con sus dimensiones; se hicieron indicadores que se puedan cuantificar, de tal manera las preguntas realizadas en campo a las personas brinda conocimiento en los diferentes niveles con la finalidad de adquirir exactitud de la vida real.

El estudio es básico, descriptivo, exploratoria e inferencial de tipo transversal siendo a la vez no experimental, se aplicaron correlaciones entre las variables del estudio recolectadas.

RESUMEN

El motivo primordial del estudio es encontrar el síndrome de burnout y el desempeño institucional que los profesores dan en la UAP ubicada en Puerto Maldonado. **Metodología:** diseño deductivo de investigación, forma correlacional y de cohorte transversal, donde busca demostrar que burnout tiene un enlace directo con el desarrollo laboral institucional. Se empleó dos formulaciones de preguntas opcionales múltiples, la información es fiables, los resultados obtenidos con los datos que se recogieron en la encuesta, se referenció el estadístico “Alfa de Cronbach”. **Resultados:** El Síndrome de Burnout en los Docentes manifiestan que tienen una vez a la semana; Agotamiento Emocional de los Docentes manifiestan que nunca tienen; los profesores manifiestan que la Despersonalización nunca tienen; Realización Personal tienen todos los días, los docentes afirman que siempre tienen muy buen ímpetu laboral: la enseñanza y tutoría es muy buena; los Docentes manifiestan que siempre tienen la labor de investigación; tienen labor universitaria y proyección social extensión. **Conclusión:** hay una comunicación considerable por parte de las variables la enfermedad de Burnout y consiguientemente el desempeño institucional de los profesores de la UAP ubicada en Puerto Maldonado; lo que indica que a menor Síndrome de Burnout aumenta el desempeño laboral de los profesores.

Palabras claves: Síndrome de burnout, Desempeño laboral, Agotamiento emocional, Despersonalización, Falta de realización personal

ABSTRACT O SUMMARY

The primary reason for the study is to find the burnout syndrome and the institutional performance that teachers give at the UAP located in Puerto Maldonado. Methodology: deductive research design, correlational and cross-sectional cohort form, where it seeks to demonstrate that burnout has a direct link with institutional job development. Two formulations of multiple optional questions were used, the information is reliable, the results obtained with the data collected in the survey, the "Cronbach's Alpha" statistic was referenced. Results: The Burnout Syndrome in teachers manifest they have once a week; Emotional Exhaustion of Teachers state that they never have; teachers state that depersonalization never have; Personal fulfillment they have every day, the teachers affirm that they always have very good work impetus: the teaching and tutoring is very good; Teachers state that they always have the research work; they have university work and social projection extension. Conclusion: there is considerable communication from the variables of Burnout disease and consequently the institutional performance among professors of the UAP located in Puerto Maldonado; which indicates that the lower the Burnout Syndrome the emphasis of the teachers increases.

Keywords: Burnout syndrome, Job performance, Emotional exhaustion, Depersonalization, Lack of personal fulfillment

INTRODUCCIÓN

La ejecución de capacitaciones sobre el Síndrome de Burnout de los profesores en la Universidad Alas Peruanas en Puerto Maldonado, durante el desarrollo de la enseñanza como docente, facilitará prevenir la crisis de estrés laboral; ya que la posibilidad de mostrar rechazo hacia los colegas, carencia de paciencia con los alumnos, mostrar incomodidad hacia los colegas, rechazo a las capacitaciones o talleres, expresar poca importancia a las dudas o desconocimiento de los alumnos con una negativa socialización son su entorno académico el cual son signos y síntomas claras del Síndrome de Burnout.

La realidad social y educativa del entorno a la UAP, manifiesta múltiples obstáculos como los problemas en los parientes, rechazo social, carencia de valores que se manifiestan en la forma de ser de los jóvenes alumnos. De tal manera, se visualiza que el rendimiento educativo es muy inferior o bajo en contraste al semestre que se encuentran.

En lo presente estamos percibiendo cambios acelerados o radicales en el sistema educativo de nivel superior, en la cual son supervisados por las identidades de la MINEDU y SUNEDU deben estar cumpliendo los estándares mínimos para licenciarse y acreditar en cada una de sus carreras profesionales que ofertan porque tienen que involucrar aspectos de la vida social, conocimiento y formación académica.

Se ha demostrado en base a evidencias que en los docentes hay diversas realidades en toda Latinoamérica originando una serie de conflictos en la salud. Por consiguiente existe una posibilidad de dar un campo laboral agradable y motivador por los docentes, un colegio con pocos problemas y más dinámico donde este dicha institución.

Ahora que contamos con los resultados, serán necesario las capacitaciones y capacitaciones que direccionen y sumen al desarrollo con estrategias eficientes de la UAP en Puerto Maldonado.

ÍNDICE

DEDICATORIA	I
AGRADECIMIENTO	II
PRESENTACIÓN	III
RESUMEN.....	IV
ABSTRACT O SUMMARY	V
INTRODUCCIÓN.....	VI
ÍNDICE	VII
ÍNDICES DE GRÁFICOS	X
ÍNDICES DE TABLAS	XI
CAPÍTULO I PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	12
1.1. Descripción del problema.	12
1.2. Formulación del problema.	14
1.2.1. Problema General	14
1.2.2. Problemas Específicos.....	14
1.3. Objetivos.....	15
1.3.1. Objetivo general	15
1.3.2. Objetivos específicos	15
1.4. Variables.....	15
1.4.1. Síndrome de Burnout.	15
1.4.2. Desempeño laboral	16
1.5. Operacionalización de variable.....	16
1.6. Hipótesis.....	17

1.6.1. Hipótesis general.....	17
1.6.2. Hipótesis específicas.....	17
1.7. Justificación.	18
1.8. Consideraciones éticas.....	18
CAPITULO II MARCO TEÓRICO.....	19
2.1. Antecedentes de estudios.....	19
2.1.1. Internacional.....	19
2.1.2. Nivel nacional.....	22
2.2. Marco Teórico.....	23
2.2.1. Síndrome de Burnout.	23
2.2.2. Rendimiento laboral.....	33
2.3. Definición de términos.	34
CAPITULO III METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN	36
3.1. Tipo de estudio.	36
3.2. Diseño de estudio.....	36
3.3. Población y muestra.	37
3.3.1. Población.....	37
3.3.2. Muestra.....	37
3.4. Métodos y técnicas.	37
3.5. Tratamiento de datos.....	38
CAPITULO IV RESULTADOS.....	42
4.1. Análisis de Resultados.....	42
4.2. Análisis de las variables.....	42
4.3. Prueba de hipótesis.....	56
4.3.1. Hipótesis general.....	56

4.3.2. Hipótesis específicas	58
ANÁLISIS Y DISCUSIONES	64
Prueba de hipótesis, hipótesis general:	67
CONCLUSIONES.....	68
RECOMENDACIONES.....	69
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA.	70
ANEXO 1: Matriz de Consistencia.	74
ANEXO 2: Instrumento.	75
ANEXO 3: Solicitud de autorización para realización de estudio.....	80
ANEXO 4: Solicitud de validación de instrumento.	81
ANEXO 5: Ficha de Validación.....	82
ANEXO 6: Consentimiento Informado.	83

ÍNDICES DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Resultados generales de la variable: Síndrome de Burnout.....	45
Gráfico 2 Resultados generales de la dimensión: Agotamiento Emocional	46
Gráfico 3 Resultados generales de la dimensión: Despersonalización.....	47
Gráfico 4 Resultados generales de la dimensión: Falta de Realización Personal.....	48
Gráfico 5 Resultados generales de la variable: Desempeño laboral.....	52
Gráfico 6 Resultados generales de la dimensión: Labor de enseñanza y tutoría.....	53
Gráfico 7 Resultados generales de la dimensión: Labor de investigación	54
Gráfico 8 Resultados generales de la dimensión: Labor de extensión y proyección universitaria.....	55
Gráfico 9 dispersión de la variable: Síndrome de Burnout y Desempeño laboral.....	56
Gráfico 10 dispersión de la variable Desempeño laboral y la dimensión Agotamiento Emocional.....	58
Gráfico 11 dispersión de la variable Desempeño laboral y la dimensión Despersonalización.....	60
Gráfico 12 dispersión de la variable Desempeño laboral y la dimensión falta de realización personal.....	62

ÍNDICES DE TABLAS

Tabla 1 Puntuaciones genéricas de la variable Síndrome de Burnout y sus dimensiones.....	42
Tabla 2 Detalles de la variable Síndrome de Burnout.....	44
Tabla 3 Resultados generales de la variable: Síndrome de Burnout.	45
Tabla 4 Resultados generales de la dimensión: Agotamiento Emocional.....	46
Tabla 5 Resultados generales de la dimensión: Despersonalización	47
Tabla 6 Resultados generales de la dimensión: Carencia de Realización Personal	48
Tabla 7 Puntuaciones generales de la variable, Desempeño laboral y sus dimensiones.....	49
Tabla 8 Detalles de la variable: Desempeño laboral.....	51
Tabla 9 Resultados generales de la variable: Desempeño laboral	52
Tabla 10 Resultados generales de la dimensión: trabajo de enseñanza y tutoría	53
Tabla 11 Resultados generales de la dimensión: Labor de investigación.....	54
Tabla 12 Resultados generales de la dimensión: trabajo de extensión y proyección universitaria	55
Tabla 13 Prueba de normalidad.....	56
Tabla 14 Correlación entre las variables: Síndrome de Burnout y Desempeño laboral	57
Tabla 15 Correlación la variable Desempeño laboral y la dimensión Agotamiento Emocional	59
Tabla 16 Correlación la variable Desempeño laboral y la dimensión Despersonalización.....	61
Tabla 17 Correlación la variable Desempeño laboral y la dimensión falta de realización personal	63

CAPÍTULO I PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema.

Durante el ejercicio académico en la Univ. Alas peruanas – Filial Tambopata (Puerto Maldonado), se observó que ciertos docentes atraviesan dificultades en sus labores educativas, ya que expresan rechazo con respecto a su entorno educativo, se niegan a recibir capacitaciones o talleres, muestran poca o ninguna importancia a las dudas que tienen sus alumnos en clase, mala socialización con sus colegas. Cabe mencionar que la Universidad Alas Peruanas – Filial Tambopata (Puerto Maldonado), se caracterizan porque gran cantidad de sus estudiantes son de recursos altos o con familias de buen estatus económico.

Por tanto, es necesario priorizar el estado de estrés laboral que tienen los docentes al punto de convertirse en Burnout, como producto del desempeño laboral responsable que viene cumpliendo cada día la calidad educacional, el esfuerzo que implica para cumplir su labor y la falta de estímulo ante estos esfuerzos. Tomando en cuenta lo dicho anteriormente y sabiendo que, la tensión nuestra a diario y la tradición, afectando no sólo, a la salud y al comodidad personal, sino también, a la respuestas laboral y colectiva.

En cuanto a la docencia, evidenciamos que no todos están preparados para ejercer esta función de la manera más adecuada u optima porque la mayoría no poseen formación pedagógica y sumar a ello la falta de actualizados al 100% en

las ámbitos de la especialización que dictan. También se puede evidenciar que no todos los profesionales están centrados en sus actividades como docente, también asumen responsabilidades administrativas.

Según SUNEDU todo profesional que ejerza la labor de docente deberá contar con estudios de postgrado sea magister o doctor lo cual le da estatus y nivel a la universidad, pero de contar con profesionales con diagnósticos del Síndrome de Burnout sería una gran limitante.

Pero, por otro lado, encontramos que algunos docentes no tienen el interés de asistir a eventos de actualización, capacitaciones, etc. con el pretexto que no le alcanza el tiempo teniendo como resultado el bajo rendimiento en cuanto a su calidad laboral.

En cuanto al nivel personal, existen docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Tambopata (Puerto Maldonado) en que:

- No se identifican con su trabajo.
- Son poco comunicativos y personalistas.
- No demuestran confianza a sus alumnos y casi siempre son autoritarios.
- Realizan sus clases de forma monótona, poco dinámicas.
- Existe un porcentaje de docentes que se cierran al cambio.
- Sólo un mínimo porcentaje se preocupa por seguir actualizándose.
- Se dejan llevar por sus emociones, o con falta de autocontrol.

En cuanto a la dimensión profesional pedagógica:

- No todos manejan de la forma más eficiente las TIC ni se interesan por aprender a conocerlas y cómo manejarlas.
- Un porcentaje piensan que dominan su área cuando no es así.
- Poseen información de las normas legislativas.

- Algunos profesores se resisten a los cambios de los nuevos modelos pedagógicos.
- Un porcentaje son conformista, por lo que no les interesa actualizarse en su área.
- Están poco interesados en su auto preparación.

En cuanto a la dimensión socio comunitaria:

- No siempre les gusta trabajar en equipo.
- Cumplen parcialmente el reglamento interno.
- No tienen una buena relación con las demás de los individuos de la comunidad universitaria.

Por tal razón, el estudio se enfocó a dar las principales explicaciones y o soluciones a la enfermedad de Burnout.

1.2. Formulación del problema.

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación del síndrome de burnout con el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Tambopata (Puerto Maldonado)?

1.2.2. Problemas Específicos

¿Cuál es la relación del agotamiento en emoción y el desempeño laboral en los profesores de la Universidad Alas Peruanas – Filial Tambopata (Puerto Maldonado)?

¿Cuál es la relación que existe entre la perdida de personalidad y el desempeño laboral en los profesores de la Universidad Alas Peruanas – Filial Tambopata (Puerto Maldonado)?

¿Cuál es la relación existencial entre la realización personal en el trabajo y el desempeño laboral en los profesores de la UAP ubicada en Tambopata (Puerto Maldonado)?

1.3. Objetivos.

1.3.1. Objetivo general

Establecer la relación existencial entre el burnout y el desempeño laboral en los profesores de la Universidad Alas Peruanas – Filial Tambopata (Puerto Maldonado).

1.3.2. Objetivos específicos

Establecer la relación existencial entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral en los profesores de la UAP ubicada en Tambopata (Puerto Maldonado).

Establecer la relación existencial de la pérdida de personalidad y desempeño laboral en los profesores de la UAP ubicada en Tambopata (Puerto Maldonado).

Determinar la relación existencial entre la falta de realización personal en el trabajo y el desempeño laboral en los profesores de la UAP ubicada en Tambopata (Puerto Maldonado).

1.4. Variables.

1.4.1. Síndrome de Burnout.

Es una enfermedad psicológica a causa de una ansiedad de forma diversas personalidades, que se manifestaría en el desarrollo del trabajo y que se le traduce como un factor triple. Aquellos elementos son el cansancio en el aspecto emocional con malas expresiones en la atención.

1.4.2. Desempeño laboral

Es intervenir y asistir en la continuidad por el cual los alumnos puedan desenvolverse sus propias habilidades que posee, intelectuales, sus potencialidades en valores y actitudinal, en el lineamiento de una conducta que da valor a los demás con respeto entre su alrededor. Para hacer esta meta los profesores requieren ser positivos y laborar bien (Schwab: 1999, p. 109).

1.5. Operacionalización de variable.

VARIABLE	concepto Operacional	Dimensiones	Indicadores	Tipo de variable	Escala de medición
Síndrome de Burnout	Estresor interpersonal, que aparecería en el contexto laboral y que se le describe como un constructo trifactorial. Dichos factores son el "Agotamiento Emocional", conductas de "Despersonalización o Cinismo" focalizadas a todas las personas en donde el profesional brinda su conocimiento y un sentir de ineffectividad.	Agotamiento emocional.	1. Cansancio emocional.	Cualitativa	Nominal
			2. Agotamiento físico.	Cualitativa	Nominal
			3. Sentimientos y actitudes negativas hacia el trabajo que desempeña.	Cualitativa	Nominal
		Despersonalización	4. Trato impersonal hacia los estudiantes y los compañeros de trabajo.	Cualitativa	Nominal
			5. carencia de preocupación en los conflictos de otros.	Cualitativa	Nominal
			6. Auto concepto negativo.	Cualitativa	Nominal
		Falta de realización personal	7. Dar un reaccipon negativa laboral.	Cualitativa	Nominal
			8. Sentimientos negativos de mi Competencia profesional.	Cualitativa	Nominal

Desempeño laboral	Es mediar y asistir con los conocimientos, capacidades, destrezas, actitudes y valores, que pueden ser reflejados a través de la actividad de tutor con enseñanza, así como la actividad de estudio y la labor de extensión y proyección a la comunidad.	Labor de enseñanza y tutoría.	9. Conocimiento brindado.	Cualitativa	Nominal
			10. Etapas de aprendizaje	Cualitativa	Nominal
			11. Ejecución de tutor	Cualitativa	Nominal
			12. Consejería.	Cualitativa	Nominal
		Labor de investigación	13. Investigación.	Cualitativa	Nominal
			14. Producción intelectual.	Cualitativa	Nominal
		Labor de extensión y proyección a la comunidad	15. Extensión a la comunidad	Cualitativa	Nominal
			16. Proyección social.	Cualitativa	Nominal
			17. Participación en eventos académicos	Cualitativa	Nominal

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

H1 La enfermedad del Burnout se enlaza considerablemente con el desempeño laboral en los profesores de la UAP ubicada en Tambopata (Puerto Maldonado).

