



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
<http://www.udh.edu.pe>

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
Escuela de Post Grado

MAESTRIA EN CIENCIAS DE LA SALUD

TESIS

**“DESGASTE LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS
DOCENTES ODONTÓLOGOS EN LA UNIVERSIDAD
DE HUÁNUCO – AÑO 2017”**

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN CIENCIAS DE SALUD

Mención Gerencia de Servicios en Salud

AUTOR

C.D. Erick, MEZA PIO

ASESORA

Dra. María Luz, PRECIADO LARA

HUÁNUCO – PERÚ

2018



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

JEFA DE LA UNIDAD DE POST GRADO- FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL"



ACTA DE SUSTENTACIÓN DEL GRADO DE MAESTRO EN CIENCIAS DE LA SALUD

En la ciudad Universitaria la Esperanza, en el auditorio de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Huánuco, a los trece días del mes de julio del año dos mil dieciocho, siendo las 15.00 horas, los Jurados, docentes en la Universidad de Huánuco, Dra. Silvia Lina Bacilio Cruz, **Presidenta**, Mg. Amalia Leiva Yaro, **Secretaria**, y Mg. Edith Jara Claudio, **Vocal** respectivamente; nombrados mediante Resolución N° 310-2018-D-EPG-UDH, de fecha doce de junio del año dos mil dieciocho y el aspirante al Grado Académico de Maestro, Bach. **Erick MEZA PIO**.

Luego de la instalación y verificación de los documentos correspondientes, la Presidenta del jurado invitó al graduando a proceder a la exposición y defensa de su tesis intitulada: **"DESGASTE LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES ODONTÓLOGOS EN LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO – AÑO 2017"**. Para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Salud, mención: Gerencia en Servicios de salud.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) Aprobado Por Unanimidad con el calificativo cuantitativo de 16 y cualitativo de Buena (Art. 54).

Siendo las 16.10 horas del día 13 del mes de Julio del año 2018, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

PRESIDENTA

Dra. Silvia Lina Bacilio Cruz

SECRETARIA

Mg. Amalia Leiva Yaro

VOCAL

Mg. Edith Jara Claudio

DEDICATORIA

- En primer lugar, dedico a Dios, que por medio de su poder celestial, me da los dones y cualidades que pude culminar satisfactoriamente mi formación

- A mis padres, ya que sin su apoyo y ánimos que me dan, no hubiera logrado terminar mi carrera universitaria.

- A mis parientes y amistades, con su apoyo condicional pude realizar este proyecto donde servirá para futuras investigaciones que se tiene.

- A mis catedráticos que me apoyaron en mi investigación ya que con su ayuda en diversos temas hice lo posible realizar este proyecto, siendo importante su participación en este proyecto.

- A la UDH, que me acogió para mi formación profesional, de post grado en magister que es un orgullo ser profesional para mi región y País.

AGRADECIMIENTO

- Agradezco a mi asesora, que con su empeño y dedicación se pudo lograr esta investigación que será importante a la sociedad.

- Al P.A. de Odontología que me dio las facilidades para poder ejecutar esta investigación para el bien de la parte académica que realiza.

- A los expertos que evaluaron este estudio, que será de mucha importancia para el beneficio de mejora para el bien de los catedráticos de odontología.

- Al programa académico de Post Grado, que con su formación académica pudo apoyar nuestra formación y inicio de la investigación que es un bien para la universidad.

INDICE

| | PAG |
|--|-------------|
| DEDICATORIA | i |
| AGRADECIMIENTO | ii |
| INDICE | iii |
| INDICE CUADROS | v |
| RESUMEN | vi |
| SUMARRY | vii |
| INTRODUCCION | viii |
| 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | |
| 1.1. Descripción del Problema | 01 |
| 1.2. Formulación del Problema | 04 |
| 1.2.1. Problemas Generales | 04 |
| 1.2.2. Problemas Específicos | 04 |
| 1.3. Objetivo General | 04 |
| 1.4. Objetivos Específicos | 04 |
| 1.5. Transcendencia de la Investigación y/o Justificación de la Investigación | 05 |
| 2. MARCO TEORICO | |
| 2.1. Antecedentes de Investigación | 07 |
| 2.1.1. Internacionales | 07 |
| 2.1.2. Nacionales | 09 |
| 2.1.3. Locales | 10 |
| 2.2. Bases Teóricas | 12 |
| 2.2.1. Aspectos Conceptuales | 17 |
| 2.2.1.1. Desgaste Laboral | 17 |
| 2.2.1.2. Agotamiento Emocional | 28 |
| 2.2.1.3. Despersonalización | 31 |
| 2.2.1.4. Realización Personal | 32 |
| 2.2.1.5. Desempeño Laboral | 40 |
| 2.2.1.6. Síndrome de Desgaste Laboral | 44 |
| 2.3. Definiciones Conceptuales | 50 |

| | |
|--|-----------|
| 2.5. Sistema de Hipótesis | 51 |
| 2.4.1. Hipótesis | 51 |
| 2.4.2. Hipótesis Específica | 51 |
| 2.5. Sistemas de Variables | 51 |
| A. Variable Dependiente | 52 |
| B. Variable Independiente | 52 |
| A. Variable Interviniente | 52 |
| 2.6. Operacionalización de Variables | 53 |
| 3. MARCO METODOLÓGICO | |
| 3.1. Tipo de Investigación | 54 |
| 3.1.1. Enfoque | 54 |
| 3.1.2. Alcance o Nivel | 54 |
| 3.1.3. Diseño | 54 |
| 3.2. Población y Muestra | 54 |
| 3.2.1. Población | 54 |
| 3.2.2. Muestra | 55 |
| 3.3. Técnicas, Instrumentos de Recolección de Datos | 55 |
| 3.3.1. Técnicas | 55 |
| 3.3.2. Instrumentos | 55 |
| 3.4. Técnicas para el Procesamiento y Análisis De Información | 55 |
| 4. RESULTADOS | 57 |
| 5. DISCUSIÓN | 67 |
| 6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 71 |
| 7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 74 |
| 8. ANEXOS | 79 |

INDICE DE CUADROS ESTADÍSTICOS

| | | PAG |
|---------------------|--|------------|
| CUADRO N° 01 | Distribución de Docentes Según Género | 57 |
| CUADRO N° 02 | Distribución de Docentes Según Edad | 58 |
| CUADRO N° 03 | Desgaste Laboral Según Desempeño Laboral | 59 |
| CUADRO N° 04 | Agotamiento Emocional Según Desempeño Laboral | 61 |
| CUADRO N° 05 | Despersonalización Según Desempeño Laboral | 63 |
| CUADRO N° 06 | Realización Personal Según Desempeño Laboral | 65 |

RESUMEN

La interacción que puede haber entre La salud laboral en relación al desempeño docente, tiene mucho que interactuar desde la lógica de la psicología; Además, tenemos que realizar un análisis de trabajo en el desgaste o estrés laboral se da según el trabajo que tiene y actividades que presenta; este estudio tiene como objetivo: Determinar la relación que existe entre el desgaste laboral y el desempeño de los docentes odontólogos de la Universidad de Huánuco, 2017; el material y método: Se tiene como muestra a los docentes odontólogos del P.A. de la Facultad de Ciencias de Salud de la Universidad de Huánuco, teniendo como en total 30 docentes odontólogos sometidos a este estudio, teniendo los siguientes resultados: El grupo de estudio de los docentes odontólogos según sexo fue mayormente varones en un 70%; El grupo de estudios de los docentes según edad, tienen mayor frecuencia los menores de 39 años en un 53,3%; En relación entre desgaste de trabajo y ejercicio docente no presenta relación estadísticamente ($p > 0,05$), considerando desgaste laboral medio de mayor frecuencia en 56,7%; Para el cuestionario de Burnout con relación al agotamiento emocional donde no existe relación estadística entre agotamiento y desempeño de la misma ($p < 0,05$); Se obtiene agotamiento emocional medio en un 46,7% en mayor frecuencia, seguido de agotamiento bajo en un 43,3% y agotamiento alto en un 10%; En relación a despersonalización según desempeño laboral de los profesores odontólogos en interferencia estadística no acepta la relación de las mismas ($p > 0,05$); Los docentes presentaron despersonalización baja en un 56,7%; La realización personal según desempeño laboral no tiene una relación estadística entre ambas comparaciones ($p > 0,05$); La realización personal tiene puntuación alta en mayor porcentaje en un 66,7%; por lo que llegamos a la conclusión de No existe relación estadística entre el desgaste laboral y el desempeño docente, es decir, el desempeño docente no depende del desgaste laboral en docentes odontólogos ($p = 0,936$); pero se considera un desgaste laboral moderado.

PALABRAS CLAVES: Desgaste laboral, Desempeño laboral, Enseñanza y desempeño, Agotamiento laboral.

SUMMARY

The relationship that may exist between occupational health in relation to teacher performance, has much to interact from the perspective of psychology; In addition, we have to carry out a job analysis in the wear and tear or work stress is given according to the work you have and activities presented; The objective of this study is to: Determine the relationship that exists between work attrition and the performance of dentist teachers at the University of Huánuco, 2017; the material and method: The odontologists of the Academic Program of the Faculty of Health Sciences of the University of Huánuco are taken as sample, having as a total of 30 dentist teachers subjected to this study, having the following results: Study of the dental teachers according to sex was mainly male in 70%; The group of studies of teachers according to age, children under 39 years of age are more frequent in 53.3%; Regarding work attrition and teacher performance, it does not show a statistically relationship ($p > 0.05$), considering average work wear of greater frequency in 56.7%; For the Burnout questionnaire regarding emotional exhaustion where there is no statistical relationship between exhaustion and performance ($p < 0.05$); Average emotional exhaustion is obtained in 46.7% in greater frequency, followed by low exhaustion in 43.3% and high exhaustion in 10%; In relation to depersonalization according to job performance of dentist teachers in statistical interference does not accept the relationship of them ($p > 0.05$); The teachers presented low depersonalization in 56.7%; Personal achievement according to job performance does not have a statistical relationship between both comparisons ($p > 0.05$); Personal achievement has a high score in a higher percentage of 66.7%; Therefore, we conclude that there is no statistical relationship between work attrition and teaching performance, that is, the teaching performance does not depend on the work wear in dentist teachers ($p = 0.936$); but it is considered a moderate work wear.

KEY WORDS: Work wear, Work performance, Teaching and performance, Work exhaustion.

INTRODUCCIÓN

El enfoque de trabajo de todo ser humano se basa en el cumplimiento de jornada que labora, en ello se tiene en consideración la salud laboral desde el punto de vista de la Psicología es ver que tenga un bienestar en todo los trabajadores, orientando al buen desarrollo de labor de sus funciones, en ello, al tener una preocupación como país y también en todo el mundo, es que se teme por el desgaste o estrés laboral relacionando con el trabajo que lleva a tensiones y otras consecuencias que perjudica el bienestar del trabajo; además, consideramos que el odontólogo que esta como miembro del equipo de salud, donde brinda actividades preventivos – promocionales de salud, al laboral de la manera asistencias en el área pública o privado, se aporta como docentes en la universidad, por ello, al ser muy variado las funciones que debe cumplir, debe ser intervenir mediante actividades preventivo promocionales de estrategia sanitaria mental mediante el uso de técnicas de afrontamiento, talleres, técnicas de relajación, etc., para poder equilibrar todas las ocupaciones que se somete.

Al hablar de desgaste laboral, consideramos el Síndrome de Burnout como respuesta de estrés laboral crónico, siendo este síndrome un agotamiento mental considerable, por ello, cuando los trabajadores de salud odontólogos se ven afectados con el desgaste laboral va a empezar a sentirse irritables, aumentado la ausencia laboral, la baja de calidad de atención, trastornos de sueño y otros, induciendo al consumo del alcohol, automedicación u otras medidas, por ello, consideramos esta problemática algo de consideración y de tomar en cuenta ya que repercute no solo en el ámbito laboral, sino también en el entorno familiar, en relaciones interpersonales que tenga por lo que dificulta la buena labor que se debe hacer.

Este estudio esta para poder relacionar el desempeño laboral que tiene el odontólogo en relación al desgaste laboral en que influye en la labor docente, por lo que será de suma importancia este estudio para encontrar puntos de apunte para la mejora de las falencias que pueden tener, en ello, poder analizar mejora de rutina de cada profesional para dar mejoría a la salud psicológica y general de ello.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.

La salubridad laboral en el punto de vista de la psicología, también ha sido incidente por la emergencia de la psicología real en el sentido de intentar buscar y entender cuáles son las variables personales y recursos que conseguirían una mayor aptitud, salud y bien para los empleadores. Las variables de personalidad positiva del empleador iniciarán los recursos personales que ayudan a los empleadores a poner a la salud y el bienestar, y al óptimo crecimiento laboral (1).

Una de las preocupaciones vigentes a nivel regional como nacional del Perú en el campo del estar bien y salud en el empleo es la referida al desgaste o estrés laboral en los lugares laborales. Investigaciones se han empleado que un recargado desgaste o estrés vinculado con el trabajo lleva a resultados en este. Es así, que el estrés y la tensión relacionada a los empleadores de cooperación en odontología ha sido una realidad entendido de siempre. Si cualquier empleo conlleva y se obtiene tensión, cumplir funciones con recurso humano a las que hay que atender, cuidar, orientar, ayudar o sencillamente acompañar agota doblemente (2).

Los efectos que sienten los empleadores son parte muy importante del comodidad de trabajo, ya que son importantes para dar importancia a la salud en las pagadurías, influyendo en el clima de trabajo positivo, en el cumplimiento de funciones del trabajo que se inicia y en el servicio dado. Las sensaciones positivas tienen una incidencia importante en la motivación, el ser ingenioso y el rendimiento en las funciones del empleador (3).

En el presente, se tiene con una variada bibliografía sobre el tema. La gran importancia parte de los investigadores comparten en identificar este síndrome como estrés o tensión laboral presente que actúa en los profesionales diversos, pero mayormente tienen un tiempo controlado en intensa implicancia con personas que a menudo se suscitan en un momento problemático y donde la interacción puede estar reflejada de afecto de turbación, frustración, temor o desesperación. Donde en Perú encontraron en el Hospital nacional Sur Este de ESSALUD del Cusco una prevalencia de síndrome de Burnout (estrés laboral) en bajo el 79.7% de médicos y 89% de enfermeras; en medio en el 10.9% de médicos y 1.4% de enfermeras. Hallan una asociación estadísticamente significativa con las siguientes variables: sexo masculino, profesión de médico, tiempo de trabajo es mayor de 12 años. Existe con relación inversa con la situación laboral, motivación para el trabajo, auto percepción laboral, satisfacción laboral. No se relacionan significativa con quien vive, ni con el tiempo de funciones diario (4).

En el Hospital Nación de Emergencia José Casimiro Ulloa-Lima informan que el 60.42% de enfermeras tienen un nivel de estrés laboral medio, 20.83% nivel bajo y 18.75 nivel alto. En relación a la dimensión - agotamiento emocional 52.08%; en la dimensión realización 89.58% y; en la dimensión despersonalización 68.75% (5).

Por otro lado, en el Hospital Hermilio Valdizán y ESSALUD de Huánuco encontraron en el nivel promedio de síndrome burnout el 67% del personal médico del Hospital Regional Hermilio Valdizán, frente a un 87% de médicos de EsSalud. En el nivel alto se ubica un 23% del personal del Hospital Hermilio Valdizán y 0% en EsSalud. Es así, el personal médico de ambos hospitales presenta niveles casi iguales de burnout (6).

El odontólogo como miembro del grupo de salud - interviene mediante actividades preventivo - promocionales de la salud mental mediante el uso de técnicas de afrontamiento, tácticas de relajación, medidas de manejo de desgaste o estrés laboral; orientado a restablecer el equilibrio emocional profesional; es por ello, se considera el Síndrome de Burnout tiene como concepto como una respuesta a la tensión o estrés laboral complejo, integrado por hechos y emociones malas hacia las personas con las que se emplea (hechos de despersonalización), al propio rol del empleador (falta de iniciación profesional en el trabajo), y también por la convivencia de encontrarse mentalmente agotado (7,8).

El desgaste laboral (síndrome Burnout) acuñado originalmente por un psiquiatra psicoanalista norte americano Freudenberger (1974), fue Cristina Masiach (1976) quién primero empleo a la sociedad este término para entender a una circunstancia cada vez más común entre empleador de los servicios humanos que la ocasión de su trabajo debían relacionar un contacto directo y relacionado con la gente "quemándose" profesionalmente luego de muchos meses o años de término de entrega. El síndrome "Burnout" es un término inglés que podría traducirse literalmente como "quema, dura" y cuyo equivalente en español sería "agotamiento mental", "estrés laboral", "falta laboral", "fatiga laboral", "fatiga profesional", "estrés emocional", "estrés burnout", "fatiga del trabajo", "desgaste profesional" y otros. Cuando los trabajadores profesionales de salud odontólogo se ven damnificado por el cansancio o desgaste laboral inician a sentirse molestos, aumentan el alejamiento laboral, disminuye la calidad de atención, presentan molestias del sueño y otras incomodidades, que pueden atraer a la ingesta de alcohol, a la automedicación con psicofármacos o al consumo de drogas ilegales. Esta realidad no está limitada al entorno laboral, sino también infiere en la relación familiar y en el manejo interpersonal en conjunto que presenta (9).

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

1.2.1. PROBLEMA GENERAL.

¿Qué relación existe entre el Desgaste Laboral y el Desempeño de los Docentes Odontólogos de la Universidad de Huánuco, 2017?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECIFICOS.

- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión agotamiento emocional del desgaste laboral y el desempeño de los docentes odontológicos de la Universidad de Huánuco, 2017?

- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión despersonalización del desgaste laboral y el desempeño de los docentes odontológicos de la Universidad de Huánuco, 2017?

- ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión realización personal del desgaste laboral y el desempeño de los docentes odontológicos de la Universidad de Huánuco, 2017?

1.3. OBJETIVO GENERAL.

Determinar la relación que existe entre el desgaste laboral y el desempeño de los docentes odontólogos de la Universidad de Huánuco, 2017.

1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Identificarla relación que existe entre la dimensión agotamiento emocional del desgaste laboral y el desempeño de los docentes odontológicos de la Universidad de Huánuco.

- Identificar la relación que existe entre la dimensión despersonalización del desgaste laboral y el desempeño de los docentes odontológicos de la Universidad de Huánuco.

- Identificar la relación que existe entre la dimensión realización personal del desgaste laboral y el desempeño de los docentes odontológicos de la Universidad de Huánuco.

