



La investigación, su esencia y arte.

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

TESIS

**SÍNDROME BURNOUT EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DOCENTE
DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE TAYACAJA
“DANIEL HERNÁNDEZ MORILLO”-2023**

Tesis para optar título profesional de Licenciado en Enfermería

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

LI11: SALUD PÚBLICA Y ENTORNO SALUDABLE

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE:

SALUD Y BIENESTAR

CAMPO DE LA INVESTIGACIÓN Y EL DESARROLLO OCDE:

3.00.00-Ciencias médicas, Ciencias de la salud, 3.03.00-Ciencias de la salud

PRESENTADO POR:

Velasque Bartolome Rossmery Estefany

ORCID <https://orcid.org/0009-0005-0401-6821>

ASESOR:

Mg. Olivia Alarcón Soto

ORCID <https://orcid.org/0000-0002-1863-7056>

Pampas- Perú

2024



	UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE TAYACAJA DANIEL HERNÁNDEZ MORILLO. FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA	Página 1 de 1
--	---	---------------

ACTA DE SUSTENTACIÓN EN LA MODALIDAD PRESENCIAL PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ENFERMERÍA

Expediente N°22-EPE/2024

En el auditorium de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Nacional Autónoma de Tayacaja Daniel Hernández Morillo, ubicado en el Distrito de Ahuaycha, Provincia de Tayacaja, Región Huancavelica, el día 12 de Diciembre del 2024, a las 11:00 horas, se reunieron los miembros del jurado calificador designados con la Resolución de Comisión Organizadora N° 521-2024-CO-UNAT del 16 de octubre del 2024 y con Resolución de Coordinación de Facultad N.º 037-2024-C-FCS-UNAT se Declara Expedito para la sustentación de tesis, para evaluar la defensa de la tesis titulada:

“SÍNDROME BURNOUT EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE TAYACAJA “DANIEL HERNÁNDEZ MORILLO”-2023”

Presentado por la Bachiller Velasque Bartolome Rossmery Estefany, y asesorada por la MG. OLIVIA ALARCÓN SOTO

Después de haber calificado el informe final de tesis, escuchada la sustentación y las respuestas a las preguntas formuladas por el Jurado, se le declara Aprobado

para optar el Título de LICENCIADO EN ENFERMERÍA con la calificación de 17.6,

que corresponde a la condición Muy bueno

En consecuencia, la sustentante queda en condiciones de recibir el Título Profesional que se indica, de conformidad con las Normas Estatutarias y la ley Universitaria en vigencia, siendo las 12:15, del mismo día, mes y año se da por concluida la sustentación, firmando los presentes.

Dr. BLAS OSCAR SÁNCHEZ RAMOS	Mg. ROBERTO ESCOBAR VILLANUEVA	MG. OLIVIA ALARCÓN SOTO
PRESIDENTE	MIEMBRO	ASESOR



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

CONSTANCIA DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD

EL DIRECTOR DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE TAYACAJA DANIEL HERNÁNDEZ MORILLO, QUIEN SUSCRIBE:

HACE CONSTAR:

Que el (la) Tesis titulada: **SÍNDROME BURNOUT EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE TAYACAJA " DANIEL HERNANDEZ MORILLO" -2023** desarrollado por la Bachiller en Enfermería **VELASQUE BARTOLOME, ROSSMERY ESTEFANY**, para optar el Título Profesional de Licenciada en enfermería, asesorada por la **Mg. Olivia Alarcón Soto**; es inédito y cumple con los requisitos de conformidad de originalidad, evidenciándose en el informe de originalidad un porcentaje de similitud de trece por ciento (13%).

Se otorga la presente constancia para los fines que estime conveniente.

Pampas, 10 de diciembre de 2024



Constancia: N° 20
Expediente: N° 020-2024-UI-FSC-UNAT (10/12/2024)
Recibo N°: 20

CC. Archivo

AGRADECIMIENTO

Agradezco en primer lugar a los personales administrativos y docentes de la Universidad Nacional Autónoma de Tayacaja Daniel Hernández Morillo quienes colaboraron con la presente investigación, en segundo lugar, al asesor de tesis, quien tuvo la paciencia de acompañarme hasta la culminación de la presente investigación. Asimismo, agradecer a todos los docentes que nos compartieron sus sabios conocimientos durante toda la formación profesional. Por último, agradecer a dios por darme las fuerzas de llegar hasta la última etapa de mi formación académica y hacer posible la realización de la presente tesis.

Rossmery

DEDICATORIA

La presente tesis es dedicada a nuestros padres quienes han sido un pilar fundamental para nuestra formación, quienes fueron un apoyo emocional y económico. Asimismo, a nuestros docentes quienes nos compartieron sus sabios conocimientos. Sobre todo, a nosotras mismas porque logramos culminar nuestra etapa universitaria adquiriendo conocimientos que nos ayudó a formarnos como excelentes profesionales de la salud.

Rossmery

ÍNDICE DE CONTENIDO

AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA	v
ÍNDICE DE CONTENIDO	vi
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1. Descripción del problema	14
1.2. Formulación del problema	16
1.2.1. Problema general	16
1.2.2. Problemas específicos	16
1.3. Objetivos de investigación.....	16
1.3.1. Objetivo general.....	16
1.3.2. Objetivo específico	16
1.4. Justificación	17
II. MARCO TEÓRICO	19
2.1. Antecedentes de investigación	19
2.1.1. A nivel internacional	19
2.1.2. A nivel nacional	22
2.2. Marco conceptual de las variables y sus dimensiones.....	23
2.2.1. Síndrome burnout.....	23
2.2.2. Dimensiones	27
2.2.3. Tipos de grados.....	29
2.2.4. Teorías de enfermería.....	30
2.3. Definición de términos	31

2.4. Hipótesis de investigación	33
2.5. Identificación de la variable de investigación.....	33
III. METODOLOGÍA.....	34
3.1. Enfoque y tipo de investigación.....	34
3.2. Nivel de investigación	34
3.3. Método de investigación.....	34
3.4. Diseño de investigación.....	34
3.5. Población, muestra y muestreo	35
3.5.1. Población	35
3.5.2. Muestra.....	35
3.5.3. Muestreo.....	35
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	35
3.6.1. Técnicas.....	35
3.6.2. Instrumento.....	35
3.7. Procedimiento de recolección de datos y técnicas estadísticas de procedimiento	36
3.7.1. Procedimiento de recolección de datos	36
3.7.2. Técnicas estadísticas para el procesamiento de datos	37
3.8. Operalización de variables	38
3.9. Aspectos éticos y regulatorios.....	40
IV. RESULTADOS.....	41
V. DISCUSIÓN.....	46
VI. CONCLUSIONES	49
VII.RECOMENDACIONES.....	50
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	51
ANEXOS.....	55
ANEXO A: Matriz de consistencia	56
ANEXO B: Instrumento de recolección de datos.....	59

ANEXO C: Consentimiento informado.....	63
ANEXO D: Validación del instrumento	64
ANEXO E: Confiabilidad del instrumento	64
ANEXO F: Matriz de base de datos	65
ANEXO G: Autorización de ejecución del instrumento de tesis	66
ANEXO H: Evidencias fotográficas	68

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 01. Características sociodemográficas en el personal administrativo y docente de la UNAT- 2023	41
Tabla N° 02. Nivel de síndrome burnout en la dimensión agotamiento emocional en el personal administrativo y docente de la UNAT- 2023	42
Tabla N° 03. Nivel de síndrome burnout en la dimensión despersonalización en el personal administrativo y docente de la UNAT- 2023	43
Tabla N° 04. Nivel de síndrome burnout en la dimensión Realización Personal en el personal administrativo y docente de la UNAT - 2023	44
Tabla N° 05. Prevalencia del síndrome burnout en el personal administrativo y docente de la UNAT- 2023	45

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 01. Nivel de síndrome burnout en la dimensión agotamiento emocional en el personal administrativo y docente de la UNAT- 2023	42
Figura N° 02. Nivel de síndrome burnout en la dimensión despersonalización en el personal administrativo y docente de la UNAT- 2023	43
Figura N° 03. Nivel de síndrome burnout en la dimensión realización personal en el personal administrativo y docente de la UNAT- 2023	44
Figura N° 04. Prevalencia del síndrome burnout en el personal administrativo y docente de la UNAT- 2023.....	45

RESUMEN

Objetivo: Determinar la prevalencia del síndrome burnout en el personal administrativo y docente de la Universidad Nacional Autónoma de Tayacaja “Daniel Hernández Morillo” - 2023. **Método:** Tipo de investigación básica, nivel de investigación descriptiva, el diseño fue no experimental, transversal y descriptivo. La población estuvo conformada por 103 personales entre administrativos y docentes, la muestra fue de tipo censal, el instrumento, cuestionario que se utilizó es denominado Maslach Burnout Inventory (MBI) que consta de tres dimensiones. **Resultados:** Se evidenciaron en la dimensión de agotamiento emocional que el 72.70% (32) del personal administrativo y el 85.10% (40) del personal docente presenta un nivel bajo. En la dimensión de despersonalización el 100 % (44) del personal administrativo y el 100% (47) del personal docente presentan un nivel bajo. En la dimensión de realización personal se evidenció que el 52.30% (23) del personal administrativo y el 55.30% (26) del personal docente presenta un nivel medio. Con respecto a la prevalencia del síndrome de burnout se evidenció que el 100% (44) del personal administrativo y el 100% (47) del personal docente no lo presentan. **Conclusión:** Se determinó que no existe Síndrome burnout en el personal administrativo y docente.

Palabra clave: *Síndrome burnout, administrativo y docente*

ABSTRACT

Objective: To determine the prevalence of burnout syndrome in the administrative and teaching staff of the National Autonomous University of Tayacaja "Daniel Hernández Morillo" -2023. **Method:** Type of basic research, descriptive research level, the design was non-experimental, cross-sectional and descriptive. The population consisted of 103 administrative and teaching staff, the sample was census-type, the instrument, questionnaire used is called Maslach Burnout Inventory (MBI), which consists of three dimensions. **Results:** In the emotional exhaustion dimension, it was evident that 72.70% (32) of the administrative staff and 85.10% (40) of the teaching staff had a low level. In the depersonalization dimension, 100% (44) of the administrative staff and 100% (47) of the teaching staff had a low level. In the personal achievement dimension, it was found that 52.30% (23) of the administrative staff and 55.30% (26) of the teaching staff had a medium level. Regarding the prevalence of burnout syndrome, it was found that 100% (44) of the administrative staff and 100% (47) of the teaching staff did not have it. **Conclusion:** It was determined that there was no burnout syndrome in the administrative and teaching staff.

Keyword: *Burnout syndrome, administrative and teaching*

I. INTRODUCCIÓN

La entidad universal encargada de velar por la sanidad de las colectividades describe la salud como un estado de plenitud corpórea, psíquica y societal. En tal sentido, una de las afecciones que ha registrado un incremento notorio en los últimos lapsos anuales es el agotamiento ocupacional, el cual ha adquirido relevancia en el decenio precedente al constituir un elemento predisponente para desarrollar otras dolencias que incluso comprometen la integridad y existencia humana.

Esta condición repercute negativamente en la eficiencia y el desempeño en el ámbito laboral. Su manifestación en fase avanzada, designada como el Síndrome de Burnout, retrata a un individuo exhausto, sometido a niveles excesivos de tensión derivados de sus obligaciones profesionales. No obstante, sus efectos no se limitan exclusivamente al entorno laboral, pues también inciden en la calidad de sus interacciones sociales y vínculos personales.(1).

La tensión psicoemocional ha sido, desde tiempos inmemoriales, un componente intrínseco de la cotidianidad. No obstante, frecuentemente se subestimaba su gravedad o potencial dañino, hasta que sus manifestaciones clínicas resultaban evidentes y nocivas. En la actualidad, el equilibrio mental ha alcanzado una relevancia equiparable a la integridad física, lo que ha llevado a numerosos especialistas del ámbito sanitario a priorizar de manera significativa la estabilidad psicológica de las personas.

Una de las inquietudes predominantes en el sector de la sanidad es la percepción de estrés, la cual se ha convertido en un fenómeno extendido entre la mayoría de los individuos. Este estado ha llegado a ser catalogado como la "enfermedad del siglo" en escalas globales, regionales y locales, afectando de manera directa el bienestar individual, la salud integral y la satisfacción en el entorno laboral. En este contexto surge el denominado Síndrome de Burnout, íntimamente vinculado con el ámbito organizacional y sus dinámicas internas(2). Ningún profesional está excluido de sufrir esta patología, es por ello que el personal administrativo y docente tampoco lo es, ya que ellos usualmente sufren de gran presión, exigencias de un trabajo abrumador y demanda, siendo muchas veces esta mayor al requerimiento que puede brindar el trabajador. Muchas veces el individuo no puede sobrellevar esta patología, por lo cual esto llega afectar negativamente su vida diaria. Por ello, no son los únicos perjudicados, esta patología también afecta a su entorno laboral y social. En el entorno laboral los docentes y el área administrativa llevan una estrecha relación con los estudiantes de la institución en donde laboran, es por ello que indirectamente los alumnos también se ven perjudicados. Con respecto al entorno social,

en el hogar se ven muchos cambios, lo cual propicia aun mayor a tener un desgaste emocional. Por ese motivo el estrés crónico es una alarma en cualquier entorno laboral. Es por ello que se realizará esta investigación, en el personal administrativo y docente de esta universidad, que no son la excepción de dicha patología.