1.6.2. Hipótesis específicas

H1 El agotamiento de emociones se enlaza considerablemente con el rendimiento laboral en los profesores de la UAP ubicada en Tambopata (Puerto Maldonado).

H2 La pérdida de personalidad se enlaza considerablemente con el rendimiento laboral en los profesores de la UAP ubicada en Tambopata (Puerto Maldonado).

H3 La carencia de realización personal en el trabajo se enlaza considerablemente con el rendimiento laboral en los profesores de la UAP ubicada en Tambopata (Puerto Maldonado).

1.7. Justificación.

Considerando que el educador es un componente indispensable en la etapa de aprendizaje, su trabajo consiste en la interacción, dada en un espacio focalizado, la Univ. Alas Peruanas – Filial Tambopata (Puerto Maldonado) con sus diversidades y complejidades, puede transmitir aquellas emociones diversas y resultados opuestos confusos.

La patología de Burnout afecta de forma negativa a la sociedad y salud pública, se realizó el presente estudio para dar conocimiento de la enfermedad de Burnout está presente en todo concepto de estratos económico; es fundamental que se tenga conocimiento y comprensión qué es el Síndrome de Burnout, las bandejas que lo inician y los resultados en la calidad de vida, de tal modo puedan acoplar o usar adecuadamente, en todas las posibilidades que se posee, con mejoras en los elementos causadas por el Burnout y así los profesores permanezcan o vuelvan con la estabilidad y libertad con emoción donde se puedan desenvolverse eficientemente en su trabajo de los profesores cooperando de esta forma las exigencias de la comunidad en la que se encuentra.

1.8. Consideraciones éticas.

La aplicación de las preguntas a los docentes se les informó el fin del estudio con una previa consulta si están de acuerdo en colaborar a fin que manifiesten su autorización, asegurando la confidencialidad de la información de forma que no se publicara sus nombres. También cabe mencionar que los resultados del estudio serán con fines científicos.

CAPITULO II MARCO TEÓRICO.

2.1. Antecedentes de estudios.

2.1.1. Internacional

En este ámbito, se presenta estudios con similitud a nuestro problema son:

Ilesas C. M. C. (2018), en su estudio titulada “Prevalencia del síndrome de Burnout, factores asociados y calidad de vida laboral en los médicos del servicio de emergencia del Hospital Vicente Corral Moscoso” Cuenca Ecuador, cuyo resumen mencionamos a continuación:

La prevalencia del burnout por HVCM de Cuenca es 1,67% inferior a la reportada en la literatura estudiada. En la escala MBI, el nivel promedio de crecimiento personal es alto, seguido de un nivel significativamente más alto de malestar emocional durante la personalización. Por otro lado los factores enlazados al síndrome, se encontró significación estadística en edades más jóvenes, géneros masculinos y ocupaciones, independientemente del estado civil o la disciplina.

En lo que respecta a la calidad del trabajo, la mayoría de los expertos consideran que el nivel medio de apoyo a la dirección es alto, seguido por el promedio de motivación intrínseca alta, incluso superior bueno y mejor. Al determinar la correlación entre las subescalas MBI y CVP35, ayuda a manejar la fatiga emocional y el declive personal inversamente relacionados, y la sobrecarga de trabajo está directamente relacionada con la fatiga, la fatiga emocional, el declive personal y puede determinar el impacto. Está directamente relacionado con el crecimiento personal. Encontramos que altos niveles de desarrollo en la persona

interior, apalancamiento administrativo e impulso motivacional intrínseca son elementos que cubren para este síndrome. Por consiguiente los aspectos de la incomodidad de la emoción, la personalización y la carga de trabajo no aumentaron significativamente, pero tendieron a aparecer la enfermedad y por tanto, conduce a una paupérrima calidad del trabajo.

Loor O. C. L. (2015), en su tesis titulada “Estudio sobre la Incidencia del Síndrome de Burnout en los niveles de bajo desempeño académico de los estudiantes de la carrera de medicina de la universidad católica de Santiago de Guayaquil”

Al finalizar la investigación se concluyó a inicio de las similitudes o dependencias realizadas y una vez ejecutada las bases del MBI, a todos los alumnos seleccionados, se puede concluir o visualizar la presencia del 22% del todo síndrome de Burnout donde en el género femenino contempla el 14%. Los alumnos con Burnout muy altos son los que poseen los ponderados más inferiores de 7 a 8, el resto su ponderado alto llega hasta el puntaje 8,54; Nadie alcanzó obtener un ponderado alto, siendo el promedio de la materia 9,78 el máximo. En fin se identificó que los factores demográficos si son componentes que aportan a incrementar la existencia del síndrome internamente del conjunto de alumnos escogidos para dicha investigación.

Se visualiza que elementos como el género femenino, los de 21 años (juventud máxima), la extrema focalización neta al estudio, influyen o motivan a que aparezca la enfermedad, el elemento que da sustento al vínculo de conviviente a diferencia, se hace ver poco relevante o importante, con quien vive no coopera un componente influenciado puesto que la gran mayoría convive con sus progenitores y es dificultoso a través de esa información realizar una correlación verídica porque no existe sustentos diversos. El elemento temporal focalizado a las investigaciones teóricas o prácticas no dispone un enlace que exprese presentar un componente de relatividad dominante.

GALLARDO C. T. E. (2017), en su investigación titulada “Prevalencia del Síndrome de Burnout y factores asociados en los médicos residentes del área de neonatología de un hospital en Quito” Quito Ecuador.

Posterior de la aplicación de preguntas de Maslach a los 47 del área de neonatología del Hospital foco de estudio, se detectó una prevalencia del Burnout en los encuestados del 74%, pertenecientes a 35 casos donde expresan niveles intermedios y extremos lo que nos da a conocer que hay un claro problema a consecuencia del poco control que se hace con respecto al riesgo psicosocial.

Puesto que el análisis de la prevalencia del síndrome en razón del género no puede ser igualitario a ambas partes debiéndose a que el 81% del conjunto de labores está compuesto por féminas, los resultados voto que el conjunto femenino es el más golpeado de síndrome, de tal manera está presente en el 79% del grupo compuesto por 30 de las 38 féminas a quienes se les dio en cuestionario diagnóstico.

Todos los médicos que conforman el conjunto más joven con edad inferior a los 28 años, siendo el conjunto con la inferior prevalencia de Burnout, puesto que en este grupo se incorpora el único caso de Síndrome de Burnout, por lo que se diagnostica una relación proporcional entre la edad juvenil y la generación del Síndrome; aquel conjunto pertenece a los médicos últimamente graduados y que han comenzado su ciclo profesional, sin mostrar evidencias de cansancio de forma física ni emocional al nivel presente.

El conjunto etario en su gran mayoría golpeado por el Burnout se encuentra entre los 29 y 30 años con el 100% de los casos, a este grupo pertenecen los residentes asistenciales con calificaciones máximas para carencia de ejecución personal, lo que se adjudica a 76 la sensación de elevamiento o mejora profesional pues se hallan trabajando coincidiendo en la misma área sin mejoras de ascensos de alguna clase o beneficios de estudios de especialización.

El total del conjunto de laborantes casados, conformado por 18 médicos, tienen el síndrome de Burnout, deduciéndose o concluyendo que las formas de vida en que se encuentran como la relación en pareja, tareas de la casa, deudas que se obtuvieron ambos o conflictos en la familia u hogar son partes que inducen a la adquisición de la enfermedad.

2.1.2. Nivel nacional

ALVAREZ M. L. (2018), en su investigación “Relación entre el Síndrome Burnout y el Desempeño de los Docentes de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar Mariano Melgar-Arequipa 2017”, objetivo de adquirir el nivel de académico de maestro en gestión educativa , finaliza su estudio demostrando los profesores se jerarquizan en categoría inferior de la enfermedad de Burnout en similitud de acuerdo al accionar de los profesores ubicados en un nivel alto, afirmándose lo planteado, igualmente que los profesores expresan un desempeño eficiente con alto porcentaje a la realización de la ficha. De tal manera da opción de mencionar que si hay relación considerable contraria entre la enfermedad de Burnout con el esmero laboral de aquellos profesores, en donde los datos procesados adquiridos nos arroja que los profesores del centro educativo mencionado o ubicado en Arequipa del año 2017, expresan un adecuado entorno del trabajo donde las percepciones de síntomas de estrés y frustración se controla estable y los profesores expresan una actitud estable y verídica entrega como docente educativo.

AGUILAR E. N. y AQUINO A. A. J. (2018), en su tesis “Síndrome de Burnout en los Docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica, 2016” para adquirir el título como profesional en obstetra, el estudio tiene forma descriptiva con diseño simple descriptivo; se dio las preguntas con el cuestionario Maslach para profesores, se elaboró con 166 profesores establecido y de contratos de la UNH, la información adquirida se procesó con el programa Microsoft Office Excel del año o versión dos mil diez y posteriormente de un tratado analítico se adquirieron aquellos resultados que se muestran a continuación:

El 80.1% de profesores de la UNH, posee un nivel inferior de síndrome de Burnout, 72.3 % de profesores postulan el nivel de adulto mayor; en ellos el 43.9% son femeninas y el 37.7% son hombres, 72.3 % de profesores universitarios presentan niveles inferiores de cansancio emocional, 89.2% de los expresan nivel inferior de despersonalización, 47% de profesores de la UNH,

presentan nivel alto de trabajo personal; 31% un nivel inferior y el 22% un nivel intermedio; destacándose profesores eventuales en el 29.2% presentan un nivel de realización personal inferior.

CHOY V. R. (2017), en su tesis titulada “Burnout Y Desempeño Laboral en Docentes Universitarios de una Carrera en una Universidad Privada de Lima Metropolitana” Lima- Perú, el estudio finalizó concluyendo que el Burnout es un malestar que perjudica o afecta en forma como profesionales con trabajadores de diferentes laboradores incorporando a los profesores. En particular aquella zona de trabajo golpeada es el desempeño en el trabajo. De tal manera el estudio se enfocó en analizar a través de estudio la relación en las variables en 53 profesores que laboran en el nivel superior en las diferentes carreras existentes de forma privada. Paralelamente se orientó a mostrar % y prevalencias del Burnout en este conjunto poblacional. Se encontró que el 30,2% de profesores expresaría sospechas elevadas de burnout. Por otro lado, se encontró que las diversidades de Burnout y rendimiento del trabajo poseen relación sin puntualizar la dirección. Al revisarse los enlaces entre las medidas del Burnout y el rendimiento, sin demostración alguna con dependencias considerables. De tal manera, se afirma lo general planteado. Con final justificando la adquisición de las variables donde no se han incorporado en la investigación que posiblemente pueda estar moderando la relación entre el Burnout y el esmero en el trabajo.

2.2. Marco Teórico.

2.2.1. Síndrome de Burnout.

De acuerdo a las necesidades se tomaron en cuenta los siguientes autores de las teorías:

Modelo procesual de Leiter.

El pedagogo es necesario es el núcleo importante en el desarrollo integral familiar “Modelo Procesual de Leiter” que comenzó con el inicio del Modelo progresivo de

Leiter y Maslach (1988); en donde comprenderemos la importancia que los maestros se ubiquen en perfectas condiciones salud en donde pueda desarrollar o trabajar con mucha mayor énfasis en su trabajo profesional.

La forma procesual de Leiter (Clonifer, 2003, p. 70), menciona que aquella existencia de la enfermedad de Burnout es a causa a través o mediante una continuidad que comienza por que existe un desbalance entre aquellas demandas de organizaciones y presupuesto individuales para posteriormente ocasionar el desgaste de emoción del profesor. Los maestros experimentan con la despersonalización como una estrategia de afrentar a la enfermedad de burnout por la consiguiente al no dar buenos resultados, termina este proceso con la inferior realidad personal.

De tal manera con esos términos se puede evidenciar 3 dimensiones que son los sgtes:

- 1.- El desgaste emocional
- 2.- El desgaste de la despersonalización.
- 3.- La realización personal

Según Leiter, el agotamiento emocional, se caracteriza por la presencia de cansancio, desgaste progresivo de potencia, etc.

La despersonalización es una opción de afrentar que cubre al maestro de los problemas y cansancio, cual presenta una postura y de relaciones cínicas, se manifiestan respuestas interpersonales a las personas de su alrededor o presentan servicios

Los docentes con diferentes características y factores no van a poder desempeñarse en su labor porque contraería enfermedad de burnout.

Esta patología convierte al profesor psicológicamente, indiferente ante los demás problemas al frente de sus alumnos y de más colegas, en una institución superior o también el maestro no se siente capacitado de sí mismo.

Concepto de la personalidad de Cattell.

Según lo mencionado por Cloninger (2003, p. 235), el término factorial de la forma de persona justificada con el término de la semejanza de Cattell; es reconocida como aquella vocación, congruente estable y grande, a poder hacer mediante una manera focalizada.

Según Cloninger (2003, p. 236), en aquella conceptualización es postulante la validez de 3 formas de rasgos en referencia de su tema y su nivel de estabilidad y seguridad:

a. R. temperamentales: Distinguido por ser resistente a una normalidad, son los rasgos innatos que están en un mayor grado de heredable, conceptualizan la forma de ser única de las personas.

b. R. altitudinales o de habilidad: Son habilidades de aquellas personas para defenderse y apaciguar conflictos. Cabe resaltar que expresan un elevado nivel de heredable.

c. R. energéticos o dinámicos: se refieren a la forma motivacional de la actitud, Se subdividen en 2 niveles:

- 1.- La motivación propiamente dicha
- 2.- condiciones en que se encuentra el organismo.

Modelo demografía personalidad desilusión

El teorista Sahili, según sus bases es la personalidad.

Sahili (2010), menciona que “el burnout no tiene somatología universal, sino que depende de los factores socio demográficos y de personalidad se conjugan con la presión emocional, el exceso de las tareas provocan una ansiedad, estrés físico y psicológico.

Los teorista y modelos de Catell y Sahili, podemos afirmar que, el que pedagogo, no va a poder afrontar positivamente las presiones laborales y mucho menos satisfacer las diversas necesidades universitarias, viéndose afectado, no sólo el docente, sino también los estudiantes.

Que los maestros caracterizado de esta manera, va incrementar la desilusión por su trabajo, incluso hasta llegar a perder su interés vocacional. Ya sea por tiempo, desinterés u otro motivo no le dan la importancia debida a este mal; por tanto, al no informarse adecuadamente, no saben cómo contrarrestar esta enfermedad a tiempo.

BURNOUT

Sahili (2010, p. 209) definen que Burnout es una tención prolongado que viven quienes elaboran directamente con colegas y alumnos. Quienes son más propensos a padecer de estos son los pedagogos, PNP, terapeutas, cuidadoras, etc.”

Gil (2005, p. 183) definen que Burnout “es una reacción a la ansiedad en la institución crónico, conformado por situaciones, cogniciones, afecciones negativas hacia la institución, colegas y alumnos, con las que se vinculan en el trabajo y en lo laboral”.

Según lo expresado por INSHT (2001, p. 97) definen que la enfermedad de Burnout “es un síndrome donde se vinculan el trabajador en el entorno institucional, con las personas para las que elabora”.

Estas definiciones del Síndrome de Burnout es una etapa que comienza como aquella causa del malestar de cabeza llamada estrés ocupacional altamente crónico donde se mezclan variables de carácter único, social y organizativo. Consiste en una enfermedad con connotaciones con afectos perjudiciales, con triforme que perjudica a los profesores en diferentes categorías como personal, cansancio, frustración al no poder con el lado emocional; en la sociedad por la existencia del no tener vergüenza como una expresión personal alejante en el trabajo y a la sociedad del entorno; de no poder realizar eficientemente las tareas y ser poco competitivo en lo laboral.

Particularidades de burnout

- a) **Es tridimensional:** son tridimensional, tal como se describen Maslach y Jackson (1986), afirman a esta enfermedad con 3 características, desgaste, la despersonalización y el menor cansancio institucional”
- b) **presenta proceso cíclico:** El profesor prueba con tres medidas del síndrome en varias ocasiones en distintos siglos de biología.
- c) **Presenta etapas continuas y ascendente:** aquel síndrome se aparece de manera paulatina que va incrementando sucesivamente apuntando a la dureza, o sea va de >a< grado.
- d) **relación asimétrica:** las 3 magnitudes del síndrome están vinculadas entre sí, el desgaste psicológico, despersonalización y realización personal

Dimensiones

a) Cansancio Emocional.