1.5. TRASCENDENCIA DE LA INVESTIGACIÓN.

1.5.1. Trascendencia teórica: La investigación se justifica teóricamente porque, el modelo de las determinantes de la salud, se evidencia de las molestias que trae al profesional de odontología repercute en su desempeño laboral, tanto en su salud física y mental. Esta situación se debe al espacio pequeño, falta de personal, cantidad de trabajo y poco tiempo para realizarlo. Esta sobrecarga laboral trae consigo ansiedad, depresión y desmotivación, la cual afecta a la productividad de la institución.

1.5.2. Trascendencia Técnica o práctica: Se justifica prácticamente, porque corresponde a la línea de investigación desempeño laboral del profesional docente en odontología, ya que los profesionales estamos al servicio del usuarios (paciente o estudiante) , este estudio identificará cual es la relación de la variable desgaste laboral con el desempeño del docente odontólogo universitario, en poder encaminar a la prevención, bienestar y salud laboral diseñando nuevas estrategias para un buen desempeño en la productividad, calidad y eficiencia de la enseñanza-aprendizaje universitaria en la odontología.

1.5.3. Trascendencia académica o informativa: El presente estudio brindará al profesional de odontología a través del uso de materiales para tener datos importantes y confiables. Para tener una buena salud del docente profesional por su arduo trabajo y compromiso laboral. Asimismo, servirá de base para

futuras investigaciones con mayor tamaño de muestra con diseños más complejos para mejorar la salud profesional. Por tanto, está orientado a brindar conocimiento científico actualizado y relevante a la institución que le sirve como base para planificar actividades preventivos contra el desgaste o tensión de trabajo y la formulación de estrategias destinados a controlar los factores laborales relacionados al inicio de la misma, fortaleciendo así la capacidad de afronte del profesional odontólogo, debido a la responsabilidad y complejidad de su labor.

CAPITULO II

MARCO TEORICO.

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION.

2.1.1. INTERNACIONALES.

Arias P., Castro M.; Costa Rica, 2013, realizaron el estudio “PREVALENCIA DEL SÍNDROME DE BURNOUT Y FACTORES SOCIODEMOGRÁFICAS Y LABORALES ASOCIADOS EN ENFERMERAS PROFESIONALES DEL HOSPITAL NACIONAL DEL NIÑO”; OBJETIVO: Determinar la incidencia y los factores sociodemográficos y trabajo asociados del síndrome de Burnout en enfermeros profesionales del Hospital Nacional de Costa Rica mes de Setiembre 2012; METODOLOGÍA: Estudio Observacional, descriptiva transversal; la población fueron de 200 profesionales; como instrumento se utilizó el “Maslach Burnout Inventori (MBI); RESULTADO: En la despersonalización el 40% obtuvo un puntaje bajo (poco despersonalización), Agotamiento Emocional se muestra 34% con puntaje de bajo desgaste emocional, 35% moderado y 31% de alto desgaste emocional. En la realización personal el 36,8% tienen bajos niveles, el 31.9% puntajes medios y, el 31.3% puntaje alta. CONCLUSIONES: Un 30.3% de la población estudiada se encuentra en mediano riesgo de Burnout o son portadores del mismo, este es casi un tercio de la población de enfermeros entrevistada (10).

Gonzales J., Elvira I., Pérez S., E., México, 2012, realizaron el estudio “CONDICIONES LABORALES Y DESGASTE PROFESIONAL EN TRABAJADORES DE LA SALUD”; OBJETIVO: investigar la existencia de correlaciones significativas entre los resultados de: 1) clima organizacional, 2) motivación y satisfacción laboral y 3) desgaste profesional; METODOLOGÍA: hizo un estudio descriptivo transversal,

diserto no experimental, tipo post-facto. Para la recojo de información se utilizaron los Test Clima organizacional, Test Motivación y Satisfacción Laboral y Maslach Burnout Inventory (MBI) la población estuvo conformada de 4,755 trabajadores del Sector Salud; RESULTADOS: Reportaron que el 30% tienen conflictos en clima laboral, 25% con baja motivación e insatisfacción laboral y, el 28.3% presenta síndrome de Burnout. Las subescalas de test que tienen relación significativa ($p=0.05$; $X^2 = 0.70$), test de motivación y satisfacción laboral con MBI ($X^2 = -0.80$) de empleadores que tienen baja motivación y satisfacción laboral con una frecuencia alta de desgaste profesional. MBI y categoría $X^2 = 0.74$ de trabajadores que tiene alto incidencia de cansancio profesional en médico y enfermería del género femenino; CONCLUSIONES: Los trabajadores que tiene baja ganas de acción y conflictos laborales tienen mayor probabilidad de padecer desgaste profesional observando mayor incidencia en el género femenino (11).

Ochomogo H., Quinto E., et al, Guatemala, 2014, con el estudio “PREVALENCIA DEL SINDROME DE BURNOUT O SÍNDROME DE DESGASTE LABORAL EN PERSONAL DEL HOSPITAL NACIONAL DE SALUD MENTAL”; OBJETIVO: Determinar la incidencia del indicio de Burnout en el personal que trabaja en el Hospital Nacional de Salud Mental de Guatemala e identificar posibles vínculos entre el tipo de trabajo empleado y la incidencia del Síndrome de Burnout; METODOLOGÍA: Estudio analítico, observacional y transversal. La muestra conformada fueron 94 trabajadores y como instrumento de evaluación de Maslach Burnout Inventory; RESULTADOS: Más sobresalientes se identificaron que Síndrome de Burnout en 12.24%, también se evidencio con la mayor prevalencia del grupo B (15.8%) y el

personal con menos años y menor tiempo de laborar tiene mayor prevalencia en el síndrome; CONCLUSIONES: El 12.24% de la población del hospital, evidencia con el síndrome de Burnout que puede presentarse en múltiples condiciones y profesiones (12).

2.1.2. NACIONALES.

Sauñe W., Bendezú C., Oscoco T., O., Perú, 2012, en su estudio “CONDICIONES LABORALES Y NIVEL DE ESTRÉS EN ENFERMEROS DEL HOSPITAL PÚBLICO PERUANO”; OBJETIVO: Determinar las condiciones laborales y nivel de estrés en los Enfermeros del hospital social peruano en el año 2011; METODOLOGÍA: El estudio fue descriptivo de corte transversal; como instrumento de recojo de información utilizaron un cuestionario tipo Escala de Likert estructurado; la muestra estaba constituida por 44 enfermeras; RESULTADOS: las condiciones laborales son desfavorables en un 70% y aceptable en un 30%, con relación al nivel de estrés: 52% presenta estrés medio, 34% es bajo y 14% estrés alto; CONCLUSIONES: Las condiciones de trabajo son no muy buenas y el nivel de estrés es moderado en los enfermeros de un hospital social peruano (13).

Alejandro P., Fernando G., Jorge V., et al; Perú, 2008, en el estudio “AGOTAMIENTO LABORAL DE PROFESIONALES DE SALUD DE LIMA METROPOLITANA”; OBJETIVO: conocer el nivel de agotamiento laboral en los profesionales de salud que trabajan en los centros de salud de Lima Metropolitana, METODOLOGÍA: estudio de tipo exploratorio; el instrumento que se utilizó fue un cuestionario adaptado y estandarizado de Maslach Burnout Inventory (MBI) y, con una muestra de 89 enfermeras; RESULTADOS: el 55,1% (IC=44,1, 65,6) de individuos alcanza el estado medio de agotamiento, el 43,8% (IC=33,3 54,8) un estado

bajo y solo el 1,1% (IC=0,03, 6,10) se encuentra en el estado alto de agotamiento; cuyas medidas de confianza (IC) son de 95,00%; CONCLUSIONES: el agotamiento de los profesionales de salud que trabajan en los diferentes establecimientos de salud de lima metropolitana se encuentra dentro de los parametros normales con tendencia a disminuir a niveles más bajos (14).

Arauco V.; ”; Perú; 2007; realizó el estudio “SÍNDROME DE BURNOUT EN ENFERMERAS PSIQUIATRA DEL HOSPITAL NACIONAL ESPECIALIZADO VÍCTOR LARCO HERRERA”; OBJETIVO: Determinar el parámetros del Síndrome de Burnout que tienen las Enfermeras que trabajan en el Hospital Nacional Especializado “Víctor Larco Herrera” año 2007; METODOLOGÍA: Estudio cuantitativo, descriptivo de corte transversal, se utilizó el instrumento de Maslach Burnout Inventory (MBI); la muestra constituida por 64 enfermeras; RESULTADOS: un 53.1% de enfermeras presentan un síndrome de Burnout medio, seguido de un 26.6% con síndrome bajo y un 20.3% con nivel alto. CONCLUSIONES: la gran parte de las enfermeras presentan un parámetro de agotamiento emocional medio, manifestando por sentimientos de agotamiento emocional al final de un día laboral (15).

2.1.3. LOCALES.

Mendoza L., Suero R., Sánchez I., En Perú, elaborado en Huánuco; 2015; con su estudio “ESTUDIO COMPARATIVO DE SÍNDROME DE BURNOUT EN EL PERSONAL MÉDICO DEL HOSPITAL ESSALUD Y HOSPITAL REGIONAL HERMILIO VALDIZAN HUÁNUCO”; OBJETIVO: Identificar el estudio comparativo del síndrome de Burnout en el personal médico del Hospital ESSALUD y Hospital Regional HermilioValdizan Huánuco; METODOLOGÍA: Investigación

cuantitativa y de diseño comparativo-simple buscaba identificar y determinar si existían diferencias significativas en el Síndrome Burnout (SB) que presenta el personal médico de dos hospitales de la ciudad de Huánuco, en general y en las sub escalas de Agotamiento emocional, Despersonalización y Realización personal. Para ello se aplicó el Inventario Burnout de Maslach, que evalúa las mencionadas escalas, a 30 médicos del Hospital Regional Hermilio Valdizan y 15 médicos del Hospital ESSALUD de Huánuco; RESULTADOS: el nivel promedio de SB, el 67% del personal médico de HRHVM, con un 87% de médicos del EsSalud en parámetros altos se ubica un 13% del personal del HRHVM y 0% en el EsSalud. Se encuentra una gran dispersión de datos, siendo mayor en los evalúa dos del primer hospital. No hay diferencias significativas en los puntajes totales ni en los promedios en las sub escalas de agotamiento emocional, despersonalización y realización personal; el análisis se realizó con la evaluación estadística no paramétrica de Mann Whitney; CONCLUSIONES: se aceptó la hipótesis nula; por lo tanto, el personal médico de ambos hospitales presenta parámetros similares de burnout (16).

Abad, C., Céspedes M., Mahuis M., En Perú, elaborado en Huánuco; 2012; Con el estudio “ESTRÉS OCUPACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ENFERMERÍA DE LOS SERVICIOS DE EMERGENCIA, MEDICINA Y CUIDADOS INTENSIVOS HOSPITAL HERMILIO VALDIZAN MEDRANO”; OBJETIVO: Determinar el estrés ocupacional y agrado laboral del recurso humano de Enfermería en los servicios de Emergencia, Medicina y Cuidados Intensivos Hospital Hermilio Valdizan Medrano; METODOLOGÍA: estudio cuantitativo, correlacional transversal y prospectivo; la muestra fue de 40 profesionales, el material utilizado fue la

guía de entrevista y cuestionario; RESULTADOS: El 70% presentan estrés en el nivel medio, el 25% tensión bajo y el 5% estrés alto. En relación a la satisfacción de trabajo se observa que el 55% presentan un parámetro de satisfacción neutro o ambivalente; el 25% se encuentran satisfechos y 20% insatisfechos. Con relación a la dispersión de recursos (equipos) para realizar su trabajo el profesional de enfermería refiere que el 85% de los recursos son insuficientes; CONCLUSIONES: el parámetro de estrés ocupacional es medio en interacción con la satisfacción laboral que es moderado (17).

2.2. BASES TEORICAS.

En cada momento del ser humano, pasa muchos factores que se relaciona a su hábito o rutina diaria que se relaciona a las funciones que asume cada uno, en ello, al hablar sobre desgaste laboral es muy analizado desde estudios pasados y que es dado hasta la actualidad, en ello para Glória Foz Gil analiza este punto como “El Síndrome de Desgaste Profesional en Médicos de Atención Básica”, hizo su estudio en interacción a la problemática que se tiene, en ello, al ser del sector sanitario como es la rutina y en que puede influir ello, pese a que haya numerosos estudios, es difícil consensuar e integrar los materiales de la investigación. La información es no entendible, explaya y se presta poca atención a los materiales de diagnósticos y a la evaluación de las intervenciones. El objetivo de este trabajo es recolectar los aspectos descritos en la información sobre los factores que interactúan con el síndrome y los materiales de diagnósticos, y analizar un caso práctico del ámbito de atención primaria, siendo sometido y llegando como resultado que los factores favorecedores y protectores del síndrome que aparecen en la información; el agrado en el entorno de trabajo, un elemento que se relaciona a una mejor salud mental y se resumen los materiales de diagnósticos usados en las diferentes áreas a explorar, clínica, rasgos de personalidad y características de la organización que

concluye en que es de suma importancia tener en cuenta la interacción entre satisfacción y tensión de trabajo, tanto a nivel individual como institucional. Es necesario unir criterios sobre la conceptualización y dimensión del síndrome. Se prefiere encontrar materiales de evaluación para ver las dimensiones del clima organizacional antes de que esta deteriore su estado y por tanto lo hagan sus empleadores. La predisposición debe incluir dos dimensiones, el individual y el organizacional, mediante el desarrollo de estrategias de afrontamiento y garantizando un lugar de trabajo más humano y adaptado a las necesidades de los interesados (18).

Por otra parte, otros estudios lo relacionan con muchos factores, en ello está un estudio por Silvia Portero de la Cruz "Desgaste Profesional, Estrés y Satisfacción Laboral del recurso de Enfermería", su objetivo es describir las características sociolaborales del personal de enfermería de un establecimiento hospitalario de tercer nivel del Servicio Sanitario Público de Andalucía, determinar el grado de estrés de trabajo, cansancio profesional y satisfacción de trabajo de aquellos profesionales y estudiar la posible relación entre las dimensiones del desgaste profesional y los niveles de tensión y mejora laboral con variables de tipo sociolaboral, siendo como resultado se obtuvo puntuación media en estrés laboral y satisfacción, de 44.23 y 65.46 puntos, consecutivamente. En cuanto al cansancio profesional, se evidenció un parámetro medio de la subescala de cansancio emocional; alto para la despersonalización y bajo en el caso de la realización personal donde se concluye que el nivel de cansancio emocional es medio, alto para la despersonalización y bajo en la realización personal. Resultan necesarios las investigaciones que traten de identificar los parámetros de los mismos existentes en las instancias Sanitarias y generar conocimiento acerca de sus correlaciones (19).

Por otro lado, el desenvolvimiento de la educación está a cargo de los docente y en ende, cada estudio sometido en interacción a la forma de

trabajo que estos aplican para dar una educación de calidad, en la actualidad solo se ve el desempeño no de forma total; en relación a ello, Martínez Chairez en “El desempeño Docente y Calidad Educativa”, donde la evaluación educativa se ve en el desempeño que se somete cada docente, en ello, este estudio se realizó en los ciclos escolares en el años 2013 hasta 2016, donde se tiene como resultado es que algunos profesores consideran que la calidad de enseñanza no solo depende de su desempeño docente, sino que hay cuatro factores (colegio, contexto, profesor, gobierno) que necesitan trabajar de manera colaborativa. Además que existe una interacción entre los años de servicio del profesor y la evaluación de sus alumnos en pruebas estandarizadas que repercuten en el profesor, pero no existe relación entre el desempeño profesor y la calidad de enseñanza desde el enfoque de relación para un buen desempeño (20).

Ahora si vemos la relación que hay esto en la parte docente en área de salud, Adrian Martínez González hizo un estudio “Evaluación del Desempeño Docente en Salud Pública Mediante Tres Estrategias”, donde se considera mucho la evaluación docente, el sistema educativo depende de la calidad y desempeño de los profesores teniendo una mejora continua en ello, se tiene como objetivo evaluar el desempeño de los maestros de Salud Pública I de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) mediante tres métodos, lo que la evaluación se hizo por un modelo mediacional considerando la opinión del alumno, autoevaluación y aprovechamiento académico de los alumnos, La diferencia entre las tres métodos de evaluación se realizó más notoria entre la autoevaluación y la puntuación obtenida por los estudiantes en su aprovechamiento académico por lo que se determinó que la integración de las tres estrategias nos aporta una visión más completa de la terminación del desempeño docente. Al parecer, la estrategia de aplicación académico tiene una mayor determinación en relación con la opinión de los estudiantes y el auto examen (21).

Es así, que el desgaste trabajo y ocupación docente es dado de una manera de relación, donde, Angélica Díaz Tinoco, hizo una investigación “Influencia del Síndrome de Burnout del Desempeño Docente de los Profesores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao – 2013”, donde menciona el Síndrome de Burnout también conocido como “Síndrome de estrés crónico laboral”, “Síndrome de desgaste profesional”, “Síndrome del quemado”, es un estado de sobrecarga física y emocional resultante de las ocasiones del trabajo o sobre carga profesional. Objetivo: Determinar la influencia del síndrome de Burnout del desempeño docente de los profesores de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao, el cual menciona la si influye significativamente el desempeño docente del síndrome de Burnout, siendo aplicada en 50 profesores y 250 alumnos, teniendo como resultado el 62% presentan un parámetro medio y el 16 % presentan un parámetro alto de cansancio Emocional, en la dimensión Despersonalización el 54% de docentes presentan un parámetro medio y el 16 % un parámetro alto de despersonalización. La Dimensión Realización Personal el 58% de docentes presenta un parámetro medio, un 24% un nivel bajo de realización personal, concluyendo que la variable síndrome de Burnout el 64% de los Docentes de la Escuela Profesional de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao presentan evidencias del síndrome de Burnout o síndrome del quemado en el nivel medio y el 18% de profesores presentan el síndrome de Burnout en parámetro alto; En la variable Desempeño Profesor el 40% de estudiantes opinan que los profesores tienen un desempeño regular y el 36% opina que tienen un desempeño deficiente. De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación se puede entender que la presencia del síndrome de Burnout influye notoriamente en el desempeño de los profesores, toda vez que presentan un parámetro medio con tendencia a alto del síndrome, y un desempeño regular con tendencia a deficiente del mismo (22).