1.1. Descripción del problema

Las entidades instruccionales han resultado laceradas por múltiples coyunturas de tensión ocupacional entre los pedagogos, derivadas de las mutaciones gubernamentales y comunitarias contemporáneas, lo que deja rastros residuales, como aflicciones somáticas, convivenciales y mentales(3). En nuestro territorio se está escrutando la valía pedagógica superior orientada hacia la habilitación y la validación, cuyo objetivo primordial es certificar la excelencia académica en la nación a través de las diversas casas de estudio superiores, asegurando así la pericia profesional de los graduados. Estas faenas implican que los instructores carguen sobre sus hombros no sólo ocupaciones relacionadas con las tareas en el salón de aprendizaje, sino que también los educadores asumen encargos burocráticos y se hallan expuestos a incesantes presiones y requerimientos laborales(4).

Todo esto causa en el docente o personal administrativo, un desgaste emocional o agotamiento que se presenta muchas veces como cefalea, sueño o pereza, aunque cada individuo tiene una distinta manera de sobrellevar una carga laboral. Muchas veces esta no resulta ser perjudicial para las personas. Sin embargo, cuando una carga laboral no es controlable por el individuo y comienza a presentar dificultades en el ámbito laboral o social, estamos presentes ante un estrés. Existen casos en que el individuo no puede sobrellevar solo la situación. Por tal motivo, el intelecto y el organismo empiezan a manifestar indicios y señales como inclinaciones adversas hacia el desempeño laboral, desvanecimiento del entusiasmo, desazón, impresión de agobio profesional, exasperación y animosidad, cefalalgia, malestares dorsales, espasmos, inquietud, vigilia persistente; en ciertos casos, inconvenientes de concentración. Es en este contexto donde emerge el denominado Síndrome de Burnout.

Según Gil Monte nos menciona “El Síndrome de Burnout se define como una respuesta al estrés laboral crónico, integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja, al propio rol profesional y también por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado. Por tanto, el Síndrome de Burnout es la respuesta extrema al estrés crónico que se origina en el ámbito laboral y podría tener implicancia en el ámbito personal, familiar y social en trabajadores cuyas

actividades presentan interacción con otras personas como es el caso de los docentes universitarios”(4).

En el 2019, la OMS precisó al agotamiento profesional fue legitimado como dolencia, siendo incorporado en el Registro Estadístico Universal de Afecciones y Trastornos Sanitarios Vinculados, destacándose en los años recientes un aumento notable en la detección de numerosos episodios de esta condición.

A raíz del notable interés por optimizar la enseñanza terciaria, numerosos estudiosos han centrado su atención en la labor del magisterio, dada la vasta gama de obligaciones que estos profesionales enfrentan en sus ocupaciones cotidianas. Varias indagaciones sostienen que el Síndrome de Burnout impacta de manera adversa en el desempeño laboral de los educadores, quienes experimentan un cúmulo de manifestaciones en el entorno profesional. Entre estas investigaciones destaca la llevada a cabo por Crespo M., Mora J., Ortega C. que realizaron “en el 2023 en el Instituto Tecnológico Superior del Azuay, cuyos resultados mostraron que el 84,6% del personal docente poseen un alto nivel de agotamiento emocional al igual que la despersonalización con un 23,07% y un nivel bajo de realización personal con el 7.69%”(5). Así como esta investigación, existen muchas en donde se evidencia que hay un porcentaje de docentes o administrativos que presentan el síndrome de Burnout. Lo cual no solo es una alarma a nivel del sector salud, sino que también en el sector educativo, ya que los docentes y el área administrativa están con contacto directo con los alumnos y esta patología puede ocasionar un desequilibrio a nivel laboral y social, en la relación docente-alumno, administrativo-alumno, docente-administrativo o docente/administrativo-familia.

Así como diversas instituciones de educación superior, los docentes de la UNAT ejerciendo múltiples funciones y ejecutando variados quehaceres cotidianos, también se manejan dentro de las múltiples direcciones principales de cada Facultad Especializada, tales como las relacionadas con prácticas intensivas, divisiones académicas enfocadas en proyectos investigativos, y puestos donde su cometido trasciende el simple rol de educadores. “ También están a cargo de los alumnos de pre grado que están realizando sus tesis, el ser dictaminantes y asesores también conlleva una gran responsabilidad, los docentes quienes con esfuerzo ponen de su parte y tiempo para realizar todas estas labores, el tiempo y distancia que tienen para trasladarse de un lugar a otro también puede generar estrés, la sobrecarga de trabajo, la elaboración de sus clases para los diferentes asignaturas para cada semestre

académico, las condiciones en las que laboran los docentes pueden ser perjudiciales para su salud, la relación que tiene con sus colegas y alumnos también puede verse afectada provocando un desequilibrio emocional que puede repercutir en sus familias”(3).

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la Prevalencia del Síndrome Burnout en el personal administrativo y docente de la Universidad Nacional Autónoma de Tayacaja “Daniel Hernández Morillo” -2023?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuáles son las características sociodemográficas del personal administrativo y docente de la UNAT-2023?
- ¿Cuál es el nivel de Síndrome burnout en la dimensión agotamiento emocional en el personal administrativo y docente de la UNAT-2023?
- ¿Cuál es el nivel de Síndrome burnout en la dimensión despersonalización en el personal administrativo y docente de la UNAT-2023?
- ¿Cuál es el nivel de Síndrome burnout en la dimensión realización personal en el personal administrativo y docente de la UNAT-2023?

1.3. Objetivos de investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la Prevalencia del Síndrome Burnout en el personal administrativo y docente de la Universidad Nacional Autónoma de Tayacaja “Daniel Hernández Morillo” -2023

1.3.2. Objetivo específico

- Indicar las características sociodemográficas del personal administrativo y docente de la UNAT-2023
- Describir el nivel de Síndrome burnout en la dimensión agotamiento emocional en el personal administrativo y docente de la UNAT--2023
- Identificar el nivel de Síndrome burnout en la dimensión despersonalización en el personal administrativo y docente de la UNAT--2023
- Indicar el nivel de Síndrome burnout en la dimensión realización personal en el personal administrativo y docente de la UNAT-2023

1.4. Justificación

Diversas investigaciones concretan que existe el síndrome de burnout en docentes universitarios, como Cabezas, (2016), que en su investigación “Análisis del síndrome de Burnout en docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Chimborazo y su incidencia en el desempeño laboral, establece que en la variable docentes mujeres: referente a los Niveles del Síndrome de Burnout de la muestra analizada el 10 % tiene un nivel bajo, 76 % Medio y el 14 % alto, en hombres: el 6 % tiene un nivel bajo, 84 % Medio y el 10 % alto. En la variable docentes mujeres referente: afrontamiento activo: el 5% Medio y el 95 % alto y en hombres: el 10 % tiene un nivel medio y el 90 % alto y referente a la otra variable afrontamiento pasivo en las docentes mujeres es 100 % nivel medio igual que en hombres, no existe investigaciones en nivel de educación media”(6).

A nivel nacional, Salcedo H., Cardenas Y., Carita L., Ldesma M. (2020) realizaron el estudio de “ Síndrome de Burnout en docentes en un contexto de emergencia sanitaria-Lima, donde se observó que existe una prevalencia media con un 82.2% de Síndrome de Burnout, respecto al cansancio emocional se observa que prevalece un nivel alto con el 59.8%, con respecto a la despersonalización se observa que prevalece un nivel bajo con un 53.3%, por último, con respecto a la realización personal prevalece un nivel alto con el 57.9%!(7).

Es por eso que debe existir un mayor interés no solo por parte de los investigadores en este tipo de estudio, sino también, por las instituciones educativas que son las responsables de organizar el trabajo y controlar el desarrollo del mismo mediante una formación adecuada del empleado especificando horarios y turnos de trabajo, vacaciones, entre otros; los mismos que deben sensibilizarse y tomar las medidas adecuadas para prevenir y manejar situaciones que generen estrés dentro del ámbito laboral, para detectar este patrón en sus etapas más tempranas y de esta manera frenar su evolución con el desarrollo de estrategias preventivas adecuadas, lo cual podría mejorar con la aplicación de herramientas que permitan manejar estas situaciones, así como también implementar y fomentar actividades que mejoren las condiciones laborales y relaciones humanas, que tendrán un impulso positivo en la enseñanza y el aprendizaje, disminuyendo de este modo no solo la carga laboral docente sino también la carga administrativa, garantizando un trabajo decente, priorizando los problemas que permitan mejorar el ambiente laboral y por ende se logre un buen desempeño

profesional, ya que la institución debe ser un sostén de los empleados y no un elemento de presión para los mismos(8).

Esta investigación se elaboró al haber observado el trabajo diario, constante y demandado en el área docente y administrativo de la Universidad Nacional Autónoma de Tayacaja “Daniel Hernández Morillo”. Asimismo, se percibió que algunos personales del área administrativa, solicitaban aumentar el personal laboral por cuestiones de sobrecarga en el trabajo, ya que muchas veces laboraban horas extraordinarias, siendo estas no remuneradas, también se evidenció diferentes responsabilidades adicionales, entre otros las múltiples actividades que pueden conllevar a un nivel de estrés laboral. Teniendo todo esto consecuencias en su entorno, especialmente en los estudiantes universitarios, ya que muchas veces el horario laboral no era suficiente para culminar los tramites que solicitaban con respecto al personal administrativo. Justamente, en el personal docente también se evidenció una carga laboral por falta de personal docente, ya que muchas veces, un solo docente era asignado para realizar diferentes roles, como asesores de tesis, evaluadores de internados, asesores de egresados, evaluadores de practicantes e incluso coordinadores y responsables de la misma facultad a la que pertenecían.

Esta investigación se realizó con el fin de conocer la prevalencia del Síndrome de Burnout en el personal administrativo y docente de la universidad, que están en contacto directo con los estudiantes de las diferentes Escuelas Profesionales. Al identificar si existe esta patología, no sólo ayudaremos en la vida diaria de los docentes o administrativos, sino que evitaremos afectar de manera directa a los estudiantes, que necesitan una enseñanza de calidad. así como también implementaremos actividades que mejoren las condiciones laborales y relaciones humanas, que tendrán un impulso positivo en la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes universitarios, para mejorar el ambiente laboral y por ende se logre un buen desempeño profesional.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de investigación

2.1.1. A nivel internacional

Alverca S. Yangari Y. (Ecuador, 2023) realizaron la investigación “Síndrome de burnout en docentes de la facultad de la salud humana de la Universidad Nacional de Loja, en el año 2023, el cual tuvo como objetivo determinar la prevalencia del síndrome de burnout en dicha población. El estudio epidemiológico, de corte transversal, no experimental, de tipo cuantitativo. La población de estudio fueron los docentes y administrativos que laboran en la facultad de la salud humana de la Universidad Nacional de Loja, con una muestra de 100 trabajadores. El instrumento utilizado fue el Inventario de Burnout de Maslach (MBI) Como resultado se obtuvo que el 78.57% de los docentes tienen un agotamiento emocional bajo, el 66.7% tiene despersonalización baja y el 66% tiene realización personal. Por ello el 98% total de la muestra no presenta síndrome de burnout y que los administrativos tienen un nivel alto en la dimensión de realización personal con un 82% en comparación con el 66% de los docentes”(5).

Lazo V., Crócamo D., Farnum F. (Panama, 2023) publicaron el estudio “Impacto del síndrome de burnout en docentes de la universidad de panamá, con el objetivo de analizar el nivel del Síndrome de Burnout, en una población de 72 docentes universitarios. La técnica fue la encuesta y el instrumento de captura de datos fue el cuestionario MBI. Como resultado del estudio, se obtuvo que en la dimensión agotamiento emocional el 91.8% presenta un nivel medio, en la dimensión despersonalización se observó que los profesionales presentan una acentuada afectación, con un 59.02% nivel alto, en cuanto a la realización personal, se evidenció que se destacó un nivel bajo con un 65.57%”(9)

Solorzano D., Parraga Y. (Ecuador, 2023) realizaron el estudio de “Evaluación de Burnout en el personal administrativo de Veris Guayaquil, 2023”, que tuvo como objetivo analizar los niveles de Burnout con la implementación del instrumento de evaluación de la Escala de Valoración del Maslach Burnout Inventory (MBI). El estudio tuvo como resultado, los niveles en la dimensión Agotamiento fueron 81% en un nivel bajo, 13% en nivel medio y 6% en nivel alto. En la dimensión de Despersonalización, fueron 69% en nivel bajo y 25%

de los participantes en nivel alto. Los resultados generales en la dimensión de Insatisfacción de Logro fueron 19% en nivel bajo, 44% de los colaboradores en un nivel medio y, el 38% restante se los ubica en un nivel alto. Por consiguiente el personal administrativo de Veris Guayaquil aún no presenta síndrome de burnout. (10)

Jarrin G., Patiño M., Moya I., Barandica A., Bravo V. (Ecuador, 2022) realizaron la investigación “Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes ecuatorianos de educación superior en tiempos de pandemia Covid-19”, que tuvo como objetivo Evidenciar la prevalencia del síndrome de burnout, en una muestra de 399 docentes. Se utilizó como instrumento para evaluar los niveles del síndrome de burnout el cuestionario validado Maslach Burnout Inventory, versión traducida al español. Con respecto a los resultados la prevalencia del síndrome de burnout en los docentes a nivel general es: 30,83% presentan el síndrome y el 14,54% se encuentran en riesgos de padecerlo, Con respecto a las dimensiones, se observó mayor porcentaje de docentes afectados por el agotamiento emocional 30,08% con presencia de AE, 15,29% en riesgo. En la dimensión despersonalización 15,04% lo presentan, 30,83% están en riesgo. Y la baja realización personal se evidencia en el 15,79%, mientras que el 20,80% se encuentran en riesgo”(11)

Barahona J., Pazmiño D. (Ecuador, 2022) que en su indagación “Síndrome de burnout en docentes universitarios de la Ciudad de Ambato, como objetivo general tuvo describir los niveles del Síndrome de Burnout que presentan los docentes universitarios de la ciudad de Ambato. Este estudio se realizó con una metodología cuantitativa con un diseño de alcance no experimental, tipo descriptivo. Los resultados en la dimensión cansancio emocional fue que el 18,9%, de docentes tienen altos niveles y el 24,3% presenta niveles moderados y el 56.8 % en un nivel bajo, en la dimensión despersonalización se obtuvo que el 70.3% de los docentes presenta baja despersonalización; sin embargo, cabe mencionar que el 18.9% (n=7) y el 10.8% (n=4) se encuentra con un nivel moderado y alto. En la dimensión realización personal el 81,1% y el 10,8% se encuentran con un alto y moderado nivel de realización personal, mientras que el 8,1% presenta baja realización personal. En este sentido, los datos encontrados en la presente investigación demostraron que los docentes no denotan Síndrome de Burnout”(12)

Guerrero A. (Ecuador, 2021) realizó la investigación “Burnout en docentes del Instituto Tecnológico Superior Carlos Cisneros, el cual tuvo como objetivo determinar, analizar y comparar el nivel de burnout entre hombres y mujeres. Tuvo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, el tipo de investigación es de campo, por el tiempo transversal, por el nivel descriptivo. Con un cálculo muestral compuesta por 79 docentes, a los cuales se le aplico el instrumento del test psicométrico Maslach Burnout Inventori. Como resultado los docentes varones presentan un 49% de escala global burnout bajo y las mujeres presentan 40% de burnout bajo, mientras que el resto de docentes padece estrés crónico en sus distintos niveles lo que genera malestar a nivel individual como grupal”(13).