Ortega y López (2003, p. 49), la fatiga psicológica es la reducción y pérdida de emociones que conlleva de estar malhumorado, deseoso, desanimado lamentándose por su excesiva labor, que el individuo examina el afecto de estar moralmente cansado y ansiedad por su esfuerzo, hasta imaginar que no sirve para dictar clases.

El profesor percibe incapacidad, con pocas fuerzas y con desesperación.

b) Pérdida de personalidad.

Salova (2006, p. 104), trata sobre una alta actitud negativa con poco sentimiento hacia los individuos con las que se socializa en su entorno de trabajo.

Se enlaza con expresiones alejantes hacia la gente con quienes interactúa en el ámbito del trabajo”.

Es la evolución del cinismo, el cual comienza como una forma de protección del docente para cubrir su yo, prefiriendo comportamiento perjudiciales, melancólico como una cubierta hiperactiva, en donde no influye otro aspecto más que desarrollar su captación de cansancio hasta poder actuar o cambiarse en individuos con depresión y adversa.

c) Carencia de realización personal.

En el estudio de Gil (2005, p. 20), se refiere a la reducción en los mismos sentimientos de capacidad y cumplimiento de su labor”.

Clonifer (2003, p. 120), el profesor al analizarse a sí mismo en su capacidad de labor en forma perjudicial, y como conflicto, se obtiene una mínima producción de capacidad para contener la presión”. Desde el primer el momento, afirmamos que, la falta de realización personal es cuando el maestro percibe insatisfacción con sus metas vocacional o por lo cual duplica su potencia, habilidades intereses, incrementando de esta forma, su entrega a las labores de manera incansable.

Ambientes de desarrollo de la enfermedad de Burnout.

a. social: Se direcciona al análisis de las variaciones producidas con aquellas normas que establecen las actividades y en el estudio académico de las conceptualizaciones en el ejercicio de la labor académica y las limitaciones de trabajo de riesgo.

- b. Entorno organizacional:** Se centraliza en los análisis de aquellas correlaciones enlazadas de los diferentes áreas que constituyen la institución, como al procedimiento de hacer vida social de trabajo en donde los elementos o individuos de la estructura captan los valores y la ley, lineamientos de su conducta de las mismas, resaltando que las etapas de socialización entre el profesional y el individuo que se acerca a preguntarlo, establecidas por la I.E.
- c. Entorno interpersonal:** Son interacciones que los profesionales adquirieron con sus entornos de labor y con los usuarios de la I.E.
- d. Entorno de manera individual:** poseen aquellas expresiones o cualidades de forma de ser de los expertos particularmente.

Elementos que motivan la enfermedad de Burnout

Hay diferentes elementos que inciden (rompen cadenas y mejoran potenciando) en la enfermedad de Burnout, donde especificamos por consiguiente:

a. Factor de personalidad.

- **Sexo,** Las mujeres son más expuestas a poder adquirir esta patología ya que ellas llevan el doble trabajo la práctica profesional y los que hacer en la familia.
- **Estado civil,** los varones casados son personas estables por la ayuda de su cónyuge tienen mucha más capacidad para contener problemas de magnitud personales, conflictos son más resistente a la enfermedad, en cambio en los hombre solteros son más propensos a contraer esta patología.
- **Edad,** El maestro en los inicios de los años de su vocación como profesor se da cuenta de las retribuciones, monetarias, personales.

b. Factor laboral:

En el campo del trabajo resalta en 1er lugar laboral con ciudadanos, posteriormente se unen las circunstancias de sus labores sin ser eficaces en cuanto a la realidad, jerarquía, estructura, pocas rentabilidades, sueldos mínimos, saturación de labor, paupérrimo clima en la institución, baja independencia en su labor; de tal manera se relaciona a los estresores con las actuales ciencias empleados en la institución cotidiana.

c. Factor social:

Travers y Cooper (1997) "El síndrome de estresarse por su labor es fundamentalmente porque es algo constructivo en la sociedad que comienza a causa de las comunicaciones entre ellos en el trabajo, podemos decir que es un ámbito, por cada uno de los integrantes de la sociedad académica, mucho incide la carencia de presencia familiar.

Síntomas del Síndrome de Burnout

a. Psicosomáticos.- Se siente: tensión o agotamiento crónico, incomodidad en forma de dolores musculares y cabeza, insomnio, gastrointestinales, carencia de masa muscular, disfonías, sobrepeso, hipertensión arterial, miopía, conflictos perjudiciales en la piel, miedos, estrés, cambios hormonales, neurosis y psicosis.

b. Conductuales.- Abuso de alucinógenos (café, cigarros, ron, fármacos, etc.), dificultad para vivir de forma desestresada, aumento de violencias, desánimo en el trabajo, etc.

c. Emocional.

- **Alejamiento afectivo:** todas los individuos que te rodean (estudiantes y compañeros similares de nivel) de tal manera comienza como una opción de defensa.

- **Hostigamiento o Apatía:** nos referimos a la carencia de entusiasmo o carisma por realizar su trabajo.
- **Forma cínica de ser:** El maestro cambia volviéndose malo exigente, poco sensible con aquellos percances o caos que ocurre en la labor.
- **Irritabilidad:** esto induce a que baje la confianza de comunicación entre los alumnos y el maestro.
- **Ansiedad:** por lo que disminuye la densidad y mejoramiento en su trabajo como profesor.

d. Defensivos.- En esta parte el profesor rechaza todas lo emocional y expresiones de ser, por lo opuesto, culpabiliza a sus estudiantes, compañeros y superiores de su actual situación, por lo tanto el maestro no toma iniciativa para mostrar mejorías o variar su actual situación.

Procesos de la enfermedad de Burnout:

- a. Etapa de idealismo y entusiasmo:** La persona al comienzo de trabajar Posee un alto nivel de entusiasmo para el entusiasmo .cuando uno se manda demasiado saturación de trabajo, existe una hipervalorización de su potencia como profesional que le direcciona a no responder los alcances internales o externas, algo de alguna manera u otra puede repercutir en su ocupación profesional. La irresponsabilidad de expectativas le ocasiona, en este proceso, una poca satisfacción que hace el profesor continúe con la siguiente etapa o nivel.
- b. Etapa de estancamiento:** menciona supuesta pérdida de aquellas acciones desarrolladas cuando el docente, ocurriendo la disminución de idealismo y pasión. La persona empieza hacer consiente que su vida necesita algunos cambios, que incluyen necesariamente el campo vocacional.

- c. Etapa de apatía:** La decepción de las expectativas lleva a la persona a impedir de sus acciones, desarrolla indiferencia y falta de interés. Empiezan a desarrollar los problemas inconcientemente, conductuales y físicos. Una de esta fase es "apartarse" de su trabajo por sentirse poco competente. Estas actividades empiezan a volverse consecuentes, lo que da pie a la última etapa de este trastorno psicológico
- d. Etapa de alejamiento:** Los profesionales se encuentran demasiado estresado o frustrado en su entorno laboral y por eso padece emociones vacías, Se manifiestan apartamiento de sus colegas el entra en un estrés por pasar mucho tiempo dedicado a su trabajo

Consecuencias del burnout en los profesores universitarios

Ortega y López (2003) Son los “Resultado de las alteraciones más o menos están sobre la salud de los individuos” siendo verificable la desfragmentación psicológica y pocos casos de actitudes, que aumentan en Burnout, en aquellos maestros, que son percibidas de diferentes son: la medida física, psicológica y laboral:

- **Físicas:** Burnout posiblemente pueda complicar patologías como: coronariopatías, diabetes, asma, gastroenterología, úlcera gastroduodenal, Depresión inmune, cánceres, psoriasis dérmicas, herpes zoster etc.
- **Psicológicas:** Este mal incide en la patología bipolar esquizofrenia, descompensaciones psicológica, riesgo al auto y hetero agresión, matanza, etc. Del tal forma permite mirar en los maestros se esfuerzan más en su trabajo, tienen malas decisiones en el hogar y cambios en su conducta, en su actitud, etc.
- **Quejas internas y externas:** Que esta situación se nota en el ambiente del salón académico, claramente notorio para aquellos adolescentes y las relaciones interpersonales con sus superiores.

- **Menos dedicación al trabajo:** ofrece su subtiempo a la realización del murmullo, chisme, del alarde, sentencia negativa y la expresión continúa.
- **Deterioro del rendimiento y productividad:** La producción es muy inferior para los dos niveles el educativo y la parte administrativa.
- **Incremento de la rotación del personal:** Hay colegas que piden variaciones, movidas o rotación, pagan al sentirse que no pueden enfrentar correctamente el síndrome. El cambio contante de profesores percuten a los estudiantes emocionalmente.
- **Desfragmentación de la imagen de la organización por parte del personal, como aquellos usuarios externos** producen un deterioro en el ámbito laboral, perjudicando especialmente al sector superior académicamente.
- **Absentismo:** Los profesores perciben ser sometidos a dejar sus estudios o a concluir lo más antes posible.

2.2.2. Rendimiento laboral

Evaluación del rendimiento del profesor en la Instituciones Educativas

Modelo centrada en la vida del docente: examinan el rendimiento del profesor con respecto a su nivel de similitud con las semejanzas y caracteres, correspondiente a su vida creada, destacan expresiones destacables de los educadores que presentan enlaces con lo obtenido de todos sus alumnos.

Modelo centrada en los resultados adquiridos: evaluar la dedicación del docente mediante un examen de las enseñanzas o logros de sus alumnos. Que justifican en el criterio de los profesores, no hay que concentrar la atención por el contrario observar lo que sucede a los alumnos como resultado al accionar del maestro.

Modelo centrada en el comportamiento del docente en el aula: evaluar la efectividad del profesor reconociendo aquellas actividades del maestro enlazado con los éxitos de aquellos alumnos, específicamente de los que están cerca de

sus ilimitancias para diseñar un área adecuada de enseñanza en el salón académico.

Modelo centrada de la práctica reflexiva: analizan para mejorar la capacidad del maestro más no al mandato a destitución o promoción. Se relata en una concepción de aprendizaje tal similar a una serie de capítulos para identificar y solucionar situaciones simples, en donde las actitudes de los maestros crezcan (evalúan la actividad para ver los resultados o logros, desilusiones de las materias que posiblemente puedan haber hecho de otra forma).

2.3. Definición de términos.

Cansancio emotivo: es un momento en el que se termina por saturación de esfuerzo psíquico. Por el cual no comentamos sólo de abusos laborales, también de lo pesado que implica ser responsable de problemas, responsabilidades o estímulos adversos de etapa emocional o cognitivo.

Rendimiento de trabajo del docente: Es una secuencia compleja en el que se enlazan el profesor, estudiante y aprendizaje, donde el maestro va lidiar y participar en el mejoramiento por aquellos en donde los alumnos mejoran sus aprendizajes, sus habilidades, sus potencialidades actitudes y aquellos valores, en el entorno de una actitud que respeta a otros con sus respectivos derechos únicos y sociales.

Pérdida de personalidad: trata en el crecimiento con el tiempo de una expresión negativa poco sensible expresada a los individuos del entorno con quienes interactúa en su labor.

Estrés laboral docente: El estrés del maestro se conceptualiza como los aprendizajes o trayectoria por la que el maestro tiene la emoción poco positiva

resultantes de un aspecto de trabajo que posiblemente pueda expresarse como una carencia de equilibrio del maestro lo cual va a obstaculizar que él realice correctamente su labor.

Estresores: En épocas de exámenes los alumnos están estresados por ser evaluadas por sus maestros es un estrés académico.

Neuroticismo: Es una inestabilidad emocional con rasgo psicológicos con tendencia de experimentar emociones, inseguridades, preocupación, tensión con culpabilidad etc.

.Realización personal: Significa que el maestro pueda alcanzar alto potencial evaluarse uno mismo si tiene la capacidad de soportar tanta presión en el desarrollo de su trabajo.

Síndrome de Burnout: Conocido como el trabajador quemado, que se refiere al estrés del trabajo y se detalla como un constructo trifactorial.

CAPITULO III METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

El estudio corresponde a lo hipotético deductivo, por que comienza con la visualización de anomalías genéricas con la intención de apuntar las verdades particulares con contenido explícito en un momento general.

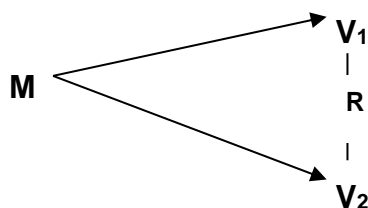
Las preguntas realizadas a las personas brindan materia recolectada información que posteriormente se procesa siguientemente en jerarquías de análisis para adquirir una cercanía de la actualidad real.

3.1. Tipo de estudio.

La tesis pertenece a lo básico, con jerarquía descriptiva, puesto que “estos diseños describen vinculaciones y asociaciones entre niveles, conceptos, variables, sucesos, contextos o sociedades”.

3.2. Diseño de estudio.

Diseño de forma enlazada con forma transversal. De tal manera adquirimos en cuenta el posterior grafico por pertenecer a esta clase de forma establecida:



Dónde:

M = Muestra.

V1 = Burnout

V2 = Rendimiento laboral.

R = Dependencia de ambas variables

3.3. Población y muestra.

3.3.1. Población

Comprendido por 48 docentes contratados de la Univ. Alas Peruanas – Filial Tambopata (Puerto Maldonado).

3.3.2. Muestra

La muestra estuvo conformada por 48 docente contratados, (Muestra censal).

A la Univ. Alas Peruanas – Filial Tambopata (Puerto Maldonado), por ser un estudio censal.

3.4. Métodos y técnicas.

Los métodos fueron la encuesta y la herramienta son las preguntas, se consideró 22 preguntas para ser evaluadas porcentualmente

PROCEDIMIENTO.-

Fichas hemerográficas: aquí se estableció la información de aquellas publicaciones de diarios informativos.

Fuentes digitales: en esta parte se anotó la información que no está impresa en hojas siendo en sujetadores de almacén digital, tal aquellos (investigación de maestría de otros países, exponencial), disco físico, programas de laptop software (el software SPSS edición 21).

Fichas de transcripción textual: Aquí se guardó, originalmente una sección de un documento que se tomó siendo de gran aporte para el estudio actual.

3.5. Tratamiento de datos.

Se empleó dos cuestionarios de alternativas múltiples y unas preguntas de rendimiento del trabajo del profesor.

Para calcular el grado de burnout que está presente en los profesores; el cual fue elaborado a su vez, este material, está constituida de 22 ítems, contenidos en sus tres dimensiones: cansancio de la emoción con carencia de realización personal y despersonalización, cuya puntuación fue puesta según la escala de LIKERT, es decir: 0 es nunca, 1 mínimas veces de forma anual o inferior, 2 una vez a los 30 días o inferior, 3 unas carentes veces a los 30 días, 4 únicamente a los siete días, 5 mínimas veces a los siete días, 6 todos los días constantemente.

Esta recopilación tiene suficiente estabilidad adentro y confiabilidad próxima al 0,9, en aquella forma de acreditaciones, pues el sentir y formas de ser del profesor o académico en su labor.

Parecido al inventario mencionado, aquel material se realizó medidas con referencia a la escala de Likert, que posee en aquel caso cinco jerarquías: 1, 2, 3, 4, 5.

1 = nunca

2 = casi nunca.

3 = a veces.

4 = casi siempre.

5 = siempre.

- a) **Media:** Es el total adicionado de un grupo de calificaciones fraccionadas por la cantidad de manera total de ellos, dimensión de ubicación del medio de un grupo de información. Se estima adicionando completo los valores de la información y fraccionando lo adquirido entre los individuos de visualizaciones.

En un grupo de n números: $x_1, x_2, x_3, x_4, x_5 \dots x_n$

$$\bar{X} = \frac{\sum_{i=1}^n x_i}{n}$$

Significado:

f_i : frecuencia absoluta de la categoría

X : marca de la clase

n : Número de elementos de la muestra

$\sum f_i X_i$: total de las frecuencias multiplicadas por la marca de clase.

b) **Moda.** - Es la calificación que pasa con muchas más veces en aquella dispersión de información. Es una cuantificación de ubicación medial de un grupo de información.

$$Mda = L1 + \left(\frac{\Delta 1}{\Delta 1 + \Delta 2} \right) * C$$

En donde:

L : limitancia bajo de lo modal

$\Delta 1$: difiere entre la frecuencia absoluta de la clase modal y la clase anterior.

$\Delta 2$: diferencia entre la frecuencia absoluta de la clase modal y la frecuencia de la clase siguiente

C : amplitud del intervalo o ancho de clase

c) **Mediana:** número que fracciona a aquella dispersión de frecuencialidades por lo único, una vez se ordena la información de forma creciente o decreciente. Es

una medición de ubicación central de un grupo de información. Es el resultado central cuando los valores de la información se jerarquizan de manera creciente.