Por otro lado, David Marcial Álvarez Flores que, realizó una investigación “Fuentes de Presión Laboral y Satisfacción Laboral en Docentes de Universidades Estatales y Universidades Privadas de Lima Metropolitana”, donde se va a analizar la correlación entre las fuentes de presión de trabajo y la satisfacción de trabajo de los profesores universitarios de Lima Metropolitana, donde se conformo por 506 docentes, usando los cuestionarios de datos personales, Escala de Satisfacción de los profesores y el Inventario de presiones a las que se enfrenta el profesor; La escala de satisfacción docente interactúa los factores: Satisfacción Intrínseca y Satisfacción Extrínseca. El examen de presiones a las que se enfrenta el educado que mide cuatro factores: derivadas de la labor de enseñanza en el aula, derivadas de la vida cotidiana en el aula, originadas por la organización educativa y derivadas de la carrera del profesor concluyendo que la escala de satisfacción docente incluye los factores: Satisfacción Intrínseca y Satisfacción Extrínseca. El cuestionario de presiones a las que se enfrenta el profesor mide cuatro factores: derivadas de la labor educativa en el aula, derivadas de la vida cotidiana en el aula, originadas por la organización educativa y derivadas de la carrera profesor (23).

También, Adla Jaik Dipp que realizó una investigación “Valoración del Desempeño Docente y Presencia de Burnout en Maestros Educación Superior”, el análisis del desempeño del educado es una práctica que está tomando cada día más impulso en las instituciones educativas superiores, se está constituyendo un momento clave de los esfuerzos por mejorar la excelencia de la educación, y es que cada vez más se generaliza la idea de que el logro de un sistema educativo depende en esencia de la calidad del desenvolvimiento de sus profesores teniendo como el objetivo es valorar el desempeño del educado e identificar si presenta el burnout en los docentes de de ende superior del estado de Durango, y determinar si hay correlación entre estos dos medios por lo que los resultados el desempeño profesor caracterizado como

excelente y un parámetro del síndrome de burnout leve. No se observa una correlación del desempeño del maestro con el síndrome de burnout en el ente superior (24).

2.2.1. ASPECTOS CONCEPTUALES.

2.2.1.1. DESGASTE LABORAL.

Varios estudios realizados en años recientes sugieren que existen profesiones que están sometidos a altos niveles de tensión, entre éstas se menciona a los empleadores de plataformas marítimas, pilotos, recurso humano en plantas nucleares, administradores, médicos en áreas de urgencia y terapia intensiva, licenciadas y odontólogos, los cuales son sometidos a niveles más altos de tensión de trabajo que varios otros profesionales. El ambiente en que el empleador desempeña su trabajo o por el contrario la deja de trabajar, resulta de consideración desde el punto de vista laboral, y define el rendimiento general de la organización. El enorme potencial del factor humano con el que cuentan las organizaciones privadas, secretarías de estado, empresas descentralizadas debe ser aprovechado al máximo; para que sea posible, todas las organizaciones, independientemente si son públicas o privadas, si son micro o medianas empresas, deben reunir toda la información básica para aumentar su productividad; una de las formas para lograrlo es entendiendo y actuando aquellos determinantes del desenvolvimiento arraigados en el actuar de las personas, en vista de que las mismas constituyen lo importante en insumo de las empresas. El objetivo de esta comunicación es describir aquellos factores ambientales que influyen negativamente en la productividad de un centro de trabajo y que al ser identificados por el lector, coadyuvarán a su control. El estrés que genera el ambiente laboral, como condición

variada donde el individuo se conecta a una oportunidad, una limitación o un problema relacionado con sus planes y cuyo producto percibe como algo incierto y valioso la vez. Se han realizado experimentos, para iniciar momentos de tensión y ansiedad en trabajadores en diferentes sectores y se ha visto que su desempeño tiende a ser menor; el por qué la ansiedad perjudica el trabajo es debido a la realidad de respuestas autónomas involuntarias que perjudican el desempeño, Cooper demostró que los inconvenientes sentimentales producidas por las momentos ambientales que no se da en la ejecución de tareas en forma adecuada. La tensión no siempre es negativo por uno mismo, ni por cuenta propia, aunque la tensión se puede ubicar en un lugar negativo, también tiene un valor positivo (estrés positivo) que significa una oportunidad cuando se tiene una posible ganancia, es importante que exista una cantidad (25).

SINDROME DE BORNOUT Y CONSECUENCIAS ASOCIADAS.

Las investigaciones de Maslach y Jackson argumentan que el Burnout es un síndrome en tres dimensiones que se desarrolla en algunos profesionales cuyo objeto de trabajo son los usuarios y añaden tres dimensiones: AGOTAMIENTO EMOCIONAL, DESPERSONLAIZACIÓN Y REALIZACIÓN PERSONAL.

A. AGOTAMIENTO EMOCIONAL.

Al investigar sobre salud mental entienden que los fatigadores laborales complementan estrategias de afrontamiento no muy buenas y ocasiona agotamiento de índole emocional. Existen indicadores que muestran y dan cuentan de este cansancio, como el no estar en agrado en su trabajo, tener cansancio corporal, tener

dolores leves musculares o sentir deseos de irse de su trabajo ante la rutina de sus actividades de trabajo, como es el caso de las operarias de máquina en la industria de profesionales que trabajan en lugares de trabajo. Ahora resulta difícil definir el agotamiento cansancio emocional, pero sin ayuda sobre las medidas de autorreporte sobre este concepto hacen venerable empíricamente su inicio. En los últimos años la iniciación por ver la tensión o estrés laboral con sus consecuencias se ha ampliado y han demostrado muchas investigaciones que señalan la relación del agotamiento o cansancio emocional como una consecuencia en la recepción del estrés laboral crónico que se relaciona con bajos índices de salud física, propensión al abandono del funciones, ausentismo, retrasos en la productividad e inconformidad laboral. De hecho, una situación desordenada de estrés para una persona suele ser un suceso neutro y para otra; depende de la forma como valore la experiencia de trabajo y cómo califique su capacidad para estar en ella. El término desgaste profesional (burnout) se utiliza para detallar un tipo de estrés de trabajo e institucional que se da reducidamente en esos profesiones que mantienen una relación constante y directa con el recurso humano que son los beneficiarios de su propio trabajo, en concreto personal de salud, docentes, fuerzas de orden público, etc. Este concepto fue utilizado en psicología por primera vez por Freudenberger (1974), aunque en la actualidad no hay un consenso global para la narración de este síndrome. Una de las teorías con más relevancia es la descrita por Maslach en la que el desgaste o cansancio profesional

estaría explicado por tres contextos interrelacionadas: cansancio emocional (CE), despersonalización (DP) y realización personal (RP) (26).

Parece tener una aceptación en que la secuencia de síntomas de burnout es, en primer orden, la ansiedad, pérdida del sentido del humor para posteriormente dar lugar a cambios vulnerables evidentes como el humor sarcástico y cinismo (27).

Los inicios de sentimientos negativos que se determinan son contra los desbordan del proceso, jefes y usuarios, después son las amistades y la familia y finalmente contra uno mismo, lo que interpreta como una pérdida de autoestima y depresión al concluir este proceso. Otros síntomas relacionados son los dolores de cabeza y la incomodidad gastrointestinales, que pueden ir de la mano con pérdida de peso, insomnio y dificultad al respirar (28).

Los efectos para quien tenga este síndrome puede llegar hasta ser graves (desalentador, frustración, depresión, drogodependencias), pero además trasciende a sus familiares (separaciones, malos tratos), a la institución (absentismo, reducciones importantes del rendimiento, etc.) y, lo que es más grave si cabe, a sus pacientes con iatrogenia e incomodidad y molestia en la relación médico paciente (29).

ESTRÉS

En las dos décadas terminadas el estrés de trabajo o laboral es objeto de importancia ascendiente tanto por parte de los profesionales como de los propios empleadores. Hubo grandes cambios tanto en el mercado de trabajo como fuera de él que va a un protagonismo cada

vez más amplio de éste como uno de las principales incomodidades de salud laboral.

En relación con el comercio de trabajo, se tuvo una tercerización de la economía con un predominio ascendente del sector de servicios, la sustitución progresiva del trabajo escrito por el del conocimiento, la introducción de novedades tecnológicas que cambian cada vez más rápidamente, mientras el desequilibrio de trabajo y la competitividad irracional parecen ser la norma. Por otro lado también, la parte externa del ámbito de funciones se ha producido modificaciones sociológicas importantes.

Con el ingreso de la mujer en el comercio laboral surge la necesidad de redefinir los papeles de trabajo de hombres y mujeres en desarrollo vivencial público y en la privada con las presiones consiguientes. Hay otros cambios considerables como el mayor parámetro de estudios de la población general, la gran cantidad de calidad de vida, el no estar de acuerdo a estilos autoritarios o poco relacionados, el mayor grado de ser neutro y a formar parte de vida diferentes de las tradicionales en relación al núcleo familiar estable, el enfrentamiento diario a una variada grotesca de información que con mucha consideración resulta difícil de retener y el amplio abanico de casos.

Estas alteraciones en el mercado de trabajo y fuera de este comercio, hacen ver como es remota la noción de idea de una vida común, estable, en lo profesional y en lo personal. Sin duda se entiende a la exposición a factores de riesgo que muestra pocos años que se tiene poca relevancia. En clasificación, los empleadores del aprendizaje, como el resto, están expuestos a estas nuevas experiencias, pero también como individuos cuyo trabajo interactúa el contacto con un alumnado y unos padres y madres cuyos

valores, hechos que muestra y suposiciones han cambiado notablemente que enfrentan un periodo de cambio en el que debe darse respuestas a nuevas circunstancias, sin un estímulo conocido, con frecuencia a costa de su salud (30). La tensión como también se conoce como estrés es una respuesta natural e importante para la supervivencia, a pesar de lo cual hoy en día se confunde con una patología. Esta confusión se debe a que este proceso de defensa puede acabar, bajo específicas circunstancias diversas en algunos modos de vida, desencadenando problemas considerables de salud. Cuando esta respuesta natural se da en sobre consideración se produce una sobrecarga de tensión y estrés que repercute en el cuerpo y provoca la aparición de enfermedades y anomalías patológicas que impiden el correcto desarrollo y funcionamiento del cuerpo humano del sujeto.

Algunos ejemplos son los memoria), alteraciolvidos (incipientes problemas de ones en el ánimo, nerviosismo y falta de concentración, entre otros síntomas. Es una patología emergente en el área de trabajo, que tiene una especial repetición en el sector de prestaciones, siendo el riesgo muy alto en las tareas en puestos jerárquicos que requieren mayor exigencia y entrega dedicada. En los años 30, el por aquel entonces el veinteañero estudiante de medicina de la Universidad de Praga Hans Selye -hijo del cirujano austriaco Hugo Seyle observó que todos los pacientes a quienes estudiaba, independientemente de la enfermedad que padecieran, presentaban síntomas similares: cansancio, pérdida del apetito, pérdida de peso y astenia, entre otras. Por ello, Seyle llamó a este conjunto de síntomas *el síndrome de estar* enfermo por lo ya mencionado.

En 1950 describió la que sería su investigación más famosa: *Estrés. Un estudio sobre la ansiedad*. El término estrés deriva de la física y hace referencia a la presión que ejerce un cuerpo sobre otro, siendo aquel que más tensión recibe el que puede destrozarse y fue adoptado por la psicología, pasando a denominar el conjunto de manifestaciones psicofisiológicas antes mencionado, y que también se le llama como síndrome general de adaptación. Selye, que fue fisiólogo, fue el director del Instituto de Medicina y Cirugía Experimental de la Universidad de Montreal (31).

A. SÍNTOMAS GENERALES DEL ESTRÉS

La respuesta que tiene el estrés en el organismo es muy dentro: invasión del sistema nervioso simpático (vasoconstricción periférica, midriasis, taquicardia, taquipnea, ralentización de la motilidad intestinal, etc.) salida de catecolaminas (adrenalina y noradrenalina), de cortisol y encefalina (30).

Aumento en sangre de la cantidad regular de glucosa, factores de coagulación, aminoácidos libres y factores inmunitarios. En sí, estos mecanismos los desarrolla el cuerpo para ampliar las probabilidades de supervivencia frente a una amenaza a una reducida duración, no para que se los conserve indefinidamente, tal como sucede en algunos casos. A medio plazo, este estado de alerta se proyecta a la desgasta reservas del organismo y produce diversas patologías que son comunes: (trombosis, ansiedad, depresión, inmunodeficiencia

, dolores musculares, insomnio, trastornos de atención, diabetes, etc.).

El inicio del estrés se concreta en el cerebro, que es el responsable de identificar y responder de distintas maneras a los que tensa. Cada vez va en aumento los estudios que aciertan el papel que realiza el estrés en el aprender, la retención y la toma de decisiones. Un estudio la Universidad de California demostró que un estrés intenso durante un reducido período de tiempo, por ejemplo, la espera antes a la cirugía de un ser querido, es suficiente para desunir varias de las interrelaciones entre neuronas en una zona determinada del cerebro. Pero, el estrés agudo puede variar la anatomía cerebral en poco tiempo. El estrés crónico, por su parte intervenida, tuvo en acontecimientos con ratas con efecto de disminuir el tamaño de la zona cerebral responsable de la memoria Factores desencadenantes del estrés.

Los llamados estresores o factores estresantes son las momentos desarticulados del estrés y pueden ser dado a cualquier estímulo, externo o interno (tanto físico, químico o de otra índole) que, de manera recta o no directa, propicie la desestabilización en la estabilidad dinámica del organismo (homeostasis).

Una parte fundamental de la dedicación que se ha hecho para la investigación y entendimiento del estrés, se ha concretado en determinar y clasificar los diferentes desencadenantes de este proceso. La verificación de los importantes tipos de que ocasionan tensión que se han utilizado para estudiar el estrés, nos da una primera aproximación a la

investigación de sus puntos desencadenantes, y nos muestra la realidad de ocho grandes partes de estresores: situaciones que fuerzan a procesar información rápidamente, estímulos de lugar dañinos, percepciones de agravantes, alteración de los procesos fisiológicas (enfermedades, adicciones, etc.), solitario y confinamiento, bloqueos en nuestros intereses, presión grupal, frustración. Sin embargo, cabe la redundancia de realizar diferentes ensayos sobre los desencadenantes del estrés en relación de criterios descriptivos; por ejemplo, la que propusieron Lazarus y Folkman (1984), para quienes el *estrés psicológico* es una relación específica entre el individuo y el entorno (que es determinado por el sujeto como amenazante o desbordante de sus bienes y que pone en peligro su estabilidad). Por ello se ha visto clasificarlos por el tipo de modificaciones que obtienen en las condiciones de vivencia. Es preferible hablar, entonces, de cuatro tipos de acontecimientos estresantes o tensos:

Los estresores únicos: hacen propio al desastre y cambios malos en las condiciones del que rodea la vida de los sometidos y que, constantemente, afectan a la mayoría en número de ellas.

Los estresores múltiples: afectan a una persona o un reducido grupo de los que conforma, y corresponden con modificaciones entendibles y de consideraciones vitales para las personas.

Los estresores cotidianos: se entienden al acumulo de malestar, imprevistos y modificaciones en los reducidos pasos cotidianas.

Los estresores biogénicos: son mecanismos físicos y químicos que se dirigen directamente a la obtención de tensión sin la consideración de los mecanismos psicológicos.

En ello, estos estresores a veces presentes de alguna manera aguda o compleja y, también, pueden ser obtenidos de un anticipo mental acerca de lo que se puede ocasionar en lo próximo (31).

El mismo término de cansancio Profesional (burnout) lleva determinadamente la relación a un proceso disfuncional de maltrato ocasional. El cansancio Profesional consiste clásicamente en un proceso de daño lento, pero entendible, del compromiso y la interacción individual en la tarea que se elabora. Esta reducción considerable puede darse en todos los ámbitos de la acción de individuo, aunque se ha investigado preferentemente en el área de las profesiones de campo y más recientemente se ha explayado a otros lugares de profesiones (32).

Cuando Freudenberg (1974) utilizó por primera vez el decir “burn-out” se refiere independientemente a aquellas personas que laboran en su “Free Clinic” y que al cabo de un tiempo más o menos largo, entre uno y tres años en la mayoría de las oportunidades, se encuentran no animados, falta de todo interés por la labor. La variedad de trabajo que estas personas hacían,

como ha comentado Leiter (1991), se caracteriza por la falta de tiempo fijo, contar con número de horas muy alto, tener una remuneración muy escasa y un ambiente social muy exigente, Mayormente tenso y de interactuado. Otra característica era lo cotidiano es falta de preparación organizada de los empleadores que reemplazaban con el entusiasmo la falta de preparación.

La asignación operativa de Maslach y Jackson (1981) definen el “burnout” por medio de su cuestionario “Maslach Burnout Inventory” (MBI) como un síndrome que es común por el desgaste emocional, la despersonalización y la no realización personal y de trabajo, persistiendo en los mismos elementos y daba un material que permite evaluar las escalas del problema. El constructor de “burnout” queda así definido como una disfunción personal y profesional en un medio laboral básicamente de tipo asistencial. Como tal, el mismo término de burnout da deterioro, desgaste y una problemática profunda acusada. Casualmente la gran cantidad del logro que ha tenido el término de continuar el hecho de que un número considerable de trabajadores, de campo y no asistenciales, se identificaba en los términos descritos. El “burnout” se tendría como la mención de un problema amplio en varias profesiones, que altera a la satisfacción de trabajo, la interacción profesional, la calidad y la mejora laboral (32).

En estos días existe una gran variedad de materiales experimentales y clínicos que ponen de muestra que el estrés, si su grado y duración sobre pasan sus

límites, puede dar modificaciones considerables en el cerebro. Éstas están desde alteraciones más o menos leves y variadas hasta ocasiones en las que puede encontrar muerte neuronal (11).

2.2.1.2. AGOTAMIENTO EMOCIONAL.

Se define como cansancio y fatiga que puede mantenerse física, psicológicamente o como una combinación de ambos. Es la sensación de no poder hacer de más de uno mismo a los demás. La falta de entusiasmo y baja autoestima hacen que el personal no desarrolle adecuadamente sus funciones como personal de salud (25).

A. AGOTAMIENTO

El cansancio emocional de trabajo es la alteración entre la interacción de las capacidades de afrontamiento, medios físicos y de pensamiento de los trabajadores ante las exigencias de su actividad.

B. VACIO

La necesidad extrema de cariño y aprobación nos hace malos seductores. Si es varón o una dama no quiere tener a su lado a un encierro oscuro repetitivo de cariño y mimos, a un individuo de forma continua y casi enfermizo y se tiene que pensar de forma constante lo mucho que se desea y lo especial que es.