Santibañez C., Moreno G., Sanchez U., Alvarez M.(Chile, 2021) publicaron la investigación “Síndrome de burnout en docentes de salud de Universidades en Chile durante la pandemia de COVID-19, el cual tuvo como objetivo de evaluar el Síndrome Burnout en docentes de ciencias de la salud de Instituciones de educación superior en Chile durante la pandemia de COVID-19. Estudio de enfoque cuantitativo, diseño observacional y de tipo transversal. La muestra estuvo compuesta por 160 docentes de disciplinas de ciencias de la salud. Con respecto a los resultados, en las dimensiones del cuestionario de Burnout de Maslach para docentes, el promedio de la dimensión de agotamiento emocional y realización personal se encontraban en nivel medio, con respecto al promedio de la dimensión despersonalización estuvo en un nivel bajo”(14).

Tarco M., Llano G., Carozama J., Mejía P., Borja T., et al. (Ecuador, 2021) realizaron la investigación “Síndrome de Burnout en docentes universitarios de carreras técnicas y sociales, con el objetivo de evaluar las manifestaciones del síndrome de Burnout en docentes universitarios de carreras técnicas y sociales de la Universidad Central del Ecuador y Universidad Técnica de Cotopaxi, Ecuador. Se realizó un muestreo intencional a 56 docentes de carreras técnicas y sociales de ambas universidades, a los que se aplicó el cuestionario del Maslach Burnout Inventory. Con respecto a los resultados en la dimensión agotamiento emocional el 55.6% tiene un nivel bajo, en la dimensión despersonalización en el cual el valor promedio fue el nivel medio y en la dimensión realización personal con un valor bajo presente en el 39,8

% . Por lo cual se determinó la presencia del síndrome de Burnout en un 14,3 % del total”(15).

2.1.2. A nivel nacional

Salcedo H., Cardenas Y., Carita L., Ldesma M. (Perú, Lima, 2020) realizaron el estudio de “Síndrome de Burnout en docentes en un contexto de emergencia sanitaria-Lima, con el objetivo de determinar las diferencias significativas entre las dimensiones que componen el Síndrome de Burnout en docentes de instituciones educativas de secundaria en el contexto de emergencia sanitaria, Lima. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, tipo descriptivo, diseño no experimental; la población constituida por docentes de secundaria; la muestra extraída fue de 107 docentes y el muestreo probabilístico; siendo el instrumento de Maslach. Con respecto a los resultados se observó que existe una prevalencia media con un 82.2% de Síndrome de Burnout, respecto al cansancio emocional se observa que prevalece un nivel alto con el 59.8%, con respecto a la despersonalización se observa que prevalece un nivel bajo con un 53.3%, por último, con respecto a la realización personal prevalece un nivel alto con el 57.9%”(7).

Pérez N. (Perú, Huancavelica, 2021) ejecuto un escrutinio de “Dimensiones del Síndrome de Burnout en los docentes de la RER N°07-Acobambilla-UGEL-Huancavelica”, Con el propósito de escrutar la magnitud del Síndrome de Burnout en un conglomerado de un centenar de pedagogos, se empleó como herramienta de indagación el Inventario de Burnout Maslach, compuesto por 22 proposiciones evaluativas. Concerniente a los hallazgos, en la esfera del desgaste emocional, se constató que un 53% de los educadores exhiben una intensidad menguada, mientras que un 20% revelan una intensidad acentuada. En cuanto al ámbito de despersonalización, se observó que un 54% manifiestan un grado reducido. En lo referente a la dimensión de autorrealización, se identificó que un 47% presentan una proporción elevada y un 27% ostentan una proporción baja. En síntesis, se estima que el 88% del colectivo sondeado se sitúa en un nivel intermedio del síndrome de Burnout, destacándose que un 4% de los pedagogos muestran un grado elevado del mismo. (16).

Caja M., Yupanqui M. (Perú, Huancayo, 2021) realizaron el estudio “Síndrome de burnout en los trabajadores de un Instituto Tecnológico de Huancayo – 2021” Con la finalidad de auscultar la gradación del Síndrome de

Burnout en un conjunto integrado por un centenar de operarios de la entidad, incluyendo educadores, gestores administrativos, mandos superiores y estratos jerárquicos, se utilizó como artilugio investigativo el Inventario de Burnout concebido por Maslach y Jackson. Las averiguaciones revelaron que, en la categoría de extenuación anímica, un 49 % de los examinados se ubica en un rango intermedio, un 33 % en un grado elevado y un 18 % en un nivel reducido. Respecto a la vertiente de despersonalización, un 51 % de los empleados denota un nivel moderado, un 38 % refleja una intensidad significativa y un 11 % evidencia una intensidad disminuida. En cuanto a la faceta de autorrealización, un abrumador 93 % mostró un escalón sobresaliente, mientras que un 7 % alcanzó un peldaño medio. En última instancia, se concluye que un 87 % del personal de la institución se posiciona en un término medio del Síndrome de Burnout, un 7 % se sitúa en un nivel prominente y un 6 % en un nivel atenuado.(17)

2.2. Marco conceptual de las variables y sus dimensiones

2.2.1. Síndrome burnout

(Gil Monte, 2001) precisa “al Síndrome de Burnout como una respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado”(18).

Por lo que es la “expresión de estrés crónico, por ello el trabajador muestra sentimientos y actitudes negativas con los compañeros de trabajo y en la ejecución de sus actividades. Este Síndrome se produce en organizaciones que trabajan en constante interacción con personas, como por ejemplo el sector educación, salud, etc”(4).

(Celio,2021) define en su investigación el síndrome de Burnout como el “síndrome psicológico que implica una respuesta prolongada a estresores interpersonales crónicos en el trabajo”, El cual se exterioriza mediante la extenuación psíquica, la desvinculación identitaria y la percepción de logro intrínseco(19). Según (López & Zacarias, 2020), se trata de “una dolencia que aqueja a una gran parte de los especialistas en el entorno ocupacional, provocando un menoscabo corporal y cognitivo, e incluso propiciando la aparición de padecimientos crónicos” (6). Por su parte, (Montero et al., 2020) señalan que es “una condición de mengua vital, deserción del ímpetu y declive

del involucramiento, acompañada de una amplia gama de manifestaciones somáticas y psicológicas” (20).

La expresión *Burnout* es reconocida bajo una miríada de apelativos, tales como extenuación laboral, mal del desgaste por asistencia, consumición profesional o colapso ocupacional. Este malestar emerge a partir de elementos tensionantes y puede manifestarse en individuos ocupados, tales como educadores y asistentes. Igualmente, esta configuración psíquica, insensible y desalmada hacia los empleados, se descompone en tres vertientes: languidez y desfallecimiento anímico, deshumanización y carencia de autocomplacencia en el entorno de faena. (17)

2.2.1.1. Factores de riesgo

Acorde Edelwich y Brodsky (1980), “el síndrome de quemarse en el trabajo se presenta cuando las aspiraciones del trabajador de dar un giro en la vida de otra persona se ven frustradas, a la vez menciona que el tener un nivel alto de entusiasmo al principio, una mala remuneración económica, el no contar con los recursos necesarios, el no tener la experiencia suficiente, son factores que influyen en el desencadenamiento de burnout”(21).

Chávez (2016) señala que las raíces del fenómeno conocido como *burnout* son intensas y se prolongan en el tiempo, debido a un avance paulatino y persistente que se infiltra en el individuo ocupado, alterando su *modus vivendi*. Entre los detonantes que propician este trastorno de extenuación laboral se incluyen:

- Ocupaciones orientadas a la interacción con destinatarios del servicio: Estas incluyen labores donde el operario proporciona asistencia directa, tales como educadores, galenos, asistentes sociales, entre otros.
- Condiciones inherentes al cargo: Esto alude a someterse a las disposiciones impuestas en el espacio de trabajo, tales como la regulación estricta del cronograma, acumulación de responsabilidades, vigilancia exacerbada de estándares, insuficiencia de respaldo, sobrecarga emocional y faenas pendientes.

- Vínculos interpersonales: Constituyen uno de los principales factores conexos al desgaste ocupacional, generados por interacciones conflictivas con estudiantes, clientes o usuarios, así como relaciones disfuncionales entre colegas, atmósferas grupales pesimistas y la sensación de no ser apreciado por aquellos que reciben los servicios.
- Aspectos individuales: Entre las variables personales que favorecen la irrupción de este síndrome se encuentran la carencia de destrezas sociales, baja valoración personal, inclinación a involucrarse emocionalmente y limitada confianza en las propias capacidades.(22)

2.2.1.2. Síntomas

Las circunstancias mencionadas pueden pertenecer a diversas categorías y, al incidir de manera holística sobre el individuo, se constata que múltiples esferas suelen hallarse comprometidas. Por ende, se identifican manifestaciones de índole: cognoscitiva, emocional, comportamental, corporal y vincular.

- Cognoscitiva: los sujetos tienden a exhibir intolerancia, rigidez mental, inflexibilidad o una percepción cerrada de la realidad circundante. Surgen vacilaciones, lapsos de memoria e intrusiones de pensamientos auto inculpatorios.
- Emocional: dentro de estas señales se detecta desaliento, temor, desolación anímica y enojo. Prevalece una sensación acentuada de tedio y carencia de interés.
- Comportamental: frecuentemente se evidencia una merma en el rendimiento, dispersión atencional y reacciones belicosas. Es habitual que surjan disputas, quejas y una mayor susceptibilidad a percances. Algunos incrementan el consumo de viandas, bebidas estimulantes, espirituosas, tabaco u otros estupefacientes.
- Corporal: se manifiestan agotamiento físico, cansancio persistente, predisposición a padecimientos recurrentes, infecciones respiratorias reiteradas, interrupciones del apetito, tensiones musculares, cefalalgias, presión arterial elevada, trastornos sexuales y dificultades para conciliar el sueño. Asimismo, se

agravan los problemas digestivos y ocurren fluctuaciones notorias en el peso corporal.

- Vincular: emergen tropiezos en la interacción comunicativa y una tendencia al retraimiento. Por lo general, se intensifican las desavenencias interpersonales, con frecuentes altercados, disputas y exasperación.

2.2.1.3. Fases del burnout

- Estadio de fascinación: Los especialistas efectúan un cotejo entre el esfuerzo invertido y los frutos obtenidos, y perciben una disparidad inequitativa. No se consideran aptos ni disponen de herramientas suficientes para encarar sus ocupaciones profesionales, lo cual los sumerge en un estado de tensión acentuada.
- Estadio de desaliento: Los expertos han extraviado su ímpetu por desempeñar su labor con eficacia. Comienzan a surgir discordias con los colegas y dentro de los conjuntos interdisciplinarios, junto con las primeras señales de deterioro en su bienestar fisiológico y mental.
- Estadio de hiperdinamismo y indolencia: Los técnicos han optado por asumir un cúmulo excesivo de obligaciones de manera simultánea, lo que los ha conducido a un estado de sobrecarga emocional. Como mecanismo de compensación, suelen rehuir el contacto interpersonal con aquellos a quienes deberían proporcionar asistencia.
- Estadio de exhaustivo total: En esta fase, los trabajadores experimentan secuelas de magnitud significativa tanto en el plano corporal como en el desempeño profesional, lo cual genera complicaciones en sus esferas domésticas, laborales y sociales.(3).

2.2.1.4. Consecuencias

Gil-Monte (2015) alude a la presencia de repercusiones tanto en el ámbito particular como en el colectivo laboral, proponiendo una subdivisión en cuatro categorías:

- Manifestaciones anímicas, centradas en la desvinculación emocional como mecanismo defensivo, así como en sensaciones de aislamiento, desasosiego, incapacidad, melancolía.
- Manifestaciones disposicionales, donde el empleado es asediado por pensamientos y posturas adversas.
- Manifestaciones comportamentales, tales como belicosidad, carencia de compasión, disputas con integrantes del entorno, irritaciones reiteradas.
- Manifestaciones fisiológicas, marcadas por la aparición de afecciones respiratorias, musculares, gástricas, sexuales, y una alteración del sistema neurológico que deriva en cefaleas, insomnio, intranquilidad, abatimiento, entre otros.