En un grupo de varios números: $x_1, x_2, x_3, x_4, x_5 \dots x_n$

n = dimensión de aquella muestra o n visualizaciones:

Impar numérica de visualizaciones la mediana es el resultado central

$$Mediana = L1 + \left(\frac{(N/2) - Sf_1}{F_{mediana}} \right) C$$

Significado:

$L1$: tope mínimo de la tipo mediana

N : enumeración de elementos de aquella muestra

$\sum f$ o Sf_1 : adición de totalidad de las frecuencias absolutas inferiores al tipo de mediana

C : dimensión del rango o rango de tipo

F mediana: Frecuencia Absoluta de la clase mediana

Medidas de Dispersión:

1. Rango (R): Se realiza en aquellas variables de contabilidad y es la residual entre el máximo e inferior resultado de las informaciones y se establece a inicios de las visualizaciones de estas informaciones.

$$R = \text{máximo (X)} - \text{mínimo (X)}$$

2. Varianza (S^2): Es la totalidad de las desviaciones de la media incrementadas a la cuadrática, fraccionada entre el dato de visualizaciones menos 1.

$$\text{Varianza} = \frac{\sum (\bar{x} - x_i)^2}{n-1}$$

Significado:

\bar{x} : promedio aritmético del grupo de información en estudio.

x_i : dato, valor o visualización

n : dimensión de la muestra

\sum : Totalidad de los datos

3. Desviación Estándar (S): Es la totalidad promedia en que diferentes de los calificativos particulares se dispersa correspondiente a la media del grupo de puntos.

$$s = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^N (x_i - X)^2}{N-1}}$$

S : desviación estándar

x_i : valor de cada una de las medidas

X : media de la muestra dimensionada

N : tamaño de la muestra

Para determinar la **versatilidad** de los datos obtenida mediante los instrumentos de recaudación de información, se utilizó la forma estadística de “Alfa de Cronbach”.

PUNTOS DE CRITERIOS PARA ANALIZAR LA CONFIANZA DE AQUELLOS INSTRUMENTOS ES MAYOR DEL 95 % QUE ES IGUAL A MAYOR Y MENOR DE 0.05

CAPITULO IV RESULTADOS

4.1. Análisis de Resultados.

En el siguiente capítulo, se visualizan los resultados del estudio ejecutado, Variable Síndrome de Burnout y para la segunda variable rendimiento laboral. Para ello se usó como técnica la encuesta y esta fue realizada a 48 profesores de la Universidad Alas Peruanas, filial - Puerto Maldonado que es confiable el 95%.

4.2. Análisis de las variables.

Tabla 1 Puntuaciones genéricas de la variable Síndrome de Burnout y sus dimensiones

N°	Síndrome de Burnout	Agotamiento emocional	Despersonalización.	Falta de realización personal
1	70	7	7	56
2	70	7	7	56
3	70	7	7	56
4	78	13	9	56
5	78	13	9	56
6	88	18	14	56
7	79	12	11	56
8	88	18	14	56
9	79	7	16	56
10	72	9	7	56
11	77	12	10	55
12	30	7	7	16
13	58	7	7	44
14	59	7	7	45
15	60	7	7	46
16	62	7	7	48
17	35	7	7	21
18	70	7	7	56
19	80	13	16	51
20	70	7	7	56
21	86	23	7	56
22	77	14	7	56
23	72	9	7	56

24	78	15	7	56
25	72	9	7	56
26	82	12	14	56
27	43	7	7	29
28	72	8	8	56
29	79	15	13	51
30	34	7	7	20
31	70	8	10	52
32	51	7	7	37
33	63	7	7	49
34	67	8	7	52
35	74	18	9	47
36	72	8	8	56
37	74	12	8	54
38	71	8	7	56
39	82	16	10	56
40	82	10	16	56
41	70	7	7	56
42	71	8	7	56
43	71	8	7	56
44	73	9	9	55
45	70	7	7	56
46	78	13	9	56
47	107	30	21	56
48	87	22	9	56

Fuente: *Docentes de la UAP filial Puerto Maldonado.*

BAREMOS DE LA VARIABLE SÍNDROME DE BURNOUT

CATEGORÍAS	PORCENTAJE	INTERVALO	DESCRIPCIÓN.
todos los días	86% - 100%	96.1 - 107.00	La enfermedad de Burnout de los educadores es muy alto.
pocas veces a la semana	72% - 85%	85.1 - 96.00	La enfermedad de Burnout de los educadores es alto.
una vez a la semana	57% - 71%	74.1 - 85.00	La enfermedad de Burnout de los educadores es medio.
Unas pocas veces al mes.	43% - 56%	63.1 - 74.00	La enfermedad de Burnout de los educadores es medio bajo.
una vez al mes o menos	29% - 42%	52.1 - 63.00	La enfermedad de Burnout de los educadores es bajo
pocas veces al año o menos	15% - 28%	41.1 - 52.00	La enfermedad de Burnout de los educadores es deficiente
Nunca	00% - 14%	30.00 - 41.00	La enfermedad de Burnout de los educadores es altamente deficientes

Tabla 2 Detalles de la variable Síndrome de Burnout.

		Descriptivos		
		Valor	Error estándar	
Síndrome de Burnout	Media	70,85	2,043	
	95% de rango de confiabilidad para la media	Límite inferior	66,74	
		Límite superior	74,96	
	Media acortada al 5%	71,59		
	Mediana	72,00		
	Varianza	200,383		
	Desviación estándar	14,156		
	Mínimo	30		
	Máximo	107		
	Rango	77		
	Rango intercuartil	9		
	Asimetría	-,990	,343	
	Curtosis	2,333	,674	

Fuente: Docentes de la UAP filial Puerto Maldonado.

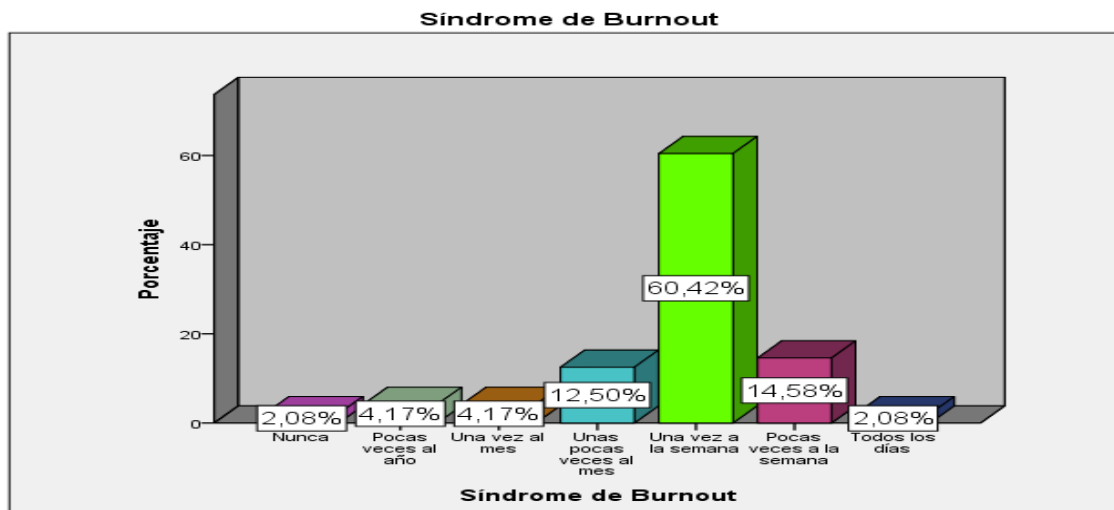
Visualizando la Tabla 2, la media para aquellas variable Síndrome de Burnout es 72,00 de puntaje, la cual está dentro de la categoría de unas pocas veces al mes, es decir, que los profesores de la UAP ubicada en la ciudad Puerto Maldonado poseen la percepción que el Síndrome de Burnout es medio bajo.

En la cual esto se recomienda que este en un intervalo de 30.00 - 41.00 donde el docente de la UAP ubicada en Puerto Maldonado, nunca tenga Síndrome de Burnout y así pueda realizar sus actividades eficientemente.

Tabla 3 Resultados generales de la variable: Síndrome de Burnout.

		Síndrome de Burnout			
		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	1	2,1	2,1	2,1
	Pocas veces al año	2	4,2	4,2	6,3
	Una vez al mes	2	4,2	4,2	10,4
	Unas pocas veces al mes	6	12,5	12,5	22,9
	Una vez a la semana	29	60,4	60,4	83,3
	Pocas veces a la semana	7	14,6	14,6	97,9
	Todos los días	1	2,1	2,1	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Fuente: *Docentes de la UAP filial Puerto Maldonado.*

Gráfico 1 Resultados generales de la variable: Síndrome de Burnout.

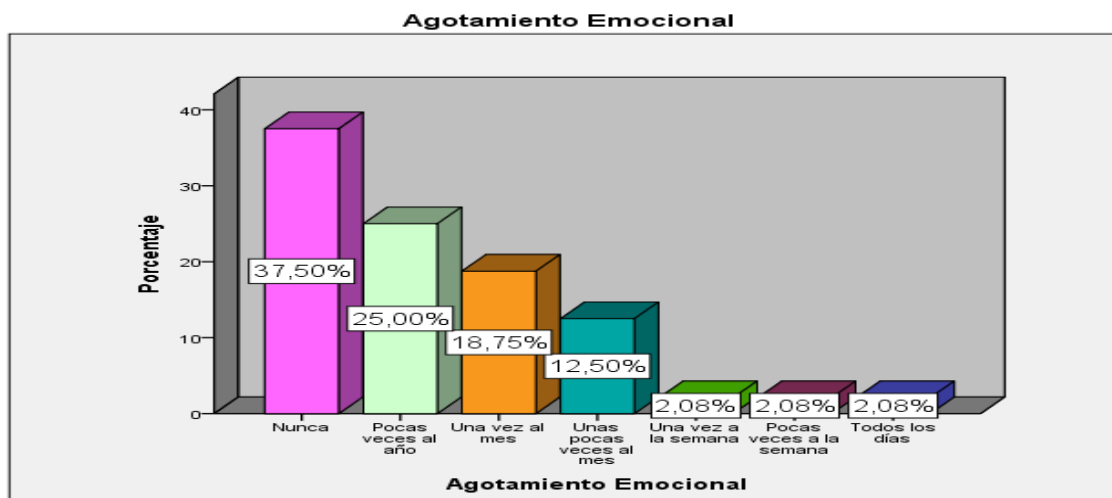
Fuente: *Docentes de la UAP filial Puerto Maldonado.*

Se visualiza la Tabla 3 y Gráfico 1, presentando que el 60,42% de los Educadores de la UAP ubicado en Puerto Maldonado manifiestan que el Síndrome de Burnout lo tienen a la semana una sola vez, mientras que el 14,58% afirman que tienen pocas veces a la semana, el 12,50% afirman que unas pocas veces al mes, mientras el 4,17% afirman que tienen una vez al mes y pocas veces al año, el 2,08% afirman tener todos los días y el 2,08% afirman que el Síndrome de Burnout nunca tienen.

Tabla 4 Resultados generales de la dimensión: Agotamiento Emocional

		Agotamiento Emocional			
		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	18	37,5	37,5	37,5
	Pocas veces al año	12	25,0	25,0	62,5
	Una vez al mes	9	18,8	18,8	81,3
	Unas pocas veces al mes	6	12,5	12,5	93,8
	Una vez a la semana	1	2,1	2,1	95,8
	Pocas veces a la semana	1	2,1	2,1	97,9
	Todos los días	1	2,1	2,1	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Fuente: *Docentes de la UAP filial Puerto Maldonado.*

Gráfico 2 Resultados generales de la dimensión: Agotamiento Emocional

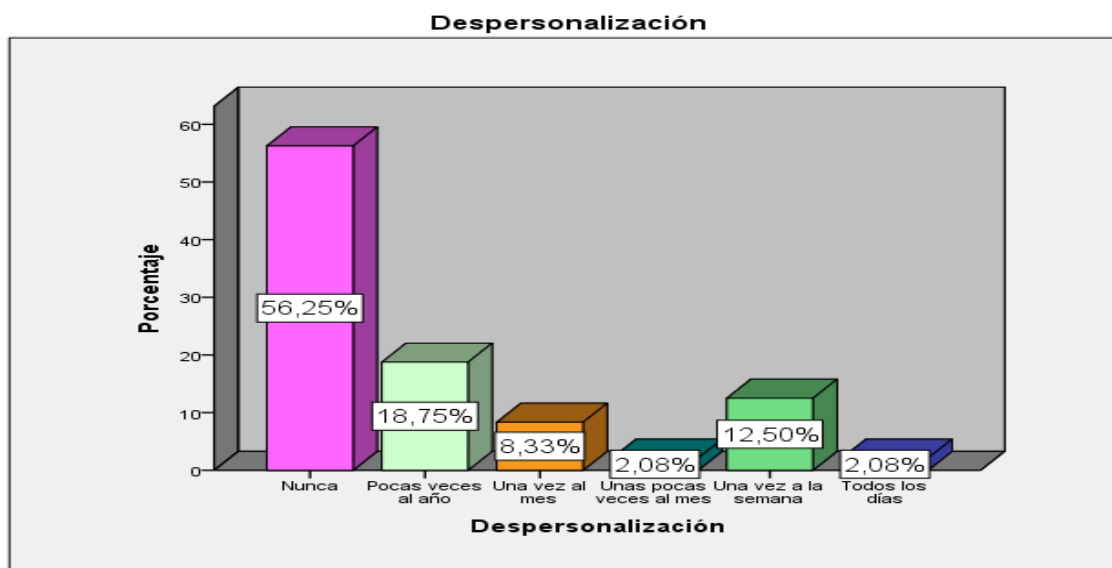
Fuente: *Docentes de la UAP filial Puerto Maldonado.*

En la presente Tabla 4 y Gráfico 2, se logra visualizar que 37,50% de los Docentes de la Universidad Alas Peruanas filial Puerto Maldonado manifiestan que el Agotamiento Emocional nunca tienen, mientras que el 25,00% afirman que tienen pocas veces al año, el 18,75% afirman que tiene una vez al mes, mientras el 12,75% afirman que tienen unas pocas al mes agotamiento emocional, el 2,08% afirman que tienen una vez a la semana, mientras el 2,08% afirman que tiene pocas veces a la semana Y el 2,08% afirman los profesores de la UAP ubicada en Puerto Maldonado que tienen todos los días agotamiento emocional.

Tabla 5 Resultados generales de la dimensión: Despersonalización

		Despersonalización			
		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	27	56,3	56,3	56,3
	Pocas veces al año	9	18,8	18,8	75,0
	Una vez al mes	4	8,3	8,3	83,3
	Unas pocas veces al mes	1	2,1	2,1	85,4
	Una vez a la semana	6	12,5	12,5	97,9
	Todos los días	1	2,1	2,1	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Fuente: *Docentes de la UAP filial Puerto Maldonado.*

Gráfico 3 Resultados generales de la dimensión: Despersonalización

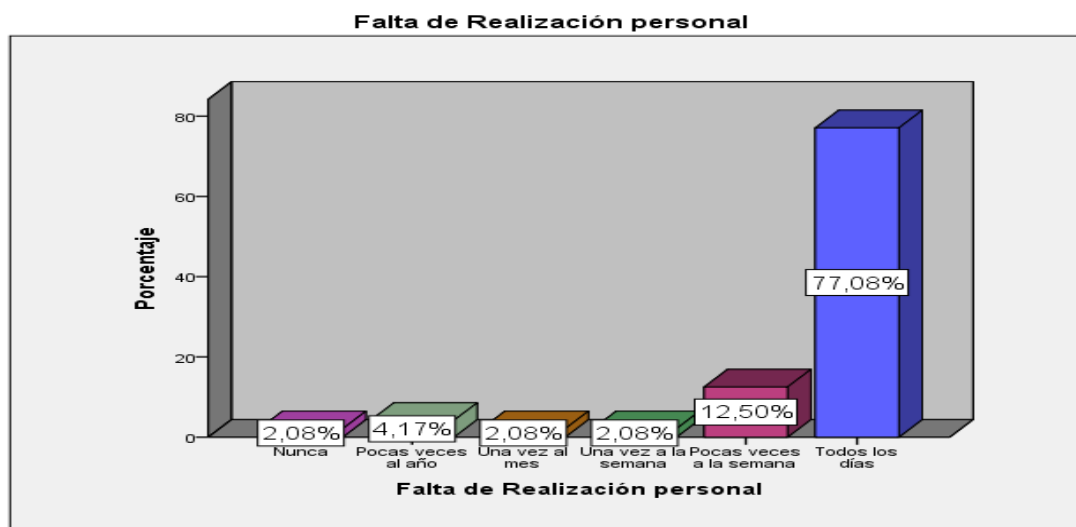
Fuente: *Docentes de la UAP filial Puerto Maldonado.*

En la presente Tabla 5 y Gráfico 3, se logra visualizar que 56,25% de los Docentes de la Universidad Alas Peruanas filial Puerto Maldonado manifiestan que la Despersonalización nunca tienen, el 18,75% afirman que tienen pocas veces al año, mientras el 8,33% afirman que tiene una vez al mes, el 2,08% afirman que tienen unas pocas veces al mes, mientras el 12,50% afirman que tiene una vez a la semana. Y el 2,08% afirman los profesores de la UAP ubicada en Puerto Maldonado que tienen todos los días Despersonalización.