C. FATIGA

La fatiga de sentimiento, es un cansancio extremo que va de interacción con pasatiempos de estrés y ansiedad, emociones con desesperación o incluso decepción. Todos podemos sentir este cansancio emocional extremo de algunas veces, aunque algunas personas tienen tendencia a experimentarla más a menudo (33).

D. CANSANCIO

El cansancio emocional se determina por la sensación de agotamiento físico, emocional y mental, de no poder hacer más de uno; la despersonalización, que es segunda parte del burnout, se muestra a consecuencia de manera malcriada, fría y en ocasiones falta de respeto hacia el recurso humano que se da servicio. La falta de inicio individual, como tercer componente del burnout, es el sentimiento de no ser preparado y de que no se tiene éxito en cumplimiento de funciones que se elabora; aunque algunas autoras (Salanova, Martínez y Lorente, 2005) revelan que la calidad profesional no es una parte del burnout, sino un aleatorio del mismo (34).

E. DESGASTADO

Uno de las partes que genera el desgaste emocional es acumular emociones. La idea que alguien va todos los días tiene que interactuar con un jefe malhumorado, una pareja de control o cualquier otra situación tensa y mala. Sin darse cuenta, la persona puede acumular y va acumulando. Hasta que se dé el momento en que se da una alerta en el cuerpo. Por ejemplo, el ataque de pánico, una úlcera o cualquier otro tipo de conflicto que revela que fue acumulando inconscientemente.

F. FRUSTRADO

Uno de las partes que genera el cansancio emocional es acumular emociones. Pensar en un individuo que todos los días tiene que interactuar con un jefe tóxico, una pareja que controla y muestra una situación estresante. Lo cual, al acumular y sobrecarga esta fuerza, llega a un momento manifiesta una reacción el cuerpo. Por ejemplo, el ataque de pánico, una úlcera o cualquier otro tipo de

conflicto que revela que fue acumulando inconscientemente.

G. TIEMPO

Qué es el tiempo emocional. El tiempo que sucede, el parámetro vivido, interior, de manera personal, sentimientos, aquel que depende de uno mismo y no externo, su estado de ánimo del individuo. Es como un marcador interior que nos da la información sobre el curso de los acontecimientos vividos. La interacción del tiempo es una intuición interna que nos muestra la imagen interna de la duración. No obstante es esta tercera idea de lo pasajero de lo que aprendemos. El inicio aristotélica del tiempo queda concreto como la medida de las circunstancias de lo interno y externo (25).

H. CONTACTO

La prioridad de darse cuenta de lo determinado que mantenemos los seres humanos en la cabeza, es común cuando preguntamos a un individuo si siente lo ahí. Donde tenemos muchas ideas y la velocidad a la que está aplicada es asombrosa.

I. LÍMITE

Lo que se termina sin duda ponen en orden nuestra interacción. Que da una visión más adecuada de nosotros mismos y ayuda a mejorar las relaciones con los que estamos rodeados. Es interpretar y entender los límites viendo el TRATO HACIA NOSOTROS.

El poder Limitar SANAMENTE nos protege de un agravio indiscriminado, la mezquindad y la falta de interacción con otros, ocasiones que podemos ver en enfrentamientos según el trayecto de la Existencia (35).

2.2.1.3. DESPERSONALIZACIÓN

Es la segunda perspectiva y se comprende como el desarrollo de emociones, actitudes y hechos negativos, a larga distancia y distantes hacia otros individuos, especialmente hacia los beneficios del propio trabajo. Se complementa de un aumento en la irritabilidad y una alteración de ilación y de motivación hacia uno mismo. El profesional trata de distanciarse no solo de las personas destinatarias de su trabajo sino también de los miembros del equipo con los que trabaja, mostrándose cínico, irritable, irónico e incluso utilizando a veces etiquetas despectivos para aludir a los usuarios y tratando de hacerles culpables de sus frustraciones, descenso del rendimiento laboral y produciendo la mala maniobra de trabajo de servicio (25).

A. TRATADO

Estudia las emociones, no toma importancia por factores sociales, así como tampoco por factores cognitivos e individuales nada más. Su interés se centra en la interacción entre ambos y mecanismos de mediación que permiten pasar de un factor a otro.

B. ECHOS

Son acciones iniciales que permite describir a aquello que ocurre, las acciones, el hecho o manejo de cada circunstancia a la cual se hace se considera.

C. PREOCUPACIÓN

Se analiza de dos maneras como proceso, la primera, la culpabilidad, provoca que pierdas tus momentos presentes pensando aquellas circunstancias que hay culpa, perdiendo la ilación pensando que un hecho que no hay solución al momento.

En cambio, la segunda, la preocupación ocasiona que te quedes inmóvil, parado, mientras piensas en un futuro que aún no ha llegado, pero que te preocupa (36).

D. IMPORTANCIA

La motivación, las circunstancias de algunos hechos u otro que requiera se dan en una motivación y la praxis obtenida se da a la importancia; Para entender la importancia se analiza la motivación, La consistencia en realizar nuestras acciones para lograr algo concreto para satisfacer y sacar el hecho más relevante.

E. CULPABILIDAD

El desarrollo de las ocasiones dogmática del hecho punible hace que el individuo reflexiona y analiza el hecho. Se considera este hecho como basaba en el castigo por la sola realización según el resultado dañoso (responsabilidad sin culpa), y que este hecho no fue acuñado a través de lo dado.

2.2.1.4. REALIZACIÓN PERSONAL

La manera de verificar que las demandas que se les realiza, sobrepasa la capacidad para atender la forma de competencia del hecho. La falta de logro, pérdida de la seguridad en sí mismo, en el personal se caracteriza por una dolorosa desilusión en el crecimiento del trabajo que trae consecuencias como; El ser impuntual, el ausentismo y el dejar el ejercicio de la profesión, son indicios habituales y típicos en esta patología laboral.

En ello, las variadas referencias posibles no han resuelto lo antiguo de diferenciar lo que es un síntoma de burnout y lo que puede ser algo contrario del mismo. Este tema, al poder definir el burnout y de los términos en los que se haga (Schaufeli y Buunk, 1996). Siendo acogiendo la definición más conocido, siendo la propuesta operativamente por el

MBI (Maslach y Jackson, 1981, 1996), lo tradicional es seguido con el término de cansancio emocional que puede incluir una variedad muy amplia de hechos. Así con la línea divisoria entre síntomas y consecuencias puede obtenerse algo borroso y siempre arbitrario. De hecho, entre las medidas del burnout que se incluye respuestas fisiológicas teniendo una distribución de la respuesta fisiológica mientras que se atiende al síndrome definido en lo concerniente (Schaufeli, Enzmann y Girault, 1993). Las consecuencias que se tiene del burnout se muestran del centenar (25).

La conducta es otro parámetro insuficientemente entendible donde está considerado el desgaste laboral. Por ejemplo, la despersonalización es un parámetro que está implicada de forma muy entendible por la conducta interpersonal. La despersonalización puede interrelacionar formas y tener parámetros diferentes como tales aspectos que se van a analizar. Al tener una consecuencia, se muestra la pérdida de la conducta proactiva de la persona, muestra la capacidad para planificar y en proyección de las metas especialmente laboral. Como manifestaciones de la conducta del burnout en los aspectos que se muestra ha sido el aumento del consumo de estimulaciones ocasionadas (Quattrochi-Tubin, Jones y Breedlove, 1982) y otros tipos de tipos de problemas de substancias (Nowack y Pentkoswski, 1994). Los hábitos de salud puede estar relacionados de mala manera o negativamente con los niveles del burnout (Nowack, Hanson, y Gibbons, 1985).

En la división que presentamos en los síntomas descriptivos del Burnout, tenemos:

- Emocionales: Está la frustración, falta de protección, el no tener esperanza, irritación, apático, desilusión,

pesimismo, hostilidad, El no ser tolerante, Acusaciones a los clientes, Supresión de sentimientos.

- Cognitivos: Pérdida significado, Perdida de valores, Desaparición de expectativas, Modificación auto concepto, Desorientación cognitiva, Pérdida de la creatividad, Distracción, Cinismo, Criticismo generalizado.

- Conductuales: Evitación responsabilidades, Absentismo, Conductas inadaptativas, Desorganización, Sobre implicación, Evitación de de decisiones, La sobre agregación de cafeína, Alcohol, Tabaco y Drogas.

- Sociales: Evitación de Contactos, Conflictos interpersonales, Malhumor familiar, Aislamiento, Formación de grupos críticos, Evitación Profesional.

Las características sociales fueron dadas de forma particular desde los inicios de formulación del síndrome (Pines y Maslach, 1978). La parte habitual suele ser consistente en la imagen de la persona laboral que desgasta como alguien que tiende a estar aislado y estar encerrado en su sentimiento de fracaso. El sentimiento de fracaso laboral tiene algunas ocasiones que puede acompañar a la manera de saber del burnout que puede conducir a un deseo de no dejarse ver y evitar la interacción social (32).

A. RECONOCIMIENTO DEL BURNOUT.

Esto implica determinar la existencia del síndrome Burnout y los factores que se relacionan al mismo. Por ello se considera la necesidad de aplicar las preguntas del cuestionario Burnout a los profesionales por lo menos una vez al año en el control antes de vacacional con el fin de detectarlo y buscar las causas del mismo; no es muy frecuente que el profesional acuda a pedir ayuda en forma

voluntaria debido a prejuicios o porque no tiene conciencia del Burnout que está ya teniendo.

Aunque casi todos los autores mencionan al burnout como un procedimiento continuo, existen otros investigadores que consideran en el desarrollo del síndrome una serie de fases que coinciden gran parte con los indicios de Chernis (1980). El hecho de que nuestro cuestionario del Burnout mida los grados de Burnout; ausente, leve, moderado y severo, facilita la ejecución terapéutica del mismo y nos permite programar actividades de prevención en el recurso humano de salud. En relación con otros investigadores podemos diferenciar tres fases del Síndrome Burnout que nos permite analizar diferentes tipos de intervenciones de acuerdo a la fase evolutiva:

Fase de estrés laboral: Se produce cuando hay un desajuste entre las demandas laborales y los recursos humanos y los instrumentos, hay un exceso de atenciones y escasez de recursos que ocasionan una situación de estrés.

Fase de exceso o sobreesfuerzo: el individuo trata de dar una respuesta emocional y que tiene que ser sometido, realizando una sobre carga que motiva la aparición de síntomas de sentimientos como ansiedad, fatiga, irritabilidad, tensión, así como signos y síntomas de trabajo tales como la aparición de conductas egoístas, alineación laboral en el sentido de que se siente ajeno a sus funciones o a su vida auténtica, pérdida de altruismo e idealismo disminución o pérdida de las metas laborales, falta de responsabilidad en los resultados de sus funciones.

Fase de enfrentamiento defensivo: Hay un cambio de hechos y conductas que emplea para defenderse de las tensiones a que se ve sometido, así el sujeto aparece emocionalmente distanciado, con deseos y fantasías de cambio de trabajo, reacciones de huida o retirada, mayor rigidez al momento de realizar su trabajo, mayor nivel de no estar en el momento de trabajo y hechos cínicos y despreciativos en relación a los usuarios; en esta fase los trabajadores suelen culpar a los demás por sus percances (37).

LA COMUNICACIÓN.

El proceso de expresar con otros de la misma posición y que padecen los mismos síntomas permitirá obtener consejos de cómo reducir al mínimo el resentimiento y la interacción emocional que se tiene por el aumento del trabajo o de la carencia de afecto con otros profesionales con los cuales debería interactuar con la interrelación de fraternidad y camaradería para mejorar el ambiente laboral. Se pueden programar juntas, reuniones o sesiones terapéuticas de grupo para trabajar las emociones encontradas, resentimientos, malos entendidos y en sí mejorar la comunicación entre los compañeros de trabajo.

LA RELAJACIÓN.

El poder estar con la medicina que también muestra en algunos casos una alta de tensión, los trabajadores de la salud están en mayor riesgo para desarrollar comportamientos relacionados al Burnout como demandas excesivas auto impuestas, dependencia,

depresión, frustración, fatiga, abuso de sustancias ilícitas o del alcohol, todos ellos pueden aliviar su dolor psíquico; se debería tener en relación buscar formas de relajación que pueden ser de dos formas; diversificando sus actividades, como por ejemplo dedicándose a algunos entretenimientos que no están interactuado con la medicina; la otra forma sería salirse de toda función determinada profesional durante el período como un des canso vacacional de al menos dos veces al año, que podría ser 15 días cada seis meses, o ambas formas.

ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO.

Puesto que en el Burnout están relacionados en parte por pensamientos irracionales provocados por los eventos que se tienen y se hace necesario en el síndrome mediante reestructuración cognitiva que per mita combatir los pensamientos que se tiene en la situación entendida en la que se encuentra y que ayude a entender al individuo de estrategias de afrontamiento efectivas para superar lo mencionado. Deben desarrollarse el conocimiento de uno mismo, mantener buenos hábitos alimenticios, incorporar el ejercicio como estilo de vida, incorporar buenos hábitos de sueño, conformar grupos de trabajadores para atender un problema recargada de atención de

usuarios y habilidades sociales para no sobrecargar la programación.

Aprender las habilidades de gerencia del tiempo, es considerar también dar su tiempo para su entorno personal y compartirlo con sus seres sociales, aprender a saber decir “no” para no sobrecargarse de actividades, mantener un sentido del humor, mantener la variedad de sus labores y responsabilidades, continuar su educación médica, realizar ejercicios de relajación muscular, mantener interés, el hacer deportes, valorar de nuevo su espiritualidad, aprender estrategias para reestructurar su cognición, aprender hechos de solución de problemas, técnicas de inoculación de estrés, asertividad y de labor negociables (38).

B. CONSECUENCIAS DEL BOURNOUT.

En sus consecuencias del Burnout son de carácter sentimental. Se explica porque las investigaciones realizadas se han basado en la definición operativa de Maslach, en la que 12 de los 22 items de su escala apuntan al factor sentimental, en general, que están con la depresión, fracaso, baja de autoestima, irritabilidad, disgusto, agresividad. Donde los síntomas cognitivos han sido menos estudiados, pero son de gran importancia pues en el comienzo del inicio del síndrome hay una incoherencia entre la realidad laboral y lo real, lo que lleva a una decepción de índole cognitiva, que es una de las características del síndrome.

Esto se le atribuye a la segunda dimensión que atribuye Maslach y Leiter (1996) al Burnout, el ser inocuo, tendría alguna relación con lo cognitivo, manifestado por la autocrítica radical, la desvalorización personal que puede conducir al “auto maltrato”, la desconfianza y la desconsideración hacia el cumplir las funciones. En cuanto a la conducta, que ha sido menos estudiada, la consecuencia más importante es la despersonalización. Las consecuencias del síndrome se sintetiza en: 1) la pérdida de acción de ganas de trabajo, y 2) las soluciones que es del consumo de estímulos dados, abusos de sustancias y, en general, hábitos dañinos para uno mismo. El individuo llega a manifestar desordenes fisiológicos siendo los más comunes cefaleas, dolores musculares (sobretudo dorsal), dolores de dientes, náuseas, pitidos aurales, hipertensión, úlceras, afónico, pérdida de apetito, disfunciones sexuales y problemas de sueño. En general, pueden aparecer y/o aumentar los trastornos psicósomáticos y la cansancio crónico.

En otro orden, los problemas sociales se relacionan con la organización del cumplir las funciones que desarrolla el individuo, siendo la más importante su reacción de aislar y mostrar su desprecio de cualquier forma de interacción social. También se ha observado que las personas con altos niveles de Burnout tienen menos satisfacción con la pareja y las conductas en el hogar son de irritación, disgusto y tensión. Esta situación incide especialmente en el deterioro de las interacciones personales (25).

2.2.1.5. DESEMPEÑO LABORAL.

El desempeño laboral es el actuar o el hecho real del trabajador para desarrollar sus funciones o deberes con obligaciones frente a un puesto de trabajo. Es así, el ritmo acelerado de trabajo compromete el desempeño de las tareas, que deshace la posibilidad de relaciones y especialmente, causa el desgaste real y psicológico de los empleados (38).

Sin embargo, el ejercicio profesional puede ser tanto exitoso como deficiente dependiendo así de: “múltiples factores, elementos, habilidades, características o competencias que se interactúa a los conocimientos, muestra de habilidades y capacidades que se espera que un individuo aplique o demuestre al desarrollar sus funciones” (Araujo y Leal, 2007 pp. 140-141) De acuerdo con Chiavenato (2000) los elementos del desempeño laboral deben incluir factores actitudinales como: disciplina, cooperación, iniciativa, responsabilidad, ser seguro, la discreción, presentación individual, interés, la creatividad, capacidad de realización y factores manuales como: conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en grupo y liderazgo.

A su vez, existen otros elementos como: las compensaciones fijas o variables, satisfacción en relación con las tareas asignadas, competencias para realizar las tareas, capacitación y desarrollo del trabajador, factores asertivos de grupo y actuar del individuo, clima organizacional, cultura organizacional y expectativas del empleado que influyen de forma tanto positiva como negativa en el ejercicio profesional dependiendo así, de su ejecución en la organización. (Palaci, 2005). Por lo tanto, para conocer de manera oportuna los errores y las limitaciones de los empleadores que impiden el realizar las

metas institucionales, es necesario que las organizaciones diseñen y apliquen sistemas de evaluación de desempeño (Pedraza, Amaya y Conde, 2010). Estos sistemas son uno de los procesos más importantes para administrar adecuadamente el talento humano, desarrollar la efectividad y alcanzar el éxito organizacional, ya que permiten mantener y aumentar la productividad y facilitar el avance de metas estratégicas (Pedraza, Amaya y Conde, 2010). Por lo anterior, es importante emplear sistemas de evaluación en los empleadores de salud para: regular la práctica, aumentar la productividad y, promocionar y verificar el llegar a concretar los objetivos a través de su comportamiento, permitiendo así administrar adecuadamente el capital intelectual en las diversas instituciones de salud pública. Los elementos necesarios para hacer lo planificado en una evaluación del desempeño incluye la evaluación de los cargos y áreas de trabajo, la administración del ejercicio humano en las organizaciones y la medición del desempeño a través de estándares objetivos previamente definidos y valorados, los cuales deben ayudar a determinar la efectividad y eficiencia del trabajo de los empleados de acuerdo a las metas y la misión de la organización, tomando en consideración todos los niveles de operación en la empresa (Pedraza, Amaya y Conde, 2010) (39).