A nivel corporativo, emergen efectos colaterales como mengua en la eficacia productiva, apatía hacia el cumplimiento de responsabilidades, deserción laboral, querellas recurrentes y un detrimento generalizado en la calidad de la vida laboral y social.

“En otros términos, el síndrome de burnout es una bomba de tiempo que crece paulatinamente ocasionando problemas en el trabajador tanto a nivel individual y grupal, creando conflictos con las personas que se relaciona y brinda sus servicios, como a la vez desgastando al profesional a tal punto que se vea obligado abandonar su sitio de empleo y sienta la necesidad de buscar ayuda para mejorar su vida laboral y obtener estabilidad”(13).

2.2.2. Dimensiones

2.2.2.1. Agotamiento emocional

Surge de la merma en los recursos afectivos del individuo para afrontar las demandas que le impone su entorno laboral, lo que conduce a un agotamiento persistente; el sujeto experimenta un vacío de energías físicas y psíquicas para hacer frente a la sobrecarga profesional (23). Conforme a lo expresado por Gil Monte (2012), “El agotamiento emocional se refiere al estado en que los empleados perciben que han llegado al límite de su capacidad para ofrecer algo más en el plano sentimental” (4).

En este contexto, González (2007) identifica los siguientes signos característicos: “quebranto emocional, sensaciones de desamparo, posturas adversas hacia las tareas, pérdida del ímpetu, desaliento, percepción de excesiva exigencia laboral, además de sentimientos de irritabilidad y animosidad hostil” (7).

2.2.2.2. Despersonalización

Resulta del “mecanismo de defensa o autoprotección de la persona, quien ha estado muy comprometida con el trabajo, y ya que sus recursos emocionales están disminuidos, el trabajador siente que no puede continuar trabajando con la misma intensidad; surge entonces de manera inconsciente una barrera entre él y el individuo que recibe el servicio. Si el individuo trabaja intensamente y desarrolla muchas actividades, dejará de involucrarse con el servicio que brinda, desencadenando reacciones negativas y desfavorables hacia el propio trabajo y hacia el receptor del servicio”(23).

Según Martínez (2010), la “despersonalización es una forma con la que el propio trabajador pretende protegerse ante el agotamiento, por tanto, las conductas expresadas están relacionadas a la irritabilidad y a respuestas impersonales dirigidas a las personas con quienes se relaciona.

Frente a la respuesta de protección se encuentra en González y Revuelta (2007), que sostiene que la actitud emocional es distante y despectiva, manifestándose la evitación frente a las labores (ausencia y absentismo). El autor también resalta la diferenciación del término despersonalización para explicar una de las dimensiones del burnout del término empleado en psicopatología, haciendo referencia a que podría llamarse deshumanización, ya que se relaciona con la inhibición de la empatía y la falta de atención a los intereses de las personas del entorno”(24).

2.2.2.3. Realización personal

Aquí “el profesional siente frustración ya que percibe negativamente la manera en que desarrolla su trabajo y los resultados que obtiene, lo cual afecta su autoestima. Aquí el trabajador se siente incompetente y con falta de productividad en el trabajo, generando insatisfacción

por los logros alcanzados en a nivel profesional, laboral y por ende el sentido de realización personal también se ve disminuido”(23).

El cinismo, es la complicado, “alude la pérdida del interés y del significado, lo que lleva al individuo a actuar con indiferencia en la esfera laboral. Para las empresas, esta dimensión resulta en tareas hechas erróneamente o incumplimiento de las mismas, mientras que para la persona implica sentirse incompetente con el puesto que ocupa debido a que sus obligaciones y responsabilidades sobrepasan sus capacidades, o al menos así lo cree”(1).

Sobre ello, Maslach et al. (2001) precisan que “la baja realización personal es producto de la interferencia del agotamiento y la despersonalización, ya que resulta dificultoso incrementar la eficacia cuando uno siente fatiga o es indiferente hacia las personas a quienes brinda servicios. Sin embargo, los autores sugieren que la baja realización personal devendría de la falta de ciertos recursos relevantes para el trabajador, y que las otras dos dimensiones serían consecuencia de la sobrecarga laboral y los conflictos en las relaciones interpersonales”(24).

2.2.3. Tipos de grados

2.2.3.1. Bajo

Se exhiben exteriorizaciones corpóreas como jaqueca, dolencias dorsales, espasmos musculares, entre otras. Pueden emerger modificaciones en el temperamento y mengua en la eficiencia ocupacional, revelándose a través de nerviosismo exacerbado, inquietud mental, incapacidad para conciliar el sueño y, en ciertos casos, impedimentos para concentrarse.

2.2.3.2. Medio

Usualmente se manifiestan trastornos relacionados con el reposo nocturno, merma en la capacidad de focalización, trabas para forjar vínculos humanos, oscilaciones en la masa corporal, desajustes en la esfera íntima, actitud sombría y desmotivación, acompañados de inasistencias laborales, agotamiento carente de causa aparente, vacilación al tomar decisiones y apatía generalizada. Asimismo, se

percibe un incremento en la ingesta de bebidas etílicas, cafeína y nicotina.

2.2.3.3. Alto

Se observa una caída abrupta en la eficacia profesional, mayor prevalencia de ausencias en el entorno laboral y una sensación persistente de fastidio unida a una valoración personal disminuida. Es común la dependencia de sustancias alcohólicas y/o medicamentos psicotrópicos, evidenciada por estados depresivos y afecciones físicas como migrañas, malestares abdominales y dificultades relacionadas con el sistema digestivo y cardiovascular.

2.2.4. Teorías de enfermería

Según las 14 necesidades Fundamentales Humanas según V. Henderson, la salud se define como la capacidad del individuo para funcionar con independencia en relación con las catorce necesidades básicas, similares a las de Maslow: Siete están relacionadas con la fisiología (respiración, alimentación, eliminación, movimiento, sueño y reposo, ropa apropiada temperatura) dos con la seguridad (higiene corporal y peligros ambientales), dos con el afecto y la pertenencia (comunicación y creencias), tres con la autorrealización (trabajar, jugar y aprender)(25). Por lo tanto, el síndrome de burnout afecta a varias necesidades tales como: La décima necesidad nos refiere que cada individuo debe de comunicarse con otras personas siendo capaz de expresar emociones, necesidades, miedos u opiniones, Sin embargo, esta necesidad es afectada cuando la persona padece de síndrome burnout, ya que el individuo padece de emocionales que se centra en el distanciamiento como una forma de defensa, sentimientos de soledad, ansiedad, impotencia y tristeza. Lo cual trae como consecuencia que el individuo no mantenga una interacción social con los demás perjudicando así su salud mental. Asimismo, la doceava necesidad nos menciona que cada persona debe desarrollarse de manera que exista un sentido de logro. Siendo directamente perjudicada esta necesidad cuando un individuo presenta Síndrome burnout, ya que estas personas sienten una baja realización personal, ya sean en sus metas, logros e incluso su propia carrera o desempeño laboral. “el profesional siente frustración ya que percibe negativamente la manera en que desarrolla su trabajo y los resultados que obtiene, lo cual afecta su

autoestima, el trabajador se siente incompetente en el trabajo, generando insatisfacción por los logros alcanzados en a nivel profesional, laboral” (23). La decimotercera necesidad nos menciona que un individuo debe participar en actividades recreativas(25), ya que estas son esenciales para el bienestar físico y mental de las personas, la falta de estas actividades puede dar lugar a problemas como el estrés, el aburrimiento, la desmotivación, aumento del aislamiento social, la soledad y la depresión, afectando así la salud mental del individuo. Y aun largo plazo desencadenando a un Síndrome burnout.

Asimismo, en el Modelo de Promoción de la Salud por Nola Pender, (1987) es uno de los modelos más predominantes en la promoción de la salud en enfermería, se plantea que los estilos de vida saludable que las personas pueden practicar a lo largo de su ciclo vital le permiten lograr un bienestar integral que implica la salud, considerando beneficios potenciales a largo plazo. (26). Una adecuada promoción de la salud le brinda al individuo la capacidad de cambiar su situación a nivel salud y comprende los elementos externos que sean válidos tanto para la recuperación de la salud como para la prevención de la enfermedad. Lo cual tiene mucho que ver con los factores de riesgos que puedan conllevar a un síndrome burnout. Y lo que nos refiere es que no es necesario esperar a que se desarrolle una patología para actuar ante una posible situación. Sino que deberíamos de prevenir o actuar antes de que esto pase. Ya que como personales de la salud, podemos realizar muchas actividades preventivas antes de que una persona pueda ser diagnosticada con Síndrome de Burnout.

2.3. Definición de términos

- Estrés: “El estrés es la reacción del cuerpo a situaciones externas que alteran el balance emocional de la persona. La cual genera una respuesta donde intervienen casi todos los órganos y funciones del cuerpo, y que, por su puesto, puede manifestarse a través de síntomas como nerviosismo, tensión muscular y cambios en el estado de ánimo. integrado el cerebro, los nervios, el corazón, el flujo de sangre, el nivel hormonal, la digestión y la función muscular”(3).
- Síndrome burnout: Fernández (2002) define “el burnout de la siguiente manera: Una respuesta al prolongada al estrés laboral crónico, integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja (actitudes de despersonalización), hacia el propio rol profesional (falta de realización personal

en el trabajo) y por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado”(24). De igual modo, el Síndrome de Agotamiento Profesional alude exclusivamente a repercusiones adversas para el individuo y su contexto circundante.

- Depresión: McKight y Glass (1995), Leiter y Durup (1994), junto con Hallsten (1993), evidenciaron mediante estudios empíricos que “los patrones de desarrollo y etiología eran distintos, aunque los dos fenómenos pueden compartir algunas sintomatologías. Se ha confirmado que la depresión tiene una correlación significativa con el Cansancio Emocional, pero no con las otras dos dimensiones del Burnout como son la baja realización personal y la despersonalización o cinismo. Uno de los síntomas más destacados de la depresión es el sentimiento de culpa, mientras que en el Burnout los sentimientos que predominan son la cólera o la rabia”(21).
- Docente: “Es aquella persona que se dedica de forma profesional a la educación. La docencia es un oficio cuyo propósito principal es impartir enseñanza a otras personas, Los docentes constituyen uno de los recursos humanos más poderoso e eficaz con miras a asegurar la equidad, el acceso a la calidad del aprendizaje”(3). Asimismo, para Nieva y Martínez (2016) precisan que “el docente como sujeto de la educación es un actor principal para la sociedad, transmisor de la cultura que le ha antecedido y propiciador del aprendizaje mediante el proceso educativo”(24)
- Personal administrativo: “Personal empleado en una empresa encargado en la administración de dicha empresa. Así entre sus tareas destacan las de ordenar, organizar y disponer distintos asuntos que se encuentran bajo su responsabilidad”(27). De igual manera, el colectivo encargado de labores burocráticas en los centros de enseñanza superior desempeña un rol medular en la operatividad y la gestión eficiente de dichas entidades. Son los responsables de acometer tareas vinculadas a la administración, soporte logístico y coordinación estratégica, elementos indispensables para el avance de la instrucción académica y el quehacer investigativo. Este equipo es el que asume la gestión de insumos, la estructuración de planes pedagógicos, la supervisión económica, la administración del capital humano y otros aspectos esenciales para garantizar el éxito y la continuidad funcional de una universidad.
- No obstante, al igual que sucede en otras entidades organizacionales, el personal administrativo universitario también enfrenta obstáculos asociados al ambiente

laboral y al grado de satisfacción profesional. El medio académico puede resultar riguroso y apremiante, caracterizado por plazos restringidos, sobrecarga de responsabilidades y expectativas elevadas. Adicionalmente, estas instituciones suelen operar bajo limitaciones presupuestarias y experimentar modificaciones recurrentes en las normativas educativas, factores que pueden intensificar la tensión y las exigencias para dicho personal (28).

2.4. Hipótesis de investigación

Esta investigación no presenta hipótesis.

2.5. Identificación de la variable de investigación

Variable de estudio: Síndrome burnout

III. METODOLOGÍA

3.1. Enfoque y tipo de investigación

El estudio fue de enfoque cuantitativo, ya que refleja la necesidad de medir y estimar magnitudes de los fenómenos o problemas de investigación, siendo estas muy objetivas con la finalidad de arribar a proposiciones precisas y hacer recomendaciones específicas(29).

El tipo de investigación fue básico, este se fundamenta en recolectar información, es decir, apoya en tener un mejor entendimiento de los conceptos fundamentales dentro de un campo científico en particular., pero no tiene aplicación inmediata de los resultados, aunque más adelante sus hallazgos pueden servir para otros usos aplicables(30).

3.2. Nivel de investigación

La investigación corresponde al nivel descriptivo porque se describió la variable síndrome burnout sin alterar la variable de su estado(29).

3.3. Método de investigación

El método de este estudio fue científico, ya que fue el conjunto de pasos, técnicas y procedimientos que se emplean para formular problemas de investigación. Según Ander Egg (1976) dice que es el camino que se debe seguir mediante una serie de operaciones, reglas prefijadas para alcanzar un objetivo propuesto(30).

3.4. Diseño de investigación

El diseño fue no experimental, transversal y descriptivo. No experimental porque la investigación se realizó sin manipular deliberadamente la variable. Lo que se realizó fue observar los fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos. Transversal porque se recolectó datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Descriptivo porque únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, es decir, busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis(29).