Tabla 6 Resultados generales de la dimensión: Carencia de R. Personal

		Falta de Realización personal			
		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	1	2,1	2,1	2,1
	Pocas veces al año	2	4,2	4,2	6,3
	Una vez al mes	1	2,1	2,1	8,3
	Una vez a la semana	1	2,1	2,1	10,4
	Pocas veces a la semana	6	12,5	12,5	22,9
	Todos los días	37	77,1	77,1	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Fuente: *Docentes de la UAP filial Puerto Maldonado.*

Gráfico 4 Resultados generales de la dimensión: Falta de R. Personal

Fuente: *Docentes de la UAP filial Puerto Maldonado.*

En la presente Tabla 6 y Gráfico 4, se logra visualizar que 77,08% de los Educadores de la UAP ubicada en Puerto Maldonado expresan que la Falta de Realización Personal tienen todos los días, el 12,50% afirman que tiene pocas veces a la semana, el 4,17% afirman que tienen pocas veces al año la falta de realización personal, el 2,08% afirman que tienen una vez a la semana, el 2,08% afirman que tiene una vez al mes. Y el 2,08% afirman los profesores de la UAP ubicada en Puerto Maldonado que nunca tienen Falta de Realización Personal.

Tabla 7 Puntuaciones generales de la variable, Desempeño laboral y sus dimensiones

N°	Rendimiento laboral	Labor de enseñanza y tutoría	Labor de investigación	Labor de extensión y proyección universitaria
1	141	50	47	44
2	143	50	46	47
3	143	50	47	46
4	150	50	50	50
5	150	50	50	50
6	150	50	50	50
7	150	50	50	50
8	150	50	50	50
9	149	50	50	49
10	150	50	50	50
11	138	50	43	45
12	60	20	20	20
13	128	48	42	38
14	121	45	41	35
15	126	45	43	38
16	133	44	46	43
17	129	42	42	45
18	131	45	45	41
19	150	50	50	50
20	150	50	50	50
21	150	50	50	50
22	150	50	50	50
23	150	50	50	50
24	150	50	50	50
25	150	50	50	50
26	150	50	50	50
27	126	44	44	38
28	144	49	49	46
29	150	50	50	50
30	99	38	34	27
31	142	48	47	47
32	111	42	36	33
33	118	41	37	40
34	126	45	35	46
35	142	50	46	46
36	136	49	47	40
37	133	42	46	45

38	146	50	49	47
39	150	50	50	50
40	150	50	50	50
41	141	50	47	44
42	140	50	46	44
43	141	48	45	48
44	142	48	46	48
45	125	47	43	35
46	143	50	47	46
47	150	50	50	50
48	146	50	49	47

Fuente: *Docentes de la UAP filial Puerto Maldonado.*

BAREMOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

CATEGORÍAS	%	RANGO	DETALLES
Siempre	81% - 100%	132.1 - 150.0	Los docentes tienen desempeño laboral muy bueno.
Casi siempre	61% - 80%	114.1 - 132.0	Los docentes tienen desempeño laboral bueno.
A veces	41% - 60%	96.1 - 114.0	Los docentes tienen desempeño laboral regular.
Casi nunca	21% - 40%	78.1 - 96.0	Los docentes tienen desempeño laboral deficiente.
Nunca	00% - 20%	60.0 - 78.0	Los docentes tienen desempeño laboral muy deficiente.

Tabla 8 Detalles de la variable: Desempeño laboral

Descriptivos				
		Valor	Error estándar	
Desempeño laboral	Media		138,40	2,394
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	133,58	
		Límite superior	143,21	
	Media recortada al 5%		140,73	
	Mediana		143,00	
	Varianza		275,138	
	Desviación estándar		16,587	
	Mínimo		60	
	Máximo		150	
	Rango		90	
	Rango intercuartil		19	
	Asimetría		-2,711	,343
	Curtosis		10,047	,674

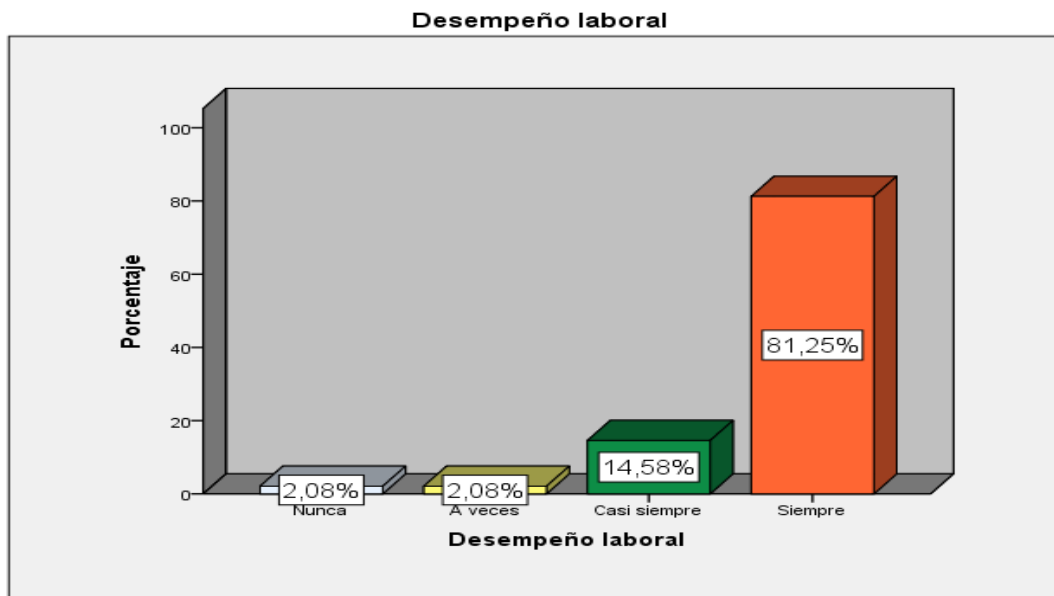
Fuente: Docentes de la UAP filial Puerto Maldonado.

Visualizando la Tabla 8, la media para la variable, Desempeño laboral de los docentes es 143,00 de puntaje, la cual pertenece al rango de comportamiento muy bueno, es decir, que los educadores de la UAP ubicada en Puerto Maldonado muestran un desempeño laboral excelente.

Tabla 9 Resultados generales de la variable: Desempeño laboral

		Desempeño laboral			
		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	1	2,1	2,1	2,1
	A veces	1	2,1	2,1	4,2
	Casi siempre	7	14,6	14,6	18,8
	Siempre	39	81,3	81,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Fuente: *Docentes de la UAP filial Puerto Maldonado.*

Gráfico 5 Resultados generales de la variable: Desempeño laboral

Fuente: *Docentes de la UAP filial Puerto Maldonado.*

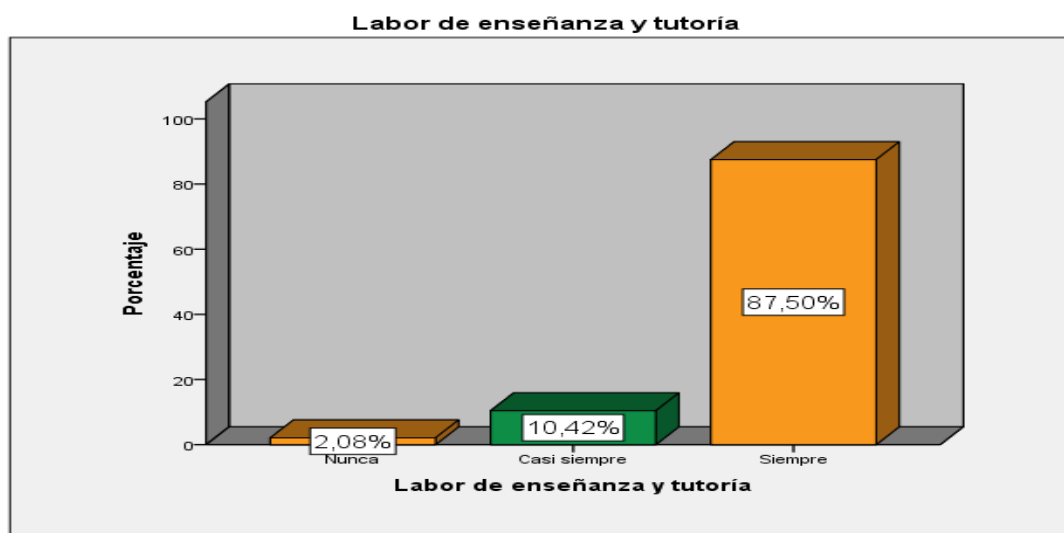
En la presente Tabla 9 y Gráfico 5, se logra visualizar que 81,9% del Desempeño laboral de los docentes afirman que siempre tienen muy buen desempeño laboral, el 14,58% afirman que casi siempre tiene un desempeño laboral, mientras que el 2,08% afirman que A veces tienen desempeño laboral y 2,08% afirman que los profesores de la UAP ubicada en Puerto Maldonado nunca tienen desempeño laboral.

Tabla 10 Resultados generales de la dimensión: trabajo de enseñanza y tutoría

		Labor de enseñanza y tutoría			
		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	1	2,1	2,1	2,1
	Casi siempre	5	10,4	10,4	12,5
	Siempre	42	87,5	87,5	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Fuente: *Docentes de la UAP filial Puerto Maldonado.*

Gráfico 6 Resultados generales de la dimensión: Labor de enseñanza y tutoría



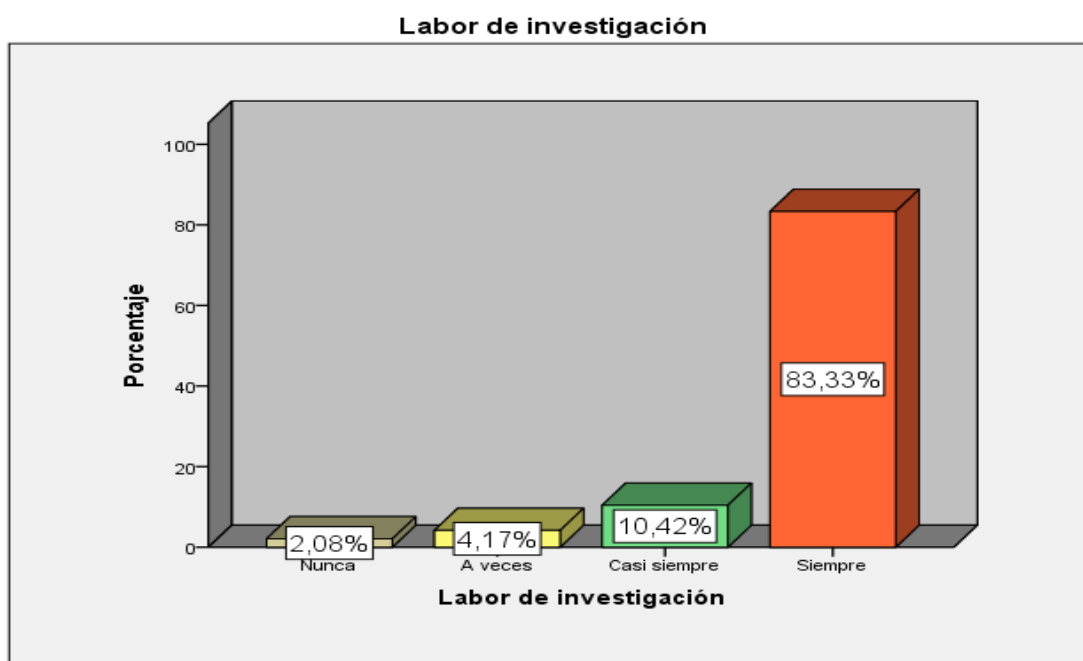
Fuente: *Docentes de la UAP filial Puerto Maldonado.*

En la presente Tabla 10 y Gráfico 6, se logra visualizar que 87,50% de los Docentes de la Universidad Alas Peruanas filial Puerto Maldonado manifiestan que siempre la labor de enseñanza y tutoría es muy buena, el 10,42% manifiestan que casi siempre tienen la labor de enseñar es bueno, mientras que el 2,08% manifiestan que nunca los docentes tienen labor de enseñanza es extremadamente deficiente.

Tabla 11 Resultados generales de la dimensión: Labor de investigación

		Labor de investigación			
		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	1	2,1	2,1	2,1
	A veces	2	4,2	4,2	6,3
	Casi siempre	5	10,4	10,4	16,7
	Siempre	40	83,3	83,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Fuente: *Docentes de la UAP filial Puerto Maldonado.*

Gráfico 7 Resultados generales de la dimensión: Labor de investigación

Fuente: *Docentes de la UAP filial Puerto Maldonado.*

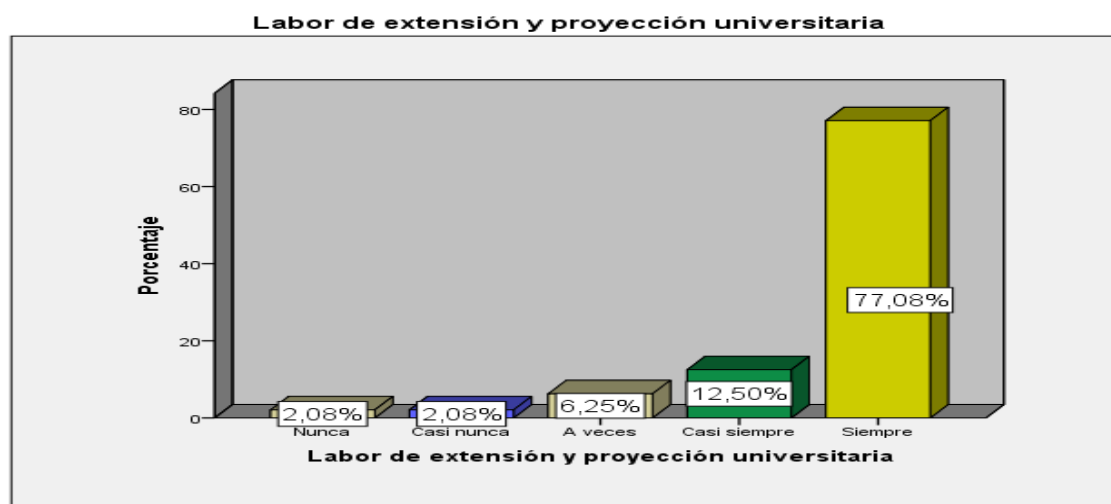
En la presente Tabla 11 y Gráfico 7, se logra visualizar que 83,33% de los Docentes de la Universidad Alas Peruanas filial Puerto Maldonado manifiestan que siempre tienen la labor de investigación, el 10,42% manifiestan que casi siempre tiene labor de investigación, el 4,17% afirman que a veces y el 2,08% Nunca hacen labor de investigación.

Tabla 12 Resultados generales de la dimensión: trabajo de extensión y proyección universitaria

		Labor de extensión y proyección universitaria			
		Frecuencia	%	% válido	% acumulado
Válido	Nunca	1	2,1	2,1	2,1
	Casi nunca	1	2,1	2,1	4,2
	A veces	3	6,3	6,3	10,4
	Casi siempre	6	12,5	12,5	22,9
	Siempre	37	77,1	77,1	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Fuente: *Docentes de la UAP filial Puerto Maldonado.*

Gráfico 8 Resultados generales de la dimensión: Labor de extensión y proyección universitaria



Fuente: *Docentes de la UAP filial Puerto Maldonado.*

En la presente Tabla 12 y Gráfico 8, se logra visualizar que 77,08% de los profesores de la Universidad Alas Peruanas filial Puerto Maldonado siempre tienen labor universitaria y proyección social, el 12,50% afirman que casi siempre tienen labor extensión y proyección universitaria, el 6,25% manifiestan que a veces, el 2,08 afirman que casi nunca y 2,08% afirman que los profesores de la UAP ubicada en Puerto Maldonado nunca tienen labor de extensión y proyección universitaria.