Es importante también, definir qué personas implementará la verificación de ejecución laboral, las cuales se seleccionarán en relación a las acciones de la organización. Algunas posibilidades son: los gerentes o supervisores, el trabajador, los subordinados, los compañeros, los clientes y los grupos de trabajo, las cuales se pueden combinar para obtener una valoración más amplia y completa (Huerta y Rodríguez, 2006).

Según el Minsa elaboró una ficha de evaluación de desempeño y conducta laboral profesional. Abordaron los siguientes factores:

- Planificación: Califica la capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el desempeño de las funciones propias del recurso humano y personal de cargo habilidades que tiene para racionalizar los recursos asignados.

- Responsabilidad: tener el compromiso en asumir la evaluación de funciones a cumplir de manera adecuada y oportuna con las funciones encomendadas según designación.

- Iniciativa: Es el inicio en el actuar del grado laboral donde se necesita instrucciones con la supervisión donde se dará nuevas soluciones en el trabajo que se asigna.

- Oportunidad: es el cumplir la acción en plazos en la ejecución de las funciones encomendadas.

- Calidad de trabajo: Es ver las incidencias de acción y errores, precisión y orden en la presentación de funciones dadas en la relación.

- Confiabilidad y Discreción: Es el manejo del uso adecuado de información que por la cada función dada se desempeña, conociendo y manejando la reserva.

- Relaciones interpersonales: Es la interacción que presenta el recurso humano para cumplir bien las funciones asignadas.

- Cumplimiento de las Normas; es la acción de cumplir mandatos o asignaciones institucionales Reglamento Interno de Trabajo, Procedimientos, instructivos y otros) (2).

MODELO DE DESEMPEÑO LABORAL.

El modelo de Joseph. Campbell, se basa al desempeño ligado a la personalidad,

inteligencia e intereses. Se tiene tres parámetros directos del desempeño laboral:

Conocimiento Declarativo: Es la comprensión de las acciones específicas del puesto, teniendo orden personal y la responsabilidad.

Habilidades y Conocimiento Procedimental: Es la forma de ejecución de trabajo del grupo y de los compañeros, ejecutar las funciones no específica del puesto y el accionar de las funciones de comunicación.

La Motivación: Son los responsables de las variaciones en supervisión, liderazgo y administración.

TIPOS DE MEDIDAS DEL DESEMPEÑO.

Las Medidas Objetivas; Es el dato de función de los resultados de las funciones dadas tales como el aumento de ventas, el número de documentos y la fabricación.

Las Medidas de Juicio; Es en análisis realizó en el efecto del comportamiento laboral de un individuo; es la evaluación que realiza por los supervisores en el contexto de la evaluación del desempeño.

Las Medidas de Personal; Es el parámetro que se tiene en el archivo del personal y que incluye, ausencias, las malas acciones, el no ser responsable, tasa de avance, acciones disciplinarias y recomendaciones de la conducta meritoria.

DISEÑO O ÁREA DEL DESEMPEÑO ADAPTATIVO.

- Manejo de emergencias o situaciones de crisis.

- Manejo del estrés laboral.
- Solución creativa de problemas.
- Relacionar con situaciones de trabajo no frecuente e impredecible.
- Aprendizaje de tareas, tecnologías y procedimientos laborales.
- Demostración de adaptabilidad interpersonal.
- Demostración de adaptabilidad cultural (40).

2.2.1.6. SINDROME DE DESGASTE LABORAL.

El síndrome de desgaste o cansancio profesional (SDP) o síndrome de burnout fue dado por Freudenberguer en los años setenta y ejecutado por Maslach en la década de los ochenta, al elaborar el instrumento de valoración, el Maslach Burnout Inventory, que tiene tres dimensiones: el cansancio emocional, la despersonalización y la iniciación o realización personal.

El estrés de trabajo, que afecta a la salud del cuerpo física y psicológica, así como a la interacción de grupo de los trabajadores que lo presentan. Se ha visto en los afectados un cierto desgaste físico y sentimental, tensión, ganas de accionar y limitación en las relaciones individuales en el ámbito de trabajo con una disminución de la eficacia y la eficiencia, el no estar presente y mengua de la calidad asistencial cuando se trata de el recurso humano sanitario. Muchos de los síntomas pertenecen a categorías psicopatológicas que estas presentan, como depresión, ansiedad, el no estar adaptivo o de personalidad.

Hay múltiples indicios individuales y sociales del ambiente que conducen a situaciones de mayor desgaste e trabajo y la menor satisfacción de las funciones y no hay acuerdo con relación al síndrome. Entre las características personales con un menor desgaste laboral, se han estudiado diversos

rasgos de la parte individual, como el ser optimo, la afectividad, la autoestima o determinados factores hereditarios.

Respecto a los factores del lugar o ambientales, se ha observado que el recurso humano del sector de planta, servicios, como los profesionales sanitarios y docentes, son los que presentan mayores índices de desgaste laboral, insatisfacción, trastornos afectivos y estrés. Específicamente, entre los profesionales de salud se han hallado altos parámetros de burnout en médicos y diplomados de enfermería, relacionados con la inconformidad de trabajo, la falta de reconocimiento de la sociedad, una falta de identificación con la institución, un menor control sobre el recurso humano, la auto aceptación de baja paga económica y el hecho de cuidar a usuarios que padecen una enfermedad de manera de estado terminal (41).

A. MODELOS EXPLICATIVOS DEL DESGATE LABORAL.

Una de las distribuciones más dadas y últimas es la de Gil-Monte y Peiro. Estos categorizan los estados etiológicos en cuatro tipos de líneas de investigación;

Estímulos etiológicos que están basados en la teoría socio cognitiva del uno mismo o yo. Estos Estímulos las causan más importantes y son:

Las interacciones influyen en percibir la realidad que se da, pero a la vez. Estas cogniciones se alteran con sus efectos y consecuencias que se obtiene.

El empeño para el logro de los objetivos y las consecuencias emocionales de las acciones están determinadas por la autoconfianza del sujeto.

Modelos etiológicos basados en la Teoría del intercambio Social.

Estos íconos plantean que cuando el sujeto establece las maneras de interacción interpersonales se pone en marcha el proceso de interacción social. A partir de dicha interacción pueden interactuar, percepciones de falta de igualdad o falta de ganancia, lo que daría un aumento el riesgo de padecer Burnout.

Modelos etiológicos basados en la Teoría Organizacional.

También estos íconos se caracterizan por basarse en la función de los estresores del medio de organización y de las tácticas de afrontamiento que utilizan los empleadores ante el Burnout. Según estos íconos y las variables como las acciones del rol sometido, el apoyo logrado, la estructura y la cultura del orden junto a la forma de afrontar las situaciones amenazantes, están implicadas en la aparición del síndrome. Así pues, las consecuencias depende el tipo de estructuras organizacionales y de la institucionalización del apoyo de la sociedad.

Modelos etiológicos basados en la Teoría Estructural.

Aquí tienen íconos de antecedentes personales, de manera individual y de organización. Se caracterizan por las estrategias empleadas, donde se basan en los modelos de paso. El estrés o tensión es lo que se obtiene una falta de equilibrio de la percepción entre las acciones y las capacidades de respuestas del individuo (42).

B. CALIDAD DE DESEMPEÑO QUE SUSTENTA LOS DOCENTES.

En otras funciones hemos considerado la evaluación empleada como parte esencial de este inicio, por haber jugado un rol especial en la incentivar las políticas del sector educativo en los últimos 20 años. Se acudió a la evaluación para intentar dar mejora de la calidad del sistema del educando, para desarrollo los programas de compensación de costo y como condición para obtener recursos económicos agregado para las instituciones de educación de formación superior (Rueda, 2004; Rueda y Elizalde, 2008). También se integró a los procedimientos de acreditación de los indicios de formación profesional y a los parámetros de rendir a cuentas para la sociedad.

En México, la Secretaría de Educación Pública (SEP) y la ANUIES, la evaluación se encuentra presente en las universidades públicas, por el inicio dado a través de las indicaciones e instruccioneess promovidas por la SEP (Rueda, Elizalde y Torquemada, 2003). Actualmente, la ANUIES (2006) reconoce algunos aspectos cuestionables de la evaluación que da el desempeño y apoyo del desarrollo de las IES, algunas relacionadas con las iniciativas de evaluación en las universidades, con los aspectos en contra de algunas de éstas, con la falta de interacción entre las distintas iniciativas e inclusive problemas derivados en su inicio. Asimismo, se debate la interacción cotidiana de las diversas acciones de evaluación.

El diagnóstico de la evaluación de la cátedra universitaria en el país se realiza a través de una estrategia metodológica ya analizada que permitió la estructura de una agenda de investigación de educación formulada

desde la perspectiva de distintos actores sociales que interactúa en la educación formal; en esa ocasión participaron directivos, investigadores y maestros de los distintos niveles para identificar los problemas de formación educativa más urgentes de cada región y para elaborar una agenda de investigación (Rueda, 2006).

En esta oportunidad se retomaron los lineamientos de dicha estrategia metodológica, consistente en la iniciación de seis seminarios taller en los que participan los encargados de la evaluación de profesores de las universidades públicas de cada los estados, distribuidos por cada sector de acuerdo con la clasificación de la ANUIES. En las reuniones regionales se elaboró un directorio de los responsables de la actividad a nivel institucional y cada uno recibió una invitación para su participación en el proyecto. En donde puede tener acceso al mismo, debían entregar un cuestionario general respondido, la solicitud de un documento según la situación de evaluación.

Este trabajo forma parte de un proyecto más amplio que Este estudio permite conocer las prácticas de evaluación en el ámbito nacional, con suma importancia en ver los aspectos locales que les dan sentido. La información será de mucha utilidad, dado que los datos estadísticos disponibles del sector correspondiente, presentan varios años retrasados y sólo cubren los aspectos más generales. También, se consideró que esta información tendría que ser el resultado de la interacción con los responsables encargados directamente a desarrollar la evaluación del desempeño del maestro, con la intención trascender las visiones generales sobre el tema,

derivadas al informe oficial de los directivos de las instituciones.

La mayor parte de los trabajos que interaccionan este número que fueron hechos por integrantes de la Red de Investigadores sobre Evaluación de la Docencia (RIED), la cual está formada por académicos de distintas universidades de México. La RIED se originó en 1996, con su objetivo de desarrollar una línea de investigación sobre la evaluación de profesores en el nivel universitario. El trabajo realizado desde antes, permite conceder las metas originales y construir, en interacción, otras de tal manera que ahora indicadores son: contribuir al conocimiento ordenado de la educación superior en México en el tema de la evaluación de la docencia y coadyuvar al desarrollo teórico y metodológico de la valoración y el análisis de la enseñanza y aprendizaje en la universidad. Además se tiene el intercambio de información y maneras distintas de estudiar la evaluación de la docencia, el seguimiento ordenado de las experiencias de evaluación en diversas organizaciones para aprender de ellas y el diálogo constante.

Los trabajos desarrollados en la RIED es la producción de conocimiento desde la perspectiva de los educadores, con la intención de que ésta sea de útil para ellos, sin perder de vista que finalmente la preocupación central es de llegar a lograr mejores condiciones de formación profesional para los estudiantes. Asimismo, considera fundamental que los que están en esta evaluación juntamente con el ente superior con una buena práctica a someter. La RIED, a través de diversos trabajos que se realiza, donde se reafirma que los profesores con los agentes centrales del desarrollo de la educación y que la

evaluación de su práctica con un enfoque formativo y de perfeccionamiento, siendo algo de acceso para la mejora en la perspectiva con la evaluación de los profesores es un tema crucial que naturalmente se da en la reflexión con el enseñar y aprender son las relaciones sociales que tienen lugar en buenos escenarios educativos (43).

2.3. DEFICIONES CONCEPTUALES.

- Desgaste Laboral: Son los grupos de fenómenos que se suceden en el ente del trabajo con la participación de los agentes estresantes que va con el recurso humano derivados directamente del trabajo o que, con motivo de este, pueden afectar la salud del trabajador, en este mismo sentido el desgaste laboral conforma un conjunto de mecanismos potencialmente patógenos (causantes de enfermedad) (42).

- Desempeño Laboral: Define el hecho de trabajo que tiene como el valor que se aporta en la entidad de los diferentes episodios de conducta que una persona lleva a cabo en un período de tiempo (39).

- Evaluación del desempeño docente: Se considera como un proceso de ejecución de maestros que es un proceso inminente dentro de la evaluación institucional. A través de la misma se acciona el curso con la acción. Es la formulación de las normas, estructuras, procesos y productos que hace correcciones es que importante para el logro de los objetos. (44).

- Desgaste Profesional: Llamado desgaste de Burnout, se describe un tipo de estrés de trabajo e institucional que ocurre de manera específicamente en las profesiones que interactúa una relación constante con las personas que son beneficios y propio de trabajo que realiza y como otro personal sanitario, docentes, fuerzas de orden público, etc. Que se tiene, (45).

- Estrés: Es una reacción natural y de momento provocado necesario para la supervivencia, a pesar de lo cual se confunde con una patología. Siendo que esta confusión se debe a que este mecanismo de defensa

que presenta puede darse debido a circunstancias dadas según el modo de vida, desencadenando problemas graves de salud (39).

- Calidad de desempeño. Es la prestación correcta, adecuada y hasta evaluativa de la educación como parte importante de la formulación, considerando el rol importante que implementas normas u otros que requiere el sector educativo que designa a los profesores para su función (43).

2.4. SISTEMA DE HIPOTESIS.

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL.

Hi : Existe relación significativa entre el desgaste laboral y el desempeño de los docentes odontólogos de la Universidad de Huánuco, 2017.

2.4.2. HIPÓTESIS NULA.

Ho : No existe relación significativa entre el des gaste laboral y el desempeño de los docentes odontólogos de la Universidad de Huánuco, 2017.

2.4.3. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- Existe relación entre la dimensión de agotamiento emocional del desgaste laboral y el desempeño de los docentes odontólogos de la Universidad de Huánuco.
- Existe relación entre la dimensión despersonalización del desgaste laboral y el desempeño de los docentes odontólogos de la Universidad de Huánuco.
- Existe relación entre la dimensión realización personal del desgaste laboral y el desempeño de los docentes odontólogos de la Universidad de Huánuco.

2.5. SISTEMA DE VARIABLES.

2.5.1. VARIABLE DEPENDIENTE.

Desempeño de los docentes.

2.5.2. VARIABLE INDEPENDIENTE.

Desgaste laboral.

2.5.3. VARIBALE INTERVINIENTE.

Edad.

Sexo.

Tiempo de servicio laboral.

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES (DIMENSIONES E INDICADORES).

| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA |
|-----------------------------------|---|---|----------------|
| VARIABLE INDEPENDIENTE | | | |
| Degaste Laboral | Agotamiento Emocional | • Agotado | Nominal |
| | | • Vacío | |
| | | • Fatigado | |
| | | • Cansancio | |
| | | • Desgastado | |
| | | • Frustrado | |
| | | • Tiempo | |
| | | • Contacto | |
| | | • Límite | |
| | Despersonalización | • Tratado | Nominal |
| | | • Hechos | |
| | | • Preocupación | |
| | | • Importancia | |
| | | • Culpabilidad | |
| | Realización Personal | • Entender | Nominal |
| • Trato | | | |
| • Influencia | | | |
| • Energía | | | |
| • Clima | | | |
| • Estimado | | | |
| • Valiosa | | | |
| • Problema | | | |
| VARIABLE DEPENDIENTE | | | |
| Desempeño del Docente | Procesos de actividades que desarrollan sus deberes. | <ul style="list-style-type: none"> • Planificación • Responsabilidad. • Iniciativa • Oportunidad • Calidad de trabajo. • Confiabilidad • Relaciones interpersonales. • Comportamiento | Nominal |
| VARIABLE INTERVINIENTES | | | |
| EDAD | Características personales que muestra en relación a sus funciones | de 28 a mas años | Nominal |
| GÉNERO | | Masculino | Nominal |
| TIEMPO DE SERVICIO LABORAL | | Femenino | Nominal |
| | | tiempo de ejercicio laboral | Nominal |

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.

3.1.1. ENFOQUE.

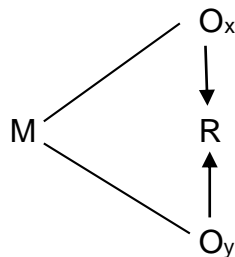
Para la investigación se consideró el método no experimental, porque el estudio fue manipulado y a la vez no se dará el estímulo a la muestra en estudio.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL.

De acuerdo a la rigurosidad de la investigación, es descriptivo, porque tiene como objetivo determinar un fenómeno, así como establecer las relaciones de las variables de un determinado lugar o momento.

3.1.3. DISEÑO.

En este estudio se realizó el siguiente diseño:



Donde:

- M : Muestra
- O_x : Datos de la Variable Independiente
- O_y : Datos de la Variable Dependiente
- R : Relación de Datos de Ambas Variables

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.

3.2.1. POBLACIÓN.

Para el estudio la población son todos los docentes que laboran de la Facultad de Ciencias de la Salud de la UDH.

3.2.2. MUESTRA.

Para la muestra se utilizó a los docentes odontólogos que laboran en la facultad de Ciencias de la Salud de la UDH; el método de muestreo fue no probabilístico por conveniencia; es decir, dicha muestra estará representada al 100% de la población estimado.

3.3. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

3.3.1. TÉCNICA.

Se aplicó la encuesta en las evaluaciones sometidos a los docentes odontólogos que laboran en la Facultad de Ciencias de la Salud de la UDH.

3.3.2. INSTRUMENTO

Se aplicó el cuestionario de Maslach Burnout Inventor sometidos a los docentes odontólogos que laboran en la Facultad de Ciencias de la Salud de la UDH.

Para el recojo y organización de datos se consideró lo siguiente:

3.3.2.1. TECNICA DE RECOJO

- Elaboración de los instrumentos con los objetivos y variables en investigación.
- Codificación del instrumento elaborado.
- Revisión y validación del instrumento por expertos profesionales de la metodología de investigación.
- Aplicación del instrumento a la muestra seleccionado.

3.4. TÉCNICA PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.

TECNICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS.

Los datos fueron procesados luego de la aplicación del instrumento a través del recuento manual por el paloteo por ser sencillo, exacto y preciso.

Los datos fueron procesados por el método electrónico como auxiliar a través del paquete estadístico SPSS-versión 22.

TECNICAS DE PRESENTACIÓN DE DATOS.

Los datos están presentados en tablas o cuadros estadísticos bidimensionales con los objetivos y variables en estudio.

Los datos están presentados en gráficos en los cuadros diseñados.

ANÁLISIS DE DATOS, PRUEBA DE HIPÓTESIS.