M=Representa la muestra del personal administrativo y docente

O=Dimensiones del Síndrome Burnout

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1. Población

El conglomerado estuvo conformado por un total de 103 individuos, distribuidos en 47 integrantes del ámbito administrativo y 56 pertenecientes al cuerpo docente de la Universidad Nacional Autónoma de Tayacaja "Daniel Hernández Morillo".

3.5.2. Muestra

La muestra fue de tipo censal, ya que la totalidad de la población, debido a la cantidad manejable de unidades que la componen, resulta completamente abordable, eliminando la necesidad de seleccionar un subconjunto representativo. Por ende, se procedió a investigar y recolectar información de la totalidad del colectivo objetivo(31)

- Criterios de inclusión
 - Miembros del personal administrativo y académico de la UNAT
 - Sujetos que acepten voluntariamente participar en el estudio.
 - Personas que entreguen firmado su consentimiento informado.
- Criterios de exclusión
 - Personas ajenas al cuerpo docente o administrativo de la UNAT.
 - Aquellos que manifiesten su negativa a ser incluidos en la investigación.
 - Individuos que no firmen el documento de consentimiento informado.

3.5.3. Muestreo

No aplica porque es una muestra censal.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas

La técnica para recopilar información en la presente investigación fué la encuesta, la cual se caracteriza principalmente por recoger información por escrito; por ello, el investigador debe preparar el cuestionario por escrito y el informante de igual manera. Según el tipo de encuesta es cerrada ya que son restringidas y estructuradas(30).

3.6.2. Instrumento

El instrumento de medición que se utilizó fue el cuestionario que compone un conjunto de preguntas que el sujeto tiene que responder, con el fin de evaluar alguna capacidad.(32) El instrumento a medir el nivel de síndrome de burnout

es el cuestionario denominado Maslach Burnout Inventory (MBI) que consta de tres dimensiones(33).

- Agotamiento emocional: Conformado por 9 preguntas que abarcan los ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20. Su puntaje es directamente proporcional a la intensidad del síndrome, alcanzando un máximo de 54 puntos. Una mayor puntuación indica un agotamiento emocional más elevado y, por ende, un nivel superior de Burnout experimentado por la persona.
- Despersonalización: Incluye 5 preguntas correspondientes a los ítems 5, 10, 11, 15 y 22. Valora el grado de actitudes de distanciamiento y frialdad emocional. Una puntuación alta en esta subescala refleja un mayor nivel de despersonalización y un aumento en la severidad del Burnout.
- Realización personal: Compuesta por 8 preguntas que abarcan los ítems 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21. Mide los sentimientos de autoeficacia y éxito personal en el entorno laboral. En este caso, la puntuación es inversamente proporcional al grado de Burnout: una baja puntuación en esta dimensión indica una mayor afectación del individuo y una sensación reducida de logro personal(34)

RANGOS	BAJO	MEDIO	ALTO
Dimensión Agotamiento Emocional	00-18	19-26	27-54
Dimensión despersonalización	00-05	06-09	10-30
Dimensión Realización Personal	00-33	34-39	40-48

Las puntuaciones elevadas en las dimensiones de Agotamiento Emocional y Despersonalización, combinadas con un bajo puntaje en la dimensión de Realización Personal, constituyen los criterios fundamentales para identificar la presencia del síndrome de Burnout.(33). Asimismo, según Salinas en 2019 se validó y confiabilizó el cuestionario. (Anexo D y E)

3.7. Procedimiento de recolección de datos y técnicas estadísticas de procedimiento

3.7.1. Procedimiento de recolección de datos

- Primero: Se solicitó a la unidad de recursos humanos para obtener la relación exacta del personal docente y administrativo de la universidad.
- Segundo: Asimismo, se solicitó al Vicepresidente Académico de la Universidad la debida autorización para aplicar el cuestionario en todas las áreas administrativas y docentes de la universidad.

- Tercero: Se solicitó la autorización de los personales administrativos y docentes de la para su participación del proyecto de investigación mediante el consentimiento informado
- Cuarto: Se aplicó el instrumento de manera presencial

3.7.2. Técnicas estadísticas para el procesamiento de datos

Al ser una investigación cuantitativa de diseño descriptivo, para el presente estudio se utilizará como recolector de datos el programa de hojas de cálculo Excel de Microsoft y se empleará el paquete estadístico SPSS última versión, que fueron descritas y posteriormente permitirán desarrollar la discusión de resultados teniendo en cuenta la distribución numérica y porcentual y la síntesis del estudio que vienen a ser las conclusiones. Asimismo, se presentará los datos en tablas y/o gráficos para su correspondiente análisis e interpretación considerando el marco teórico.

3.8.Operalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	INSTRUMENTO Y VALORES	VALOR FINAL	TIPO DE VARIABLE
Síndrome burnout	López y Zacarias (2020) la describen como una dolencia que impacta a una amplia proporción de trabajadores en el entorno ocupacional, provocando un agotamiento tanto corporal como psíquico, y derivando, en ocasiones, en la aparición de padecimientos crónicos. (35).	El trance denominado burnout constituye una exhibición resultante de la persistencia de tensión ocupacional por extensos lapsos temporales, vinculada al abatimiento anímico, la alienación identitaria y la merma en la autoafirmación; de	Agotamiento emocional (9 ítems)	1) Agotamiento por el trabajo (1) 2) Cansado al final de la jornada (2) 3) Fatigado al levantarse. (3) Se esfuerza a trabajar (6) Se siente quemado por el trabajo (8) 6) Frustrado en el trabajo (13) 7) Trabaja demasiado (14) Trabaja con personas que producen estrés. (16) 9) Me siento acabado. (20)	(0) Nunca (1) una vez al año o menos (2) Una vez al mes o menos (3) algunas veces al mes (4) Una vez a la semana (5) varias veces a la semana (6) A diario	Alto (27-54) Medio (19-26) Bajo (00-18)	Ordinal politémica
			Realización personal (8 ítems)	1) Comprendo a los alumnos (4) 2) Trato eficaz a problemas de los alumnos (7)	(0) Nunca (1) una vez al año o menos	Alto (40-48) Medio (34-39)	Ordinal politémica

				<p>3) Influyo positivamente en la vida de los demás (9)</p> <p>4) Me siento muy activo (12)</p> <p>5) Crear atmosfera relajada (17)</p> <p>6) Estimulado de trabajar con personas (18)</p> <p>7) Conseguido cosas muy útiles en mi profesión (19)</p> <p>8) Trato los problemas emocionales con mucha calma</p>	<p>(2) Una vez al mes o menos</p> <p>(3) algunas veces al mes</p> <p>(4) Una vez a la semana</p> <p>(5) varias veces a la semana</p> <p>(6) A diario</p>	Bajo (00-33)	
			Despersonalización (5 ítems)	<p>1) Trato personal a alumnos (5)</p> <p>2) Insensible con la gente (10)</p> <p>3) Preocupa que el trabajo me endurezca emocionalmente (11)</p> <p>4) No me importa lo que les ocurra a mis alumnos (15)</p> <p>5) Los alumnos me culpan por algunos de sus problemas. (22)</p>	<p>(0) Nunca</p> <p>(1) una vez al año o menos</p> <p>(2) Una vez al mes o menos</p> <p>(3) algunas veces al mes</p> <p>(4) Una vez a la semana</p> <p>(5) varias veces a la semana</p> <p>(6) A diario</p>	<p>Alto (10-30)</p> <p>Medio (06-09)</p> <p>Bajo (00-05)</p>	Ordinal politómica

3.9. Aspectos éticos y regulatorios

- Principio de beneficencia: Se evito infligir daños psicológicos a los sujetos (personal administrativo y docente), realizando con suma cuidado la formación de preguntas con el propósito de no exponerlas a situaciones para las que no han sido preparadas.
- Principio de respeto a la dignidad humana: En todo momento se tuvo respeto a los participantes, principalmente su autonomía como principio inherente de todo ser humano, por ello los participantes firmaron previamente el consentimiento informado
- Principio de justicia: En todo momento se brindo un trato justo y equitativo a los participantes. Asimismo, las encuestas serán almacenadas solo para fines de investigación(2).

IV. RESULTADOS

Tabla N° 01. Características sociodemográficas en el personal administrativo y docente de la UNAT- 2023

Factores		Administrativos		Docentes	
Sociodemográficos		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Edad	21 - 30 años	19	43.2%	02	4.3%
	31 – 40 años	20	45.4%	30	63.8%
	41 – 50 años	04	9.1%	12	25.5%
	Mayor de 51 años	01	2.3%	03	6.4%
Sexo	Femenino	21	47.7%	17	36.2%
	Masculino	23	52.3%	30	63.8%
Estado Civil	Soltero	31	70.4%	24	51.1%
	Casado	04	9.1%	15	31.9%
	Conviviente	09	20.5%	06	12.8%
	Divorciado	00	00.00%	01	2.1%
	Viudo	00	00.00%	01	2.1%
Total		44	100%	47	100%

*Fuente: Cuestionario de Maslach Burnout Inventory aplicado al personal administrativo y docente de la UNAT-2023

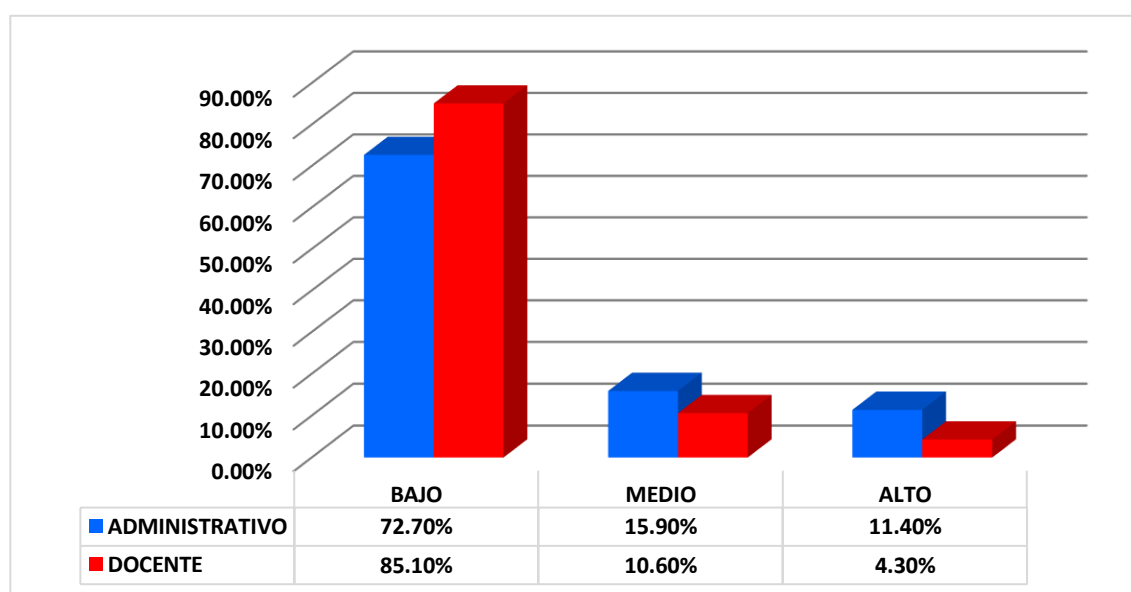
En cuanto a las características sociodemográficas: en el personal administrativo (44), sobre su edad; el 45.4% (20) tienen entre 31 a 40 años de edad; el 43.2% (19) tiene entre 21 a 30 años de edad; el 9.1% (04) tiene entre 41 a 50 años de edad y el 2.3% (01) son mayores de 51 años de edad. En cuanto al sexo, son personales masculinos el 52.3% (23) y el 47.7% (21) son personales femeninos. Sobre el estado civil, el 70.4%(31) son solteros, el 20.5%(09) son convivientes y el 9.1%(04) son casados. Asimismo, en el personal docente (47), sobre su edad; el 63.8%(30) tienen entre 31 a 40 años de edad; el 25.5% (12) tiene entre 41 a 50 años de edad; el 6.4% (03) son mayores de 51 años de edad y el 4.3% (02) tienen entre 21 a 30 años de edad. En cuanto al sexo, son personales masculinos el 63.8% (30) y el 36.2% (17) son personales femeninos. Sobre el estado civil, el 51.1%(24) son solteros, el 31.9%(15) son casados, el 12.8%(06) son convivientes, el 2.1% (01) es divorciado y el 2.1%(01) es viudo.