4.2. Prueba de hipótesis

4.2.1. Hipótesis general

Tabla 13 Prueba de normalidad

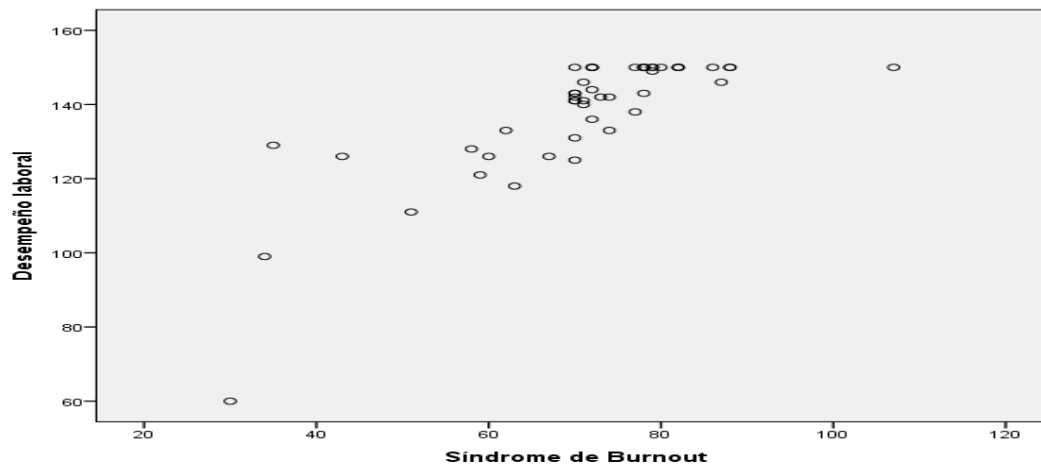
Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra			Síndrome de Burnout	Desempeño laboral
N			48	48
Parámetros normales ^{a,b}	Media		70,85	138,40
	Desviación estándar		14,156	16,587
Máximas diferencias extremas	Absoluta		,247	,242
	Positivo		,111	,242
	Negativo		-,247	-,208
Estadístico de prueba			,247	,242
Sig. asintótica (bilateral)			,005 ^c	,008 ^c

- a. La distribución de prueba es normal.
 b. Se calcula a partir de datos.
 c. Corrección de significación de Lilliefors.

Fuente: *Elaboración propia*

Para tener mejores resultados del estadístico de prueba a usar emplearemos el coeficiente de correlación r de Pearson.

Gráfico 9. Dispersión de la variable: Síndrome de Burnout y Desempeño laboral



Fuente: *Elaboración propia*

a) Planteamiento de hipótesis

Ha: El Síndrome de Burnout se enlaza significativamente con el rendimiento laboral en los docentes de la UAP ubicada en Tambopata (Puerto Maldonado).

Ho: El Síndrome de Burnout No se enlaza significativamente con el rendimiento laboral en los docentes de la UAP ubicada en Tambopata (Puerto Maldonado).

b) Nivel de significancia

Alfa = 0.05

c) Estadística de prueba

Tabla 14 Correlación entre las variables: Síndrome de Burnout y Desempeño laboral

		Correlaciones	
		Desempeño laboral	Enfermedad de Burnout
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	1	,805**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	48	48
Síndrome de Burnout	Correlación de Pearson	,805**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	48	48

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia

d) Decisión

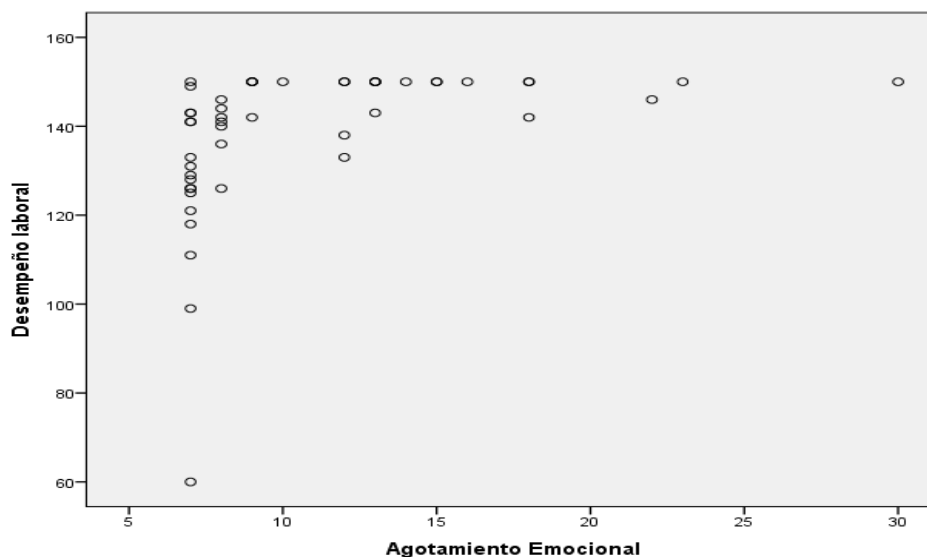
Obteniendo el valor $p < 0.05$ (nivel de significancia) por consiguiente descartamos la Hipótesis nula y acreditamos la Hipótesis alterna, da a conocer que hay un enlace considerable entre las variables Síndrome de Burnout y el Desempeño laboral entre los Docentes de la UAP ubicada en Puerto Maldonado; teniendo como coeficiente de correlación r de Pearson =0.805 con equivalencia a una

correlación fuerte y directa, menciona que a menor Síndrome de Burnout aumenta el rendimiento del trabajo de los profesores.

4.2.2. Hipótesis específicas

4.2.2.1. Hipótesis específica 1

Gráfico 10 dispersión de la variable Desempeño laboral y la dimensión Agotamiento Emocional



Fuente: Elaboración propia

a) Planteamiento de hipótesis

H1: El cansancio emotivo se enlaza considerablemente con el rendimiento laboral en los profesores de la UAP – Filial Tambopata (Puerto Maldonado).

Ho: El cansancio emotivo no se enlaza significativamente con el rendimiento laboral en los profesores de la UAP – Filial Tambopata en Puerto Maldonado.

b) Nivel de significancia

Alfa = 0.05

c) Estadístico de prueba

Tabla 15 Correlación la variable Desempeño laboral y la dimensión Agotamiento Emocional

		Correlaciones	
		Desempeño laboral	Agotamiento Emocional
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	1	,421**
	Sig. (bilateral)		,003
	N	48	48
Agotamiento Emocional	Correlación de Pearson	,421**	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	48	48

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

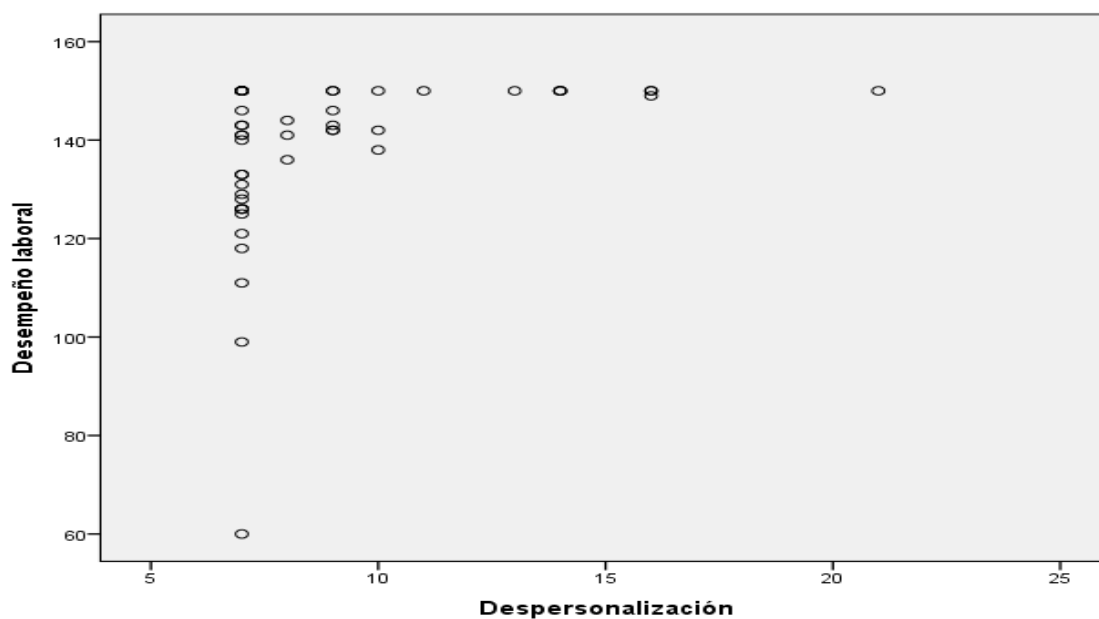
Fuente: Elaboración propia

d) Decisión

Como el $p < 0.05$ (nivel de significancia) donde descartamos la H_0 y Acreditamos la H_1 , de tal manera el cansancio emotivo se enlaza considerablemente con el rendimiento del trabajo en los profesores de la UAP – Filial Tambopata (Puerto Maldonado), dando el coeficiente de correlación r de Pearson = 0.421 brinda una correlación de media, menciona que a menor agotamiento Emocional más Desempeño laboral.

4.2.2.2. Hipótesis específica 2

Gráfico 11 dispersión de la variable Desempeño laboral y la dimensión Despersonalización



Fuente: Elaboración propia

a) Planteamiento de hipótesis

H2: La pérdida de personalidad se enlaza considerablemente con el rendimiento laboral en los profesores de la UAP – Filial Tambopata (Puerto Maldonado).

Ho: La pérdida de personalidad se enlaza significativamente con el rendimiento laboral en los profesores de la UAP – Filial Tambopata en Puerto Maldonado.

b) Nivel de significancia

Alfa = 0.05

c) Estadístico de prueba

Tabla 16 Correlación la variable Desempeño laboral y la dimensión Despersonalización

		Correlaciones	
		Desempeño laboral	Despersonalización
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	1	,378**
	Sig. (bilateral)		,008
	N	48	48
Despersonalización	Correlación de Pearson	,378**	1
	Sig. (bilateral)	,008	
	N	48	48

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

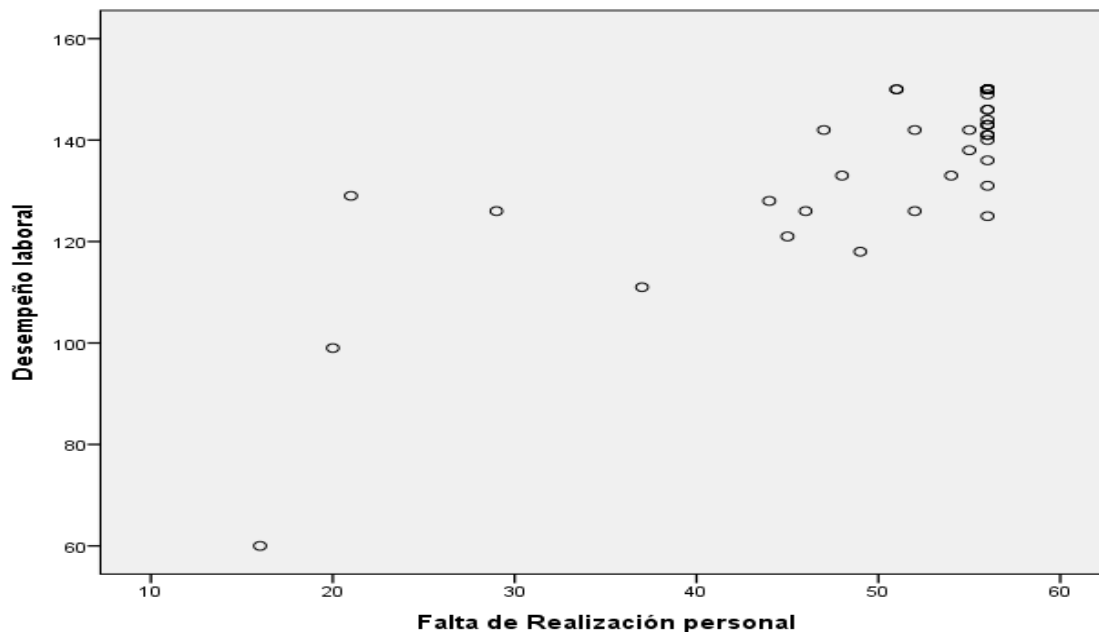
Fuente: Elaboración propia

d) Decisión

Como el $p < 0.05$ (nivel de significancia) por consiguiente descartamos la H_0 nula y Acreditamos la H_2 , significa que La pérdida de personalidad se enlaza significativamente con el rendimiento de trabajo en los profesores de la UAP – Filial Tambopata (Puerto Maldonado), dando coeficiente de correlación r de Pearson = 0.378 indica una correlación de media, menciona que a menor Despersonalización a mayor Desempeño laboral.

4.2.2.3. Hipótesis específica 3

Gráfico 12 dispersión de la variable Desempeño laboral y la dimensión falta de realización personal



Fuente: Elaboración propia

a) Planteamiento de hipótesis

H3 La falta de realización personal en el trabajo se enlaza considerablemente con el rendimiento laboral en los profesores de la UAP – Filial Tambopata (Puerto Maldonado).

H0 La falta de realización personal en el trabajo no se enlaza considerablemente con el rendimiento laboral en los profesores de la UAP– Filial Tambopata en Puerto Maldonado.

b) Nivel de significancia

Alfa = 0.05

c) Estadístico de prueba

Tabla 17 Correlación la variable Desempeño laboral y la dimensión falta de realización personal

		Correlaciones	
		Desempeño laboral	Falta de Realización personal
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	1	,803**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	48	48
Falta de Realización personal	Correlación de Pearson	,803**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	48	48

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración propia

d) Decisión

Como el $p < 0.05$ (nivel de significancia) por consiguiente descartamos la Hipótesis nula y acreditamos la H1, da como interpretación que la carencia de realización personal en el trabajo se enlaza considerablemente con el rendimiento de trabajo en los profesores de la UAP – Filial Tambopata (Puerto Maldonado), dando coeficiente de correlación r de Pearson = 0.803 indica una correlación directa fuerte, menciona que a menor falta de realización personal a mayor desempeño laboral.

ANÁLISIS Y DISCUSIONES

El síndrome de Burnout (SBO) es una manifestación poco adecuada a un estrés emotivo crónico por causa de altos niveles de tensión laboral, frustración personal y actitudes incorrectas de enfrentamiento a situaciones conflictivas.

Teniendo en consideración lo mencionado en lo anterior, se ejecutó el presente estudio “EL SÍNDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS – FILIAL TAMBOPATA (PUERTO MALDONADO) - 2019”, por la gran importancia que posee este tema se logró encontrar el enlace existencial entre la enfermedad de burnout y el rendimiento laboral en los profesores de la UAP – Filial Tambopata (Puerto Maldonado); encontrándose lo siguiente resultados:

visualizando la Tabla 4, la media para aquella variable Síndrome de Burnout es 72,00 de puntaje, la cual está dentro del rango unas pocas veces al mes, es decir, que los profesores de la UAP ubicada en Puerto Maldonado poseen la percepción que el Síndrome de Burnout es medio bajo. En la cual esto se recomienda que este en un intervalo de 30.00 - 41.00 donde el docente de la UAP nunca tenga Síndrome de Burnout y así pueda realizar sus actividades eficientemente.

Gráfico 1 Resultados genéricas de la variable: Síndrome de Burnout.

Mencionado en la Tabla 5 y Gráfico 1, se puede visualizar que 60,42% de los profesores de la UAP filial Puerto Maldonado manifiestan que el Síndrome de Burnout lo tienen una ocasión a la semana, mientras que el 14,58% afirman que tienen pocas veces a la semana, el 12,50% afirman que unas pocas veces al mes, mientras el 4,17% afirman que tienen una vez al mes y pocas veces al año, el 2,08% afirman tener todos los días Y el 2,08% afirman que el Síndrome de Burnout nunca tienen.

Gráfico 2 Resultados genéricas de la dimensión: Agotamiento emotivo en la presente Tabla 6 y Gráfico 2, se logra visualizar que 37,50% de los profesores

de la UAP filial Puerto Maldonado manifiestan que el Agotamiento Emocional nunca tienen, mientras que el 25,00% afirman que tienen pocas veces al año, el 18,75% afirman que tiene una vez al mes, mientras el 12,75% afirman que tienen unas pocas al mes agotamiento emocional, el 2,08% afirman que tienen una vez a la semana, mientras el 2,08% afirman que tiene pocas veces a la semana. Y el 2,08% afirman los profesores de la UAP ubicada en Puerto Maldonado que tienen todos los días agotamiento emocional.