Análisis de datos; Después de hacer una evaluación y crítica de los datos, a fin de garantizar la veracidad y confiabilidad, los resultados fueron analizados según los cálculos estadísticos descriptivos.

Prueba de Hipótesis; Se usó la estadística inferencial de la no paramétrica de significancia Chi Cuadrado, por tener la evaluación de Escala de medición Nominal.

CAPITULO IV RESULTADOS

4.1. APLICACIÓN ESTADÍSTICA

CUADRO No. 01:

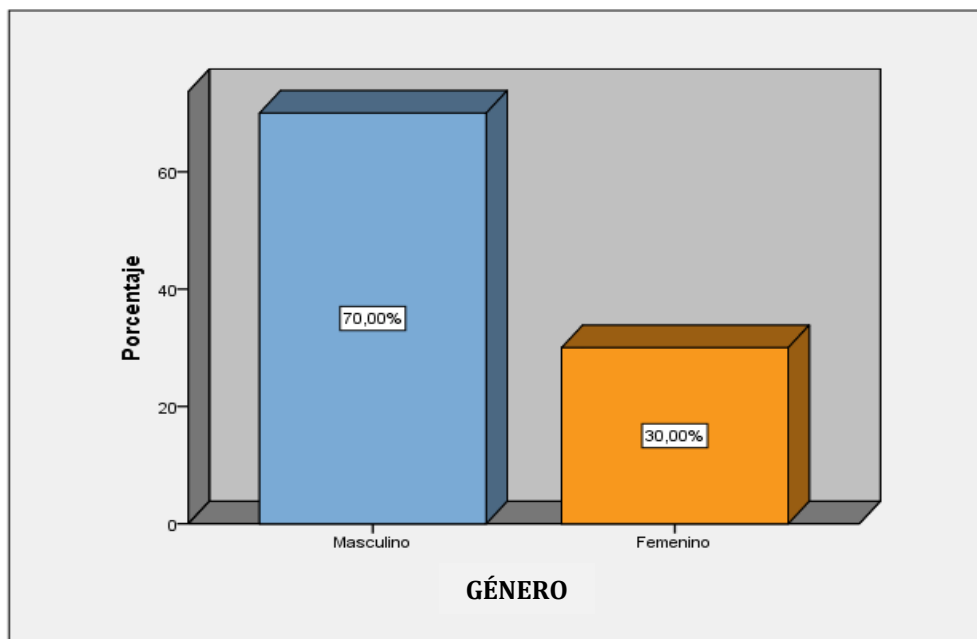
DISTRIBUCIÓN DE DOCENTES SEGÚN GÉNERO

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|------------------|------------|------------|----------------------|
| Válido Masculino | 21 | 70,0 | 70,0 |
| Femenino | 9 | 30,0 | 100,0 |
| Total | 30 | 100,0 | |

FUENTE: Cuestionario de Maslach Burnout

GRÁFICO No. 01:

DISTRIBUCIÓN DE DOCENTES SEGÚN GÉNERO



INTERPRETACION Y COMENTARIO:

La distribución de los docentes odontólogos según el género para cada intervenido, arrojaron la siguiente frecuencia:

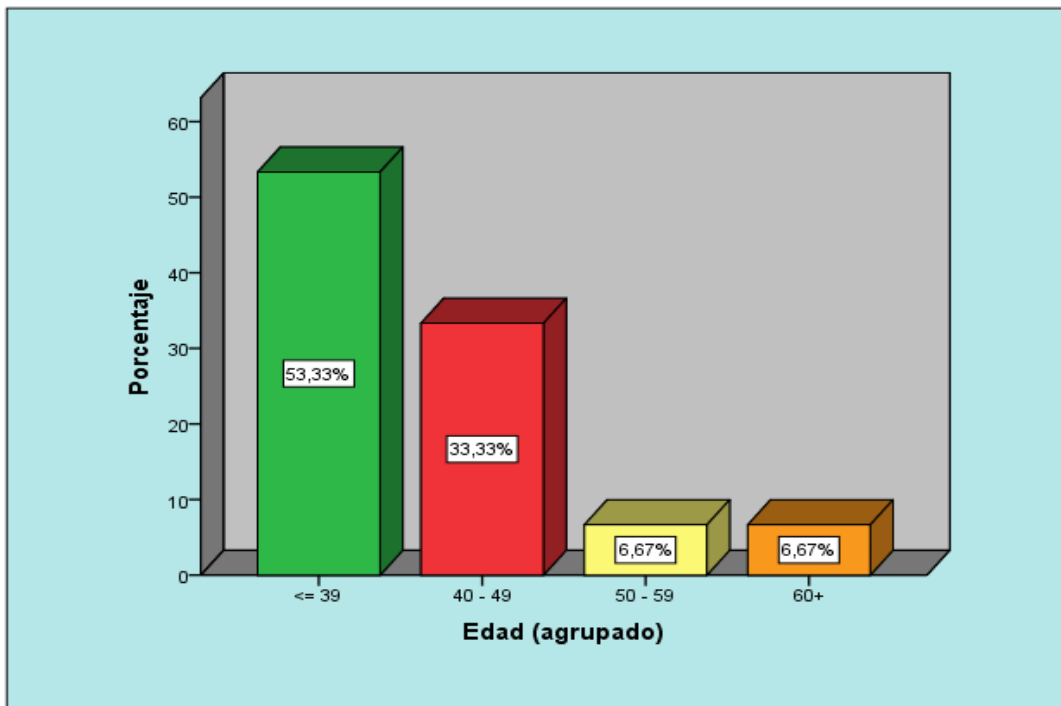
Del total de participantes; el 70% pertenecen a pacientes de sexo masculino, mientras que el 30% restante, corresponde a pacientes de sexo femenino.

CUADRO No. 02:
DISTRIBUCIÓN DE DOCENTES SEGÚN EDAD

| Edad | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|---------|------------|------------|----------------------|
| <= 39 | 16 | 53,3 | 53,3 |
| 40 - 49 | 10 | 33,3 | 86,7 |
| 50 - 59 | 2 | 6,7 | 93,3 |
| 60+ | 2 | 6,7 | 100,0 |
| Total | 30 | 100,0 | |

FUENTE: Cuestionario de Maslach Burnout

GRÁFICO No. 02:
DISTRIBUCIÓN DE DOCENTES SEGÚN EDAD



INTERPRETACION Y COMENTARIO:

La relación de docentes según edad, presenta del total de sujetos encuestados; el 53,3% son menores de 39 años, seguido por un 33,3% que son de edades entre los 40 a 49 años, los docentes de entre los 50 a 59 años y mayores de 60 años se presentan en un 6,7% del total.

CUADRO No. 03:
DESGASTE LABORAL SEGÚN DESEMPEÑO LABORAL

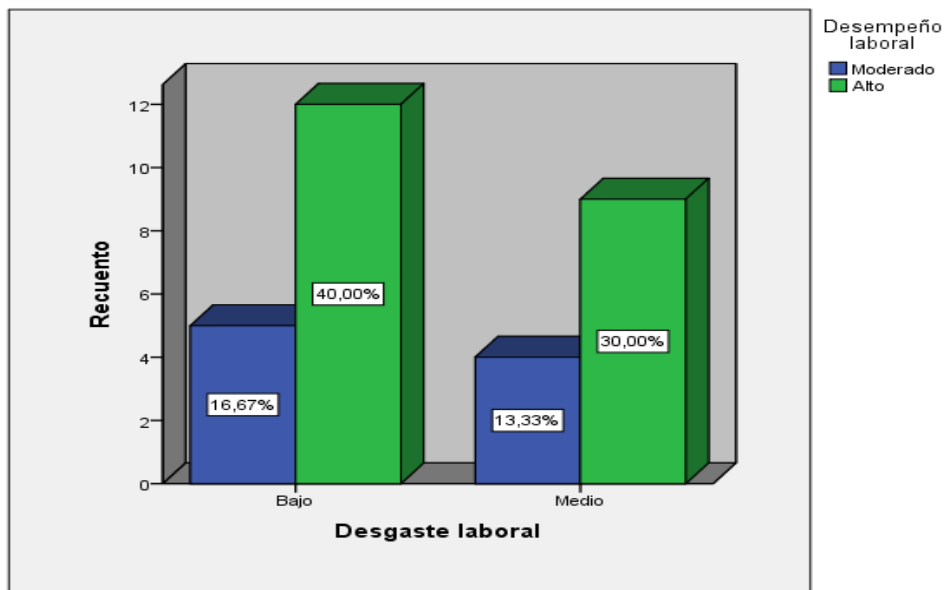
| | | Desempeño laboral | | | |
|------------------|-------|-------------------|-------|-------|--------|
| | | Moderado | Alto | Total | |
| Desgaste laboral | Bajo | Recuento | 5 | 12 | 17 |
| | | % del total | 16,7% | 40,0% | 56,7% |
| | Medio | Recuento | 4 | 9 | 13 |
| | | % del total | 13,3% | 30,0% | 43,3% |
| Total | | Recuento | 9 | 21 | 30 |
| | | % del total | 30,0% | 70,0% | 100,0% |

FUENTE: Cuestionario de Maslach Burnout -Ficha de desempeño laboral

Pruebas de chi-cuadrado

| | Valor | gl | Significación asintótica (bilateral) |
|-------------------------|-------|----|--------------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | ,006 | 1 | ,936 |
| N de casos válidos | 30 | | |

GRÁFICO No. 03:
DESGASTE LABORAL SEGÚN DESEMPEÑO LABORAL



INTERPRETACION Y COMENTARIO:

En el cuadro n° 03, se observa la interacción de desgaste laboral y el desempeño laboral, observándose lo siguiente:

Los docentes presentan bajo desgaste laboral en mayor frecuencia (56,7%), del cual, un 40% presenta alto desempeño laboral y el 16,7% desempeño moderado.

Mientras de los docentes con desgaste laboral medio (43,3%), el 30% presentan desempeño alto y el 13,3% restante desempeño laboral moderado.

Al contraste estadístico mediante el empleo de la prueba no paramétrica de la Chi cuadrada, observamos que el valor de $p \text{ sig.} = 0,936$ ($p > 0,05$), por lo que aceptamos la hipótesis nula y concluimos que no existe relación entre las variables de estudio.

CUADRO No. 04:
AGOTAMIENTO EMOCIONAL SEGÚN DESEMPEÑO LABORAL

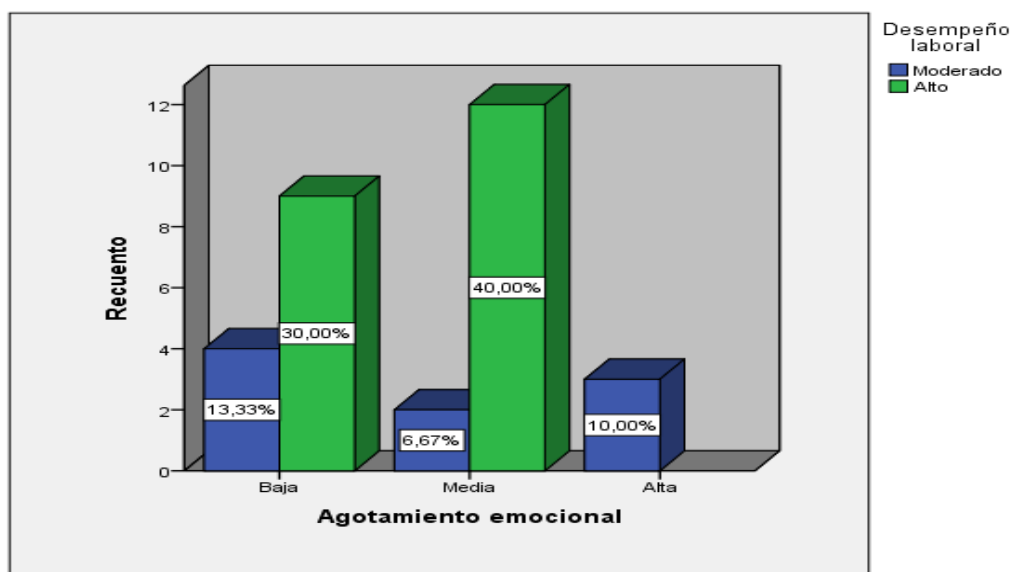
| | | <u>Desempeño laboral</u> | | | |
|-----------------------|-------|--------------------------|-------|-------|--------|
| | | Moderado | Alto | Total | |
| Agotamiento emocional | Baja | Recuento | 4 | 9 | 13 |
| | | % del total | 13,3% | 30,0% | 43,3% |
| | Media | Recuento | 2 | 12 | 14 |
| | | % del total | 6,7% | 40,0% | 46,7% |
| | Alta | Recuento | 3 | 0 | 3 |
| | | % del total | 10,0% | 0,0% | 10,0% |
| Total | | Recuento | 9 | 21 | 30 |
| | | % del total | 30,0% | 70,0% | 100,0% |

FUENTE: Cuestionario de Maslach Burnout -Ficha de desempeño laboral

Pruebas de chi-cuadrado

| | Valor | gl | Significación asintótica (bilateral) |
|-------------------------|-------|----|--------------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 8,650 | 2 | ,013 |
| N de casos válidos | 30 | | |

GRÁFICO No. 04:
AGOTAMIENTO EMOCIONAL SEGÚN DESEMPEÑO LABORAL



INTERPRETACION Y COMENTARIO:

El cuestionario de Burnout registra el agotamiento emocional de los maestros de odontología, según su desempeño laboral, encontramos las siguientes frecuencias:

En mayor porcentaje los docentes presentan agotamiento medio (46,7%) del cual el 40% presenta desempeño alto, mientras solo el 6,7% presenta desempeño moderado.

El agotamiento emocional bajo es el segundo en frecuencia (43,3%), observándose en un 30% en docentes con desempeño alto y en un 13,3% con desempeño moderado.

Finalmente, existió agotamiento alto solo en un 10% del total, quienes presentaron desempeño laboral moderado.

Se realizó la inferencia estadística a través de la prueba no paramétrica de la Chi cuadrada, obteniendo como resultado valor de $p \text{ sig.} = 0,013$ ($p < 0,05$), por lo que rechazamos la hipótesis nula y concluimos que existe relación entre las variables de estudio.

CUADRO No. 05:
DESPERSONALIZACIÓN SEGÚN DESEMPEÑO LABORAL

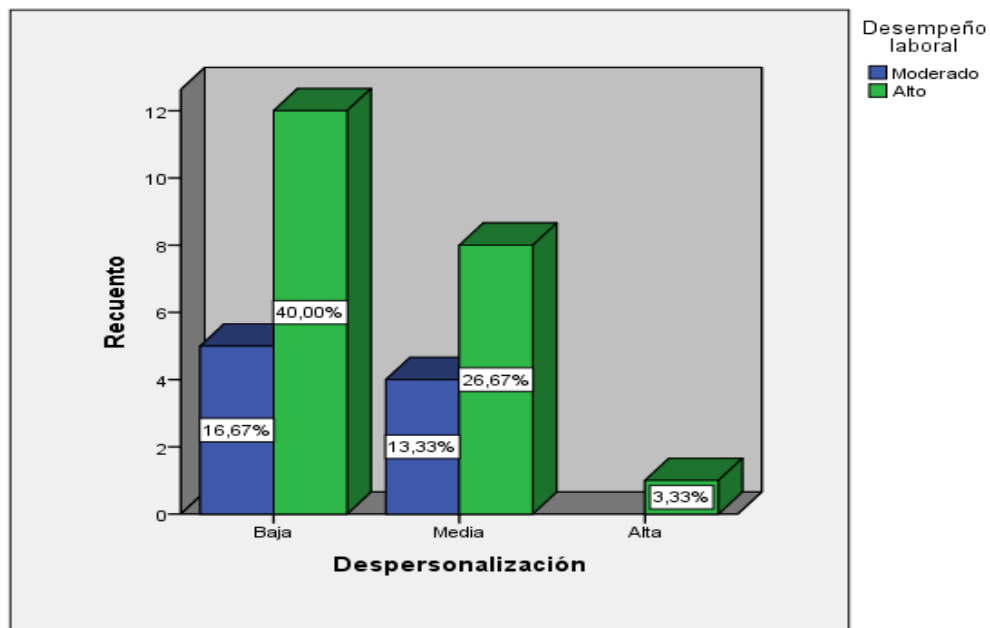
| | | Desempeño laboral | | | |
|--------------------|------|-------------------|-------|-------|--------|
| | | Moderado | Alto | Total | |
| Despersonalización | Baja | Recuento | 5 | 12 | 17 |
| | | % del total | 16,7% | 40,0% | 56,7% |
| Media | | Recuento | 4 | 8 | 12 |
| | | % del total | 13,3% | 26,7% | 40,0% |
| Alta | | Recuento | 0 | 1 | 1 |
| | | % del total | 0,0% | 3,3% | 3,3% |
| Total | | Recuento | 9 | 21 | 30 |
| | | % del total | 30,0% | 70,0% | 100,0% |

FUENTE: Cuestionario de Maslach Burnout -Ficha de desempeño laboral

| | Valor | gl | Significación asintótica (bilateral) |
|-------------------------|-------|----|--------------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | ,495 | 2 | ,781 |
| N de casos válidos | 30 | | |

GRÁFICO No. 05:

DESPERSONALIZACIÓN SEGÚN DESEMPEÑO LABORA



INTERPRETACION Y COMENTARIO:

El cuadro nos presenta la despersonalización según la acción de trabajo de los maestros de odontología, se observó lo siguiente:

Los docentes presentaron despersonalización baja (56,7%) en mayor frecuencia, del que, el 40% presenta desempeño alto, mientras que el 16,7% presenta desempeño moderado.

La despersonalización media se presentó en segundo lugar de frecuencia (40%), observándose en un 26,7% docentes con desempeño alto y al 13,3% de docentes con desempeño moderado.

Por último, la despersonalización alta solo en un 3,3% quien presentó contrariamente desempeño laboral alto.

A la inferencia estadística a través de la prueba no paramétrica de la Chi cuadrada, se obtuvo como resultado valor de $p \text{ sig.} = 0,781$ ($p > 0,05$), por lo que aceptamos la hipótesis nula y concluyo que no existe relación entre las variables de estudio.