Tabla N° 02. Nivel de síndrome burnout en la dimensión agotamiento emocional en el personal administrativo y docente de la UNAT- 2023

Agotamiento Emocional	Administrativo		Docente	
	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia
Bajo	32	72.70%	40	85.10%
Medio	07	15.90%	05	10.60%
Alto	05	11.40%	02	4.30%
Total	44	100.00%	47	100.00%

*Fuente: Cuestionario de Maslach Burnout Inventory aplicado al personal administrativo y docente de la UNAT-2023

Figura N° 01. Nivel de síndrome burnout en la dimensión agotamiento emocional en el personal administrativo y docente de la UNAT- 2023



*Fuente: Tabla N° 02

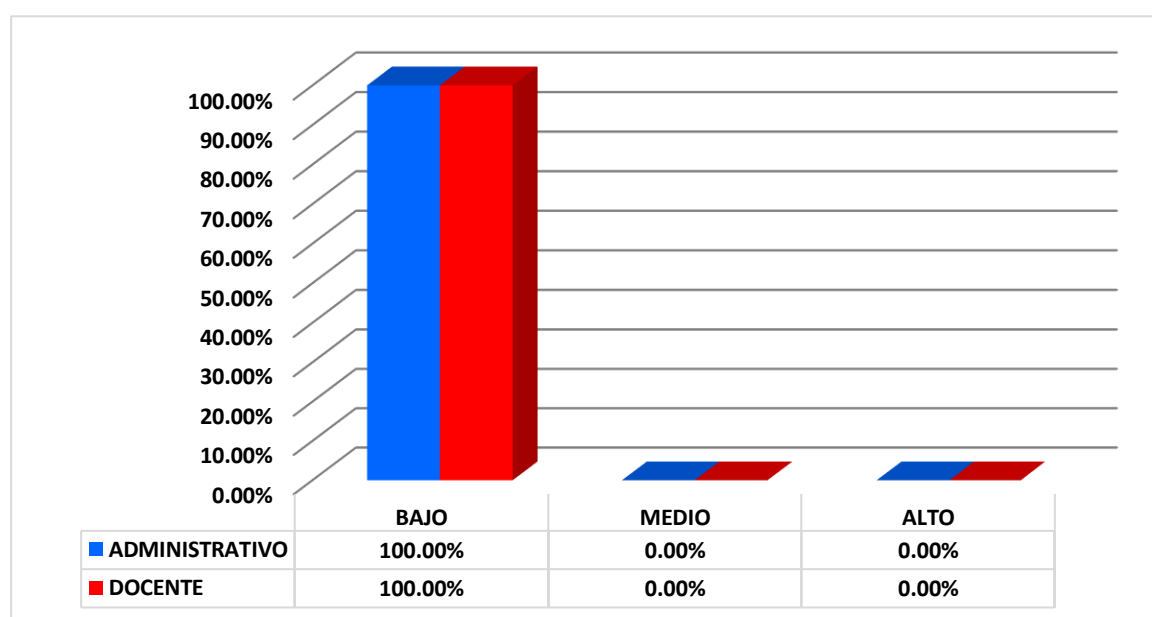
De acuerdo a la Tabla N°2 y la Figura N°1, se observa en la dimensión agotamiento emocional, que el 72.70% (32) del personal administrativo presenta un nivel bajo, el 15.90% (07) un nivel medio y el 11.40% (05) presenta un nivel alto. Asimismo, el 85.10% (40) del personal docente presenta un nivel bajo en la dimensión agotamiento emocional, el 10.60% (05) un nivel medio y el 4.30% (02) un nivel alto.

Tabla N° 03. Nivel de síndrome burnout en la dimensión despersonalización en el personal administrativo y docente de la UNAT- 2023

Despersonalización	Administrativo		Docente	
	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia
Bajo	44	100.00%	47	100.00%
Medio	00	00.00%	00	00.00%
Alto	00	00.00%	00	00.00%
Total	44	100.00%	47	100.00%

*Fuente: Cuestionario de Maslach Burnout Inventory aplicado al personal administrativo y docente de la UNAT-2023

Figura N° 02. Nivel de síndrome burnout en la dimensión despersonalización en el personal administrativo y docente de la UNAT- 2023



*Fuente: Tabla N° 03

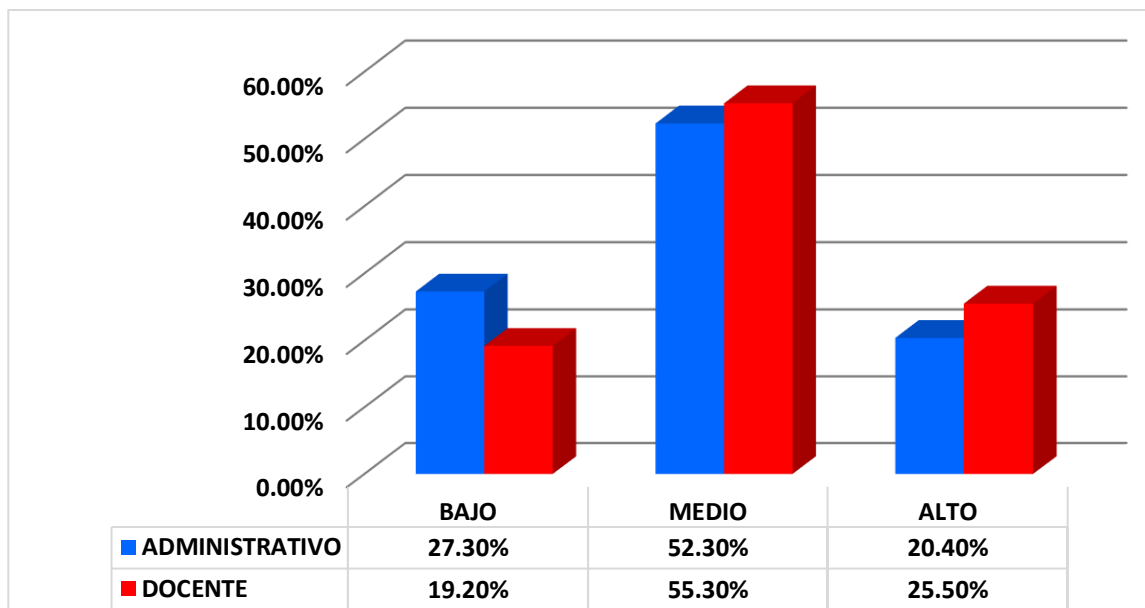
De acuerdo a la Tabla N°3 y la Figura N°2, se observa que el 100 % (44) del personal administrativo y el 100% (47) del personal docente presentan un nivel bajo en la dimensión despersonalización.

Tabla N° 04. Nivel de síndrome burnout en la dimensión Realización Personal en el personal administrativo y docente de la UNAT - 2023

Realización Personal	Administrativo		Docente	
	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia
Bajo	12	27.30%	09	19.20%
Medio	23	52.30%	26	55.30%
Alto	09	20.40%	12	25.50%
Total	44	100.00%	47	100.00%

*Fuente: Cuestionario de Maslach Burnout Inventory aplicado al personal administrativo y docente de la UNAT-2023

Figura N° 03. Nivel de síndrome burnout en la dimensión realización personal en el personal administrativo y docente de la UNAT- 2023



*Fuente: Tabla N° 04

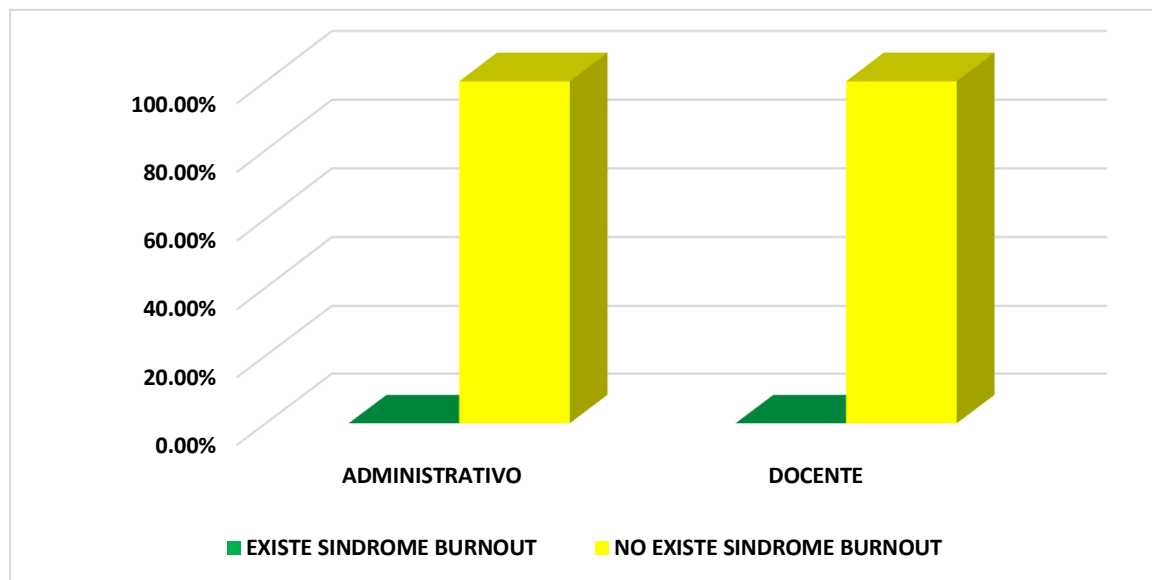
De acuerdo a la Tabla N°4 y la Figura N°3, se observa en la dimensión realización personal, que el 52.30% (23) del personal administrativo presenta un nivel medio, el 27.30% (12) un nivel bajo y el 20.40% (09) un nivel alto. Asimismo, el 55.30% (26) del personal docente presenta un nivel medio en la dimensión realización personal, el 25.50% (12) un nivel alto y el 19.20% (09) un nivel bajo.

Tabla N° 05. Prevalencia del síndrome burnout en el personal administrativo y docente de la UNAT- 2023

Síndrome Burnout	Administrativo		Docente	
	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia
Existe	00	00.00%	00	00.00%
No existe	44	100.00%	47	100.00%
Total	44	100.00%	47	100.00%

*Fuente: Cuestionario de Maslach Burnout Inventory aplicado al personal administrativo y docente de la UNAT-2023

Figura N° 04. Prevalencia del síndrome burnout en el personal administrativo y docente de la UNAT- 2023



*Fuente: Tabla N° 05

De acuerdo a la Tabla N°5 y la Figura N°4, se observa que el 100% (44) del personal administrativo y el 100% (47) del personal docente de la UNAT no presentan síndrome de burnout.

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación se trazó como objetivo general determinar la prevalencia del síndrome burnout en el personal administrativo y docente de la Universidad Nacional Autónoma de Tayacaja. Para cumplir con este propósito se buscó inicialmente caracterizar las dimensiones sociolaborales del grupo referido.

Como primer objetivo específico, conviene destacar de las características sociodemográficas, que el sexo masculino predomina con un 52.3% en el personal administrativo y el 63.8 % en el personal docente. Asimismo, el 45.4% del personal administrativo y el 63.8% del personal docente tienen entre 31 a 40 años de edad. De igual manera, el 70.4% del personal administrativo y el 51.1% del personal docente son solteros. En el segundo objetivo específico, se describió el nivel de Síndrome burnout en la dimensión agotamiento emocional en el personal administrativo y docente de la UNAT, en donde el 72.70% del personal administrativo y el 85.10% del personal docente presenta un nivel bajo en la dimensión agotamiento emocional, es decir que un gran porcentaje de personales no se sienten agotados, estresados, frustrados y no tienen problemas al esforzarse en sus actividades laborales, ya que pueden sobrellevar la carga laboral. Sin embargo, el 15.90% del personal administrativo y el 10.60% del personal docente presentó un nivel medio de agotamiento emocional. Asimismo, el 11.40% del personal administrativo y el 4.30% del personal docente presentaron un nivel alto en dicha dimensión. Lo cual nos refiere que un porcentaje de personales muestran mayor cansancio emocional como consecuencia de dedicar altos niveles de energía y tiempo para completar sus obligaciones laborales esto resulta interesante pues cuando la persona expresa esta falta de energía o agotamiento de sus propios recursos emocionales, esto significa que ya no puede dar más de sí mismo a un nivel afectivo y se aquejan sentimientos de estar agotados física y mentalmente. Similares hallazgos se encontraron en la investigación de Barahona & Pazmiño (2022) titulada “síndrome de burnout en docentes universitarios en la ciudad de Ambato”, cuya investigación tuvo como resultado que el 56.8% de los docentes presentan un nivel bajo en la dimensión de agotamiento emocional, el 24.3 % un nivel medio y el 18.9 un nivel alto. Asimismo, en el estudio realizado por Solorzano & Parraga (2023), titulado “Evaluación de Burnout en el personal administrativo de Veris Guayaquil, 2023”, tuvo como resultado, en los niveles de la dimensión agotamiento emocional que el 81% fue de nivel bajo, el 13% en nivel medio y 6% en nivel alto.

En el tercer objetivo específico, se indicó el nivel de Síndrome burnout en la dimensión despersonalización en el personal administrativo y docente de la UNAT, en donde el

100.00% del personal administrativo y docente presentaron un nivel bajo. Es decir que los trabajadores tienen una actitud positiva y entusiasta, son empáticos con los estudiantes y entre colegas de trabajo. Estos resultados fueron distintos al estudio realizado por Caja & Yupanqui (2021) titulado “Síndrome de burnout en los trabajadores de un Instituto Tecnológico de Huancayo” cuya investigación tuvo como resultado que el 51 % de los trabajadores presentan nivel medio, el 38 % nivel alto y el 11 % nivel bajo en la dimensión despersonalización.

En el cuarto objetivo específico, se indicó el nivel de Síndrome burnout en la dimensión realización personal en el personal administrativo y docente de la UNAT, en donde el 52.30% del personal administrativo y el 55.30% del personal docente presentan un nivel medio. Asimismo, el 20.40% del personal administrativo y el 25.50% del personal docente presentan un nivel alto. Lo cual nos refiere que los trabajadores se autoevalúan positivamente en sus habilidades en el desarrollo de actividades laborales, sintiéndose contentos y satisfechos consigo mismos. Sin embargo, el 27.30% del personal administrativo y el 19.20% del personal docente presentan un nivel bajo en la dimensión de realización personal, es decir, un porcentaje de trabajadores se sienten frustrados por no alcanzar sus objetivos laborales, piensan que los demás no valoran el aporte que conlleva la ejecución de su trabajo, sintiéndose descontentos e insatisfechos consigo mismos. Similares hallazgos se encuentran en el estudio realizado por Barahona & Pazmiño (2022) titulada “síndrome de burnout en docentes universitarios en la ciudad de Ambato”, cuya investigación tuvo como resultado que el 81,1% de docentes presenta un nivel alto y el 10,8% un nivel moderado de realización personal, mientras que el 8,1% presentan baja realización personal.