Gráfico 3 Resultados genéricas de la dimensión: Despersonalización

En la Tabla 7 y Gráfico 3, se logra visualizar que 56,25% de los educadores de la UAP ubicada en Puerto Maldonado manifiestan que la Despersonalización nunca tienen, el 18,75% afirman que tienen pocas veces al año, mientras el 8,33% afirman que tiene una vez al mes, el 2,08% afirman que tienen unas pocas veces al mes, mientras el 12,50% afirman que tiene una vez a la semana. Y el 2,08% afirman los profesores de la UAP ubicada en Puerto Maldonado que tienen todos los días Despersonalización.

Gráfico 4 Resultados generales de la dimensión: carencia de Realización Personal. En la Tabla 8 y Gráfico 4, se logra visualizar que 77,08% de los profesores de la UAP filial Puerto Maldonado expresan que la Falta de Realización Personal tienen todos los días, el 12,50% afirman que tiene pocas veces a la semana, el 4,17% afirman que tienen pocas veces al año la falta de realización personal, el 2,08% afirman que tienen una vez a la semana, el 2,08% afirman que tiene una vez al mes. Y el 2,08% afirman los profesores de la UAP ubicada en Puerto Maldonado que nunca tienen carencia de Realización como persona.

Tabla 10 Descriptivos de la variable: Desempeño o rendimiento laboral

Desempeño laboral de los docentes es 143,00 de puntaje, por ende pertenece a aquel rango de comportamiento muy bueno, o sea que los Docentes de la UAP filial Puerto Maldonado muestran un desempeño laboral excelente.

Gráfico 5 Resultados generales de la variable: Desempeño laboral

Según la Tabla 11 y Gráfico 5, se puede observar que 81,9% del Desempeño laboral de los docentes afirman que siempre tienen muy buen desempeño laboral, el 14,58% afirman que casi siempre tiene un desempeño laboral, mientras que el 2,08% afirman que A veces tienen desempeño laboral y 2.08% afirman que los profesores de la UAP ubicada en Puerto Maldonado nunca tienen desempeño laboral.

Gráfico 6 Resultados genéricos de la dimensión: Labor de enseñanza y tutoría.

Según la Tabla 12 y Gráfico 6, se logra visualizar que 87,50% de los educadores de la UAP ubicada en Puerto Maldonado manifiestan que siempre la labor de enseñanza y tutoría es muy buena, el 10,42% manifiestan que casi siempre tienen la labor de enseñar es bueno, mientras que el 2,08% manifiestan que nunca los docentes tienen labor de enseñanza es muy deficiente.

Gráfico 7 Resultados genéricos de la dimensión: Labor de investigación

Mencionado en la Tabla 13 y Gráfico 7, se logra visualizar que 83,33% de los educadores de la UAP ubicada en Puerto Maldonado manifiestan que siempre tienen la labor de investigación, el 10,42% manifiestan que casi siempre tiene labor de investigación, el 4,17% afirman que a veces y el 2,08 Nunca hacen labor de investigación.

Gráfico 8 Resultados genéricos de la dimensión: Labor de extensión y proyección

universitaria. Mencionado en la Tabla 14 y Gráfico 8, se logra percibir que 77,08% de los educadores de la UAP ubicada en Puerto Maldonado siempre tienen labor universitaria y proyección social, el 12,50% afirman que casi siempre tienen labor extensión y proyección universitaria, el 6,25% manifiestan que a veces, el 2,08 afirman que casi nunca y 2,08% afirman que los profesores de la UAP ubicada en Puerto Maldonado nunca tienen labor de extensión y proyección universitaria.

Prueba de hipótesis, hipótesis general:

Tabla 16 Correlación entre las variables: Síndrome de Burnout y Rendimiento laboral, existe un enlace considerable entre las variables enfermedad de Burnout y el rendimiento laboral entre los Docentes de la UAP ubicada en Puerto Maldonado; obteniendo como resultados de correlación r de Pearson =0.805 en equivalencia a una correlación fuerte y directa, menciona que a menor Síndrome de Burnout aumenta el rendimiento en el trabajo de los profesores.

Hipótesis específica, Tabla 17 Correlación la variable Desempeño laboral y la dimensión Agotamiento Emocional, como el valor $p < 0.05$ (nivel de significancia) por ende descartamos la H_0 y Acreditamos la H_1 , da a conocer que el cansancio emotivo se enlaza considerablemente con el rendimiento laboral en los profesores de la UAP – Filial Tambopata (Puerto Maldonado) , arrojando resultados de correlación r de Pearson = 0.421 indica una correlación media, menciona que a menor agotamiento Emocional alto desempeño laboral.

Tabla 18 Correlación la variable Desempeño laboral y la dimensión Como el valor $p < 0.05$ (nivel de significancia) por ende descartamos la H_0 y Acreditamos la H_2 , brinda o da a conocer que la pérdida de personalidad se enlaza significativamente con el rendimiento de trabajo en los profesores de la UAP – Filial Tambopata (Puerto Maldonado), arrojando resultados de correlación r de Pearson = 0.378 indica una correlación media, menciona que a menor Despersonalización a mayor Desempeño laboral.

Hipótesis específica 3, Tabla 19 Correlación la variable Desempeño laboral y la dimensión falta de realización personal, como el valor $p < 0.05$ (nivel de significancia) por ende descartamos la H_0 y acreditamos la H_1 , da a conocer que la carencia de realización personal en la labor se enlaza significativamente con el rendimiento laboral en los profesores de la UAP – Filial Tambopata (Puerto Maldonado), arrojando resultado de correlación r de Pearson = 0.803 indica una correlación directa fuerte, menciona que a menor falta de realización personal a mayor rendimiento laboral.

CONCLUSIONES

Existe un enlace considerable de las variables enfermedad de Burnout y el rendimiento de trabajo entre los Docentes de la UAP ubicada en Puerto Maldonado; arrojando resultados de correlación r de Pearson = 0.805 con equivalencia a una correlación fuerte y directa, menciona que a menor Síndrome de Burnout aumenta el rendimiento de trabajo en los profesores.

Existe un enlace considerable entre la dimensión agotamiento emocional y el rendimiento laboral en los educadores de la UAP – ubicado en Tambopata (Puerto Maldonado), arrojando resultado de correlación r de Pearson = 0.421 indica una correlación media, menciona que a menor cansancio Emocional mayor rendimiento en el trabajo.

Existe un enlace considerable entre la dimensión pérdida de personalidad y el rendimiento laboral en los educadores de la Universidad Alas Peruanas – Filial Tambopata (Puerto Maldonado), arrojando resultados de correlación r de Pearson = 0.378 indica una correlación media, menciona que a menor Despersonalización alto rendimiento laboral.

Existe un enlace significativa entre la dimensión realización personal en el trabajo y el rendimiento laboral en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Tambopata (Puerto Maldonado), arrojando resultado de correlación r de Pearson = 0.803 indica una correlación directa fuerte, menciona que a menor falta de realización personal a mayor desempeño laboral.

RECOMENDACIONES

1. Profundizar las investigaciones sobre los “EL SÍNDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS – FILIAL TAMBOPATA (PUERTO MALDONADO) - 2019”, en profesionales de salud, PNP, profesores, y profesionales que interactúen con los usuarios en masa, porque son vulnerables al SBO afectando la salud de los servidores.
2. Mantener comunicación asertiva con los docentes, asegurarse que entendieron la importancia de la enfermedad del síndrome de burnout y que puedan prevenir mediante la retroalimentación de charlas.
3. Adecuar la accesibilidad de horarios para que o puedan estresarse tanto en el docente y los alumnos.
4. Programar talleres para prevenir el burnout.
5. Realizar difusión a través de todos los medios informativos, mediante trípticos, volantes, involucrando a los agentes comunitarios para que puedan conocer esta enfermedad que seda también en una comunidad

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA.

1. Allport, G. (1889). *La personalidad: su configuración y desarrollo*. Barcelona: Herder. [ISBN](#) 84-254-0421-5.
2. Bernal, C. A. (2006). *Metodología de la Investigación para Administración y Economía*, 2ª edición. Bogotá Colombia: Pearson Educación.
3. Bravo, M. J., Peiró, J. M. Y Rodríguez, I. (1996). *Satisfacción laboral*. J. M. Peiró y F. Prieto (Eds.), *Tratado de psicología del trabajo*, 1. Madrid: Síntesis.
4. Cabrera, K. y Gonzáles, L. (2006). *Currículo Universitario basado en Competencia*. Barranquilla, Centro universitario de desarrollo andino, Universidad del Norte.
5. Castro, P. (2008). Tesis titulada: “*El Estrés Docente en los Profesores de Escuela Pública*”, para optar el grado de Magíster en Educación con mención en Gestión de Educación en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Escuela de Graduados.
6. Clonifer, S. (2003). *Teorías de la personalidad*. México: Pearson Prentice Hall.
7. Cuenca, R. Y O’hara, J. (2006). *El Estrés en los Maestros: Percepción y Realidad*. Lima, Ministerio de Educación – Dinfocad – Proeduca – GTZ
8. Farfán, M. E. (2009). Tesis titulada “*Relación del Clima Laboral y Síndrome de Burnout en Docentes de Educación Secundaria en Centros Educativos Estatales y Particulares*”, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Escuela de Graduados, para optar el Grado Académico de Magíster en Psicología con mención en Psicología Educativa.
9. Galindo, M. P.; Pérez, A; Ávila C. A. (2001), en su tesis titulada “*Caracterización multivariante del síndrome de burnout en la plantilla docente de la Universidad de Salamanca*”, para optar el Grado de Doctor en educación
10. García, J. A. (2008). *Relación entre la ejecución curricular y el Desempeño Docente según los estudiantes de la Facultad de Educación de la*

- Universidad Nacional Federico Villareal*. Tesis de grado, Magíster en Educación, Universidad Nacional Mayor De San Marcos, publicada, Lima, Perú.
11. Gil, P. (2005). *El síndrome de Quemarse por el trabajo (Burnout) Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar*. 1º edición. Madrid: Pirámide.
 12. Guerrero, E. y Vicente, Fl. (2003), *Tesis: Fuentes de estrés, síndrome de burnout y actitudes disfuncionales en orientadores de Instituto de Enseñanza Secundaria*. Doctor en Educación. Universidad de Extremadura – España.
 13. Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México, D.F.: McGraw Hill.
 14. INSHT. (2001). *Estrés Laboral. Documentos Divulgativos*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
 15. Maslach, H, C.; Leiter, P. Y Schaufeli. (2001). Job Burnout. *Annual. Review of Psychology*, Vol. 52, pgs. 397- 422
 16. Montenegro I. (2003). *Evaluación del desempeño Docente*. 1º edición. Colombia: Magisterio.
 17. Moriana, J. A. y Herruzo, J. (2003). *Tesis: Estrés y burnout en profesores*. Doctor en Educación. Universidad de Córdoba - España,
 18. Ortega, C. y López, F. (2003). *Estrés y burnout en profesores*. *Int J Clin Health Psychol*, Vol. 4, Nº 3.
 19. Piñeiro, N. (2003). *Tesis: Estudio sobre la presencia del Síndrome de Burnout en los profesores de la Secundaria Básica “José Martí” del municipio Cotorro*. Cuba.
 20. Sahili, L. F. y Kornhauser, Sh. (2010). *Burnout en el colectivo docente*. 1ª edición. México: Universidad EPCA.
 21. Salanova, M. (2006). *Medida y evaluación del burnout: nuevas perspectivas*. En Gil-Monte, P., Salanova, M., Aragón, J. L., y Schaufeli. W. (Eds.) *El síndrome de quemarse por el trabajo en Servicios Sociales* (pp. 27-43). Valencia: Diputación de Valencia.

22. Travers, Ch. Y Cooper, C. (1997) *El estrés de los profesores. La presión en la actividad docente*. Barcelona: Paidós Ibérica S.A.
23. Unda, S.; Sandoval, J.; Gil-Monte, P. (2007). Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) (burnout) en maestros mexicanos. Revista cuadrimestral del Col·legi Oficial de Psicòlegs de la Comunitat Valenciana VI etapa • núms. 91-92 Vygotsky, LS
24. Valdés, H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación de desempeño profesional de los docentes*. Lima: Consejo Nacional de Educación.
25. Zavala, J. (2008). Tesis titulada: "*Estrés y Burnout Docente: Una Urgente Revisión*", para optar el grado de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación, en la Pontificia Universidad Católica del Perú, Escuela de Graduados.

ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de Consistencia.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><u>PROBLEMA GENERAL</u> ¿Cuál es la relación que existe entre el síndrome de burnout con el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Tambopata (Puerto Maldonado)?</p> <p><u>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</u> ¿Cuál es la relación que existe entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Tambopata (Puerto Maldonado)?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la despersonalización y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Tambopata (Puerto Maldonado)?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la realización personal en el trabajo y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Tambopata (Puerto Maldonado)?</p>	<p><u>OBJETIVO GENERAL</u> Determinar la relación que existe entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Tambopata (Puerto Maldonado)</p> <p><u>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</u> Determinar la relación que existe entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Tambopata (Puerto Maldonado)</p> <p>Determinar la relación que existe entre la despersonalización y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Tambopata (Puerto Maldonado)</p> <p>Determinar la relación que existe entre la falta de realización personal en el trabajo y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Tambopata (Puerto Maldonado)</p>	<p><u>HIPÓTESIS GENERAL</u> H1 El Síndrome de Burnout se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Tambopata (Puerto Maldonado)</p> <p><u>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</u> H1 El agotamiento emocional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Tambopata (Puerto Maldonado)</p> <p>H2 La despersonalización se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Tambopata (Puerto Maldonado)</p> <p>H3 La falta de realización personal en el trabajo se relaciona significativamente con el desempeño laboral en los docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Tambopata (Puerto Maldonado)</p>	<p><u>VARIABLES 1:</u> Síndrome de Burnout. <u>Dimensiones:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Agotamiento emocional. • Despersonalización. • Falta de realización personal. <p><u>VARIABLE 2:</u> Desempeño laboral <u>Dimensiones:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Labor de enseñanza y tutoría. • Labor de investigación. • Labor de extensión y proyección universitaria 	<p><u>METODO DE INVESTIGACIÓN</u> Hipotético deductivo.</p> <p><u>TIPO DE INVESTIGACIÓN</u> No experimental. Básico-Descriptivo.</p> <p><u>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</u> Correlacional transversal.</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --> V1 M --> V2 V1 --> V2 V1 --- R --- V2 style R fill:none,stroke:none </pre> </div> <p>M = Docentes V1 = Síndrome de Burnout. V2 = Desempeño laboral. R = Relación.</p> <p><u>POBLACIÓN</u> 48 docentes de la Universidad Alas Peruanas – Filial Tambopata (Puerto Maldonado)</p> <p><u>MUESTRA</u> 48 docentes</p> <p><u>INSTRUMENTOS</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Inventario de Burnout. • Inventario sobre desempeño laboral

ANEXO 2: Instrumento.

INSTRUCCIONES

A continuación, se presentan una serie de enunciados a los cuales Ud. deberá responder marcando con un aspa de acuerdo a lo que considere adecuado.

Nunca	0
Pocas veces al año	1
Una vez al mes	2
Unas pocas veces al mes	3
Una vez a la semana	4
Pocas veces a la semana	5
Todos los días	6

Nº	ITEMS	NUNCA 0	POCAS VECES AL AÑO O MENOS 1	UNA VEZ AL MES O MENOS 2	UNAS POCAS VECES AL MES 3	UNA VEZ A LA SEMANA 4	POCAS VECES A LA SEMANA 5	TODOS LOS DÍAS 6
1	Me siento emocionalmente cansado(a) por mi labor en la universidad.	0	1	2	3	4	5	6
2	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otro día de trabajo me siento cansado(a).	0	1	2	3	4	5	6
3	Siento que trabajar todo el día con personas me cansa.	0	1	2	3	4	5	6
4	Me siento agotado por el trabajo que realizo.	0	1	2	3	4	5	6
5	Siento que trabajar en contacto directo con los estudiantes universitarios me produce bastante estrés.	0	1	2	3	4	5	6
6	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades.	0	1	2	3	4	5	6
7	Cuando termino mis clases en la universidad me siento cansado(a).	0	1	2	3	4	5	6
8	Me siento frustrado por mi trabajo en la universidad.	0	1	2	3	4	5	6
9	Siento que dedico demasiado tiempo a mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
10	Siento que trato a algunos estudiantes universitarios como si fueran objetos impersonales.	0	1	2	3	4	5	6
11	Siento que me he vuelto insensible con los estudiantes, padres de familia y compañeros de trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
12	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a los estudiantes universitarios.	0	1	2	3	4	5	6
13	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.	0	1	2	3	4	5	6

14	Me parece que los estudiantes universitarios me culpan por sus problemas en la universidad.	0	1	2	3	4	5	6
15	Me siento con mucha energía al realizar mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
16	Me siento estimulado después de haber trabajado con mis estudiantes universitarios.	0	1	2	3	4	5	6
17	Creo que consigo muchas cosas valiosas en mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
18	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales se tratan de forma adecuada.	0	1	2	3	4	5	6
19	Siento que puedo entender fácilmente lo que piensan mis estudiantes universitarios.	0	1	2	3	4	5	6
20	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis estudiantes universitarios.	0	1	2	3	4	5	6
21	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de mis estudiantes universitarios a través de mi trabajo.	0	1	2	3	4	5	6
22	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis estudiantes universitarios.	0	1	2	3	4	5	6

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

INSTRUCCIONES:

A continuación, se presentan una serie de enunciados a los cuales Ud. deberá responder marcando con un aspa de acuerdo a lo que considere adecuado. Recuerde que debe marcar una sola alternativa propuesta para cada ítem.