CUADRO No. 06:
REALIZACIÓN PERSONAL SEGÚN DESEMPEÑO LABORAL

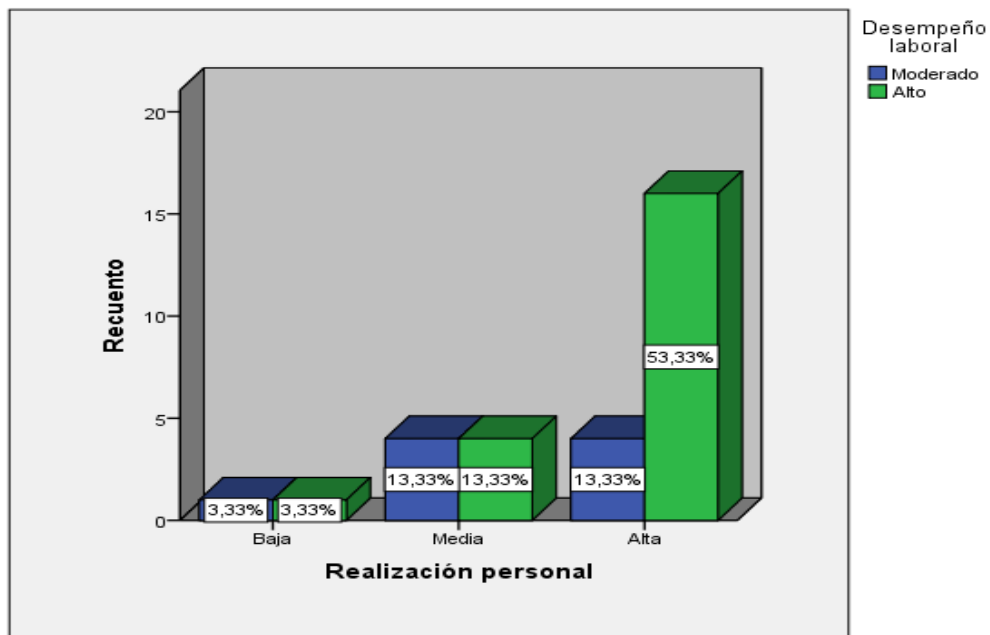
| | | Desempeño laboral | | | |
|----------------------|-------|--------------------------|-------------|--------------|--------|
| | | Moderado | Alto | Total | |
| Realización personal | Baja | Recuento | 1 | 1 | 2 |
| | | % del total | 3,3% | 3,3% | 6,7% |
| | Media | Recuento | 4 | 4 | 8 |
| | | % del total | 13,3% | 13,3% | 26,7% |
| | Alta | Recuento | 4 | 16 | 20 |
| | | % del total | 13,3% | 53,3% | 66,7% |
| Total | | Recuento | 9 | 21 | 30 |
| | | % del total | 30,0% | 70,0% | 100,0% |

FUENTE: Cuestionario de Maslach Burnout -Ficha de desempeño laboral

Pruebas de chi-cuadrado

| | Valor | gl | Significación asintótica (bilateral) |
|-------------------------|--------------|-----------|---|
| Chi-cuadrado de Pearson | 2,857 | 2 | ,240 |
| N de casos válidos | 30 | | |

GRÁFICO No. 06: REALIZACIÓN PERSONAL SEGÚN DESEMPEÑO LABORAL



INTERPRETACION Y COMENTARIO:

El cuadro presenta la realización personal de los docentes según su desempeño laboral, observándose:

La realización personal fue alta en mayor porcentaje en los docentes (66,7%), del cual, el 53,3% presenta desempeño alto, mientras el 13,3% presenta desempeño moderado.

Los docentes presentaron realización personal media en un 26,7%; de estos se presentaron en el 13,3% tanto desempeño laboral moderado y alto; en menor frecuencia se observó realización personal baja (6,7%), con solo el 3,3%, tanto para desempeño laboral alto y moderado.

Se realizó el contraste hipotético mediante la prueba no paramétrica de la Chi cuadrada, obteniendo como resultado valor de $p \text{ sig.} = 0,240 (p > 0,05)$, por lo que aceptamos la hipótesis nula y se concluye que no existe relación entre las variables de estudio.

CAPITULO V

DISCUSIÓN

El presente estudio de investigación, tuvo como propósito es ver la relación que hay en el desgaste laboral y el desempeño de los docentes odontólogos de la UDH del año 2017, observando el estado que presenta cada individuo sometido a este estudio, en ello, ver su trabajo y desempeño de funciones según el desempeño docente, donde, se ha registrado en formatos elaborados para cada evaluación de cada intervenido. Consideremos que este estudio tiene como problemática ver si hay una relación netamente entre el desgaste laboral y el desempeño docente odontólogos de la UDH.

En ello, si hay una dimensión de agotamiento emocional del desgaste laboral y labor de profesores odontólogos, donde, al evaluar lo sometido, vemos que no se muestra relación, por lo que se considera en mantener el parámetro de ejecutar el buen desempeño que se tiene en funciones a lo asignado, en este caso la docencia, buscando la mejora en el agotamiento emocional, teniendo facilidades de horarios, reuniones de equipo u otro que facilite las oportunidades y dando mayor estabilidad y evitando el estrés.

Por otro lado, considerando otro factor que es analizar la dimensión despersonalización del desgaste de trabajo y labor de profesores de lo ya mencionado, por lo que al evaluar, no se relaciona dependiendo la forma de labor que se tiene, considerando la forma de relación personal de individuo hacia el grupo de trabajo social y de relación docente en alumnos dados, por ello, se debe manejar de manera positiva la manera de relación docente alumno con programas de investigación más seguida, otros programas de relación del recurso humano u otro que sea factible para la mejora del programa académico.

Se considera además, por parte la dimensión de la realización personal con desgaste laboral y la ejecución de la misma, que contrasta de manera hipotética que no se tiene relación de las mismas, debido a que se

considera dos actividades distintas que uno busca lograr hechos en su realización pero el desgaste es según las actividades que se tiene interacción a la misma actividad que se tiene, por ello, se debe considerar actividades de mejorar de acceso para el recurso humano a lo que consta el trabajo y en ello, reuniones constantes de mejora del programa u otro que necesite coordinar y darse para seguir manteniendo el crecimiento de realización profesional.

Como se ha mencionado, la salud del un trabajador según la relación de indicio de la psicología, también fue influyente por la emergencia de la psicología positiva que busca tratar y comprender cuáles son las variables personales y recursos que se obtendrá con mayor adaptación, salud y bienestar para los trabajadores. Las variables de personalidad positiva del empleador se activarán con los recursos individuales que ayudan a los trabajadores a orientarse a la salud y el bienestar, y al óptimo crecimiento de desarrollo de trabajo. En ello también se debemos considerar que tienes los empleadores que son una parte muy importante del bienestar de trabajo, ya que son importantes para fomentar la salud en las instituciones, infiere el clima laboral positivo, en la calidad del trabajo que se realiza en el área dado. Las emociones positivas tienen influye de manera importante sobre la motivación, la creatividad y el rendimiento en la tarea de los empleadores por lo que cada trabajo tiene un rendimiento, donde cada función debe ser dada y es dable en el desempeño docente que debe ser empleado y dado para su evaluación y analizar su trabajo en relación a las materias diversas que dictan cada uno. Para ello, se consideró en este estudio 30 pacientes (100 %) en total; En cuanto al grupo etario, se tiene como resultado que el 70% son del sexo masculino que a comparación el 30% que son del sexo femenino, donde se discrepa el estudio de **Gonzales J. y colaboradores**, que menciona que tienen mayor probabilidad de influencia de desgaste y desempeño son mujeres en su gran mayoría.

En relación al desgaste laboral y desempeño laboral se obtiene como resultado que de mayor frecuencia (56,7%) el 40% presenta desempeño

laboral alto y 16.7% presenta desempeño laboral moderado; a lo que tienen desgaste laboral medio (43,3%), presenta el 30% presentan desempeño laboral alto mientras el 13,3% presenta desempeño laboral moderado, donde no se tiene la relación de desgaste laboral y desempeño de las mismas que actúa cada odontólogo en la universidad; dado a lo contrario al estudio de **ABAD C. y colaboradores**, en su estudio en Perú, (2012) que como punto importante se considera el estrés ocupacional y de otros tiene media relación a la satisfacción y desempeño de la misma, que es moderado, teniendo una relación de las mismas.

Para **Gonzales J. Y colaboradores**, en su estudio en México (2012), termina en que los empleadores que tienen un parámetro bajo de motivación y conflictos laborales tienen más posibilidades de padecer desgaste, en ello, este estudio menciona que encuentra agotamiento emocional de los maestros de odontología, en relación al desempeño laboral, donde los docentes presentan agotamiento medio (46,7%) con un desempeño alto al 40%, también presentan desempeño moderado el 6,7%, y a los docentes que tienen agotamiento emocional bajo es de 43,3% donde el 30% presenta desempeño alto y 13,3% desempeño moderado, siendo una relación considerable.

Para el estudio de **Arias P. y colaboradores**; realizado en Costa Rica (2013), concluye que en la población estudiada, el 30.3% tiene una dependencia de desgaste en relación al desempeño docente, presentando el riesgo de Burnout y se relaciona a la despersonalización, siendo relacionada en parte a nuestro estudio ya que en nuestro estudio presenta despersonalización según las acciones de profesores de los docentes, considerando bajos (56,7%) con desempeño alto en un 40%, mientras que el 16,7% presenta desempeño moderado; donde la despersonalización media (40%), teniendo un desempeño alto el 26,7% y 13,3% desempeño moderado, donde el grupo de despersonalización alta en 3,3% tiene

desempeño alto donde, esto influye en parte en el desempeño del funciones.

Alejandro P. y colaboradores, hizo un estudio en Perú (2008); donde menciona que todo agotamiento de todo profesional de salud que trabajan en los establecimientos de salud de Lima es bajo y tiene a disminuir cuando se tiene parámetros aptos de apoyo y facilidades de acceso laboral y académico, siendo considerable y compartiendo este punto de análisis con nuestro estudio que se realizó, donde el personal de los profesores en desempeño laboral, donde la realización profesional alta es de 66,7%, teniendo desempeño alto el 53,3% y el 13,3,% tiene desempeño moderado; también el grupo de realización personal moderada media es de 26,7%, y también de realización personal baja que es de 6,7%, donde se concluye que no se tiene una relación de esta comparación debido a que se maneja a mayor rango de mejora de calidad para obtener un mejor logro en formación docente en este caso.

Es por ende, que al ver que se tiene un estado moderado de desgaste laboral y no se ve muy influenciado al desempeño docente del P.A. de Odontología, se debe considerar que factores hace de ver que el profesional cirujano dentista presenta ese desgaste laboral y dar mejoría del caso, se propone analizar y ver en estudios venideros, que factores se relacionan con el desgaste laboral en las funciones de los profesores odontólogos de la UDH, buscando la mejoría de esas falencias, para poder brindar una educación de calidad y mejora de relación entre docente y alumno que en este momento, solo que hay un riesgo moderado a alto de considerar el Síndrome de Burnout y es de sumo interés hacer mas estudios para la mejora de esto, que es para el bien de los estudiantes para la nación.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES

1. El grupo de estudio de los docentes odontólogos según sexo fue mayormente varones en un 70% que mujeres en un 30%.
2. El grupo de estudios de los docentes según edad, tienen mayor frecuencia los menores de 39 años en un 53,3% seguido de un 33,3% de edades entre 40 a 49 años de edad.
3. En relación entre desgaste de trabajo y actividades de docente no presenta relación estadísticamente ($p > 0,05$), considerando desgaste laboral medio de mayor frecuencia en 56,7% y de mediana frecuencia en un 43,3%.
4. Para el cuestionario de Burnout con relación al agotamiento emocional donde no existe relación estadística entre agotamiento y desempeño de la misma ($p < 0,05$).
5. Se obtiene agotamiento emocional medio en un 46,7% en mayor frecuencia, seguido de agotamiento bajo en un 43,3% y agotamiento alto en un 10%.
6. En relación a despersonalización según desempeño de trabajo de los profesores odontólogos en interferencia estadística no acepta la relación de las mismas ($p > 0,05$).
7. Los docentes presentaron despersonalización baja en un 56,7% con mayor frecuencia seguido de despersonalización alta en un 40% y baja en un 16,7%.
8. La realización personal según desempeño laboral no tiene una relación estadística entre ambas comparaciones ($p > 0,05$).
9. La realización personal tiene puntuación alta en mayor porcentaje en un 66,7%, seguido de una realización media en un 26,7% y realización baja en 6,7%.
10. No existe relación estadística entre el desgaste laboral y el desempeño docente, es decir, el desempeño docente no depende del desgaste laboral en docentes odontólogos ($p = 0,936$).

RECOMENDACIONES.

1. Se recomienda registrar las actividades fuera de la institución a los odontólogos, rotaciones u otros que ayude a mantener el equilibrio de soporte de demanda que haya en los ciclos con la cantidad de cursos que tiene una cantidad designada de alumnos, según cursos de especialidad u otro que requiera.
2. Al considerar un grupo con edad menores de 39 años, se recomienda capacitaciones, reuniones de grupo u otros que ayude a seguir mejorando la preparación profesional de cada docente, siendo dado por la dirección del programa u otro que sea dado por el programa académico para su mejora de formación de alumnos de esta institución.
3. Al no haber una relación significativa entre desgaste laboral y desempeño docente, pero, teniendo relación el desgaste laboral media, se sugiere dar accesibilidad para la mejora de horarios de clases para los docentes, dando facilidades para el profesional y así pueda mantener el desempeño siendo fundamental en la educación universitaria.
4. Al no haber una relación estadística entre desgaste laboral y desempeño docente, se debe buscar que influye para tener desgaste laboral, haciendo estudios en cuestionarios u otro que aqueja el profesional.
5. Al ver que se tiene agotamiento emocional medio seguido de bajo, se sugiere realizar de manera trimestral cuestionarios que ayude de manera en mejorar la parte emocional y evitar el laza de estas cifras y sea dable para la mejora de la salud psicológica del profesional.
6. No se considera relación estadística en despersonalización según desempeño laboral, siendo así se sugiere hacer test de personalidad me manera trimestral que sea evaluado y seleccionado la plana de educadores para evitar abusos u otro que puede darse según docente – alumno y que puede dificultar esto.

7. Se sugiere que el programa académico de odontología de la UDH tomar en consideración el perfil psicológico de cada docente, al tener una frecuencia baja en la despersonalización, se debe seguir considerando ya que se tiene una frecuencia alta lo cual debe ser considerable y analizada por las autoridades.
8. Al analizar la realización personal se considera apta y adecuada ya que garantiza una formación académica favorable y que es buena para los alumnos que integran el programa académico de odontología de la UDH, es así que se sugiere hacer capacitaciones, cursos u otro que ayude a crecer de manera profesional y que a la vez, realizar actividades grupales que ayuden a mejorar la relación alumno – docente para la mejora de calidad de formación universitaria.
9. Al no tener una relación estadística entre desgaste laboral y desempeño docente, y que nos da a comprender que no influye o depende ambos, se sugiere seguir estudiando esto con búsqueda de factores que hacen que haya un desgaste laboral ya que al ser de promedio medio, es considerable la cifra y puede afectar el desempeño si no es considerado por las autoridades del programa académico de odontología y de la universidad.
10. Al ser una investigación de inicio, se recomienda que profundice este estudio en mayor población y muestra para seguir determinando el desgaste laboral, en ello, menciona la necesidad de ser mejor en las actividades de trabajo de cada docente, incluyendo a futuros estudios buscar maneras que se influye y de una solución al problema.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Seligman M, Csikszentmihalyi M. Psicología Positiva: Una introducción. *Am Psychol* 2000; 55: 5-14.
2. Ministerio de la Salud (MINSA) Bienestar y Salud en el Trabajo. *Rev. Mi Salud*. Lima-Perú; 2014 (I):16-24.
3. Erez A, Isen AM. La influencia del afecto positivo en los componentes de la motivación de la expectativa. *J ApplPsychol* 2002; 87: 1055 - 1067.
4. Quiroz R. Saco R. “Prevalencia de Síndrome de Burnout y Factores Asociados”; ESSALUD – Cusco, 2013: 5 – 58.
5. DavalosPerez, Hy, “Estrés Laboral en Enfermeros”; Lima – Perú; 2013: 4 – 60.
6. Mendoza L, Sueror, Sanchez I.; “Síndrome de Burnout”; Essalud – H.R.H.V.M. – Huánuco; 2015: 5 – 68.
7. Gil-Monte, P. R. El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout): una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Madrid: Pirámide; 2005.
8. Schaufeli W, Leiter M, Maslach C, Burnout: 35 years of research and practice. *CareerDevInt* 2009; 14: 204-220.
9. Álvarez E., Fernández L., “Síndrome de Burnout o Desgaste”, *Neuro Psiquiatría*; España; 2015 (11):257 - 303.
10. Arias Garro Patricia, Castro Leitón San José Melina, “prevalencia del síndrome de burnout y factores sociodemográficas y laborales asociados en enfermeros profesionales del hospital nacional del niño”; Costa Rica; 2013.
11. Gonzales Jaimes, Elvira I., Pérez Saucedo, Eduardo; “Condiciones Laborales y Desgaste Profesional en Trabajadores de la Salud”; México, 2012 (16):27.
12. Ochomogo Gutiérrez Héctor A., Quinto Barrera Emilio, ET AL; “Prevalencia del Síndrome de Burnout o Síndrome de Desgaste

- Laboral en personal del Hospital Nacional de Salud Mental”; Guatemala; 2011, 11 (1): 11 – 17.
13. SauñeOscoco Wilson, BendezúSarcines Carmen, Oscoco Torres, Olinda; “Condiciones Laborales y Nivel de Estrés en Enfermeros de un Hospital Público Peruano”, Perú; 2012; 2 (3):91 – 94.
 14. Alejandro Loli P., Fernando Arias Galicia, Jorge Alarcón V., ET AL; “Agotamiento Laboral en Profesionales de Salud de Lima Metropolitana”; Perú; 2008; 11: 93 – 119.
 15. Arauco Pérez Guisela V.; “Síndrome de Burnout en Enfermeras Psiquiatra del Hospital Nacional Especializado Víctor Larco Herrera”; Perú; 2007; 6 – 45.
 16. Mendoza L., Suero R., Sánchez I.; “Estudio Comparativo del Síndrome de Burnout en el Personal Médico del Hospital ESSALUD y Hospital Regional HermilioValdizan Huánuco”; Huánuco; 2015:4 – 54.
 17. Abad, Céspedes, Mahuis; “Estrés Ocupacional y Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería en los Servicios de Emergencia, Medicina y Cuidados Intensivos Hospital HermilioValdizan Medrano”; Huánuco; 2012; 5 – 69.
 18. R. Frutos, Llanes y otros, Síndrome de desgaste profesional en los médicos de atención primaria de Ávila; Semergen, España; 2014.
 19. Portero de la Cruz, Silvia; Vaquero Abellán, Manuel; Desgaste Profesional, Estrés y Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería en un Hospital Universitario; Rev. Latino – Am. Enfermagem; Brazil; 2015.
 20. Martínez Chairez, Guadalupe Iván; y otros; El desempeño Docente y la Calidad Educativa; Univ. Aut. De Mex; Ra Ximhai; México; 2016.
 21. Martinez Gonzales, Adrian; Evaluación del Desempeño Docente en Salud Mediante Tres Estrategias; Gaceta Medica de México, UNAM; México; 2011.
 22. Díaz Tinoco, Angélica; Influencia del Síndrome de Burnout en el Desempeño Docente de los Profesores de la Facultad de Ciencias

- de la Salud de la Universidad Nacional del Callao – 2013; cybertesisunmsm; Lima; 2014.
23. Alvarez Flores, David M.; Fuentes de Presión Laboral y Satisfacción Laboral en Docentes de Universidades Estatales y Universidades Privadas de Lima Metropolitana; Lima; 2011.
 24. Jaik Dipp, Adla; y otros; Valoración del Desempeño Docente y Presencia de Burnout en Maestros de Educación Superior; R.E.D.EDU: http://www.umce.cl/~dialogos/n21_2011jaik/.swf; Colombia; 2011.
 25. Martínez Pérez Anabella; El Síndrome de Burnout. Evolución Conceptual y Estado Actual de la Cuestión; Vivat Academia; España; 2010.
 26. Pines A, Aronson E, Kafry D. Burnout: From tedium to personal growth. New York: Free Press. 1981.
 27. Duch FR, Ruiz de Porras L, Gimeno D. Síndrome de burnout en Atención Primaria. Salud Rural 1999; 8: 41-52.
 28. Freudenberger HJ. El síndrome de burnout del personal en instituciones alternativas. Psicoterapia teoría investigación y práctica 1975; 12.
 29. De Pablo González R, Suberviola González JF. Prevalencia del síndrome de burnout o desgaste profesional en los médicos de Atención Primaria. Aten Primaria 1998; 22 (9): 580-4.
 30. Artazcoz Lascano, Lucía; Prevención del estrés en los Centro de Enseñanza, Barcelona, 2004: 1 – 17.
 31. Bernabela Cuello; El Estrés; Edit. Laubert; Colombia; Octubre, 2010: 8 -17.
 32. Moreno Jiménez Bernardo, Gonzales José Luis, Garrosa Eva, Et Al; Desgaste Profesional (Burnout), Personalidad y Salud Percibida; Pub. Buendía y F.; Madrid; 2001: 59 – 83.
 33. Reyes Adriana; La Fatiga Emocional; Creative commons; www.psicooemocionat.com; 2015.