Ya obtenidos los objetivos específicos podemos determinar la Prevalencia del Síndrome burnout en el personal administrativo y docente de la UNAT. En este sentido los datos encontrados en la investigación demostraron que el personal administrativo y docente no presentan síndrome de burnout. Ya que, para definir el síndrome de burnout en un personal docente o administrativo, este debe tener altas puntuaciones en las dos primeras subescalas (agotamiento emocional y despersonalización) y bajas en la tercera (realización personal). Similares hallazgos se encontraron en el estudio de Barahona & Pazmiño (2022) titulada “Síndrome de burnout en docentes universitarios de la Ciudad de Ambato”, que tuvo como resultado que el total de docentes no denotan Síndrome de Burnout. También, se ven resultados similares en la investigación de Alverca & Yangari (2023), titulada “Síndrome de burnout en docentes de la facultad de la salud humana de la Universidad Nacional de

Loja”, teniendo como resultado que el 98% total de la muestra no presenta síndrome de burnout. No obstante, los resultados de la presente investigación fueron distintos al estudio realizado por Tarco. et al (2021) titulado “Síndrome burnout en docentes universitarios de carreras técnicas y sociales”, en donde se determinó la presencia del 14.3% del total con síndrome burnout.

VI. CONCLUSIONES

- Cabe resaltar en las características sociodemográficas, que la gran parte de docentes y administrativos son del sexo masculino, asimismo, la edad de los personales con mayor predominio fue la de 31 a 40 años de edad. Y con respecto al estado civil se destacó que los administrativos y docentes son solteros.
- Con respecto a la dimensión agotamiento emocional en el personal administrativo y docente, fue un nivel bajo. Lo cual nos indica que un gran porcentaje de personal no presenta problemas al esforzarse en sus actividades laborales, ya que pueden sobrellevar la carga laboral, sin la necesidad de agotarse, frustrarse o irritarse. Sin embargo, debemos de tener en cuenta que un pequeño porcentaje de personales presentaron un nivel medio y alto. Lo que a futuro podría ser muy preocupante ya que podría desencadenar un mayor desarrollo con la dimensión agotamiento emocional.
- En la dimensión de despersonalización, el total del personal administrativo y docente presentaron un nivel bajo, lo cual nos refiere que el personal puede tomar actitudes positivas y empáticas, valorar y reconocer sus actitudes, frialdad y el distanciamiento que puede llegar a tener en su entorno laboral, Cabe destacar que este dato es de beneficio para la institución ya que depende de la buena atención de sus trabajadores hacia los alumnos para que un adecuado contexto académico, obteniendo así una buena atención y servicio.
- Asimismo, se identificó el nivel en la dimensión de realización personal, donde la mayoría de personales presentaron un nivel medio y alto. Y un pequeño porcentaje presentaron un nivel bajo, es decir que no se sienten capaces de alcanzar todos sus objetivos ya que perciben de manera negativa la manera en que desarrollan su trabajo o al menos así lo creen. Lo cual puede producir una disminución de la autoestima, evitando las relaciones interpersonales y profesionales, baja desempeño y carencia para soportar la tensión. Lo cual perjudica directamente a los estudiantes de la universidad.
- Se determinó que no existe Síndrome burnout en el personal administrativo y docente, sin embargo, es importante destacar que, si se adiciona el porcentaje de nivel alto en cansancio emocional y despersonalización, se obtiene una fuerte presencia de desgaste emocional y conductas negativas; así mismo hay docentes con bajo nivel de realización personal, lo que a futuro podría desencadenar un cuadro de Síndrome Burnout.

VII. RECOMENDACIONES

- De acuerdo a los resultados obtenidos en el estudio, se plantea estrategias preventivas, las cuales deben estar enfocadas en la salud mental, brindando la información para una buena adaptación a las exigencias laborales, y a la realización de las actividades cotidianas.
- Al coordinador de la oficina de recursos humanos y el Área de bienestar Universitario de la universidad , se le sugiere ejecutar estrategias de prevención y promoción para disminuir y evitar que el agotamiento emocional aumente en los personales, se debe promover el desarrollo de nuevas aficiones, actividades que no tengan nada que ver con la labor docente o administrativa, reuniones con el grupo de trabajo para fortalecer el compañerismo y a la vez reconocer la dedicación y esfuerzo de cada personal. Asimismo, realizar capacitaciones en diversas áreas a los personales de la institución para brindarles más destreza y competitividad en cada cargo laboral.
- Al personal administrativo y docente de la universidad participar en las diversas actividades recreativas que pueda brindarles la universidad, para poder disminuir el agotamiento emocional. Asimismo, participar en ponencias y congresos para fortalecer habilidades, conocimientos y aumentar su realización personal.
- A los futuros investigadores, se les recomienda realizar una investigación relacionada con el estrés laboral, ya que en esta presente investigación se observó un nivel alto y medio en la dimensión de agotamiento emocional y un nivel bajo en la dimensión de realización personal. Lo cual nos refiere que existe un cuadro de estrés mas no de un síndrome burnout en los personales administrativos y docentes de la universidad.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Delgado T, Macias C. Universidad De Guayaquil Por El Título De Médico Tema : “ Estrés Laboral Del Personal Médico Durante La Pandemia Covid 19 Hospital General Monte Sinaí ”. Universidad de Guayaquil; 2020.
2. Vásquez Mendoza SM. “Prevalencia del síndrome de burnout en el personal docente y administrativo de la Institución Educativa 82081 Sagrado Corazon de Jesus San Marcos, Cajamarca, 2022 [Internet]. 2022. Universidad Nacional de Cajamarca; 2022. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.14074/5191>
3. Ramos M. Nivel del síndrome de Burnout en los docentes de la Universidad Andina del Cusco, 2019 [Internet]. Facultad De Ciencias De La Salud Escuela Profesional De Psicología; 2019. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12557/3174>
4. Judy Huamancaja. Síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional de Huancavelica – 2018. [Internet]. Universidad Nacional del Centro del Perú; 2020. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12894/6234>
5. Alverca S, Yangari J. Síndrome de burnout en docentes de la gfacultad de la salud humana de la huniversidad nacional de loja, en el año 2023 [Internet]. Universidad de las Américas; 2023. Disponible en: <http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/14698>
6. Cabezas E. Análisis del síndrome de Burnout en docentes de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Chimborazo y su incidencia en el desempeño laboral. Ind Data [Internet]. 2016;19(1):59-68. Disponible en: <https://doi.org/10.15381/idata.v19i1.12538>
7. Salcedo H, Cardenas Y, Carta L, Ldesma M. Síndrome de Burnout en docentes en un contexto de emergencia sanitaria, Lima. Alpha Centauri [Internet]. 2020;1(3):44-56. Disponible en: <https://doi.org/10.47422/ac.v1i3.18>
8. Shunsen M, Xia L, Wang Y. The Development of Teacher Burnout and the Effects of Resource Factors: A Latent Transition Perspective. Int J Environ Res Public Health [Internet]. 2022;19(5):1-16. Disponible en: <https://doi.org/10.3390/ijerph19052725>
9. Lazo V, Crocamao D, Farnum F. Impacto del síndrome de burnout en docentes de la universidad de panamá. Rev ciencias Soc y Humanist [Internet]. 2023;25(2):12-26. Disponible en: <https://doi.org/10.48204/societas.v25n2.4112>
10. Solorzano C. DC, Parraga C. JN. Evaluación del Burnout en el personal administrativo de Veris Guayaquil,2023 [Internet]. Vol. 15, 2024. Universidad

- Politécnica Alesiana ECUADOR; 20243. Disponible en: <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/27828>
11. Jarrin G, Patiño M, Moya I, Barandica A, Bravo V. Prevalencia del Síndrome de Burnout en docentes ecuatorianos de educación superior en tiempos de pandemia Covid-19. 2022;7(2):183-97. Disponible en: <https://doi.org/10.23857/pc.v7i1.3579>
 12. Barahona J, Pazmiño D. Síndrome de burnout en docentes universitarios de la Ciudad de Ambato [Internet]. Universidad Tecnológica Indomérica; 2022. Disponible en: <http://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/4001>
 13. Guerrero A. Burnout en docentes del Instituto Tecnológico Superior Carlos Cisneros [Internet]. Universidad Nacional de Chimborazo; 2021. Disponible en: <http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/7646/1/06678.pdf>
 14. Santibañes C, Moreno G, Sanchez U, Alvarez M. Síndrome de burnout en docentes de salud de Universidades en Chile durante la pandemia de COVID-19. Rev la Asoc Española Espec en Med del Trab [Internet]. 2021;30(4):495-504. Disponible en: <http://revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/1163/1394>
 15. Tarco R, Llano G, Carozama F, et al. Síndrome de Burnout en docentes universitarios de carreras técnicas y sociales. Rev Inf científica para la Dir en Salud INFODIR [Internet]. 2021;0(36):1-15. Disponible en: <http://revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/1163/1394>
 16. Perez Gilvonio NM. Dimensiones de Síndrome de Burnout en los docentes de la PER N° 07-Acobambilla-UGEL-Huancavelica [Internet]. Universidad Cesar Vallejo; 2021. Disponible en: https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1207/TESIS_FINAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
 17. Caja Cosme M, Yupanqui Suasnabar M. Síndrome de burnout en los trabajadores de un Instituto Tecnológico de Huancayo – 2021 [Internet]. Universidad Peruana Los Andes. Universidad Peruana los Andes; 2022. Disponible en: <http://repositorio.upla.edu.pe/handle/UPLA/1770>
 18. Monte G. Aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout): aproximaciones teóricas para su explicación y recomendaciones para la intervención. PsicologíaCientífica.com [Internet]. 2001;3(5):1-5. Disponible en: <http://www.psicologiacientifica.com/bv/psicologia-78-1-el-sindrome-de->

quemarse-por-el-trabajo-(sindrome-de-burnout).html

19. Celio J. burnout y satisfacción con la vida en docentes que realizan clases virtuales en el contexto de pandemia por covid 19. Puriq [Internet]. 3(1):104-19. Disponible en: <https://doi.org/10.37073/puriq.3.1.142>
20. Montero K, Cortes G, Hernandez A. Síndrome del burnout en policías de Colombia y su relación con el sistema de beneficios e incentivos. Rev Logos, Cienc Tecnol [Internet]. 2020;12(2):32-43. Disponible en: <https://doi.org/10.22335/flct.v12i2.1161>
21. Martínez A. El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. Vivat Acad Rev Comun. 2010;112(1):42-80.
22. Chavez C. Síndrome de Burnout en docentes universitarios. Rev INNOVA Resasearch J [Internet]. 2016;1(9):77-95. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192015000400005
23. Barboza I. Estrés laboral y factores asociados en profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital público nivel III. Chiclayo. 2019 [Internet]. Universidad Cesar Vallejo; 2019. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38050/Barboza_BI_Y.pdf?sequence=1&isAllowed=y
24. Inga F, Laza A. Síndrome de burnout y satisfacción laboral en docentes de la provincia Huancavelica en tiempos de pandemia por el COVID-19 [Internet]. Universidad Continental; 2021. Disponible en: <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/10651>
25. Galvis M. Teorías y modelos de enfermería usados en la enfermería psiquiátrica. Rev Cuid [Internet]. 2015;6(2):1108. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v6i2.172%0ARev>
26. Marquez D, Segovia G. Prevalencia del síndrome burnout y factores asociados en docentes de medicina de la universidad austral de Chile [Internet]. Vol. 3, Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952. Universidad de Chile; 2018. Disponible en: <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
27. Rus E. Personal administrativo. Economipedia [Internet]. 2021;99-109. Disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/personal-administrativo.html>

28. Fernando A, Caldas H, Nacional U, Alcides D, Perú CP, Miguel L, et al. Organizational climate , job satisfaction and burnout in the administrative staff of the Daniel Alcides Carrión National University Jannet Karim Fuster Gómez. 2024;32:157-84.
29. Hernández Sampieri R, Fernández Collado C, Baptista Lucio M del P. Metodología de la Investigación [Internet]. Vol. 6. México; 2014. 634 p. Disponible en: http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
30. Parreño UA. Metodología de Investigación en salud [Internet]. Vol. 40, Journal of Rehabilitation Medicine. 2016. 126 p. Disponible en: [http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/pdf/13/metodología de la investigación en salud.pdf](http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/pdf/13/metodología%20de%20la%20investigación%20en%20salud.pdf)
31. G.Arias F. El proyecto de investigación. Venezuela; 2012. 6 p.
32. José Supo. Seminarios de Investigación Científica Sinopsis del libro 2012 [Internet]. Seminarios de Investigación Científica. 2012. 34 p. Disponible en: <http://red.unal.edu.co/cursos/ciencias/1000012/un3/pdf/seminv-sinopsis.pdf>
33. Maslach C, Jackson S. Validación cuestionario Burnout. MBI [Internet]. 1981. Disponible en: https://www.ecestaticos.com/file/035b15f97effea4c69fd6519e8114bcf/1515665476-cuestionario_burnout.pdf
34. Salinas Accilio K. Clima laboral y síndrome de burnout en docentes de instituciones educativas nacionales del distrito Ricardo Palma- Huarochirí 2019 [Internet]. Repositorio De La Universidad Peruana De Los Andes. Universidad Peruana los Andes; 2019. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12848/1336>
35. Lopez E, Hector Zacarias Zacarias Ventura H. Síndrome de Burnout en docentes universitarios durante de clases virtuales. Desafios. 2020;11(2):136-41.