NUNCA	1
CASI NUNCA	2
A VECES	3
CASI SIEMPRE	4
SIEMPRE	5

ENUNCIADOS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	1	2	3	4	5
1. Realizo responsablemente, antes de iniciar el ciclo, la programación didáctica, sílabos, otros, donde establezco las estrategias y actividades para el desarrollo del curso, en base a los objetivos de la formación profesional.	0	1	2	3	4
2. Implemento estrategias didácticas acordes con las características de los estudiantes universitarios, para estimular el aprendizaje del equipo y atender a quienes presentaron requerimientos individuales.	0	1	2	3	4
3. Adapto mi programación de actividades (estrategias de enseñanza, materiales didácticos, técnicas de evaluación, etc.), en función del aprovechamiento individual de estudiantes universitarios; y, de los resultados obtenidos por equipo.	0	1	2	3	4
4. Me intereso por la auto preparación y la capacitación constante.	0	1	2	3	4
5. Demuestro confianza en la posibilidad de aprendizaje, de todos mis estudiantes universitarios; y, los apoyo con palabras que les da seguridad.	0	1	2	3	4
6. Las actividades que realizo contribuyen al desarrollo de las posibilidades comunicativas y colaborativas de mis estudiantes universitarios.	0	1	2	3	4

7.	Propicio un clima agradable hacia el aprendizaje, donde, con respeto y afecto, los estudiantes expresan sentimientos, argumentos y se plantean proyectos propios.	0	1	2	3	4
8.	Asisto puntualmente y continuamente a mis clases y demás actividades en la universidad.	0	1	2	3	4
9.	Empleo un lenguaje coloquial con un tono adecuado.	0	1	2	3	4
10.	Sé controlar a los estudiantes universitarios problemáticos con eficiencia, sin llegar a la violencia.	0	1	2	3	4
11.	Ayudo a mis estudiantes universitarios a construir sus conocimientos, aclarar sus dudas, esmerándome por satisfacer sus expectativas, a partir de sus saberes previos.	0	1	2	3	4
12.	Fomento la participación constante y ordenada de mis estudiantes universitarios, durante las clases.	0	1	2	3	4
13.	Promuevo en mis estudiantes universitarios el uso sistemático de los libros y fomentó el aprovechamiento de los materiales disponibles en los laboratorios y bibliotecas.	0	1	2	3	4
14.	Establezco relaciones respetuosas, de colaboración y solidaridad con los estudiantes universitarios y con mis colegas de trabajo; sin importar las diferencias de género, culturales, étnicas y socio-educativas.	0	1	2	3	4
15.	Muestro actitudes coherentes, acorde a mis enseñanzas.	0	1	2	3	4
16.	Utilizo variedad de estrategias de enseñanza para motivar a mis estudiantes universitarios.	0	1	2	3	4
17.	Realizo con mis estudiantes universitarios visitas a lugares de interés educativo, para enriquecer el proceso de formación profesional.	0	1	2	3	4
18.	Propicio que mis estudiantes universitarios ejecuten actividades variadas, diferenciadas y con niveles crecientes de complejidad, acorde con sus características psicológicas y contextuales.	0	1	2	3	4
19.	Utilizo y vinculo la tecnología de información y comunicación con los objetivos y contenidos de enseñanza del semestre académico.	0	1	2	3	4
20.	Domino los contenidos que imparto.	0	1	2	3	4
21.	Apoyo las actividades relacionadas con las campañas de prevención de enfermedades, conservación y mejoramiento del ambiente, así como las vinculadas con el comité de extensión educativa.	0	1	2	3	4
22.	Solicito, apoyo y promuevo la participación constante de otros profesionales de la comunidad en la formación profesional de mis estudiantes universitarios.	0	1	2	3	4
23.	Representó y lideró adecuadamente a mis estudiantes universitarios frente a la comunidad educativa.	0	1	2	3	4
24.	Brindo apoyo profesionalmente a mis colegas y superiores en caso de ser solicitado.	0	1	2	3	4
25.	Reconozco y busco apoyo en otros docentes si lo necesito.	0	1	2	3	4
26.	Participo puntual y regularmente a las comisiones, reuniones programadas y distintas actividades de la universidad; promoviendo, de esta manera, el trabajo colectivo.	0	1	2	3	4
27.	Encuentro apoyo en mis compañeros de trabajo, jefe de departamento académico y Decano de la facultad cuando lo solicito.	0	1	2	3	4

28. Establezco vínculos positivos entre la universidad, mi familia y la comunidad.	0	1	2	3	4
29. Mantengo una comunicación constante con los distintos integrantes de la comunidad de manera efectiva, respetando las opiniones diferentes.	0	1	2	3	4
30. Me reúno periódicamente con el jefe de departamento para informarles sobre el avance en el logro de las metas y el desarrollo de las actividades académicas.	0	1	2	3	4

GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN

ANEXO 3: Solicitud de autorización para realización de estudio.

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS



**FACULTAD DE EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



Puerto Maldonado, septiembre del 2019.

COORDINADOR DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS – FILIAL TAMBOPATA (PUERTO MALDONADO)

Dr.

Ciudad. -

ASUNTO: SOLICITO AUTORIZACION PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.

Por medio del presente, tenemos a bien expresarles nuestro cordial saludo, a la vez solicitarle la autorización para la realización del trabajo de investigación denominado: “EL SÍNDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS – FILIAL TAMBOPATA (PUERTO MALDONADO) - 2019”

El mismo que, consiste en aplicar un instrumento tipo cuestionario a los docentes de nuestra institución que usted, dignamente dirige. Todo con el objetivo de determinar el nivel de relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral; y, al finalizar el estudio darle a conocer los resultados con las conclusiones y sugerencias para mantener y/o mejorar la calidad educativa.

Seguras de contar con su aprobación, nos suscribimos de Ud.

Dios, lo bendiga en todas las áreas de su vida.

Atentamente

Dina Lucia Diaz Maldonado

DNI. 46771173

Jessica Pacoconza Huaman.

DNI 77331147

Adjunto:

- Copia del Proyecto de Investigación

ANEXO 4: Solicitud de validación de instrumento.



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS
FACULTAD DE EDUCACION
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA



SOLICITUD DE VALIDACION

SEÑOR(A).....

Presente:

ASUNTO: Solicito validación de instrumento de investigación.

Nos es grato dirigirme, a Usted para expresarle nuestro cordial saludo; y, a la vez manifestarle que venimos trabajando el perfil del proyecto de investigación intitulado, “EL SÍNDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS – FILIAL TAMBOPATA (PUERTO MALDONADO) - 2019” Para lo cual ha sido necesario el diseño de un cuestionario para la variable desempeño laboral. Y conoedora de su gran capacidad en el campo de la investigación acudo dignamente a su persona para solicitarle la validación de este instrumento; y, lograr de este modo el objetivo del estudio.

Agradeciendo por anticipado su valiosa colaboración es propicia la oportunidad para expresarle las muestras de nuestra especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Dina Lucia Diaz Maldonado
DNI. 46771173

Jessica Pacoconza Huaman.
DNI 77331147

ANEXO 5: Ficha de Validación.



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS
FACULTAD DE EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Título de la investigación:

“EL SÍNDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS – FILIAL TAMBOPATA (PUERTO MALDONADO) - 2019”

I.-DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del informante:

Grado académico.....

Fecha:

N° celular.....

Correo electrónico.....

II.-ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Nro.	PREGUNTAS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
1	Considera que los ítems planteados en el instrumento llegan a medir lo planteado en los objetivos de estudio.					
2	Considera que la cantidad de ítems consignados en el instrumento son suficientes para medir lo que se pretende.					
3	Considera que la cantidad y forma de obtención de la muestra del estudio es adecuada					
4	Considera que, si se vuelve a aplicar el instrumento en más de una ocasión, los resultados serán similares.					
5	Considera que la operacionalización y el instrumento guardan relación lógica					
6	Considera que las alternativas a las preguntas de estudio están adecuadamente formuladas					
7	Considera que la forma en la cual se ha concebido el instrumento es la adecuada					
8	Considera que el fondo del instrumento es coherente					

.....
Firma y post firma del profesional

ANEXO 6: Consentimiento Informado.



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS
FACULTAD DE EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Respetable docente.....

Por intermedio del presente, ponemos de su conocimiento, que gracias a su valiosa participación podremos realizar el trabajo de investigación intitulado “EL SÍNDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS – FILIAL TAMBOPATA (PUERTO MALDONADO) - 2019” por lo que solicito su colaboración, con su firma.

La firma en este documento certifica que usted, acepta ser parte del trabajo de investigación, en calidad de encuestado (a) (persona que llena el instrumento de recojo de información), habiendo sido informado (a) en extenso de su objetivo, dejando constancia que dicho llenado del instrumento es completamente anónimo.

Firma y huella

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS



FACULTAD DE EDUCACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

"Año de la Lucha Contra la Corrupción e Impunidad"



Puerto Maldonado, 10 Setiembre del 2019.

DIRECTORA DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS – FILIAL TAMBOPATA (PUERTO MALDONADO)

Dr. MARJORIE LOVERA DE PERALTA

Ciudad. -

ASUNTO: SOLICITO AUTORIZACION PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN.

Por medio del presente, tenemos a bien expresarles nuestro cordial saludo, a la vez solicitarle la autorización para la realización del trabajo de investigación denominado: "EL SÍNDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS – FILIAL TAMBOPATA (PUERTO MALDONADO) - 2019"

El mismo que, consiste en aplicar un instrumento tipo cuestionario a los docentes de nuestra institución que usted, dignamente dirige. Todo con el objetivo de determinar el nivel de relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral; y, al finalizar el estudio darle a conocer los resultados con las conclusiones y sugerencias para mantener y/o mejorar la calidad educativa.

Seguras de contar con su aprobación, nos suscribimos de Ud.

Dios, lo bendiga en todas las áreas de su vida.

Atentamente

Dina Lúcia Díaz Maldonado

DNI: 46771173

Jessica Pacoconza Huaman

DNI: 77331147

Adjunto:

- Copia del Proyecto de Investigación



Puerto Maldonado, 20 de setiembre del 2019.

CARTA DE AUTORIZACION

SEÑORITAS:

DINA LUCIA DIAZ MALDONADO

JESSICA PACOCONZA HUAMAN

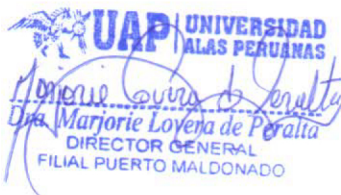
ASUNTO : AUTORIZACION.

REFERENC A: SOLICITUD S/N

De acuerdo a la solicitud enviada, le informamos que nuestra casa de estudios está presto a colaborar dando la información necesaria para su trabajo de investigación, la cual será eminentemente con fines académicos y deberán guardar absoluta confidencialidad, así mismo se les autoriza la entrada a la Institución para la aplicación de instrumentos en horarios establecidos por el Área de Gestión del Talento.

Sin otro particular me despido de usted.

Atentamente,



UAP | UNIVERSIDAD
ALAS PERUANAS
Dña. Marjorie Loyola de Peralta
DIRECTOR GENERAL
FILIAL PUERTO MALDONADO

Cc.
Archivo
Ibette/Sec
MLP/DGFP

ANEXO 4: Solicitud de validación de instrumento.

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS
FACULTAD DE EDUCACION
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA



SOLICITUD DE VALIDACION

SEÑOR(A) : Mg. Luisa Dolores Sutta Huaman.

Presente:

ASUNTO: Solicito validación de instrumento de investigación.

Nos es grato dirigirme, a Usted para expresarle nuestro cordial saludo; y, a la vez manifestarle que venimos trabajando el perfil del proyecto de investigación intitulado, "EL SÍNDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS – FILIAL TAMBOPATA (PUERTO MALDONADO) - 2019" Para lo cual ha sido necesario el diseño de un cuestionario para la variable desempeño laboral. Y conoedora de su gran capacidad en el campo de la investigación acudo dignamente a su persona para solicitarle la validación de este instrumento; y, lograr de este modo el objetivo del estudio.

Agradeciendo por anticipado su valiosa colaboración es propicia la oportunidad para expresarle las muestras de nuestra especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Handwritten signature of Dina Lucia Diaz Maldonado in blue ink.

Dina Lucia Diaz Maldonado

DNI. 46771173

Handwritten signature of Jessica Pacoconza Huaman in blue ink.

Jessica Pacoconza Huaman.

DNI 77331147



UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS
FACULTAD DE EDUCACIÓN
CARRERA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Título de la investigación:

“EL SÍNDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS – FILIAL TAMBOPATA (PUERTO MALDONADO) - 2019”

I.-DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del informante: SUTTA HUAMAN LUISA DOLORES
Grado académico: MAGISTER
Fecha: 01 - 09 - 2029
N° celular: 989548951
Correo electrónico: 1SUTA123456@gmail.com

II.-ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Nro.	PREGUNTAS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
1	Considera que los ítems planteados en el instrumento llegan a medir lo planteado en los objetivos de estudio.					✓
2	Considera que la cantidad de ítems consignados en el instrumento son suficientes para medir lo que se pretende.					✓
3	Considera que la cantidad y forma de obtención de la muestra del estudio es adecuada					✓
4	Considera que, si se vuelve a aplicar el instrumento en más de una ocasión, los resultados serán similares.					✓
5	Considera que la operacionalización y el instrumento guardan relación lógica					✓
6	Considera que las alternativas a las preguntas de estudio están adecuadamente formuladas					✓
7	Considera que la forma en la cual se ha concebido el instrumento es la adecuada					✓
8	Considera que el fondo del instrumento es coherente					✓

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MADRE DE DIOS
AL DE SALUD MADRE DE DIOS
SALUD JORGE CHAVEZ

Luisa Dolores Sutta Huaman
Firma y post firma del profesional

ANEXO 4: Solicitud de validación de instrumento.

UNIVERSIDAD NACIONAL AMAZÓNICA DE MADRE DE DIOS
FACULTAD DE EDUCACION
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA



SOLICITUD DE VALIDACION

SEÑOR(A) : Mg Reina Gutierrez Huallpa.

Presente:

ASUNTO: Solicito validación de instrumento de investigación.

Nos es grato dirigirme, a Usted para expresarle nuestro cordial saludo; y, a la vez manifestarle que venimos trabajando el perfil del proyecto de investigación intitulado, "EL SÍNDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS – FILIAL TAMBOPATA (PUERTO MALDONADO) - 2019" Para lo cual ha sido necesario el diseño de un cuestionario para la variable desempeño laboral. Y conoedora de su gran capacidad en el campo de la investigación acudo dignamente a su persona para solicitarle la validación de este instrumento; y, lograr de este modo el objetivo del estudio.

Agradeciendo por anticipado su valiosa colaboración es propicia la oportunidad para expresarle las muestras de nuestra especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Handwritten signature in blue ink.

Dina Lucía Díaz Maldonado
DNI. 46771173

Handwritten signature in blue ink.

Jessica Pacoconza Huaman.
DNI 77331147



FICHA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Título de la investigación:

“EL SÍNDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS – FILIAL TAMBOPATA (PUERTO MALDONADO) - 2019”

I.-DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del informante: Ms. Reyna Gutierrez Huallpa
 Grado académico: Magister
 Fecha: 01-09-2019
 N° celular: 992138878
 Correo electrónico: reyu2012@hotmail.com

II.-ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Nro.	PREGUNTAS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
1	Considera que los ítems planteados en el instrumento llegan a medir lo planteado en los objetivos de estudio.					✓
2	Considera que la cantidad de ítems consignados en el instrumento son suficientes para medir lo que se pretende.					✓
3	Considera que la cantidad y forma de obtención de la muestra del estudio es adecuada					✓
4	Considera que, si se vuelve a aplicar el instrumento en más de una ocasión, los resultados serán similares.					✓
5	Considera que la operacionalización y el instrumento guardan relación lógica					✓
6	Considera que las alternativas a las preguntas de estudio están adecuadamente formuladas					✓
7	Considera que la forma en la cual se ha concebido el instrumento es la adecuada					✓
8	Considera que el fondo del instrumento es coherente					✓



 Lic. Enf. Reyna Gutierrez

 Firma y post firma del profesional