34. Castillo Ramírez, Sisy; El Síndrome de Burnout o Síndrome de Agotamiento Profesional; Med. Leg. Costa Rica vol (17); Costa Rica; 2001.
35. Inteligencia Emocional y habilidades; Habilidades de tiempo; <https://habilidademocional.com/2011/08/14/estableciendo-limites-emocionales/>; 2011.
36. Duch FR, Ruiz de Porras L, Gimeno D. Síndrome de burnout en Atención Primaria. Salud Rural 1999; 8: 41-52.
37. Álvarez E., Fernández L., Síndrome de Burnout o Desgaste; Revisión de Estudios. Rev. Asoc. Española de Neuropsiquiatría; España, 2015 (11):257 – 303.
38. Espinoza Aguilar María, Oria Saavedra Michel; El Desempeño de los Profesionales de Enfermería Nursing Professionals; Rev. Cubana De Enfermería; Vol, 32; Cuba; 2016.
39. Pérez Martínez Claudia B.; Relación del Grado de Compromiso Organizacional y el Desempeño Laboral en Profesionales de la Salud de un Hospital Público; Monterrey – Nuevo león; 2013: 100.
40. Cecilia Arroyave Martha, Giraldo Prieto María, Gonzales Ramírez Miryan; Modelo para la Identificación de Competencias Laborales y definición de Criterios de Desempeño en Salud Pública de los Profesionales de Enfermería y Medicina en el Departamento de Caldas; Colombia; 2007.
41. Síndrome Burnout: el desconocido estrés que te perjudica en el trabajo. noticiascol.com. 22 de octubre de 2016.
42. Masilla Izquierdo Fernando; El Síndrome de Burnout o Síndrome de Quedarse por el Trabajo, Valencia – España; 2007.
43. Estrada Lesly; El Desempeño Docente; Dep. Filosofía Fac. Ciencias De la Educ. U.D.C.; Venezuela; 2001.
44. Pines A, Aronson E, Kafry D. Burnout: Del tedio al crecimiento personal. Nueva York: Prensa Libre. 1981.

45. Foz Gil, Glória; El Síndrome de Desgaste Profesional en los Médicos de Atención Primaria. A Propósito de un Caso; UPF-UD "Mateu Orfila"; Barcelona; 2008.

ANEXOS

ANEXO 01
CONSENTIMIENTO INFORMADO
HOJA INFORMATIVA

Soy investigador de una universidad y lo estamos invitando a participar en un estudio titulado: “Desgaste Laboral y Desempeño de los Docentes Odontólogos de la Universidad de Huánuco – 2017”.

PROPÓSITO DEL ESTUDIO

Estoy realizando este estudio para evaluar la validez de un cuestionario que relaciona el desgaste laboral y desempeño docente. El objetivo es ver si hay relación entre el desgaste laboral y el desempeño de los docentes odontólogos de la Universidad de Huánuco 2017, siendo consideración que la interacción que puede haber entre La salud laboral en relación al desempeño docente, tiene mucho que interactuar desde la lógica de la psicología; Además, tenemos que realizar un análisis de trabajo en el desgaste o estrés laboral se da según el trabajo que tiene y actividades que presenta.

Antes de decidir participar o no, le brindaremos la información necesaria, para que pueda tomar una decisión informada. Usted puede realizar todas las preguntas que desee, le responderé gustosamente. A este proceso se denomina Consentimiento Informado.

PROCEDIMIENTOS

Si usted participa en este estudio sucederá lo siguiente:

1. Primero, empezaremos a preguntar las primeras preguntas que conforma el instrumento que se tiene.
2. Luego, le daremos el cuestionario que lo responderá por su criterio las preguntas que se tiene en un laxo de 15 a 20 min, de todo lo designado hay.
3. A continuación, mi persona analizará el siguiente cuadro según las preguntas que se tiene para contestar.
4. Todos los procedimientos se realizaran el mismo día y tomará 25 minutos.

RIESGO

No se prevén riesgos por participar en el estudio.

Solo se considera la manera más sincera de poder contestar las preguntas y que sea lo más verídico el estudio.

BENEFICIO

Usted se beneficiará de poder ser evaluado si presenta alguna anomalía, de lo cual, le avisaré de manera confidencial, además, este estudio no le costara ningún gasto alguno.

CONFIDENCIALIDAD

Guardaré su información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este seguimiento son publicados, no se mostrará ninguna información que permita identificar a las personas que participen de este estudio.

DERECHOS DEL INDIVIDUO DE ESTUDIO

Si usted decide participar en el estudio, podrá retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en el estudio.

Si tiene alguna duda adicional acerca del estudio, por favor pregunte a mi persona en el momento de aplicarlo

DECLARACIÓN DEL PARTICIPANTE

He tenido la oportunidad de hacer preguntas y acepto voluntariamente participar en este estudio.

Entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento, sin tener que dar explicaciones

Participante

Nombre:

DNI:

Fecha

Testigo

Nombre:

DNI:

Fecha

Investigador

Nombre:

DNI:

Fecha

ANEXO 02
CUESTIONARIO DE MASLACH BURNOUT INVENTOR

Sr (a) Profesional Docente, de la Facultad de Ciencias de la Salud del Programa Académico de Odontología de la UDH; agradeceremos a usted contestar las preguntas que a continuación se formulan. Sírvase leer detenidamente y marcar con una “X” la alternativa que considere correcta.

Los resultados se mantendrán en estricta reserva y confidencialidad.

Datos Generales:

¿Qué edad tiene Ud.?: años.

Género:

() Masculino

() Femenino

¿Qué tiempo de servicio va laborando en el Programa Académico de Odontología?años.

Leyenda para Evaluar el Síndrome de Burnout.

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

| AGOTAMIENTO EMOCIONAL | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo. | | | | | | | |
| Cuando termino mi jornada de trabajo me siento cansado(a). | | | | | | | |
| Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra Jornada de trabajo me siento fatigado. | | | | | | | |
| Siento que trabajar todo el día con alumnos me cansa. | | | | | | | |
| Siento que mi trabajo me está desgastando. | | | | | | | |
| Me siento frustrado en mi trabajo. | | | | | | | |
| Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo. | | | | | | | |
| Siento que trabajar en contacto directo con los alumnos me cansa. | | | | | | | |

| | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|
| Me siento como si estuviera el límite de mis posibilidades. | | | | | | | |
| DESPERSONALIZACIÓN | | | | | | | |
| Siento que estoy tratando a mis compañeros como si fueran objetos. | | | | | | | |
| Siento que me he hecho más duro con los alumnos y compañeros colegas. | | | | | | | |
| Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente. | | | | | | | |
| Siento que realmente no me importa lo que les ocurre a mis colegas. | | | | | | | |
| Me parece que mis colegas me culpan de algunos de sus problemas. | | | | | | | |
| REALIZACIÓN PERSONAL | | | | | | | |
| Siento que puedo entender fácilmente a mis colegas. | | | | | | | |
| Siento que trato con mucha eficacia mi labor diario. | | | | | | | |
| Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras colegas a través de mi trabajo. | | | | | | | |
| Me siento con mucha energía en mi trabajo. | | | | | | | |
| Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis colegas. | | | | | | | |
| Me siento estimado después de haber trabajado con mis colegas. | | | | | | | |
| Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo. | | | | | | | |
| Me parece que mis colegas me culpan de algunos de sus problemas. | | | | | | | |

ANEXO 03
FORMATO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL

UNIDAD/DPTO.-----ÁREA/SERV.-----
EVALUADO-----
PUESTO----- FECHA DE INGRESO-----
EVALUADOR-----
FECHA DE LA EVALUACIÓN -----

Marcar con un X según crea conveniente cada pregunta que muestra el siguiente formato.

INSTRUCCIONES

1. Antes de iniciar la evaluación del recurso humano a cargo, lea bien las instrucciones, si tiene duda consulte con el personal responsable.
2. Lea bien el contenido sobre este formato evaluar.
3. En forma objetiva y de conciencia asigne el puntaje correspondiente.
4. Recuerde que en la escala es aplicada por un aplicador, cada puntaje corresponde a un nivel que va de Muy bajo a Muy alto.

Muy bajo : 1 ---Inferior.- Rendimiento laboral no aceptable.
Bajo : 2 ---Inferior al promedio.- Rendimiento laboral regular.
Moderado: 3 ---Promedio.- Rendimiento laboral bueno.
Alto : 4 ---Superior al promedio.- Rendimiento laboral muy bueno.
Muy Alto : 5 ---Superior.- Rendimiento laboral excelente.

- En el espacio de comentario u observación, es necesario que anote lo que es necesario que se quiere saber.
- Los formatos de evaluación deben hacerse de manera inicial de doble manera, y deben estar firmadas por el aplicador, si es necesario agregar algún comentario general a la aplicación.
- No olvidar firmar todas las hojas de evaluación.
- La entrega de los formatos de evaluación, será dirigido a las áreas de trabajo designado, bajo responsabilidad designado como máximo a los dos (02) días de ya recogido.

| ÁREA DEL DESEMPEÑO | MUY BAJO | BAJO | MODE-RADO | ALTO | MUY ALTO | PUNTAJE |
|---|----------|------|-----------|------|----------|---------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| ORIENTACIÓN DE RESULTADOS | | | | | | |
| Termina su trabajo oportunamente | | | | | | |
| Cumple con las tareas que se le encomienda | | | | | | |
| Realiza un volumen adecuado de trabajo | | | | | | |
| CALIDAD | | | | | | |
| No comete errores en el trabajo | | | | | | |
| Hace uso racional de los recursos | | | | | | |
| No Requiere de supervisión frecuente | | | | | | |
| Se muestra profesional en el trabajo | | | | | | |
| Se muestra respetuoso y amable en el trato | | | | | | |
| RELACIONES INTERPERSONALES | | | | | | |
| Se muestra cortés con los clientes y con sus compañeros | | | | | | |
| Brinda una adecuada orientación a los clientes | | | | | | |
| Evita los conflictos dentro del equipo | | | | | | |
| INICIATIVA | | | | | | |
| Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos | | | | | | |
| Se muestra asequible al cambio | | | | | | |
| Se anticipa a las dificultades | | | | | | |
| Tiene gran capacidad para resolver problemas | | | | | | |
| TRABAJO EN EQUIPO | | | | | | |
| Muestra aptitud para integrarse al equipo | | | | | | |

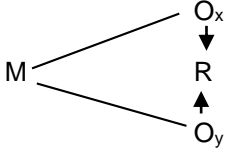
| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo | | | | | | |
| ORGANIZACIÓN | | | | | | |
| Planifica sus actividades | | | | | | |
| Hace uso de indicadores | | | | | | |
| Se preocupa por alcanzar las metas | | | | | | |
| PUNTAJE TOTAL: | | | | | | |

MATRIZ DE CONSISTENCIA (ESTRUCTURA ANALITICA)

Título de investigación: “DESGASTE LABORAL Y DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES ODONTÓLOGOS DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO – 2017”

Responsable: Erick Meza Pio.

| PROBLEMAS | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES | | | |
|---|---|---|----------------|-----------------------|--|-----------------|
| | | | IDENTIFICACIÓN | DIMENSIONES | INDICADORES | |
| <p>GENERAL ¿Qué relación existe entre el Desgaste Laboral y el Desempeño de los Docentes Odontólogos de la Universidad de Huánuco, 2017?</p> <p>ESPECÍFICOS - ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión agotamiento emocional del desgaste laboral y el desempeño de los docentes odontólogos de la Universidad de Huánuco, 2017? - ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión despersionalización del desgaste laboral y el desempeño de los docentes odontólogos de la Universidad de Huánuco, 2017? - ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión realización personal del desgaste laboral y el desempeño de los docentes odontólogos de la Universidad de Huánuco, 2017?</p> | <p>GENERAL Determinar la relación que existe entre el desgaste laboral y el desempeño de los docentes odontólogos de la Universidad de Huánuco, 2017.</p> <p>ESPECÍFICOS - Identificar la relación que existe entre la dimensión agotamiento emocional del desgaste laboral y el desempeño de los docentes odontólogos de la Universidad de Huánuco. - Identificar la relación que existe entre la dimensión despersionalización del desgaste laboral y el desempeño de los docentes odontólogos de la Universidad de Huánuco. - Identificar la relación que existe entre la dimensión realización personal del desgaste laboral y el desempeño de los docentes odontólogos de la Universidad de Huánuco.</p> | <p>GENERAL H_a: Existe relación significativa entre el desgaste laboral y el desempeño de los docentes odontólogos de la Universidad de Huánuco, 2017. H_o: No existe relación significativa entre el desgaste laboral y el desempeño de los docentes odontólogos de la Universidad de Huánuco, 2017.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS - Existe relación entre la dimensión de agotamiento emocional del desgaste laboral y el desempeño de los docentes odontólogos de la Universidad de Huánuco. - Existe relación entre la dimensión despersionalización del desgaste laboral y el desempeño de los docentes odontólogos de la Universidad de Huánuco. - Existe relación entre la dimensión realización personal del desgaste laboral y el desempeño de los docentes odontólogos de la Universidad de Huánuco.</p> | VI | Desgaste Laboral | Agotamiento Emocional. Despersionalización. Realización Personal | Agotamiento |
| | | | | | | Vacío |
| | | | | | | Tratado |
| | | | | | | Hechos |
| | | | | | | Entender |
| | | | Trato | | | |
| | | | VD | Desempeño del Docente | Procedos de Actividades que Desarrollan sus deberes. | Planificacion |
| | | | | | | Responsabilidad |
| | | | | | | Iniciativa |
| | | | | | | Oportunidad |
| Calidad de Trabajo | | | | | | |

| DISEÑO | POBLACIÓN Y MUESTRA | TÉCNICAS E INSTRUMENTOS |
|--|---|--|
| <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN. ENFOQUE. Para la investigación se tendrá en cuenta el método no experimental, porque el estudio será manipulado y a la vez no se dará el estímulo a la muestra en estudio.</p> <p>ALCANCE O NIVEL. De acuerdo a la rigurosidad de la investigación, el estudio será de nivel descriptivo, porque tiene como objetivo determinar un fenómeno, así como establecer las relaciones entre las variables en un determinado lugar o momento.</p> <p>DISEÑO. En este estudio se realiza el siguiente diseño:</p> <div style="text-align: center;">  <pre> graph TD M --- Ox M --- Oy Ox --> R Oy --> R </pre> </div> <p>Donde:</p> <p>M : Muestra</p> <p>O_x : Datos de la Variable Independiente</p> <p>O_y : Datos de la Variable Dependiente</p> <p>R : Relación de Datos de Ambas Variables</p> | <p>POBLACIÓN. Para el estudio la población estará conformada por todos los docentes odontólogos que laboran en la Facultad de Odontología de la Universidad - de Huánuco, que es un total de docentes.</p> <p>MUESTRA. Para la selección de la muestra se utilizará el método de muestreo no probabilístico por conveniencia; es decir, dicha muestra estará representada al 100% de la población estimado.</p> | <p>PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS. Técnicas de recojo.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Elaboración del instrumento según los objetivos y variables en investigación. - Codificación del instrumento elaborado. - Revisión y validación del instrumento por expertos profesionales de la metodología de investigación. - Aplicación del instrumento a la muestra seleccionado. <p>PARA EL ANÁLISIS DE DATOS. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS. Los datos serán procesados después de la aplicación del instrumento a través del recuento manual por el paloteo por ser sencillo, exacto y preciso. Los datos también serán procesados por el método electrónico como auxiliar a través del paquete estadístico SPSS-versión 22.</p> <p>TÉCNICAS DE PRESENTACIÓN DE DATOS. Los datos serán presentados en tablas o cuadros estadísticos bidimensionales de acuerdo a los objetivos y variables en estudio. Los datos serán presentados en gráficos de acuerdo a los cuadros diseñados.</p> <p>INTERPRETACIÓN DE DATOS Y RESULTADOS. Los datos serán interpretados según los resultados obtenidos mediante las frecuencias más significativas.</p> |

FOTOS DE EJECUCIÓN