ANEXOS

ANEXO A: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES	MÉTODOS Y TÉCNICAS
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Cuál es la prevalencia del Síndrome burnout en el personal administrativo y docente de la Universidad Nacional Autónoma De Tayacaja “Daniel Hernández Morillo”- 2023?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <p>1. ¿Cuáles son las características</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar la prevalencia del Síndrome burnout en el personal administrativo y docente de la “Daniel Hernández Morillo”- 2023</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>1. Indicar las características</p>	<p>V1: Síndrome burnout</p>	<p>Agotamiento emocional (9 ítems)</p>	<p>1) Agotamiento por el trabajo (1)</p> <p>2) Cansado al final de la jornada (2)</p> <p>3) Fatigado al levantarse. (3)</p> <p>4) Se esfuerza a trabajar (6)</p> <p>5) Se siente quemado por el trabajo (8)</p> <p>6) Frustrado en el trabajo (13)</p> <p>7) Trabaja demasiado (14)</p> <p>8) Trabaja con personas que producen estrés. (16)</p> <p>9) Me siento acabado. (20)</p>	<p>Enfoque y tipo de investigación</p> <p>El estudio fue de enfoque cuantitativo, ya que refleja la necesidad de medir y estimar magnitudes de los fenómenos o problemas de investigación, siendo estas muy objetivas con la finalidad de arribar a proposiciones precisas y hacer recomendaciones específicas.</p>

<p>sociodemográficas del personal administrativo y docente de la UNAT-2023?</p> <p>2. ¿Cuál es el nivel de síndrome de burnout en la dimensión Agotamiento emocional en el personal administrativo y docente de la UNAT -2023?</p> <p>3. ¿Cuál es el nivel de síndrome de burnout en la dimensión despersonalización en el personal administrativo y docente de la UNAT-2023?</p>	<p>sociodemográficas del personal administrativo y docente de la UNAT-2023</p> <p>2. Describir el nivel síndrome de burnout en la dimensión Agotamiento emocional en el personal administrativo y docente de la UNAT -2023</p> <p>3. Identificar el nivel síndrome de burnout en la dimensión despersonalización en el personal</p>		<p>Realización personal (8 ítems)</p>	<p>1) Comprendo a los alumnos (4)</p> <p>2) Trato eficaz a problemas de los alumnos (7)</p> <p>3) Influyo positivamente en la vida de los demás (9)</p> <p>4) Me siento muy activo (12)</p> <p>5) Crear atmosfera relajada (17)</p> <p>6) Estimulado de trabajar con personas (18)</p> <p>7) Conseguido cosas muy útiles en mi profesión (19)</p> <p>8) Trato los problemas emocionales con mucha calma (21)</p>	<p>El tipo de investigación fue básico, este se fundamenta en recolectar información, es decir, apoya en tener un mejor entendimiento de los conceptos fundamentales dentro de un campo científico en particular., pero no tiene aplicación inmediata de los resultados, aunque más adelante sus hallazgos pueden servir para otros usos aplicables</p> <p>Población:</p> <p>Administrativos y docentes de la Universidad Nacional Autónoma de Tayacaja “Daniel Hernández Morillo”-2023.</p>
---	---	--	---------------------------------------	--	---

<p>4. ¿Cuál es el nivel de síndrome de burnout en la dimensión realización personal en el personal administrativo y docente de la UNAT - 2023?</p>	<p>administrativo y docente de la UNAT- 2023</p> <p>4. Indicar el nivel de síndrome de burnout en la dimensión realización personal en el personal administrativo y docente de la UNAT -2023</p>		<p>Despersonalización (5 ítems)</p>	<p>1) Trato personal a alumnos (5)</p> <p>2) Insensible con la gente (10)</p> <p>3)Preocupa que el trabajo me endurezca emocionalmente (11)</p> <p>4) No me importa lo que les ocurra a mis alumnos (15)</p> <p>5) Los alumnos me culpan por algunos de sus problemas. (22)</p>	<p>TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS:</p> <p>Al ser una investigación cuantitativa de diseño descriptivo, se utilizará como recolector de datos el programa de hojas de cálculo Excel de Microsoft y se empleará el paquete estadístico SPSS, que serán descritas y posteriormente permitirán desarrollar la discusión de resultados teniendo en cuenta la distribución numérica y porcentual y la síntesis del estudio que vienen a ser las conclusiones.</p>
--	--	--	-------------------------------------	---	---

ANEXO B: Instrumento de recolección de datos
CUESTIONARIO DE MASLACH BURNOUT INVENTORY

DATOS GENERALES

1. Edad

- a. 21 a 30 años b. 31 – 40 años c. 41 – 50 años d. Mayor de 51 años

2. Sexo:

- a. Femenino b. Masculino

3. Estado Civil

- a. Soltero b. Casado c. Conviviente d. Divorciado e. Viudo

4. Pertenece al área de:

- a. Docencia b. Administrativo

INSTRUCCIONES

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

NUNCA	UNA VEZ AL AÑO O MENOS	UNA VEZ AL MES O MENOS	ALGUNAS VECES AL MES.	UNA VEZ A LA SEMANA.	VARIAS VECES A LA SEMANA.	A DIARIO
0	1	2	3	4	5	6

N°	PREGUNTAS / ALTERNATIVAS	0	1	2	3	4	5	6
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							
2	Al final de la jornada me siento agotado.							
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan los alumnos.							
5	Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.							
6	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.							
7	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan los alumnos.							

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

CUESTIONARIO DE MASLACH BURNOUT INVENTORY

DATOS GENERALES

1. Edad

a. 21 a 30 años b. 31 – 40 años **c. 41 – 50 años** d. Mayor de 51 años

2. Sexo:

a. Femenino **b. Masculino**

3. Estado Civil

a. Soltero b. Casado **c. Conviviente** d. Divorciado e. Viudo

4. Perteneces al área de:

a. Docencia b. Administrativo

INSTRUCCIONES

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

NUNCA	UNA VEZ AL AÑO O MENOS	UNA VEZ AL MES O MENOS	ALGUNAS VECES AL MES.	UNA VEZ A LA SEMANA.	VARIAS VECES A LA SEMANA.	A DIARIO
0	1	2	3	4	5	6

Nº	PREGUNTAS / ALTERNATIVAS	0	1	2	3	4	5	6
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.					X		
2	Al final de la jornada me siento agotado.				X			
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.			X				
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan los alumnos.				X			
5	Creo que trato a algunos alumnos como si fueran objetos.		X					
6	Trabajar con alumnos todos los días es una tensión para mí.				X			
7	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan los alumnos.					X		

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

ANEXO C: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente acepto participar voluntariamente en la investigación titulada: Síndrome burnout en el personal administrativo y docente de la Universidad Nacional Autónoma De Tayacaja “Daniel Hernández Morillo”-2023 realizado por la estudiante Rossmery Estefany Velasque Bartolome de la Carrera Profesional de Enfermería de la Universidad Nacional Autónoma de Tayacaja “Daniel Hernández Morillo “ .

He sido informado(a) del propósito del mismo, así como de los objetivos, y teniendo la confianza plena de que la información que se recolectará en el instrumento será solo y exclusivamente para fines de la investigación, además confió en que la investigación utilizará adecuadamente dicha información asegurándome la máxima confidencialidad, no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación.

Firma del participante

ANEXO D: Validación del instrumento

Prueba de validez binomial por jueces expertos del instrumento Síndrome de burnout

Nº	Indicador	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	Suma	Probabilidad
1	<i>¿Esta pregunta permitirá alcanzar el objetivo planteado en el estudio?</i>	1	1	1	1	1	5	0.03125
2	<i>¿La pregunta está formulada en forma clara y precisa?</i>	1	1	1	1	1	5	0.03125
3	<i>¿El orden de esta pregunta es el adecuado?</i>	1	1	1	1	1	5	0.03125
4	<i>¿La redacción es entendible o coherente con el propósito del estudio?</i>	1	1	1	1	1	5	0.03125
5	<i>¿El contenido corresponde con el propósito del estudio?</i>	1	1	1	1	1	5	0.03125
6	<i>¿El vocabulario de esta pregunta es el adecuado?</i>	1	1	1	1	1	5	0.03125

*Fuente: Karla Salinas Accilio (2019)

ANEXO E: Confiabilidad del instrumento

Variable	Alfa de Cronbach	Nº de items	Confiabilidad
Síndrome Burnout	,814	22	Excelente

*Fuente: Karla Salinas Accilio (2019)

ANEXO G: Autorización de ejecución del instrumento de tesis

UNAT

Universidad Nacional Autónoma de Tayacaja Daniel Hernández Morillo

Ley de Creación N° 29718



En investigación, se alcanza y está

INFORME N° 00176-2023-UNAT/P-VPA-E. P.E

A : Dr. ANDRES OLIVERA CHURA.
Vicepresidente Académico - UNAT.

DE : Dra. YENNY KATIUSCA BENAVENTE SANCHEZ.
Responsable de la Escuela Profesional de Enfermería.

ASUNTO : SOLICITO A TRAVÉS DE SUS INSTANCIAS PARA QUE SE AUTORICE Y BRINDE FACILIDADES A UNA ESTUDIANTE DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA, PARA LA APLICACIÓN DE UN INSTRUMENTO DE CUESTIONARIO EN TODAS LAS AREAS ADMINISTRATIVAS DE LA UNAT, PARA LA ELABORACIÓN DE SU PROYECTO DE TESIS.

REFERENCIA : SOLICITUD S/N

FECHA : Pampas, 06 de octubre de 2023



Es grato dirigirme a Usted, con la finalidad de saludarle muy cordialmente, y a la vez en atención al documento de la referencia, se solicita a través de sus instancias para que se autorice y se otorgue facilidades a la estudiante de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Nacional Autónoma de Tayacaja Rossmery Estefany Velásquez Bartolomé con DNI N° 71383501, con el fin de que realice su proyecto de tesis denominado: SINDROME BURNOUT EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE TAYACAJA DANIEL HERNANDEZ MORILLO, 2023.

Cabe resaltar que dicho argumento en líneas precedentes coadyuvara a que la estudiante obtenga datos para la medición del instrumento del cuestionario para su proyecto de tesis, esperando contar con su respectivo apoyo y así cooperar con la formación académica y el futuro profesionalismo de la estudiante.

Sin otro en particular me despido de Ud. no sin antes expresarles las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente;


UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE TAYACAJA
DANIEL HERNÁNDEZ MORILLO
Dra. Yenny K. Benavente Sánchez
RESPONSABLE DE LA ESCUELA PROFESIONAL
DE ENFERMERIA

979 332 746

<https://unat.edu.pe/>



mesadepartes@unat.edu.pe

OFICINA ADMINISTRATIVA:
Jr. Bolognesi N° 416 - 418 - Pampas - Tayacaja - Huancavelica.

OFICINA DE ADMISIÓN:
Jr. Lima, esquina con el Jr. Bolognesi, Plaza Principal,
Pampas - Tayacaja - Huancavelica.


LOCAL ACADÉMICO:
Via Rundo (300 metros al Jr. Alfonso Ugarte,
Daniel Hernández - Tayacaja - Huancavelica.

HOJA DE TRÁMITE EXP. N° 3178

REMITE: ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

ASUNTO: SOLICITO A TRAVÉS DE SUS INSTANCIAS PARA QUE AUTORICE Y BRINDE FACILIDADES A UNA ESTUDIANTE DE LA E.P. ENFERMERÍA, PARA LA APLICACIÓN DE UN INSTRUMENTO DE CUESTIONARIO EN TODAS LAS ÁREAS ADMINISTRATIVAS DE LA UNAT, PARA LA ELABORACIÓN DE SU PROYECTO DE TESIS

TIPO DE DOCUMENTO: INFORME N° 00176-2023-UNAT/P-VPA-E.P.E

Pase a	N° de Acción	Fecha	Proveido N°	Firma del Responsable
DEPARTAMENTOS ACADÉMICOS y DIGA	1	10/10/2023	2136	

N° DE ACCIONES

- 1. ACCIONES NECESARIAS
- 2. ACOMP. ANTECEDENTES
- 3. ACTUAR EN EL ASUNTO
- 4. APROBAR
- 5. ARCHIVAR
- 6. ATENDER SOLICITUD
- 7. CITAR A SESIÓN

- 8. CONOCIMIENTO Y FINES
- 9. PARTICIPAR
- 10. COORDINAR
- 11. DAR OPINIÓN
- 12. DEVOLVER
- 13. DIFUSIÓN
- 14. AUTORIZAR

- 15. FIRMA
- 16. VISTO BUENO
- 17. GIRAR ORDEN DE COMPRA
- 18. GIRAR ORDEN DE SERVICIO
- 19. DAR TRÁMITE
- 20. PROYECTAR RESPUESTA
- 21. EMITIR DISP. PPTAL

- 22. MATRICULAR
- 23. PROYECTAR OFICIO
- 24. INFORMAR
- 25. PROJ. RESOLUCIÓN
- 26. REVISAR
- 27. TENER PENDIENTE
- 28. CITAR A REUNIÓN

OBSERVACIONES

Brindar Facilidades

Doc. Reg.	
Folios.	10

ANEXO H: Evidencias fotográficas



Aplicando el instrumento a los administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Tayacaja “Daniel Hernández Morillo”.



Aplicando el instrumento a los administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Tayacaja “Daniel Hernández Morillo”.



Aplicando el instrumento a los administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Tayacaja “Daniel Hernández Morillo”.



Aplicando el instrumento a los administrativos de la Universidad Nacional Autónoma de Tayacaja “Daniel Hernández Morillo”.